

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM PROGRAMI**

**ADLİ DESTEK GÖREVLİLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SONGÜL COŞKUN

**ANKARA
ŞUBAT, 2022**



**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM PROGRAMI**

**ADLİ DESTEK GÖREVLİLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SONGÜL COŞKUN

DANIŞMAN: DOÇ.DR. BERNA ASLAN

**ANKARA
ŞUBAT, 2022**

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Songül COŞKUN adlı öğrencinin hazırladığı “Adli Destek Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi” başlıklı bu çalışma Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Eğitim Programları ve Öğretim Programı’nda jüri üyelerince oy birliği ile **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Başkan Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Cem Babadoğan

Üye Doç. Dr. Berna Aslan (Danışman)

Üye Doç. Dr. Aslıhan Selcen Bingöl

ONAY

Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca, jüri üyeleri tarafından 21/02/2022 tarihinde, Enstitü Yönetim Kurulu tarafından ise .../.../20... tarihinde kabul edilmiştir.

.....

Prof. Dr. İlhan Yalçın
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgileri akademik yazım kurallarına uygun biçimde raporlaştırdığımı ve bunları etik ilkelere (atıfta bulunulan tüm yapıtlara kaynaklarda yer verilmesi, tezde kullanılan bilgi ve belgelere resmi yollarla ulaşılması ve bunların aslı bozulmadan kullanılması vb.) uygun olarak elde ettiğimi ve sunduğumu bildiririm.

Songül COŞKUN

ÖZET

ADLI DESTEK GÖREVLİLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ

COŞKUN, Songül

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Berna ASLAN

Şubat, 2022, xiii + 103 sayfa

Bu araştırmanın temel amacı adli destek görevlilerinin (psikolog, pedagog ve sosyal çalışmacı) eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesidir. Karma araştırma deseni biçiminde kurgulanan araştırmada nicel veriler hazırlanan hizmet içi eğitim ihtiyacı anketi ile toplanmıştır. Hizmet içi eğitim ihtiyacı anketine 263 adli destek görevlisi katılmıştır. Araştırmanın nitel verileri ise yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşmeler 10 adli destek görevlisi ile yapılmıştır. Araştırmada elde edilen nicel veriler Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programına (SPSS 15.00) işlenerek analiz edilmiştir. Araştırmanın nitel verileri ise betimsel analiz yöntemiyle çözümlenmiştir.

Araştırmanın sonucunda adli destek görevlilerinin yapılandırılmış ve özel konularda hazırlanmış hizmet içi eğitim programlarına ihtiyaç duydukları ortaya konmuştur. Bu özel konuların da öncelikle engelli bireylerle görüşme, şiddet mağduru kadınlarla görüşme ve cinsel istismar mağdurları ile görüşme olduğu belirlenmiştir. Bu noktada, kırılgan gruplarla görüşme yapma konusunun adli destek görevlileri için zorlayıcı olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca adli destek görevlilerinin görev, yetki ve sorumlulukları konusunda sınırlılıklarının belirgin bir çerçeveye alınmasının da ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hizmet İçi Eğitim, İhtiyaç Analizi, Adli Destek Görevlisi, Eğitim Programı

ABSTRACT

DETERMINING THE IN-SERVICE TRAINING NEEDS OF LEGAL SUPPORT OFFICERS

COŞKUN, Songül

Master Degree, Department of Educational Sciences

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Berna ASLAN

February, 2022, xiii + 103 pages

The aim of this research is to determine the training needs of Legal Support Officers (psychologist, pedagogue and social worker) In the research, which was designed in the form of a mixed research design, quantitative data were collected via an in-service training need survey. 263 Legal Support Officers participated in the in-service training need survey. Qualitative data of the research were collected via a semi-structured interview form. Interviews were held with 10 Legal Support Officers. Quantitative data obtained in the research were analyzed by processing into SPSS 15.00 (Statistical Program For Social Sciences) program. Qualitative data of the research were analyzed by descriptive analysis method.

As a result of the research, it has been revealed that legal support officers need in-service training programs that are structured and prepared on specific subjects. It has been determined that these special topics are primarily on interviewing disabled individuals, interviewing women who are victims of violence, and interviewing victims of sexual abuse. At this point, it is noteworthy that the subject of interviewing vulnerable groups is challenging for Legal Support Officers. It is also seen that there is a need for a clear framework for the limitations of the duties, powers and responsibilities of the Legal Support Officers.

Key Words: In-Service Training, Needs Analysis, Legal Support Officer, Training Program

ÖNSÖZ

Hizmet içi eğitimin en temel amacı personelin bilgi, beceri ve davranışlarını değiştirmek ve geliştirmek yolu ile mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlamak ve uzun vadede kurum ve toplum yararını sağlamaktır. Bu nedenle düzenlenecek her hizmet içi eğitim programının personelin gerçek eğitim ihtiyaçlarına dayandırılması gerekmektedir. Adalet Bakanlığı yıl içerisinde yoğun bir hizmet içi eğitim programı olan kamu kurumlarından biridir. Bu kapsamda adli destek görevlileri için de düzenlenen hizmet içi eğitimler bulunmakla beraber bu eğitimlerin bilimsel olarak yapılmış ihtiyaç analizlerine dayandırılması durumunda hizmet içi eğitimin yararlılığından söz etmek mümkün olacaktır. Bu nedenle, bu araştırma Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma süresince desteğini esirgemeyen, her zaman güler yüzü, sabrı ve çözümçül yaklaşımları ile yanımda olan, bilgisi ve tecrübesi ile bana yol gösteren danışmanın Doç. Dr. Berna Aslan'a ve Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Programları Anabilim Dalı'nın değerli öğretim üyelerine sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, Tez jürimde bulunan ve değerli görüşleri ile desteklerini sunan Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Cem Babadoğan ve Doç. Dr. Aslıhan Selcen Bingöl'e kıymetli katkıları için teşekkür ederim.

Araştırmam boyunca desteğini esirgemeyen, süreç içerisindeki sorularıma içtenlikle yanıt veren değerli çalışma arkadaşım Sosyal Hizmet Uzmanı Şeyma Karakaya'ya, evimi ve çocuklarımı ihmal ettiğim zamanlarda sabırla sorumluluklarımı üstlenen ve bana destek olan anneme, araştırmanın her aşamasında yanımda olan, bana saatlerini ve günlerini ayıran, nicel ve nitel veri analizlerinde tüm desteğini veren, her düştüğümde beni yüreklendirerek ayağa kaldıran değerli dostum, kardeşim Uzman Psikolojik Danışman Züleyha Şakar'a sonsuz teşekkürler.

Ayrıca burada tek tek sayamadığım araştırmaya katılarak anketimi cevaplandırma nezaketini gösteren, görüşme süreçlerinde bana zaman ayıran, deneyim ve bilgilerini benimle paylaşan tüm adli destek görevlilerine teşekkürlerimi sunuyorum.

Işığım Züleyha Şakar'a...



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BİLDİRİMİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
KISALTMALAR	xiii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	6
Önem.....	7
Sayıtlar.....	9
Sınırlılıklar	9
Tanımlar.....	9
BÖLÜM 2.....	11
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
Hizmet İçi Eğitim.....	11
Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları	12
Hizmet İçi Eğitimin Gerekliği	13
Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri	14
Hizmet İçi Eğitim Türleri	16
Uygulama Amaçlarına Göre Hizmet İçi Eğitim Türleri	16
Yapıldığı Yere Göre Hizmet İçi Eğitim Türleri.....	18
Kamuda Hizmet İçi Eğitim	19
İhtiyaç Analizi.....	20
Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması.....	21
Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Saptama Yöntemleri	22
Anket.....	23
Görüşme.....	25
Gözlem.....	27
Odak Grup.....	28
Doküman İncelemesi	29
İlgili Araştırmalar	30
BÖLÜM 3.....	33
YÖNTEM	33
Araştırmanın Modeli.....	33
Çalışma Evreni.....	34

Verilerin Toplanması	37
Adli Destek Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Anketi (HİEİA)	37
Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	38
Veri Toplama Süreci	39
Verilerin Çözümlemesi	40
BÖLÜM 3	41
BULGULAR VE YORUMLAR	41
Araştırmaya Katılan Adli Destek Görevlilerinin Kişisel Bilgileri.....	41
Adli Destek Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları	42
Görev Yetki ve Sınırlılıklar Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	43
İlgili Kanunlar Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	45
Görüşme Teknikleri Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	46
Rapor Yazma Teknikleri Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	49
Sosyal İnceleme Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	50
Çocukla İletişim Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	52
Çocuk Gelişimi Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	54
Bireyi Tanıma Teknikleri Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	55
Suç ve Suça Yönelme Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	56
Ailenin Değerlendirilmesi Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	57
Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	59
Adli Destek Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Konu Önerileri .	60
Anket Verilerinde Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Olarak Öne Çıkan Konu Başlıklarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi.....	62
Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Cinsiyete Göre İncelenmesi	62
Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Yaş'a Göre İncelenmesi	64
Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Hizmet Süresine Göre İncelenmesi	66
Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesi	69
Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Mezuniyet Alanına Göre İncelenmesi	71

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Unvana Göre İncelenmesi	73
Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Görev Yapılan Birime Göre İncelenmesi	75
Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Daha Önce Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumlarına Göre İncelenmesi	77
BÖLÜM 4.....	79
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	79
Sonuçlar	79
Öneriler	82
KAYNAKLAR	84
EKLER	91
EK 1. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Anketi	92
EK 2. Adli Destek Görevlisi Görüşme Formu.....	96
EK 3. Bilgilendirilmiş Onam Formu	98
EK 4. Etik Kurul Onayı	100
EK 5. Adalet Bakanlığı Uygulama İzni	101
BENZERLİK BİLDİRİMİ	102
ÖZGEÇMİŞ.....	103

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1 Ankete Katılan Adli Destek Görevlilerinin Demografik Bilgileri	35
Tablo 2 Görüşmeye Katılan Adli Destek Görevlilerinin Demografik Bilgileri	36
Tablo 3 Görev Yetki ve Sınırlılıklar Konusundaki Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	43
Tablo 4 Görev Yetki ve Sınırlılık Konusuna İlişkin Görüşme Bulguları.....	43
Tablo 5 İlgili Kanunlar Konusundaki Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikleri	45
Tablo 6 Yasal Dayanak ve Mevzuat Bilgisi Konusuna İlişkin Görüşme Bulguları	45
Tablo 7 Görüşme Teknikleri ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	46
Tablo 8 Görüşme Teknikleri Konusuna İlişkin Görüşme Bulguları	48
Tablo 9 Rapor Yazma Teknikleri ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	49
Tablo 10 Sosyal İnceleme ve Raporlamaya İlişkin Görüşme Bulguları	49
Tablo 11 Sosyal İnceleme ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler ...	50
Tablo 12 Sosyal İnceleme Kapsamındaki Dava Konularına İlişkin Görüşme Bulguları	52
Tablo 13 Çocukla İletişim ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler ...	52
Tablo 14 Çocuk Gelişimi ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	54
Tablo 15 Bireyi Tanıma Teknikleri ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	55
Tablo 16 Suç ve Suça Yönelme ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	56
Tablo 17 Ailenin Değerlendirilmesi ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	57
Tablo 18 Adli Destek Görevlilerinin Rehberlik ve Yönlendirme Konusuna İlişkin Görüşme Bulguları	58
Tablo 19 Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet Konusu ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler	59
Tablo 20 Mesleki Gelişimlerine Katkı Sunacak Eğitim Konularına İlişkin Görüşme Bulguları	61

Tablo 21 Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Cinsiyete Göre İncelenmesi.....	62
Tablo 22 Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Yaşa Göre İncelenmesi.....	64
Tablo 23 Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Hizmet Süresine Göre İncelenmesi.....	66
Tablo 24 Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesi.....	69
Tablo 25 Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Mezuniyet Alanına Göre İncelenmesi.....	71
Tablo 26 Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Unvana Göre İncelenmesi.....	73
Tablo 27 Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Görev Yapılan Birime Göre İncelenmesi.....	75
Tablo 28 Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Daha Önce Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumlarına Göre İncelenmesi	77

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1. Yakınsak Paralel Desen.....	34

KISALTMALAR

ADM	Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüğü
AGO	Adli Görüşme Odası
ASUD	Adalet Sistemi Uzmanları Derneği
EPÖ	Eğitim Programları ve Öğretim
HİEİA	Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Anketi
PDR	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
SBB	Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı
SSÇ	Suçta Sürüklenen Çocuk
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde; çalışmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ile ilgili kavramların tanımları yer almaktadır.

Problem

Dünyada eğitimcilerin üzerinde en çok durdukları konulardan biri yaşam boyu eğitimidir. Yaşam boyu eğitim imkânları ile bireyler, yeteneğe ve başarıya dayalı bir fırsat eşitliği içerisinde yeni bilgi, beceri ve yeterlikleri hem iş içinde hem de dışında öğrenme fırsatlarını değerlendirerek gerçekleştirebilirler (Jarvis, 2004). Öğrenme zaman ve mekân sınırı olmadan hayat boyu devam eden bir süreçtir ve bu süreçte esas olan öğrenmek ve bilgiyi kullanmaktır (Çolakoğlu, 2002). Hizmet içi eğitim yaşam boyu eğitimin içerisinde düşünülebilecek bir alt süreçtir (Babadoğan, 1989).

Bir mesleğe ilişkin bilgi ve beceriler, yaparak öğrenme, usta-çırak ilişkisi ile öğrenme ya da okulda öğrenme gibi farklı yollarla edinilmektedir. Zamanla bu kavramlara işbaşında öğrenme de eklenmiştir (Ünal, 1994). İş başında eğitim kavramını da bünyesine alarak hizmet içi eğitim, bir mesleğe ait meslek elemanlarının işin gerektirdiği yeterlilikleri ve güncel bilgileri kazanabilmesi için mesleğe başladıktan sonra verilen eğitim şeklinde ifade edilebilir.

Hizmet içi eğitim; özel ya da tüzel fark etmeksizin çeşitli kişilere ait işyerlerinde maaş ya da ücret karşılığında çalışan kişilerin görevleri ile ilgili gerek duyulan bilgi, beceri ve tutumları edinmelerini sağlamaktır (Taymaz, 1997).

Taymaz'ın (1997) bir başka tanımına göre bir meslek sahibi kişinin o mesleği icra ettiği süre içerisinde mesleğinin alan ve kültür bilgisini artıracak, mesleğinin gerektirdiği beceri ve davranışları edinmesine olanak sağlayacak eğitim faaliyetlerinin tamamına hizmet içi eğitim denilmektedir.

Günümüzde kişilerin yaşamını etkileyen pek çok faktör bulunmakta ve bunlar sürekli olarak değişmektedir. Bu faktörlerden en etkilileri yaşanan teknolojik, ekonomik ve sosyal değişiklikler ve beraberinde getirdiği sorunlardır (Açıkalın, 1997). Bu sorunlar

doğrultusunda yeni arayışlar ve çözümler aranmakta, gelişimlere ayak uydurmanın yolları bulunmaya çalışılmaktadır.

İnsanın yaşadığı topluma uyumunun sağlanabilmesi, toplumca ona biçilen rolün gereklerinin yerine getirilebilmesi için tüm öğretim kurumlarında birtakım bilgi, beceri ve davranışlar kazandırılmaya çalışılır. Ancak bu edinimler bireylere meslek yaşamlarında yeterli olmamaktadır. İhtiyaç duyulan eksiklikleri gidermede hizmet içi eğitim büyük önem taşımaktadır. Hizmet içi eğitimin ne kadar gerekli olduğu bireyler iş yaşamına atıldıktan sonra fark edilmektedir (Ayan, 1999).

Toplumsal ve sosyal değişim ile endüstrileşme sürecinde, kamu görevlilerinin gelişen ve değişen şartlara uyumlarını sağlamak, onları sundukları hizmetleri daha ekili ve verimli yapacak bir noktaya getirmek de aslında kamu yönetiminin ana görevlerindendir. Bu görevi yerine getirmekte en etkili yöntem olan hizmet içi eğitim kamu personelinin ve kamu kuruluşlarının amaçlarının sağlanmasında yani kamusal etkinliği gerçekleştirmede çok önemli bir unsur olarak kabul edilmektedir (Canman, 2000).

Hizmet içi eğitimden hem kurumsal hem bireysel açıdan istenen faydanın sağlanabilmesi, eğitim faaliyetlerini bilimsel ve modern bir anlayışla değerlendirilmesi ile mümkündür (Pehlivan, 1994).

Pek çok kurum veya kuruluş ihtiyaç duydukları eğitimleri kurum içinde oluşturdukları hizmet içi eğitim birimlerinde görevlendirdikleri personelleri ya da yine kendi birimleri vasıtası ile ulaştıkları profesyonel eğitimcilerle sağlamaktadırlar (Ergin, 1989).

Günümüzde ülkemizdeki pek çok bakanlık gibi Adalet Bakanlığı da kendi personeline hizmet içi eğitimler vermektedir ancak bu eğitimlerin çoğu mahkemelerde çalışan kalem personellerine yapılmaktadır. Oysa son yıllarda yapılan atamalarla sayıları bir hayli artan ve adliyeler bünyesinde oluşturulan Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde (ADM) çalışan adli destek görevlileri de yaptıkları işin gerekleri doğrultusunda hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Farklı alanlardan seçilerek Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan adli destek görevlileri; aile, çocuk ve çocuk ceza mahkemelerinden gelen dosyalar başta olmak üzere, pek çok mahkemede ihtiyaç duyulan desteği vermektedirler. Bu süreçte adli destek görevlileri lisans eğitimlerinin uygulamadaki yetersizlikleri ve mesleki gelişmeleri yeterince takip edememeleri gibi nedenlerle görevlerini yerine getirmekte sıkıntı yaşamaktadırlar.

Adli destek görevlileri aile, çocuk ve çocuk ağır ceza mahkemeleri ile Cumhuriyet savcılıklarında görev alabilmektedirler. Aile Mahkemelerinde, tarafların evlilik sorunlarının tespiti, sorunun çözüm yolları, taraflardan birinin ruh ve akıl sağlığı hakkında incelemeye gerek olup olmadığı, velayet, şahsi münasebet tesisi, evlat edinme sebepleri gibi konularda rapor hazırlamasında görev almaktadırlar. Çocuk mahkemelerinde ve çocuk ağır ceza mahkemelerinde, suça sürüklenen çocuk için sosyal inceleme raporu hazırlanması sürecinde; ceza mahkemelerinde ve Cumhuriyet savcılıklarında ise mağdur çocukların ifadelerinin alınması süreci ile mağdur çocukla duruşmaya hazırlanma sürecinde görev almaları getirmeleri beklenmektedir.

Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinin 63 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 2020 yılında kurulmasıyla birlikte; suç mağdurlarının tamamına yönelik etkin bir bilgilendirme ve yönlendirme sistemi kurulmuş, daha önce çocuk ve aile mahkemelerinde görev yapan uzmanlar aracılığıyla sağlanan psiko-sosyal destek faaliyetleri Cumhuriyet başsavcılıkları, ceza mahkemeleri ve hukuk mahkemelerini de kapsayacak şekilde genişletilmiş, hizmet sunumuna ilişkin standartların geliştirilerek, vaka yönetiminin uygulandığı, adli görüşme odalarının kullanıldığı etkin bir sistem kurulmuştur (Adalet Bakanlığı, 2021).

Bu kapsamda Adli Destek Görevlileri; Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlükleri içerisinde bulunan, fiziki koşulları özel olarak oluşturulmuş ortamlarda ifade ve beyanlarının alınması gereken ya da fail ile yüz yüze gelmesinde sakınca bulunduğu değerlendirilen, öncelikli olarak mağdur, tanık ve suça sürüklenen çocukların, cinsel suç ve aile içi şiddet suçu mağdurları ile diğer kırılgan gruba mensup mağdurların ifade ve beyanlarının alınmasında adli görüşme odalarında da görev yapmaktadırlar.

Adli destek görevlilerinin bir diğer görevi de İcra ve İflas Yasasının 25\B maddesi gereğince, çocuk teslimine ve çocukla kişisel ilişki kurulmasına dair ilamların icrasında çocuğun yüksek yararının korunabilmesi için icra sürecine eşlik etmektir.

Açıklanan bu görevlerin yerine getirilmesinden sorumlu olan Adli destek görevlileri aldıkları lisans eğitiminin yetersiz kalması nedeniyle bu görevlerin yerine getirilmesinde ihtiyaç duydukları yeterliklerin pek çoğunu edinmemiş olarak mesleğe başlamakta, bu nedenle meslek içerisinde kendilerini geliştirmeye çalışmaktadırlar.

Adli destek görevlileri, psikolog, pedagog ve sosyal çalışmacı unvanları ile istihdam edilmekte ve bu kadrolara çeşitli bölümlerden seçilerek atanmaktadırlar. Adli destek görevlilerinin mezun oldukları lisans alanlarındaki eğitim içerikleri görev yaptıkları adli hizmet alanında ihtiyaç duydukları tüm bilgileri karşılamamaktadır.

Hali hazırda Psikoloji bölüm mezunları psikolog kadrolarına atanmakta ancak bu bölümlerin lisans eğitimlerinde ilgili kanun ve yönetmelikler ile uluslararası sözleşmeler yer almamaktadır. Benzer şekilde pedagog kadrolarına da günümüzde Rehberlik ve Psikolojik Danışmalık (PDR) ile Eğitim Programları ve Öğretim (EPÖ) bölümlerinden atama yapılmaktadır.

Yükseköğretim Kurumu'nun 1997 yılında gerçekleştirdiği eğitim fakültelerini yeniden yapılandırma çalışmaları kapsamında Eğitim Programları ve Öğretim bölümü lisans düzeyinde kapatılmış olup sadece lisansüstü program olarak eğitim vermeye devam etmektedir (Kalaycı ve Öztürk, 2018). Son öğrencilerini 1997 yılında alan bölümden hali hazırda yeni mezun olmamasına karşın Adalet Bakanlığınca her yıl yapılan pedagog alımı ilanında başvuruya esas bölümler arasından yer verilmektedir.

Bunun yanında Adalet Bakanlığı geçmiş yıllarda bir atama döneminde pedagog kadrolarını Eğitim Fakültelerinin tüm bölümlerine açmıştır. Halen pedagog kadrolarında EPÖ ve PDR bölüm mezunları dışında Biyoloji Öğretmenliği, Kimya Öğretmenliği gibi bölümlerden mezunlar da çalışmaktadır. Oysaki bu bölümlerin lisans eğitimlerinde ilgili kanunlar, evlilik sorun alanları gibi konuların dışında, mesleğin çalışma alanında önemi yadsınamaz bir konu olan görüşme teknikleri de yoktur. Buna karşın tüm pedagoglar görevleri gereği suça sürüklenmiş çocuklarla, boşanma evresindeki eşlerle ve velayet durumunda velayete söz konusu olan çocuklar gibi farklı bireylerle görüşmeler yapmaktadırlar.

Sosyal çalışmacı olarak atanan adli destek görevlileri, Sosyal Hizmet bölümünden mezun olmakta ve adli konulara ve ilgili kanunlara diğer alanlara göre daha hâkim sayılmaktadırlar. Ancak sosyal hizmet uzmanları da ailelerle yapılacak olan görüşmelerde yetersiz kalabilmektedirler.

Her adli destek görevlisi farklı sosyal inceleme raporu yazmakta, bu raporlara kimileri “sosyal inceleme raporu” derken, kimileri “uzman raporu” adını verebilmektedir. Sadece rapor başlıklarında değil içeriklerinde de farklılıklar görülmekte ve raporlar arasında bir standart oluşturulamamaktadır. Bu farklılıklar Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinin kurulması ile birlikte özellikle ceza mahkemeleri özelinde standardize edilmeye çalışmıştır.

Adli destek görevlilerinin, çalışma alanlarında ihtiyaç duydukları konular; kanunlar, ailenin değerlendirilmesi ya da görüşme teknikleri ile sınırlı kalmamakta çalışmanın amaçlar bölümünde detaylı bir şekilde belirtildiği üzere, çocukla iletişim,

bireyi tanıma teknikleri, görev yetki ve sınırlıkları, çocuğun gelişim evreleri, suç kavramı ve suça yönelme gibi konuları da kapsamaktadır.

Göreve her yeni başlayan adli destek görevlisi daha kıdemli adli destek görevlisinin yönlendirmeleri ve yardımları ile mesleğe uyum sağlamaya çalışmakta, lisans eğitiminin atama alanıyla olan uyum sorunlarını mesleki dayanışmayı yüksek tutarak gidermeye çalışmaktadır. Adalet Sistemi Uzmanları Derneği'nin 2021 yılı raporunda göreve yeni başlayan adli destek görevlilerinin vakalarla doğrudan ilgilenmesi yerine kademeli olarak yetiştirilmeleri, diğer adli destek görevlilerinin çalışmalarına katılmaları ve bunun mesleğe başlangıçta verilen eğitimin devam süreci olarak resmi şekilde yapılması gerektiğinden bahsedilmekte, ayrıca bu eğitimlere hukuki bilgi içeriklerinin de eklenmesinin önemi vurgulanmaktadır. Aynı raporda birimleşme sonrasında iş konularının çeşitlenmesi neticesinde sınırları belirlenerek kademeli olarak verilen bir eğitim-uygulama oryantasyonunun gerek adli destek görevlilerini güvende tutacağı gerekse verilen hizmetlerin kalitesinin artırılmasını sağlayacağını düşünüldüğü ifade edilmektedir (ASUD, 2021).

Yüksel (2008), çalışmasında personelin ihtiyaç duyduğu konularda hizmet içi eğitim düzenlenmediğini, kaynak sorunları yaşandığını, çeşitli değerlendirme araçlarına ve materyallere ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Adli destek görevlileri aldıkları lisans eğitimlerinin farklılığı nedeniyle farklı donanımlarla mesleğe başlamaktadırlar. Bu nedenle ihtiyaç duydukları hizmet içi eğitimler de farklı olmaktadır.

Adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu doğrultuda düzenlenecek eğitim programları çalışanların iş verimini arttıracak ve çalışanların raporları ile katkıda bulundukları aile, çocuk ve çocuk ağır ceza mahkemeleri ile diğer mahkemelerin işleyişini de kolaylaştıracaktır. Adli destek görevlilerinin, aile ile ilgili anlaşmazlık konularını çözümlmeye çalışan aile mahkemeleri ile suça sürüklenen çocukların yargılandığı ve alınan tedbirlerle onların tekrar topluma kazandırılmasının amaçlandığı çocuk ve çocuk ağır ceza mahkemelerinde görevlerinin dikkate alındığında yaptıkları işin toplum sağlığı açısından da son derece önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Türkiye'deki boşanma sayılarına, suça sürüklenen çocuk ya da mağdur çocuk sayılarına bakıldığında Adli destek görevlilerinin iş yükünün ve sorumluluklarının ne derece olduğunu tahmin etmek çok güç olmayacaktır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan verilere göre ülkemizde sadece 2020 yılında 135.022 çift boşanırken bu boşanma davalarından 124.742 çocuk doğrudan etkilenmiştir (TÜİK, 2021). Güvenlik birimlerine 2020 yılında gelen veya getirilen çocukların karıştığı olay sayısı 450 bin 803

olarak kayıtlara geçmiştir. Bu olaylarda çocukların %37,9'unun mağdur olarak, %25,3'ünün kanunlarda suç olarak tanımlanan bir fiili işlediği iddiasıyla (suça sürüklenme), %18,5'inin kabahat işlediği iddiasıyla güvenlik birimlerine geldiği tespit edilmiştir (TÜİK, 2021).

Adli destek görevlilerinin hem toplumsal hem de mesleki görevleri açısından rolleri ve sorumlulukları düşünüldüğünde, mesleki olarak gelişimlerinin sağlanması ve mesleki olarak kendilerini yetersiz hissettikleri konularda eksiklerinin giderilmesi önem teşkil etmektedir.

Tüm bu dayanaklardan yola çıkarak bu araştırmanın problemini adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi oluşturmaktadır.

Amaç

Araştırmanın temel amacı Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacını belirleyerek, planlanacak olan hizmet içi eğitim programlarına katkıda bulunmaktır.

Bu amaçla aşağıda yer alan sorulara cevap aranmaya çalışılmıştır.

1. Adli destek görevlilerinin mesleklerine ilişkin hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
Adli destek görevlilerinin;

- a. Görev yetki ve sınırlılıkları konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- b. İlgili kanunlar konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- c. Görüşme teknikleri konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- d. Rapor yazma teknikleri konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- e. Sosyal inceleme konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- f. Çocukla iletişim konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- g. Çocuğun gelişimi konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- h. Bireyi tanıma teknikleri konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- i. Suç ve suça yönelme konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- j. Ailenin değerlendirilmesi konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?
- k. Toplumsal cinsiyet ve şiddet konusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?

2. Adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının çeşitli değişkenlere göre dağılımı nasıldır?

Adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı olarak belirlenen başlıkların;

- a. Cinsiyete göre dağılımı nasıldır?

- b. Yaşı göre dağılımı nasıldır?
- c. Hizmet sürelerine göre dağılımı nasıldır?
- d. Öğrenim düzeylerine göre dağılımı nasıldır?
- e. Mezuniyet alanlarına göre dağılımı nasıldır?
- f. Psikolog, pedagoğ ve sosyal çalışmacı unvanlarına göre dağılımı nasıldır?
- g. Görev yaptıkları birime göre dağılımı nasıldır?
- h. Daha önce hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre dağılımı nasıldır?

