



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Adli Bir Sorumluluk: Denetimli Serbestlik Personelinin Karar Verme Stratejileri ve Problem Çözme Becerilerinin Değerlendirilmesi

A Forensic Responsibility: The Examination of Decision-Making Strategies and Problem-Solving Skills of Probation Officers

Mehmet Aykut Erk, Sunay Fırat*

DDOI: 10.17986/blm.1337

Mehmet Aykut Erk: Uzm. Psk.,
Çukurova Üniversitesi, Bağımlılık ve
Adli Bilimler Enstitüsü, Adli Bilimler
Anabilim Dalı Adana, Türkiye
Eposta: maykuterk@gmail.com
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-4362-2729>

Sunay Fırat: Doç. Dr., Çukurova
Üniversitesi, Bağımlılık ve Adli Bilimler
Enstitüsü, Adli Bilimler Anabilim Dalı,
Adana, Türkiye
Eposta: sunayfirat@gmail.com
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-9960-0836>

Bildirimler:
*Sorumlu Yazar

Çıkar Çatışması
Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir
çıkar çatışması bildirmemişlerdir.
*Sorumlu Yazar/Corresponding

Finansal Destek
Yazarlar bu makale ile ilgili herhangi bir
malî destek kullanımı bildirmemişlerdir.

Etik Beyan
Bu çalışma için Çukurova Üniversitesi
Tıp Fakültesi, Girişimsel Olmayan Klinik
Araştırmalar Etik Kurulundan 2019
tarih ve 96-35 sayılı yazı ile izin alınmış
olup Helsinki Bildirgesi kriterleri göz
önünde bulundurulmuştur.

Geliş: 18.09.2019
Düzeltilme: 22.10.2019
Kabul: 21.04.2020

Öz

Amaç: Denetimli Serbestlik sürecinde hükümlülerle çalışmanın titiz bir değerlendirme gerektirdiği, dolayısıyla süreç sırasında personelin, oluşan problemlere mantıklı çözümler üretebilmesi önemlidir. Özellikle personelin, hükümlülerin mahkûmiyet kararlarını ve bir bireyin bundan sonraki yaşamını çok ciddi etkileyebileceği, hükümlülerin hayatına dair kilit rolleri olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenlerle denetimli serbestlik sürecinde personelin sorumluluğu adli sürecin seyrini etkilemesi bakımından oldukça önemli hale gelmektedir.

Bu çalışma, çok önemli adli bir sorumluluğu yerine getiren Adana Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan Denetimli Serbestlik personelinin karar verme stratejileri ve problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan 83 personel çalışma grubunu, diğer kamu kurumlarında çalışan 87 personel ise karşılaştırma grubunu oluşturmuştur. Bireylere Sosyodemografik Veri Formu, Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ) ve Problem Çözme Envanteri (PÇE) uygulanmış ve sonuçları analiz edilmiştir.

Bulgular: Denetimli Serbestlik Müdürlüğü personelinin cinsiyetine göre Problem Çözme Envanteri toplam puanı ve Karar Verme Stratejileri alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; erkek personelin problem çözme becerileri toplam puanı ve kararsızlık alt boyut puan ortalamaları, evli personelin karşılaştırma grubundaki evli personele göre, hizmet yılları açısından 1-5 arası hizmet veren Denetimli Serbestlik personelinin diğer kamu personellerine göre mantıklı karar verme alt boyut puan ortalamaları açısından aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Tartışma ve Sonuç: Denetimli serbestlik personelinin sağlıklı birer çalışan olması, hükümlülerin problemlerini çözme becerileri ve verecekleri kararlar ile onların yaşamını çok ciddi bir şekilde etkilemesi bakımından önemli görevleri olduğu unutulmamalıdır. Bu durumun denetimli serbestlik sürecinde olan hükümlülerin daha iyi hizmet almasının sağlanması açısından da konunun önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Denetimli Serbestlik Personeli, Problem Çözme Becerileri, Karar Verme Stratejileri

Abstract

Objective: Since working with the offenders that are in the probation process requires a detailed assessment, probation personnel should be able to produce logical solutions for the problems that may occur in the process. Probation personnel play a key role in whether the offenders are convicted or not. The fact that their decisions can influence the future of the offenders explains why they have such a key role in the probation process. Therefore, probation personnel have an important responsibility to fulfill since their decision can affect the judicial process of the offenders.

This study was conducted to assess decision making strategies and problem-solving skills of the probation personnel working at the Probation Directorate of Adana.

Methods: In this study, 83 personnel working for the Department of Probation constituted the sample group of this study, while 87 personnel working for other public institutions constituted the comparison group. Sociodemographic Data Form, Decision Strategies Scale (DSS) and Problem-Solving Inventory (PSI) were applied to the participants and the results were analyzed.

Results: When the PSI total score and DSS sub-scale score averages of the sample group were compared to the comparison group, male probation personnel's problem-solving skills total score and indecisiveness sub-scale point averages showed a statistically significant difference compared to the personnel from the comparison group. Similarly, a statistically significant difference was found between the married probation personnel and married comparison group personnel. When the logical decision making sub-scale score averages of the participants were analyzed, a statistically significant difference was found between the probation personnel with a job tenure of 1-5 years and the personnel from other public institutions ($p<0,05$).

Discussion and Conclusion: It is worth noting that the probation personnel can have a serious impact on the lives of the offenders with their problem-solving and decision-making skills. The findings obtained in this study suggest that focusing on this situation will be beneficial in terms of providing a better service to convicts in the probation process and reducing the crime rates.

Keywords: Probation Officer, Problem-Solving Skills, Decision-Making Strategies

1. Giriş

Denetimli serbestlik; şüpheli, sanık veya hükümlünün toplum içinde denetim ve takibinin yapıldığı, iyileştirilmesi ve topluma kazandırılması için ihtiyaç duyulan her türlü hizmet, program ve kaynakların sağlandığı alternatif bir ceza ve infaz sistemidir (1). Bu programda bireye suçtan zarar görenlerin yerine kendisini koyabilme, zararı onarabilme, ahlaki muhakeme geliştirebilme, içinde yaşadığı topluma ve ülkeye yapabileceği katkılar (vergisini zamanında yatırma bilincinden, çevresindeki gençleri uyuşturucudan uzak tutma rolünü üstlenmesine kadar farklı yönlerin üzerine çalışılması yoluyla) ve öfke kontrol becerisi gelişimi gibi pek çok konuda bireysel farklılıklar göz önünde bulundurularak kişinin ihtiyaçları doğrultusunda rehberlik faaliyetleri yürütülmektedir (2).

Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde görev yapan personeller, 5402 sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Kanununun gereklerinde de yer alan insan onuruna saygı ve dürüstlük, gizlilik ve tarafsızlık ilkelerini temel alarak görev yapmaktadırlar (1). Bu iyileştirme hizmetini yürüten personelin eğitimi, bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi; hükümlülerin denetimli serbestlik sürecinden sonraki yaşamlarında ciddi rolleri olduğundan dolayı, oldukça önemlidir (3-5). Bu nedenlerle Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde psikolojik danışmanlar/psikologlar ve sosyal çalışmacılar (sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı), sosyologlar (teknik hizmetler sınıfı) ve çeşitli branşlardaki öğretmenlerin olduğu farklı meslek dallarında eğitim görmüş nitelikli denetimli serbestlik personelleri hizmet vermektedirler (2). Denetimli serbestlik sisteminde uzmanlar, hükümlülerin; iyileştirilme süreçlerini izlemek ve hükümlünün durumu hakkında vaka sorumlusunu sözlü ya da gerektiğinde yazılı olarak bilgilendirmek ile sorumludur. Hükümlülerin risk ve ihtiyaçlarının değerlendirilmesi ile denetim planlarının hazırlanmasında danışmanlık yapmak, gerektiğinde değerlendirme ve planlama yapmak ve değerlendirme ve planlamanın uygunluğunu kontrol etmek, sosyal araştırma raporu hazırlamak uzmanın görevleri arasındadır. Bu sistemde memurun ise denetim planını hazırlamak, hükümlülerin toplum içinde denetim ve takibini yapmak, hizmetler listesi, kurumsal eğitimler ve programlar listesi ile çalışma protokolünün hazırlanmasında görev alması önemli sorumluluklarındandır (6).

Denetimli serbestlik hizmetlerinin nihai amacı mahkeme tarafından sisteme dahil edilen hükümlülerin topluma yeniden kazandırılması ve tekrar suç işlemelerini azaltmak/önlemek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, denetimli serbestlik personelinin hükümlüye süreç içindeki yaklaşım ve tutumları önem kazanmaktadır. Böylelikle denetimli serbestlik personelinin; mahkeme-

lerce “Denetimli Serbestlik Tedbir Kararı” veya “Tedavi ve Denetimli Serbestlik Tedbir Kararı” verilmiş hükümlülere olan yaklaşımı önemli olmakla beraber hükümlünün sürecine olumlu etki edebilecek kararlar vermesi de beklenmektedir (7).

Bununla beraber haklarında “Denetimli Serbestlik Tedbir Kararı” verilmiş bazı hükümlüler elektronik izleme yöntemiyle birlikte sürece devam etmektedirler. Hükümlülere cihazların takılma aşamasında, hükümlülerden kaynaklanabilen birtakım akut problemler gündeme gelebilmektedir. Ortaya çıkan kriz durumlarına müdahale edebilmek, var olan problemlerin çözümü ve oluşabilecek yeni durumlara ilişkin kararlar verirken personellerin kullandıkları stratejiler önem kazanmaktadır (8,9). Bu anlamda özellikle yapılan çalışmalarda, denetimli serbestlik sürecinde multi-disipliner ekip içinde eğitim ve uygulama altyapısıyla uzmanların özellikle insan hakları çerçevesinde insancıl bir kurguya sahip olarak süreçte görev almalarının hükümlülere önemli katkılar sağladığı bildirilmiştir (10,11).