Önem

Bir ülkenin gelişiminde en büyük ve en önemli güç kuşkusuz ki eğitimidir. Eğitim, insan yaşamı boyunca değişik şekillerde sürmektedir. Bireyler, hayatları boyunca teknolojiye uyum sağlamak, yeni bilgi ve beceriler kazanmak için eğitime ihtiyaç duyarlar.

Teknolojinin hızla geliştiğı, sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı kurumlarda, personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hız kazandığı dönemde, personelde aranan yeterlilikler değişmektedir. Böyle bir ortamda, kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün artmaktadır (Taymaz, Sunay ve Aytaç, 1997).

Hizmet içi eğitim; tüm çalışanlar ve özellikle meslekteki gelişmeleri yeterince takip edemediğı için mesleki gelişimlerin gerisinde kalan, mesleğın gereklerini yerine getirmekte zorluk çeken personeller için bir ihtiyaç hatta zorunluluk haline gelmiştir. Seferoğlu (2004), bilgi, beceri, yetenek ve işbaşında öğrenmeyi kapsayan mesleki gelişimi bireylerin geliştirilmesinde bir ön koşul olarak ifade etmektedir. Murphy ve Calway (2008) de sürekli bir mesleki gelişimin personelin profesyonel olarak kendini yenilemesi açısından önemli bir husus olduğunu altını çizmektedir.

Pek çok meslek dalı iş gücü ihtiyacını üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olmuş kişilerle karşılamaya çalışmaktadır ancak her mesleğın kendine ait birtakım özellikleri nedeniyle göreve başladıktan sonra alınan lisans eğitimi yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle kurumlar verimliliklerini arttırmak amacıyla kendi işleyişlerine uygun hizmet içi eğitim programları ile çalışanlarının eğitim ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar.

Çağımızda yaşanan sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile hızlı ve sürekli değişimler personelin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır (Peker,

2010). Hizmet içi eğitimin hem özel hem de kamu kurum ve kuruluşlarında önemli ve gerekli olması, pek çok araştırmacının araştırmalarını hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik olarak yapmasına neden olmaktadır. Yüksek Öğretim Kurumu verilerine göre son on yılda (2011-2021) sadece hizmet içi eğitim alanında 1664 adet lisansüstü tez çalışması yapılmıştır. Aynı yıllar içerisinde yapılan mesleki gelişime yönelik çalışma sayısı ise 820 olarak dikkat çekmektedir (YÖK, 2022). Adalet Bakanlığı bünyesindeki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan adli destek görevlilerinin de hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi önemli bir gerekliliktir.

Bu araştırma sayesinde Türkiye'deki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan adli destek görevlilerinin hangi alanlarda ve ne düzeyde hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları belirlenecektir. Bu çalışma Adalet Bakanlığının adli destek görevlilerine yönelik olarak vermesi olası tüm hizmet içi eğitimler için kaynak teşkil edecek böylece hem göreve yeni başlayan hem de kıdemli Adli destek görevlilerinin ihtiyaç duydukları konular doğrultusunda görev başında eğitilmesi gerçekleştirilerek daha etkili ve verimli çalışmaları sağlanabilecektir.

Adli destek görevlilerinin görevleri gereği temas ettikleri kişiler sosyal içerme ve kapsayıcılık bağlamında korunması gereken kırılgan gruplardır. Sosyal içerme kavramı, önceleri sadece topluma uyum sağlamakta güçlük çekenleri odağına almaktayken, daha sonraları tüm kırılgan grupları kapsamına almıştır ve bu grupların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdan dışlandığı bilinmektedir. Bugün pek çok Avrupa ülkesi toplumda yaşanan bu dışlanmaya karşı sosyal içerme politikaları geliştirmektedir. Sosyal içerme politikaları ile istihdam, eğitim, sağlık, adalet ve barınma gibi temel hizmetlerle, kaynaklara erişimde fırsat eşitliği ve toplumsal hayata katılımın kolaylaştırılması amaçlanmaktadır (Gümüş, 2020). Sosyal içerme dezavantajlı bireyler ve grupların katılımını artırmayı, adaleti sağlamayı ve iyi oluşu hallerini sağlamayı amaçlamaktadır (Babadoğan, Atik, Şen ve Ergene, 2019). Adli Destek görevlileri, sosyal dışlanmaya maruz kalan bu özel grupların adalete erişiminde etkin rol oynamaktadır.

Bu araştırma ile yapılacak olan hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi; Adli destek görevlilerinin mesleki gelişimlerinin sağlanması açısından gerekli olduğu kadar, çalışma alanlarının aile, çocuk ve diğer kırılgan gruplar olduğu düşünüldüğünde toplum sağlığı açısından da gerekli ve önemlidir.

Sayıtlılar

1. Araştırmaya katılan adli destek görevlileri anket doldurulurken yeterliliklerine ve eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerini doğru ve samimi yanıtlar vererek ifade etmişlerdir.
2. Araştırmaya dâhil edilen adli destek görevlileri görüşmeler sırasında yeterliliklerine ve eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerini doğru ve samimi bir biçimde ifade etmişlerdir.

Sınırlılıklar

1. Araştırma, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmış olup araştırmaya katılmaya gönüllü olan Türkiye'deki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan adli destek görevlileri ile sınırlıdır.
2. Araştırmada verilerin toplandığı 2019-2020 yıllarında görev yapan adli destek görevlilerinin tamamına, anket uygulamasının ardından göreve başlayan adli destek görevlilerine ulaşılmamıştır.
3. Araştırmada veri toplamak amacıyla oluşturulan anket formları bir kısım adli destek görevlisine doğrudan ulaştırılmış, diğer adli destek görevlilerine ise e-posta yolu ile gönderilmiştir. Bu nedenle e-posta yolu ile yapılan anket tekniğinin getirdiği sınırlılıklar bu araştırma için de geçerlidir.
4. Araştırma kapsamında yapılacak görüşmeler sadece Ankara ili içerisindeki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde görev yapan adli destek görevlileri ile sınırlıdır.
5. Araştırma kapsamında adli destek görevlilerinin raporları ve diğer çalışmaları ile katkı sundukları öncelikle aile, çocuk ve çocuk ağır ceza mahkemelerinde görev yapan hâkimleri ile de görüşme yapılması planlanmış ancak yaşanan küresel salgın nedeni ile görüşme taleplerimiz olumlu karşılanmadığı için söz konusu görüşmelerin yapılamaması bir sınırlılık olarak ortaya çıkmıştır.

Tanımlar

Aile Mahkemesi: Genel olarak aile hukukundan doğan dava ve işlerden sorumlu olan, bu işlerin çözümünde zaman zaman bünyesinde barındırdığı pedagog, psikolog ve

sosyal çalışmacı gibi meslek elemanlarının bilgi ve görüşünden faydalanan uzmanlaşmış bir mahkemedir (Atamtürk, 2010).

Çocuk Mahkemesi: Suça sürüklenen çocuklar hakkında açılacak olan davalara bakmakla yetkili mahkemedir.

Çocuk Ağır Ceza Mahkemesi: Çocuklar tarafından işlenen ve ağır ceza mahkemesinin görev alanına giren suçlarla ilgili davalara bakan mahkemedir.

Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüğü: Her adliyede kurulan, suç mağdurlarının tamamı ile Cumhuriyet başsavcılıkları, ceza mahkemeleri ve hukuk mahkemelerinde ihtiyaç duyan bireylere yönelik bilgilendirme, yönlendirme ve psiko-sosyal destek hizmetlerinin sunulduğu birimdir.

Adli Destek Görevlisi: Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Dairesi Başkanlığı ile adli destek ve mağdur hizmetleri müdürlükleri bünyesinde psikolog, pedagog ve sosyal çalışmacı olarak çalışan kişiler (Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Yönetmeliği, 2021).

Adli Görüşme: Mahkemelerden veya Cumhuriyet başsavcılıklarından adli görüşme odasına yönlendirilen dosyalardaki kişilerle adli görüşme odalarında yaşlarına ve içinde bulundukları duruma uygun şekilde adli destek görevlisi aracılığıyla yapılan görüşmedir (Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Yönetmeliği, 2021).

Kırılğan Grup: Adli destek görevlileri tarafından yapılan bireysel değerlendirme sonucunda suçtan daha fazla etkilendiği ve korunması gerektiği tespit edilen mağdurlar ile adli sisteme dâhil olan çocuklardır (Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Yönetmeliği, 2021).

Mağdur: Suç nedeniyle fiziksel, zihinsel, ruhsal veya ekonomik olarak doğrudan o suçtan zarar gören gerçek kişilerdir (Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Yönetmeliği, 2021).

Sosyal Hizmet: Sanayi toplumunda özel gereksinim gruplarının bakım ve korunmalarının toplumun sorumluluğu ve görevi olduğu anlayışından hareketle kamusal, yarı kamusal ve gönüllü etkinliklerle bu tür nüfus gruplarının bakımlarını, korunmalarını iş edinen, insanların yardımsız çözemedikleri bireysel ve toplumsal sorunlarının çözümü için geliştirilen dizgeli, düzenli ve sürekli etkinliklere verilen ad (Tomanbay, 1999).

Sosyal İnceleme Raporu: Çocuk mahkemesinde, her bir çocuğun içinde bulunduğu bireysel-toplumsal koşulların suç işlemedeki etkisini ve çocuğun çevresiyle birlikte tabi tutulacağı geliştirme senaryosunun (tretmanın) özelliklerini ortaya koymak amacıyla hazırlanan kapsamlı rapor (Uluğtekin, 2004).

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öncelikle hizmet içi eğitim kavramına, hizmet içi eğitimin amaçlarına, gerekliliğine, ilkelerine, türlerine ve kamuda hizmet içi eğitim bilgisine yer verilmiştir. Daha sonra ihtiyaç analizi temelinden yola çıkılarak, hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması ile saptama yöntemlerinin neler olduğu aktarılmaya çalışılmıştır.

Hizmet İçi Eğitim

İnsan sürekli değişen ve gelişime ihtiyaç duyan bir varlıktır. Kişilerin bireysel, mesleki ve toplumsal gereksinimleri için eğitim ihtiyaçları hayatları boyunca devam etmektedir. Hizmet içi eğitim de yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleğe başlandığı andan itibaren o mesleği icra eden kişilerin öğrenim hayatlarında edindikleri bilgi ve beceriler çalışma alanlarındaki uygulamalarda yetersiz kalabilmektedir. Bununla birlikte zaman içerisinde meslek alanlarında yaşanan değişimlerle birlikte kişilerin mevcut donanımları mesleğin gereklerini yerine getirmekte de yetersiz kalabilmektedir. Bu noktada hizmet içi eğitim kişilerin çalışma hayatlarında başarılı ve verimli olmalarını sağlamak için ihtiyaç duydukları tüm bilgi ve becerileri kazandırma amacıyla yapılmaktadır.

Çeşitli tanımlarına bakıldığında en öne çıkan tanımıyla hizmet içi eğitim; özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1981).

Bir başka tanıma göre ise hizmet içi eğitim; bireyin işe başladığı andan işten ayrıldığı tarihe kadar geçen zamanda, işinin gerektirdiği performansı yakalayabilmesi amacıyla ihtiyaç duyduğu tüm bilgi, beceri ve davranışların planlı ve düzenli bir şekilde öğretilmesidir (Canman, 1995).

Değişime ayak uydurabilmenin şartlarından biri olan hizmet içi eğitim özel sektörde de kamu sektöründe de personele çağın gerektirdiği şartlara uygun çalışabilme gerekliliği ile bir hizmet olarak sunulmaktadır. Personelin gelişmelere ve yeniliklere

uyumu planlı bir biçimde verilen eğitimler sayesinde gerçekleştirilmekte, ihtiyaç duyulan bilgi ve beceri hizmet içi eğitim yolu ile kazandırılmaktadır (Peker, 2010).

Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları

Eğitim bireylerin davranışlarında yaşantıları yolu ile bilerek yapılan istendik değişiklikler meydana getirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Ertürk, 1998). Bu açıdan bakıldığında bireyde kazandırılmaya çalışılan bir amaç ya da ulaşılmak istenen sonuç olarak da ifade edilebilir. Hizmet öncesi ya da hizmet içi eğitim sürecinde uygulanan herhangi bir eğitim programı grubun ihtiyaçları doğrultusunda belirlenen amaçlara yönelik olmalıdır. Eğitimlerin plansız bir biçimde uygulamaya konulması amaca ulaşmasında bir engel olacağından yapılacak tüm eğitim etkinliklerinde amaçların baştan belirlenmiş olması bir gerekliliktir.

Hizmet içi eğitim ile ulaşılmak istenen amaçlar; kurumun mevcut olanakları ile ulaşılabilir, gerçekleştirilebilir, geliştirilebilir ve ekonomik olmalı, personel ve kurum yararını gözetmeli, tutarlı, kurumun amaçları ile doğru orantılı ve çalışanların eğitim ihtiyaçlarını kapsayacak şekilde uygulanmalıdır (Taymaz, 1981).

Hizmet içi eğitimlerde amaçlar, eğitim ihtiyacını hisseden kurumun misyon, vizyon ve ilkeleri doğrultusunda, işe dönük bir yararı da gözeterek belirlenmelidir.

Bununla birlikte hizmet içi eğitimin amaçları kurumların politikalarından bağımsız olarak şu şekilde özetlenebilir:

- Kurum çalışanlarının kuruma uyumlarını sağlamak.
- Kaliteli hizmet sunabilmek için kurumun standartlarının tüm personel tarafından öğrenilmesini sağlamak.
- Kurumda uygulanan çalışma yöntemlerinin standardizasyonunu sağlamak.
- Çalışanların ve kurumun birbirlerine olan güvenlerini artırmak.
- Çalışanların kişisel gelişimlerine katkı sunmak.
- Öğrenmeye ve ilerlemeye açık çalışanları kuruma çekmek.
- Kurumsal başarı için çalışanlarda öğrenme kültürünü yerleştirmek (Aydın, 2014).

Hizmet içi eğitimin kamu sektöründeki amaçları; kamu personelinin verimliliğinin artırılması, personelin öğrenme sürecinin hızlandırılması, kamu görevini yerine getiren personelin eksikliklerinin giderilmesi, iş kapasitesinin yükseltilmesi, kariyer gelişimine olanak sunulması, personelin bilimsel ve teknolojik gelişmelere uyumlu hale getirilmesi ile kamu kaynaklarından tasarruf edilmesi, sunulan kamu

hizmetinin kalitesinin artırılması ile hizmet alanların memnuniyetlerinin yükseltilmesi şeklinde özetlenebilir (Devlet Personel Başkanlığı, 2014).

Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Zaman içerisinde yaşanan sosyal, teknolojik ve ekonomik gelişmeler ve değişimler insanların hayatlarını sürekli olarak etkilemektedir. Bireylerin bu değişim ve gelişimler karşısında örgün eğitim kurumlarında aldıkları eğitimlerle kazandıkları bilgi ve beceriler yetersiz kalmaktadır. Çağın gereklerine göre yaşanan her türlü gelişim ve değişim sadece birey için değil kurumlar için de söz konusu olmaktadır. Kurumların yapılarında yaşanan değişimler, çalışanların görevleri ile ilgili bilgilerinin güncelliğini yitirmesine ve zamanla yetersiz kalmasına neden olmakta bu da kurumları gelişime mecbur bırakmaktadır. Bu durum kurumlara hizmet içi eğitimlerle çalışanlarını eğitmeleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Kurumlarda hizmet içi eğitim amaçları öncelikle eğitime duyulan gerekliliklerin ortaya konması ile mümkündür. Kurumlarda bu gerekliliği ortaya koyan bazı belirleyici unsurlar bulunmaktadır. Bunlar;

- Çalışanların talepleri
- Çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar
- Kurumsal değerlendirmelerde belirlenen eksiklikler
- Çalışanların bireysel gelişimlerine dair beklentileri
- Yasal düzenlemelerdeki değişimler
- Kurumun yönetici yetiştirme ihtiyacı
- Çalışan istihdamı
- Yeni ekipmanların alınması
- Yeni yöneticilerin göreve başlaması
- Kullanılan teknolojilerin değişmesi
- Çalışanların görevlerinin ya da pozisyonlarının değişmesi
- Çeşitli güvenlik meseleleri şeklinde sıralanabilir (Aydın, 2014).

Küçükahmet (1992) ise hizmet içi eğitimin gereklerini daha çok çalışanlar odağında tutarak;

- Kişilerin aldıkları eğitimlerin yaptıkları hizmetle ilgili olmaması durumunda,

- Kişinin aldığı eğitimin yaptığı hizmetin gereklerini nitelikli bir biçimde yapmasına yetmediği durumlarda
- Kişinin aldığı eğitimin yaptığı hizmetin gereklerinin gerisinde kaldığı durumlarda olmak üzere birey odaklı 3 madde ile özetlemiştir.

En geniş tanımıyla özel veya kamu kurumlarında, ücret ya da maaş karşılığında çalışan bireylere görevleri ile ilgili olarak ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak olan hizmet içi eğitimin önemi ve gerekliliği her geçen gün daha da artmaktadır.

Her alanda yaşanan gelişmeler, hizmet öncesi eğitimle edinilen bilgi ve becerilerin zamanla çalışma ortamında yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Bu durum, hizmet içi eğitimin gerekliliğini ortaya koymuştur. Çalışanlara görevlerinin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazandıracak eğitimleri vermek, emeğin ve kaynakların verimli kullanılması ile birlikte milli kaynakların da israfının önüne geçecektir (Öztürk ve Sancak, 2007).

Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri

Hizmet içi eğitimin, nitelikli olması, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde planlanması ve işe dönük yararlar sağlayacak şekilde uygulanması gerekmektedir. Verimli ve işlevsel bir hizmet içi eğitim de hizmet içi eğitim ilkelerine dikkatlice uyulması ile mümkündür.

Hizmet içi eğitim ilkeleri genel olarak şöyledir:

- Kurumun politikası ve hedefleri doğrultusunda amaçlar saptanarak planlanmalı ve uygulanmalıdır.
- Personel belli dönemlerde belli aralıklarla sürekli bir biçimde hizmet içi eğitime alınmalıdır.
- Kurumdaki her yönetici personelinin yetiştirilmesinden sorumlu olmalıdır.
- Personel, hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandırılarak hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmaya istekli bir duruma getirilmelidir.
- Hizmet içi eğitimin maliyeti iyi hesaplanmalı, para, zaman, iş gücü kaybı azaltılmalıdır.
- Hizmet içi eğitimler konusunda yetkin kişilerce verilmelidir.
- Her alan ve kademedeki personelin eğitimlerden faydalanması sağlanmalıdır.

- Hizmet içi eğitimler yetişkinlerin öğrenme biçimlerine ve yetişkin eğitimi kurallarına göre hazırlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programları yapılırken personelin eğitim ihtiyaçları dikkate alınmalıdır.
- Planlanan hizmet içi eğitimler personelin cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi demografik özellikleri dikkate alınarak yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitim-verimlilik-meslekte ilerleme bağı kurulmalıdır.
- Hizmet içi eğitim almış personelin aldıkları eğitimle ilgili alanlarda çalıştırılmaları sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programları, personelin iş yaşamındaki beklentilerini karşılamaya uygun bir biçimde geliştirilmelidir.
- Hizmet içi eğitimler, personelde istenen davranış değişikliğini sağlayacak nitelikte olmalıdır.
- Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemleri ile kullanılacak araç ve gereçler personel ve kurumun ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmelidir.
- Hizmet içi eğitimlerin sonunda mutlaka ölçme- değerlendirme yapılmalı ve sonuçlar hayata geçirilmelidir (Aytaç, 2000; Hakan ve diğerleri, 2011; Selimoğlu ve Yılmaz, 2009; Taymaz,1997).

Bu ilkelere ek olarak;

- Hizmet içi eğitim programlarının personelin asli görevlerini aksatmayacak şekilde düzenlenmesi,
- Gerekmesi durumunda hizmet içi eğitimlerde kazandırılan bilgi ve becerilerin iş başında uygulamalı eğitimlerle pekiştirilmesi,
- Hizmet içi eğitimlerin tarafsız bir biçimde bireysel görüşlerden bağımsız yürütülmesi,
- Öğrenme ve öğretme süreçlerinde siyasi ve dini görüşlerden bağımsız objektif olarak yürütülmesi,
- Kazandırılan bilgi ve becerilerin işe dönük ve kullanılabilir olması da sayılabilir (Devlet Personel Başkanlığı, 2014).

Hizmet İçi Eğitim Türleri

Kamu kurumlarında yapılacak eğitimleri düzenleyen Devlet Memurları Genel Eğitim Planı'na göre hizmet içi eğitim, yurt içinde ve yurt dışında olmak üzere önce iki ana başlıkla birbirinden ayrılmış, ardından yurt içinde yapılacak eğitimler aday memurluk ve asli memurluk olmak üzere ikiye bölünmüştür. Aday memurlukta temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj olarak ifade edilen eğitimler, asli memurlukta daha detaylı bir kapsama alınmıştır. Bu kapsamda hizmet içi eğitimler;

- Bilgi Tazeleme Eğitimi
- Değişikliklere İtibak Eğitimi (Yeniden Eğitim)
- Üst Görev Kadrolarına Hazırlama Eğitimi
- Üst Kademe Yöneticilerinin Yetiştirilmesi olmak üzere 4 alt gruba ayrılmıştır (Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı, 1983).

Hizmet içi eğitimlerin türlerine bakıldığında farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmaların olduğu görülmektedir. Taymaz (1997) hizmet içi eğitimleri uygulama amaçlarına göre oryantasyon eğitimi, temel eğitim, geliştirme eğitimi, tamamlama eğitimi, yükseltme eğitimi ve özel alan eğitimi şeklinde sınıflandırmıştır. Aydın (2014) ise uygulama amaçlarına ve yapıldığı yere göre iki ana başlıkta sınıflandırmıştır.

Uygulama Amaçlarına Göre Hizmet İçi Eğitim Türleri

Oryantasyon Eğitimi. Bir mesleğe yeni başlayan kişilere o mesleğin genel işleyişine ve gereklerine uyumlarını sağlamak üzere henüz görevlerinin başında verilen eğitimidir. Kurumdaki çalışma yaşamına yeni başlayan kişiler ilk günlerinde, çalışma arkadaşlarını ve yöneticilerini tanıma, kurumun misyon, vizyon ve hedeflerini bilme, işinin gerektirdiği sorumluluklarını öğrenme gibi konularda pek çok sorun yaşamaktadırlar. Bu bilgileri süreç içerisinde kendilerine göre daha önce göreve başlamış çalışanlardan edinmeye çalışmaktadırlar. Yeni başlayan çalışanların daha verimli bir biçimde işlerine odaklanmalarını sağlamak amacıyla ihtiyaç duydukları ön bilgileri henüz çalışma yaşamlarının başında verme gerekliliği oryantasyon eğitiminin önemini ortaya koymaktadır.

Pek çok kurum oryantasyon eğitiminin ne kadar yararlı olacağının farkında değildir. Oryantasyon eğitimi çalışanların kurumları ile olan ilişkilerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Oryantasyonun öneminin farkında olan kurumlar bu eğitimlerin yaratacağı etkiyi kurumun gelişimi ve verimliliği için bir fırsat kabul ederler (Arthur, 2005).

Hizmet içi eğitim göreve yeni başlayan çalışanlarla kurumu, çalışma arkadaşları, görevi ve çevresi açısından pozitif ilişkiler kurması açısından önemli bir eğitimidir (Kalkandelen, 1979).

Oryantasyon eğitiminde üç temel amaç üzerine kurulmuştur. Bunlar:

- Çalışanın kuruma uyumunu sağlarken, görevine pozitif duygularla başlamasını sağlamak.
- Kişiye yapacağı işin gereklikleri ve kendisinden beklenenler konusunda net bilgilendirme vermek.
- Çalışanın kurumun kültürüne, kurumun misyonu, değerleri ve amaçlarına uyumunu hızlıca yerine getirmek (Bernardin & Russel, 1998).

Temel Eğitim. İşe yeni başlayacak personelin işin gereklikleri olan temel düzeyde bilgi, beceri, tutumları ve davranışları kazandırmak üzere düzenlenen eğitimlerdir. Genellikle oryantasyon eğitimleri ile birlikte yapılması tercih edilir (Taymaz, 1997).

Geliştirme Eğitimi. Kurumda hali hazırda çalışan personelin çalışma alanında yaşanan gelişmeler ve yenilikler karşısında bireysel gelişimini sağlamak amacıyla yapılan bir eğitimidir (Taymaz, 1981). Kurumda yapılan işler personel için bir süre sonra tekdüzeleşmeye başlar ve bu durum personelin alandaki gelişmeleri takip etmemeye başlaması ile devam eder. Bu nedenle zaman zaman geliştirme eğitimlerinin yapılması bireysel ve kurumsal gelişimin devamlılığını sağlamaktadır.

Tamamlama Eğitimi. Personelin aynı kurum içerisinde olan görev değişikliklerinde yürüteceği yeni görevine ilişkin eksik bilgilerinin tamamlanması için yapılan eğitimidir. Yeni verilen bir görevde mutlaka yeni bilgi ve becerilere ihtiyaç duyulmaktadır (Taymaz, 1997).

Tamamlama eğitimlerinde amaç kurumun uzman personel ihtiyacını kurum içerisinde daha düşük bir maliyetle ve kısa sürede sağlamak, personelin farklı yeteneklerini geliştirmek böylece kurumdan ve işinden aldığı doyumunu yükseltmektir (Bilgin, Akay, Koyuncu ve Haşar, 2007).

Yükseltme Eğitimi. Kurumların kadrolarına göre üst görevlendirme ve personelin yükselme ihtiyacını karşılamak amacıyla düzenlenen eğitimidir (Taymaz, 1981). Kariyer planlaması olan her çalışan kurumda eğitimine ve becerilerine göre daha üst pozisyonlara gelmeyi hedeflemektedir.

Yükseltme eğitimlerinde personelin belirli bir çalışma süresinin sonunda yapılan değerlendirilmesi, söz konusu üst kadro için başarı sağlaması ve üst kadroda yerine getireceği görevin gerektirdiği yeterliklere sahip olması beklenmektedir (Bilgin, Akay, Koyuncu ve Haşar, 2007).

Özel Alan Eğitimi. Personelin özel bir alanda yetişmesi amacıyla uygulanan eğitimlerdir. Yabancı dil, ilk yardım, bilgisayar, iş güvenliği kursları bu eğitim programlarına örnek olarak verilebilir (Kestane, 2001).

Bunlara ek olarak emekliliğe hazırlık gibi belli bir grup personele yönelik olarak düzenlenen eğitimler de özel alan eğitimleridir (Aydın, 2014).

Yapıldığı Yere Göre Hizmet İçi Eğitim Türleri

Personelin eğitim ihtiyaçlarının karşılanarak onların geliştirilmesi amacıyla düzenlenen hizmet içi eğitim programları yapıldığı yere göre iş başında hizmet içi eğitim ve iş dışında hizmet içi eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır.

Eğitimin iş başında ya da iş dışında yapılıp yapılmayacağına karar verilirken öğretici, personel ve eğitim materyallerin seçimi ile kurumun olanaklarının belirlenmesi gerekir (Toklu, 2012).

İş Başında Hizmet İçi Eğitim. İş başında hizmet içi eğitimde iş ve eğitim eşzamanlı olarak iç içe yürütülür. Çalışanlar hem işlerini yaparlar hem de yeni bilgi ve becerileri edinirler (Bilgin, Akay, Koyuncu ve Haşar, 2007).

İş başında verilen eğitim öğrenilenlerin anında işe dönük olarak kullanılması esasına dayalı olduğu için pek çok hizmet içi eğitim türüne göre daha yüksek yarar sağlamaktadır. Çalışanlar işleri ile ilgili bilgi ve becerileri hemen uygulama şansı bulurlar (Aydın, 2014).

İş başında hizmet içi eğitim genel olarak, çalışanların iş ortamında, işi gözlemleyerek ya da alanında uzman başka bir çalışan kontrolünde uygulayarak gereken temel bilgi, beceri, tutumları ve davranışları edinmesi şeklinde ifade edilebilir.

Aydın (2014), iş başında hizmet içi eğitim tekniklerini aynı amaca hizmet eden, iş öğretme eğitimi, çıraklık eğitimi, iş rotasyonu, modelleme-taklit, mentörlük, koçluk, şelale modeli eğitim, çalışanları izleme ve iş değiştirme olarak alt başlıklara ayırmıştır.

Araştırmacılar tarafından temel bilgi ve becerilerin kazandırılmasında yüksek yararı kabul edilen iş başında eğitimin bazı sakıncaları da bulunmaktadır. Bunlar;

- İş başında eğitim gören çalışanların teknik ekipmanlara zarar verme ihtimallerinin olması,
- Eğitimin teorik kısmının yetersiz kalması,
- Eğitimi veren kişilerin yeterli donanım ya da eğiticilik becerisine sahip olmaması,
- Eksik ya da yanlış öğrenmelerin maliyetleri artırması,
- Eğitim için yeterli zamanın ayrılamaması,
- Fiziksel ortamın sağlanamaması, olarak karşımıza çıkmaktadır (Bowin & Harvey, 2001).

İş Dışında Hizmet İçi Eğitim. Çalışanlara gerçek iş ortamının dışında verilen her türlü eğitimidir. Kurum içinde ya da dışında herhangi bir sınıf ortamında, bir toplantı ya da konferans salonunda verilebilir. Burada önemli olan çalışanların görevlerini yerine getirdikleri iş alanlarının dışında bir ortamda eğitim almalarının sağlanmasıdır.

İş dışında yapılan eğitimler genellikle uygulama imkânı sunmadığı için çoğunlukla çalışanların bilgi eksikliğini giderme amacıyla yapılmaktadır (Taymaz, 1997).

Aydın (2014) iş dışında hizmet içi eğitim tekniklerini öğretici merkezli eğitimler, online yapılan eğitimler ve bu iki eğitim türünün birleşimi olan karma eğitim olarak üç alt başlıkta sınıflandırmıştır.

Her eğitim türünde olduğu gibi iş dışında yapılan eğitimlerin de eksik yönleri ve sakıncaları olabilmektedir. Bunlar;

- Edinilen bilgilerin iş ortamına aktarımında yaşanabilecek uygulama ve uyum güçlükleri,
- Çalışanların eğitim esnasında iş yerinden ayrılmış olmalarının mevcut işleri aksatması,
- Maliyet, planlama ve uygulamaya konulma açısından iş başında eğitimin görece daha zor olması, olarak sıralanmaktadır (Kaynak ve diğerleri, 1998).

Kamuda Hizmet İçi Eğitim

Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet içi eğitimlerin yapılması 1965 yılında kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile yasal bir zemine oturtulmuştur. Söz konusu kanunun 214. maddesinde hizmet içi eğitimlerin Devlet memurlarının yetiştirmelerini sağlamak, verimlilikleri artırmak ve daha ileriki görevlere

hazırlamak amacıyla uygulanmasından bahsedilmektedir. Ayrıca aynı madde ile hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesinde temel sorumluluğun da kurumlarda olduğu açıkça ifade edilmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965).

Devlet Memurları Eğitim Genel Planına bakıldığında ise hizmet içi eğitimlerin öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin görevleri ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmak amacıyla yaptırılacağı ile birlikte mesleklerin özellikleri ve nitelikleri dikkate alınarak hangi eğitim türlerinin kullanılacağına yer verilmiştir (Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı, 1983).

Devlet Memurları Eğitim Genel Planının hazırlanma nedeni teknolojik değişme ve gelişmeler doğrultusunda personel eğitiminde sürekliliği, standardı ve eşgüdümü sağlamak olarak ifade edilmiştir (Peker, 2010).

Türkiye’de kamu sektörüne bakıldığında Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı verilerine göre 4.876.203 kamu personeli çalışmaktadır (Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2021). Kamu kurum ve kuruluşlarının misyon, vizyon ve hedefleri doğrultusunda amaçlarına ulaşabilmeleri için personelleri ile ilgili doğru kariyer planlamaları yapmaları beklenmektedir. Teknolojik ve sosyal gelişmeler ışığında personelde aranan nitelikler değişiklik göstermekte bu da kamudaki hizmet içi eğitimin önemini artırmaktadır. Kamuda hizmet içi eğitim, kamu görevlisi olarak tanımlanan personele kamu görevine ilişkin gerekli olan tüm bilgi, beceri ve yetkinliğinin kazandırılması ile kamu görevlisinin yürütmekte olduğu kamu hizmetinin verimliliğini artırmaya yönelik yapılan tüm eğitim etkinliklerini kapsamaktadır. Kamuda hizmet içi eğitimlere bakıldığında mesleğin başında verilen aday memur eğitimi ile genel olarak kamu görevine ilişkin bir aday memurun sahip olması gereken temel yeterliklerin kazandırılmaya çalışıldığı ancak kamu görevinin daha sonraki süreçlerinde asil memurlara yönelik verilen hizmet içi eğitimlerde ise her kamu kurumlarının kendi amaçları doğrultusunda ve personelinin görev alanına yönelik daha spesifik bir yaklaşım izlediği görülmektedir.

İhtiyaç Analizi

Bir eğitim programının hazırlanması öncesinde o eğitim programına olan ihtiyacın ortaya konulması ve ortaya çıkan ihtiyacın tam olarak sağlanabilmesi için detaylıca saptanmış olması gerekmektedir. Bu süreç aynı zamanda düzenlenecek eğitim etkinliklerinin nasıl olması gerektiği ile ilgili de bilgi verecektir (Demirel, 2015).

İhtiyaç analizi mevcut sorunu saptamak, kapsamlı bir biçimde anlamak sanatı olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle ihtiyaç analizi, mevcut ihtiyaçların neler olduğunun belirlenmesi ile birlikte eğitim programının belirlenen bu ihtiyaçları ne düzeyde karşılayacağını da değerlendirilmesidir (Güven, Gökmen ve Hancı , 2008).

Demirel (2015), ihtiyaçları belirleme çalışmalarında öncelikle toplumun, bireyin ve konu alanının ihtiyaçlarının belirlenmesi gerektiğinin altını çizmekte ve şu üç soruya yanıt verilmesi gerektiğini belirtmektedir:

- Toplumun ihtiyaçları ve beklentileri nelerdir?
- Bireyin ihtiyaçları nelerdir?
- Konu alanının ihtiyaçları nelerdir?

Bir programın hazırlanması için yapılan ihtiyaç analizi çalışmaları eğitim programının hedeflerinin gerekliliğini de ortaya koymada yardımcı olur. Bu sebeple program geliştirme çalışmalarının önemli bir bölümünde ihtiyaç analizi çalışmaları yer almaktadır. Eğitimde ihtiyaç analizi yapıldıktan sonra hazırlanan programlar daha etkili ve işe dönük olacaktır.

Hizmet içi eğitimle, çalışanların görevleri ile ilgili uzmanlıklarının, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi amaçlandığından ihtiyaç analizinde ilk olarak; işin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlar ile eğitim alacak çalışanların bu bilgi, beceri ve tutumlara ne derece sahip oldukları belirlenir (Güven, Gökmen ve Hancı, 2008).

İhtiyaç analizleri ile çalışanların bilgi, beceri ve tutumları hakkında bilgi sahibi olunması ile birlikte planlanan hizmet içi eğitim programlarının yapısı ve içeriği de ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2014).

Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması

Kurumun uzun ve kısa süreli hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla bir eğitim gereksinimi olarak ortaya koyulan; mevcut olan ve ileride gerekli olacağı öngörülen insan gücünün sayısı ve niteliklerinin tespiti ile çalışanların var olan ve olması gerekli görülen yetkinlikleri arasındaki farklarının tespit edilmesidir (Taymaz, 1978).

Kuruma ve çalışanlarına faydalı olacak bir hizmet içi eğitim programı düzenlenebilmesinde ilk yapılması gereken, çalışanların hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının neler olduğunun öncelikli olarak belirlenmesidir. Yapılacak ihtiyaç saptama çalışmalarının kâğıt üzerinde kalmaması, uygulamaya konulması da en az ihtiyaç saptamanın yapılması kadar önemli bir gerekliliktir.

Bu yüzden mühim olan kâğıt üzerinde kalacak süslü çalışmalar yapmak değil, kuruma yararına olacak uygulamaya dönük çalışmalar yapmaktır (Tanyeli, 1970).

Hizmet içi eğitim programının istenen amaca ulaşabilmesi ve verimli sonuçlar ortaya koyması için ihtiyaç saptama aşamasında bilimsel metotlardan faydalanılmalı ve tüm personelin katkı sunması sağlanmalıdır. Tüm personelin katılımının mümkün olamayacağı durumlarda ise tüm personeli temsil edecek nitelikte bir örneklem grubu üzerinde çalışmalar yürütülmelidir (Toklu, 2012).

Taymaz (1978) kurumlarda hizmet içi eğitim ihtiyacının ortaya konulabilmesi için, bilimsel yöntemlerin kullanılması gerektiğini belirtmektedir. Bu doğrultuda yöneticilerin dikkate alması gereken birtakım hususlar bulunmaktadır. Bunlar;

Kurum Amaçlarının Belirlenmesi: Her kurumun politikaları belli hedefler üzerine kuruludur ve başarısı bu hedeflere ne kadar ulaşılabilirdiği ile ilişkilidir. Bu nedenle, kurumun hedefleri planlanan hizmet içi eğitimlerde esas olmalıdır.

Örgütün Tanınması: Hizmet içi eğitim programlarının öncesinde kurumdaki birimler, çalışanlar, görev, yetki ve sorumluluklar ile aralarındaki ilişkiler bilinmeli, programlar bu dinamikler dikkat alınarak yapılandırılmalıdır.

Görev Gereklere Saptanması: Kurumda çalışanların görev tanımları olmalı, bu tanımlarda görevlerin gerekleri açık bir biçimde belirtilmeli ve eğitimler bu tanımlamalar dikkate alınarak planlanmalıdır.

Personelde Aranılacak Niteliklerin Belirlenmesi: Çalışanların nitelikleri yaptıkları işlere ve sorumluluklarına göre belirlenmelidir.

Görevde Çalışan Personelin Niteliklerinin Saptanması: Çalışanların niteliklerinin saptanması onların çok yönlü olarak tanınmaları amacına yönelik yapılmalıdır. Böylece yaptığı işin gereklerinin karşısında kendisinin sahip olduğu bilgi, beceri ve tutum ortaya konmuş olacaktır.

Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması: Çalışanların hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması, görevlerinin gerektirdiği niteliklerin belirlenmesi, bireylerin taşıdıkları niteliklerin belirlenmesi ve nihayetinde aralarındaki farkın ortaya konması şeklinde sürdürülmelidir.

Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Saptama Yöntemleri

Hizmet içi eğitim ihtiyacı, mevcut olan durum ile ulaşılacak istenen sonuçlar arasındaki farkı ortaya koyarak saptanmaya çalışılırken çeşitli yöntemler

kullanılmaktadır. Kullanılan yöntemlerle ihtiyaç saptamada mevcut duruma, istenenlere ve beklentilere ilişkin sorulara yanıt bulunabilmektedir.

Hizmet içi eğitim ihtiyaçları saptanırken hangi yöntemlerin kullanılacağı hangi bilginin toplanılacağı, kimden ya da kimlerden bilgi alınacağına ve toplanan bilgilerin kullanım amacına, toplanılacak bilgilerin türüne ve miktarına göre değişiklik göstermektedir (Karacaoğlu, 2009).

Bir hizmet içi eğitim belirleme çalışmasında tek bir yöntem yeterli olmayabilir. Birden çok yöntemin kullanılması, bir yöntemin yeterli gelmediği, eksik bıraktığı durumlarda daha detaylı bilgi toplamak ve diğer yöntemin eksikliğini kapatmak için gereklidir (Tanyeli, 1970).

Noe (2005) ihtiyaç saptama yöntemlerini anket, görüşme, gözlem, odak grup ve dokümantasyon olarak beş başlık altında incelemiştir. Hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak için bu yöntemlerden bir tanesi kullanılabileceği gibi birkaç yöntem de eş zamanlı olarak kullanılabilir.

Anket

Kurumlarda hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemek amacıyla en yaygın kullanılan yöntemlerden bir ankettir. Anket belirli bir amaç için bilgi toplamak üzere hazırlanan sorulardan oluşan bir veri toplama aracıdır.

Özgüven (2002) anketi belirlenmiş bir konuda kişilerin görüşlerinin, tutum ve duygularının saptanması amacıyla hazırlanmış soru gurubu olarak tanımlamaktadır.

Anket uygulama önceden belirlenmiş sorulardan oluşan bir listenin ilgili kişilere dağıtılmasıdır. Dağıtılan anketlerden toplanan sonuçlar gerekli analizler yapılarak kişilerin ortak eğilimleri ortaya konur (Aydın, 2014).

Pek çok ihtiyaç analizi çalışmasında anket yöntemi çok tercih edilmektedir. Kısa sürede çok kişiden veri toplama imkânı sunması nedeniyle diğer veri toplama yolları ile kıyaslandığında daha ekonomik ve kolay bir yöntem olarak görülmektedir.

Taymaz (1992), anket uygulamanın diğer bilgi toplama araçlarına göre az masraflı ve kolay analiz edilebilir olduğunu, hazırlık ve uygulama aşamalarında gerekli ilke ve kurallara uyulduğunda da çok etkili olduğunu belirtmiştir.

Aydın'a (2014) göre anket uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır:

- Sorular net bir biçimde ifade edilmeli, amacı ve nasıl çözümleneceği net olmalıdır.
- Anket uygulanacak kişi sayısı evreni temsil edecek kadar çok olmalıdır.
- Sorularda ne istendiği açıkça anlaşılır bir dilde sade ifade edilmelidir.
- Konuya ilişkin doğrudan sorular sorulması anket yanıtlayıcılarından olumlu tepkiler alınmasını sağlar.
- Sorular mantıklı bir sırada sorulmalı akıcı bir geçiş olmalıdır.
- İhtiyaç duyulan bilgilere açık-kapalı uçlu, çoktan seçmeli, evet/hayır ya da derecelendirme tipinde sorularla daha kolay ulaşılır.
- Anket yönergesinin açık ve sade bir dille hazırlanmalıdır.
- Yanıtlayan kişilerin duyarlı olacağının düşünüldüğü sorularda daha dikkatli olunması yanıtlayanların iş birliği açısından oldukça önemlidir.
- Soruların kapsamı ihtiyaç saptama ile sınırlı olmalıdır.
- Her soruda tek bir soru yer almalıdır. Bir soru da iki farklı şey sorulmamalıdır.
- Ön uygulama yapılması soruların uygunluğu ve etkinliğini artırır.
- Araştırmanın amacını ve anketlerin doldurulması için ayrılan tarihin bulunduğu bir kapak sayfası olmalıdır.

Çakır (2008) ve Özgüven (2002) anket yönteminin pek çok olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya koymuşlardır. Bunlardan bazıları şunlardır:

- Anket yöntemi ile daha geniş bir kitleye daha kısa bir sürede ulaşmak mümkündür.
- Anket yönteminde verilerin toplanma maliyeti diğer yöntemlere nispeten daha düşüktür.
- Anket bireysel olarak yanıtladığı için başkalarının etkisi olmayacağından verilerin objektifliği artar.
- Anket verilerinin analizlerini yapmak ve analiz sonuçlarını değerlendirmek daha kolaydır.
- Soruların yazılı olarak verilmesi ile ortaya çıkan kişinin yanıtlarını kontrol etme şansı cevapların güvenilirliğini artırır.

Anket yönteminin olumsuz yönlerinden bazıları şunlardır:

- Anketi yönteminde eğer uygulayıcılara ihtiyaç duyuluyorsa bu kişilerin eğitimi masraf ve zaman kaybına yol açar.

- Anlaşılamayan anket sorularına ilişkin herhangi bir müdahale şansı olmamaktadır.
- Anket uygulanan kişilerden ancak sorular kapsamında yanıt alınabilir. Kapsam dışında değinmek istedikleri önemli noktalara ulaşamaz.
- Anket sorularının hazırlanması zordur ve uzun zaman almaktadır.

Görüşme

Görüşme, temel olarak karşılıklı konuşma üzerine kurgulanmış ve nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Pek çok araştırmacının yaptıkları tanımlara bakıldığında etkileşimli bir süreç olduğu ifade edilmektedir.

Yıldırım ve Şimşek (2008) görüşmeyi belirlenmiş bir amaç için planlı bir şekilde yapılan, soru sorma ve yanıtlama şeklinde ilerleyen, etkileşimli bir iletişim süreci olarak tanımlamışlardır.

Aydın (2014) ise etkili soru sorma ve dinleme becerileri ile hedef kişilerden bir konuya ilişkin önemli bilgileri toplama yolu olarak ifade etmekte ve görüşme sırasında uyulması gereken bazı hususlara dikkat çekmektedir:

- Özel bilgilere genel yanıtlardan ulaşılmalıdır.
- Gerektiğinde tüm grup ya da bir örneklem seçilebilir.
- Hedef grup dışında da kişilerle görüşülmelidir.
- Sorular gerekli tüm bilgileri içermelidir.
- Sorularda mantık sırası gözetilmelidir.
- Sorgulanan düşünceyi saptayacak esneklikte sorular hazırlanmalıdır.
- Görüşmenin amacı ve yöntemi mutlaka başta açıklanmalıdır.
- Görüşme esnasında az yorum yapılmalıdır.
- İyi bir dinleyici olunmalıdır.
- Yanıtların analiz açısından mümkün olduğunca net olmasına çalışılmalıdır.
- Görüşülen kişi ile tartışmaya girilmemelidir.
- Mutlaka yanıtlar not tutulmalıdır.
- Konu odağından uzaklaşıldığında bir sonraki soruya yumuşak bir geçiş yapılmalıdır.

- Görüşme sonuç odak olmalı, kolaylaştırıcı ek sorular kullanılmalı, bireylere çağrışım yapacak fikirler verilmelidir.
- Alınan görüşme notları gözden geçirilmeli ve bu sırada görüşmeci varsa kendi izlenimlerini de not etmelidir.

Görüşme tekniğinin diğer yöntemlerde de olduğu gibi kendine özgü zayıf ve güçlü yönleri bulunmaktadır. Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2018) güçlü ve zayıf yönleri şu şekilde açıklamışlardır:

Görüşme Yönteminin Güçlü Yönleri

- Ek sorular sorma imkanı sunması ile esnekliği.
- Yanıt oranının yüksekliği.
- Sözel olmayan davranışların da gözlenebilmesi.
- Görüşmecinin ortam üzerinde kontrol imkanı.
- Soruların sorulma sırasında ihtiyaç halinde değişiklik yapılabilmesi.
- Zengin bir bilgi kaynağı olan anlık gelişen tepkilerin de kaydedilebilmesi.
- Sorulara yanıt veren kişilerin bilinmesi sayesinde veri kaynağının geçerliğinin yüksek olması.
- Gerekğinde ek sorularla tam yanıtlar alınabilmesi.
- Karmaşık bir konu da olsa derinlemesine bilgi edinilebilmesi.

Görüşme Yönteminin Zayıf Yönleri

- Örneklemin geniş tutulduğu çalışmalarda maliyetin yüksek olması.
- Görüşme öncesi hazırlık, görüşme ve sonrası çalışmaların fazla zaman alması.
- Görüşmecinin görüştüğü kişilerin çeşitli özelliklerine karşı yanlılık gösterme ihtimali.
- Görüşme esnasında alınan bilgilerin bireylerin özne yargısı ve anımsadıkları ile sınırlı olması.
- Görüşülecek kişinin yeterli zaman ayıramaması.
- Gizliliğin ortadan kalması ile bireylerin sosyal tarzda kabul edilebilir cevaplar vermesi.
- Ek sorular sorulması ya da sorularda değişik tarz cümleler kurulması sonucunda toplanan verilerin karşılaştırılmasının güçleşmesi.
- Görüşme yapılacak kişilere ulaşmanın ve gerekli planlamaları yapmanın güç olması.

Görüşme türleri farklı şekillerde sınıflandırılmakla birlikte en yaygın sınıflandırmanın yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olmak üzere üç şekilde olduğu görülmektedir. Karasar (2002), görüşmeleri uygulanan kuralların katıllığına göre yaptığı sınıflamada yapılandırılmış (formel), yarı yapılandırılmış (yarı formel) ve yapılandırılmamış (informel) şeklinde ifade etmiş ve şu şekilde açıklamıştır.

Yapılandırılmış görüşme: Önceden hangi soruların sorulup hangi verilerin toplanacağını bilindiği, görüşmecinin hareket özgürlüğü en az olan, yanıtların denetiminin ve sayısal veriye dönüşümünün kolay olduğu buna karşın beklenen anlam çıkarmanın ve içtenliği sağlamanın sınırlı olduğu bir tekniktir.

Yapılandırılmamış görüşme: Görüşmeciye hareket serbestliği tanıyan, kişisel görüş ve yargıların detaylı alınmasına olanak sağlayan, esnek ancak soruların ana hatları belli olsa da görüşme esnasında yeni sorular düşünülmesi gereken ve toplanan verilerin değerlendirmesinin zor olduğu bir tekniktir.

Yarı yapılandırılmış görüşme: Yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme tekniklerinin arasında kalan görüşme tekniğidir. Görüşmeler bu iki uç nokta arasında gerçekleştirilir.

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı sormayı planladığı soruları önceden hazırlar. Ancak görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorular sorabilir ve böylece kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntıya girmesini sağlayabilir. Görüşme esnasında görüşülen kişi bazı soruların yanıtlarını henüz soru sırası gelmeden başka soruların altında yanıtlamışsa görüşmeci bu soruları sormayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği sahip olduğu belirli düzeyde standartlığı ve esnekliği ile eğitim araştırmalarına daha uygun bir teknik olarak görülmektedir (Türnüklü, 2000).

Gözlem

Gözlem, bir amaç doğrultusunda bir nesne, bir olay ya da bir ilişkinin doğal olarak gerçekleştiği ortamda, gerçekleştiği sırada ya da planlı bir şekilde oluşturulan deney koşullarında sistematik bir biçimde incelenmesi sürecidir (Özgüven, 2002).

Gözlemi diğer yöntemlerden ayıran en temel fark belirlenen konuyla ilgili duygu, düşünce ve görüşlerin alınmasına değil, doğrudan davranışların incelenmesine odaklanmasıdır (Tan, 2009).

Kuzgun (2000) gelişigüzel ve sistematik gözlem olmak üzere iki çeşit gözlemden söz etmektedir. Gelişigüzel gözlem, belli bir amaç ve planın önceden yapılmadığı,

bilgilerin rastlantısal olarak edinildiği gözlemdir. Sistematik gözlem ise bireylerin davranışlarının doğal yaşamları içerisinde kasıtlı olarak gözlemlendiği, planlı bir eylemdir.

Aydın' a (2014) göre; gözlem ihtiyaç analizinin en pasif şeklidir. Gözlemi yapılan grubun performansını gözlemek ya da grubun performansını ortaya koyan dokümanlarını analiz etmek olmak üzere iki farklı şekilde de yapılabilir.

Gözlem yöntemi dışarıdan bakıldığında uygulanması kolay ve zahmetsiz görünmekle beraber pek çok araştırmacı tarafından ifade edilen bir takım olumlu ve olumsuz yönleri sahiptir. Bu özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

Gözlem Yönteminin Avantajları

- Sözel olmayan davranışların gözlemlenmesine olanak sağlar.
- Doğal ortamda gerçekleşir.
- Zaman açısından herhangi bir sınır bulunmaz.

Gözlem Yönteminin Dezavantajları

- Gözlem yapan kişinin etkisi hissedilmektedir.
- Zaman sınırı olmadığı için fazlaca zaman kaybına sebep olabilir.
- Gözlemci için süreci kontrol etmek güçtür.
- Elde edilen verilerin sayısallaştırılması güç olabilir.
- Örneklem oldukça sınırlı olmak durumundadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018).

Odak Grup

Araştırmalarda veri toplama aracı olarak kullanılan bireysel çalışmaların yanı sıra grup çalışması olarak yapılan bir nitel veri araştırma yöntemi de odak grup yöntemidir ve bu yöntem de bir görüşme olmasına karşın bireysel yapılan görüşmelere göre farklı özellikler taşımaktadır.

Odak grup görüşmesini Yıldırım ve Şimşek (2008) daha öncesinde belirlenmiş bir konu hakkında ılımlı ve tehditkâr olmayan bir çalışma ortamında grubun algılarını tespit etmek amacıyla planlanmış bir tartışma olarak tanımlamışlardır.

Aydın (2014) ise odak grup görüşmesini araştırmacı tarafından önceden seçilen kişilerden oluşan grubun, bir konu hakkındaki görüşlerini belirtmeleri, tartışmaları ve yorumlamaları şeklinde bir teknik olarak tanımlamıştır.

Odak grup görüşmesinin normal görüşmeden ayıran en temel özellik odak grup görüşmelerinde sorulara verilen yanıtlar bireylerin birbirleri ile olan etkileşimlerinin sonucunda ortaya çıkar. Bir bireyin verdiği yanıt tüm grup tarafından duyulduğu için sonraki yanıtlar önce verilen yanıtlar çerçevesinden şekillenir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Odak grup görüşmelerindeki etkileşim ortamı bireysel görüşmelerde hiç gündeme ya da akla gelmeyecek olan konuların açılmasını sağlayabilmesi açısından ayırt edici bir özelliktir.

Odak grup görüşmesinde 6-8 kişilik gruplar oluşturulması ve katılacak kişilerin araştırılmak istenen konuya ilişkin deneyim sahibi olması beklenir. Görüşme sürecinin iyi yönetilmesi de sürecin etkililiği açısından bir gerekliliktir (Krueger & Casey, 2014).

Odak grup görüşmelerinin organize edilmesi zor olabilir, grup üyeleri topluluk önünde fikirlerini belirtmekten kaçınabilir ya da sadece grup tarafından kabul görecektir yanıtları verebilirler. Buna karşın tek bir kişiden edinilemeyecek bilgilerin grup üyelerinden toplanmasını sağlaması açısından etkili bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Doküman İncelemesi

Noe (2005) dokümantasyonu yapılan işlemler hakkında iyi bilgilerin edinildiği, objektif ve yansız bir yöntem olarak tanımlamaktadır.

Dokümanlar nitel araştırmalar söz konusu olduğunda oldukça gerekli ve önemli bilgi kaynaklarıdır. Görüşme ya da gözlem yapmadan araştırmacıya elde etmek istediği veriyi elde etme şansı sunmaktadır. Bu açıdan zaman ve para tasarrufu sağlayan maliyeti düşük bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Doküman incelemenin de elbette olumsuz yönleri bulunmaktadır. Noe (2005) bazı belgelerdeki kullanılan teknik dilin anlaşılmasının güç olması ve ulaşılan belgelerin eski ve yıpranmış olması durumlarını birer olumsuzluk olarak ifade etmiştir.

Bailey'e (2008) göre doküman incelemesinin güçlü ve zayıf yönleri şu şekildedir. Doküman incelemesinin güçlü yönleri:

- Kişi ya da kurumlara doğrudan ulaşamadığı durumlarda önemli bir bilgi toplama yöntemidir.
- Diğer nitel veri toplama yöntemlerinde görülen katılımcı tepkiselliği sorunu yaşanmaz.

- Geniş bir zaman periyoduna dayalı analiz yapmaya olanak sağlar.
- Çok geniş bir örneklem oluşturulmasına olanak sağlar.
- Gözlem yöntemine benzer bir biçimde bireye özgü duygu ve davranışların yaşandığı dönemde kayda geçirilmesi temeline dayanır.
- Diğer bilgi toplama yönlerine göre daha düşük maliyetlidir.

Doküman incelemesinin zayıf yönleri:

- İncelenen dokümanları yazan kişilerin yanlı ve objektif olmayan tutumları söz konusu olabilir.
- Genellikle önemli görülen kişilerin yazdığı dokümanlar seçilmiş ve saklanmış olacağından sıradan insanların yazdıklarına ulaşmak zor olabilir.
- Bilgiler başkaları tarafından nakledilen bilgiler olduğu için birtakım eksikliklerin olması mümkündür.
- Dokümanlar her zaman tam ve eksiksiz olmaz, kayıp bilgiler olması muhtemeldir.
- Yazılı materyaller esas alındığı için örneklem düşük eğitim düzeyinde olanları kapsamayabilir.
- Yazılı dokümanlar bireylerin sözel olmayan davranışlarını ortaya koyamaz.
- Standart bir formatta yazılmadıkları için karşılaştırma yapılması ve analiz yapılırken kodlanması güç olabilir.

İlgili Araştırmalar

Alanyazında hizmet içi eğitim kavramını tanımlamaya, özelliklerini, gerekliliği ve ilkelerini ortaya koymaya ve hizmet içi eğitim ihtiyacını ölçmeye dönük güvenilir araçlar geliştirilmesine ilişkin farklı alanlardan araştırmalara kavramsal çerçeve içinde değinilmiştir. Bu bölümde ise Adli Destek Görevlilerinin doğrudan hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin yapılan çalışmalara yer verilmek istenmiştir. Ancak bu doğrultuda yapılan alanyazın taramasında Adli Destek Görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesine yönelik kapsamlı bir çalışma olmadığı görülmüştür.

Alanyazında karşımıza sadece Kılıç'ın (2013) “Aile Mahkemelerinde Görev Yapan Uzmanların Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı” başlıklı nitel çalışması çıkmaktadır. Söz konusu çalışmada Kılıç, dokuz aile mahkemesi uzmanının (üç psikolog, üç pedagog ve üç sosyal çalışmacı) görüşlerini analiz etmiş ve bu görüşler doğrultusunda çalışma tarihinden önce yapılmış olan üç hizmet içi eğitimi, sayısı, süresi, öğrenme ihtiyaçlarını

karşılama durumu ve niteliği ölçütleri ile değerlendirmiştir. Çalışması kapsamında katılımcıların öğrenmeye ihtiyaç duydukları konuları ve hizmet içi eğitimlere ilişkin önerilerini de belirlemeye çalışmıştır. Ancak Adli Destek Görevlileri son düzenleme ile daha önceki çalışma düzeninde aile mahkemesi uzmanları ile birlikte çocuk mahkemesi uzmanlarını da kapsamaktadır. Bu bakımdan yapılan çalışma yol gösterici ve belirleyici olmakla birlikte tüm Adli Destek Görevlilerini kapsayıcı nitelikte değildir. Söz konusu çalışmada elde edilen bulgular şöyledir:

- Hizmet içi eğitimler sayı ve süreleri açısından yeterli değildir. Düzenli ve sistemli aralıkla yapılmamaktadır.
- Hizmet içi eğitimler kısmen ihtiyacı karşılamaya yeterli olmaktadır. Bazı eğitim konuları teorik düzeyde tutulmakta ve uygulamaya dönük olmamaktadır.
- Hizmet içi eğitimler nitelikleri açısından yetersizdir, hedef grubun öğrenme ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla ihtiyaç analizi çalışmaları yapılmadan planlanmaktadır.
- İhtiyaç duyulan eğitim konuları göreve yeni başlayanlar için; Adli Sistemin Tanıtımı, Hukuk Terminolojisi, Aile Mahkemelerinin İşleyişi, Mesleki Etik olarak değerlendirilmiştir.
- İhtiyaç duyulan eğitim konuları hali hazırda çalışmakta olanlar için; Velayette Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar, Velayette Çocuğun Yüksek Yararının Sağlanması, Örnek Olaylarla Velayet Değerlendirmesi, Boşanma, Uzlaştırma, Görüşme Teknikleri, Alanla İlgili Gelişmeler olarak değerlendirilmiştir.