Denetimli serbestlik sürecindeki hükümlülerle çalışmak titiz bir değerlendirme gerektirmektedir. Birçok çalışma süreç sırasında uzmanların oluşan problemlere mantıklı çözümler üretebilmesinin önemini belirleyebilmek amacı gütmüştür. Denetimli Serbestlik sürecinde görev yapan uzman ve diğer personelin verdikleri kararlar ile hükümlülerin bu süreci nitelikli geçirmeleri dolayısıyla suçun tekrarlanmaması ve topluma sosyal uyumlarının olumlu etkileneceği belirtilmiştir (12,13). Bir başka çalışmaya göre, denetimli serbestlik personeli tarafından, hükümlülerin risk düzeyleri belirlenmiş, onların problemlerini çözme ve rehabilitasyon süreçlerinden etkili bir şekilde yararlanmalarında risk düzeylerine göre “neyin işe yarayacağı” araştırılmıştır. Literatürde yeniden suça yönelme oranı %46 iken, bu konuda eğitim alan personel, geliştirilmiş bir anlayış ile hükümlülere yaklaştığında yeniden suça yönelmelerin %64 oranında azaldığı tanımlanmıştır (14-16).

Yıldız ve arkadaşlarına göre (2015), denetimli serbestlik personelinin Denetimli Serbestlik sistemine olan inançlarının oldukça yüksek olduğu düşünülmektedir. Bu sistem sayesinde hükümlülerin sosyal çevrelerinden koparılmadan kendilerine ve topluma daha yararlı bir şekilde bu süreci geçirmeleri sağlanmaktadır (17). Bu süreçte hükümlülere kriminojenik ihtiyaçlarının, sürece uyumları ve yeniden suç işleme eğilimlerinin var olup olmadıkları bakımından (7) onlara verilen rehberlik hizmetleri sayesinde problemlerin çözümü için birtakım psikososyal uygulamalar yapılarak bilgilendirilmekte, farkındalık yaratılmakta ve böylelikle tekrar suç işleme oranı azaltılmaya çalışılmaktadır (17).

Ülkemizde 2005 yılında yapılan yasal düzenlemelerle yürürlüğe giren ve hayata geçirilen denetimli serbestlik sistemi kapsamında 2013-2018 yılları arasında denetimli serbestlik müdürlüklerine infaz için gelen farklı dosyalara ilişkin yaklaşık 409.968'i çocuk, 5.485.359 yetişkin toplamda 5.895.327 "Tedavi ve Denetimli Serbestlik (TCK 191) kararı" çıktığı tahmin edilmektedir (18). Bu kadar yoğun ve çok sayıda dosyanın sürece dahil edildiği durumlarda Denetimli Serbestlik personelinin karşılaştıkları problemlere verdikleri tepkiler ileriki süreçlerde bireyin yine duruma ilişkin verebileceği kararları da etkilemektedir. Yeni kararlar alma ve bu kararları başarılı bir şekilde uygulama aşamasında ise bireyin sahip olduğu problem çözme becerileri devreye girmektedir. Buradan hareketle bireylerin problem çözme ve karar verme stratejileri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Özellikle madde kullanımı ya da bulundurma ile ilgili suçlardan denetimli serbestlik sürecine dahil olmuş hükümlüler ve elektronik izleme ekibinde görev yapan denetimli serbestlik personellerinin (uzman ve memurların) görev esnasında hükümlülerle çalışırken oluşabilecek kriz durumlarına nasıl yaklaşacakları ve sorunların çözümünde alınacak kararların niteliği, sözlü ya da yazılı rapor halinde vaka sorumlularına bildirildiğinde hükümlülerin mahkumiyet kararlarını ve bir bireyin bundan sonraki yaşamını çok ciddi etkileyebileceği, personelin hükümlülerin hayatına dair kilit rolleri olduğu unutulmamalıdır. Bu nedenlerle denetimli serbestlik sürecinde, hükümlülerin yeniden suç işlemesini azaltmak ve onların topluma yeniden kazandırılmasını sağlamak anlamında denetimli serbestlik personelinin sorumluluğu oldukça önemli hale gelmektedir.

Bu çalışma, önemli bir adli sorumluluğu yerine getiren Adana Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan Denetimli Serbestlik personelinin karar verme stratejileri ve problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

2. Gereç Ve Yöntem

Betimsel bir çalışma olan araştırmanın evrenini Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 109 personel çalışma grubunu, Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı liselerde görev yapan (kamu kurumlarında çalışan) 103 kamu personeli (yönetici, öğretmen, memur vb.) ise karşılaştırma grubunu oluşturmaktadır. Ancak veri toplama döneminde izinli olan veya o sırada başka bir kurumda herhangi bir görevlendirmesi olan ya da formu eksik dolduran, çalışma grubunda 26 personel, karşılaştırma grubunda ise 16 kamu görevlisi çalışmaya dâhil edilmemiştir. Bu nedenlerle ölçekleri eksiksiz dolduran 83 Denetimli

Serbestlik personeli, 87 ise diğer kamu kurumlarında çalışan personel gönüllülük esasına dayanarak araştırmaya katılmayı kabul etmiş ve çalışmaya dahil edilmiştir. Karşılaştırma grubu olarak belirlenen diğer kamu personelleri çalışma grubunun örneklemini oluşturan bireylerin yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyleri bakımından cross-tab yöntemi ile eşleştirilmiştir.

Verilerin toplanması çalışmaya katılmayı kabul eden çalışma ve karşılaştırma grubundaki kamu personelleri ile yüz yüze görüşülerek sosyodemografik veri toplama formu ve diğer iki ölçeği doldurmaları ile sağlanmış ve işlem, kurumların iş akışını aksatmayacak bir şekilde yüz yüze yapılmıştır. Ölçeklerin doldurulması yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 22.0 paket programı kullanılmış ve araştırmada tüm analizler %95 güven aralığında yapılmıştır.

Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmayı yapabilmek için Adalet Bakanlığı, Ceza ve Tevkifleri Genel Müdürlüğünden (CTE) kurumun istediği formatta hazırlanan belgelerle gerekli izinler alınmıştır. Alınan izin sonrası veriler toplanmış ve daha sonra çalışma, makale haline getirildikten sonra tekrar CTE'ye gönderilmiş ve yayımlanabilmesi için ikinci kez gerekli resmi izinleri alınmıştır.

2.1. Veri Toplama Araçları

Sosyodemografik Veri Toplama Formu

Sosyodemografik veri toplama formu; Denetimli Serbestlik personelinin yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet yılı, işe karşı duyulan sevgi vb. sosyodemografik verilerini elde etmek için hazırlanmıştır.

Karar Stratejileri Ölçeği (KSÖ)

Bir yaşantı ya da problem karşısında karar verme durumunda olan bireyler; sezgilerine dayanma, karar vermeyi erteleme, kadercı davranma, karar üzerinde aşırı düşünme ve zaman kaybetme, vereceği kararla ilgili sorumluluk ve risk almaktan kaçınma gibi stratejileri kullanabilmektedirler (19). Kuzgun'a göre, (1993) bireyler karar verirken kullanılan stratejileri dört biçimde ele almaktadır. Bunlar:

- İçtepisel Karar Verme: Seçenekler üzerinde yeterince düşünmeden karar verme.
- Mantıklı Karar Verme: Her bir seçenek hakkında bilgi toplayıp seçeneklerin avantaj ve dezavantajlarını inceleyerek karar verme.
- Kararsızlık: Kararlarını sık sık değiştirme
- Bağımsızlık: Başkalarından etkilenmeden kendi kendine karar verme (19).

Kuzgun (1993) tarafından, bireylerin karar verme stillerini belirlemeye yönelik olarak geliştirilmiş likert tipi 40 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçeğin, içtepisel karar

verme, mantıklı karar verme, bağımsız karar verme ve kararsızlık olmak üzere dört alt ölçeği ve her alt ölçeğinde 10'ar madde bulunmaktadır. Ölçeğin puanlanması 1 ile 5 puan arasında yapılmakta ve her alt ölçekten en düşük 10 puan, en yüksek 50 puan alınmaktadır. Alt ölçeklerden alınan puan arttıkça o alt ölçeğe ilişkin karar verme stili-nin benimsediği düşünülmektedir (19).

KSÖ'nün Cronbach's alpha değerleri; içtepesel karar verme alt ölçeği için .74, mantıklı karar verme alt ölçeği için .72, bağımsız karar verme alt ölçeği için .72 ve kararsızlık alt ölçeği için .70 olarak hesaplanmıştır. KSÖ'nün geçerliğini sınamak için, ölçek, karar stratejileri bakımından aralarında fark olduğu ön görülen gruplara uygulanmış ve bu ölçeğin gruplar arasındaki ayırt ediciliğine bakılmıştır. Bu amaçla, araç, lise öğrencilerine uygulanarak karar stratejileri yönünden cinsiyetler arasındaki farka, yetişkinlere uygulanarak gençlerle aralarındaki farka ve sık sık karar verme durumlarıyla karşılaşan doktorlara, hukukçulara, subaylara ve tiyatro sanatçılarına uygulanarak bu gruplar arasındaki farklara bakılmış ve aracı bu grupları beklenen yönde ayırt ettiği görülmüştür. KSÖ'nün güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları sonucunda ülkemizde, bireylerin karar verme stratejilerini belirlemek amacıyla geliştirilen ilk ve tek ölçek olma özelliğini de taşımaktadır (19).

Problem Çözme Envanteri (PÇE)

Bireyin problem çözme becerileri hakkında kendilerini algılayışını ölçen bir ölçektir (20). Heppner ve Petersen (1982) tarafından geliştirilmiş ve Şahin, Şahin ve Heppner (1993) tarafından Türkiye'ye uyarlama çalışmaları yapılmıştır. 35 madden oluşan, 1-6 arası puanlanan likert tipi bir ölçektir. Ölçekte, "1" her zaman böyle davranırım, "2" çoğunlukla böyle davranırım, "3" sık sık böyle davranırım, "4" arada sırada böyle davranırım, "5" ender olarak böyle davranırım, "6" hiçbir zaman böyle davranmamı ifade etmektedir. Puanlamada 9, 22. ve 29. maddeler puanlama dışı tutulmuştur. 1, 2, 3, 4, 11, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30. ve 34. maddeler ters olarak puanlanan maddelerdir. Ölçekten en düşük 32, en yüksek 192 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanların artması, bireylerin problem çözme becerileri konusunda kendilerini yetersiz olarak algıladıklarını göstermektedir (20-22).

Etik Beyan

Bu çalışma için Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 2019 tarih ve 96-35 sayılı yazı ile izin alınmış olup Helsinki Bildirgesi kriterleri göz önünde bulundurulmuştur.

3. Bulgular

Tablo 1. Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görevli personelin ve karşılaştırma grubu olarak çalışmaya katılan kamu çalışanlarının sosyodemografik değişkenleri

Değişkenler	Çalışma Grubu (n=83)	Karşılaştırma Grubu (n=87)
	n(%)	n(%)
Cinsiyet Kadın	23(27,7)	27(31,0)
Erkek	60(72,3)	60(69,0)
Yaş Grubu 23-34 yaş	25(30,1)	30(34,5)
35-41 yaş	40(48,2)	36(41,4)
42-63 yaş	18(21,7)	21(24,1)
Eğitim Düzeyi İlköğretim	1(1,2)	1(1,1)
Lise	3(3,6)	1(1,1)
Ön-Lisans	5(6,0)	6(6,9)
Lisans	65(78,3)	66(75,9)
Lisansüstü	9(10,8)	13(14,9)
Çalışma Pozisyonu	68(81,9)	77(88,5)
Memur	15(18,1)	10(11,5)
Uzman		
Medeni Durum Bekar	14(16,9)	24(27,6)
Evli	68(81,9)	62(71,3)
Boşanmış	1(1,2)	1(1,1)
Çocuk Sayısı	25(30,1)	30(34,5)
Çocuksuz	21(25,3)	18(20,7)
Tek çocuk	37(44,6)	39(44,8)
İki çocuk ve üzeri		
Hizmet Yılı 1 yıldan az	13(15,7)	1(1,1)
1-5 yıl	43(51,8)	22(25,3)
6-10 yıl	8(9,6)	31(35,6)
11 yıl ve üzeri	19(22,9)	33(37,9)
İşe Karşı Duyulan Sevgi Sevmiyorum	15(18,1)	3(3,4)
Az Seviyorum	23(27,7)	20(23,0)
Seviyorum	38(45,8)	43(49,4)
Çok Seviyorum	7(8,4)	21(24,1)
Çalışılan Kurumda Kalma İsteği İsterim	46(55,4)	60(69,0)
İstemem	37(44,6)	27(31,0)

Tablo 1'e göre Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde çalışan personelin 60'ı (%72,3) erkek, 23'ü (%27,7) ise kadınlardan oluşmaktadır. Çalışma grubundaki personelin 40'ı (%48,2) 35-41 yaş, 25'i (%30,1) 23-34 yaş ve 18'inin (21,7) ise 42-63 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde çalışan personelin eğitim düzeyi değerlendirildiğinde; 65 (%78,3) personelin lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışma birimi (kadro unvanları) bakımından en büyük grubu 59 (%71,1) birey ile memurların oluşturduğu tespit edilmiştir. Çalışma grubunu oluşturan per-

sonelin medeni durumu incelendiğinde; 68'inin (%81,9) evli, 14'ünün (%16,9) ise bekar olduğu görülmüştür. Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde çalışan personelin çocuk sayısı değerlendirildiğinde; 37'sinin (%44,6) iki ve daha fazla çocuğa, 21'nin (%25,3) ise tek çocuğa sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma grubunu oluşturan personelin meslekte çalışma süreleri incelendiğinde; 43'nün (%51,8) 1 ile 5 yıl arasında, 19'nun (%22,9) 11 yıl ve üzeri, 13'ünün (%15,7) ise 1 yıldan az çalışma süreleri olduğu tespit edilmiştir. Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde çalışan personelin yaptıkları işe karşı duyulan sevgi bakımından 38'nin (%45,8) işini sevdiği ve 46'sının (%55,4) ise hâlihazırda çalıştığı kurumda kalmayı istediği belirlenmiştir.

Çalışmaya katılmayı kabul eden karşılaştırma grubundaki kamu çalışanlarının 60'ı (%69) erkek, 27'si (%31) ise kadınlardan oluşmaktadır. Karşılaştırma grubundaki kamu çalışanlarının 36'sı (%41,4) 35-41 yaş, 30'u (%34,5) 23-34 yaş aralığında ve 21'inin (24,1) ise 42-63

yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Karşılaştırma grubundaki kamu çalışanlarının eğitim düzeyi değerlendirildiğinde; 66'sının (%75,9) lisans seviyesinde, 13'ünün (%14,9) lisansüstü, 6'sının (%6,9) ise önlisans eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Çalışma birimi (kadro unvanları) bakımından en büyük grubu 77 (%88,5) birey ile memurların oluşturduğu tespit edilmiştir. Karşılaştırma grubundaki kamu çalışanlarının medeni durumu incelendiğinde 62'sinin (%71,3) evli, 24'ünün (%27,6) ise bekâr olduğu görülmüştür. Karşılaştırma grubunun çocuk sayısı değerlendirildiğinde; 39'unun (%44,8) iki ve daha fazla çocuğa, 30'unun (%34,5) ise çocuk sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Karşılaştırma grubunun meslekte çalışma süreleri incelendiğinde; 33'ünün (%37,9) 11 yıl ve üzeri, 31'inin (%35,6) 6-10 yıl arası, 22'sinin (%25,3) ise 1-5 yıl arasında çalışma süreleri olduğu tespit edilmiştir. Karşılaştırma grubundaki kamu çalışanlarının yaptıkları işe karşı duyulan sevgi bakımından 43'ünün (%49,4) işini sevdiği ve 60'ının (%69) ise hâlihazırda çalıştığı kurumda kalmayı istediği belirlenmiştir.

Tablo 2. Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görevli personelin ve karşılaştırma grubu olarak çalışmaya katılan kamu çalışanlarının cinsiyete göre çalışma ve karşılaştırma grubu puan ortalamalarının dağılımı

CİNSİYET	Gruplar	Kadın (n=50)		Erkek (n=120)	
		Çalışma grubu kadın (n=23)	Karşılaştırma grubu kadın (n=27)	Çalışma grubu erkek (n=60)	Karşılaştırma grubu erkek (n=60)
		±S.D.	Med.[Min-Max]	±S.D.	Med.[Min-max]
Problem çözme	Çalışma	63,78±10,57	62 [39-83]	78,70±16,88	78,50 [42-130]
	Karşılaştırma	69,62±16,78	68 [43-112]	87,40±18,19	91 [51-117]
İstatistiksel analiz*		t=-1,495 p=0,142		t=-2,715 p=0,008	
Mantıklı Karar Verme	Çalışma	28,52±4,85	29 [17-36]	28,30±4,80	28 [19-37]
	Karşılaştırma	21,40±5,96	19 [14-36]	25,78±6,63	27 [15-38]
İstatistiksel analiz		Z=-3,843 p<0,001		Z=-1,919 p= 0,055	
Sezgisel Karar Verme	Çalışma	19,30±3,83	19 [13-27]	19,56±5,05	19 [11-33]
	Karşılaştırma	19,07±3,62	19 [12-27]	20,26±4,52	20 [12-30]
İstatistiksel analiz		Z=-0,108 p=0,914		Z=-0,944 p= 0,345	
Bağımlı Karar Verme	Çalışma	20,43±3,24	20 [13-29]	21,23±2,83	21 [14-28]
	Karşılaştırma	21,40±3,02	21 [16-30]	21,81±3,32	21,50 [14-29]
İstatistiksel analiz		Z=-1,088 p=0,276		Z=-0,942 p=0,346	
Kararsızlık	Çalışma	16,43±3,44	15 [10-23]	17,66±3,67	17,50 [10-27]
	Karşılaştırma	24,14±4,74	26 [16-31]	21,96±6,34	20,50 [14-34]
İstatistiksel analiz		Z=-4,890 p<0,001		Z=-3,439 p=0,001	

*Normal dağılıma sahip olan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Tablo 2'ye göre, çalışmamıza katılan personeller cinsiyet değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puanlarına göre diğer kamu kuruluşlarında görev yapan personellerce oluşturulmuş karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; kadın personelin mantıklı karar verme alt boyutu ($Z = -3,843$; $p < 0,001$) ve kararsızlık alt boyutu ($Z = -4,890$; $p < 0,001$) erkek personellere göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan kadın personelin mantıklı karar verme puanları karşılaştırma grubundaki kadın personele göre anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmışken kararsızlık puanı

bakımından karşılaştırma grubuna kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Çalışmamıza katılan personeller cinsiyet değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puan ortalamalarına karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; erkek personelin PÇE toplam puanı ($t = -2,715$; $p = 0,008$) ve kararsızlık alt boyut puan ortalamaları ($Z = -3,439$; $p = 0,001$) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan erkek personelin PÇE toplam puanı ve kararsızlık puanı ortalamaları bakımından karşılaştırma grubundaki erkek personele göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Tablo 3. Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görevli personelin ve karşılaştırma grubu olarak çalışmaya katılan kamu çalışanlarının medeni duruma göre çalışma ve karşılaştırma grubu puanlarının dağılımı

MEDENİ DURUM	Gruplar	Bekar	Evli
		±S.D. Med. [Min-Max]	±S.D. Med. [Min- Max]
Problem çözme	Çalışma Karşılaştırma	72,07±19,89 68 [42-110] 82,36±18,71 81 [43-114]	75,12±16,08 75,50 [39-130] 81,69±19,97 81,50 [43-117]
İstatistiksel analiz*		$t = -1,872$ $p = 0,061$	$t = -2,026$ $p = 0,043$
Mantıklı Karar Verme	Çalışma Karşılaştırma	28,07±4,89 28 [17-37] 24,44±7,07 24 [14-38]	28,43±4,80 28 [19-37] 24,42±6,63 24,50 [16-38]
İstatistiksel analiz		$Z = -1,568$ $p = 0,119$	$Z = -3,525$ $p < 0,001$
Sezgisel Karar Verme	Çalışma Karşılaştırma	19,27±5,05 19 [12-27] 20,80±4,27 21 [13-29]	19,54±4,69 19 [11-33] 19,53±4,27 19 [12-30]
İstatistiksel analiz		$Z = -0,980$ $p = 0,332$	$Z = -0,138$ $p = 0,890$
Bağımlı Karar Verme	Çalışma Karşılaştırma	22,13±3,46 22 [17-29] 21,28±2,98 21 [14-28]	20,76±2,80 21 [13-28] 21,85±3,33 21,50 [16-30]
İstatistiksel analiz		$Z = -0,702$ $p = 0,489$	$Z = -1,728$ $p = 0,084$
Kararsızlık	Çalışma Karşılaştırma	17,93±3,61 19 [12-23] 23,04±5,98 23 [15-33]	17,19±3,65 17 [10-27] 22,48±5,99 21,50 [14-34]
İstatistiksel analiz		$Z = -2,465$ $p = 0,013$	$Z = -4,990$ $p < 0,001$