Adli sistemde yapılan çalışmalar doğrudan adli destek görevlilerini hedef almasa da Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığının “Yargı Çalışanlarına Yönelik Eğitim Sistemlerinin Modellenmesi (Adabed) Projesi” adli sistemin diğer çalışanlarına yönelik kapsamlı bir eğitim ihtiyaç analizi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Proje kapsamında adalet hizmetlerinde kalite standardının oluşturulması ve sürdürülmesi için adli sistemde görevli yargı çalışanlarından beklenen bilgi, beceri ve yetkinliklerin düzenlenecek adaylık/oryantasyon eğitimleri ile altyapısının oluşturulmasını ve sonrasında da hizmet içi eğitim programlarıyla var olan donanımlarının geliştirilmesini sağlayacak eğitim sisteminin kurulması ve uygulamaya geçilmesinin sağlanması amaçlanmıştır. Babadoğan, Aydın ve Kutlu’nun (2013)

yürüttüğü çalışmada tarama modelinden yararlanılmış ve nominal grup tekniği, görüşme, gözlem, odak grup görüşmesi ve anket kullanılarak ihtiyaç saptama çalışması yapılmıştır. İhtiyaç saptama çalışmaları yürütülürken hâkim, Cumhuriyet savcısı, avukat ve yazı işleri müdürleri ile “odak grup çalışması” yapılmıştır. Vatandaş görüşlerini almak için “anket”, zabıt kâtiplerinin görüşlerinin öğrenilmesi için “nominal grup tekniği”, zabıt kâtiplerinin çalışma koşulları ve performans gözlemi için “gözlem”, çeşitli kayıtların analizi için de “doküman analizi” kullanılmıştır.

Zabıt kâtiplerinin adaylık/oryantasyon eğitim modüllerinin ve programlarının geliştirilmesi, eğitici ekiplerinin oluşturulması, ölçme ve değerlendirme sisteminin kurulması ve hizmet içi eğitimlerin gerçekleştirileceği ideal bir eğitim merkezinin standartlarının oluşturulabilmesi için öncelikle zabıt kâtiplerinin eğitim ihtiyaçlarının saptanması ve işe başlayacak bir zabıt kâtibinin hangi bilgi, beceri, yetkinlik ve tutumları kazanmış olarak adalet sistemine katılması gerektiği belirlenmiştir.

Çalışma sonucunda zabıt kâtiplerinin, kalem mevzuatı, defter tutma, zimmet verme, dosya sınıflama, duruşma zaptı tutma, duruşma tutanaklarını doğru tutma, meslek bilinci, kurumsal aidiyet, görev ve sorumluluklar, müzekkere yazma, tebligat yazma, ara karar yazma, otopsi, keşif, olay yeri eğitimi, adli işleyiş ve yapı, gizlilik kuralları, değişen mevzuatın izlenmesi, insan ilişkileri ve iletişim, görgü ve protokol kuralları eğitimi, usul bilgisi, ast-üst ilişkileri, ekip çalışması, sorumluluk alma, stres ve öfke kontrolü, motivasyon, sorun ve çatışma çözme, kriz yönetimi, zaman yönetimi, suç ve suçlu, mağdur psikolojisi gibi konularda eğitim ihtiyaçlarının olduğu belirlenmiştir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

İlgili bölüm içerisinde araştırma modeli, katılımcılar, verilerin toplanması ve çözümlenmesi yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı karma yöntem araştırması kullanılmıştır. Karma yöntem araştırması, araştırmacının tek bir araştırmada nitel ve nicel yöntemlerle veri topladığı ve analiz ettiği bir araştırma türüdür (Tashakkori & Creswell, 2007).

Creswell (2017) karma araştırma yönteminin özelliklerini şu şekilde sıralamaktadır:

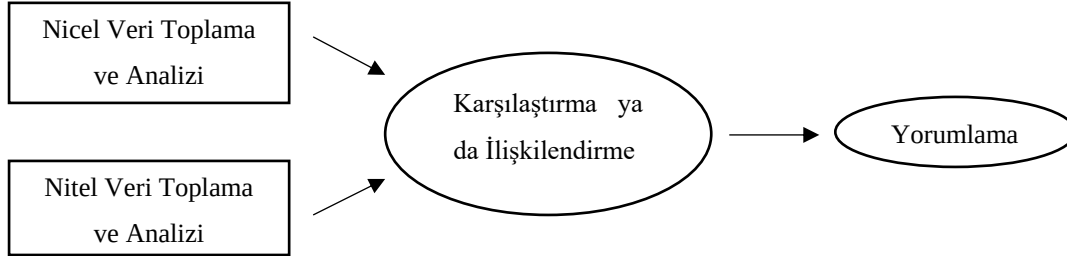
- Nicel ve nitel veriler toplanması, analiz edilmesi ve araştırma sorularını cevaplandırmak için kullanılması
- Nitel ve nicel yöntemlerinin güçlü yanlarından faydalanılması
- Karma yöntem desenlerinden birine uygun olarak nitel ve nicel verilerin bütünleştirilmesi,
- Gerektiğinde kullanılan desenin bir kuram veya felsefe dayandırılması.

Karma araştırma yönteminin özellikleri doğrultusunda bu çalışmadaki alt problemleri cevaplandırmak için nicel ve nitel veriler toplanmış ve analiz edilmiştir.

Karma araştırma yönteminin “yakınsak paralel desen”, “açıklayıcı sıralı desen”, “keşfedici sıralı desen”, “gömülü desen”, “dönüşümsel desen” ve “çok aşamalı desen” olmak üzere altı farklı deseni bulunmaktadır (Creswell, 2017) .

Bu çalışmada karma araştırma desenlerinden Yakınsak (Yakınsayan) Paralel Desen kullanılmıştır. Bu desen, nicel ve nitel verilerin her birine eşit düzeyde önem verir ve eş zamanlı uygular. Bu modelin temel noktası nicel veya nitel verilerin güçlü ve zayıf yönleriyle birbirini dengelemesi ayrıca nicel ve nitel verilerden elde edilen araştırma sonuçlarını daha bütünlüklü bir hale getirmesidir. Nicel veriler genelleme yapmayı mümkün kılarken nitel veriler bağlam ya da çevre hakkında derinlemesine bilgi sağlar.

Nicel ve nitel verilerin analizinden elde edilen bulgular, benzerlik ve farklıları açısından değerlendirilir. Hem nicel hem nitel veriler tartışma bölümünde birlikte ele alınır ve elde edilen bulgular buna göre değerlendirilir (Creswell, 2017; Creswell & Plano Clark, 2020).



Şekil 1. Yakınsak Paralel Desen

(Creswell, 2017, 706)

Araştırmada veri toplama araçları ile Türkiye’deki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan adli destek görevlilerinin yaş, cinsiyet, hizmet süresi, öğrenim düzeyi, mezuniyet alanları, görev aldıkları mahkemelerin türü, daha önce bir hizmet içi eğitim programına katılıp katılmadıkları vb. diğer ayırt edici özellikleri de dikkate alınarak belirlenen alt amaçlar doğrultusunda duydukları hizmet içi eğitim ihtiyacı saptanmıştır. Nicel ve nitel veriler eş zamanlı olarak toplanmış, ayrı ayrı analiz edilmiştir. Her iki analizden elde edilen bulgular karşılaştırılarak bulguların birbirlerini destekleyip desteklemediğine yönelik yorumlar yapılmıştır. Her iki veri setinin karşılaştırılması ile veri kaynaklarının yakınsaklığı sağlanmıştır.

Çalışma Evreni

Bu araştırmanın çalışma evrenini Türkiye’deki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan tüm adli destek görevlileri oluşturmaktadır.

Araştırmada örnekleme yapılmadan tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Anket verilerinin toplandığı 2019 yılı içerisindeki adli destek görevlisi sayısı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü (2019) verilerine göre 645 olup ankete gönüllü katılım gösteren adli destek görevlisi sayısı 263 olmuştur. Böylelikle çalışma evreninin %40.77’sine ulaşılmıştır. Anket sorularına yanıt veren 263 katılımcının %62’si (n=163) kadın, %38’i (n=100) erkektir. Katılımcılar %39.9 oranı ile (n=105) 26-30 yaş aralığında yoğunlaşmaktadır.

Aşağıda ankete katılan adli destek görevlilerinin cinsiyet, yaş, çalışma süresi, öğrenim düzeyi, mezuniyet alanı, unvan, görev aldığı birim ve daha önce hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına ilişkin detaylı bilgiler tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 1

Ankete Katılan Adli Destek Görevlilerinin Demografik Bilgileri

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	163	62
	Erkek	100	38
Yaş	20 – 25 yaş	35	13.3
	26 – 30 yaş	105	39.9
	31 - 35 yaş	49	18.6
	36 – 40 yaş	54	20.5
	41 – 45 yaş	11	4.2
	46 – 50 yaş	6	2.3
	50 yaş ve üzeri	3	1.1
Adli destek görevlisi olarak çalışma süresi	1 yıldan az	21	8
	1 – 5 yıl	113	43
	6 – 10 yıl	51	19.4
	11 – 16 yıl	69	26.2
	17 – 21 yıl	4	1.5
	22 yıl ve üzeri	5	1.9
Öğrenim düzeyi	Lisans	193	73.4
	Yüksek Lisans	59	22.4
	Doktora	11	4.2
Mezuniyet alanı	Psikoloji	84	31.9
	PDR	60	22.8
	EPÖ	16	6.1
	Sosyal Hizmet	96	36.5
	Diğer	7	2.7
Unvan	Psikolog	84	31.9
	Pedagog	83	31.6
	Sosyal Çalışmacı	96	36.5
Görev yapılan birim	Hukuk Bürosu	161	61.21
	Ceza Bürosu	84	31.93
	Adli Görüşme Odası	18	6.84
Daha önce eğitim alma durumu	Evet	209	79.5
	Hayır	54	20.5

Araştırmada ayrıca görüşmeyi kabul eden gönüllü adli destek görevlileri ile görüşme yapılmış ve konu ile ilgili daha ayrıntılı veri toplanmıştır.

Aşağıdaki tabloda görüşmeye katılan adli destek görevlilerinin cinsiyet, yaş, çalışma süresi, öğrenim düzeyi, mezuniyet alanı, unvan, görev aldığı birim ve daha önce hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına ilişkin detaylı bilgiler tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 2

Görüşmeye Katılan Adli Destek Görevlilerinin Demografik Bilgileri

		Frekans
Cinsiyet	Kadın	9
	Erkek	1
Yaş	26 – 30 yaş	3
	36 – 40 yaş	4
	41 – 45 yaş	2
	46 – 50 yaş	1
Adli destek görevlisi olarak çalışma süresi	1 – 5 yıl	3
	6 – 10 yıl	1
	11 – 16 yıl	5
	22 yıl ve üzeri	1
Öğrenim düzeyi	Lisans	6
	Yüksek Lisans	4
Mezuniyet alanı	Psikoloji	1
	PDR	1
	EPÖ	3
	Sosyal Hizmet	5
Unvan	Psikolog	1
	Pedagog	4
	Sosyal Çalışmacı	5
Görev yapılan birim	Hukuk Bürosu	6
	Ceza Bürosu	2
	Adli Görüşme Odası	1
	Tüm birimlerde	1
Daha önce eğitim alma durumu	Evet	10
	Hayır	0

Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmanın amacı doğrultusunda bir anket formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır.

Anket formu adli destek görevlilerinin sosyo-demografik durumlarını ortaya koyan kişisel bilgi soruları ile hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla hazırlanmış sorulardan olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Ayrıca Ankara ili içerisinde çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan adli destek görevlileri ile görüşme yapılmıştır. Görüşme yöntemi için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Ölçme araçlarına ilişkin ayrıntılı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Adli Destek Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Anketi (HİEİA)

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, mezuniyet alanı, kurumdaki görevi, hangi birimde görev yaptığı gibi demografik özellikleri ile katılımcıların mesleklerini icra ederken ihtiyaç duydukları bilgi ve beceriler odağında eğitim ihtiyaçlarının değerlendirilmesine ilişkin soruların yer aldığı iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. HİEİA'nın eğitim ihtiyaçlarının tespitine ilişkin hazırlanan ikinci bölümünde toplam 48 soru bulunmakta olup, sorular katılımcıların mesleklerinde ağırlıklı olarak yaptıkları iş ve işlemlerden yola çıkılarak hazırlanmıştır. Anket soruları Görüşme Teknikleri, Görev Yetki ve Sorumluluklar, Rapor Yazma Teknikleri, Sosyal İnceleme, Bireyi Tanıma Teknikleri, Çocukla İletişim, Çocuk Gelişimi, İlgili Kanunlar, Suç ve Suça Yönelme, Ailenin Değerlendirilmesi, Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet olmak üzere 11 alt başlıkta oluşturulmuş (Bk. Ek 1) ve analizler her bir alt başlık için ayrıca yapılmıştır. Alt başlıkların soru sayıları başlığın kapsamı ve önemine göre farklılıklar göstermekte olup beşli dereceleme tipinde hazırlanmıştır.

Dereceleme tipi sorular araştırılan konu hakkında tutum veya görüş içeren bir ifade ve bu ifadeye katılım düzeyini belirten seçenekleri içermektedir. Dereceleme tipi sorularda sorulara ya da ifadelere katılım düzeyini belirlemek için iki aşırı uç arasında yer alan seçenekler sunulur. Bu seçenekler “en yüksekte en düşüğe” veya “en iyiden en kötüye” dereceli olarak sıralanır. Analiz aşamasında bu seçenekler derecelerine göre birer

sayısal değer atanarak kodlanır ve böylece nitel veri nicel veriye dönüştürülerek analiz edilir (Turan, şimşek ve Aslan, 2015).

Anket sorularındaki derecelendirme “bir” en az, “beş” en çok eğitim ihtiyaını ifade edecek şekilde düşükten yükseğe sıralanmıştır.

Araştırma kapsamında hazırlanan HİEİA geliştirilme sürecinde anketin kapsam geçerliğini sağlayabilmek için beş uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Bu uzmanların bilgileri şu şekildedir:

- Görüşü alınan birinci Uzman Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümü mezunu olup Klinik Psikoloji alanında doktora öğrenimini tamamlamış, Adalet Bakanlığında pedagoğ kadrosunda dokuz yıllık deneyiminden sonra geçtiği Haliç Üniversitesi Psikoloji Bölümünde Dr. Öğretim yesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.
- Görüşü alınan ikinci uzman Sosyal Hizmet bölümü mezunu olup aynı alanda doktora eğitimini tamamlamış, Adalet Bakanlığında sosyal çalışmacı kadrosunda 15 yıllık deneyiminden sonra geçtiği Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümünde Dr. Öğretim yesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.
- Görüşü alınan üçüncü uzman, Sosyal Hizmet bölümü mezunu olup, Adalet Bakanlığında sosyal çalışmacı kadrosunda 22 yıllık mesleki deneyimi bulunmakta ve halen aynı görevi sürdürmektedir.
- Görüşü alınan dördüncü uzman, Psikoloji bölümü mezunu olup, Adalet Bakanlığında psikolog kadrosunda 14 yıllık mesleki deneyimi bulunmakta ve halen aynı görevi sürdürmektedir.
- Görüşü alınan beşinci uzman, Rehberlik ve Psikolojik Danışmalık bölümü mezunu olup, aynı alanda yüksek lisans eğitimine sahip, Adalet Bakanlığında pedagoğ kadrosunda yedi yıllık mesleki deneyimi bulunmakta ve halen aynı görevi sürdürmektedir.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Yarı yapılandırılmış görüşmede görüşme soruları araştırmacı tarafından önceden hazırlanır ancak görüşme sırasında yaşanan gelişmelere göre yeni sorular düşünmek ve sormak bir gereklilik olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle yarı yapılandırılmış

görüşme sırasında katılımcılara esneklik sağlamak amacıyla oluşturulan soruların yeniden düzenlenmesine, tartışılmasına izin verilmektedir (Ekiz, 2003).

Araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formunda ilk sorular, görüşülen kişinin adı soyadı, unvanı, cinsiyeti, yaşı, mesleki deneyimi ve çalıştığı birimi içeren kişisel bilgileri edinmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Kişisel bilgilerin alınmasından sonra, katılımcılara sosyal inceleme, adli görüşme, adli görüşmenin zorlayıcı yönleri, ihtiyaç duyulan yasal dayanaklar, evlat edinme, koruyucu aile sistemi, velayet, şahsi ilişki, boşanma, rehberlik ve yönlendirme gibi konularda varsa eksik hissedilen noktaların neler olduğu, görev alanları, yetki ve sorumluluklar hakkındaki fikirleri ve son olarak mesleki gelişim açısından gerekli görülen hizmet içi eğitim konularına ilişkin oluşturulan sorularla yöneltilmektedir (Bk. Ek 2). Yarı yapılandırılmış görüşme formunda düzenlenen sorular, görüşmeye katılmayı kabul eden gönüllülerin verdikleri cevaplar doğrultusunda araştırmacı tarafından gerektiğinde detaylandırılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu içerisinde yer alan soruların kapsam geçerliliği alanında deneyimli ve lisansüstü eğitilmiş üç adli destek görevlisinin görüşleri doğrultusunda yapılan revizyon ile sağlanmıştır. Güvenirlik süreci açısından ise araştırma soruları açık bir şekilde ifade edilerek veri toplama sürecinde araştırmacının araştırma sürecindeki kendi konumu açık bir biçimde tanımlanıp araştırmanın amacına uygun biçimde toplanmıştır.

Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecini gerçekleştirebilmek için öncelikle Ankara Üniversitesi Etik Kurul onayı alınmıştır (Bk. Ek 3). Etik Kurul izni alındıktan sonra, Adalet Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğüne araştırma amacı ve kullanılacak formları da içeren bir dilekçe ile başvurulmuştur. Bakanlıktan gerekli iznin alınmasının ardından uygulamalara geçilmiştir. Anket (HİEİA) ve görüşmeler 2019-2020 yılı eğitim-öğretim dönemi içerisinde uygulanmıştır. Araştırmacı anket uygulamaları öncesi araştırmanın amacını açıklamış, gizlilik ve gönüllülük gibi araştırma etiği ile ilişkili konular hakkında da katılımcılara bilgi vermiştir. Araştırma için hazırlanan HİEİA bazı katılımcılara elden ulaştırılmış, elden ulaştırma imkânı olmayan katılımcılara ise dijital olarak gönderilmiştir. HİEİA'nın yanıtlanması yaklaşık 10-15 dakika arasında sürmüştür.

Yarı yapılandırılmış görüşme formları ise Ankara ve İstanbul illerinde görev yapan ve gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 10 adli destek görevlisi ile

gerçekleştirilmiş olup, tüm görüşmecilere görüşme öncesinde araştırmanın amacı açıklanmış, görüşmenin yöntemi ve sürecin kayıt altına alınması ile ilgili bilgilendirme yapılmış ve Bilgilendirilmiş Onam Formu (Bk. Ek 4) imzalatılmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde SPSS 15.00 (Statistical Program For Social Sciences) paket programı kullanılmıştır.

Toplanan verilerin istatistiksel analizlerinde; öncelikle adli destek görevlilerinin belirlenen alt amaçlar doğrultusunda mesleki olarak ihtiyaç duydukları konularda ne düzeyde hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarına bakılmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri, meslekteki hizmet süreleri, görev aldıkları birimler, daha önce bir hizmet içi eğitime katılmış olma durumları, mezuniyet alanları ile psikolog, pedagoğ ya da sosyal çalışmacı olma durumlarına göre de hizmet içi eğitim ihtiyaçlarında ortaya çıkan başlıkların değişkenlik gösterip göstermediği incelenmiştir.

Veri toplama sürecinde kullanılan HİEİA'da bilişsel, duyuşsal ve psikomotor alana ait beşli derecelemelide, bir (HİÇ), iki (AZ), üç (ORTA), dört (İYİ), beş (ÇOK İYİ) olacak şekilde ağırlık puanı verilmiş ve verilen yanıtlar ağırlık puanı ile çarpılmıştır. Anketin temel amacı hizmet içi eğitim ihtiyacının ne düzeyde olduğunun tespit edilmesidir. Ankette hazırlanan 50 madde 11 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar Görüşme Teknikleri (sekiz madde), Görev, Yetki ve Sorumluluklar (dört madde), Rapor Yazma Teknikleri (dört madde), Sosyal İnceleme (yedi madde), Bireyi Tanıma Teknikleri (üç madde), Çocukla İletişim (üç madde), Çocuk Gelişimi (üç madde), İlgili Kanunlar (üç madde), Suç ve Suça Yönelme (dört madde), Ailenin Değerlendirilmesi (beş madde), Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet (dört madde) şeklindedir.

Nitel görüşmelerde tutulan ses kayıtları yazıya aktarılmış, elde edilen veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Verilerin analizi için tematik çerçeve belirtilmiştir. Her bir tema için kodlar oluşturulmuştur. Kodlar görüşme yapılan adli destek görevlileri için K₁, K₂, K₃ vb. şekilde belirtilmiştir.

BÖLÜM 3

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma kapsamında toplanan nicel ve nitel verilerin istatistiksel analiz çalışmaları sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ait yorumlara yer verilmiştir. Araştırmacı tarafından geliştirilen anketten elde edilen veriler ve yapılan nitel görüşmelerden elde edilen bulgular yakınsak paralel desene uygun olarak benzerlik ve farklılıklarına açısından değerlendirilerek bütünlüklü bir hale getirilmiştir.

Araştırmaya Katılan Adli Destek Görevlilerinin Kişisel Bilgileri

Bu kısımda nicel veri analizi sonuçları tüm alt başlıklar doğrultusunda tablolaştırılmıştır ve yorumlanmıştır.

Katılımcılarının demografik bilgilerine bakıldığında %62'sinin (n=163) kadın, %38'inin (n=100) erkek olduğu görülmektedir. Görüşme katılımcılarına bakıldığında da 10 katılımcıdan 9'unun kadın olduğu dikkat çekmektedir. Adli destek görevlilerinin sayıca daha fazla kadın personelden oluştuğu dikkate alındığında benzer bir cinsiyet dağılımının ankete katılımı da görülmesi şaşırtıcı bir sonuç değildir.

Katılımcıların %39.9'u (n=105) 26-30 yaş aralığındadır. Görüşmeye katılımcılarının yaş ortalamasının ise %37.4 olduğu görülmektedir. Bu fark görüşmeye katılan adli destek görevlilerinin mümkün olduğunca daha deneyimli olanlar arasından seçilmesinden kaynaklanmaktadır. Genel olarak bakıldığında son yıllardaki düzenlemeler ve ihtiyaçlarla neticesinde adli destek görevlisi olarak Adalet Bakanlığına personel alımlarının arttığı görülmektedir. Bu nedenle adli destek görevlilerinin yaş aralığı oldukça genç sayılabilecek bir grafik çizmektedir.

Katılımcıların öğrenim düzeylerine bakıldığında %73,4'ünün (n=193) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Görüşme katılımcılarına bakıldığında da altı adli destek görevlisinin lisans mezunu olduğu dört adli destek görevlisinin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Adli destek görevlisi alımlarında başvuru şartlarından biri ilgili lisans programlarından birinin (Psikoloji, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Eğitim Programları ve Öğretim, Sosyal Hizmet) tamamlanmış olmasıdır. Bu durum lisansüstü

eğitimlerin adli destek görevlilerince kendi kişisel gelişimleri için yapıldığını işaret etmektedir.

Katılımcıların mezuniyet alanlarına bakıldığında EPÖ bölümü hariç diğer bölümler birbirine yakın bir dağılım göstermektedir. EPÖ bölümünden mezun adli destek görevlilerinin diğer lisans alanlarına göre daha az olmasının nedeni bölümün halen başvuru şartları arasında tutulmasına karşın son öğrencilerini 1997 yılında alarak lisans düzeyinde eğitimlerine son vermiş olmasıdır. Bölüm lisansüstü düzeyde eğitimlerine devam etmesine karşın kurumun başvuru şartlarında lisans mezunu olma şartı aranmaktadır.

Katılımcılarının unvanlarına göre dağılımları benzer sonuçlar vermiştir. Bu durum her yıl yapılan adli destek görevlisi alımlarında eşit bir dağılımla personel alımının yapılmasına dikkat edildiğini göstermektedir.

Katılımcı sayısının hukuk bürolarında %61,21 (n=161), ceza bürolarında %31,93 (n=84) ve adli görüşme odalarında ise %6,84 (n=18) olduğu görülmektedir. Görüşmeye katılanlar içerisinde de benzer bir sonuçla en yüksek oranın hukuk büroda olduğu görülmektedir. Birimler arası farklılıklar Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde de benzer oranlarda olup, bu durumun adliyelerdeki mahkeme sayıları ve bunların iş yüklerine göre yani dosya esas sayılarına göre belirlenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların %79,5 (n=209) daha önce bir hizmet içi eğitim programına katılmıştır. Bu oranın yüksek olması olumlu bir durum olmakla birlikte yapılan eğitimlerin ne derece ihtiyaca dönük olduğuna ilişkin bir bilgi vermemektedir.

Adli Destek Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Adalet Bakanlığında görevli personelin sosyal çalışmacıların hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemek amacıyla geliştirilen Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Anketi ile yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen bulgular ve yorumlar bu başlık altında sunulmuştur.

Görev Yetki ve Sınırlılıklar Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 3

<i>Görev Yetki ve Sınırlılıklar Konusundaki Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler</i>													
Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
9	Adli sistemdeki mesleki rolümü bilirim	1	.4	13	4.9	52	19.8	116	44.1	81	30.8	4.00	.86
10	Yetki ve sorumlulukların farkındayım	6	2.3	12	4.6	46	17.5	102	38.8	97	36.9	4.03	.96
11	Özlük haklarımı bilirim	10	3.8	36	13.7	81	30.8	91	34.6	45	17.1	3.47	1.04
12	Mesleğimin getirdiği etik ilkeleri bilirim.	1	.4	14	5.3	21	8.0	94	35.7	13	50.6	4.30	.86
Genel ortalama: 3.95													

Tabloda verilen HİEİA'da yer alan **görev, yetki ve sınırlılıklar** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}=3.95$) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Alt boyutta incelenen maddeler ayrı ayrı ele alındığında ise “adli sistemdeki mesleki rolü” ($\bar{x}=4.00$), “yetki ve sorumluluklar” ($\bar{x}=4.03$), “özlük hakları” ($\bar{x}=3.47$) ve “mesleğin getirdiği etik ilkeler” ($\bar{x}=4.30$) konularında hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyaç olduğu görülmektedir. Özlük hakları konusunda düzenlenecek hizmet içi eğitim programlarında bu konuya yer verilmesinin daha yararlı olacağı düşünülmektedir.

Tablo 4

<i>Görev Yetki ve Sınırlılık Konusuna İlişkin Görüşme Bulguları</i>	
Tema (Kategoriler)	Kodlar
Görev alanı, yetki ve sınırlılıklar	Görev tanımının netliği (K ₁ , K ₃ , K ₅ , K ₆ , K ₈ , K ₁₀)
	Görev alanı dışında iş talepleri (K ₁ , K ₃ , K ₅)
	Hâkim taleplerinin karşılama zorunluluğu (K ₃ , K ₅ , K ₉)
	Yetki ve sınırların belirsizliği (K ₄ , K ₇)

Tablo 4’de verilen görüşme bulguları incelendiğinde, adli destek görevlilerinin görev alanları, yetki sınırlılıklarına ilişkin olarak görev tanımlarının net olmamasından kaynaklı sorunlar yaşadıkları görülmektedir. Bunun ardından görev alanı dışındaki iş talepleri ve hâkim taleplerinin karşılanma zorunluğu hususlarında zorlandıkları, ayrıca yetki ve sınırların belirsizliğinin de sorun olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Adli destek görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntı aşağıda sunulmaktadır.

“Adalet Bakanlığı içerisinde her hâkimin her birimin hatta her adliyenin farklı farklı uygulamaları var ve tam bir bilgim olduğunu da düşünmüyorum. Görev tanımımız da çok net değil.” (K₆)

Anket ve görüşme bulguları bir arada değerlendirildiğinde özlük hakları ve görev tanımı konularında ihtiyaç duyulduğu göze çarpmaktadır. Görev tanımı net olarak yapılamamış bir meslek gurubunda özlük haklarının da net olması beklenemez.