*Normal dağılıma sahip olan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Çalışmamıza katılan personeller medeni durum değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puanları ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; bekar personeller arasında kararsızlık alt boyutu ($Z = -2,367$; $p = 0,018$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan bekar personellerin kararsızlık puan ortalamaları karşılaştırma grubundaki bekar personellere kıyasla anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 3'e göre, çalışmamıza katılan personeller medeni durum değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; evli personeller arasında PÇE toplam puanı ($t = -2,076$; $p = 0,040$), mantıklı karar verme alt boyutu puanı ($Z = -3,525$; $p < 0,001$) ve kararsızlık alt boyutu ($Z = -4,990$; $p < 0,001$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik müdürlüğünde görev yapan evli personellerin PÇE toplam puanı ve kararsızlık puan ortalamaları karşılaştırma grubundaki evli personellere kıyasla anlamlı düzeyde düşük çıkarken mantıklı karar verme puan ortalamaları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 4. Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görevli personelin ve karşılaştırma grubu olarak çalışmaya katılan kamu çalışanlarının sahip olunan çocuk sayısına göre çalışma ve karşılaştırma grubu puanlarının dağılımı

SAHİP OLUNAN ÇOCUK SAYISI	Gruplar	Çocuksuz	Tek Çocuk	İki Çocuk ve üzeri
		±S.D. Med. [Min-Max]	±S.D. Med. [Min- Max]	±S.D. Med.[Min-Max]
Problem çözme	Çalışma Karşılaştırma	71,92±17,15 71 [42-110] 87,06±18,15 82,50 [53-117]	73,90 ±19,15 72 [39-130] 75,38±17,08 74,50 [43-112]	76,72±15,10 77 [50-118] 80,89±20,90 81 [43-115]
İstatistiksel analiz* Olasılık		$t = -3,175$ $p = 0,003$	$t = -0,256$ $p = 0,800$	$t = -0,992$ $p = 0,325$
Mantıklı Karar Verme	Çalışma Karşılaştırma	28,60±4,60 28 [17-37] 25,10±6,74 25,50 [15-38]	29,47±5,57 30 [19-36] 21,55±5,70 19,50 [16-33]	27,56±4,41 27 [20-36] 25,23±6,92 26 [14-38]
İstatistiksel analiz Olasılık		$Z = -2,025$ $p = 0,043$	$Z = -3,685$ $p < 0,001$	$Z = -1,281$ $p = 0,200$
Sezgisel Karar Verme	Çalışma Karşılaştırma	18,76±4,43 19 [12-27] 20,96±4,98 21 [13-30]	19 ±3,96 20 [13-29] 19,44±3,12 19 [14-28]	20,27±5,28 19 [11-33] 19,28±4,09 19 [12-27]
İstatistiksel analiz Olasılık		$Z = -1,568$ $p = 0,117$	$Z = -0,326$ $p = 0,745$	$Z = -0,433$ $p = 0,665$
Bağımlı Karar Verme	Çalışma Karşılaştırma	21,96±3,08 21 [17-29] 21,50±3,29 22 [14-28]	19,76±2,56 20 [13-24] 22,38±3,07 22 [17-30]	21,08±2,89 22 [14-28] 21,51±3,27 21 [16-29]
İstatistiksel analiz Olasılık		$Z = -0,280$ $p = 0,779$	$Z = -2,625$ $p = 0,009$	$Z = -0,225$ $p = 0,822$
Kararsızlık	Çalışma Karşılaştırma	17,64±3,35 18 [12-23] 23±5,99 23 [15-33]	16,04±3,32 16 [10-23] 24,38±5,45 26,50 [14-32]	17,83±3,89 17 [11-27] 21,56±6,06 20 [14-34]
İstatistiksel analiz Olasılık		$Z = -3,248$ $p = 0,001$	$Z = -4,051$ $p < 0,001$	$Z = -2,551$ $p = 0,011$

*Normal dağılıma sahip olan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Tablo 4'e göre çalışmamıza katılan personellerin çocuk sayıları bakımından PÇE toplam puan ve KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; çocuksuz personeller arasında PÇE toplam puan ($t = -3,175$; $p = 0,003$), mantıklı karar verme alt boyutu puan ($Z = -2,025$; $p = 0,043$) ve kararsızlık alt boyutu puan ortalamaları ($Z = -3,248$; $p = 0,001$) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik müdürlüğünde görev yapan çocuksuz personellerin PÇE toplam puan ve kararsızlık puan ortalamaları karşılaştırma grubundaki çocuksuz personele kıyasla anlamlı düzeyde düşük çıkarken mantıklı karar verme puan ortalamaları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Çalışmamıza katılan personeller sahip olunan çocuk sayısı değişkeni baz alınarak PÇE toplam puan ve KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; tek çocuğa sahip olan personeller arasında mantıklı karar verme alt boyutu ($Z = -3,685$; $p < 0,001$), bağımlı karar verme alt boyutu ($Z = -2,625$; $p = 0,009$) ve kararsızlık alt boyutu ($Z = -4,051$; $p < 0,001$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan tek çocuğa sahip olan personellerin bağımlı karar verme ve kararsızlık puan ortalamaları karşılaştırma grubundaki tek çocuğa sahip olan personele kıyasla anlamlı düzeyde düşük çıkarken mantıklı karar verme puan ortalamaları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Çalışmamıza katılan personeller sahip olunan çocuk sayısı değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; iki veya daha fazla çocuğa sahip olan personeller arasında kararsızlık alt boyutu ($Z = -2,551$; $p = 0,011$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik müdürlüğünde görev yapan iki veya daha fazla çocuğa sahip olan personellerin kararsızlık puan ortalamaları karşılaştırma grubundaki iki veya daha fazla çocuğa sahip olan personele kıyasla anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 5'e göre, çalışmamıza katılan personeller eğitim düzeyi değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; lisans ve üstü eğitim düzeyindeki personeller arasında problem çözme envanteri toplam puanları ($Z = -2,500$; $p = 0,012$), mantıklı karar verme ($Z = -3,883$; $p < 0,001$) ve kararsızlık alt boyutu ($Z = -5,711$; $p < 0,001$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan memurların man-

tıklı karar verme puan ortalamaları karşılaştırma grubundaki memurlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmışken kararsızlık puan ortalamaları karşılaştırma grubuna kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur.

Tablo 6'ya göre, çalışmamıza katılan personeller çalışma birimi değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; memur olarak görev yapmakta olan personeller arasında mantıklı karar verme ($Z = -3,702$; $p < 0,001$) ve kararsızlık alt boyutu ($Z = -3,239$; $p = 0,001$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan memurların mantıklı karar verme puan ortalamaları karşılaştırma grubundaki memurlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmışken kararsızlık puan ortalamaları karşılaştırma grubuna kıyasla anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur. Çalışmamıza katılan personeller çalışma birimi değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puanları ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; uzman olarak görev yapmakta olan personeller arasında problem çözme becerileri toplam puanı ($t = -2,715$; $p = 0,008$), sezgisel karar verme alt boyutu ($Z = -2,930$; $p = 0,003$) ve kararsızlık alt boyutu ($Z = -3,439$; $p = 0,001$) puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan uzmanların PÇE toplam puanları, sezgisel karar verme puanları ve kararsızlık puanları ortalamaları karşılaştırma grubundaki uzmanlara kıyasla anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Tablo 7'ye göre, çalışmamıza katılan personeller hizmet yılı değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; 6-10 yıl hizmet veren personellerin PÇE toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($Z = -2,227$; $p = 0,025$). Buna göre denetimli serbestlik personelinin karşılaştırma grubundaki personellere göre problem çözme beceri algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte karşılaştırma grubu kendi içerisinde hizmet yılı değişkeni baz alınarak incelendiğinde, hizmet yılı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 7,744$; $p < 0,001$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli karşılaştırmalar sonucuna göre ise; 6-10 yıl hizmet veren personelin PÇE toplam puanları ile 1-5 yıl ve 11 yıldan fazla hizmet veren personelin PÇE toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,001$).

Tablo 5. Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görevli personelin ve karşılaştırma grubu olarak çalışmaya katılan kamu çalışanlarının çalışma birimine göre çalışma ve karşılaştırma gruplarının puanlarının dağılımı

EĞİTİM DÜZEYİ ±S.D. Median [Min-Max]		Çalışma G. (n=83)	Karşılaştırma G. (n=87)	p
		±S.D. Median[Min- Max]		
Problem çözme	Lise ve altı	79,56±14,20 76 [59-103]	82,38±14,02 83,50 [51-95]	Z= -0,867 p= 0,423
	Lisans ve üstü	73,96±17,01 73,50 [39-130]	81,84±20,05 81 [43-117]	Z= -2,500 p= 0,012
		Z= -0,975 p= 0,330	Z= -0,250 p= 0,803	
Mantıklı Karar Verme	Lise ve altı	27,78±2,73 28 [24-32]	20±5,66 27 [16-32]	Z= -0,484 p= 0,673
	Lisans ve üstü	28,43±4,99 28 [17-37]	24,27±6,83 24 [14-38]	Z= -3,883 p< 0,001
		Z= -0,404 p= 0,687	Z= -0,663 p= 0,507	
Sezgisel Karar Verme	Lise ve altı	22±5,34 21 [12-30]	18,63±3,70 18,50 [14-26]	Z= -1,551 p= 0,139
	Lisans ve üstü	19,19±4,60 19 [11-33]	20,03±4,34 19 [12-30]	Z= -1,323 p= 0,186
		Z= -1,740 p= 0,082	Z= -0,877 p= 0,381	
Bağımlı Karar Verme	Lise ve altı	20,44±2,51 20 [16-24]	20,38±5,01 19,50 [15-30]	Z= -0,437 p= 0,673
	Lisans ve üstü	21,08±3,01 21 [13-29]	21,82±3,01 22 [16-29]	Z= -1,408 p= 0,159
		Z= -0,583 p= 0,560	Z= -1,277 p= 0,202	
Kararsızlık	Lise ve altı	18,67±3,39 19 [15-25]	20,25±4,65 20 [15-29]	Z= -0,776 p= 0,481
	Lisans ve üstü	17,17±3,65 17 [10-27]	22,87±6,04 23 [14-34]	Z= -5,711 p < 0,001
		Z= -1,206 p= 0,228	Z= -1,089 p= 0,276	

Çalışmamıza katılan personeller hizmet yılı değişkeni baz alınarak KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; 1-5 yıl hizmet veren personellerin Mantıklı Karar Verme alt boyut puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (Z= -2,127; p=0,033). Çalışmamıza katılan personeller hizmet yılı değişkeni baz alınarak KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; 1-5 yıl (Z= -2,455; p=0,014), 6-10 yıl (Z= -3,033; p=0,002) ve 11 yıl (Z= -3,558; p < 0,001) üzeri hizmet veren personellerin Kararsızlık alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş-

tur. Bununla birlikte karşılaştırma grubu kendi içerisinde hizmet yılı değişkeni baz alınarak incelendiğinde, hizmet yılı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (F= 3,498; p=0,019). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli karşılaştırmalar sonucuna göre ise gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p > 0,05).