Çoklar ve Polat (2006) “Aile Mahkemelerindeki Psikologların Görev Alanı: Uyulama, Eksiklikler ve Öneriler” başlıklı çalışmalarında 4787 Sayılı Aile Mahkemeleri Kanunu’na göre mesleki bakımdan psikologların görev tanımlarında “bünyesinde görev yaptığı mahkemece, kanun ve benzeri kurallarla verilen görevleri yapar” ifadesinin bulunduğunu, bu durumun belirsizliğe yol açtığını, ilgili mahkemenin gerekli gördüğü hallerin neler olabileceğinin ve ne tür konularda ne gibi araştırmalar talep edebileceklerinin belirtilmediğini vurgulamışlardır. Ayrıca pedagog ve sosyal çalışmacı unvanlarının iş tanımlarının da kapsamıyla ve farklılıklarıyla ilgili detaylı ve yeterli bir tanımlamanın olmadığını, bu nedenle standart uygulamaların bulunmadığını ve bu görev alanında çalışan her uzmanın kendi yolunu çizmek zorunda kaldığını ifade etmişlerdir. Çoklar ve Polat’ın çalışması, görev yetki ve sorumluluklar konusundaki net tanımlama eksikliklerinin adli destek görevlilerinin bu alanda az da olsa ihtiyaç duydukları sonucunu desteklemektedir.

Benzer olarak Atamtürk (2010)’de çalışmasında araştırmaya katılan aile mahkemesi uzmanlarından %53.4’ünün görev tanımlarının yapılmamış olmasından kaynaklı sorun yaşadıkları bulgusuna ulaşmıştır. Söz konusu çalışmada aile mahkemesi uzmanlarının görev tanımlarındaki belirsizlik nedeni ile sosyal inceleme, raporlama, taraflarla ve velayete konu olan çocuklarla yaptıkları görüşme gibi mesleki süreçlerde zorlandıkları sonucu ortaya konulmuştur.

İlgili Kanunlar Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 5

İlgili Kanunlar Konusundaki Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikleri

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
33	İşimin gerektirdiği temel kanun, yönetmelik, yönergeleri ve uluslararası sözleşmeleri bilirim	8	3.0	43	16.3	11	41.8	87	33.1	15	5.7	3.22	.89
34	İşimin gerektirdiği temel kanun, yönetmelik, yönerge vb. değişiklikleri takip ederim.	12	4.6	48	18.3	10	39.9	80	30.4	18	6.8	3.16	.95
35	Koruyucu ve destekleyici tedbir türlerini bilirim.	9	3.4	13	4.9	46	17.5	103	39.2	92	35	3.97	1.01
Genel ortalama: 3.45													

Tablo 5’te verilen HİEİA’da yer alan **ilgili kanunlar** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =3.45) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin ilgili kanunlara ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Alt boyutta incelenen maddeler ayrı ayrı ele alındığında “işin gerektirdiği temel kanun, yönetmelik, yönergeler” ($\bar{x}$ =3.16) ile “işin gerektirdiği temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler” ($\bar{x}$ =3.22) konularında, “koruyucu ve destekleyici tedbir türlerine” ($\bar{x}$ =3.97) göre daha fazla eğitim ihtiyacı olduğu görülmektedir.

Tablo 6

Yasal Dayanak ve Mevzuat Bilgisi Konusuna İlişkin Görüşme Bulguları

Tema (Kategoriler)	Kodlar
Yasal Dayanak ve Mevzuat Bilgisi Sorunları	Bilgi eksikliği (K ₃ , K ₆ , K ₇ , K ₈ , K ₁₀)
	Eğitim yetersizliği (K ₃ , K ₄ , K ₅ , K ₁₀)
	Sınırlıkların ve yetkilerin belirsizliği (K ₄)
	Uluslararası mevzuata olan ilgisizlik (K ₉)
	Yasal dayanakların görev kapsamında görülmemesi (K ₉)

Tablo 6 incelendiğinde adli destek görevlilerini yasal dayanak ve mevzuat bilgisi sorunlarının kaynağını bilgi eksikliği ve eğitim yetersizliğinin oluşturduğu görülmektedir. Sınırlıkların ve yetkilerin belirsizliği, uluslararası mevzuata olan ilgisizlik ve yasal dayanakların görev kapsamında görülmemesi ise yasal dayanak ve mevzuat bilgisi sorunlarının kaynağını olarak ortaya çıkan diğer başlıklardır. Adli destek görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntı aşağıda sunulmaktadır.

“Hizmet öncesi eğitim almadan, doğrudan sudan çıkmış balık gibi göreve başladığımız için usta – çırak ilişkisiyle öğrenmeye çalışıyoruz. Yasal dayanakları da kulaktan dolma bilgilerle ya da Google araştırmalarıyla öğreniyoruz.” (K₁₀)

Anket ve görüşme bulguları bir arada değerlendirildiğinde yasal dayanaklar, ilgili mevzuatlar ile uluslararası sözleşmeler konusunda genel bir bilgi eksikliğinin olduğu görülmektedir Her iki bulguda adli destek görevlilerinin yasal dayanaklar konusunda bir hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları sonucunu desteklemektedir.

Bu konuda benzer bir sonuç Kılıç’ın (2013) araştırmasında da ortaya çıkmıştır. Hukuk Mahkemeleri Usul Kanununun aile hukuku ile ilgili kısımları ve boşanma konusunun kanunda nasıl ele alındığı konusu hizmet içi eğitim ihtiyacı olarak ortaya çıkmıştır.

Görüşme Teknikleri Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 7

Görüşme Teknikleri ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Adli görüşme tekniklerini bilirim	5	1.9	18	6.8	68	25.9	145	55.1	27	10.3	3.65	.82
2	Adli görüşme tekniklerini etkin şekilde kullanabilirim	4	1.5	17	6.5	81	30.8	139	52.9	22	8.4	3.60	.79
3	Yetişkin ve çocukla adli görüşmenin farklarını bilirim	8	3.0	15	5.7	48	18.3	134	51.0	58	22.1	3.83	.93

(Devam ediyor)

Tablo 7 (Devam)

Görüşme Teknikleri ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
4	Velayete ilişkin görüşmenin dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim	14	5.3	27	10.3	31	11.8	113	43.0	78	29.7	3.81	1.12
5	Mağdur çocukla görüşmenin dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim	8	3.0	14	5.3	69	26.2	123	46.8	49	18.6	3.72	.92
6	Suçta sürüklenen çocukla görüşmede dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim	7	2.7	35	13.3	76	28.9	97	36.9	48	18.3	3.54	1.02
7	Mağdur kadınla görüşmede dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim	8	3.0	41	15.6	97	36.9	86	32.7	31	11.8	3.34	.97
8	Zihinsel engeli bulunan çocuklarla görüşme yöntemlerini bilirim	16	6.1	95	36.1	88	33.5	52	19.8	52	4.6	2.80	.97
Genel ortalama: 3.54													

Tabloda verilen HİEİA'da yer alan **görüşme teknikleri** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}=3.54$) bulunmuştur. Bu sonuca göre adli destek görevlilerinin görüşme tekniklerine ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Alt boyutta incelenen maddeler ayrı ayrı incelendiğinde “adli görüşme tekniklerini”($\bar{x}=3.65$), “adli görüşme tekniklerini etkin şekilde kullanımı”($\bar{x}=3.60$), “yetişkin ve çocukla adli görüşmenin farkları” ($\bar{x}=3.83$), “velayete ilişkin görüşmede dikkat edilmesi gereken noktalar” ($\bar{x}=3.81$), mağdur çocukla görüşmenin dikkat edilmesi gereken noktalar ($\bar{x}=3.72$), “suça sürüklenen çocukla görüşmede dikkat edilmesi gereken noktalar”($\bar{x}=3.54$) konularında hizmet içi eğitim ihtiyacının az olduğu ancak “mağdur kadınla görüşmede dikkat edilmesi gereken noktalar” ($\bar{x}=3.34$) ve özellikle “zihinsel engeli bulunan çocuklarla görüşme yöntemleri” ($\bar{x}=2.80$) konularının düzenlenecek hizmet içi eğitim programlarında özellikle üzerinde durulması gerektiği görülmektedir.

Tablo 8

Görüşme Teknikleri Konusuna İlişkin Görüşme Bulguları

Tema (Kategoriler)	Kodlar
Görüşme Süreci ve Teknikleri	Engelli bireylerle iletişim (K ₁ , K ₂ , K ₆ , K ₇ , K ₉) Madde kullanımı altındaki bireylerle görüşme (K ₄ , K ₅ , K ₆ , K ₇) Okul öncesi yaş çocukları ile iletişim (K ₁ , K ₈) Yönlendirici taraflarla görüşme (K ₁ , K ₂) Şiddet mağduru kadınlarla görüşme (K ₃ , K ₅) Cinsel istismar mağdurlarıyla iletişim (K ₂) Mülteci ve göçmenlerle iletişim (K ₉) Yönlendirilmiş çocuklar ve taraflarla görüşme (K ₁₀)

Tablo 8 incelendiğinde, adli destek görevlilerini görüşme süreçlerinde zorlayan durumların en fazla engelli bireylerle görüşme olduğu, bunu madde kullanımı altındaki bireylerle görüşmenin izlediği görülmüştür. Okul öncesi dönem çocuklarla görüşme, yönlendirici taraflarla görüşme ve şiddet mağduru kadınlarla görüşme ise diğer ortaya çıkan görüşme sürecini zorlayıcı durumlardandır. Bunlara ek olarak cinsel istismar mağdurlarıyla iletişim, mülteci ve göçmenlerle iletişim ile yönlendirilmiş çocuklar ve taraflarla görüşme de ortaya çıkan zorlayıcı durumlardandır. Adli destek görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntılar aşağıda sunulmaktadır.

“Şiddet mağduru ve hiçbir sosyal desteği olmayan kadınlarla görüşürken zorlanıyorum. Çünkü tek dayanağı eşi oluyor, şiddetten dolayı eşiyle evliliğine devam edemiyor. Ailesi de destek olmadığı için sosyal yardımlarla geçinmeye çalışıyor.” (K₃)

“Birkaç vakada uyuşturucu bağımlısı olan ve görüşme esnasında kriz geçiren çocuklarla görüştüm ve onlar beni çok zorlamıştı.” (K₆)

Görüşme ve anket bulgularında da en çok ihtiyaç olarak karşımıza çıkan başlıkların başında engelli bireylerle görüşme konusu gelmektedir. Hem nicel hem nitel verilerde engelli bireylerle çalışma özellikle üzerinde durulan bir eğitim konusudur. Bunun ardından şiddet mağduru kadın ve mağdur kadın yanıtları ile her iki veri toplama yönteminde de benzer başlıklarda eğitim ihtiyacının olduğu görülmektedir.

Bu konuda benzer bir sonuç Kılıç'ın (2013) nitel araştırmasında da ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan bireylerden 3'ü çocukla görüşme, 5'i travmaya maruz kalmış çocukla görüşme konularında desteğe ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Çalışmada aile içi şiddete maruz kalmış kişilerle görüşme, mağdurla görüşme konuları da ihtiyaç duyulan eğitim konuları arasında sayılmıştır.

Rapor Yazma Teknikleri Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 9

<i>Rapor Yazma Teknikleri ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler</i>													
Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
13	Sosyal inceleme raporu hazırlama kuramsal bilgisini bilirim	6	2.3	16	6.1	38	14.4	110	41.8	93	35.4	4.01	.97
14	Sosyal inceleme raporunun kapsamını bilirim	6	2.3	9	3.4	30	11.4	120	45.6	98	37.3	4.12	.90
15	Sosyal inceleme raporunun biçimsel özelliklerini bilirim	5	1.9	10	3.8	42	16.0	108	41.1	98	37.3	4.07	.92
16	Sosyal inceleme raporuna ilişkin bilgi toplama yollarını bilirim	6	2.3	11	4.2	30	11.4	110	41.8	10	40.3	4.13	.93
Genel ortalama: 4.08													

Tabloda verilen HİEİA’da yer alan **rapor yazma teknikleri** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =4.08) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin rapor yazma tekniklerine ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Alt boyutlar ayrı ayrı incelendiğinde “sosyal inceleme raporu hazırlama” ($\bar{x}$ =4.01), “sosyal inceleme raporunun kapsamı” ($\bar{x}$ =4.12), “sosyal inceleme raporunun biçimsel özellikleri” ($\bar{x}$ =4.07) ve “sosyal inceleme raporuna ilişkin bilgi toplama” ($\bar{x}$ =4.13) maddelerinin her birinde ortalamanın önemli bir oranda yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 10

<i>Sosyal İnceleme ve Raporlamaya İlişkin Görüşme Bulguları</i>	
Tema (Kategoriler)	Kodlar
Sosyal İnceleme ve Raporlama	İş yoğunluğu (K ₃ , K ₄ , K ₁₀)
	Araç ve güvenlik sorunu (K ₅ , K ₆ , K ₇ , K ₉)
	Görüşme sürelerinin yetersizliği (K ₁₀ , K ₇)
	Aile bireylerine ulaşamama (K ₄ , K ₆)
	Hâkim inisiyatifine bağlı olma (K ₄ , K ₉)

Tablo 10 incelendiğinde, adli destek görevlilerinin sosyal inceleme yaparken yeterli bilgi toplayamama engel olarak gördükleri durumların en fazla iş yoğunluğu ile araç ve güvenlik sorunu olduğu görülmüştür. Daha sonra bunları görüşme sürelerinin yetersizliği, aile bireylerine ulaşamama ve hâkim inisiyatifine bağlı olma izlemektedir. Adli destek görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntılar aşağıda sunulmaktadır.

“Yeterince bilgi toplayamıyorum, hiçbir meslektaşımın da yeterince bilgi toplayabildiğini düşünmüyorum. Adli sistem bizim çok uzun süreli görüşmeler yapmamıza izin vermiyor.” (K₁₀)

“Suça sürüklenen çocuk söz konusu olduğunda sadece çocukla görüşme imkânı buluyoruz. Çoğu durumda ailesinden herhangi birini bile bulamıyoruz. Hâlbuki nitelikli bir sosyal inceleme için çocukların ev ortamı ve sosyal çevrelerinin de görülmesi gerekiyor.” (K₄)

Veriler bir arada değerlendirildiğinde sosyal inceleme sürecine ilişkin olarak belirgin bir eğitim ihtiyacının her iki yöntemden elde edilen verilerde ortaya çıkmadığı görülmektedir. Ancak görüşme yönteminden elde edilen bulgularda anket yönteminde bu konu alanına ilişkin olarak ölçülemeyen teknik ve fiziki şartlardan sorunlar yaşandığı, bunun da sağlıklı bir sosyal inceleme süreci ve raporlamanın önünde engel olduğu ortaya çıkmıştır.

Sosyal İnceleme Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 11

Sosyal İnceleme ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
17	Sosyal inceleme raporu hazırlama ve kuramsal bilgisini bilirim	6	2.3	24	9.1	60	22.8	110	41.8	63	24	3.76	.99
18	Sosyal inceleme raporunun sonunda yeterli değerlendirme yapabilirim	3	1.1	16	6.1	40	15.2	124	47.1	80	30.4	3.99	.89

(Devam ediyor)

Tablo 11 (Devam)

Sosyal İnceleme ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
19	Sosyal çevre ve yaşam alanı araştırmalarında dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim	7	2.7	13	4.9	57	21.7	114	43.3	72	27.4	3.87	.95
20	Evlat edinmenin hukuki şartlarını bilirim	25	9.5	56	21.3	73	27.8	78	29.7	31	11.8	3.12	1.16
21	Koruyucu aile sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim	26	9.9	74	28.1	98	37.3	46	17.5	19	7.2	3.84	1.05
22	Şahsi ilişki tesisinde dikkat edilmesi gereken hususları bilirim	11	4.2	43	16.3	48	18.3	99	37.6	62	23.6	3.60	1.13
23	Velayet kavramı ve ebeveynlerini velayet açısından sorumluluklarını bilirim	17	6.5	28	10.6	34	12.9	94	35.7	90	34.2	3.80	1.20
Genel ortalama: 3.57													

Tabloda 11'deki HİEİA'da yer alan **sosyal inceleme** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =3.57) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında çalışan adli destek görevlilerinin sosyal inceleme konusuna ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Maddeler ayrı ayrı incelendiğinde ise “sosyal inceleme raporu hazırlama ve kuramsal bilgi”($\bar{x}$ =3.76), “sosyal inceleme raporunun sonunda yeterli değerlendirme” ($\bar{x}$ =3.99), “sosyal çevre ve yaşam alanı araştırmalarında dikkat edilmesi gereken noktalar”($\bar{x}$ =3.87), “koruyucu aile sistemi” ($\bar{x}$ =3.84), “şahsi ilişki tesisinde dikkat edilmesi gereken hususlar” ($\bar{x}$ =3.60), “velayet kavramı ve ebeveynlerini velayet açısından sorumlulukları” ($\bar{x}$ =3.80) konularındaki hizmet içi eğitim ihtiyacının az olduğu ancak “evlat edinmenin hukuki şartları” ($\bar{x}$ =3.12) konusundaki ihtiyacın fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 12

Sosyal İnceleme Kapsamındaki Dava Konularına İlişkin Görüşme Bulguları

Tema (Kategoriler)	Kodlar
Sosyal İnceleme Kapsamında Dava Konuları	Koruyucu aile sistemi (K ₁ , K ₂ , K ₃ , K ₄ , K ₅ , K ₆ , K ₇ , K ₁₀)
	Evlat edinme (K ₂ , K ₃ , K ₄ , K ₅ , K ₆)
	Boşanma (K ₄ , K ₆ , K ₇ , K ₈)
	Şahsi ilişkinin tesisi (K ₃ , K ₄ , K ₆)
	Velayet (K ₄ , K ₆)
	Suç türleri (K ₉ , K ₁₀)
	Suçta sürüklenme risk potansiyeli (K ₉ , K ₁₀)

Tablo 12 incelendiğinde, adli destek görevlilerinin dava konularında bilgi eksikliğinin en fazla koruyucu aile sistemi olduğu, ardından evlat edinme ve boşanma konusunun geldiği görülmektedir. Ayrıca velayet, suç türleri ve suçta sürüklenme risk potansiyeli başlıkları da bilgi eksikliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Adli destek görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntı aşağıda sunulmaktadır.

“Evlat edinme ve koruyucu aile sistemi ile ilgili dosyalar geliyor. Maalesef kervan yolda dizilir şeklinde olduğu için dosyalar geldikçe öğrenmek zorunda kaldık. Ama kimse bununla ilgili bir eğitim vermedi. Meslektaşlarımızla bir araya gelerek, tartışarak, pek çok dosya inceleyerek işin içinden çıkmaya çalışıyoruz”. (K₄)

Anket ve görüşme verileri; özellikle koruyucu aile sistemi ve evlat edinme konularında daha fazla eğitim ihtiyacı olduğu sonucunu açıkça ortaya koymaktadır. Kılıç'ın (2013) çalışmasında benzer olarak nitel görüşmeye katılan 9 katılımcıdan 7'sinin velayet ile ilgili konularda hizmet içi eğitim ihtiyacına duyduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çocukla İletişim Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 13

Çocukla İletişim ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		̄X	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
27	Adli görüşmede etkili iletişim yollarını bilirim	3	1.1	11	4.2	59	22.4	154	58.6	36	13.7	3.79	.76

(Devam ediyor)

Tablo 13 (Devam)

Çocukla İletişim ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
28	Adli görüşmede iletişim engellerinin neler olduğunu bilirim	6	2.3	17	6.5	51	19.4	153	58.2	36	13.7	3.74	.85
29	Çocukla iletişimde temel kuralları bilirim	2	8	12	4.6	41	15.6	154	58.6	54	20.5	3.93	.78
Genel ortalama: 3.82													

Tabloda 13’de verilen HİEİA’da yer alan **çocukla iletişim** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =3.82) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin çocukla iletişim ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Maddeler ayrı ayrı incelendiğinde ise “adli görüşmede etkili iletişim yolları” ($\bar{x}$ =3.79) ve “adli görüşmede iletişim engelleri” ($\bar{x}$ = 3.74) konularında; “çocukla iletişimde temel kurallar” ($\bar{x}$ = 3.93) konusuna göre daha fazla ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Tablo 8’de verilen “görüşme süreci ve teknikleri” konu başlığı altında toplanan görüşme yönteminden elde edilen veriler arasında “okul öncesi yaş çocukları ile iletişim” ile “yönlendirilmiş çocuklar ve taraflarla görüşme” başlıklarının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu bulgu çocukla iletişim üst başlığı için de bir eğitim ihtiyacı olduğunu ortaya koymaktadır.

Nitel ve nitel veriler birlikte değerlendirildiğinde her iki veri setinde de az düzeyde olmakla birlikte çocukla iletişim konusunda eğitim ihtiyacı olduğu göze çarpmaktadır. Çocukla iletişim konusunda ortaya çıkan eğitim ihtiyacının özellikle okul öncesi dönemde olan çocuklarla iletişim kurma hususunda olduğu ve adli destek görevlilerinin bu yaş dönemindeki çocuklarla görüşme yapmakta zorlandıkları anlaşılmaktadır.

Çocuk Gelişimi Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 14

Çocuk Gelişimi ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
30	Çocukların psikososyal gelişimlerine etki eden faktörleri bilirim	5	1.9	11	4.2	49	18.6	143	54.4	55	20.9	3.88	.85
31	Çocuğun gelişim dönemlerini bilirim	6	2.3	6	2.3	47	17.9	139	52.9	65	24.7	3.95	.85
32	Çocuğun tüm yönleri ile gelişim özelliklerini bilirim.	7	2.7	8	3	78	29.7	129	49	41	15.6	3.71	.85
Genel ortalama: 3.85													

Tabloda 14'te verilen HİEİA'da yer alan **çocuğun gelişimi** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =3.85) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin çocuğun gelişimi ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Yapılan görüşmelerde ve geçmiş hizmet içi eğitimler incelendiğinde adli destek görevlilerine yönelik olarak yapılan tüm hizmet içi eğitimlerde çocuğun gelişim dönemleri, psikososyal, zihinsel ve fiziksel gelişim özellikleri konularının öncelikli olarak yer verilen başlıklar arasında olduğu görülmüştür. Bu nedenle adli destek görevlileri bu konuların artık kendileri için ihtiyaç olmadığı görüşünü bildirmişlerdir.

Maddeler incelendiğinde “çocuğun psikososyal gelişimine etki eden faktörler” ($\bar{x}$ =3.88) ve “çocuğun gelişim dönemleri” ($\bar{x}$ =3.95) konularında ihtiyacın az olduğu ancak “çocuğun tüm yönleri ile gelişim özellikleri” ($\bar{x}$ =3.71) konusunun düzenlenecek hizmet içi eğitimde üzerinde durulması gereken hususlardan biri olduğu söylenebilir.

Tablo 8'de aktarılan görüşme süreci verilerinde ortaya çıkan “okul öncesi çocukla iletişim” başlığı çocuk gelişiminde (2-6 yaş) okul öncesi döneme ilişkin daha fazla bilgi ihtiyacı olduğunu ortaya koymaktadır.

Görüşmeye ve ankete katılan adli destek görevlileri daha önce yapılan hizmet içi eğitimlerde genellikle çocuk gelişimi konularının yer aldığını ifade etmişlerdir. Ancak eğitimlerde yer verilen çocuk gelişimine ilişkin bilgilerin vaka temelli çalışmalarla

desteklenmemesi nedeniyle bu konunun bir eğitim ihtiyacı olarak ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülmektedir.

Bireyi Tanıma Teknikleri Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 15

Bireyi Tanıma Teknikleri ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
24	Bireysel farklılıkların nedenlerini bilirim	6	2.3	15	5.7	44	16.7	143	54.4	55	20.9	3.85	.89
25	Bireysel farklılıkları etkileyen kalıtsal ve çevresel etmenleri bilirim	5	1.9	14	5.3	50	19	137	52.1	47	21.7	3.86	.88
26	Bireyi tanıma tekniklerini bilirim	7	2.7	13	4.9	63	24	145	55.1	35	13.3	3.71	.85
Genel ortalama: 3.81													

Tablo 15’te verilen HİEİA’da yer alan **bireyi tanıma teknikleri** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =3.81) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin bireyi tanıma teknikleri ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Maddeler ayrı incelendiğinde “bireysel farklılıkların nedenleri” ($\bar{x}$ =3.85) ve “bireysel farklılıkları etkileyen kalıtsal ve çevresel etmenleri” ($\bar{x}$ =3.86) konularında ihtiyacın az olduğu ancak; “bireyi tanıma teknikleri” ($\bar{x}$ =3.71) konusunda diğerlerine göre daha fazla ihtiyaç olduğu görülmektedir. Adli destek görevlilerinin hali hazırda yürüttükleri görüşme süreçlerinde, görüşmeye katılanları, onlara yönelttikleri sorularla tanımaya çalıştıkları anlaşılmakta ve özel olarak bireyi tanıma teknik ve testlerini kullanma noktasında eğitim yolu ile desteklenmelerinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Suç ve Suça Yönelme Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 16

Suç ve Suça Yönelme ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
36	Suç türlerini bilirim	13	4.9	26	9.9	84	31.9	93	35.4	47	17.9	3.52	1.05
37	Suça yönelten risk faktörleri bilirim	10	3.8	16	6.1	68	25.9	116	44.1	53	20.2	3.70	.98
38	Çocuk ihmali ve istismarı ile suça sürüklenme arasındaki ilişkiyi bilirim	6	2.3	16	6.1	59	22.4	117	44.5	65	24.7	3.83	.94
39	Çocuk istismarının türlerini bilirim	7	2.7	10	3.8	40	15.2	125	47.5	81	30.8	4.00	.92
Genel ortalama: 3.76													

Tablo 16’da verilen HİEİA’da yer alan **suç ve suça yönelme** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =3.76) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin suça yönelme ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Maddeler ayrı ayrı incelendiğinde “çocuk istismarının türleri” ($\bar{x}$ =4.00) ve “çocuk ihmali ve istismarı ile suça sürüklenme arasındaki ilişki” ($\bar{x}$ =3.83) konularında eğitim ihtiyacının az olduğu ancak; “suça yönelten risk faktörleri” ($\bar{x}$ =3.70) ve özellikle “suç türleri” ($\bar{x}$ =3.52) konularının düzenlenecek hizmet içi eğitimde önemli olması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 16’da verilen görüşme bulgularına bakıldığında görüşmecilerin “suç türleri” ile “suça sürüklenme risk potansiyeli” konularında eğitim ihtiyacı içerisinde oldukları görülmektedir.

Nicel ve nite veriler birlikte değerlendirildiğinde suça yönelten risk faktörleri ile suç türleri konularının ortaya çıkan ortak eğitim ihtiyacı olduğu görülmekte ve her iki veri seti bu konularda birbirini destekler sonuçlar vermektedir.

Ailenin Değerlendirilmesi Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 17

Ailenin Değerlendirilmesi ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
40	Ailenin psikososyal fonksiyonlarını bilirim	10	3.8	22	8.4	41	15.6	132	50.2	58	22.1	3.78	1.00
41	Ailenin yaşam döngüsü evrelerini bilirim	7	2.7	29	11	62	23.6	116	44.1	49	18.6	3.65	.99
42	Ailede iletişim sorunlarına yol açan nedenleri bilirim	6	2.3	16	6.1	51	19.4	134	51	36	21.3	3.82	.91
43	Ailedeki iletişim sorununa bağlı olarak çözüm önerileri geliştirebilirim	4	1.5	25	9.5	66	25.1	132	50.2	36	13.7	3.65	.88
44	Tipik evlilik sorunları ayırt edebilirim	12	4.6	21	8	62	23.2	118	44.9	51	19.4	3.66	1.02
45	Boşanmanın çocuk üzerindeki etkilerini bilirim	6	2.3	13	4.9	42	16	131	49.8	71	27	3.94	.91
46	Ailelere gerekli rehberliği ve yönlendirmeyi yapabilirim	9	3.4	23	8.7	66	25.1	131	49.8	34	12.9	3.60	.93
Genel ortalama: 3.73													

Tablo 17’de verilen HİEİA’da yer alan **ailenin değerlendirilmesi** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =3.73) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin ailenin değerlendirilmesine ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Maddeler ayrı ayrı incelendiğinde “boşanmanın etkileri” ($\bar{x}$ =3.94), “ailede iletişim sorunlarına yol açan nedenler” ($\bar{x}$ =3.82) ve “ailenin psiko-sosyal fonksiyonları” ($\bar{x}$ =3.78) konularında hizmet içi eğitim ihtiyacının az olduğu ancak bunlara kıyasla “ailenin yaşam döngüsü ve evreleri” ($\bar{x}$ =3.65), “tipik evlilik sorunları” ($\bar{x}$ =3.66), “ailedeki iletişim sorununa ilişkin çözüm önerileri” ($\bar{x}$ =3.65) ve “ailelere gerekli rehberlik ve yönlendirme” ($\bar{x}$ = 3.60) konularında hizmet içi eğitim ihtiyacının fazla olduğu görülmektedir. Kılıç’ın

(2013) çalışmasında elde edilen boşanma, aile danışmanlığı ve uzlaştırma konularındaki hizmet içi eğitim ihtiyacı çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Ailenin değerlendirilmesi alt başlığında önemli bir unsur olan rehberlik ve yönlendirme konusu görüşme yönteminde daha kapsamlı olarak tespit edilmiştir. Anket verilerinde ailenin değerlendirilmesi başlığı altında en yüksek ihtiyaç olarak ortaya çıkan “ailelere gerekli rehberliği ve yönlendirme” konusu görüşme verilerinde de yüksek oranda ortaya çıkmıştır. Bu konuda görüşmeye katılan adli destek görevlilerinden toplanan veriler Tablo 18’de detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 18

Adli Destek Görevlilerinin Rehberlik ve Yönlendirme Konusuna İlişkin Görüşme Bulguları

Tema (Kategoriler)	Kodlar
Rehberlik ve Yönlendirme	Hizmet kurumlarına ilişkin bilgi eksikliği (K ₁ , K ₂ , K ₆ , K ₇ , K ₈)
	İşlevselliğinden emin olamama (K ₅ , K ₉ , K ₁₀)
	Kurumların işleyiş farklılıkları (K ₂ , K ₁₀)
	Sonuçlarının takip edilememesi (K ₅)
	Kurumlar arası koordinasyon eksikliği (K ₅)

Tablo 18 incelendiğinde, adli destek görevlilerinin rehberlik ve yönlendirme yaparken yaşadıkları sorunlara ilişkin olarak en fazla sorunun yönlendirme yapılacak olan hizmet kurumlarına ilişkin bilgi eksikliğinden kaynaklandığı görülmektedir. Yapılan yönlendirme sonrası ilgili kurumca sunulan hizmetin işlevselliğinden emin olamama ikinci önemli sorun olarak görülmektedir. Ayrıca yönlendirme yapılacak kurumların birbirlerinden farklı işleyişlerinin ve yapılanmalarının olması, yönlendirme sonrası bireylerin aldıkları hizmetin sonuçlarının takip edilememesi, bireylerin aldıkları bu hizmetlerin işlevsel olup olmadığı konusunda emin olunamaması ve kurumlar arası koordinasyon eksikliğinin de rehberlik ve yönlendirme aşamalarında sorun olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Adli destek görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntı aşağıda sunulmaktadır.