Tablo 8'e göre, çalışmamıza katılan personeller iş sevgisi değişkeni baz alınarak PÇE toplam puanı ve KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; "sevmiyorum" (t= -2,202; p=0,003), "az seviyorum" (t= -3,041; p=0,004) ve "se-

viyorum” ($t = -2,177$; $p = 0,031$) yanıtı veren personellerin PÇE toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre denetimli serbestlik personelinin karşılaştırma grubundaki personellere göre problem çözme beceri algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte karşılaştırma grubu kendi içerisinde iş sevgisi değişkeni baz alınarak incelendiğinde, iş sevgisi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir fark bulunmuştur ($F = 7,945$; $p < 0,001$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli karşılaştırmalar sonucuna göre ise; az seviyorum yanıtı veren personelin PÇE toplam puanları ile seviyorum ve çok seviyorum yanıtı veren personelin PÇE toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,001$).

Tablo 6. Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görevli personelin ve karşılaştırma grubu olarak çalışmaya katılan kamu çalışanlarının çalışma birimine göre çalışma ve karşılaştırma gruplarının puanlarının dağılımı

ÇALIŞMA BİRİMİ	Gruplar	Memur		Uzman	
		±S.D.	Med. [Min-Max]	±S.D.	Med. [Min- Max]
Problem çözme	Çalışma	75,19±17,72	74 [39-130]	71,73±11,25	73 [57-93]
	Karşılaştırma	80,12±19,75	80 [43-117]	95,40±10,59	95 [76-114]
İstatistiksel analiz*		$t = -1,578$ $p = 0,115$		$t = -5,336$ $p < 0,001$	
Mantıklı Karar Verme	Çalışma	28,83±4,69	28,50 [19-37]	26,20±4,76	27 [17-33]
	Karşılaştırma	24,64±6,87	24 [14-38]	22,70±5,29	21,50 [17-29]
İstatistiksel analiz		$Z = -3,702$ $p < 0,001$		$Z = -1,589$ $p = 0,112$	
Sezgisel Karar Verme	Çalışma	19,38±4,88	19 [12-33]	20,00±4,07	22 [11-27]
	Karşılaştırma	19,20±3,90	19 [12-29]	25,20±3,35	25,50 [19-30]
İstatistiksel analiz		$Z = -0,129$ $p = 0,897$		$Z = -2,930$ $p = 0,003$	
Bağımlı Karar Verme	Çalışma	21,16±2,94	21 [13-28]	20,33±3,01	20 [17-29]
	Karşılaştırma	21,58±3,18	21 [14-30]	22,50±3,62	23 [17-27]
İstatistiksel analiz		$Z = -0,596$ $p = 0,551$		$Z = -1,480$ $p = 0,139$	
Kararsızlık	Çalışma	17,51±3,71	17 [10-27]	16,46±3,24	15 [12-23]
	Karşılaştırma	22,32±5,89	21 [14-34]	25,10±6,19	28 [15-32]
İstatistiksel analiz		$Z = -4,717$ $p < 0,001$		$Z = -3,239$ $p = 0,001$	

*Normal dağılıma sahip olan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında “Independent Sample-t” test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında “Mann-Whitney U” test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

Çalışmamıza katılan personeller iş sevgisi değişkeni baz alınarak KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; “seviyorum” ($t = 3,682$; $p = 0,008$), “az seviyorum” ($t = 3,017$; $p = 0,033$) ve “çok seviyorum” ($t = 3,045$; $p = 0,008$) personellerin Mantıklı Karar Verme alt boyut puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bununla birlikte karşılaştırma grubu kendi içerisinde iş sevgisi değişkeni baz alınarak incelendiğinde, iş sevgisi grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 4,346$; $p = 0,007$). Anlamlı farkın hangi gruptan kay-

naklandığını tespit etmek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli karşılaştırmalar sonucuna göre ise; seviyorum yanıtı veren personelin Mantıklı Karar Verme alt boyut puan ortalamaları ile seviyorum ve az seviyorum yanıtı veren personelin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak sınırdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p = 0,062$). Çalışmamıza katılan personeller iş sevgisi değişkeni baz alınarak KSÖ alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre değerlendirildiğinde; tüm grupların Kararsızlık alt boyut puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bununla birlikte

karşılaştırma grubu kendi içerisinde iş sevgisi değişkeni baz alınarak incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur (F= 9,537; p<0,001). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit et-

mek için yapılan Bonferroni düzeltilmeli karşılaştırmalar sonucuna göre ise sevmiyorum yanıtı veren personellerin Kararsızlık alt boyut puan ortalamaları ile seviyorum yanıtı veren personellerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir (p=0,010).

Tablo 7. Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görevli personelin ve karşılaştırma grubu olarak çalışmaya katılan kamu çalışanlarının hizmet yıllarına göre çalışma ve karşılaştırma gruplarının puanlarının dağılımı

	HİZMET YILI	Çalışma G. (n=83)	Karşılaştırma G. (n=87)	
		±S.D. Median [Min-Max]	±S.D. Median [Min- Max]	
Problem Çözme	1 yıldan az	72,92±11,44 73 [55-92]	77,50±2,12 77,50 [76-79]	Z= -0,681 0,496
	1-5 yıl	75,35 ±19,57 73 [39-130]	80,81±16,26 82 [43-111]	Z= -1,509 0,131
	6-10 yıl	75±18,36 69,50 [57-110]	93,22±19,85 102 [51-117]	Z= -2,227 0,025
	11 yıl ve üzeri	73,74±12,66 76 [50-93]	72,18±16,25 74 [43-111]	Z= -0,333 0,739
		F= 0,087 p= 0,967	F= 7,744 < 0,001	
Mantıklı Karar Verme	1 yıldan az	30,15±4,43 30 [24-35]	29,50±0,70 29,50 [29-30]	Z= -0,172 0,863
	1-5 yıl	28,58±4,94 29 [19-37]	25±7,18 26 [15-38]	Z= -2,127 0,033
	6-10 yıl	25,25±4,59 26,50 [17-31]	22,51±6,43 20 [15-38]	Z= -1,329 0,184
	11 yıl ve üzeri	27,95±4,40 27 [23-36]	25,54±6,60 27 [14-36]	Z= -0,972 0,331
		F= 1,865 p= 0,142	F= 1,605 p= 0,194	
Sezgisel Karar Verme	1 yıldan az	17,46±3,55 17 [12-24]	24,50±6,36 24,50 [20-29]	Z= -1,701 0,089
	1-5 yıl	19,98 ±4,44 19 [11-33]	19,76±3,64 20 [12-28]	Z= -0,201 0,841
	6-10 yıl	21±3,25 21 [16-27]	20,81±4,61 20 [13-30]	Z= -0,279 0,780
	11 yıl ve üzeri	19,16±3,95 18 [13-26]	18,85±4,06 19 [12-27]	Z= -0,191 0,849
		F= 1,265 p= 0,292	F= 1,966 p= 0,125	
Bağımlı Karar Verme	1 yıldan az	21,92±3,57 22 [17-29]	19,50±3,54 19,50 [17-22]	Z= -0,948 0,343
	1-5 yıl	21,12±3,01 21 [13-27]	22,14±2,95 22 [18-30]	Z= -0,943 0,346
	6-10 yıl	21,50±3,50 21,50 [17-27]	21,71±3,64 22 [14-29]	Z= -0,105 0,917
	11 yıl ve üzeri	19,95±1,90 20 [16-22]	21,51±3,03 21 [16-28]	Z= -1,760 0,078
		F= 1,339 p= 0,268	F= 0,469 p= 0,705	
Kararsızlık	1 yıldan az	16,38±2,93 17 [11-20]	15,50±0,70 15,50 [15-16]	Z= -0,684 0,494
	1-5 yıl	18,28±3,79 18 [10-27]	21,90±5,39 21 [14-32]	Z= -2,455 0,014
	6-10 yıl	16,50±4,57 16 [10-23]	25±6,21 27 [14-34]	Z= -3,033 0,002
	11 yıl ve üzeri	16,16±2,87 15 [12-23]	21,33±5,50 20 [14-31]	Z= -3,558 < 0,001
		F= 2,153 p= 0,100	F= 3,498 p= 0,019	

Tablo 8. Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görevli personelin ve karşılaştırma grubu olarak çalışmaya katılan kamu çalışanlarının iş sevgisine göre çalışma ve karşılaştırma puanlarının dağılımı

	İŞ SEVGİSİ	Çalışma G. (n=83)	Karşılaştırma G. (n=87)	
		±S.D. Median [Min-Max]	±S.D. Median [Min- Max]	
Problem Çözme	Sevmiyorum	76,13±21,93 75 [39-130]	105±8,18 107 [96-112]	t= -2,202 0,003
	Az seviyorum	80,95 ±14,67 80 [42-108]	95,10±15,80 94 [53-117]	t= -3,041 0,004
	Seviyorum	70,47±15,32 68 [48-118]	78,55±17,79 79 [43-114]	t= -2,177 0,031
	Çok seviyorum	72,42±13,95 72 [54-93]	72,80±19,04 68 [48-112]	t= -0,049 0,956
		F= 2,030 0,116	F= 7,945 <0,001	
Mantıklı Karar Verme	Sevmiyorum	28,40±5,38 29 [19-37]	16,66±0,57 17 [16-17]	t= 3,682 0,008
	Az seviyorum	27,43±4,03 27 [20-36]	22,10±7,30 18 [15-38]	t= 3,017 0,033
	Seviyorum	28,55±5,23 28 [17-37]	26,62±6,30 27 [14-38]	t= 1,484 0,211
	Çok seviyorum	30,28±3,14 29 [27-36]	23,23±5,79 23 [16-33]	t= 3,045 0,008
		F= 0,675 0,570	F= 4,346 0,007	
Sezgisel Karar Verme	Sevmiyorum	19,73±4,26 19 [14-26]	19±3,60 18 [16-23]	t= 0,277 0,721
	Az seviyorum	20,34 ±4,87 20 [11-29]	20,55±4,69 20,50 [13-29]	t= -0,138 0,893
	Seviyorum	19,05±5,18 19 [12-33]	20,37±4,11 19 [12-30]	t= -1,275 0,092
	Çok seviyorum	18,57±2,14 18 [16-22]	18,42±4,21 18 [12-27]	t= 0,116 0,810
		F= 0,453 0,716	F= 1,206 0,313	
Bağımlı Karar Verme	Sevmiyorum	20,73±3,43 21 [13-27]	24,66±4,04 24 [21-29]	t= -1,770 0,120
	Az seviyorum	21,65±2,90 22 [16-28]	21,20±3,66 21,50 [14-26]	t= 0,451 0,854
	Seviyorum	20,78±2,91 20,50 [14-29]	21,74±2,96 21 [16-30]	t= -14,59 0,183
	Çok seviyorum	20,71±2,56 20 [17-24]	21,61±3,21 21 [17-28]	t= -0,603 0,748
		F= 0,490 0,690	F= 1,014 0,391	
Kararsızlık	Sevmiyorum	16,06±3,15 16 [10-22]	30,33±3,21 29 [28-34]	t= -7,142 0,007
	Az seviyorum	18,21±3,77 18 [12-27]	26,85±5,58 29 [15-33]	t= -6,005 <0,001
	Seviyorum	17,34±3,72 17 [10-27]	20,23±4,92 18 [14-31]	t= -2,946 0,017
	Çok seviyorum	17±3,51 15 [14-22]	22,47±5,63 21 [14-31]	t= -2,402 0,019
		F= 1,083 0,361	F= 9,537 <0,001	

*Normal dağılıma sahip olan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Independent Sample-t" test (t-tablo değeri); normal dağılıma sahip olmayan iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında "Mann-Whitney U" test (Z-tablo değeri) istatistikleri kullanılmıştır.

4. Tartışma

Bu çalışma Adana Adliyesi Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan Denetimli Serbestlik personelinin karar verme stratejileri ve problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Günümüzde denetimli serbestlik sürecinde bulunan hükümlüler, kriminojenik ihtiyaçlarının, sürece uyumları ve yeniden suç işleme eğilimlerinin var olup olmadıkları bakımından denetimli serbestlik personellerince bir risk değerlendirme analizine tabi tutulmaktadır (7). Denetimli serbestlik personelleri tarafından yapılan bu analizler ile hükümlü bireylerin süreç içerisindeki gelişimleri, sürece uyumları ve denetimli serbestlik süreci sonlandırıldığında topluma sosyal uyum sürecinde olup olamayacakları tespit edilmekte ve haklarında çıkarılan denetimli serbestlik kararının uygunluğu ortaya konulmaktadır. Bu bakımdan süreç içerisinde personeller, hükümlüler ile ilgili verilecek birçok kararda kilit görevi görmek ve denetimli serbestlik süreci sırasında ortaya çıkabilecek problemlere çözüm üretmek zorunda kalmaktadırlar (23-25). Bu bakımdan çalışmamızın bulgularına göre; denetimli serbestlik personelleri ve karşılaştırma grubunu oluşturan diğer kamu kuruluşlarında çalışanlar arasında karar verme stratejileri ve problem çözme becerileri bazı sosyodemografik değişkenler açısından karşılaştırılmış ve analizler sonucunda cinsiyet, çalışma birimi (iş pozisyonu), medeni durum, çocuk sayısı, hizmet yılı ve işini severek yapma bakımından aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Çalışmanın bulgularına göre; denetimli serbestlik personelleri diğer kamu kuruluşlarında görev yapan kamu personellerden oluşturulmuş karşılaştırma grubuna göre karar verme becerileri değerlendirildiğinde; denetimli serbestlik müdürlüğünde görev yapan kadın personellerin karşılaştırma grubundaki kadın personellere göre mantıklı karar verme alt boyutu ve kararsızlık alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bununla beraber erkek denetimli serbestlik personelleri diğer kamu kuruluşlarında görev yapan erkek personeller ile karşılaştırıldığında, problem çözme becerileri toplam puan ve kararsızlık alt boyutu puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Dolayısıyla Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan erkek ve kadın personellerin mantıklı karar verme alt boyutu ve kararsızlık alt boyutu puan ortalamaları karşılaştırma grubundaki erkek ve kadın personellerin puan ortalamalarına göre daha yüksek bulunmuştur. Izgar ve Altınok'un (2013) okul yöneticisi olarak görev yapmakta olan kamu personelleri ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmasına göre, yönetici kadın personellerin karşılaştırma grubundaki kadın personellere

göre karar verme stratejileri puanlarının yönetici olmayan kadın personellere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir (26). Çalışmamızda, cinsiyet değişkeni anlamında hem denetimli serbestlik personelleri hem de karşılaştırma grubun için anlamlı farklılık tespit edilebilmiştir (Tablo 2). Denetimli serbestlik hizmetleri hem mahkeme kararının infazını hem de hükümlü rehabilitasyonunu içerdiğinden birçok amaca yönelik yürütülen çok kapsamlı oldukça stresli çalışmalardır. Bu nedenlerle Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan erkek ve kadın personelin, bir başka bireyin (hükümlünün) yaşamını çok ciddi bir şekilde etkilemesi bakımından kurumlarında verilen kararlar ve problem çözme becerileri diğer kamu kurumlarında görev yapan personellerine göre daha hassas ve kritik görevlerdir (27).

Medeni durum değişkenine göre Denetimli Serbestlik personelleri ile karşılaştırma grubu karşılaştırıldığında; Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde çalışan hem bekâr hem de evli kamu personellerinin diğer bazı kamu kuruluşlarında çalışan karşılaştırma grubuna göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Tablo 3). Bekâr personeller açısından bakıldığında denetimli serbestlik personellerinin karşılaştırma grubundaki bekâr diğer bazı kamu personellerine göre kararsızlık alt ölçeği puan ortalamalarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber evli denetimli serbestlik personellerinin karşılaştırma grubundaki evli kamu personellerine göre daha düşük PÇE toplam puanlarına sahip oldukları, mantıklı karar verme alt boyutu puan ortalamalarının daha yüksek olduğu ve kararsızlık alt ölçeği puan ortalamalarının ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan denetimli serbestlik sürecinde görev yapmak çalışılan ortamın doğası gereği problem çözme becerilerini ve karar verme stratejilerini etkileyebilmektedir.

Kamu personelleri çocuk sayıları bakımından incelendiğinde ve denetimli serbestlik personelleri ile karşılaştırma grubu karşılaştırıldığında; denetimli serbestlik personelleri ile karşılaştırma grubunu oluşturan personeller arasında istatistiksel olarak birtakım anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 4). Çocuksuz denetimli serbestlik personellerinin karşılaştırma grubuna kıyasla daha düşük PÇE toplam puan ortalamalarına sahip oldukları, mantıklı karar verme alt boyutu ve kararsızlık alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bununla birlikte tek çocuğu olanların mantıklı karar verme alt boyutu puan ortalamaları denetimli serbestlik personelleri için istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek iken, bağımlı karar verme ve kararsızlık alt ölçeği puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre daha düşük tespit edilmiştir. Öte yandan iki ve/veya daha fazla çocuğu olan personeller karşılaştırıldı-

ğında; Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapan personellerin karşılaştırma grubuna göre sadece kararsızlık alt ölçeği puan ortalamaları bakımından istatistiksel olarak aralarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Literatürde bazı kamu personelleri ile çocuk sayısı temel alınarak yapılan çalışmalarda, problem çözme becerilerinin farklılaşmadığı öne sürülmektedir (28). Çalışmamızda, literatürdeki araştırma bulgularından farklı sonuçlar tespit edilmiştir. Bu durumun denetimli serbestlik personelinin, adalet sistemi içerisinde hükümlüler ile iletişimlerinde daha fazla karar almaları gerektiğinden, hükümlüler ile ilgili kararlarda daha hassas yaklaşımları ve karşılaşılan birçok hassas probleme yanıt vermek zorunda olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir (29).

Araştırmada çalışma birimi değişkenine göre Denetimli Serbestlik personelleri ile diğer bazı kamu kuruluşlarında görev yapan personellerden oluşturulmuş karşılaştırma grubu karşılaştırıldığında; Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde hem memur hem de uzman kadrosunda görev yapan personellerin karşılaştırma grubuna göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Tablo 6). Buna göre Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde memur olarak görev yapmakta olan personellerin karşılaştırma grubuna göre mantıklı karar verme alt boyutu puan ortalamaları denetimli serbestlik personelleri için istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek iken, bağımlı karar verme ve kararsızlık alt ölçeği puan ortalamaları karşılaştırma grubuna göre daha düşük tespit edilmiştir. Öte yandan Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde görev yapmakta olan uzmanların ise karşılaştırma grubuna kıyasla daha gelişmiş problem becerilerine sahip olduğu söylenebilmektedir. Bununla birlikte içtepsel karar verme (daha bireysel, içinden geldiği gibi) ve kararsızlık alt ölçeği puan ortalamaları diğer kamu kuruluşlarında görev yapmakta olan uzmanlara göre istatistiksel olarak anlamlı derecede daha düşüktür. Çünkü çoğunlukla hükümlü ile görüşmeler sırasında daha yapılandırılmış yöntemlerin/değerlendirmelerin uygulanmasından dolayı denetimli serbestlik sürecinde hükümlülerle iletişimde bulunan memurların karşılaştırma grubuna göre daha az kararsızlık göstermesi beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmektedir (24). Yine Izgar ve Altınok'un (2013) çalışmasına göre, uzman statüsüne sahip olan bireylerin mantıklı karar verme stratejilerini kullanmaları; bilgilere ulaşma ve bilgileri analiz etme gibi bilişsel işlevlerden dolayı kararsızlık ve sezgisel yaklaşımlarda bulunmalarını azaltabilmektedir (26). Benzer olarak; Kanada'da gerçekleştirilen risk-ihtiyaç-duyarlılık modeline dayanan denetimli serbestlik personeli eğitiminin değerlendirilmesi amacıyla yürütülen bir çalışmada, eğitimin hem personel hem de hükümlüler üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Çalışmanın sonuçları aynı zamanda sürekli beceri gelişiminin önemini vurgulamakta, klinik geribildirim alan ve aylık toplantılara katılan ve yenileme eğitimleri alan denetimli serbestlik personelinin eğitimlerde öğrendikleri becerileri daha çok sergileyebildikleri ve görüşmelerinde önemli sorunlara (suça itici ihtiyaçlar vb.) daha iyi odaklanabildikleri görülmüştür (30,31).