“Adalet Bakanlığı içerisinde her hâkimin her birimin hatta her adliyenin farklı farklı uygulamaları var ve tam bir bilgim olduğunu da düşünmüyorum. Görev tanımımız da çok net değil.” (K₆)

Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 19

Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet Konusu ile İlgili Anket Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Md. No	Madde	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		$\bar{X}$	SS
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
47	Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın farkındayım	4	1.5	7	2.7	35	13.3	126	47.9	91	34.6	4.11	.83
48	Aile içi şiddetin kadın üzerindeki etkilerini bilirim	6	2.3	9	3.4	41	15.6	118	44.9	89	33.8	4.04	.91
49	Aile içi şiddetin çocuk üzerindeki etkilerini bilirim	5	1.9	10	3.8	35	13.3	115	43.7	98	37.3	4.10	.90
50	Aile içi şiddete maruz kalanlara önerilecek yardım kuruluşunu bilirim	2	8	40	15.2	82	31.2	91	34.6	48	18.3	3.54	.98
Genel ortalama: 3.95													

Tablo 19’da verilen HİEİA’da yer alan **toplumsal cinsiyet ve şiddet** alt boyutuna verilen yanıtların genel ortalaması ($\bar{x}$ =3.95) bulunmuştur. Bu sonuca göre Adalet Bakanlığında görevli adli destek görevlilerinin toplumsal cinsiyet ve şiddete ilişkin hizmet içi eğitime az düzeyde ihtiyacı olduğu söylenebilir.

Maddeler ayrı ayrı incelendiğinde “toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık” ($\bar{x}$ =4.11), “aile içi şiddetin kadın üzerindeki etkileri” ($\bar{x}$ =4.04) ve “aile içi şiddetin çocuk üzerindeki etkileri” ($\bar{x}$ =4.10) konularında ortalamanın oldukça yüksek olduğu ancak “aile içi şiddete maruz kalanlara önerilecek yardım kuruluşları” ($\bar{x}$ =3.54) konusunda alınan puanın diğerlerine nazaran oldukça düşük olduğu bulgulanmıştır. Düzenlenecek hizmet içi eğitim programında önerilecek yardım kuruluşları konusu üzerinde durulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Tablo 8’de verilen “görüşme süreci ve teknikleri” konu başlığı altında toplanan görüşme verilerine bakıldığında ise “şiddet mağduru kadınla görüşme” ile cinsel istismar mağdurlarıyla görüşme” başlıklarının da toplumsal cinsiyet ve şiddet konusundaki eğitim ihtiyacını işaret ettiği görülmektedir.

Genel olarak tüm anket ve görüşme verileri değerlendirildiğinde hizmet içi eğitim ihtiyacının; rapor yazma teknikleri, toplumsal cinsiyet ve şiddet, görev yetki ve

sorumluluklar, çocuğun gelişimi, çocukla iletişim, bireyi tanıma teknikleri, suç ve suça yönelme, ailenin değerlendirilmesi alt boyutlarda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte ilgili kanunlar, görüşme teknikleri ve sosyal inceleme alanlarında diğer alt boyutlara göre daha fazla ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Adli Destek Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Konu Önerileri

Katılımcıların hizmet içi eğitimlerde ihtiyaç duyduklarını belirttikleri konu başlıkları şöyledir. Ortaya çıkan başlıkların hem anketten elde edilen bulgularla hem de nitel görüşme bulguları ile örtüştüğü görülmektedir. Burada öne çıkan başlığın hizmet öncesi eğitim olduğu dikkat çekicidir. Adli destek görevlilerinin mesleklerin başında alacakları kuruma oryantasyonu da içerecek bir hizmet içi eğitim programının yararlı olacağı düşünülmektedir. Ancak her ne kadar kapsamlı bir hizmet öncesi eğitim gerekli ise de adli destek görevlilerinin zaman içerisinde oluşacak mesleki gelişim ihtiyaçları karşısında yeterli olmayacaktır.

Bu noktada ortaya çıkan eğitim ihtiyacı konuları detaylı olarak aşağıda verilmektedir.

- Hizmet Öncesi Eğitim
- Travma Eğitimi, Travma Sonrası Stres Bozukluğu
- Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüğü İşleyişi
- Resim Analizi
- Oyun Terapisi
- SSÇ’lerin Suça Yönelmesine Etki Eden Faktörler ve Gerekli Tedbirler
- Adli Görüşme Odaları Eğitimi
- Adli Destek Görevlilerinin Mesleki Roller, Görev Yetki ve Sınırlıkları
- Görüşme Teknikleri
- İlgili Kanunlar ve Mevzuat
- Madde Bağımlılığı
- Çocuk Testleri
- Krize Müdahale
- Rehberlik ve Yönlendirme Yapılabilecek Kurumlar

Tablo 20

Mesleki Gelişimlerine Katkı Sunacak Eğitim Konularına İlişkin Görüşme Bulguları

Tema (Kategoriler)	Kodlar
Mesleki gelişime uygun eğitim konuları	Engelli Bireylerle Adli Görüşme (K ₂ , K ₆ , K ₇ , K ₈)
	Aile İçi İletişim – Aile Danışmanlığı (K ₂ , K ₃ , K ₅)
	Oyun Terapisi (K ₁ , K ₃ , K ₄)
	Süpervizyon (K ₁ , K ₃ , K ₉)
	Mülteciler ile Adli Görüşme (K ₂ , K ₉)
	Yasal Dayanaklar (K ₂ , K ₁₀)
	Cinsel İstismar Mağduru Çocuğa Yaklaşım (K ₂ , K ₆)
	Okul Öncesi Dönem Çocuklarıyla Görüşme (K ₁)
	Transaksiyonel Analiz (K ₄)
	Psikopatoloji (K ₅)
	Madde Bağımlılığı (K ₇)
	LGBTİ (K ₁₀)

Tablo 20 incelendiğinde engelli bireylerle görüşme başlığının öne çıktığı görülmektedir. Bunu Aile İçi İletişim-Aile Danışmanlığı, Oyun Terapisi, Süpervizyon eğitimleri izlemektedir. Mülteciler ile Adli Görüşme, Yasal Dayanaklar ve Cinsel İstismar Mağduru Çocuğa Yaklaşım konularının da istenen eğitim konuları arasında olduğu görülmektedir. Adli destek görevlilerinin görüşlerinden alınan birebir alıntılar aşağıda sunulmaktadır.

“Engelli bireylerle görüşmek çok zorlayıcı oluyor. Eğitimimin ve donanımımın yetmediği özel çocuklarla görüşme yapmak çok zorlandığım durumlardan biri” (K₆)

“Doğrudan Aile Danışmanlığını kastetmiyorum ama ilişki dinamiklerinin aktarıldığı aile içi ilişkilerle ilgili bir eğitim yararlı olabilir.” (K₂)

Yapılan nitel çalışmada hizmet içi eğitimlerin uygulama odaklı olması, yurtdışı örneklerinin paylaşılmasının önemli olduğu ve genel olmasından ziyade yapılandırılmış olmasının gerekli olduğu görülmüştür. Adli destek görevlilerinin en az lisans mezunu düzeyinde eğitim almış oldukları ve mesleki deneyim sahibi olduklarının da planlanan eğitimlerde dikkate alınması gerektiği tespit edilmiştir.

Nitel araştırma kapsamında ortaya çıkan başlıkların araştırmanın nicel verileri ile de örtüştüğü görülmektedir. Nicel verilerden farklı olarak nitel verilerde ortaya çıkan Süpervizyon başlığı dikkat çekicidir. Bu konuda yapılan araştırmalar her ne kadar sosyal çalışmacı özelinde olsa da adli destek görevlisi olarak psikolog, pedagog ve sosyal

çalışmacıların görevlendirildikleri göz önüne alındığında bu çalışmalarda elde edilen sonuçların da kapsayıcı olduğu düşünülmektedir.

Bu noktada incelenen iki farklı çalışmada da ortak bulgu sosyal çalışmacıların mesleki yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerle ve çözüm aradıkları sorunlara ilişkin ilke ve standartları belirlenmiş bir süpervizyon ihtiyacı içerisinde olduklarıdır (Özkan, 2016) ve (Özkan, 2020).

Anket Verilerinde Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Olarak Öne Çıkan Konu Başlıklarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi

Araştırmanın bu kısmında adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları veri toplama aracında belirtilen demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Bu inceleme alt başlıklar içerisinde en fazla eğitim ihtiyacı ortaya çıkan maddeler üzerinden yapılmıştır.

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Tablo 21

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Özlük hakları (Madde 11)												
Cinsiyet	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kadın	2	20,0	20	55,6	53	65,4	61	67,0	27	60,0	163	62,0
Erkek	8	80,0	16	44,4	28	34,6	30	33,0	18	40,0	100	38,0
Temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (Madde 34)												
Cinsiyet	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kadın	7	58,3	29	60,4	67	63,8	50	62,5	10	55,6	163	62
Erkek	5	41,7	19	39,6	38	36,2	30	37,5	8	44,4	100	38
Engelli bireylerle görüşme (Madde 8)												
Cinsiyet	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kadın	6	37,5	58	61,1	58	65,9	34	65,4	7	58,3	163	62
Erkek	10	62,5	37	38,9	30	34,1	18	34,6	5	41,7	100	38

(Devam ediyor)

Tablo 21 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Cinsiyete Göre İncelenmesi

Mağdur kadınla görüşme (Madde 7)												
Cinsiyet	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kadın	2	25	27	65,9	53	54,6	60	69,8	21	67,7	163	62
Erkek	6	75	14	34,1	44	45,4	26	30,2	10	32,3	100	38
Evlat edinme (Madde 20)												
Cinsiyet	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kadın	12	48	29	51,8	55	75,3	45	57,7	22	71	163	62
Erkek	13	52	27	48,2	18	24,7	33	42,3	9	29	100	38
Suç türleri (Madde 36)												
Cinsiyet	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kadın	7	53,8	13	50	60	71,4	58	62,4	25	53,2	163	62
Erkek	6	46,2	13	50	24	28,6	35	37,6	22	46,8	100	38
Rehberlik ve yönlendirme (Madde 46)												
Cinsiyet	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kadın	2	22,2	6	26,1	42	63,6	88	67,2	25	73,5	163	62
Erkek	7	77,8	17	73,9	24	36,4	43	32,8	9	26,5	100	38

Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim ihtiyacının cinsiyete göre anlamlı bir biçimde değiştiği bulgulanmıştır. Buna göre kadınların, erkeklere göre daha yüksek puan aldığı görülmektedir. Buna göre kadınların, erkeklere göre hizmet içi eğitim ihtiyacının daha az olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim ihtiyacının öne çıktığı konulara bakıldığında; “hiç (bir)” seçeneğini işaretleyen personelin, özlük hakları (%80), engelli bireylerle görüşme (%62,5), mağdur kadınla görüşme (%75), evlat edinme (%52), rehberlik ve yönlendirme (%77,8) konularında erkek olduğu, temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (% 58,3) ile suç türleri konularında ise (%53,8) kadın olduğu görülmektedir.

Hizmet içi eğitim ihtiyacı tespitine yönelik yapılan araştırmalarda genel olarak eğitim ihtiyacının cinsiyete göre farklılıklar gösterdiği görülmektedir. Toklu (2012) Düzce Üniversitesi idari personeline yönelik yürüttüğü hizmet içi eğitim ihtiyacı çalışmasında uyum eğitimi konusunda cinsiyete göre farklılık olduğunu tespit etmiş, diğer alt boyutlarda ise herhangi bir farklılık olmadığını bulgulanmıştır. Benzer şekilde Ercan, (2013) de “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının

Belirlenmesi” başlıklı çalışmasında pratik alanda erkeklerin, insan ilişkileri alanında ise kadınların daha fazla eğitim ihtiyacı taleplerinin olduğunu bulgulamıştır.

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Yaşa Göre İncelenmesi

Tablo 22

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Yaşa Göre İncelenmesi

Özlük hakları (Madde 11)												
Yaş	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20-25 yaş	2	20	9	25	8	9,9	13	14,3	3	6,7	35	13,3
26-30 yaş	1	10	13	36,1	38	46,9	35	38,5	18	40	105	39,9
31-35 yaş	6	60	8	22,2	16	19,8	15	16,5	4	8,9	49	18,6
36-40 yaş	1	10	5	13,9	15	18,5	23	25,3	10	22,2	54	20,5
41-45 yaş	0	0	1	2,8	3	3,7	1	1,1	6	13,3	11	4,2
46-50	0	0	0	0	1	1,2	3	3,3	2	4,4	6	2,3
51 yaş ve üzeri	0	0	0	0	0	0	1	0	2	4,4	3	1,1
Temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (Madde 34)												
Yaş	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20-25 yaş	1	8,3	7	14,6	14	13,3	12	15	1	5,6	35	13,3
26-30 yaş	6	50	19	39,6	40	38,1	33	41,3	7	38,9	105	39,9
31-35 yaş	5	41,7	14	29,2	20	19,0	7	8,8	3	16,7	49	18,6
36-40 yaş	0	0	7	14,6	26	24,8	17	21,3	4	22,2	54	20,5
41-45 yaş	0	0	1	2,1	3	2,9	6	7,5	1	5,6	11	4,2
46-50	0	0	0	0	0	0	4	5	2	11,1	6	2,3
51 yaş ve üzeri	0	0	0	0	2	1,9	1	1,3	0	0	3	1,1
Engelli bireylerle görüşme (Madde 8)												
Yaş	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20-25 yaş	3	18,8	13	13,7	14	15,9	4	7,7	1	8,3	35	13,3
26-30 yaş	3	18,8	39	41,1	39	44,3	21	40,4	3	25	105	39,9
31-35 yaş	8	50	17	17,9	11	12,5	11	21,2	2	16,7	49	18,6
36-40 yaş	1	6,3	22	23,2	17	19,3	10	19,2	4	33,3	54	20,5
41-45 yaş	0	0	2	2,1	5	5,7	2	3,8	2	16,7	11	4,2
46-50	1	6,3	0	0	2	2,3	3	5,8	0	0	6	2,3
51 yaş ve üzeri	0	0	2	2,1	0	0	1	1,9	0	0	3	1,1

(Devam ediyor)

Tablo 22 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Yaşa Göre İncelenmesi

Mağdur kadınla görüşme (Madde 7)												
Yaş	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20-25 yaş	4	50	6	14,6	15	15,5	9	10,5	1	3,2	35	13,3
26-30 yaş	1	12,5	17	41,5	41	42,3	39	45,3	7	22,6	105	39,9
31-35 yaş	2	25	11	26,8	18	18,6	10	11,6	8	25,8	49	18,6
36-40 yaş	0	0	6	14,6	18	18,6	22	25,6	8	25,8	54	20,5
41-45 yaş	0	0	1	2,4	3	3,1	3	3,5	4	12,9	11	4,2
46-50	1	12,5	0	0	0	0	2	2,3	3	9,7	6	2,3
51 yaş ve üzeri	0	0	0	0	2	2,1	1	1,2	0	0	3	1,1
Evlat edinme (Madde 20)												
Yaş	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20-25 yaş	4	16	12	21,4	11	15,1	6	7,7	2	6,5	35	13,3
26-30 yaş	8	32	19	33,9	38	52,1	25	32,1	15	48,4	105	39,9
31-35 yaş	10	40	14	25	12	16,4	11	14,1	2	6,5	49	18,6
36-40 yaş	3	12	7	12,5	10	13,7	28	35,9	6	19,4	54	20,5
41-45 yaş	0	0	2	3,6	1	1,4	5	5,1	4	12,9	11	4,2
46-50	0	0	1	1,8	1	1,4	2	2,6	2	6,5	6	2,3
51 yaş ve üzeri	0	0	1	1,8	0	0	2	2,6	0	0	3	1,1
Suç türleri (Madde 36)												
Yaş	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20-25 yaş	2	15,4	2	7,7	18	21,4	8	8,6	5	10,6	35	13,3
26-30 yaş	4	30,8	12	46,2	37	44	33	35,5	19	40,4	105	39,9
31-35 yaş	4	30,8	8	30,8	12	14,3	18	19,4	7	14,9	49	18,6
36-40 yaş	1	7,7	4	15,4	13	15,5	26	28	10	21,3	54	20,5
41-45 yaş	1	7,7	0	0	3	3,6	3	3,2	4	8,5	11	4,2
46-50	1	7,7	0	0	1	1,2	2	2,2	2	4,3	6	2,3
51 yaş ve üzeri	0	0	0	0	0	0	3	3,2	0	0	3	1,1
Rehberlik ve yönlendirme (Madde 46)												
Yaş	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20-25 yaş	2	22,2	1	4,3	17	25,8	15	11,5	0	0	35	13,3
26-30 yaş	1	11,1	7	30,4	30	45,5	58	44,3	9	26,5	105	39,9
31-35 yaş	6	66,7	8	34,8	10	15,2	20	15,3	5	14,7	49	18,6
36-40 yaş	0	0	6	26,1	8	12,1	30	22,9	10	29,4	54	20,5
41-45 yaş	0	0	0	0	1	1,5	5	3,8	5	14,7	11	4,2
46-50	0	0	1	4,3	0	0	1	8	4	11,8	6	2,3
51 yaş ve üzeri	0	0	0	0	0	0	2	1,5	1	2,9	3	1,1

Yapılan analiz sonucunda hizmet içi eğitim ihtiyacının yaşa göre anlamlı bir biçimde değiştiği bulgulanmıştır, ($p<.05$). Yaşa göre farklılaşma incelendiğinde en az eğitim ihtiyacının 41 yaş ve üzeri adli destek görevlisinde olduğu, 30 yaş altındaki adli destek görevlilerinin eğitim ihtiyacının ise daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun henüz meslek hayatlarının başında olmalarından ve sisteme uyum süreçlerinin devam ettiğinden kaynaklandığı söylenebilir. Eğitim ihtiyacının öne çıktığı konulara daha detaylı bakıldığında “az (iki)” seçeneği ile daha fazla eğitim ihtiyacının; özlük hakları (%36,1), temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (%39,6) engelli bireylerle görüşme (%41,1), mağdur kadınla görüşme (%41,5), evlat edinme (%33,9) ve suç türleri (%46,2) konularında 26-30 yaş arası, rehberlik ve yönlendirme (%77,8) konusunda ise 31-35 yaş arası adli destek görevlisinde olduğu görülmektedir.

Hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik çalışmalarda genellikle yaş aralığına göre farklılıkların olduğu görülmektedir. Toklu (2012), “Düzce Üniversitesi'nde Görevli İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması” konulu çalışmasında hizmet içi eğitim ihtiyacının yaşa göre farklılaşma durumunu incelemiş ve idari hizmetlerde görev yapan personelden 21-30 yaş aralığında bulunanların daha fazla uyum eğitimine ihtiyaç duyduğunu tespit etmiştir. Bu tespit bizim çalışmamızda da elde edilen yaşa göre farklılaşma durumunu desteklemektedir.

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Hizmet Süresine Göre İncelenmesi

Tablo 23

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Hizmet Süresine Göre İncelenmesi

Özlük hakları (Madde 11)												
Hizmet Süresi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	3	30	8	22,2	7	8,6	1	1,1	2	4,4	21	8
1-5 yıl	0	0	15	41,7	37	45,7	43	47,3	18	40,0	113	43
6-10 yıl	6	60	7	19,4	17	21	15	16,5	6	13,3	51	19,4
11-16 yıl	1	10	5	13,9	18	22,2	29	31,9	16	35,6	69	26,2
17-21 yıl	0	0	1	2,8	2	2,5	1	1,1	0	0	4	1,5
22 yıl ve üzeri	0	0	0	0	0	0	2	2,2	3	6,7	5	11,9

(Devam ediyor)

Tablo 23 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Hizmet Süresine Göre İncelenmesi

Temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (Madde 34)												
Hizmet Süresi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	3	25	6	12,5	7	6,7	5	6,3	0	0	21	8
1-5 yıl	3	25	22	45,8	43	41	36	45	9	50	113	43
6-10 yıl	5	41,7	13	27,1	22	21	8	10	3	16,7	51	19,4
11-16 yıl	1	8,3	6	12,5	30	28,6	27	33,8	5	27,8	69	26,2
17-21 yıl	0	0	1	2,1	1	1	2	2,5	0	0	4	1,5
22 yıl ve üzeri	0	0	0	0	2	1,9	2	2,5	1	5,6	5	1,9
Engelli bireylerle görüşme (Madde 8)												
Hizmet Süresi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	4	25	10	10,5	5	5,7	2	3,8	0	0	21	8
1-5 yıl	0	0	43	45,3	44	50	22	42,3	4	33,3	113	43
6-10 yıl	10	62,5	16	16,8	12	13,6	11	21,2	2	16,7	51	19,4
11-16 yıl	1	6,3	23	24,2	25	28,4	14	26,9	6	50	69	26,2
17-21 yıl	1	6,3	1	1,1	1	1,1	1	1,9	0	0	4	1,5
22 yıl ve üzeri	0	0	2	2,1	1	1,1	2	3,8	0	0	5	1,9
Mağdur kadınla görüşme (Madde 7)												
Hizmet Süresi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	4	50	4	9,8	11	11,3	2	2,3	0	0	21	8
1-5 yıl	1	12,5	17	41,5	45	46,4	41	47,7	9	29	113	43
6-10 yıl	2	25	14	34,1	16	16,5	12	14	7	22,6	51	19,4
11-16 yıl	0	0	6	14,6	21	21,6	28	32,6	14	45,2	69	26,2
17-21 yıl	1	12,5	0	0	2	2,1	1	1,2	0	0	4	1,5
22 yıl ve üzeri	0	0	0	0	2	2,1	2	2,3	1	3,2	5	1,9
Evlat edinme (Madde 20)												
Hizmet Süresi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	7	28	6	10,7	6	8,2	2	2,6	0	0	21	8
1-5 yıl	5	20	26	46,4	39	53,4	29	37,2	14	45,2	113	43
6-10 yıl	10	40	13	23,2	16	21,9	7	9	5	16,1	51	19,4
11-16 yıl	3	12	9	16,1	11	15,1	36	46,2	10	32,3	69	26,2
17-21 yıl	0	0	1	1,8	1	1,4	2	2,6	0	0	4	1,5
22 yıl ve üzeri	0	0	1	1,8	0	0	2	2,6	2	6,5	5	1,9

(Devam ediyor)

Tablo 23 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Hizmet Süresine Göre İncelenmesi

Suç türleri (Madde 36)												
Hizmet Süresi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	3	23,1	3	11,5	12	14,3	2	2,2	1	2,1	21	8
1-5 yıl	2	15,4	12	46,2	38	45,2	37	39,8	24	51,1	113	43
6-10 yıl	5	38,5	8	30,8	14	16,7	17	18,3	7	14,9	51	19,4
11-16 yıl	1	7,7	3	11,5	19	22,6	32	34,4	14	29,8	69	26,2
17-21 yıl	2	15,4	0	0	1	1,2	1	1,1	0	0	4	1,5
22 yıl ve üzeri	0	0	0	0	0	0	4	4,3	1	2,1	5	1,9
Rehberlik ve yönlendirme (Madde 46)												
Hizmet Süresi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 yıldan az	2	22,2	2	8,7	8	12,1	9	6,9	0	0	21	8
1-5 yıl	1	11,1	7	30,4	35	53,0	61	46,6	9	26,5	113	43
6-10 yıl	6	66,7	8	34,8	12	18,2	20	15,3	5	14,7	51	19,4
11-16 yıl	0	0	5	21,7	10	15,2	37	28,2	17	50	69	26,2
17-21 yıl	0	0	1	4,3	1	1,5	2	1,5	0	0	4	1,5
22 yıl ve üzeri	0	0	0	0	0	0	2	1,5	3	8,8	5	1,9

Tablo 23 incelendiğinde hizmet içi eğitim ihtiyacının görev yapılan süreye göre değiştiği görülmektedir. Buna göre 11 yıl ve üzeri çalışan adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının az olduğu söylenebilir. Bir yıldan az süredir görev yapan adli destek görevlilerinin ise hizmet içi eğitim ihtiyacının çok olması beklenen bir bulgudur. Elde edilen verilerde bir yıldan az deneyimi olan adli destek görevlilerinden yüksek oranda orta(üç), az(iki) ve hiç(bir) seçeneklerini işaretledikleri, iyi(dört) ve çok iyi(beş) seçeneklerini ise çok düşük oranda işaretledikleri görülmektedir. Bir yıldan az deneyimi olan adli destek görevlilerinin, özlük hakları (%4,4), temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (%0) engelli bireylerle görüşme (%0), mağdur kadınla görüşme (%0), evlat edinme (%0), suç türleri (%2,1), rehberlik ve yönlendirme (%0) konularında çok iyi (beş) düzeyde bilgi sahibi olmadıkları dikkat çekicidir.

Ercan (2013) çalışmasında %66,6 oranı ile teknik ve pratik alanda 11-15 yıl hizmet süresi olanların hizmet içi eğitim ihtiyacını yüksek bulurken, insan ilişkileri alanında ise %50 oranı ile 0-5 yıl hizmet süresi olanların hizmet içi eğitim ihtiyacını yüksek olarak tespit etmiştir. İnsan ilişkileri konusu Adli Destek Görevlilerinin

mesleklerinin en temelinde olup, çalışmamızın da tüm alt başlıklarının ortak noktasıdır. Bu durum dikkate alındığında farklı meslek gruplarında dahi olsalar, bireylerin, temel iletişim becerisi üzerine kurgulanan konularda meslek hayatlarının başında daha fazla eğitim ihtiyacı içerisinde oldukları her iki çalışmada da açıkça ortaya konmuştur. Demir (2020) “Adli Alanda Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarında İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında çalışma sürelerinin 1-5 yıl arasında olan uzmanlarda iş stresinin daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. İş stresine neden olan unsurlardan birinin kendini yetersiz hissetme olduğu göz önüne alındığında göreve yeni başlayan kişilerde bu durumun görülmesi eğitim ihtiyacını da ortaya koymaktadır.