Çalışmamızda hizmet yılı değişkenine göre Denetimli Serbestlik personelleri ile diğer kamu kuruluşlarında görev yapan personellerden oluşturulmuş karşılaştırma grubu karşılaştırıldığında; Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde 1-5 yıl arası hizmet veren personelin diğer kamu personellerine göre mantıklı karar verme alt boyutu puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmuştur ($Z = -2,12$; $p = 0,033$) (Tablo 7). Aslanyürek Zorlu'nun (2014) yaptığı bir çalışmaya göre; denetimli serbestlik uzmanlarının hizmet yılları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hisleri karşılaştırılmış ve arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (32). Ayrıca Atameriç'in (2012), öğretmenlerle gerçekleştirdiği bir araştırmasında, öğretmenlerin hizmet yılının (33), Demir ise (2010) hastane çalışanları üzerine yaptığı araştırmasında çalışma sürelerinin tükenmişliğe etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (34). Dolayısıyla Denetimli Serbestlik personelinin mantıklı karar vermesini olumsuz etkileyeceği düşünülen göreve yeni başlama ya da uzun hizmet yılı yaşantıları ve görev yapmayı etkileyen duygusal tükenme, duyarsızlaşma gibi duyguların personeli daha az etkileyebileceği düşünülmektedir.

Panknin'in (2007) denetimli serbestlik uzmanları üzerine yaptığı bir çalışmada ise kanunları uygulama ve gençlerin rehabilitasyonunu sağlama konusunda uzmanların yaşadıkları ikilem ve karar alma süreçlerine katılımlarının yetersiz olmasından dolayı daha fazla tükenmişlik duyguları yaşadıkları belirtilmiştir (35). Dolayısıyla Denetimli Serbestlik personelinin de araştırma sonuçlarından farklı olarak ülkemizde Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinin kısa bir geçmişe sahip olması dikkate alındığında, Denetimli Serbestlik Müdürlüğünde çalışma süresi de çok uzun bir süreyi kapsamamakta ve bu durum personellerin hizmet yıllarının problem çözme ve karar verme becerilerine etkisi konusunda detaylı yorum yapmayı kısıtladığı düşünülmektedir.

Yücel'in (2019) yaptığı çalışmaya göre; denetimli serbestlik personelinden elde edilen bulgulara göre iş tatmini alt boyutları (içsel, dışsal, genel) açısından içsel iş tatmininin dışsal iş tatminine göre yüksek olduğu; tükenmişlik alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) açısından Denetimli Serbestlik personelinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek

olduğu, kişisel başarılarının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir (36).

Denetimli serbestlik personelleri ile karşılaştırma grubundaki personeller iş sevgisi bakımından karşılaştırıldığına; denetimli serbestlik personelleri ile karşılaştırma grubunu oluşturan personeller arasında istatistiksel olarak birtakım anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir (Tablo 8). Denetimli Serbestlik personellerinin mevcut olarak çalıştığı işi sevmemesine karşın karşılaştırma grubundaki personellere göre problem çözme becerileri toplam puan, mantıklı karar verme alt ölçek puan ve kararsızlık alt ölçeği puan ortalamaları açısından aralarında anlamlı olarak farklılık belirlenmiştir. Denetimli Serbestlik personellerinin çalıştığı ortamı ve/veya çalışma koşullarını sevmemesine rağmen, problem çözme ve karar verme stratejileri açısından karşılaştırma grubuna göre yüksek puanlar almalarının sebebi olarak; denetimli serbestlik kamu personeli olmak, hem kuramsal hem de uygulamalı bir meslek alanı olmasıyla birlikte kırılğan bir grup olan hükümlülerin yaşantıları üzerinde ciddi etkilerinin olmasını gerektirmekte, ayrıca Denetimli Serbestlik personelinin ceza adalet sistemi içerisindeki önemli görevlerinden dolayı içinde yaşadığımız toplum nezdinde önemli bir sorumluluğa sahip oldukları düşünülebilmektedir (37,38). Bununla birlikte çalışma ortamını ve/veya yaptığı işi “seviyorum” ya da “çok seviyorum” şeklinde ifade eden Denetimli Serbestlik personellerinin karşılaştırma grubundaki personellere göre daha yüksek problem çözme becerileri toplam puan ve mantıklı karar verme alt ölçek puan ortalamalarına sahip olmaları iş sevgisinin, içsel iç doyum ile ilişkili olabileceğini düşündürmektedir (2). Çalışma yoğunluğu ve gün içinde görüşülen hükümlü sayısı Denetimli Serbestlik personelinin motivasyonunu etkilediği gibi buna bağlı olarak karar verme stilini de etkilemektedir. Bu yüzden iş sevgisi, Denetimli Serbestlik personelinin hükümlü ile ilgili kararlar alınırken, rehabilitasyon odaklı ve adil bir yaklaşım içinde olup olmayacağını belirleyebilmektedir (39,40).

5. Sonuç ve Öneriler

Dünya’da denetimli serbestlik hizmetlerindeki eğitim faaliyetleri incelendiğinde hem akademik eğitimlerin hem hizmet içi eğitimlerin yer aldığı görülmektedir. Örneğin Norveç Personel Akademisi Islah Hizmetleri NOKUT tarafından 2 yıl süren 2012 yılında akredite edilmiş bir personel eğitim programına sahiptir (41). Birleşik Krallık’ta denetimli serbestlik görevlilerinin önemli bir kısmı daha önce edindikleri niteliklere bağlı olarak akademik kredi elde etmekte ya da daha kısa eğitim gerektiren ilgili bir dereceleri olduğundan 15 aylık bir diploma programına katılmakta ve sonrasında ilgili departmanlarda hizmet

vermeye başlamaktadırlar. (42). Türkiye’deki denetimli serbestlik hizmetlerinin geliştirilmesinde personele yönelik gerçekleştirilen eğitimler önemli bir yere sahiptir. Bu amaçla, 2014 yılı içerisinde 53 eğitim faaliyeti gerçekleştirilmiş ve bu eğitimler kapsamında infaz ve koruma memuru ile uzmanlardan oluşan toplam 1.820 denetimli serbestlik personeline Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü kapsamında eğitim verilmiştir (43). Denetimli Serbestlik Müdürlüklerinde görev yapan personelin çok sık hizmet içi eğitim almasının ve eğitimlerinin güncellenmesinin, karar verme stratejileri ve problem çözme becerilerini olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir. Denetimli serbestlik hizmetlerinde verilen hizmet içi eğitimlerin etkinliğine yönelik literatürde çalışmalar mevcuttur. Örneğin vaka formülasyonu eğitim paketi, eğitimi değerlendirmeyi hedefleyen bir çalışmada vaka formülasyonunun hükümlülerde iyileştirme ve rehabilitasyon planını geliştirme potansiyeline sahip olduğu görülmüştür (44). Kanada’da gerçekleştirilen risk-ihtiyaç-duyarlılık modeline dayanan denetimli serbestlik personeli eğitiminin değerlendirilmesi amacıyla yürütülen bir çalışmada, eğitimin hem personel hem de hükümlüler üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Çalışmanın sonuçları aynı zamanda sürekli beceri gelişiminin önemini vurgulamaktadır. Klinik geribildirim alan ve aylık toplantılara katılan ve yenileme/güncelleme eğitimleri alan denetimli serbestlik personelinin eğitimlerde öğrendikleri becerileri daha iyi ortaya koydukları ve hükümlüler ile görüşmelerinde önemli sorunlara (suça itici ihtiyaçlar vb.) daha iyi odaklanabildikleri görülmüştür (30). Birleşik Krallık’ta SEED eğitimi alan personel üzerinde eğitimin olumlu etkileri gösterilmiştir (31).

Personel iş yükünün dengelenmesine katkı sağlayacak diğer bir uygulama örneği personelin eğitim ve tecrübe süresine göre dağılımın sağlanmasıdır. ABD’de başlangıç seviyesindeki personel göreceli olarak tehlikeli olmayan yükümlülere denetleme iş yüküne sahiptir. Kıdemli görevli sınıfı terfi edilmiş bir pozisyondur ve madde kullanımı suçundan hükümlü olanlar ile çalışan görevlileri, kamu denetimi görevlilerini ve salıverilme kontrol görevlilerini kapsamaktadır. Kamu denetimi görevlileri ev hapsi-elektronik izleme denetimini yerine getirirken, salıverilme kontrol görevlileri cezaevinden salıverilen yükümlülere denetlemektedir. Son olarak, uzman pozisyonu, ayrıca terfi edilen bir pozisyondur ve şiddet suçlularını, cinsel suçluları, akıl hastalığı olan suçluları denetlemeyi gerektirir. Bu uygulama, hükümlülerin risk düzeyi göz önünde bulundurularak personelin iş yükü dağılımını sağlamaktadır (45).

Denetimli serbestlik hizmetlerinde kamu personeline verilecek eğitim ve süpervizyon ile personelin problem

çözme ve karar verme becerilerinin geliştirilmesi hükümlülerin daha adil ve rasyonel bir biçimde değerlendirilmesine olumlu katkı sağlayacağı, dolayısıyla hükümlülerin rehabilitasyon sürecinde başarılı olabilmelerine, suçun tekrarının azaltılabilmesine katkı sağlayabilecek faktörlerin arasında görülmektedir. Denetimli serbestlik hizmetlerinde dünya genelinde personel eğitimi konusunda farklılıklar göze çarpmakta ise de Türkiye’de denetimli serbestlik personelinin eğitimine son derece önem verilmekte ve çok sayıda hizmet içi eğitim ile personel eğitimi ve gelişiminin desteklendiği görülmektedir.

Sonuç olarak denetimli serbestlik uzmanlarının sağlıklı birer çalışan olması, hükümlülerin problemlerini çözme becerileri ve verecekleri kararlar ile hükümlülerin hayatına dair çok önemli görevleri olduğu unutulmamalıdır. Bu durumun denetimli serbestlik müdürlüklerinin verimliliğinin artırılması, aynı zamanda da denetimli serbestlik tedbiri altında olan hükümlülerin daha iyi hizmet almasının sağlanması açısından konunun önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışma ile denetimli serbestlik sistemlerinin farklı uygulamalarının ortaya konulması tıpkı dünyada olduğu gibi ülkemizde de suç ve yeniden suç işleme riskinin azaltılması konusunda hükümlülerin suça yeniden yönelmelerini azaltmak anlamında gelecekte yapılacak araştırmalara yol göstericilik konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu No. 5402, 2005. <http://www.cte-ds.adalet.gov.tr/>. Erişim tarihi: 06.01.2019.
- Tuncer G, Duru M. İş Doyumu Denetimli Serbestlik Şubelerinde Çalışan Personel Örneği. İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi. 2011;3(10):115-142.
- Asthal BS. Türkiye’de Denetimli Serbestlik Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi Açılış Konuşma Metinleri, İngiltere Ceza Sisteminden Sorumlu Devlet Bakanı Baroness Scotlandof Asthal’ın Konuşma Metni, Adalet Bakanlığı Yayınları, Ankara, Yayın no:2. 2006. T.C. Adalet Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi. http://www.cte.adalet.gov.tr/dosyalar/kitap/konusma_kitap.pdf. Erişim tarihi: 19.04.2018
- Nursal N, Ataç S. Denetimli serbestlik ve yardım sistemi (probation). Ankara: Yetkin; 2006.
- Töngür AR. Ceza hukukunda yeni boyutlarıyla erteleme [Doktora tezi]. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı; 2008.
- Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği. T.C. Resmî Gazete, 28578, 5 Mart 2013. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130305-7.htm> Erişim tarihi: 06.01.2019
- Lurigio AJ. Probation officer decision-making. In: Bruinsma G, Weisburd D, editors. Encyclopedia of criminology and criminal justice. New York: Springer Reference; 2014. p. 3979-3988.
- Pekel UN. Hükümlülerin denetiminde ve topluma kazandırılmasında yeni bir yöntem olarak elektronik izleme. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 2012;61(4):1337-1368. https://doi.org/10.1501/Hukfak_0000001692
- Burrell WD, Gable RS, From BF. Skinner to Spiderman to Martha Stewart: The Past, Present and Future of Electronic Monitoring of Offenders. Journal of Offender Rehabilitation. 2008;46(3-4):101-118. <https://doi.org/10.1080/10509670802143342>
- IFSW, 2014 Global Definition of Social Work, 2014. Mayıs 2019 tarihinde International Federation of Social Workers. Erişim tarihi: 09.11.2019. <http://ifsw.org/policies/definition-of-social-work/>
- Kerbs JJ, Jones M, Jolley JM. Discretionary decision making by probation and parole officers. Journal of Contemporary Criminal Justice.2009;25(4):424-441.
- Paparozzi M, Gendreau P. An intensive supervision program that worked: Service delivery, professional orientation, and organizational supportiveness. The Prison Journal. 2005;85:445-466. <https://doi.org/10.1177/0032885505281529>
- Lowenkamp CT, Flores AW, Koutsenok I, Pearl N. Changing probation officer attitudes: training experience, motivation, and knowledge. Federal Probation. 2013; 77(2):54-58.
- Andrews DA, Bonta J. The psychology of criminal conduct. New Providence, NJ: Mathew Bender and Company, Inc. 5th. Edition, 2010.
- Bonta J, Rugge T, Scott T, Bourgon G, Yessine AK. Exploring the black box of community supervision. Journal of Offender Rehabilitation. 2008;47(3):248-270.
- Bonta J, et al, 2010. The strategic training initiative in community supervision: risk-need-responsivity in the real world. Ottawa: Public Safety and Emergency Preparedness Canada, User Report 2010-01.
- Yıldız E, Tiryaki M. Denetimli Serbestlik Sisteminde Meslek Elemanlarının Eğitim ve İyileştirme Sürecinde Yaşadığı Sorunlar ve Çözüm Yolları. Türkiye’de Denetimli Serbestlik 10. Yıl Uluslararası Sempozyumu, 8-10 Aralık, 2015;38-144.
- Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Denetimli Serbestlik Müdürlüklerine İnfaz İçin Gelen Karar Sayılarının Dağılımı <http://www.cte.adalet.gov.tr> Erişim tarihi: 06.11.2018.
- Kuzgun Y. Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi ve Standardizasyonu. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: Türk Psikologlar Derneği; 1993. s. 161-170.
- Ersever HÖ. Karar verme becerileri kazandırma programının ve etkileşim grubu deneyiminin üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerindeki etkileri [Doktora Tezi]. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 1996.
- Heppner PP, Petersen CH. The development and implications of a personal problem-solving inventory. Journal of counseling psychology. 1982;29(1):66.
- Şahin N, Şahin NH, Heppner PP. Psychometric Properties

- of the Problem Solving Inventory in a Group of Turkish University Students, Cognitive Therapy and Research. 1993;4(17):379-396.
23. Lurigio AJ, Carroll JS. Probation Officers' Schemata of Offenders: Content, Development, and Impact on Treatment Decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1985;48(5):1112.
24. Denetimli Serbestlik Bürosu Gözlem İşlemleri, 2016 http://www.megep.meb.gov.tr/mte_program_modul/moduller/Denetimli%20Serbestlik%20Bürosu%20Gözlem%20İşlemleri.pdf Erişim tarihi: 06.01.2019.
25. Décarpes P, Durnescu I, editors. Probation and community sanctions. *Encyclopedia of Criminology and Criminal Justice*. New York: Springer Reference; 2014.
26. Izgar G, Altunok V. Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stratejileri. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2013;8(2):41-55.
27. Troy A, Ogilvie J, Stewart A. Accessibility and Perceived Efficacy of Programs for the Assistance of Adult Indigenous Offenders. Griffith University, Queensland Australia: AIJA: 2010.
28. Demirtaş H, Dönmez B. Secondary School Teachers' Perceptions About Their Problem Solving Abilities. *Journal of the Faculty of Education*. 2008;9(16):177-198.
29. Kerbs JJ, Jones M, Jolley JM. Discretionary Decision Making by Probation and Parole Officers: The Role of Extralegal Variables as Predictors of Responses to Technical Violations. *Journal of Contemporary Criminal Justice*. 2009;25(4):424-441.
30. Bonta J, Bourgon G, Rugge T, Scott TL, Yessine AK, Gutierrez L, Li J. An Experimental Demonstration of Training Probation Officers in Evidence-based Community Supervision. *Criminal Justice and Behavior*. 2011;38(11):1127-1148.
31. National Offender Management Service 2013, Analytical Summary (https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/224308/probation-views-seed-pilot.pdf) Erişim tarihi: 06.01.2019.
32. Aslanyürek Zorlu Ş. Denetimli Serbestlik Uzmanlarının Tükenmişlik Düzeyleri, [Yüksek Lisans Tezi] Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara; 2014. s. 74.
33. Atameriç A. İşyerindeki Stres Düzeyinin Çalışanların Tükenmişlik Algıları Üzerine Etkisi, [Yüksek Lisans Tezi] İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara; 2012. s. 118
34. Demir S. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. [Yüksek Lisans Tezi], Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara; 2010. s. 66.
35. Panknin S. The role of Youth Probation Officers and Their View on The Current Juvenile Justice System, [Master's of Science Thesis]. Simon Fraser University, School of Criminology Germany; 2007, s. 7.
36. Yücel İD. Denetimli Serbestlik Personelinin ve Madde Kullanan Denetimli Serbestlik Yararlanıcılarının Rehabilitasyon Uygulamalarında Yaşadıkları Güçlüklerin Saptanması-İzmir İli Örneği. [Yüksek Lisans Tezi], Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2019.
37. Ada Ş, Dilekmen M, Alver B, Seçer İ. İlk ve ortaöğretim okul yöneticilerinin problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 2010;2(2):153-166.
38. Ward G, Kupchik A. What Drives Juvenile Probation Officers? Relating Organizational Contexts, Status Characteristics, and Personal Convictions to Treatment and Punishment Orientations. *Crime & Delinquency*. 2010;56(1):35-69.
39. Skeem J, Emke-Francis P, Eno Loudon J. Probation, Mental Health, and Mandated Treatment: A National Survey. *Criminal Justice and Behavior*. 2006;33:158-184.
40. Petersilia J, Turner S. Intensive Supervision for High Risk Offenders: Three California Experiments. Ca: RaND Santa Monica; 1990.
41. Confederation of European Probation, 2015. (http://cep-probation.org/wpcontent/uploads/2015/03/CEPEuroPris_Amersfoort_Undheim.pdf) Erişim tarihi: 06.01.2019.
42. Ministry of Justice, Government Response to the Justice Committee's Report: The role of the Probation Service <http://www.justice.gov.uk/downloads/publications/corporatereports/MoJ/government-repsonse-role-of-probation-service.pdf> Erişim tarihi: 06.01.2019.
43. Ceza ve Tevkifevleri Başkanlığı Faaliyet Raporu http://www.cte.adalet.gov.tr/menudekiler/raporlar/2014_faliyet_raporu/files/cte-faaliyet%20raporu.pdf Erişim tarihi: 06.01.2019.
44. Brown S, Hedges L, Patel G, Duggan C, The Development of a Case Formulation Training Package for Probation Staff, *Forensic Psychiatry*. 2013;1(2):1659.
45. Simmons C, Cochran JK, Blount WR. The Effects of Job-Related Stress and Job Satisfaction on Probation Officers' Inclinations to Quit, *American Journal of Criminal Justice*. 1997;21(2):214-229.