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesi

Tablo 24

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesi

Özlük hakları (Madde 11)												
Öğrenim Düzeyi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Lisans	7	70	29	80,6	58	71,6	64	70,3	35	77,8	193	73,4
Yüksek Lisans	3	30	7	19,4	19	23,5	23	25,3	7	15,6	59	22,4
Doktora	0	0	0	0	4	4,9	4	4,4	3	6,7	11	4,2
Temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (Madde 34)												
Öğrenim Düzeyi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Lisans	8	66,7	32	66,7	79	75,2	60	75	14	77,8	193	73,4
Yüksek Lisans	4	33,3	16	33,3	22	21	15	18,8	2	11,1	59	22,4
Doktora	0	0	0	0	4	3,8	5	6,3	2	11,1	11	4,2
Engelli bireylerle görüşme (Madde 8)												
Öğrenim Düzeyi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Lisans	12	75	75	78,9	63	71,6	36	69,2	7	58,3	193	73,4
Yüksek Lisans	3	18,8	17	17,9	24	27,3	13	25,0	2	16,7	59	22,4
Doktora	1	6,3	3	3,2	1	1,1	3	5,8	3	25	11	4,2

(Devam ediyor)

Tablo 24 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Öğrenim Düzeyine Göre İncelenmesi

Mağdur kadınla görüşme (Madde 7)												
Öğrenim Düzeyi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Lisans	7	87,5	33	80,5	68	70,1	64	74,4	21	67,7	193	73,4
Yüksek Lisans	0	0	6	14,6	28	28,9	18	20,9	7	22,6	59	22,4
Doktora	1	12,5	2	4,9	1	1	4	4,7	3	9,7	11	4,2
Evlat edinme (Madde 20)												
Öğrenim Düzeyi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Lisans	20	80	37	66,1	52	71,2	63	80,8	21	67,7	193	73,4
Yüksek Lisans	5	20	16	28,6	18	24,7	12	15,4	8	25,8	59	22,4
Doktora	0	0	3	5,4	3	4,1	3	3,8	2	6,5	11	4,2
Suç türleri (Madde 36)												
Öğrenim Düzeyi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Lisans	9	69,2	19	73,1	63	75	5	69,9	37	78,7	193	73,4
Yüksek Lisans	3	23,1	7	26,9	18	21,4	24	25,8	7	14,9	59	22,4
Doktora	1	7,7	0	0	3	3,6	4	4,3	3	6,4	11	4,2
Rehberlik ve yönlendirme (Madde 46)												
Öğrenim Düzeyi	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Lisans	7	77,8	18	78,3	52	78,8	93	71	23	67,6	193	73,4
Yüksek Lisans	2	22,2	4	17,4	12	18,2	34	26	7	20,6	59	22,4
Doktora	0	0	1	4,3	2	3	4	3,1	4	11,8	11	4,2

Tablo 24 incelendiğinde hizmet içi eğitim ihtiyacının öğrenim düzeyine göre de değişiklikler gösterdiği doktora ve yüksek lisans düzeyinde eğitimi olan adli destek görevlilerinin daha az eğitim ihtiyacı içerisinde oldukları görülmektedir. Ancak bu değişiklikte yüksek lisans ve doktora mezunlarının sayılarının lisans mezunlarından sayıca az olmasının da etkisi olmaktadır. Benzer bir bulguyu Tortop (2016) “Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sürekli Mesleki Gelişim İhtiyaçları” başlıklı çalışmada elde etmiştir. Söz konusu çalışmada sosyal hizmet uzmanlarının büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu ve mezuniyet sonrası lisansüstü eğitimlerine devam edenlerin çok sayıda olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Mezuniyet Alanına Göre İncelenmesi

Tablo 25

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Mezuniyet Alanına Göre İncelenmesi

Özlük hakları (Madde 11)												
Mezuniyet Alanı	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikoloji	3	3	13	36,1	30	37	23	25,3	15	33,3	84	31,9
PDR	7	7	12	33,3	19	23,5	14	15,4	8	17,8	60	22,8
EPÖ	0	0	3	8	6	7,4	2	2,2	5	11,1	16	6,1
Sosyal Hizmet	0	0	8	22,2	23	28,4	49	53,8	16	35,6	96	36,5
Diğer	0	0	0	0	3	3,7	3	3,3	1	2,2	7	2,7
Temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (Madde 34)												
Mezuniyet Alanı	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikoloji	7	58,3	18	37,5	33	31,4	23	28,8	3	16,7	84	31,9
PDR	5	41,7	18	37,5	28	26,7	6	7,5	3	16,7	60	22,8
EPÖ	0	0	3	6,3	5	4,8	6	7,5	2	11,1	16	6,1
Sosyal Hizmet	0	0	8	16,7	35	33,3	43	53,8	10	55,6	96	36,5
Diğer	0	0	1	2,1	4	3,8	2	2,5	0	0	7	2,7
Engelli bireylerle görüşme (Madde 8)												
Mezuniyet Alanı	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikoloji	5	31,3	28	29,5	28	31,8	15	28,8	8	66,7	84	31,9
PDR	8	50	28	29,5	18	20,5	4	7,7	2	16,7	60	22,8
EPÖ	1	6,3	8	8,4	4	4,5	2	3,8	1	8,3	16	6,1
Sosyal Hizmet	2	12,5	29	30,5	35	39,8	29	55,8	1	8,3	96	36,5
Diğer	0	0	2	2,1	3	3,4	2	3,8	0	0	7	2,7
Mağdur kadınla görüşme (Madde 7)												
Mezuniyet Alanı	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikoloji	6	62,5	14	34,1	29	29,9	27	31,4	9	29	84	31,9
PDR	2	25	15	36,6	27	27,8	13	15,1	3	9,7	60	22,8
EPÖ	1	12,5	2	4,9	7	7,2	1	1,2	5	16,1	16	6,1
Sosyal Hizmet	0	0	8	19,5	32	33	43	50	13	41,9	96	36,5
Diğer	0	0	2	4,9	2	2,1	2	2,3	1	3,2	7	2,7

(Devam ediyor)

Tablo 25 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Mezuniyet Alanına Göre İncelenmesi

Evlat edinme (Madde 20)												
Mezuniyet Alanı	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikoloji	11	11	18	32,1	30	41,1	16	20,5	9	29	84	31,9
PDR	13	52	23	41,1	13	17,8	8	10,3	3	9,7	60	22,8
EPÖ	1	4	5	8,9	1	1,4	5	6,4	4	12,9	16	6,1
Sosyal Hizmet	0	0	9	16,1	28	38,4	44	56,4	15	48,4	96	36,5
Diğer	0	0	1	1,8	1	1,4	5	6,4	0	0	7	2,7
Suç türleri (Madde 36)												
Mezuniyet Alanı	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikoloji	5	38,5	10	38,5	35	41,7	27	29	7	14,9	84	31,9
PDR	6	46,2	10	38,5	17	20,2	16	17,2	11	23,4	60	22,8
EPÖ	1	7,7	1	3,8	1	1,2	10	10,8	3	6,4	16	6,1
Sosyal Hizmet	1	7,7	5	19,2	26	31	38	40,9	26	55,3	96	36,5
Diğer	0	0	0	0	5	6	2	2,2	0	0	7	2,7
Rehberlik ve yönlendirme (Madde 46)												
Mezuniyet Alanı	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikoloji	3	33,3	2	8,7	23	34,8	46	35,1	10	29,4	84	31,9
PDR	6	66,7	14	60,9	12	18,2	23	17,6	5	14,7	60	22,8
EPÖ	0	0	6	26,1	0	0	4	3,1	6	17,6	16	6,1
Sosyal Hizmet	0	0	1	4,3	30	45,5	52	39,7	13	38,2	96	36,5
Diğer	0	0	0	0	1	1,5	6	4,6	0	0	7	2,7

Yapılan analizlerde Adalet Bakanlığında görev yapan adli destek görevlilerinin mezun oldukları bölüme göre hizmet içi eğitim ihtiyaçları değişiklikler göstermektedir. Tablo 25'te verilen öne çıkan hizmet içi eğitim konuları incelendiğinde; Sosyal Hizmet bölümünden mezun olan sosyal çalışmacıların diğerlerine göre hizmet içi eğitim ihtiyacının daha az olduğu görülmektedir. Bunu Eğitim Programları ve Öğretim, Psikoloji, PDR ve diğer bölümlerden mezun olan sosyal çalışmacılar takip etmektedir. Diğer olarak ifade edilen bölümler Eğitim Fakültelerinin çeşitli öğretmenlik bölümlerinden mezun olanlardır. Adalet Bakanlığı Aile Mahkemelerinin 2005 yılında kurulması ile birlikte mevcut ihtiyacı karşılamak için bir dönem olmak üzere pedagoğ unvanı ile Eğitim Fakültesinin tüm bölümlerinden personel temini yoluna gitmiştir. Bir

uygulamanın sadece bir personel alım döneminde tercih edilmesi nedeni ile diğer olarak nitelendirilen Eğitim Fakültesi mezunlarının sayısı PDR bölümü mezunlarına nazaran oldukça azdır. Tabloya göre “diğer” bölümlerin eğitim ihtiyaçları da çok yüksek görülmemektedir. Bu durum “diğer” bölüm mezunlarının hizmet sürelerinin fazla olması nedeni ile ihtiyaç duydukları bilgileri hizmet süreleri içinde kendi çabaları ile edinmek durumunda kaldıkları şeklinde yorumlanmıştır.

Sosyal Hizmet bölümü mezunlarının daha az eğitim ihtiyacı hissetmelerinin lisans eğitimlerinin çalışma alanı ile doğrudan ilişkisi olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Erdurak (2016) “Türkiye’de Sosyal Hizmet Bölümleri Müfredat Programlarının Analizi” adlı çalışmasında sosyal hizmette görüşme ilke ve teknikleri, çocuk, genç, engelliler, mülteciler, kadın, madde bağımlılığı, kadın hakları, şiddet, koruma, toplumsal cinsiyet, suç ve suçluluk konularının ülkemizde sosyal hizmet bölümü bulunan tüm üniversitelerde verilen ortak konular olduğunu tespit etmiştir. Bu konuların adli sistem içerisinde ihtiyaç duyulan bilgi ve becerilerin çoğunu kapsadığı göz önüne alındığında çalışmamızda elde edilen Sosyal Hizmet bölümü mezunlarının daha az eğitim ihtiyacı duymaları sonucu şaşırtıcı bir bulgu olarak değerlendirilmemiştir. Ancak Sevim (2019) “Sosyal Hizmet Mesleki Uygulamasının Sosyal Hizmet Öğrencileri Açısından Değerlendirilmesi” başlıklı çalışmasında sosyal hizmet öğrencilerinden araştırmaya katılanların çoğunluğunun Vakıf Üniversitelerinde okuyan öğrenciler olmak üzere %41.2’sinin kendini mesleğe hazır hissetmediğini ve teorik eğitimlerle uygulamanın örtüşmediğini düşündükleri bulgusuna ulaşmıştır.

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Unvana Göre İncelenmesi

Tablo 26

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Unvana Göre İncelenmesi

Özlük hakları (Madde 11)												
Unvan	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikolog	3	30	12	33,3	30	37,0	23	25,3	16	35,6	84	31,9
Pedagog	7	70	16	44,4	28	34,6	19	20,9	13	28,9	83	31,6
Sosyal Çalışmacı	0	0	8	22,2	23	28,4	49	53,8	16	35,6	96	36,5

(Devam ediyor)

Tablo 26 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Unvana Göre İncelenmesi

Temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (Madde 34)

Unvan	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikolog	6	50	18	37,5	33	31,4	24	30	3	16,7	84	31,9
Pedagog	6	50	22	45,8	37	35,2	13	16,3	5	27,8	83	31,6
Sosyal Çalışmacı	0	0	8	16,7	35	33,3	43	53,8	10	55,6	96	36,5

Engelli bireylerle görüşme (Madde 8)

Unvan	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikolog	5	31,3	28	29,5	28	31,8	15	28,8	8	66,7	84	31,9
Pedagog	9	56,3	38	40	25	28,4	8	15,4	3	25	83	31,6
Sosyal Çalışmacı	2	12,5	29	30,5	35	39,8	29	55,8	1	8,3	96	36,5

Mağdur kadınla görüşme (Madde 7)

Unvan	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikolog	5	62,5	14	34,1	30	30,9	26	30,2	9	29	84	31,9
Pedagog	3	37,5	19	46,3	35	36,1	17	19,8	9	29	83	31,6
Sosyal Çalışmacı	0	0	8	19,5	32	33	43	50	13	41,9	96	36,5

Evlat edinme (Madde 20)

Unvan	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikolog	11	44	17	30,4	30	41,1	17	21,8	9	29	84	31,9
Pedagog	14	56	30	53,6	15	20,5	17	21,8	7	22,6	83	31,6
Sosyal Çalışmacı	0	0	9	16,1	28	38,4	44	56,4	15	48,4	96	36,5

Suç türleri (Madde 36)

Unvan	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikolog	5	38,5	9	34,6	34	41,7	28	30,1	7	14,9	84	31,9
Pedagog	7	53,8	12	46,2	23	27,4	27	29	14	29,8	83	31,6
Sosyal Çalışmacı	1	7,7	5	19,2	26	31	38	40,9	26	55,3	96	36,5

Rehberlik ve yönlendirme (Madde 46)

Unvan	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Psikolog	3	33,3	8	8,7	23	34,8	45	34,4	11	32,4	84	31,9
Pedagog	6	66,7	20	87	13	19,7	34	26	10	29,4	83	31,6
Sosyal Çalışmacı	0	0	1	4,3	30	45,5	52	39,7	13	38,2	96	36,5

Tablo 26'ya göre hizmet içi eğitim ihtiyacı unvana göre değişmektedir. Buna göre hizmet içi eğitime en çok ihtiyaç duyan unvanın pedagog olduğu, onu psikolog ve sosyal çalışmacı unvanlarının izlediği görülmektedir. Söz konusu unvanlara kaynak olan lisans programlarına ilişkin eğitim ihtiyacı farklılığı Tablo 25'te bölüm bazlı olarak verilmiştir. Tablo 26'da bulguları verilen bölümler ise psikolog, pedagog ve sosyal çalışmacı unvanlarına kaynak olan bölümlerdir. Bu nedenle benzer sonuçların unvan durumlarına göre ortaya çıkması, bu unvanlara kaynak olan bölümlerde verilen eğitim içeriklerinden kaynaklandığı çıkarımını doğrulamaktadır. En çok ihtiyacın pedagog unvanı ile çalışanlarda görülmesi, bu unvanlara kaynak teşkil eden bölümlerin müfredatlarının adli sisteme yönelik olarak hazırlanmamasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır. Psikologlar görüşme teknikleri konusunda daha fazla eğitilmiş olmasına karşın adli sisteme ilişkin diğer konularda yeter düzeyde bir eğitimleri bulunmamaktadır. Sosyal Hizmet mezunları ise eğitim hayatları boyunca adli sistem içerisinde sosyal hizmet verebilmeleri için gerekli donanımla yetiştirilmektedirler.

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Görev Yapılan Birime Göre İncelenmesi

Tablo 27

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Görev Yapılan Birime Göre İncelenmesi

Özlük hakları (Madde 11)												
Görev Alınan Birim	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hukuk	4	40	17	47,2	50	61,7	61	67	29	64,4	161	61,3
Ceza	5	50	12	33,3	27	33,3	26	28,6	14	31,2	84	31,9
AGO	1	10	7	19,4	4	4,9	4	4,4	2	4,4	18	6,8
Temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (Madde 34)												
Görev Alınan Birim	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hukuk	5	41,6	27	56,3	61	58,1	56	70	12	66,7	161	61,3
Ceza	7	58,4	13	27,1	38	36,2	21	26,3	5	27,8	84	31,9
AGO	0	0	8	16,7	6	5,7	3	3,8	1	5,6	18	6,8

(Devam ediyor)

Tablo 27 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Görev Yapılan Birime Göre İncelenmesi

Engelli bireylerle görüşme (Madde 8)												
Görev Alınan Birim	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hukuk	6	37,6	59	62,1	56	63,6	32	61,5	8	66,7	161	61,3
Ceza	7	43,8	32	33,7	28	25,9	15	28,9	2	16,7	84	31,9
AGO	3	18,8	4	4,2	4	4,5	5	9,6	2	16,7	18	6,8
Mağdur kadınla görüşme (Madde 7)												
Görev Alınan Birim	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hukuk	4	50	21	51,2	60	61,8	58	67,5	18	58	161	61,3
Ceza	2	25	17	41,5	34	35,1	22	25,6	9	29,1	84	31,9
AGO	2	25	3	7,3	3	3,1	6	7,0	4	12,9	18	6,8
Evlat edinme (Madde 20)												
Görev Alınan Birim	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hukuk	5	20	29	51,7	49	67,1	54	69,3	24	77,4	161	61,3
Ceza	17	68	22	39,3	21	28,8	20	25,6	4	12,9	84	31,9
AGO	3	12	5	8,9	3	4,1	4	5,1	3	9,7	18	6,8
Suç türleri (Madde 36)												
Görev Alınan Birim	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hukuk	7	53,9	19	73,1	64	76,2	53	57	18	38,3	161	61,3
Ceza	4	30,8	5	19,1	14	16,7	34	36,5	27	57,5	84	31,9
AGO	2	15,4	2	7,7	6	7,1	6	6,5	2	4,3	18	6,8
Rehberlik ve yönlendirme (Madde 46)												
Görev Alınan Birim	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hukuk	1	11,1	4	17,3	42	63,7	87	66,4	27	79,4	161	61,3
Ceza	77	77,8	15	65,2	19	28,7	39	29,8	4	11,7	84	31,9
AGO	1	11,1	4	17,4	5	7,6	5	3,8	3	8,8	18	6,8

Tablo 27’de hizmet içi eğitim ihtiyacının görev yapılan birime göre değişiklikler gösterdiği anlaşılmaktadır. Özlük hakları ile temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler konularında tüm bürolarda benzer düzeylerde eğitim ihtiyacı ortaya çıkarken, engelli bireylerle görüşme, evlat edinme ile rehberlik ve yönlendirme konularında ceza bürolarında, mağdur kadınla görüşme ve suç türleri konusunda ise hukuk bürolarında çalışan adli destek

görevlilerinin eğitim ihtiyacı içinde oldukları görülmektedir. Ago'da çalışan adli destek görevlilerinin yanıtlarının daha çok orta(üç) ve az(iki) maddelerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Hukuk ve ceza alanında adli destek görevlileri uzun yıllardır çalışmaktadırlar ancak buna karşın adli görüşme odaları yeni hayata geçirilmiş bir uygulama olup, hızla yaygınlaştırılmaktadır. Daha önceki deneyimlerinden farklı bir uygulama ile karşı karşıya kalan bireylerin bu yeni uygulamaya yönelik hizmet içi eğitim ihtiyacı duymasının olağan bir durum olduğu düşünülmektedir.

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Daha Önce Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumlarına Göre İncelenmesi

Tablo 28

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Daha Önce Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumlarına Göre İncelenmesi

Özlük hakları (Madde 11)												
Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumu	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	7	70	25	69,4	62	76,5	79	86,3	36	80,6	209	79,5
Hayır	3	30	11	30,6	19	23,5	12	13,2	9	20,0	54	20,5
Temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeler (Madde 34)												
Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumu	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	8	66,7	37	77,1	84	80	66	82,5	14	77,8	209	79,5
Hayır	3	33,3	11	22,9	21	20	14	17,5	4	22,2	54	20,5
Engelli bireylerle görüşme (Madde 8)												
Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumu	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	11	68,8	75	78,9	70	79,5	41	78,8	12	100	209	79,5
Hayır	5	31,3	20	21,1	18	20,5	11	21,2	0	0	54	20,5
Mağdur kadınla görüşme (Madde 7)												
Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumu	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	4	50	33	80,5	71	73,2	75	87,2	26	83,9	209	79,5
Hayır	4	50	8	19,5	26	26,8	11	12,8	5	16,1	54	20,5

(Devam ediyor)

Tablo 28 (Devam)

Anket Verilerinde Öne Çıkan Eğitim İhtiyacı Konularının Daha Önce Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumlarına Göre İncelenmesi

Evlat edinme (Madde 20)												
Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumu	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	17	68	44	78,6	57	78,1	65	83,3	26	83,9	209	79,5
Hayır	8	32	12	21,4	16	21,9	13	16,7	5	16,1	54	20,5
Suç türleri (Madde 36)												
Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumu	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	10	76,9	19	73,1	64	76,2	81	87,1	35	74,5	209	79,5
Hayır	3	23,1	7	26,9	20	23,8	12	12,9	12	25,5	54	20,5
Rehberlik ve yönlendirme (Madde 46)												
Hizmet İçi Eğitime Katılım Durumu	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	7	77,8	18	78,3	52	78,8	101	77,1	31	91,2	209	79,5
Hayır	2	22,2	5	21,7	14	21,2	30	22,9	3	8,8	54	20,5

Hizmet içi ihtiyacı, bakanlığın daha önce düzenlediği bir eğitim programına daha önce katılmış olma durumuna göre çok fazla değişiklik göstermemektedir. Sayıca bakıldığında eğitim alanların sayısı (209) hiç eğitim almayanlardan (54) fazladır ve her iki grupta da hizmet içi eğitim ihtiyacı olduğu görülmektedir. Yapılan nitel görüşmelerde geçmişte düzenlenen hizmet içi eğitimlerin yeterli olmadığı, teorik içeriklerinin fazla olduğu ve uygulamaya yönelik olmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle anket verilerinden de eğitim almış olanların da hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaları beklenen bir sonuçtur. Yapılan hizmet içi araştırmalarında genellikle daha önce bir ya da birden fazla hizmet içi eğitime katılmış kişilerin daha az hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Dindar (2008) ve Çiftci (2008) de farklı sektörlerde yaptıkları hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi çalışmalarında bir değişken olarak daha önce bir hizmet içi eğitim almış durumunun belirleyici olduğunu, daha önce hizmet alanların eğitim ihtiyaçlarının hiç hizmet içi eğitime katılmamış kişilere göre yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Atamtürk (2010) ise çalışmasında Aile mahkemesi uzmanlarının %42,72'sinin yeterince hizmet içi eğitim almadıklarını bulgulamıştır.

BÖLÜM 4

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde Adalet Bakanlığı Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları ile ilgili elde edilen bulgulara dayanarak sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmaya katılan adli destek görevlilerinin cinsiyetlerine bakıldığında kadınların erkeklerden fazla olduğu; erkelerin eğitim ihtiyacının pek çok konuda daha fazla olduğu bulgulanmıştır.

Katılımcıların 26 – 30 yaş, 31 – 35 yaş ve 36 – 40 yaş arasında yoğunlaştığı; hizmet sürelerinin ağırlıklı olarak 1 – 5 yıl arasında olduğu görülmektedir. Hizmet süresi 1 yıldan az olan katılımcıların hizmet içi eğitim ihtiyacının fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun da henüz meslek hayatlarının başında, uyum süreci içinde olmalarından ve halen kuramsal bilgilerini pratikte kullanırken yaşadıkları farklılıklardan kaynaklandığı söylenebilir.

Katılımcıların %26.6'sının lisansüstü eğitimini tamamlamış olduğu görülmektedir. Lisansüstü eğitimi olan adli destek görevlilerinin daha az eğitim ihtiyacı içerisinde oldukları anlaşılmıştır. Alınan lisansüstü eğitimlerin adli destek alanında işe dönük eğitimler olduğu düşünülmektedir.

Adli destek görevlilerinin Psikoloji, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık, Sosyal Hizmet, Eğitim Programları ve Öğretim ile Diğer olarak ifade edilen eğitim fakültesi bölümlerinden mezun oldukları ve unvanlarının ise %36.5 sosyal çalışmacı, %31.9, psikolog ve %31.6 pedagoğ olarak dağıldığı görülmektedir. Sosyal çalışmacıların hizmet içi eğitim ihtiyacının diğer mezuniyet alanlarına göre daha az olduğu tespit edilmiştir. Bunun Sosyal Hizmet bölümünde verilen lisans eğitiminin adli sisteme dair pek çok unsuru içermesi hatta stajlarını da çoğunlukla Adalet Bakanlığının ilgili birimlerinde

yapmalarından ancak diğer mezuniyet alanlarında verilen lisans eğitimlerinin adli sisteme dair nispeten daha az bir hazırlık sunmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Adli destek görevlilerinin çalıştıkları birimlerin %61.21 hukuk, %31.93 ceza, %6.84 AGO olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan adli destek görevlilerinin %79.5'i daha önce bir hizmet içi eğitim programına katılmıştır. Adli görüşme odalarında ve ceza birimlerinde çalışan adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının diğerlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Adli görüşme odalarının tüm adli destek görevlileri için henüz çok yeni bir sistem olması ve birbirlerine deneyim bakımından mentörlük edememeleri sebebiyle bu konuda gelişmeye daha fazla ihtiyaç duydukları söylenebilir.

Araştırmaya katılan adli destek görevlilerinin %20.5'inin daha önce bir hizmet içi eğitim programına katılmadığı görülmektedir. Hizmet içi eğitim ihtiyacı incelendiğinde daha önce bir hizmet içi eğitim programına katılmamış olanlarla katılmış olanlar arasında büyük bir fark ortaya konulmamıştır. Bu durum verilen eğitimlerin yeterince verimli olmamasından kaynaklandığı şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırmada uygulanan ankette katılımcıların görev, yetki ve sorumluluklarından *özlük haklarını bilme* becerisi konusunda hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları ve yapılan nitel görüşmelerde de bu bulguyu destekleyen verilerin olduğu saptanmıştır. Mesleki olarak sınırlılıklarını bilme ihtiyacının, hukuk alanında ön plana çıktığı ve çalışma sistemi içerisinde güvenli bir alan yarattığı söylenebilir. Bu nedenle bu husus düzenlenecek hizmet içi eğitim programlarında göz ardı edilmemelidir.

Ankette *ilgili kanunlara* ilişkin olarak az düzeyde hizmet içi eğitim ihtiyacı olduğu görülmekle birlikte; nitel görüşmelerde ilgili kanunlara ilişkin eğitim ihtiyacının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların kendi ifadeleri de göz önünde bulundurulduğunda adli destek görevlilerinin, çalışma hayatlarının başından itibaren mesleki olarak ihtiyaç duydukları bu kanunları, kişisel çabalarıyla öğrenmek zorunda kaldıkları şeklinde yorumlanmıştır. Bu nedenle hizmet içi eğitim programında yer verilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada *görüşme tekniklerine* ilişkin olarak hizmet içi eğitim ihtiyacı incelendiğinde görüşmenin teknik boyutu ile ilgili eğitime ihtiyaç duyulmadığı ve hatta daha özellikli ve yapılandırılmış hizmet içi eğitimlerin planlanması gerektiği görülmektedir. Ankette ve görüşmelerde elde edilen bulgular incelendiğinde *mağdur kadınlarla, zihinsel engeli bulunan çocuklarla ve madde bağımlısı bireylerle görüşme yöntemleri* konusunda gelişmeye ihtiyaç duydukları görülmektedir. Bu doğrultuda

görüşme teknikleri konusunda genel bir eğitimdense mağdur, zihinsel engelli ve madde bağımlısı gibi dezavantajlı gruplarla görüşme yapma tekniklerinin odağa alındığı eğitimlerin planlanmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada katılımcıların sosyal inceleme kapsamında büyük ölçüde kendilerini yeterli gördükleri ancak *evlat edinme ve koruyucu aile sistemi* konusunda zorlandıkları bulgusu edinilmiştir. Bu bağlamda hizmet içi eğitim programlarında bu hususlar üzerinde durmanın faydalı olacağı düşünülmüştür. Katılımcılar nitel görüşmede sosyal incelemede veri toplama kapsamında zorlanma sebeplerinin araç yetersizliği, aşırı iş yoğunluğu ve görüşme ortam ve süre yetersizliği olduğunu ifade etmektedir. Ancak bu hizmet içi eğitim programı kapsamında giderilebilecek bir ihtiyaç olmayıp sistemselsel bir sorun olarak öne çıkmaktadır.

Ailenin değerlendirilmesi alt boyutuna bakıldığında, katılımcıların genel olarak zorlanmadıkları ve eğitime ihtiyaç duymadıkları görülmektedir. Ancak *ailelere gerekli rehberlik ve yönlendirmeyi yapma* hususunda gelişmeye ihtiyaç duydukları ortaya çıkmıştır. Benzer bir bulgunun Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet alt boyutunda sorgulanan *aile içi şiddete maruz kalanlara önerilecek yardım kuruluşlarını bilme* hususunda da dikkat çektiği görülmektedir. Adliyede yapılan sosyal inceleme görüşmelerinin sınırlı olmasının, diğer kurum ve kuruluşların verdiği hizmetlerin bilinmemesinin ve iş birliğinin yetersiz olmasının bu konularda bilgi ihtiyacını ortaya çıkardığı ve bu nedenle hizmet içi eğitimlerin bu alanda hizmet veren diğer kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği içinde planlanması durumunda daha yararlı olacağı düşünülmektedir.

Ankette katılımcılara yöneltilen rapor yazma teknikleri, çocukla iletişim kurma, çocuk gelişimi, bireyi tanıma teknikleri ile suç ve suça yönelme konularında adli destek görevlilerinin hizmet içi eğitim programına daha az ihtiyaç duydukları görülmektedir. Mezuniyet alanları ve çalışma deneyimleri göz önünde bulundurulduğunda bu şaşırtıcı bir bulgu değildir. Adli destek görevlileri, mesleklerinin kapsamı gereği temel düzeyde kalan bu bilgi ve becerilere hâlihazırda sahip bir şekilde göreve başlamaktadırlar. Bununla birlikte dezavantajlı gruplarla, daha özelleştirilmiş ve yapılandırılmış hizmet içi eğitim programlarının daha işlevsel olacağı söylenebilir.

Tüm bulgular bir arada değerlendirildiğinde adli destek görevlilerinin mesleklerini icra ederken birtakım sorunlar yaşadıkları, bu sorunların bir kısmının bilgi ve eğitim eksikliğinden kaynaklandığı bir kısmının ise sistemselsel olanaksızlıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öneriler

Çalışmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1- Adli destek görevlilerine çalışma hayatlarının başında mesleki olarak ihtiyaç duyacakları bilgi, beceri ve davranışları kazandıracak oryantasyon eğitimi verilmelidir. Oryantasyon eğitiminin düzenlenmesi araştırma kapsamında elde edilen deneyimi az olan adli destek görevlilerinin eğitim ihtiyacını azaltacaktır.

2- Psikoloji ile Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler için seçmeli de olsa adli sistemin işleyişine ve yapısına ilişkin derslerin konulması önerilmektedir. Bu alanda seçmeli derslere yer verilmesi bu bölüm öğrencilerinden adli sistemi çalışma alanı olarak hedefleyen adli destek görevlisi adayları için yararlı olacaktır.

3- Adli destek görevlilerine düzenlenecek eğitim programlarında pedagog, psikolog ve sosyal çalışmacı alt unvanlarına kaynak olan lisans programı içerikleri dikkate alınmalıdır. Bu şekilde psikolog ve pedagogların da sosyal çalışmacılar gibi adli sisteme dair hazırbulunuşluk düzeyleri artırılabilir.

4-Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde hukuk, ceza ve AGO birimlerinin çalışma alanlarının birbirinden farklı olmasından kaynaklı, her bir birime ayrı olarak düzenlenecek hizmet içi eğitim programları ile görev yapılan birimin ihtiyaçları gözetilmelidir. Her birimin ayrı bir uzmanlık gerektirdiği göz önünde bulundurularak düzenlenecek hizmet içi eğitim programları ile adli destek görevlilerinin daha etkin ve verimli bir hizmet sunması sağlanabilir.

5-Adli destek görevlilerinin birim değişikliği durumlarında, bilgi ve beceri bakımından yetersiz olabilecekleri dikkate alınarak birim bazlı eğitimlerin periyodik olması sağlanmalıdır.

6-Daha önce hizmet içi eğitim programına katılmamış adli destek görevlilerinin ivedilikle ihtiyaçlarına özgü bir hizmet içi eğitim programına katılması sağlanmalıdır.

7-Adli destek görevlilerine mağdur kadın, zihinsel engelli çocuk, madde bağımlılığı, evlat edinme, koruyucu aile sistemi ile rehberlik ve yönlendirme konularında düzenlenecek hizmet içi eğitim programlarına ihtiyaç duydukları dikkate alınarak hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir.

8-Değişen mevzuat ve toplumsal ihtiyaçlar dikkate alınarak belirli aralıklarla eğitim ihtiyaç analiz çalışmaları yapılmalı ve hizmet içi eğitim programları düzenlenmelidir.

9-Adalet Bakanlığında hali hazırda Adli Destek Görevlilerine yönelik olarak yapılan hizmet içi eğitim programlarının değeriendirilmesi amacıyla araştırmalar yapılmalı ve elde edilen sonuçlar bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılmalıdır.



KAYNAKLAR

- Açıkalın, Ş. (1997). *Hizmet İçi Eğitimin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitimine İlişkin Tutumları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Adalet Bakanlığı. (2021). *Adli Destek Müdürlüğü Nedir?* Erişim adresi: <https://magdur.adalet.gov.tr/Home//SayfaDetay/adm-nedir>
- Adli Sicil. (2019). *Adli Sicil İstatistikleri*. Erişim adresi: <https://adlisicil.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1062020170359HizmeteOzel-2019-bask%C4%B1-%C4%B0SA.pdf>
- Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Yönetmeliği (2021). *TC. Resmi Gazete*, 31470, 30.04.2021.
- Arthur, D. (2005). *Recruiting, interviewing, selecting&orienting new employees*. New York: Arthur Associates Management Consultants Ltd.
- ASUD. (2021). *Adli Destek Müdürlükleri Sürecine İlişkin Görüş ve Çözüm Önerileri Raporu*. Erişim adresi: <https://www.asud.com.tr/2021-subat-ayi-raporu.html>
- Atamtürk, E. (2010). *Aile Mahkemeleri Uygulamalarında Yaşanan Sorunların Aile Mahkemesi Uzmanlarının Tükenmişlik Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Ayan, İ. (1999). *Öğretmenlerin Geliştirilmesinde Hizmet İçi Eğitimin Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
- Aydın, İ. (2014). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*(147), 66-69.
- Babadoğan, M. C. (1989). Kamu Kesimindeki Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22(1), 262-280.
- Babadoğan, M. C., Atık, G., Şen, M. ve Ergene, T. (2019). Eğitim Yolu ile Romanların Sosyal İçerilmesinin Desteklenmesi: Siroma Projesi Örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(227), 65-87. Erişim adresi: https://dhgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_08/10151901_Sayi-227.pdf
- Babadoğan, M. C., Aydın, İ. ve Kutlu, Ö. (2014). *Yargı Çalışanlarına Yönelik Eğitim Sistemlerinin Modellenmesi (Adabed) Projesi Raporu*. Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı, Ankara.

- Bailey, K. D. (2008). *Methods of social research* (4th Edition). New York: Free Press.
- Bernardin, J. H., & Russel, J. E. (1998). *Human resource management: An experiential approach*. Singapore: Mc Graw Hill Company.
- Bilgin, K. U., Akay, A., Koyuncu, H. E. ve Haşar, E. Ç. (2007). *Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim*. Ankara: Matsa Basımevi.
- Bowin, R. B., & Harvey, D. F. (2001). *Human resource management: An experiential approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (25. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2016). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Canman, D. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Yargı Yayınları.
- Creswell, J. W. (2017). *Eğitim Araştırmaları , Nicel ve Nitel Araştırmanın Planlanması, Yürütülmesi ve Değerlendirilmesi* (H. Ekşi , Dü., H. Ekşi , A. Avcu, D. Eryiğit, D. Dinçer , E. Bakiler, G. Alçekiç, . . . Y. Baykın , Çev.). İstanbul: Edam Yayıncılık.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2020). *Karma Yöntem Araştırmaları, Tasarımı ve Yürütülmesi* (Y. Dede, S. B. Demir, Dü., E. Aydın, E. B. Güzel, M. Bursal, S. Çorlu , Y. Dede, A. Delice, . . . S. Yaman , Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakır, İ. (2008). *Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim ve Bir Belediyede Eğitim İhtiyacı Analizine ilişkin Örnek Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Çiftci, E. (2008). *Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı Tarafından Müzik Öğretmenlerine Verilen Hizmet İçi Eğitimin İncelenmesi ve Müzik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Çoklar, I. ve Polat, D. (2006). Aile Mahkemelerindeki Psikologların Görev Alanı: Uygulama, Eksiklikler ve Öneriler. *Türk Psikoloji Bülteni*(39), 48-51.
- Çolakoğlu, J. (2002). Yaşam Boyu Öğrenmede Motivasyonun Önemi. *Milli Eğitim Dergisi* (155-156), 127-129.
- Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2021). *Kamu İstihdam Verileri*. Erişim adresi: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>

- Demir, B. (2020). *Adli Alanda Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarında İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Demirel, Ö. (2015). *Eğitimde Program Geliştirme Kuramdan Uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi.
- Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı. (1983). *TC. Resmi Gazete*, 18196, 19.10.1983.
- Devlet Memurları Kanunu. (1965). *TC. Resmi Gazete*, 12056, 23.07.1965.
- Devlet Personel Başkanlığı. (2014). *Kamu Personelinin Yetiştirilmesi ve Geliştirilmesi, Yönetici ve Eğiticiler İçin Hizmet İçi Eğitim Kitabı*. Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Dindar, H. (2008). *Eğiticilerin Eğitiminde Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı- Hazır Giyim Sektörü Örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ercan, O. (2013). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla, Türkiye.
- Erdurak, Y. (2016). *Türkiye’de Sosyal Hizmet Bölümleri Müfredat Programlarının Analizi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova, Türkiye.
- Ergin, A. (1989). Hizmet İçi Eğitim Birimlerinde Eğitim Teknolojisi Uzmanlık Hizmetleri. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 22(1), 169-178.
- Ertürk, S. (1998). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Meteksan Matbaacılık .
- Gümüş, İ. (2020). Kırklareli Romanlarının Emek Piyasasına Erişimi ve Sosyal İçerme Politikaları Üzerine Bir Araştırma. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1166955>
- Güven, F., Gökmen, S., ve Hancı , A. (2008). *Yetişkin Eğitimi Klavuzu*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayını.
- Hakan, A., Sağlam , M., Yaşar, Ş., Gültekin, M., Deveci, H., Kürüm , D., . . . Güvey-Aktay, B. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Alanlarındaki Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Jarvis, P. (2004). *Adult education and lifelong learning: Theory and practice*. London and New York: Routledge Falmer.

- Kalaycı, N. ve Öztürk, A. (2018). Eğitim Programları ve Öğretim Mezunlarını İzleme Çalışması: Gazi Üniversitesi Örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 16(1), 77-103.
- Kalkandelen, H. (1979). *Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Ankara: Ajans-Türk.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2009). *İhtiyaç Analizi ve Delphi Tekniği: Öğretmenlerin Eğitim İhtiyacını Belirleme Örneği*. I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi. Çanakkale.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaynak, T., Adal , Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., . . . Uluhan, R. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Kestane, D. (2001). Modern Kamu Yönetiminin Tamamlayıcı Bir Unsuru Olarak Hizmet İçi Eğitim ve Türk Kamu Kesiminde Sistemin Görünümü. *Maliye Dergisi*(136).
- Kılıç, Ç. (2013). Aile Mahkemelerinde Görev Yapan Uzmanların Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 273-290. Erişim adresi: https://kefad2.ahievran.edu.tr/archieve/pdfler/Cilt14Sayi2/JKEF_14_2_2013_273-290.pdf
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2014). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Küçükahmet, L. (1992). *Hizmet İçi Eğitim Teori ve Uygulamaları*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası .
- Murphy, G. A., & Calway, B. A. (2008). Professional development for professionals: Beyond sufficiency learning. *Australian Journal of Adult Learning*, 48(3), 427-439. Erişim adresi: <https://eric.ed.gov/?q=Professional+Development+for+Professionals%3a+Beyond+Sufficiency+Learning&id=EJ828982> adresinden alındı
- Noe, R. A. (2005). *Employee training and development*. Singapore: Mc Graw Hill International Edition.
- Özgüven, İ. E. (2002). *Bireyi Tanıma Teknikleri*. Ankara: Sistem Ofset.
- Özkan, A. O. (2020). *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nda Görevli Sosyal Hizmet Uzmanlarının Süpervizyon Gereksinimlerinin Değerlendirilmesi: İstanbul İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Özkan, S. (2016). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Uygulamalarında Karşılaştığı Güçlükler ve Süpervizyon Gereksinimleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Öztürk, M. (2004). *Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları, Üniversite, Sanayi ve Endüstri İşbirliği*. Ankara.
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(7). Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jyasar/issue/19119/202887>
- Pehlivan, İ. (1992). Hizmet İçi Eğitim-Verimlilik İlişkisi. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25(1), 151-161.
- Pehlivan, İ. (1994). Hizmet İçi Eğitim Siyasası. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27(1), 353-359.
- Peker, K. (2010). Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Hizmet İçi Eğitim ve Yöntemleri. *Mevzuat Dergisi* (156). Erişim adresi: <https://www.mevzuatdergisi.com/2010/12a/02.htm>
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlightında Eğitim Dergisi* (58), 40-45. Erişim adresi: https://yunus.hacettepe.edu.tr/~%20sadi/yayin/Seferoglu_Ogretmen_Yeterlikleri_BAAE_2004-58.pdf
- Selimoğlu, E. ve Yılmaz , H. B. (2009, 1). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks, Ekonomi ve Sosyal Politika Dergisi*(1). Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423910954.pdf>
- Sevim , D. A. (2019). *Sosyal Hizmet Mesleki Uygulamasının Sosyal Hizmet Öğrencileri Açısından Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Tan, Ş. (2009). *Öğretimde Ölçme ve Değerlendirme* (3. Basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tanyeli, H. (1970). *Personel Eğitimi: İlkeler, Metodlar, Teknikler*. Ankara: B.T.İ. Yayıncılık.
- Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007). Editorial: The New Era of Mixed Methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 1-6. Erişim adresi: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2345678906293042>
- Taymaz, H. (1978). Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-213.
- Taymaz, H. (1981). *Hizmet İçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Taymaz, H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim Kavramları, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

- Taymaz, H., Sunay, Y. ve Aytaç, T. (1997). Hizmet İçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı. *Milli Eğitim Bakanlığı Dergisi*(133), 34.
- Toklu, E. (2012). *Düzce Üniversitesi'nde Görevli İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce, Türkiye.
- Tomanbay, İ. (1999). *Sosyal Çalışma Sözlüğü*. Ankara: Selvi Yayınevi.
- Tortop, Z. (2016). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sürekli Mesleki Gelişim İhtiyaçları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Turan, İ., Şimşek, Ü. ve Aslan, H. (2015). Eğitim Araştırmalarında Likert Ölçeği ve Likert Tipi Soruların Kullanımı ve Analizi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(30), 186-203.
- TÜİK. (2021). Türkiye İstatistik Kurumu Verileri: Güvenlik Birimine Gelen veya Getirilen Çocuk İstatistikleri (2020). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Güvenlik-Birimine-Gelen-veya-Getirilen-Cocuk-Istatistikleri-2020-37200>
- TÜİK. (2021). Türkiye İstatistik Kurumu Verileri: Evlenme ve Boşanma İstatistikleri (2020). Erişim adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Boşanma-Istatistikleri-2020-37211>
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 24(24), 543-559. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10372/126941>
- Uluğtekin, S. (2004). *Çocuk Mahkemeleri ve Sosyal İnceleme Raporları*. Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Ünal, I. (1994). İşbaşında Yetiştirme. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 27(2), 753-769.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (7. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, H. Y., & Esen, D. G. (2015). An investigation on in-service trainings of the ministry of national education (MONE). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*(186), 79-86. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/277964391_An_Investigation_on_In-Service_Trainings_of_the_Ministry_of_National_Education_MONE
- YÖK. (2022). Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı, Hizmet İçi Eğitim Konusunda Yapılan Tez Çalışmaları Verileri. Web Sitesi: Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Yüksel, N. D. (2008). Aile Destek Hizmetlerinde Aile Mahkemesi Uzmanlarının Rolü ve Karşılaştıkları Engeller. *V. Aile Şurası Aile Destek Hizmetleri Bildirileri*. Erişim adresi: http://www.manevisosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2011/03/v_aile_surasi_aile_destek_hizmetleri_bildirileri.pdf





EK 1. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Anketi

Değerli Meslektaşım,

Bu anket, Türkiye'deki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde alışan Adli Destek Görevlilerinin (psikolog, pedagog ve sosyal çalışmacı) hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Elde edilecek veriler akademik değerlendirme amacına yönelik olarak kullanılacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Bilimsel bir çalışmaya yapacağınız katkılardan ve yanıtlarken göstereceğiniz duyarlılıktan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Pedagog Songül Coşkun
Ankara Üniversitesi
Eğitim Programları ve ğretim Bilim Dalı
Yüksek Lisans ğrencisi

BÖLÜM I

1- Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

2- Yaşınız

() 20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 50 üzeri

3- Sosyal çalışma görevlisi olarak kaç yıldır çalışmaktasınız?

() 1 Yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-16 yıl () 17-21 yıl () 22 yıl ve üzeri

4- Öğrenim düzeyiniz

() Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
() Diğer(Yazınız)

5- Mezun olduğunuz alan

() Psikoloji () Eğitimde Psikolojik Hizmetler () Pedagoji
() Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık () Eğitim Programları ve Öğretim
() Sosyal Hizmet () Diğer (Yazınız)

6- Adliyedeki unvanınız

() Psikolog () Pedagog () Sosyal Çalışmacı

7- Görev aldığınız birim

() Aile Mahkemesi () Çocuk Mahkemesi () Çocuk Ağır Ceza mahkemesi
() Hukuk Büro (ADM kurulan yerler için) () Ceza Büro (ADM kurulan yerler için)
() Adli Görüşme Odası

8- Daha önce herhangi bir hizmet içi eğitim programına katıldınız mı?

() Evet () Hayır

9- Cevabınız evet ise katıldığınız hizmet içi eğitim programının adı nedir?

.....

BÖLÜM II

Aşağıda etkili ve verimli bir sosyal çalışma için gerekli olan konular verilmiştir. Bu konulardan her birini öğrenmeye ya da geliştirmeye ne derece ihtiyaç duyduğunuzu, konuların karşısındaki seçeneklerden uygun olanına (X) işareti koyarak cevaplandırınız.

		1	2	3	4	5
1	Adli görüşme tekniklerini bilirim					
2	Adli görüşme tekniklerini etkin şekilde kullanabilirim.					
3	Yetişkin ve çocukla görüşme farklarını bilirim					
4	Velayete ilişkin görüşmede dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim					
5	Mağdur çocukla görüşmede dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim					
6	Suçta sürüklenen çocukla görüşmede dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim					
7	Mağdur kadınla görüşmede dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim					
8	Zihinsel engeli bulunan çocuklarla görüşme yöntemlerini bilirim					
9	Adli sistemdeki rolümü bilirim					
10	Yetki ve sorumluluklarımın farkındayım					
11	Özlük haklarımı bilirim					
12	Mesleğimin getirdiği etik ilkeleri bilirim					
13	Sosyal inceleme raporu hazırlama kuramsal bilgisini bilirim.					
14	Sosyal inceleme raporunun kapsamını bilirim					
15	Sosyal inceleme raporunun biçimsel özelliklerini bilirim					
16	Sosyal inceleme raporuna ilişkin bilgi toplama yollarını bilirim					
17	Sosyal inceleme sırasında ortaya çıkan duruma göre müdahale planı hazırlayabilirim					
18	Sosyal inceleme raporunun sonunda yeterli değerlendirme yapabilirim					
19	Sosyal çevre ve yaşam alanı araştırmalarında dikkat edilmesi gereken noktaları bilirim.					
20	Evlat edinmenin hukuki şartlarını bilirim					
21	Koruyucu aile sistemi hakkında yeterli bilgiye sahibim					
22	Şahsi ilişki tesisinde dikkat edilmesi gereken hususları bilirim					
23	Velayet kavramını ve ebeveynlerin velayet açısından sorumluluklarını bilirim					
24	Bireysel farklılıkların nedenleri bilirim					
25	Bireysel farklılıkları etkileyen kalıtsal ve çevresel etmenleri bilirim					
26	Bireyi tanıma tekniklerini bilirim					
27	Adli görüşmede etkili iletişim yollarını bilirim					
28	Adli görüşmede iletişim engellerinin neler olduğunu bilirim					
29	Çocukla iletişimde temel kuralları bilirim					
30	Çocukların psikososyal gelişimlerine etki eden faktörleri bilirim					

31	Çocuğun gelişim dönemlerini bilirim						
32	Çocuğun tüm yönleri ile gelişim özelliklerini bilirim						
33	İşim gerektirdiği temel kanun, yönetmelik, yönerge ve uluslararası sözleşmeleri bilirim						
34	İşimin gerektirdiği temel kanun, yönetmelik, yönerge vb. değişikliklerini takip ederim						
35	Koruyucu ve destekleyici tedbir türlerini bilirim						
36	Suç türlerini bilirim						
37	Suçla yönelten risk faktörlerini bilirim						
38	Çocuk ihmali ve istismarı ile suça sürüklenme arasındaki ilişkiyi bilirim						
39	Çocuk istismarının türlerini bilirim						
40	Ailenin psiko-sosyal fonksiyonlarını bilirim						
41	Ailenin yaşam döngüsü evrelerini bilirim						
42	Ailede iletişim sorunlarına yol açan nedenleri bilirim						
43	Ailedeki iletişim sorunlarına bağlı olarak çözüm önerileri geliştirebilirim.						
44	Tipik evlilik sorunları ayırt edebilirim						
45	Boşanmanın çocuk üzerindeki etkilerini bilirim						
46	Ailelere gerekli rehberliği ve yönlendirmeyi yapabilirim						
47	Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın farkındayım						
48	Aile içi şiddetin kadın üzerindeki etkilerini bilirim						
49	Aile içi şiddetin çocuk üzerindeki etkilerini bilirim						
50	Aile içi şiddete maruz kalanlara önerilecek yardım kuruluşlarını bilirim						

Düzenlenecek olası bir hizmet içi eğitimde yer almasını istediğiniz başka konular varsa lütfen yazınız.

.....
.....
.....

EK 2. Adli Destek Görevlisi Görüşme Formu

Tarih:

Saat:

Yer:

Merhaba, benim adım Songül COŞKUN, Bakanlığımız Eğitim Dairesi Başkanlığında pedagoğ olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda Ankara Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim bölümünde Lisansüstü eğitimimi sürdürmekteyim. Tezimi Türkiye'deki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan Adli Destek Görevlilerinin (psikolog, pedagoğ ve sosyal çalışmacı) hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi konusu üzerine hazırlamaktayım. Mesleğinizi icra ederken yaptığınız çalışmalardan yola çıkarak hangi alanlarda kendinizi geliştirmek için hizmet içi eğitimlere ihtiyaç duyduğunuz ile ilgili olarak görüşlerinizi belirlemek üzere bir görüşme formu hazırladım. Görüşmede kimlik bilgileriniz gizli tutulacak ve açıklamalarınız sadece bu araştırma kapsamında kullanılacaktır.

Görüşme için izin vererseniz, bu görüşmenin daha rahat bir havada gerçekleşmesi ve konuşacaklarımızın eksiksiz biçimde araştırmada yer alması için bir ses kayıt cihazıyla kayıt altına almak istiyorum.

Ayrıca görüşme esnasında bir yandan önemli gördüğüm hususlarla ilgili not almak istiyorum.

Görüşmeye başlamadan önce, konuyla ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?

Bu görüşmenin yaklaşık 30 ile 45 dk. arasında süreceğini tahmin ediyorum ve izin vererseniz sorulara başlamak istiyorum.

Görüşme Soruları

- 1. Görüşülen Kişinin Kişisel Bilgileri**
 - a. Adı Soyadı:
 - b. Unvanı:
 - c. Cinsiyeti:
 - d. Yaş:
 - e. Mesleki Deneyimi:
 - f. Çalıştığı Birim:
- 2. Sosyal inceleme kapsamında yeterince bilgi toplayabiliyor musunuz?**

Sosyal incelemelerinizde eksik kalan yönler nelerdir?
- 3. Görüşmeleriniz süresince sizi zorlayan durumlar nelerdir?**

Kiminle/kimlerle görüşme yapmak sizin için daha zorlayıcıdır?
- 4. Mesleki olarak ihtiyaç duyduğunuz yasal dayanaklar nelerdir?**

Bunları yeterince bildiğinizi düşünüyor musunuz?
- 5. Evlat edinme, koruyucu aile sistemi, velayet, şahsi ilişki, boşanma gibi konularda eksik hissettiğiniz noktalar nelerdir?**
- 6. Rehberlik ve yönlendirme konusunda fikirleriniz nelerdir?**

Bu konuda kendinizi eksik hissettiğiniz noktalar nelerdir?
- 7. Görev alanlarınız, yetki ve sorumluluklarınız konusunda fikirleriniz nelerdir?**
- 8. Mesleki gelişiminiz açısından gerekli gördüğünüz hizmet içi eğitim konuları nelerdir?**

EK 3. Bilgilendirilmiş Onam Formu

ANKARA ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ ETİK KURULU

Bilgilendirilmiş Onam Formu

Araştırmanın adı: Adli Destek Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi

A. Giriş

“Sayın gönüllü,

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı Yüksek Lisans tezi olarak yürütülmekte olan yukarıda adı yazılı araştırmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunuyorsunuz. Bu araştırmada yer almayı kabul etmeden önce, araştırmanın ne amaçla yapılmak istendiğini anlamanız ve kararınızı bu bilgilendirme çerçevesinde özgürce vermeniz gerekmektedir. Aşağıdaki bilgileri lütfen dikkatlice okuyunuz, sorularınız olursa sorunuz ve açık yanıtlar isteyiniz.”

B. Bilgilendirme

- Çalışmanın amacı: Türkiye'deki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinde çalışan Adli Destek Görevlilerinin (psikolog, pedagog ve sosyal çalışmacı) hizmet içi eğitim ihtiyacını belirleyerek, planlanacak olan hizmet içi eğitim programlarına katkıda bulunmaktır.
- Çalışmaya katılma koşulları: Adli Destek Görevlileri için Türkiye’deki Adli Destek ve Mağdur Hizmetleri Müdürlüklerinden birinde adli destek görevlisi olarak görev yapıyor olmak.
- Çalışma kapsamında yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak gönüllü katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılacak olup görüşmeler dijital olarak kayda alınacaktır.
- Araştırma 10 gönüllü adli destek görevlisi ile gerçekleştirilecektir.
- Bu araştırmanın gereklerini yerine getirebilmek için bir gönüllünün harcayacağı süre ortalama 30-45 dakika olarak öngörülmektedir.
- Gönüllüler, araştırmaya katılmaları halinde herhangi bir risklerle karşılaşmayacaklardır.
- Gönüllüler, araştırmaya katılmayı kabul etmemeleri ya da araştırmadan ayrılmaları durumunda herhangi bir olumsuz sonuçla karşı karşıya kalmayacaklardır.

C. Güvence

“Bu araştırmada yer almak tümüyle sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da başladıktan sonra yarıda bırakabilirsiniz. Bu araştırmanın sonuçları bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından araştırmadan çıkarılmanız halinde, sizle ilgili veriler kullanılmayacaktır. Ancak veriler bir kez anonimleştikten sonra araştırmadan çekilmeniz mümkün

olmayacaktır. Sizden elde edilen tüm bilgiler gizli tutulacak, araştırma yayınlandığında da varsa kimlik bilgilerinizin gizliliği korunacaktır.”

D. Onay

“Yukarıda yer alan ve araştırmaya başlanmadan önce gönüllülere verilmesi gereken bilgileri içeren metni okudum (ya da sözlü olarak dinledim). Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım. Yazılı ve sözlü olarak tarafıma sunulan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anladığım kanısındayım. Çalışmaya katılmayı isteyip istemediğim konusunda karar vermem için yeterince zaman tanındı. Bu koşullar altında, araştırma kapsamında elde edilen şahsıma ait bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını, gizlilik kurallarına uyulmak kaydıyla sunulmasını ve yayınlanmasını, hiçbir baskı ve zorlama altında kalmaksızın, kendi özgür irademle kabul ettiğimi beyan ederim.”

E. İmza

Katılımcının

Adı/Soyadı:

Tarih:

İmza:

Araştırmacının

Adı/Soyadı:

Tarih:

İmza:

EK 4. Etik Kurul Onayı

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ALT ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ**

Karar Tarihi : 07/10/2019

Toplantı Sayısı : 12

Karar Sayısı : 376

376- Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Songül Coşkun**'un "Adliyelerde Çalışan Sosyal Çalışma Görevlilerinin Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Hizmet İçi Eğitim Programı Önerisi" başlıklı tezi ile ilgili 23/09/2019 tarih ve 11/336 sayılı karar doğrultusunda yaptığı düzeltmeler Kurulumuzca incelendi.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Songül Coşkun**'un "Adliyelerde Çalışan Sosyal Çalışma Görevlilerinin Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Hizmet İçi Eğitim Programı Önerisi" başlıklı tezinin, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

EK 5. Adalet Bakanlığı Uygulama İzni

T.C.
ADALET BAKANLIĞI
Personel Genel Müdürlüğü

Sayı : 56624178-E.6600/28237
Konu : Tez Çalışması İçin İzin Talebi

14/11/2019

ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 05/11/2019 tarihli ve E.4429 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Tezli yüksek lisans programı öğrencisi Adana 2 nci Aile Mahkemesinde pedagog kadrosunda olup, Eğitim Dairesi Başkanlığında görev yapan (125692) Songül COŞKUN'un, Doç. Dr. Berna ASLAN danışmanlığında yürüttüğü *"Adliyelerde Çalışan Sosyal Çalışma Görevlilerinin Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Hizmet İçi Eğitim Programı Önerisi"* konulu tez çalışmasını adliyede görev yapan sosyal çalışma görevlileri ile yapılabilmesi için gerekli iznin verilmesi talep edilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda tez vb. çalışmalar için ilgili Kurumdan izin alınması gerektiğine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmadığından, söz konusu çalışmayı Mahkeme Hâkimlerinin ve Ankara Cumhuriyet Başsavcılığının uygun görmesi hâlinde yapabileceği hususunda,

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Ümmü Gülsüm ŞAMLI
Hâkim
Bakan a.
Genel Müdür Yardımcısı

BENZERLİK BİLDİRİMİ

“Adli Destek Görevlilerinin Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi” başlıklı tezimin ana bölümü (ön bölüm, kaynaklar ve ekler hariç) Turnitin İntihali Engelleme Programı aracılığıyla incelenmiş ve ilgili rapor danışmanım tarafından da kontrol edilmiştir. Kontrol sırasında (1) “Beş sözcükten daha az olan benzeşmeler” (2) “Kaynaklar” (3) “Doğrudan Alıntılar” dışarıda tutulmuştur. Benzerlik kontrolüne ilişkin rapordan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Rapor Tarihi	: 19-Oca-2022 11:36ÖÖ (UTC+0300)
Gönderim Numarası	: 1744043038
Sayfa Sayısı	: 72
Sözcük Sayısı	: 17,358
Karakter Sayısı	: 118,717
Benzerlik Oranı	: %9
Savunma Tarihi	: 21.02.2022

Yukarıda belirtilen sonuçları gösteren Turnitin İntihali Engelleme Programı’na ilişkin orijinal raporu, sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmaksızın bu beyanım ekinde Enstitüye teslim ettiğimi, tezimin %10’dan fazla benzerlik oranı içerdiğinin belirlenmesi durumunda, bundan doğabilecek tüm yasal sorumluluğu kabul ettiğimi bildirir, saygılarımı sunarım.

Öğrencinin Adı Soyadı: Songül COŞKUN

Tarih: 09.01.2022

İmza:

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Songül COŞKUN

E-Posta Adresi :

İş Deneyimi :

Unvan	Görev Yeri	Yıl
Eğitim Müdürü	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	2021-
Pedagog	Adalet Bakanlığı	2009-2021

Akademik Bilgiler

Öğrenim Durumu:

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Eğitim Programları ve Öğretim	Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	1997-2001
Yüksek Lisans	Eğitim Programları ve Öğretim	Ankara Üniversitesi	2018-2022

Yayınlar: