T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
ADLİ TIP VE ADLİ BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Danışman
Doç. Dr. Zeynep Belma Gölge

KADINA YÖNELİK AİLE İÇİ ŞİDDETLE MÜCADELENİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE HARİTALANDIRILMASI

SOSYAL BİLİMLER ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

UZM. PSİKOLOG DUYGU BUĞA
İSTANBUL, 2021

Özet

Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin değerlendendirilmesi ve haritalandırılması amacıyla, kadına ve çocuğa yönelik aile içi şiddet ile mücadelede, kamu ve sivil toplum alanında hizmet veren 60 çalışan ile gerçekleştirilen bu çalışmada, nitel ve nicel yöntemler birlikte kullanılmıştır.

Verilerin toplanmasında Tükenmişlik Ölçeği, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği ve araştırmanın nitel kısmı için yarı yapılandırılmış görüşmelerde yardımcı olmak üzere araştırmacı tarafından hazırlanan Uzman Görüşme Formu kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen veriler SPSS v.21 istatistik programı ile istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın nitel kısmının veri analizinde ise, katılımcıların anlatımları arasındaki benzerlik ve farklılık örüntüleri incelenerek çeşitlilikler anlaşılmaya çalışılmış, kategorize edilen veriler katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılarla sunulmuştur.

Kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadelenin güçlendirilmesi bağlamında ihtiyaç alanlarının tespit edilmesi ve daha etkin hizmet modelleri için çözüm önerilerinin geliştirilmesinin hedeflendiği bu çalışmada alanda hizmet veren çalışanların durumunun iyileştirilmesi, örgütsel sosyalleşme, yönetişim, yasal mevzuatın uygulanması, hizmet veren kurumların etkinliği gibi ön plana çıkan konular tartışmaya açılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kadına Yönelik Şiddet, Aile İçi Şiddet, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele, İstanbul Sözleşmesi, 6284 sayılı Kanun

Abstract

In this study, which was carried out to evaluate and map the fight against domestic violence against women, conducted with 60 employees working in the field of public and civil society in combating domestic violence against women and children, qualitative and quantitative methods were used together.

Burnout Scale, Quality of Life Scale for Employees, and the Expert Interview Form prepared by the researcher to assist in semi-structured interviews for the qualitative part of the research were used to collect the data. The data obtained from the scales were subjected to statistical analysis with the SPSS v.21 statistics program. In the data analysis of the qualitative part of the study, the similarity and difference patterns between the participants' expressions were examined and the diversity was tried to be understood, and the categorized data were presented with direct quotations from the expressions of the participants.

In this study, which aims to identify the areas of need in the context of strengthening the fight against domestic violence against women and to develop solutions for more effective service models, the prominent issues such as improving the situation of the employees serving in the field, organizational socialization, governance, implementation of legal legislation, efficiency of service institutions were opened to discussion.

Keywords: Violence Against Women, Domestic Violence, Combating Domestic Violence Against Women, Istanbul Convention, Law No. 6284

Önsöz

Bu çalışmanın her aşamasında daima sabır ve hoşgörü gösteren, rehberlik eden, emek veren, desteklerini ve yardımlarını son ana kadar benden esirgemeyen çok değerli tez danışmanım Doç. Dr. Zeynep Belma GÖLGE'ye en içten teşekkürü bir borç bilirim.

Tez izleme komitemde yer alan, görüş ve önerileriyle çalışmamın şekillenmesine destek sunan hocalarım saygıdeğer Prof. Dr. Gökhan ORAL ve Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Tunç DEMİRCAN'a şükranlarımı sunarım.

Tez sürecinde manevi desteğini esirgemeyen Aylin DİNCER ve Orçun OKURGAN'a, yol arkadaşım Ceren KOÇ'a ve beni yetiştiren, eğitim hayatım boyunca benden desteklerini esirgemeyen annem Serpil POLGE BUĞA ve babam Şükrü BUĞA'ya çok teşekkür ederim.

İçindekiler

Özet i

Abstract ii

Önsöz iii

Tablolar Listesi viii

Şekiller Listesi xi

Kısaltmalar xii

1. Giriş ve Amaç 1

2. Genel Bilgiler 4

2.1. Aile ve Evlilik 4

2.2. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet 5

2.2.1. Dünyada ve Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet 9

2.2.2. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddette Risk Faktörleri 11

2.2.3. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Sonuçları 13

2.3. Uluslararası Mevzuatta Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet 14

2.3.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) 15

2.3.2. Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) 16

2.4. İç Hukukta Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet 18

2.4.1. 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun 18

2.4.2. 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun 19

2.5. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ile Mücadele 21

3. Gereç ve Yöntem 25

3.1. Evren ve Örneklem 25
3.2. Veri Toplama Araçları 27
3.2.1. Uzman Görüşme Formu 27
3.2.2. Tükenmişlik Ölçeği 28
3.2.3. Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği 28
3.3. İşlem 29
3.4. Veri Analizi 30
4. Bulgular 33
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 25
4.2. Katılımcıların Tükenmişlik ve Çalışma Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Karşılaştırılması 37
4.3. Nitel Veriler 61
4.3.1. İş ve görev tanımı 62
4.3.2. Oryantasyon 65
4.3.3. Hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim 69
4.3.4. Süpervizyon 73
4.3.5. Gönüllülük 79
4.3.6. Tükenmişliğe ilişkin ifadeler 84
4.3.7. Yasal mevzuat ve uygulanması 89
4.3.8. Kolluk kuvvetleri 100
4.3.9. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM) 106
4.3.10. Alo 183 Sosyal Destek Hattı 109
4.3.11. Kadın sığınmaevleri 110
4.3.12. Mülki amir 114
4.3.13. Aile mahkemeleri 117

4.3.14. Yerel yönetimler 119
4.3.15. Kamu-sivil toplum farkı ve işbirliği 122
4.3.16. Kadın-çocuk alan deneyimi 126
4.3.17. Zihinsel dönüşüm 128
4.3.18. Önleme 132
4.3.19. Şiddet uygulayıcı 133
4.3.20. Kurumlar arası koordinasyon ve işbirliği 135
4.3.21. Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin haritalandırılması 138
5. Tartışma 141
5.1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler 141
5.2. Ölçek Sonuçlarından Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi 142
5.3. Nitel Verilerin Değerlendirilmesi 151
5.3.1. İş ve görev tanımı 151
5.3.2. Oryantasyon 155
5.3.3. Hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim 157
5.3.4. Süpervizyon 161
5.3.5. Gönüllülük 163
5.3.6. Tükenmişliğe ilişkin ifadeler 165
5.3.7. Yasal mevzuat ve uygulanması 167
5.3.8. Kolluk kuvvetleri 175
5.3.9. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM) 180
5.3.10. Alo 183 Sosyal Destek Hattı 182
5.3.11. Kadın sığınmaevleri 184
5.3.12. Mülki amir 190
5.3.13. Aile mahkemeleri 191

5.3.14. Yerel yönetimler 193
5.3.15. Kamu-sivil toplum farkı ve işbirliği 195
5.3.16. Kadın-çocuk alan deneyimi 200
5.3.17. Zihinsel dönüşüm 201
5.3.18. Önleme 205
5.3.19. Şiddet uygulayıcı 206
5.3.20. Kurumlar arası koordinasyon ve işbirliği 211
5.3.21. Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin haritalandırılması 214
5.4. Sınırlılıklar 218
6. Sonuç ve Öneriler 219
Kaynaklar 223
7. Ek 1 Etik Kurul Kararı 258
Ek 2 Veri Toplama Araçları 259
8. Özgeçmiş 270

Tablolar Listesi

Tablo I. Katılımcıların meslekleri ve çalışma alanları 26

Tablo II. Katılımcıların yaş ortalamaları ve standart sapmaları 26

Tablo III. Puanların normal dağılım durumu 31

Tablo IV. Katılımcıların çalıştıkları yere göre demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, yüzdeler ve ki-kare analizi bulguları 34

Tablo V. Katılımcıların çalışma alanlarına göre demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, yüzdeler ve ki-kare analizi bulguları 35

Tablo VI. Katılımcıların çalıştıkları yere göre yaş ve alanda deneyim ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları 36

Tablo VII. Katılımcıların çalışma alanlarına göre yaş ve alanda deneyim ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları 37

Tablo VIII. Katılımcıların çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, bağımsız örneklem t testi ve Mann Whitney U testi bulguları 38

Tablo IX. Katılımcıların çalışma alanlarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, bağımsız örneklem t testi ve Mann Whitney U testi bulguları 40

Tablo X. Katılımcıların hem çalışma alanları hem de çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve farkın kaynağının tespitine yönelik Mann Whitney U testi bulguları 41

Tablo XI. Katılımcıların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alıp almamalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları 43

Tablo XII. Katılımcıların eğitim durumlarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve farkın kaynağının tespitine yönelik Mann Whitney U testi bulguları 44

Tablo XIII. Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları 46

Tablo XIV. Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları 48

Tablo XV. Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları 50

Tablo XVI. Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi bulguları 52

Tablo XVII. Katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları 55

Tablo XVIII. Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, t testi ve Mann Whitney U testi bulguları 56

Tablo XIX. Katılımcıların yasal mevzuat bilgisine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları 57

Tablo XX. Katılımcıların yaşları ve alandaki deneyimleri ile Tükenmişlik ve Çalışma Yaşam Kalitesi puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları 59

Tablo XXI. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları 60

Şekiller Listesi

Şekil 1. Normal dağılım varsayımı ile örneklem büyüklüğünün hesaplanması..... 30

Şekil 2. Türkiye kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele haritası..... 214

Kısaltmalar

4320 sayılı Kanun: Ailenin Korunmasına Dair Kanun

6284 sayılı Kanun: Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

AB: Avrupa Birliği

BM: Birleşmiş Milletler

AÇSHB: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

ASPB: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

GREVIO: Kadınlara Karşı Şiddet ve Ev İçi Şiddete Karşı Uzman Eylem Grubu

İstanbul Sözleşmesi: Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi

KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

PDR: Psikolojik Danışman ve Rehber

SHU: Sosyal Hizmet Uzmanı

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

ŞÖNİM: Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi

TCK: Türk Ceza Kanunu

1. Giriş ve Amaç

Dünya üzerinde, tüm toplumlarda ve tarih boyunca kadınlar sadece cinsiyetleri nedeniyle ırk, sınıf, dil, din, mezhep, eğitim, maddi durum, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, sosyal statü vb. gözetmeksizin şiddete maruz kalma riski ile karşı karşıyadır. Dünya Sağlık Örgütü'ne (World Health Organization [WHO], 2019) göre temelini toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden alan bir insan hakkı ihlali olan kadına yönelik şiddet, toplumsal bir sağlık sorunudur ve esasında önlenebilir olmasına rağmen, dünya genelinde her 3 kadından 1'i yakın ilişki içerisinde bulunduğu erkekler tarafından şiddete maruz kalmaktadır. Bu bağlamda kadına yönelik şiddet ve bir alt boyutu olan kadına yönelik aile içi şiddet, hem ulusal hem uluslararası boyutta mücadele edilen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadına yönelik şiddetle mücadelede önemli bir yeri olan ve kadınların insan hakları bildirisi olarak da tanımlanan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) 1981 yılında yürürlüğe girmiş, Türkiye 1985 yılında sözleşmeye imza atarak CEDAW'ın iç hukuktaki yerini de kabul etmiştir. Türkiye'nin sözleşmeye taraf olmasından sonra, 1998 yılında çıkarılan 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ile birlikte aile içi şiddeti önleme bakımından ulusal düzeyde ilk adım atılmış, 2006 yılında yayımlanan 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması ülkemizde bir devlet politikası olarak ilan edilmiştir. 2011 yılında CEDAW'ın güçlenmesine destek oluşturacak nitelikte kadına yönelik şiddet, özellikle de aile içi şiddet konusunda, uluslararası alanda hazırlanmış ilk Avrupa Konseyi Sözleşmesi olan Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) imzaya açılmıştır. Sözleşmenin imzalanmasıyla birlikte 2012 yılında, sözleşmeye paralel düzenlemeler içeren 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. 6284 sayılı Kanun ile birlikte şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin olarak uygulanmasına yönelik destek ve izleme

hizmetlerinin verildiği Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri'nin (ŞÖNİM) kurulması da hükme bağlanmıştır. İstanbul Sözleşmesi kapsamında tarafların vermiş oldukları taahhütler, bağımsız uzmanlardan oluşan Kadınlara Karşı Şiddet ve Ev İçi Şiddete Karşı Uzman Eylem Grubu (GREVIO) tarafından izlenmekte, denetlenmekte ve raporlandırılmaktadır.

Dönemin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından hazırlanmış olan, 2012-2015 ve 2016-2020 dönemlerini kapsayan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı çerçevesinde vurgulandığı üzere; kadına yönelik aile içi şiddetin çözümü çok yönlü, bütüncül bir yaklaşımı, mücadele içerisinde yer alan ilgili tüm kurum ve kuruluşların işbirliğine dayalı çalışmalarını ve toplumun tüm kesimlerinin ortak ve kararlı mücadelesini gerektirmektedir ve bu amaçla ülkemizde kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında pek çok kurum tarafından protokoller, programlar, projeler aracılığı ile farkındalık yaratma ve eğitim çalışmaları, koruyucu hizmet sunumu ve şiddet mağdurlarının güçlenmesi, kurumlar arası işbirliği ve koordinasyonu artırma, şiddete maruz kalan kadınların korunması ve desteklenmesine yönelik kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi başlıkları altında çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bununla birlikte birçok Sivil Toplum Kuruluşu (STK), kadına yönelik aile içi şiddet alanında aktif bir şekilde mücadeleye ortak olmaktadır.

Dünyada ve ülkemizde en yaygın insan hakkı ihlallerinden birisi olan kadına yönelik aile içi şiddet, tüm ulusal ve uluslararası gelişmelere rağmen günümüzde ciddiyetini korumaya devam etmektedir. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü ve dönemin Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından Türkiye genelinde gerçekleştirilen Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nın (2015) sonuçlarına göre, ülkemizde her 10 kadından yaklaşık 4'ü eşi veya birlikte olduğu erkeklerin fiziksel şiddetine maruz kalmaktadır.

Bu çalışmada, kadına ve karşılaştırma yapabilmek amacıyla çocuğa yönelik aile içi şiddet ile mücadele alanında, kamuda veya sivil toplumda çalışan uzmanlarla yapılan yarı yapılandırılmış

görüşmeler sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilerek tartışılması, buradan hareketle de kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadelenin güçlendirilmesi bağlamında ihtiyaç alanlarının tespit edilmesi ve daha etkin hizmet modelleri için çözüm önerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Mevcut çalışmada şu kazanımlar hedeflenmektedir:

1. Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele kapsamında gerçekleştirilen çalışmaların alanda aktif çalışan meslek uzmanlarının deneyimleri üzerinden değerlendirilerek ortaya konması.

2. 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanunun, ilgili mevzuatın ve uygulamaların alanda aktif çalışan meslek uzmanlarının deneyimleri üzerinden değerlendirilerek ortaya konması.

3. Kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadelenin güçlendirilmesi bağlamında ihtiyaç alanlarının tespit edilmesi ve konuyla ilgili uygulamadaki aksaklıkları ortadan kaldırabilecek çözüm önerilerinin geliştirilmesi.

4. Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin görselleştirilmesi amacıyla haritalandırmasının yapılması.

2. Genel Bilgiler

2.1. Aile ve Evlilik

Aile, Türk Dil Kurumu tarafından evlilik ve kan bağına dayanan ve eşler, çocuklar ve kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birim olarak tanımlanmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 41. maddesi 1. fıkrasına göre aile, toplumun temeli olan ve eşler arasında eşitliğe dayanmaktadır ve Türk Medeni Kanunu'nun 185. maddesinin 1. fıkrasına göre evlenmeyle eşler arasında evlilik birliği kurulmuş olur.

Evlenme ile birlikte eşler, hukuken farklı ve yeni bir statüye kavuşmaktadırlar ve bu yeni statü, bireylere bir takım haklarla birlikte aynı zamanda bir takım görevler ve sorumluluklar da yüklemektedir (Korkmaz, 2014). Ailenin zaman içerisinde geniş aileden çekirdek aileye dönüşmesi, aile yapısında bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiş ve bu durum hukuku da etkilemiştir (Yücel, 2019). Türk Medeni Kanunu'nun 185. maddesine göre eşler, evlilik birliğinin mutluluğunu işbirliği içerisinde sağlamakla, çocukların bakımına, eğitimine, gözetimine birlikte özen göstermekle yükümlüdürler ve birlikte yaşayan eşler birbirine yardımcı olmak zorundadırlar. Yine Türk Medeni Kanunu'nun 186. maddesine göre evlilik birliğini eşler birlikte yönetmek ve giderlere güçleri oranında emek ve malvarlıkları ile katılmak durumundadırlar.

Yakın geçmişe kadar evlilik, çocuk yetiştirmek amacıyla kurulan, erkek yönetiminde bir tür iş ortaklığı gibi görülürken (Öner, 2013), bugün evliliğin sevme ve sevilme ihtiyacı, birlikte güven içinde olma ve korunma, dayanışma duygusunu hissetme, geleceğe güvenle bakabilme gibi farklı duygusal boyutları ön plana çıkmaktadır (Canel, 2012). Aile ilişkilerinin kalitesinin psiko-sosyal, davranışsal ve fizyolojik yollarla yetişkin bir bireyin yaşam boyu refahı üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir (Thomas, Liu ve Umberson, 2017). Üstelik günümüzde bireyin sağlığı kadar ailenin sağlığı da önemli bir kavram olarak ele alınmakta (Hallaç ve Öz, 2014),

hatta sağlıklılığın tanımı, toplumsal yaşamın önemli bir parçası olan aile sisteminin bütünü çerçevesinde, denge ve uyumu dikkate alınarak yapılmaktadır (Güney, 2017).

Tipik, ideal bir ailenin geleneksel cinsiyet ayrımından yola çıkılarak genellikle anne, baba ve en az bir çocuktan oluşan çekirdek bir yapı olduğu düşünülür (Hallaç ve Öz, 2014) ancak durum her zaman bu kadar basit değildir. Günümüzde aile yapısı çekirdek aileye doğru küçülme gösterse de, ülkemizde yapı bakımından işlevselliğini yitirmiş olan geleneksellik ve ataerkillik aile içerisinde korunmaya devam etmektedir (Bingöl, 2014). Ataerkillik, ev içi ve dışı iş dağılımındaki eşitsizliklerden tek yönlü aile içi karar alma süreçlerine kadar birçok konuda aile bireylerinin yaşamlarını şekillendirmektedir (Bozok, 2018). Toplumsal beklenti, geleneksel normlar üzerinden iki cinsiyet arasındaki ilişkiyi düzenlemekte, kadını ise aile içerisinde pasif bir konumda bırakmaktadır (Petö, 2014). Kadın bağımsız bir birey olarak düşünülmemekte, annelik rolü ile özdeşleştirilerek anne olmak üzerinden tanımlanmaktadır (Şimşek, 2019). Kadının birey olarak söz hakkının olmadığı aile içinde kadın üzerinde güç sahibi olunması, aile içi şiddet dâhil farklı şekillerde kadının yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir (Sezgin, 2011).

2.2. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet

Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2002) tarafından şiddet; kişinin kendisine, bir başkasına, bir gruba veya topluluğa yönelik tehdit biçiminde veya yaşama geçirilmiş olan yaralanma, ölüm, psikolojik hasar, gelişim bozukluğu veya yoksunluk ile sonuçlanan veya sonuçlanma olasılığı yüksek olan fiziksel şiddet veya gücün kasıtlı kullanımı olarak tanımlanmıştır. İnsan psikolojisinde varlığı evrensel olarak kabul edilen ve temel dürtülerden biri olan şiddet, toplumda pek çok farklı boyutta karşımıza çıkmaktadır (Polat, 2009).

Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu'nda 1993 yılında kabul edilen Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirgede kadına yönelik şiddet ise; kamusal veya özel hayatta gerçekleşen tehdit, zorlama veya özgürlükten keyfi olarak yoksun bırakma dâhil olmak üzere, kadınlara fiziksel, duygusal veya cinsel zarar veya acı verme sonucu doğuran veya bu

sonucu doğurması muhtemel olan, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet eylemleri olarak tanımlanmıştır. Günümüzde, kadına yönelik her türlü şiddetin, cinsiyet ayrımcılığına dayanan bir insan hakkı ihlali olduğu yaygın olarak benimsenen bir görüş olarak karşımıza çıkmaktadır (Berber, 2016; Qureshi, 2013; Salaçin, Toprak Ergönen ve Demiroğlu Uyanıker, 2011).

Kadına yönelik şiddetin en sık görüldüğü yerlerin başında aile gelmektedir (Doğanavşargil ve Vahip, 2007) ve şiddetin yaşandığı ailelerde aile üyelerinden biri, kaba kuvvet veya tehdit ile diğer aile üyelerini kontrol altına almaya çalışmaktadır (Polat, 2013). Appel ve Holden (1998), ailelerdeki şiddet yapısının farklı kategorilere bölündüğünü ileri sürmektedir. Buna göre erkeğin eşine şiddet uyguladığı tek fail modeli, erkeğin eşine ve kadının da çocuğa şiddet uyguladığı ardışık fail modeli, erkeğin eşine ve çocuklarına şiddet uyguladığı çift fail modeli, erkeğin ve kadının birbirine şiddet uygulayarak ayrıca ikisinin birlikte çocuğa şiddet uyguladığı evlilik içi şiddet modeli ile ebeveynlerine şiddet uygulayan çocuğun da dâhil olduğu ve tüm aile bireylerinin birbirine şiddet uyguladığı işlevsiz aile modeli söz konusudur.

Kadına yönelik aile içi şiddet kadının mevcut veya eski aile üyelerinden herhangi biri tarafından maruz bırakıldığı şiddete işaret etmektedir (Özkan, 2017a) ve şiddet eylemi çoğunlukla eşi veya partneri olarak kadına en yakın olan erkek tarafından uygulanmaktadır (Doğanavşargil ve Vahip, 2007; WHO, 2002). Kadına yönelik aile içi şiddet sadece kadına yönelen bir suç değildir, aynı zamanda toplum huzurunu ve refahını tehdit eden saldırgan bir davranıştır (Güney, 2017).

Kadına yönelik aile içi şiddet ayrı ayrı ya da genellikle iç içe geçmiş şekilde duygusal (tehdit, aşağılama, hakaret, yok sayma vb.), sosyal (evden çıkmasını, akrabalarıyla ve/veya arkadaşlarıyla görüşmesini engelleme, sosyal ilişkilerini kontrol altına alma vb.), ekonomik (zorla çalıştırma veya çalışmasına izin vermeme, para vermeme, elindeki parayı alma, kredi çektirme vb.), cinsel (isteği dışında gerçekleştirilen cinsel içerikli tüm eylemler) ve/veya fiziksel (vurma, itme, yumruklama, sıkıca kavrama, silahla yaralama, tedavi görmesini

engelleme, temel ihtiyaçlardan yoksun bırakma vb.) şiddet olarak karşımıza çıkmaktadır (Arın, 1996; Berber, 2016; Büyükgöze, 2016; Else-Quest ve Hyde, 2021; Polat, 2009; Kabacaoğlu ve Koçtürk, 2020; Polat, 2013; Şimşek, 2019; Sezgin, 2011; WHO, 2002; Yücel, 2019; Zara Page ve İnce, 2008). İnsanların kendi evlerinde, diğer aile üyeleri tarafından yaralanmaları ve öldürülmeleri olasılığı, başka bir yerde veya herhangi birisi tarafından yaralanmaları veya öldürülmeleri olasılığından daha yüksektir (Canter, 2011). Bununla birlikte fiziksel şiddet, maruz kalanın hayatını tehlikeye soktuğu için en ciddi şiddet biçimi olarak düşünülse de, diğer şiddet biçimleri hiç de hafife alınmamalıdır (Polat, 2009).

Kadına yönelik aile içi şiddetin, şiddet uygulayıcının kadının uzaklaşmasını, kendisinden ayrılmasını engellemek için değişeceği ve artık şiddet uygulamayacağı yönünde kadına umut verecek şekilde, uyguladığı şiddeti meşru göstermeye çalıştığı ve şiddete maruz kalanın kadının da bu nedenle içinden çıkmakta zorlandığı, sıklıkla tekrarlayan bir döngüsü bulunmaktadır (Berber, 2016; Güney, 2017). Bu, sırasıyla artan tehlike hissinin eşlik ettiği gittikçe artan bir gerilim, akut şiddet olayı ve bir tür sahte pişmanlık veya suçluluğun sergilendiği, şiddetin azalması veya geçici olarak kesilmesi aşamalarını da içeren ve bu şekilde tekrar eden bir döngüdür (Walker, 2006; Walker, 2009b). Erkeğin kadının davranışlarını tahakküm altına almaya çalışması ile başlayan döngü, bu şekilde gitgide kadının tüm hayatını kontrol eder hale gelmektedir (Büyükgöze, 2016).

Kadına yönelik aile içi şiddet söz konusu olduğunda üzerinde durulması gereken konulardan biri de, İstanbul Sözleşmesi kapsamında kişinin kendisini güvende hissetmesini önleyecek şekilde korkutacak, kasıtlı bir biçimde tekrarlanan tehditkâr davranışlar olarak tanımlanmış olan, tek taraflı ısrarlı takiptir. Tek taraflı ısrarlı takip ile aile içi şiddet arasındaki bağlantı, günümüzde açık ve net olarak görünmektedir (Albrecht, 2001). Bu tür olaylar, aile içi şiddetteki kontrolcü ve baskın olma davranışının bir uzantısıdır (Polat, 2009) ve büyük bir kısmı evlerini terk etme kararı alan kadınlara karşı, buna tahammül edemeyen eski eşleri veya partnerleri

tarafından, kadını tedirgin etmek ve korkutmak amacıyla işlenmektedir (Polat, 2013). Zaman içerisine yayılan ve birbirini takip eden eylemler zincirinden oluşan bu davranışlar (Doğan, 2014), bir süre sonra takip edilen kadın için yaşamı çekilmez ve dayanılmaz kılmaktadır (Polat, 2009). Bununla birlikte, bu davranışları ile takıntılı veya saplantılı tek taraflı ısrarlı takipçi kategorisine giren aile içi şiddet uygulayıcıları, şiddet içeren davranışlar göstermektedir ve eşleri veya partnerleri tarafından öldürülen kadınların bir kısmı öncesinde tek taraflı ısrarlı takip mağdurudur (Albrecht, 2001; Davis ve Chipman, 2001; Rozant, 2010). İstanbul Sözleşmesi sonrasında Avrupa ülkelerinin çoğunda suç olarak düzenlenmiş olan eski bir davranış, yeni bir suç olarak ifade edilen ve ceza yaptırımı ile karşılanmasının kaçınılmaz hale geldiği tek taraflı ısrarlı takip eylemi, Türkiye hukukunda henüz suç olarak düzenlenmiş değildir (Doğan, 2014; Soygüt, 2020).

Üçüncü kişilerin tanık olmadığı, olsa bile konut dokunulmazlığı nedeniyle hukuken müdahale edemediği, genellikle özel alana ilişkin mekânlarda ve zaman dilimlerinde yaşanan aile içi şiddet karşısında bireyler korunaksız bir durumdadır (Yücel, 2019). Aile ilişkileri, bir bireyin stresle baş etmesine, daha sağlıklı davranışlar sergilemesine ve benlik saygısını artırarak refah seviyesinin yükselmesine yardımcı olabilecek kaynaklar sağlarken, ilişkinin kalitesizliği ve evlilik içi çözülme, bireyin refahına zarar verebilecek stres faktörleridir (Thomas, Liu ve Umberson, 2017). Hele ki insanın kendini en huzurlu ve rahat hissetmesi gereken aile içerisinde yaşanan şiddet, diğer şiddet yaşantılarına göre çok daha karmaşık ve derin izler bırakmaktadır (Polat, 2013). Şiddetin yakın, hatta güvenilmesi gereken birinden gelmesi, etkilenme düzeyini artırmakta ve aynı zamanda sorunla başa çıkmayı ve sağlıklı kalmayı zorlaştırmaktadır (Salaçin ve ark., 2011). Her ne kadar sıklıkla kadına yönelik aile içi şiddet olarak tanımlansa da, şiddetin olduğu yerde gerçek anlamda bir ailenin varlığı da şüphelidir. Kadına yönelik şiddet konusunda Yargıtay içtihadları incelendiğinde, şiddetin verilen kararlarda evlilik birliğini temelinden sarsan bir gerekçe olarak ele alındığı görülmektedir (Çelik Bilgin, 2019).

Türkiye'de günümüzde halen kadına yönelik aile içi şiddet, yaşamın ve aile olmanın olağan bir parçası olarak kabul görmektedir (Altıntop ve Adana, 2019; Else-Quest ve Hyde, 2021; Gençer, Ağırman ve Arıca, 2019; Tatlılıoğlu, 2019; Şahin ve Güngör Satılmış, 2020). Ancak şiddet algısının gittikçe artması ile birlikte, şiddeti meşru kabul etme durumunun azaldığı da görülmektedir (Erdoğan, 2019).

2.2.1. Dünyada ve Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet

Dünya genelinde neredeyse her 3 kadından 1'i (%35) yakın ilişkide bulundukları erkekler tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddete maruz kalmaktadır (WHO, 2019). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (Organization for Economic Cooperation and Development [OECD], 2019) verilerine göre, örgüte üye ülkelerde kadınların %22'si, yaşamları boyunca yakın ilişki içinde oldukları erkekler tarafından fiziksel veya cinsel şiddete maruz kaldığını bildirirken, kadınların %4'ünden fazlası son bir yıl içinde erkek şiddetine maruz kalmıştır. Örgütün 36 üyesi arasında, yaşamları boyunca birlikte oldukları erkek tarafından en az bir kez fiziksel ve/veya duygusal şiddete maruz kalan kadın oranının en yüksek olduğu ülke, %38 ile Türkiye'dir.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından Türkiye genelinde, kentsel ve kırsal yerleşim alanlarını temsil edecek şekilde, 15.072 kişilik örneklemle, hanelerde 15-59 yaşları arasındaki kadınlar ile yüz yüze görüşmeler yapılarak gerçekleştirilen Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nın (2015) sonuçlarına göre; ülke genelinde her 10 kadından yaklaşık 4'ü eşi veya birlikte olduğu erkeklerin fiziksel şiddetine maruz kalmıştır. Türkiye genelinde evlenmiş kadınların %12'si yaşamın herhangi bir döneminde cinsel şiddete maruz kaldığını belirtmiştir. Fiziksel ve cinsel şiddetin bir arada görülmesi yaygındır, şiddete maruz kalan kadınların %27'si her iki şiddet biçimine birden maruz kalmıştır. Araştırmanın sonuçları, kadına yönelik şiddet söz konusu olduğunda, en yaygın şiddet biçiminin duygusal şiddet olduğunu göstermektedir. Türkiye genelinde, kadınların yaşamlarının herhangi bir döneminde maruz kaldıkları duygusal şiddet

oranı %44'tür. Ekonomik şiddet davranışlarından en az birine, yaşamın herhangi bir döneminde maruz kalan kadınların oranı ise %30'dur. Araştırmanın önemli bulgularından biri, şiddete maruz kalan kadınların yarısına yakınının (%44), maruz kaldıkları şiddeti ilk kez araştırma sırasında yapılan görüşmelerde, görüşmecilere anlatmış olmalarıdır. Ayrıca eşi veya birlikte olduğu erkeklerin fiziksel ve/veya cinsel şiddetine maruz kalmış kadınların %39'u şiddete tanık olan ya da şiddetten haberdar olan kişilerden hiçbirinin kendilerine yardım etmediklerini ve %89'u herhangi bir kurum veya kuruluşa başvurmadıklarını açıklamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, Türkiye genelinde, her 10 kadından yaklaşık 3'ü en az bir kez tek taraflı ısrarlı takibe maruz kalmıştır. En yaygın tek taraflı ısrarlı takip yolları sürekli telefon, kısa mesaj, mektup, e-posta ve sosyal medya takip etme ve kadının çalıştığı ya da yaşadığı yere giderek takip etme şeklindedir. Tehdit içeren tek taraflı ısrarlı takip biçimlerinin, öncelikle eski eş veya eski partnerlerden kadınlara yöneldiği görülmektedir. Kadını çocuklara ya da ailesine zarar verme ile tehdit etme (%39), görüşmez ise kadına zarar vermek ile tehdit etme (%38) ve görüşmez ise intihar edeceği ile tehdit etme (%30) en çok görülen tek taraflı ısrarlı takip biçimleridir.

Aile içi şiddeti diğer şiddet türlerinden ayıran önemli farklılıklardan biri, şiddete maruz kalanların yardım isteme ve adli makamlara başvurma konusunda nispeten pasif davranmasıdır (Kabacaoğlu ve Koçtürk, 2020). Aile içi şiddete maruz kalanların bir kısmının hiç kimseye yaşadıklarını anlatmamaları, kadınların başlarına gelen olayları bildirme konusunda gönülsüz olmaları veya bildirecek durumda olmamaları, aile içi şiddetin gerçek boyutlarını karanlıkta bırakmaktadır; aile içi şiddetin gerçek boyutlarına ilişkin öngörülerin büyük bir kısmı, kolluk kuvvetlerinden ve kadınlara destek veren kurum ve kuruluşlardan toplanan verilere dayanmaktadır (Canter, 2011).

Kadın Dayanışma Vakfı Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Mekanizmaları İzleme Raporunda (2017), Ağustos 2016 ve Temmuz 2017 tarihleri arasında 355 kadının maruz kaldığı şiddet

nedeniyle destek almak için Ankara'daki kadın danışma merkezine başvurduğu, başvuruların %73'ünün telefonla, %20'sinin yüz yüze, %7'sinin ise e-posta aracılığıyla yapıldığı belirtilmiştir. Rapora göre, kadınlar genellikle birden fazla farklı şiddet türünü birlikte deneyimlemekte ve çoğunlukla psikolojik şiddete maruz kalmaktadırlar.

Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı 2019 Yılı Faaliyet Raporunda, her gün ortalama 10 kadının telefon, e-posta ile veya yüz yüze görüşerek dayanışma merkezinden destek aldığı belirtilmiştir. Rapora göre, 2019 yılında toplam 1798 görüşme gerçekleştirilmiştir. Kadınlar genellikle farklı şiddet biçimlerine bir arada maruz bırakılmaktadır ve çoğu psikolojik şiddete maruz kalmaktadır.

Bu veriler değerlendirilirken, kadına yönelik aile içi şiddet olgularının bir kısmının karanlık sayı olduğu unutulmamalıdır. Aile içi şiddet, yaygın olduğu ölçüde gizli kalan toplumsal bir olgudur (Sallan Gül, 2013). Evin ve ailenin mahremiyeti toplum tarafından geleneksel olarak desteklendiğinden, diğer sorunlarla birlikte özellikle şiddet, hem şiddet uygulayıcı hem de şiddete maruz kalan tarafından gizli tutulmaya çalışılmaktadır (Mutlu, 2006).

2.2.2. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddette Risk Faktörleri

Kadın olmak, aile içi şiddete maruz kalmak açısından başlı başına bir risk faktörüdür (Yetim ve Şahin, 2008; Walker, 2009a). Cinsiyet ayrımcılığının ve toplumsal cinsiyet rollerinin doğurduğu cinsiyet eşitsizliği, kadının aile içi şiddete maruz kalmasının başlıca nedenlerden biri olarak gösterilmektedir (Ekinci, 2019; Else-Quest ve Hyde, 2021; Heise, Ellsberg ve Gottmoeller, 2002; Kantar Davran, 2018; Öztürk, 2014; Zara Page ve İnce, 2008). Yakın ilişkilerde eşit olmayan güç dengesi, şiddeti ve cinsiyet eşitsizliğini kabul eden ve meşrulaştıran norm ve tutumlar, kadınların şiddete maruz kalma riskini artırmaktadır (WHO, 2019).

Fazel, Smith, Chang ve Geddes (2018) tarafından gerçekleştirilen, 14 farklı ülkeden 1139 araştırmayı içeren meta-analiz çalışmasında, antisosyal kişilik bozukluğunun kişilik

bozuklukları kategorisinde kişiler arası şiddetle en güçlü bağlantıya sahip olduğu görülmüştür. Spencer, Mallory, Cafferky, Kimmes, Beck ve Stith (2019) tarafından 207 araştırmayı içeren meta-analiz çalışmasında da, antisosyal kişilik bozukluğunun partner şiddeti ile arasındaki güçlü bağlantı belirtilmiştir.

Literatürde, kadınların aile içi şiddete maruz kalma olasılığını artıran risk faktörleri arasında, cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak değerlendirilebilecek erken yaşta evlilik (Abukan ve Yıldırım, 2017; Kurt, Yorguner Küpeli, Sönmez, Bulut ve Akvardar, 2018; Taş, 2020), kadının eğitim seviyesinin düşük olması (Altıparmak, 2019; Sen ve Bolsoy, 2017; Şenel, 2018), düşük ekonomik gelir veya ekonomik sorunlar (Başkale ve Sözer, 2015; Kurt ve ark., 2018) gösterilmektedir.

Eşin alkol kullanımı da bir risk faktörü olarak değerlendirilmektedir (Başkale ve Sözer, 2015; Işıktaç, 2016; Karaçam, Çalışır, Dündar, Altuntaş ve Avcı, 2006). Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nda (2015), hemen her gün alkol kullananların, daha fazla fiziksel ve cinsel şiddet uyguladığı ancak bu grubun erkekler arasında küçük bir gruba karşılık geldiği bildirilmiştir. Alkol kullanan erkekler arasında çoğunluğu oluşturan ayda birden az alkol kullananların uyguladığı fiziksel ve cinsel şiddet yüzdelerinin, hiç alkol kullanmayanlar ile benzer düzeyde olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre erkeklerin başka erkekler ile kavga etmeleri, kendi ailelerinde annelerinin fiziksel şiddetine tanıklık etmeleri ve kendilerinin aile içinde fiziksel şiddete maruz kalmaları, şiddet uygulamalarında daha etkili faktörlerdir.

Kadının şiddete bakış açısı veya şiddet hakkındaki görüşü, bir başka deyişle şiddetin kadın tarafından da meşrulaştırılması da, kadınların aile içi şiddete maruz kalmasını etkileyen faktörler arasında gösterilmektedir (Başkale ve Sözer, 2015; Erdoğan, 2019; Han Almiş, Koyuncu Kütük, Gümüştaş ve Çelik, 2018).

Aile içi şiddete karşı koruyucu bir etmen oluşturan yakın çevre desteği ise, yokluğunda ise aile içi şiddet ihtimalini artıran bir etmen olarak ortaya çıkmaktadır (Aydöner, 2018; Machisa, Christofides ve Jewkes, 2018; WHO, 2002; Zara Page ve İnce, 2008).

2.2.3. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Sonuçları

Aile içi şiddeti diğer travmalardan ayıran özelliklerin başında, insan kaynaklı ve tekrarlayıcı olması, kişinin kendini en güvende hissetmesi gereken evinde ve en yakınından geliyor olması bulunmaktadır (Ünlü Kaynakçı, 2020). Şiddete maruz kalan kadınların büyük bir kısmı pasif kurbanlar değildir, kendilerinin ve çocuklarının güvenliğini en üst düzeye çıkarmak için aktif stratejiler uygulamaktadırlar (WHO, 2002). Ancak yine de aile içinde yaşanan şiddet maruz kalanı, tanıkları ve hatta şiddet uygulayıcının kendisini olumsuz etkileyen bir durumdur (Kandemirci ve Kağnıcı, 2014).

Şiddet, kadınların fiziksel ve zihinsel sağlığını, esenliğini ve refahını olumsuz yönde etkilemektedir (WHO, 2019). Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nda (2015), kadına yönelik aile içi şiddetin, kadınların ve çocukların fiziksel ve ruhsal sağlığını doğrudan ve dolaylı yollarla olumsuz şekilde etkilediği belirtilmiştir.

Maruz kalan kadınlar için önemli fiziksel sağlık sorunları doğurabilen şiddet (Else-Quest ve Hyde, 2021) basit yaralanmadan fiziksel işlevsizliğe uzanan anlık ve uzun vadeli bir dizi sağlık sonucuyla ilişkilendirilmiştir (WHO, 2002). Fiziksel şiddetin sonuçları günlük aktiviteleri etkileyecek düzeyde olabilmektedir (Kurt, ve ark., 2018).

Çalışmalar, aile içi şiddete maruz kalan kadınların psikiyatrik tanı oranının, semptom düzeyinin şiddete maruz kalmayan kadınlara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Han Almiş, Koyuncu Kütük, Gümüştaş ve Çelik, 2018; Kurt ve ark., 2018). Yapılan araştırmalara göre, aile içi şiddete maruz kalan kadınlarda travma sonrası stres bozukluğu (Cankardaş Nalbantçılar, 2018; Gökler Danışman, Tarhan Uçar ve Okay, 2018) ve depresyon (Bilgili Aykut, 2005;

Cengiz Özyurt ve Deveci, 2010; Han Almiş ve ark., 2018; Spencer ve ark., 2019) en sık karşılaşılan durumlardandır. Irmak ve Altıntaş (2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sığınmaevinde travma sonrası stres bozukluğu, kendi evinde kalan kadınlarda ise majör depresyon en sık görülen tanılar olarak ifade edilmiştir. Şalcıoğlu, Urhan, Pirinççioğlu ve Aydın (2017) tarafından aile içi şiddete maruz kalmış kadınlarla gerçekleştirilen çalışmada, travma sonrası stres bozukluğu ve depresyonun en güçlü yordayıcılarının, güvenliğe yönelik sürekli tehdit ve yaşamdaki çaresizlik duygusuna bağlı korku olduğu belirtilmiştir.

Süreğen bir şekilde aile içi şiddete maruz kalan kadınların, maruz kaldıkları şiddetten ve tahakkümden asla kurtulamayacağına ilişkin inançları ile birlikte öğrenilmiş çaresizlik ve güçsüzlük düşüncelerinin eşlik ettiği yıkıcı duygu durumu, travma sonrası stres bozukluğunun bir alt kategorisi olarak kavramsallaştırılmış ve hırpalanmış veya örselenmiş kadın sendromu olarak tanımlanmıştır (Else-Quest ve Hyde, 2021; Güney, 2017; Walker, 2006); bu duygu durum, sosyal destek eksikliği ile birleştiğinde, şiddete maruz kalan kadının tek başına üstesinden gelmekte zorlanacağı bir hal alabilmektedir (Aydöner, 2018; Güney, 2017).

Kadına yönelik aile içi şiddetin son noktası ise, artık telafisi olmayacak olan kadın cinayetleridir (Berber, 2016). Dünya genelinde kadın cinayetlerinin %38-50'si kadınların yakın ilişkide bulundukları erkekler tarafından işlenmektedir (WHO, 2019). Ülkemizde ise 2016 ve 2018 yılları arasında 726'sı polis, 206'sı jandarma kayıtlarına geçen toplam 932 kadın cinayeti işlenmiştir ve bu cinayetlerin faillerinin veya şüphelilerin %63,5'i kadınların eşleri veya duygusal partnerleridir (Taştan ve Küçüker Yıldız, 2019).

2.3. Uluslararası Mevzuatta Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet

Kadınlar birey olarak insan haklarından yararlanma hakkına sahiptir ancak kadınlara yönelen eşitsiz ve ayrımcı uygulamaların önlenmesine ve kadınların toplumsal konumlarında iyileştirme yapılmasına gerek duyulması nedeniyle, uluslararası belgelerde kadın hakları bilhassa düzenlenmiştir (Parlak Börü, 2017). Aile içi egemenlik ilişkisinden kaynaklanan kadına yönelik

aile içi şiddetin, bir sorun olarak algılanması ve çözüm üretilmeye çalışılması ise çok daha yakın tarihlerde gündeme gelmiştir (Moroğlu, 2012).

2.3.1. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadeleye zemin hazırlayan sözleşmelerden biri olan ve kadınların insan hakları bildirisi olarak da tanımlanan BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) 1981 yılında yürürlüğe girmiş, Türkiye 4 yıl sonra 1985'de sözleşmeye taraf olmuştur. Sözleşme, dünya nüfusunun yarısı olan kadınların insan haklarına odaklanması nedeniyle uluslararası alanda diğer insan hakları sözleşmeleri arasında özel ve önemli bir yeri sahiptir (Moroğlu, 2020). Sözleşmenin öne çıkan özelliklerinden biri de, genel olarak insan hakları alanındaki sözleşmeler devletlerin haklara saygı göstermesini emrederken, CEDAW'ın daha da ileri giderek kamusal alanda, özel alanda ve bireylerin zihninde değişimi zorunlu kılmasıdır (Englehart ve Miller, 2014).

Başta anayasa olmak üzere eşitliğe aykırı tüm yasaların değiştirilmesi, eşitliğin yaptırımcı uygulamalarla sağlanması ve cinslerin birbirine üstünlüğü üzerine kurulmuş tüm gelenek, görenek, örf ve âdetin ortadan kaldırılmasını amaçlayan sözleşmenin karar ve önerileri, taraf devletleri aile içi şiddet, tecavüz, cinsel saldırı ve diğer toplumsal cinsiyete bağlı şiddet biçimlerinin kurbanlarına yeterli koruyucu ve destek hizmetleri sağlamaya çağırmakta, vatandaşlık hakları ve siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel haklar alanlarında geniş tanımlamalara yer vermektedir (Ünkap, 2009). Sözleşmede kadınlara karşı ayrımcılık kavramı birinci maddede tanımlanmış, diğer maddelerde sırasıyla yaşamın her alanında her türlü ayrımcılığın kaldırılması amacıyla ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması hedefine ulaşılıncaya kadar taraf devletlere kararlı bir eşitlik politikası izlemeleri önerilmiştir (Moroğlu, 2013). Sözleşmenin ülkemizde de yürürlüğe girmesi ile birlikte cinsiyet eşitliğine yönelik özel politikalar oluşturulmasına hız verilmiş, ulusal mekanizmalar kurulmuş, akademik alanda

konuya ilişkin araştırmalar ile kadın hakları savunucuları ve sivil toplumla işbirliği artmıştır (Parlak Börü, 2017).

Ancak, o tarihlerde dünyada da kadına yönelik aile içi şiddet konusunda henüz bir farkındalık oluşmamış olduğundan, sözleşmede kadına yönelik aile içi şiddete ilişkin bir düzenleme yer almamıştır (McQuigg, 2017; Moroğlu, 2012). Kadınlara karşı toplumsal cinsiyet ayrımcılığının gelmiş olduğu son nokta, kadına yönelik şiddet olaylarında kendini gösterdiğinden, devletlerin somut önlemler almaya zorlanması ve daha üst bir bilinç oluşturulmasına yönelik ihtiyacın sonucunda bir başka sözleşme gündeme gelmiştir (Parlak Börü, 2017).

2.3.2. Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet konusunda, uluslararası alanda bölgesel olarak hazırlanmış ilk Avrupa Konseyi Sözleşmesi olan ve taraf olan ülkelere her türlü şiddeti önlemek için gerekli yasal önlemleri alma yükümlülüğü getiren Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, aynı zamanda uluslararası hukukta kadına karşı şiddet ve aile içi şiddet konusunda yaptırım gücü olan ilk sözleşme niteliğini taşımaktadır. Mayıs 2011'de Avrupa Konseyi ülkelerince İstanbul'da imzaya açılan ve Türkiye'nin ilk imzacısı olduğu, İstanbul Sözleşmesi olarak da bilinen sözleşmede, tek taraflı ısrarlı takip ve zorla evlendirme gibi şiddet biçimlerine ilişkin detaylı tanımlara ve kadına karşı şiddetle mücadele için kapsamlı bir hukuki çerçeve oluşturmak üzere önleme, koruma, kovuşturma ve mağdur destek mekanizmaları oluşturma politikaları konularına da yer verilmektedir. Sözleşme, bu süreçte yapılacakları ayrıntılı bir şekilde içerdiğinden, bugün gelinen son noktayı temsil etmektedir (Kırbaş Canikoğlu, 2015). Hem CEDAW'ın güçlenmesine hem de CEDAW'da düzenlenen ayrımcılığın kaldırılmasına eşitliğin sağlanmasına destek oluşturacak nitelikte olan Sözleşme (Moroğlu, 2013; Moroğlu, 2020), kadına yönelik şiddet ve aile/ev içi şiddet olmak üzere belirli ve sınırlı bir sorun alanına yönelik

hükümleri içermektedir (Acar, 2020). İstanbul Sözleşmesi, insan hakları çerçevesine dayanmaktadır (McQuigg, 2017). Daha önce hukuk doktrini ve uygulamasında devletlerin kadına yönelik şiddeti önleme yükümlülüğünün ve önlememenin insan hakları ihlali ile sonuçlanmasının kabul edilmemiş olması nedeniyle Sözleşmede kadına yönelik şiddet açıkça bir insan hakkı ihlali ve kadına yönelik bir ayrımcılık biçimi olarak ele alınmıştır (Şimşek, 2019).

Sözleşmede kadına karşı şiddet; ister kamu ister özel yaşamda meydana gelsin, kadına fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar ve acı verilmesi sonucunu doğuracak toplumsal cinsiyete dayalı tüm şiddet eylemleri ile bu eylemlerde bulunma tehdidi, zorlama veya özgürlüğün rastgele bir biçimde kısıtlanması şeklinde tanımlanmıştır. Aile içi şiddet ise; eylemi gerçekleştiren aynı ikametgâhı paylaşsın veya paylaşmasın veya daha önce paylaşmış olsun veya olmasın, aile içinde mevcut veya daha önceki eşler veya birlikte yaşayan bireyler arasında meydana gelen fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik şiddet eylemleri olarak tanımlanmıştır. Sözleşmede ayrıca bir kadına karşı, kadın olduğu için yöneltilen veya kadınları orantısız bir biçimde etkileyen şiddet olarak anlaşılmak üzere kadınlara karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddet tanımına da yer verilmiştir.

Kadına yönelik şiddetin insan hakları ihlali olduğunun ilk defa vurgulandığı bu sözleşmede, ayrıca bağımsız bir denetim mekanizması kurulmasına ilişkin bir de düzenlenme yapılmıştır (Moroğlu, 2020). İstanbul Sözleşmesi'nin denetim merkezi, Avrupa Konseyi Aile içi ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Uzmanlar Grubu - GREVIO (Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence) isimli bağımsız uzmanlardan oluşan komitedir. Taraf ülkelerin belirli dönemlerde GREVIO komitesine rapor vermesi öngörülmektedir. GREVIO raporları, izleme sürecinden geçmiş olan devletlere öncelikleri işaret etmekte, önerilerde bulunmakta ve somut yol göstermektedir (Acar, 2020). Türkiye, ilk resmi raporunu Temmuz 2017'de vermiştir.

2.4. İç Hukukta Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet

Anayasamızın 90. Maddesine göre, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmalar kanun hükmündedir dolayısıyla temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda ilgili sözleşme hükümleri esas alınmaktadır. Uluslararası hukuktaki gelişmeler ülkemizi de etkisi altına almaktadır, yasaların çıkarılmasında ve uygulanmasında, şiddeti önleyici kurumsal çalışmaların yapılmasında itici güç olmaktadırlar (Lefkur, 2019). Türkiye, kadın haklarına ilişkin olarak pek çok uluslararası belgeye taraf olması nedeniyle, uluslararası belgelerdeki düzenlemelerle iç mevzuatı arasında uyumlaştırmayı gerçekleştirmek ve belgelerdeki taahhütlerine uyma yükümlülüğü taşımaktadır (Parlak Börü, 2017).

2.4.1. 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun

Aile içi şiddeti önleme bakımından yasal mevzuat anlamında ve ulusal düzeyde atılan ilk adım, Türkiye'nin CEDAW sözleşmesini imzalayıp onaylamasından sonra 1998 yılında çıkarılan 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun'dur. Aile içi şiddet kavramının ilk kez kullanıldığı kanunda, aile içinde yaşanan ve ahlâk ile bağdaşmayacak derecede kötü muamelelerin ve şiddetin önlenmesi amacıyla, Türk Medeni Kanunu'nda düzenlenen genel tedbirlerden ayrı bir takım özel tedbirler öngörülmüştür (Günay, 2012). Temel amacı aile içinde şiddet uygulayan bireyi, gerektiğinde ortak yaşam alanından uzaklaştırarak ve kanunda sayılan veya benzer birtakım tedbirleri uygulamaya koyarak aile içi şiddeti önlemektir (Ateş, 2007). Aile içinde gerçekleşen şiddete en kısa sürede müdahale edilmesine fırsat sağlayarak, şiddete maruz kalan aile bireyini ve onun kişisel haklarını daha fazla zarar görmekten korumayı temel almaktadır (Şener, 2011).

4320 sayılı Kanun, kadını şiddetten korumak amacıyla düzenlenmiş fakat buna rağmen "Ailenin Korunmasına Dair Kanun" adıyla çıkarılmıştır (Moroğlu, 2012). Bu konuda, farklı ülke örneklerine bakıldığında, kanun adlarının hemen hemen tamamının aile içi şiddeti önleme,

aile içi şiddete karşı alınacak önlemler, şiddete karşı koruma gibi başlıklar altında düzenlendiği görülmektedir; ülkemizde ise, kanunun adı ile amacının tam olarak örtüşmemesinin, kanunun kapsamını daralttığı yönünde eleştiriler gündeme gelmiştir (Kırbaş Canikoğlu, 2015; Şener, 2011).

9 Ocak 2003 tarihli 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte, 4320 sayılı Kanun'u uygulamakla Aile Mahkemeleri ve hâkimleri görevlendirilmiştir. Aile mahkemesi kurulamayan yerlerde ise, ilgili işlere ve davalara, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca belirlenen Asliye Hukuk Mahkemeleri bakmaktadır.

Aradan geçen zaman içerisinde kanunun uygulanmasıyla ilgili birçok çekince gündeme gelmiş, çeşitli kavram kargaşaları yaşanmış ve kanunun aslında ortaya çıkan birçok ihtiyacı karşılamaktan uzak olduğu görülmüştür (Ateş, 2007). Uygulamadan kaynaklanan sorunları giderilebilmek için 2008 yılında kanunun uygulanması için ilgili yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Ancak kanunun uygulama yönetmeliğinin kanundan on yıl sonra yürürlüğe girmesi, arada kalan sürede, kanunun uygulanmasında pek çok muğlak nokta kalmasına sebep olmuştur (Özgül Kalafat, 2019). Özellikle de kanunda şiddetin tanımına açık olarak yer verilmemesi, ilk başvuru yeri olan karakollarda uygun önlem alınamaması, koruma kararlarının verilmesinde gecikmelerin yaşanması, başvuru ile karar arasındaki süreçte kadının güvende olmaması, sığınmaevlerinin yetersiz olması ve evlilik dışı ilişkilerde kadınları korumaması gibi sorunlarla karşılaşılmıştır (Ay, 2013; Kırbaş Canikoğlu, 2015).

2.4.2. 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

İstanbul Sözleşmesi'nin imzalanmasıyla birlikte, uygulamada karşılaşılan eksiklerin ve aksaklıkların giderilmesi için, uygulamaya cevap vermediği düşünülerek 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun'un değiştirilmesi ülke gündemine girmiştir (Moroğlu, 2012; Uğur,

2012). Dönemin ASPB koordinasyonunda; aile içi şiddet alanında hizmet veren Cumhuriyet savcıları, Aile Mahkemesi Hâkimleri, baro başkanları ve sivil toplum temsilcileri ile düzenlenen toplantılarla birlikte, ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarının yazılı görüşleri alınarak gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda, 20 Mart 2012 tarihinde İstanbul Sözleşmesi'ne paralel düzenlemeler içeren 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun yürürlüğe girmiştir.

6284 sayılı Kanun, 4320 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan yaklaşmama, uzaklaştırma, iletişim araçları ile rahatsız etmeme gibi koruma tedbirlerini içermekkle birlikte, şiddete maruz kalanlar açısından gerek şiddetin önlenmesi, koruma kararı verilmesi ve kurumlar arası koordinasyon kurulması açılarından ve mağdura geçici maddi yardım desteği bakımından kapsamlı düzenlemeler içermektedir (Moroğlu, 2012). 6284 sayılı Kanun ile öngörülen tedbirler; koruyucu ve önleyici tedbirler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Koruyucu tedbirler şiddete maruz kalanı korumaya, önleyici tedbirler ise şiddet uygulayıcıya yönelik, şiddeti engelleyici nitelikte tedbirlerdir. Kanun amacını, şiddet mağdurlarının korunması olarak ifade etmiş, kanunda aile içi dâhil şiddete uğrayanların veya uğrama tehlikesi olan kişilerin korunması, şiddetin önlenmesi ve bununla mücadele edilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Ancak suçlar bağlamında belirlemelere gidilmemiştir, Türk Ceza Kanunu (TCK) hükümleri mevcut haliyle uygulanmaya devam etmektedir (Akbulut, 2014). Bununla birlikte 4320 sayılı Kanun'da kanuna muhalefet suçu olarak düzenlenen tedbir kararına aykırılık, 6284 sayılı Kanun ile suç olmaktan çıkarılmış, yerine zorlama hapsi getirilmiştir (Uğur, 2012).

6284 sayılı Kanun'da kadına yönelik şiddet; kadınlara, sadece kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile kadının insan hakları ihlaline yol açan ve kanunda şiddet olarak tanımlanan her türlü tutum ve davranış olarak tanımlanmıştır. Ev içi şiddet ise; aynı haneyi paylaşmasa bile aile veya hanede ya da aile mensubu sayılan diğer

kişiler arasında meydana gelen her türlü fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet olarak tanımlanmıştır.

Kanunun en belirgin özelliği ise, şiddetle mücadeleyi kurumsal hale getirmesidir; şiddetin önlenmesi ve tedbir kararlarının etkin olarak uygulanmasının izlenmesi için, 7/24 hizmet veren Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri'nin (ŞÖNİM) kurulması ve kurumlar arası koordinasyon öngörülmüştür (Uğur, 2012).

Ancak, kanunun adı konusunda devam eden tartışmalar söz konusudur; kadın örgütleri kadına karşı şiddet ile ailenin korunması gibi birbiri ile çelişen iki kavramın yanyana olmasını eleştirerek, kanunun adının İstanbul Sözleşmesi'nde olduğu gibi, Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun olmasını talep etmişlerdir, ancak bu talep aile birliğinin korunması görüşünün hakim olması nedeni ile kabul görmemiştir (Kırbaş Canikoğlu, 2015).

2.5. Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet ile Mücadele

Kadına yönelik şiddet, kadın hakları mücadelesi sürecinde geç gündeme gelen bir konu olmuştur (Ertürk, 2020; Sever, 2012). Kadına yönelik aile içi şiddet ise, erkeğin kadın üzerinde tahakküm kurma ve kadını kontrol etme çabaları ile doğrudan ilişkili olduğundan, tarih boyunca yok sayılmış ve görünür olduğu durumlarda ise meşrulaştırılmaya çalışılmıştır (Kuyucu, 2014). Birçok uluslararası ve ulusal metinde, kadına yönelik aile içi şiddet eylemlerinin önlenmesinden ve etkilerinin ortadan kaldırılmasından devletler yükümlü kılınmıştır (Alican Şen, 2018; Düğmeci ve Gürsel, 2019). Ancak özel alana ve özel hayata ilişkin, devletin ve hukukun müdahale etmemesi gereken bir alan olduğu düşüncesi ile kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesinde oldukça geç kalınmıştır (Özkan, 2017a; Sever, 2012). Kadına yönelik aile içi şiddetin insan hakları hukuku açısından bir sorun oluşturduğunun kabul edilmesi oldukça uzun zaman almış (McQuigg, 2017), konu uluslararası hukuk ve politikada da uzun süre istikrarsız bir konumda kalmıştır (Qureshi, 2013).

Kadına yönelik aile içi şiddet yakın bir kişi tarafından işlenmesi, genellikle tekrar ve süreklilik içermesi, kadının tahakküm altında tutulmasını hedeflemesi, kadın üzerinde ağır etkileri olmasına rağmen meşru görülebilen bir şiddet olması gibi diğer şiddet türlerinden farklı özellikler nedeniyle, farklı koruma ve müdahale mekanizmaları geliştirilmesi gereken bir suç tipidir (Sever, 2012). Dolayısıyla, kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele emniyet, adalet, sağlık, sosyal hizmetler kapsamında, sivil toplum ve medya alanlarını da kapsayan işbirliği ve ortak çalışma ile önleyici hizmetler, müdahale hizmetleri ve rehabilitasyon bağlamında bütüncül bir strateji ve politika ile durdurulabilecek bir konudur (Ertürk, 2019; Kandemirci ve Kağnıcı, 2014; Yalçın, 2014). İstanbul Sözleşmesi'nde "4P" olarak özetlenen ilkelere göre taraf devletler; ev içi şiddet dâhil kadına yönelik her türlü şiddeti önlemek (prevention), şiddete maruz kalanları korumak (protection), suçları kovuşturarak suçluları cezalandırmak (prosecution) ve kadına yönelik şiddetle mücadele alanında bütüncül, eş güdümlü, etkili, işbirliği içeren politikaları hayata geçirmekle (policy) yükümlüdürler (Acar, 2020; Ergüneş Duran, 2014; Mor Çatı, 2017b; Yücel, 2019).

Türkiye cinsiyet eşitliği ile ayrımcılığın ve şiddetin ortadan kaldırılması kapsamında uluslararası sözleşmeleri çekince koymaksızın kabul etmekte ve yasalara büyük oranda başarıyla uygulamaktadır ancak hayata geçirmede beklenen başarının henüz yakalanamadığı dile getirilmektedir (Erdoğan, 2019). Genel olarak ülkemiz hukuk kuralları bakımından, kadına karşı şiddetle mücadelede oldukça iyi bir konumdadır fakat bu kuralların uygulamaya geçirilmesinde ciddi sorunlarla karşılaşılmaktadır (Lefkur, 2019). Şiddete maruz kalan kadınlara sunulması gereken koruyucu ve önleyici tedbirler konusunda devletin yükümlülüklerini yerine getirdiğini söyleyebilmek için, hukuki metinlerle birlikte, kadına yönelik aile içi şiddetin önlenmesine ilişkin mekanizmanın etkin olarak yürütülmesi gerekmektedir (Düğmeci ve Gürsel, 2019). Ataerkil bir toplumdan beslenen kadına yönelik aile içi şiddetin sonlandırılabilmesi için zihniyet değişimi gereklidir, bu nedenle de yasaların tek

başına yeterli olduğunu söylemek mümkün değilse de, şiddetle mücadelede oldukça önemli araçlar olduğu muhakkaktır (Özbilen ve Arslan, 2003).

Ülkemizde, kadına yönelik her türlü şiddetin önlenmesi ve şiddete maruz kalan kadınların etkin bir şekilde korunması için işbirliği içerisinde gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması amacıyla, AÇSHB KSGM tarafından düzenli aralıklarla eylem planları hazırlanmaktadır. Bu kapsamda 2016-2020 yıllarını kapsayan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı'nda, kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında pek çok kurum tarafından protokol, program ve projeler aracılığıyla farkındalık ve eğitim çalışması, koruyucu hizmet sunumu, kurumlar arası işbirliği ve koordinasyonu artırma, şiddete maruz kalanların korunması ve desteklenmesine yönelik kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi başlıkları altında çalışmaların gerçekleştirildiği vurgulanmıştır. KSGM koordinasyonunda ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerin kadın araştırmaları merkezlerinin katılımları ile hazırlanan eylem planında mevzuat düzenlemeleri, farkındalık yaratma ve zihniyet dönüşümü, koruyucu ve önleyici hizmet sunumu ve şiddete maruz kalanın güçlenmesi, sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi ve uygulanması ile kurum kuruluşlar arası işbirliği ve politika olmak üzere 5 temel alanda iyileştirmeler hedeflenmiştir. İçişleri Bakanlığı tarafından yayınlanan 01.01.2020 tarihli ve 23635644-249-E.1 sayılı Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Genelgesinde de, kadına yönelik ve aile içi şiddeti önleme konusunda özen yükümlülüğü bulunan tüm kamu kurumları ve kuruluşları ile bu alanda görev alan kamu görevlileri tarafından sistemin desteklenmesi ve sorumlulukların gecikmeksizin yerine getirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Kadına yönelik aile içi şiddet karşısında yapılan doğru müdahaleler, şiddete maruz kalan kadınların kendilerini güvende hissetmelerini ve yaşadıkları olumsuz deneyimi daha kolay atlatmalarını sağlayabilmektedir (Kuyucu, 2014). Travmatik deneyime maruz kalan birey ile toplum arasındaki boşluğun onarılması öncelikle travmatik olayın kabulüne, sonra da toplumun

yapacaklarına bağlıdır; bireyin zarar gördüğünün kamusal olarak kabul edilmesi ve zararı onarmak için eyleme geçilmesi, travmatize bireyin düzen ve adalet duygusunu yeniden inşa edebilmesi için zorunludur (Herman, 2007).

3. Gereç ve Yöntem

Bu bölümde araştırmanın yapıldığı örneklem grubunun özellikleri, veri toplama araçlarının tanıtımı ve psikometrik özelliklerine dair bilgiler bulunmaktadır. Söz konusu çalışmanın yapılması için İ.Ü. C.T.F. Etik Kurulu'ndan 15/08/2019 tarih ve 59491012-604.01.02 sayılı yazısıyla onay alınmıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Kadına yönelik aile içi şiddet ile çocuğa yönelik aile içi şiddet konuları iç içe geçebilen iki mücadele alanı olduğundan karşılaştırma yapabilmek amacıyla araştırmanın evrenini, kadına ve çocuğa yönelik aile içi şiddetle mücadele alanında aktif çalışan psikolog, psikolojik danışman, sosyolog, sosyal hizmet uzmanı, avukat, hekim vb. meslek uzmanları oluşturmaktadır. Nitel ve nicel yöntemin birlikte kullanıldığı, önemli bir kısmı nitel yöntemle gerçekleştirilen mevcut araştırmada, bütüncül bir kavrayışa ulaşma çabası sergilendiğinden geniş bir örneklem kitlesi yerine araştırmanın amacına uygun daha küçük fakat nitelikli bir örneklem grubuyla çalışılması tercih edilmiştir.

Araştırmada, yaşları 23-61 arasında değişen 60 katılımcı (yaş ort=34.53; ss=7.747) ile çalışılmıştır. Cinsiyet açısından bakıldığında araştırmaya katılanların 7'si (%11,66) erkektir ve erkek katılımcıların tümü çocuk alanında hizmet vermektedir. Cinsiyetlere göre örneklem normal dağılım göstermediğinden, cinsiyetler arası karşılaştırma yapılamamış, cinsiyetlere göre ölçeklerden alınan ortalama puanlar arasındaki farklılıklara bakılmamıştır. Katılımcıların %28.3'ü devlete bağlı kurumlarda çocuklarla, %25'i devlete bağlı kurumlarda kadınlarla, %21.7'si sivil toplum kuruluşlarında çocuklarla, %25'i ise sivil toplum kuruluşlarında kadınlarla çalışan psikolog, psikolojik danışman, sosyal hizmet uzmanı, sosyolog, avukat, hekim ve diğer mesleklerden (öğretmen, profesyonel sivil toplum çalışanı) oluşmaktadır. Katılımcıların meslek ve çalışma alanları Tablo I'de yaş ortalamaları ile ilgili bulgular Tablo II'de izlenebilir.

Tablo I. Katılımcıların meslekleri ve çalışma alanları

		Kamu		STK		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Meslek	Psikolog	18	56.3	13	46.4	31	51.7
	PDR	2	6.3	0	0.0	2	3.3
	SHU	4	12.5	3	10.7	7	11.7
	Sosyolog	7	21.9	1	3.6	8	13.3
	Avukat	0	0.0	7	25.0	7	11.7
	Hekim	0	0.0	1	3.6	1	1.7
	Diğer*	1	3.1	3	10.7	4	6.7
Çalışma Alanı	Çocuk	17	53.1	13	46.4	30	50.0
	Kadın	15	46.9	15	53.6	30	50.0
Toplam		32	100.0	28	100.0	60	100.0
		Kadın		Çocuk		Toplam	
		N	%	N	%	N	%
Meslek	Psikolog	14	46.6	17	56.6	31	51.7
	PDR	0	0.0	2	6.7	2	3.3
	SHU	2	6.7	5	16.7	7	11.7
	Sosyolog	6	20.0	2	6.7	8	13.3
	Avukat	6	20.0	1	3.3	7	11.7
	Hekim	0	0.0	1	3.3	1	1.7
	Diğer*	2	6.7	2	6.7	4	6.7
Çalışma Yeri	Kamu	15	50.0	17	56.6	32	50.0
	STK	15	50.0	13	43.3	28	50.0
Toplam		30	100.0	30	100.0	60	100.0

*Diğer: 1 öğretmen, 3 profesyonel sivil toplum çalışanı

Tablo II. Katılımcıların yaş ortalamaları ve standart sapmaları

		N	Yaş ORT	SD	Min-Maks
Çalışma Yeri	Kamu	32	34.81	7.105	25-61
	STK	28	34.21	8.543	23-59
Çalışma Alanı	Çocuk	30	32.70	6.587	23-59
	Kadın	30	36.37	8.471	24-61
Çalışma Yeri ve Alanı	Kamu-Çocuk	17	32.18	4.050	25-43
	Kamu-Kadın	15	37.80	8.662	29-61
	STK-Çocuk	13	33.38	9.060	23-59
	STK-Kadın	15	34.93	8.319	24-50
Toplam		60	34.53	7.747	23-61

Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların seçiminde kadına ve çocuğa yönelik aile içi şiddet ile mücadele alanında yaşanılan sorunları deneyimlemiş olmaları ölçütü esas alınarak, aile içi şiddetin pek çok disiplinin bir arada çalışmasını gerektiren yapısı nedeniyle maksimum

çeşitlilik ve kartopu yöntemleri kullanılmıştır. Çeşitlilik gösteren durumlar arasında herhangi bir ortak ya da paylaşılan olgu olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını incelemek hedeflendiğinden maksimum varyans örneklemine ulaşabilmek için maksimum çeşitlilik (Baltacı, 2018; Yağar ve Dökme, 2018), kişiden kişiye ve kişiden de durumlara ulaşarak farklı olguları açıklayabilmek, zengin veri elde edilebilecek alanında uzman kişilere ulaşmak için de kartopu (Baltacı, 2018; Berg ve Lune, 2019) yöntemleri tercih edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Nitel ve nicel yöntemin birlikte kullanıldığı, karma desen olarak tasarlanan mevcut çalışmada, nitel verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından oluşturulan Uzman Görüşme Formu, nicel verilerin toplanmasında ise Tükenmişlik Ölçeği ve Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır.

3.2.1. Uzman Görüşme Formu

Ulusal ve uluslararası alanda yapılmış çalışmalar ve ortaya konulmuş mücadele yolları taranarak yarı yapılandırılmış görüşmelerde kadına ve (karşılaştırma yapabilmek için) çocuğa yönelik aile içi şiddetle mücadelenin değerlendirilebilmesi amacıyla elde edilecek bilgileri sağlayabilecek temel bir görüşme formu hazırlanmıştır. Bu görüşme formu temel olarak ilgili yasal düzenlemeler, yasal düzenlemelerin uygulanması, koruyucu hizmet sunumu, şiddet mağdurlarının güçlendirilmesi, ilgili kurum ve kuruluşlar arası işbirliği vb. başlıkları altında belirlenmiş olan etkin mücadele kriterlerini sorgulayabilecek şekilde oluşturulmuştur. Görüşme formunda katılımcıların deneyimlerini, gözlemlerini ve bakış açılarını ortaya koymak, katılımcıların önemli gördüğü kavramları kendilerinin açıklamasını sağlamak (Arkonaç, 2014) üzere açık uçlu sorular tasarlanmıştır. Form ayrıca içerisinde gerekli demografik ve mesleki bilgilere dair soruları da barındırmaktadır.

3.2.2. Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 5'li Likert tipi ölçek 22 maddeden ve Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Duygusal tükenme; kişinin yaptığı iş nedeniyle duygusal olarak kendini aşırı yüklenmiş hissetmesidir ve tükenmişliğin en önemli belirleyicisidir. Duyarsızlaşma; bireyin hizmet verdiği kişilerin birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesidir. Kişisel başarı; sorunun başarı ile üstesinden gelme ve kendini yeterli görme hissini ifade etmektedir. Ölçekte, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayla ilgili ifadeler olumsuz, kişisel başarıyla ilgili olanlar olumlu ifadelerdir. Ölçeğin alt ölçeklerinden alınan puanlar ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Bu nedenle tükenmişlik duygusu olduğunu saptamak için duygusal tükenme ve duyarsızlaşmadan yüksek puan, kişisel başarıdan düşük puan alınması beklenmektedir.

Türkiye kültürüne uyarlamasında ölçeğin iç tutarlılık katsayıları, duygusal tükenme alt ölçeği için 0.83, duyarsızlaşma alt ölçeği için 0.65 ve kişisel başarı alt ölçeği için 0.72 olarak saptanmış; güvenirlik katsayıları ise duygusal tükenme için 0.83, duyarsızlaşma için 0.72 ve kişisel başarı için 0.67 şeklindedir (Ergin, 1992).

3.2.3. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği

Stamm (2005) tarafından geliştirilen ölçek, Yeşil, Ergün, Amasyalı, Er, Olgun ve Aker (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. 30 maddeden ve Mesleki Tatmin, Tükenmişlik ve Eşduyum Yorgunluğu alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Mesleki Tatmin alt ölçeği, çalışanın kendi mesleği veya işiyle ilgili bir alanda yardıma ihtiyacı olan bir başka kişiye yardım etmesi sonucunda duyduğu tatmin ve memnuniyet duygusunu ifade etmektedir; bu alt ölçekten alınan yüksek puan, yardım eden olarak memnuniyet veya tatmin duygusunun düzeyini gösterir. Tükenmişlik alt ölçeği maddeleri incelendiğinde, Tükenmişlik Ölçeğinden farklı olarak, iş yaşamında oluşan sorunlarla başa çıkmada zorluk yaşanmasıyla ortaya çıkan tükenmişlik duygusunun günlük

yaşama yansımasını da içeren sorular içerdiği görülmektedir. Eşduyum Yorgunluğu alt ölçeği ise, stres verici olayla karşılaşma sonucunda ortaya çıkan belirtileri içermektedir. Çalışanların mesleki yaşam kalitesinin odağı, başkalarının acılarına tanıklık etmenin ürünü olan ve hizmet verilenin yanında olma kapasitesinin azalması, güçsüzlük duyguları, izolasyon ve kafa karışıklığı ile sonuçlanan eşduyum yorgunluğudur (Lawson ve Myers, 2002).

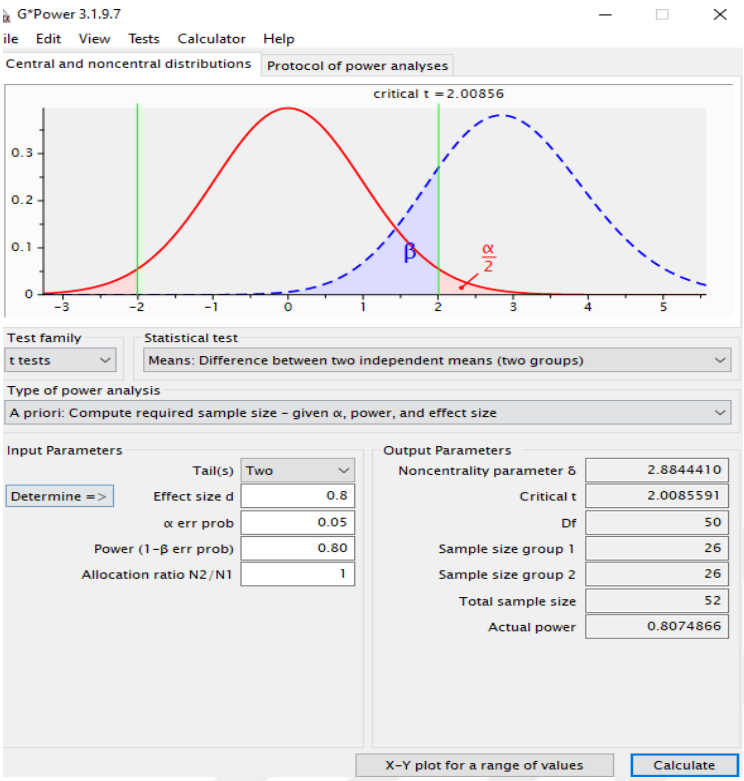
Uyarlaması yapılan ölçeğin Cronbach's Alfa değeri 0.848 olarak hesaplanmıştır. Mesleki tatmin alt ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0.819'dur, maddelerinin standardizasyonu esas alınarak hesaplandığında Cronbach's Alfa değeri 0.884'tür. Tükenmişlik alt ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri 0.622 olarak hesaplanmıştır, maddelerinin standardizasyonu esas alınarak hesaplandığında Cronbach's Alfa değeri 0.575'dir. Eşduyum yorgunluğu alt ölçeğinin Cronbach's Alfa değeri ise 0.835 olarak hesaplanmıştır, maddelerin standardizasyonu esas alınarak hesaplanan Cronbach's Alfa değeri 0.841'dir (Yeşil ve ark., 2010).

3.3. İşlem

Araştırmaya katılım bireysel gönüllülük esasına dayandığından çalışmanın amacı açıklanarak katılımcıların gönüllü bilgilendirme formunu okuması ve imzalaması istenmiştir. Görüşmeler, nitel araştırmalarda görüşmenin yapıldığı yerin katılımcıya aşina olması önemli olduğundan (Arkonaç, 2014), görüşmelerin kesintiye uğramayacağı ve dış etkenlerden etkilenmeyeceği şekilde, katılımcıların tercih ettiği ortamlarda (genellikle katılımcıların iş yerlerinde) gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin gönüllülük esasına dayanarak izin verilen kısımları, tamamen gizli kalmak şartıyla ses kaydı ile kayıt altına alınmış ve/veya görüşme esnasında ayrıntılı notlar alınmıştır. Ayrıca ölçek bataryaları katılımcılara verilmiş ve ölçekleri sırasıyla doldurmaları istenmiştir.

Araştırmanın verileri toplanmadan önce G Power 3.1.9.7 programı ile örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır. T test kategorisinde normal dağılım varsayılarak ortalama karşılaştırma için bağımsız iki ortalama farkının hesaplandığı istatistik testler dikkate alındığında %80 güven, 0.8

etki büyüklüğü ve yanılma payı olarak da 0.05 alındığında minimum örneklem sayısı 52 olarak belirlenmiştir (Şekil 1).



Şekil 1. Normal dağılım varsayımı ile örneklem büyüklüğünün hesaplanması

Şekil 1'de gösterilen örneklem büyüklüğü hesaplamaları dikkate alınmış ve çalışmada toplamda 60 katılımcı ile çalışılmıştır. Çalışmada yer alan 60 kişi üzerinden test gücü %80 güven, 0.8 etki büyüklüğü ve yanılma payı olarak da 0.05 alındığında, normal dağılım için test gücü %86, normal dağılım olmadığı durumlar için ise test gücü %84 hesaplanmıştır.

Araştırmanın nitel kısmı için de bu sayının doygunluk noktasına ulaşmak için yeterli olduğu görülmüştür. Katılımcıların kamuda ya da STK'da çalışma durumuna göre ve çocukla ya da kadınla çalışma durumuna göre birbirine denk sayılarda katılım göstermeleri sağlanmıştır.

3.4. Veri Analizi

Tükenmişlik Ölçeği ve Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeğinden elde edilen veriler SPSS v.21 istatistik programı ile istatistiksel analize tabi tutulmuştur. İstatistiksel analizlere geçmeden

önce katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları puanların normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov normallik testi ile analiz edilmiştir. Normallik testi sonucunda, Tükenmişlik Ölçeğinden alınan toplam puanlar, Duygusal Tükenme alt ölçeğinden alınan puanların normal dağılım sergilediği, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeklerinden alınan puanların normal dağılım sergilemediği; Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin tüm alt ölçeklerinden (Mesleki Tatmin, Tükenmişlik ve Eş Duyum Yorgunluğu) alınan puanların normal dağılım sergilediği bulunmuştur. Tablo III'te katılımcıların ölçeklerden aldığı puanlara ilişkin normal dağılım testlerinin sonuçları verilmiştir.

Tablo III. Puanların normal dağılım durumu

	N	μ	ss	Kolmogorov-Smirnov[a]	Puan Aralığı
Tükenmişlik Toplam	60	50.72	11.221	.200*	29-90
Duygusal Tükenme	60	23.40	5.884	.200*	12-40
Duyarsızlaşma	60	9.13	3.094	.004	5-18
Kişisel Başarıda Düşüş	60	18.18	4.478	.007	11-35
Mesleki Tatmin	60	33.98	10.119	.083*	5-50
Tükenmişlik	60	18.35	7.102	.200*	5-40
Eş Duyum Yorgunluğu	60	14.65	6.584	.200*	4-38

*p>.05

Bu nedenle Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeklerinden alınan ortalamaların karşılaştırılmasında parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Diğer ölçek ve alt ölçeklerden alınan puanların normal dağılım göstermesi nedeniyle bu alt ölçeklerden alınan ortalama puanların karşılaştırılmasında parametrik testlerden Bağımsız örneklem t testi ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenlerde kategorilere düşen katılımcı sayıları denk olmadığında yine parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel kısmının veri analizi için öncelikle açık uçlu soruların yer aldığı Uzman Görüşme Formu, yarı yapılandırılmış görüşmelere ait kayıtlar, görüşmecinin ve katılımcının tüm diyalogları metin haline çevrilmiş, katılımcıların anlatımları arasındaki benzerlik ve farklılık örüntüleri incelenerek çeşitlilikler anlaşılmaya çalışılmıştır. Betimsel analiz, çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin önceden belirlenmiş temalar altında özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türüdür (Özdemir, 2010; Yıldırım ve Şimşek, 2011). Toplanan verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde sunulmasının amaçlandığı betimsel analizlerin çoğunda, veriler önceden belirlenmiş temalara göre kategorize edilir, kategorize edilen verilere ilişkin bulgular özetlenir ve araştırmacının bakış açısı ile yorumlanır (Baltacı, 2019). Bu bağlamda mevcut çalışmada elde edilen metinler, Uzman Görüşme Formu hazırlama sürecinde literatür taraması sonucu elde edilen kavramsal çerçevede belirlenen başlıklara ve veri toplama sürecinde katılımcıların vurguladığı farklı bilgilerle konuya kazandırılan yeni boyutlara göre düzenlenerek kategorize edilmiş, bu süreçte verilerin anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilmesine önem verilmiştir. Veriler, katılımcıların ifadelerinden doğrudan alıntılarla sunulmuştur.

4. Bulgular

Bu bölümde katılımcıların bilgilerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, ölçek sonuçlarına dair betimleyici istatistikler ile ölçekler arasındaki istatistiksel ilişkiler ve nitel veriler yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

İlk olarak, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, yüzdeler, ortalamalar ile ki-kare analizi ve bağımsız örneklem t testi bulguları verilmiştir.

Tablo IV'te katılımcıların çalıştıkları yere göre demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, yüzdeler ve ki-kare analizi bulguları verilmiştir.

Tablo IV. Katılımcıların çalıştıkları yere göre demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, yüzdeler ve ki-kare analizi bulguları

		Kamu		STK		Toplam		χ^2	p
		N	%	N	%	n	%		
Bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi	Evet	24	75.0	16	57.1	40	66.7	2.143	.117
	Hayır	8	25.0	12	42.9	20	33.3		
Eğitim Durumu	Lisans	12	37.5	12	42.9	24	40.0	1.526	.466
	Y.Lis.	17	53.1	11	39.3	28	46.7		
	Doktora	3	9.4	5	17.9	8	13.3		
Bölümü isteyerek okuma	Evet	28	87.5	27	96.4	55	91.7	1.558	.221
	Hayır	4	12.5	1	3.6	5	8.3		
Mesleği sevme	Evet	29	90.6	28	100.0	57	95.0	2.763	.145
	Hayır	3	9.4	0	0.0	3	5.0		
İşi sevme	Evet	21	65.6	28	100.0	49	81.7	11.786	**.003***
	Kısmen	2	6.3	0	0.0	2	3.3		
	Hayır	9	28.1	0	0.0	9	15.0		
Tükenmişlik hissetme	Evet	11	34.4	4	14.3	15	25.0	4.018	.134
	Kısmen	18	56.3	18	64.3	36	60.0		
	Hayır	3	9.4	6	21.4	9	15.0		
Oryantasyon	Evet	3	9.4	4	14.3	7	11.7	.349	.423
	Hayır	29	90.6	24	85.7	53	88.3		
Süpervizyon	Evet	14	43.8	16	57.1	30	50.0	1.071	.219
	Hayır	18	56.3	12	42.9	30	50.0		
Yasal mevzuat bilgisi	Evet	20	62.5	22	78.6	42	70.0	2.411	.300
	Kısmen	10	31.3	4	14.3	14	23.3		
	Hayır	2	6.3	2	7.1	4	6.7		
Toplam		32	100.0	28	100.0	60	100.0		

*p<.05

Kamuda ve STK'da çalışanların işlerini sevme dağılımları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=11.786; p=.003]. STK'larda çalışanların tamamı işleri sevdiklerini bildirirken kamuda çalışanların %65.6'sı işlerini sevdiklerini, %6.3'ü işlerini kısmen sevdiklerini, %28.1'i sevmediklerini bildirmişlerdir.

Kamuda ve STK'larda çalışanların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alma (üniversitelerin psikoloji, psikolojik danışmanlık ve rehberlik ile sosyal hizmetler bölümlerinden mezun olma), eğitim durumları, bölümü isteyerek okuma, mesleği sevme,

tükenmişlik hissetme, oryantasyon alma, süpervizyon alma ve yasal mevzuatı bilme dağılımları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo V'te katılımcıların çalışma alanlarına göre demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, yüzdeler ve ki-kare analizi bulguları verilmiştir.

Tablo V. Katılımcıların çalışma alanlarına göre demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, yüzdeler ve ki-kare analizi bulguları

		Çocuk		Kadın		Toplam		χ^2	p
		n	%	n	%	n	%		
Bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi	Evet	24	80.0	16	53.3	40	66.7	4.800	**.028***
	Hayır	6	20.0	14	46.7	20	33.3		
Eğitim Durumu	Lisans	10	33.3	14	46.7	24	40.0	1.310	.520
	Y.Lisans	15	50.0	13	43.3	28	46.7		
	Doktora	5	16.7	3	10.0	8	13.3		
Bölümü isteyerek okuma	Evet	28	93.3	27	90.0	55	91.7	.218	.640
	Hayır	2	6.7	3	10.0	5	8.3		
Mesleği sevme	Evet	28	93.3	29	96.7	57	95.0	.351	.554
	Hayır	2	6.7	1	3.3	3	5.0		
İşi sevme	Evet	23	76.7	26	86.7	49	81.7	2.295	.317
	Kısmen	2	6.7	0	0.0	2	3.3		
	Hayır	5	16.7	4	13.3	9	15.0		
Tükenmişlik hissetme	Evet	8	26.7	7	23.3	15	25.0	1.178	.555
	Kısmen	19	63.3	17	56.7	36	60.0		
	Hayır	3	10.0	6	20.0	9	15.0		
Oryantasyon	Evet	4	13.3	3	10.0	7	11.7	.162	.688
	Hayır	26	86.7	27	90.0	53	88.3		
Süpervizyon	Evet	14	46.7	16	53.3	30	50.0	.267	.606
	Hayır	16	53.3	14	46.7	30	50.0		
Yasal mevzuat bilgisi	Evet	15	50.0	27	90.0	42	70.0	11.571	**.003***
	Kısmen	12	40.0	2	6.7	14	23.3		
	Hayır	3	10.0	1	3.3	4	6.7		
Toplam		30	100.0	30	100.0	60	100.0		

*p<.05

Çocuklarla ve kadınlarla çalışanların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi almış olma dağılımları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(1)}$=4.800; p=.028]. Çocuklarla çalışanlarda

(%80) bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alma oranları kadınlarla çalışanların (%53.3) bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alma oranlarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Çocuklarla ve kadınlarla çalışanların yasal mevzuat bilgisi dağılımları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=11.571; p=.003]. Kadınlarla çalışanların %90'ı yasal mevzuatı bildiklerini, %6.7'si kısmen bildiklerini, %3.3'ü bilmediklerini bildirirken, çocuklarla çalışanların %50'si yasal mevzuatı bildiklerini, %12'si kısmen yasal mevzuatı bildiklerini, %10'u bilmediklerini bildirmişlerdir.

Çocuklarla ve kadınlarla çalışanların eğitim durumları, bölümü isteyerek okuma, mesleği sevme, işi sevme, tükenmişlik hissetme, oryantasyon alma ve süpervizyon alma dağılımları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo VI'da katılımcıların çalıştıkları yere göre yaş ve alanda deneyim ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları verilmiştir.

Tablo VI. Katılımcıların çalıştıkları yere göre yaş ve alanda deneyim ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları

	Çalışma Yeri	N	ORT	SS	t	p
Yaş	Kamu	32	34.81	7.105	.296	.768
	STK	28	34.21	8.543		
Alanda Deneyim	Kamu	32	8.31	7.159	.148	.883
	STK	28	8.04	7.285		

*p<.05

Katılımcıların çalıştıkları yere göre yaş ortalamaları arasında ve alanda deneyim ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo VII'de katılımcıların çalışma alanlarına göre yaş ve alanda deneyim ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları verilmiştir.

Tablo VII. Katılımcıların çalışma alanlarına göre yaş ve alanda deneyim ortalamaları, standart sapmaları ve bağımsız örneklem t testi bulguları

	Çalışma Alanı	N	ORT	SS	t	p
Yaş	Çocuk	30	32.70	6.587	-1.872	.066
	Kadın	30	36.37	8.471		
Alanda Deneyim (yıl)	Çocuk	30	7.00	6.507	-1.288	.203
	Kadın	30	9.37	7.681		

*p<.05

Katılımcıların çalışma alanlarına göre yaş ortalamaları arasında ve alanda deneyim ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

4.2. Katılımcıların Tükenmişlik ve Çalışma Yaşam Kalitesi Düzeylerinin Karşılaştırılması

İkinci olarak, katılımcıların demografik değişkenler bakımından tükenmişlik ve yaşam kalitesi düzeylerinin karşılaştırıldığı gruplar arası analiz (t testi, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi) ve katılımcıların tükenmişlik ve yaşam kalitesi düzeyleri arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları verilmiştir.

Tablo VIII'de katılımcıların çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, bağımsız örneklem t testi ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo VIII. Katılımcıların çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, bağımsız örneklem t testi ve Mann Whitney U testi bulguları

	Çalışma Yeri	N	ORT/sıraORT	SS	t/z	p
Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı[1]	Kamu	32	53.66	11.856	2.242	**.029***
	STK	28	47.36	9.581		
Duygusal Tükenme[1]	Kamu	32	24.91	6.161	2.187	**.033***
	STK	28	21.68	5.128		
Duyarsızlaşma[2]	Kamu	32	32.19	3.182	-.805	.421
	STK	28	28.57	3.011		
Kişisel Başarıda Düşüş[2]	Kamu	32	34.86	4.908	-2.075	**.038***
	STK	28	25.52	3.594		
Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği						
Mesleki Tatmin[1]	Kamu	32	30.75	9.958	-2.795	**.007***
	STK	28	37.68	9.129		
Tükenmişlik[1]	Kamu	32	19.53	7.202	1.388	.170
	STK	28	17.00	6.864		
Eş Duyum Yorgunluğu[1]	Kamu	32	15.13	6.922	.594	.555
	STK	28	14.11	6.256		

*p<.05 [1]t test [2]Mann Whitney U test

Katılımcıların çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (t=2.242; p=.029). Kamuda çalışanların tükenmişlik toplam puan ortalamaları (ort=53.66) STK'larda çalışanların ortalamalarından (ort=47.36) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur (t=2.187; p=.033). Kamuda çalışanların duygusal tükenme ortalamaları (ort=24.91) STK'larda çalışanların ortalamalarından (ort=21.68) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (z=-.805; p=.421).

Katılımcıların çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur (z=2.075; p=.038). Kamuda

çalışanların kişisel başarıda düşüş ortalamaları (ort=19.31) STK'larda çalışanların ortalamalarından (ort=16.89) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların çalışma yerlerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur (t=-2.795; p=.007). STK'larda çalışanların mesleki tatmin ortalamaları (ort=37.68) kamuda çalışanların ortalamalarından (ort=30.75) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların çalışma yerlerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden (t=1.388; p=.170) ve Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden (t=.594; p=.555) aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo IX'da katılımcıların çalışma alanlarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, bağımsız örneklem t testi ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo IX. Katılımcıların çalışma alanlarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, bağımsız örneklem t testi ve Mann Whitney U testi bulguları

	Çalışma Alanı	N	ORT/sıra ORT	SS	t/z	p
Tükenmişlik Ölçeği Toplam Puanı[1]	Çocuk	30	52.27	12.148	1.071	.288
	Kadın	30	49.17	10.178		
Duygusal Tükenme[1]	Çocuk	30	24.30	5.926	1.189	.239
	Kadın	30	22.50	5.800		
Duyarsızlaşma[2]	Çocuk	30	29.47	3.232	-.461	.645
	Kadın	30	31.53	3.002		
Kişisel Başarıda Düşüş[2]	Çocuk	30	32.33	5.304	-.816	.414
	Kadın	30	28.67	3.390		
Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği						
Mesleki Tatmin[1]	Çocuk	30	31.57	9.786	-1.890	.064
	Kadın	30	36.40	10.023		
Tükenmişlik[1]	Çocuk	30	20.17	7.106	2.033	**.047***
	Kadın	30	16.53	6.730		
Eş Duyum Yorgunluğu[1]	Çocuk	30	15.33	7.425	.801	.426
	Kadın	30	13.97	5.666		

*p<.05 [1]t test [2]Mann Whitney U test

Katılımcıların çalışma alanlarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamaları (t=1.071; p=.288), Tükenme alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları (t=1.189; p=.239), Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları (z=-.461; p=.645) ve Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları (z=-.816; p=.414) arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların çalışma alanlarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları (t=-1.890; p=.064) ve Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları (t=-.801; p=.426) arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların çalışma alanlarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları ortalama puanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur (t=2.033; p=.047). Çocuklarla çalışanların tükenmişlik ortalamaları (ort=20.17) kadınlarla çalışanların ortalamalarından (ort=16.53) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo X'da katılımcıların hem çalışma alanları hem de çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve farkın kaynağının tespitine yönelik Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir. Bu analizde yer ve alan birleşimine düşen katılımcı sayısı 30'un altında olduğundan genel kural olarak her bağımlı değişken için karşılaştırma parametrik olmayan testlerle yürütülmüştür.

Tablo X. Katılımcıların hem çalışma alanları hem de çalışma yerlerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve farkın kaynağının tespitine yönelik Mann Whitney U testi bulguları

	Yer ve Alan	N	Sıra Ort	χ^2	P	z
Tükenmişlik Toplam	Kamu-Çocuk	17	38.03	6.172	.104	
	Kamu-Kadın	15	32.33			
	STK-Çocuk	13	24.73			
	STK-Kadın	15	25.13			
Duygusal Tükenme	Kamu-Çocuk	17	37.50	5.624	.131	
	Kamu-Kadın	15	32.47			
	STK-Çocuk	13	26.27			
	STK-Kadın	15	24.27			
Duyarsızlaşma	Kamu-Çocuk	17	32.47	1.399	.706	
	Kamu-Kadın	15	31.87			
	STK-Çocuk	13	25.54			
	STK-Kadın	15	31.20			
Kişisel Başarıda Düşüş	Kamu-Çocuk	17	38.06	5.571	.134	
	Kamu-Kadın	15	31.23			
	STK-Çocuk	13	24.85			
	STK-Kadın	15	26.10			
Mesleki Tatmin	Kamu-Çocuk	17	19.76	11.428	**.010***	STK Çocuk > Kamu Çocuk z=-2.451; p=.014
	Kamu-Kadın	15	29.93			
	STK-Çocuk	13	34.38			
	STK-Kadın	15	39.87			STK Kadın > Kamu Çocuk z=-3.024; p=.002
Tükenmişlik	Kamu-Çocuk	17	36.35	4.274	.233	
	Kamu-Kadın	15	28.90			
	STK-Çocuk	13	32.23			
	STK-Kadın	15	23.97			
Eş Duyum Yorgunluğu	Kamu-Çocuk	17	33.09	.575	.902	
	Kamu-Kadın	15	29.43			
	STK-Çocuk	13	30.31			
	STK-Kadın	15	28.80			

*p<.05

Katılımcıların çalışma yer ve alanlarına göre Tükenmişlik Ölçeği Toplamından aldıkları sıra ortalamaları [$\chi^2_{(3)}$=6.172; p=.104], Duygusal Tükenme alt ölçeğinden [$\chi^2_{(3)}$=5.624; p=.131], Duyarsızlaşma alt ölçeğinden [$\chi^2_{(3)}$=1.399; p=.706] ve Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden [$\chi^2_{(3)}$=5.571; p=.134] aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların çalışma yer ve alanlarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(3)}$=11.428; p=.010]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda STK'larda çocuklarla çalışanların mesleki tatmin sıra ortalamaları (M_R=34.38) kamuda çocuklarla çalışanların mesleki tatmin sıra ortalamalarından (M_R=19.76) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.451; p=.014). Aynı şekilde STK'larda kadınlarla çalışanların mesleki tatmin sıra ortalamaları (M_R=39.87) kamuda çocuklarla çalışanların mesleki tatmin sıra ortalamalarından (M_R=19.76) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-3.024; p=.002). Diğer ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların çalışma yer ve alanlarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden [$\chi^2_{(3)}$=4.274; p=.233] ve Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden [$\chi^2_{(3)}$=.575; p=.902] aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo XI'de katılımcıların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alıp almamalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo XI. Katılımcıların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alıp almamalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları

Bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi		N	Sıra Ort	Sıra Top	U	z	P
Tükenmişlik Toplam	Evet	40	29.20	1168.00	348.000	-.816	.414
	Hayır	20	33.10	662.00			
Duygusal Tükenme	Evet	40	29.56	1182.50	362.500	-.590	.555
	Hayır	20	32.38	647.50			
Duyarsızlaşma	Evet	40	27.19	1087.50	267.500	-2.091	**.037***
	Hayır	20	37.13	742.50			
Kişisel Başarıda Düşüş	Evet	40	30.71	1228.50	391.500	-.134	.894
	Hayır	20	30.08	601.50			
Mesleki Tatmin	Evet	40	29.23	1169.00	349.000	-.801	.423
	Hayır	20	33.05	661.00			
Tükenmişlik	Evet	40	29.66	1186.50	366.500	-.526	.599
	Hayır	20	32.18	643.50			
Eş Duyum Yorgunluğu	Evet	40	27.50	1100.00	280.000	-1.885	.059
	Hayır	20	36.50	730.00			

*p<.05

Katılımcıların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alıp alamamalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Toplamından aldıkları sıra ortalamaları (U=348.000; z=-.816; p=.414), Duygusal Tükenme alt ölçeğinden (U=362.500; z=-.590; p=.555) ve Başarıda Düşüş alt ölçeğinden (U=391.500; z=-.134; p=.894) aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alıp alamamalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=267.500; z=-2.091; p=.037). Eğitim almayanların sıra ortalamaları (M_R=37.13) eğitim alanların sıra ortalamalarından (M_R=29.56) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alıp alamamalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin (U=349.000; z=-.801; p=.423), Tükenmişlik

(U=366.500; z=-.526; p=.599) ve Eş Duyum Yorgunluğu (U=280.000; z=-1.885; p=.059) alt ölçeklerinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Tablo XII'de katılımcıların eğitim durumlarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve farkın kaynağını belirlenmesinde Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir. Bu analizde yer ve alan birleşimine düşen katılımcı sayısı 30'un altında ve birbirlerine denk dağılım sergilemediğinden genel kural olarak her bağımlı değişken için karşılaştırma parametrik olmayan testlerle yürütülmüştür.

Tablo XII. Katılımcıların eğitim durumlarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve farkın kaynağının tespitine yönelik Mann Whitney U testi bulguları

	Eğitim	N	Sıra Ort	χ^2	p	Z
Tükenmişlik Toplam	Lisans	24	34.63			
	Y. Lisans	28	29.59	3.636	.162	
	Doktora	8	21.31			
Duygusal Tükenme	Lisans	24	34.54			
	Y. Lisans	28	27.14	2.336	.311	
	Doktora	8	30.13			
Duyarsızlaşma	Lisans	24	35.71			
	Y. Lisans	28	29.25	5.669	.059	
	Doktora	8	19.25			
Kişisel Başarıda Düşüş	Lisans	24	31.88			Lisans> Doktora z=-2.233; p=.026
	Y. Lisans	28	33.73	7.419	**.024***	
	Doktora	8	15.06			Y. Lisans> Doktora z=-2.777; p=.004
Mesleki Tatmin	Lisans	24	27.44			
	Y. Lisans	28	30.32	3.275	.194	
	Doktora	8	40.31			
Tükenmişlik	Lisans	24	34.17			
	Y. Lisans	28	27.39	1.950	.377	
	Doktora	8	30.38			
Eş Duyum Yorgunluğu	Lisans	24	31.92			
	Y. Lisans	28	29.91	.316	.854	
	Doktora	8	28.31			

*p<.05

Katılımcıların eğitim durumlarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$\chi^2_{(2)}$=3.636; p=.162].Katılımcıların eğitim durumlarına göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$\chi^2_{(2)}$=2.336; p=.311].Katılımcıların eğitim durumlarına göre

Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$\chi^2_{(2)}$=5.669; p=.059].

Katılımcıların eğitim durumlarına göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=7.419; p=.024]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda Lisans eğitim düzeyindekilerin kişisel başarıda düşüş sıra ortalamaları (M_R=31.88) doktora eğitim düzeyindekilerin sıra ortalamalarından (M_R=15.06) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.233; p=.026). Yüksek Lisans eğitim düzeyindekilerin kişisel başarıda düşüş sıra ortalamaları (M_R=33.73) doktora eğitim düzeyindekilerin sıra ortalamalarından (M_R=15.06) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.777; p=.004). Lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyindekilerin kişisel başarıda düşüş sıra ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (z=-.332; p=.740).

Katılımcıların eğitim durumlarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$\chi^2_{(2)}$=3.275; p=.194].Katılımcıların eğitim durumlarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$\chi^2_{(2)}$=1.950; p=.377].Katılımcıların eğitim durumlarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$\chi^2_{(2)}$=.316; p=.854].

Tablo XIII'te katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo XIII. Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları

Bölümü isteyerek okuma		N	Sıra Ort	Sıra Top	U	z	p
Tükenmişlik Toplam	Evet	55	29.00	1595.00	55.000	-2.209	**.027***
	Hayır	5	47.00	235.00			
Duygusal Tükenme	Evet	55	29.86	1642.50	102.500	-.939	.348
	Hayır	5	37.50	187.50			
Duyarsızlaşma	Evet	55	29.37	1615.50	75.500	-1.669	.095
	Hayır	5	42.90	214.50			
Kişisel Başarıda Düşüş	Evet	55	28.45	1565.00	25.000	-3.021	**.003***
	Hayır	5	53.00	265.00			
Mesleki Tatmin	Evet	55	32.55	1790.50	24.500	-3.026	**.002***
	Hayır	5	7.90	39.50			
Tükenmişlik	Evet	55	28.96	1593.00	53.000	-2.263	**.024***
	Hayır	5	47.40	237.00			
Eş Duyum Yorgunluğu	Evet	55	29.77	1637.50	97.500	-1.072	.284
	Hayır	5	38.50	192.50			

*p<.05

Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=55.000; z=-2.209; p=.027). Bölümünü istemeyerek okumuş olanların tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=47.00) isteyerek okumuş olanların sıra ortalamalarından (M_R=29.00) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=102.500; z=-.939; p=.348). Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=75.500; z=-1.669; p=.095).

Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=25.000; z=-3.021; p=.003). Bölümünü isteyerek okumamış olanların kişisel

başarıda düşüş sıra ortalamaları (M_R=53.00) isteyerek okumuş olanların sıra ortalamalarından (M_R=28.45) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=24.500; z=-3.026; p=.002). Bölümünü isteyerek okumuş olanların mesleki tatmin sıra ortalamaları (M_R=32.55) isteyerek okumamış olanların sıra ortalamalarından (M_R=7.90) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=53.000; z=-2.263; p=.024). Bölümünü isteyerek okumamış olanların tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=47.40) isteyerek okumuş olanların sıra ortalamalarından (M_R=28.96) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların bölümlerini isteyerek okumuş olup olmamalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=97.500; z=-1.072; p=.284).

Tablo XIV'te katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo XIV. Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları

	Mesleği sevme	N	Sıra Ort	Sıra Top	U	z	p
Tükenmişlik Toplam	Evet	57	29.39	1675.50	22.500	-2.139	**.032***
	Hayır	3	51.50	154.50			
Duygusal Tükenme	Evet	57	29.71	1693.50	40.500	-1.530	.126
	Hayır	3	45.50	136.50			
Duyarsızlaşma	Evet	57	29.85	1701.50	48.500	-1.263	.207
	Hayır	3	42.83	128.50			
Kişisel Başarıda Düşüş	Evet	57	29.21	1665.00	12.000	-2.503	**.012***
	Hayır	3	55.00	165.00			
Mesleki Tatmin	Evet	57	31.72	1808.00	16.000	-2.361	**.018***
	Hayır	3	7.33	22.00			
Tükenmişlik	Evet	57	29.41	1676.50	23.500	-2.106	**.035***
	Hayır	3	51.17	153.50			
Eş Duyum Yorgunluğu	Evet	57	29.73	1694.50	41.500	-1.495	.135
	Hayır	3	45.17	135.50			

*p<.05

Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=22.500; z=-2.139; p=.032). Mesleklerini sevmeyenlerin tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=51.50) mesleklerini sevenlerin sıra ortalamalarından (M_R=29.39) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=40.500; z=-1.530; p=.126). Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=48.500; z=-1.263; p=.207).

Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=12.000; z=-2.503; p=.012). Mesleğini sevmeyenlerin kişisel başarıda düşüş sıra ortalamaları

(M_R=55.00) mesleğini sevenlerin sıra ortalamalarından (M_R=29.21) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=16.000; z=-2.361; p=.018). Mesleğini sevenlerin mesleki tatmin sıra ortalamaları (M_R=31.72) mesleğini sevmeyenlerin sıra ortalamalarından (M_R=7.33) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=23.500; z=-2.106; p=.035). Mesleğini sevmeyenlerin tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=51.17) mesleğini sevenlerin sıra ortalamalarından (M_R=29.41) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların mesleklerini sevip sevmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=41.500; z=-1.495; p=.135).

Tablo XV'de katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo XV. Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları

	İşi sevme	N	Sıra Ort	Sıra Top	U	z	p
Tükenmişlik Toplam	Evet	49	26.38	1292.50	67.500	-3.863	**.000***
	Kısmen/Hayır	11	48.86	537.50			
Duygusal Tükenme	Evet	49	26.73	1310.00	85.000	-3.534	**.000***
	Kısmen/Hayır	11	47.27	520.00			
Duyarsızlaşma	Evet	49	28.99	1420.50	195.500	-1.423	.155
	Kısmen/Hayır	11	37.23	409.50			
Kişisel Başarıda Düşüş	Evet	49	26.91	1318.50	93.500	-3.376	**.001***
	Kısmen/Hayır	11	46.50	511.50			
Mesleki Tatmin	Evet	49	34.62	1696.50	67.500	-3.864	**.000***
	Kısmen/Hayır	11	12.14	133.50			
Tükenmişlik	Evet	49	27.14	1330.00	105.000	-3.147	**.002***
	Kısmen/Hayır	11	45.45	500.00			
Eş Duyum Yorgunluğu	Evet	49	28.86	1414.00	189.000	-1.541	.123
	Kısmen/Hayır	11	37.82	416.00			

*p<.05

Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=67.500; z=-3.863; p=.000). İşlerini kısmen ya da hiç sevmeyenlerin tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=48.86) işlerini sevenlerin sıra ortalamalarından (M_R=26.38) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=85.000; z=-3.534; p=.000). İşlerini kısmen ya da hiç sevmeyenlerin duygusal tükenme sıra ortalamaları (M_R=47.27) işlerini sevenlerin sıra ortalamalarından (M_R=26.73) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=195.500; z=-1.423; p=.155).

Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=93.500; z=-3.376; p=.001). İşlerini kısmen ya da hiç sevmeyenlerin kişisel başarıda düşüş sıra ortalamaları (M_R=46.50) işlerini sevenlerin sıra ortalamalarından (M_R=26.91) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=67.500; z=-3.864; p=.000). İşlerini sevenlerin mesleki tatmin sıra ortalamaları (M_R=34.62) işlerini kısmen ya da hiç sevmeyenlerin sıra ortalamalarından (M_R12.14) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=105.000; z=-3.147; p=.002). İşlerini kısmen ya da hiç sevmeyenlerin tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=45.45) işlerini sevenlerin sıra ortalamalarından (M_R=27.14) anlamı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların işlerini sevip sevmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=189.000; z=-1.541; p=.123).

Tablo XVI'da katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo XVI. Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi bulguları

	Tükenmişlik	N	Sıra Ort	χ^2	P	z
Tükenmişlik Toplam	Evet	15	43.47	12.721	**.002***	Evet > Kısmen z=-3.021; p=.003
	Kısmen	36	27.86			
	Hayır	9	19.44			Evet > Hayır z=-2.896; p=.004
Duygusal Tükenme	Evet	15	44.70	14.430	**.001***	Evet > Kısmen z=-3.367; p=.001
	Kısmen	36	27.15			
	Hayır	9	20.22			Evet > Hayır z=-3.017; p=.002
Duyarsızlaşma	Evet	15	40.57	7.873	**.020***	Evet > Kısmen z=-2.288; p=.022
	Kısmen	36	28.53			
	Hayır	9	21.61			Evet > Hayır z=-2.456; p=.014
Kişisel Başarıda Düşüş	Evet	15	38.93	6.837	**.033***	Evet > Hayır z=-2.066; p=.039
	Kısmen	36	29.58			
	Hayır	9	20.11			
Mesleki Tatmin	Evet	15	16.37	13.534	**.001***	Kısmen > Evet z=-3.439; p=.001
	Kısmen	36	34.39			
	Hayır	9	38.50			Hayır>Evet z=-2.745; p=.006
Tükenmişlik	Evet	15	43.83	13.390	**.001***	Evet > Kısmen z=-3.180; p=.001
	Kısmen	36	27.75			
	Hayır	9	19.28			Evet > Hayır z=-2.776; p=.006
Eş Duyum Yorgunluğu	Evet	15	36.57	2.703	.259	
	Kısmen	36	29.17			
	Hayır	9	25.72			

*p<.05

Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=12.721; p=.002]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda, tükenmişlik hissedenlerin tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=43.47) kısmen tükenmişlik hissedenlerin sıra ortalamalarından (M_R=27.86) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-3.021; p=.003). Yine tükenmişlik hissedenlerin tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=43.47) tükenmişlik hissetmeyenlerin sıra ortalamalarından (M_R=19.44) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.896; p=.004).

Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=14.430; p=.001]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda, tükenmişlik hissedenlerin duygusal tükenme sıra ortalamaları (M_R=44.70)

kısmen tükenmişlik hissedenlerin sıra ortalamalarından (M_R=27.15) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-3.367; p=.001). Yine tükenmişlik hissedenlerin duygusal tükenme sıra ortalamaları (M_R=44.70) tükenmişlik hissetmeyenlerin sıra ortalamalarından (M_R=20.22) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-3.017; p=.002).

Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=7.873; p=.020]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda, tükenmişlik hissedenlerin duyarsızlaşma sıra ortalamaları (M_R=40.57) kısmen tükenmişlik hissedenlerin sıra ortalamalarından (M_R=28.53) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.288; p=.022). Yine tükenmişlik hissedenlerin duyarsızlaşma sıra ortalamaları (M_R=40.57) tükenmişlik hissetmeyenlerin sıra ortalamalarından (M_R=21.61) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.456; p=.014).

Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=6.837; p=.033]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda, tükenmişlik hissedenlerin kişisel başarıda düşüş sıra ortalamaları (M_R=38.93) tükenmişlik hissetmeyenlerin sıra ortalamalarından (M_R=20.11) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.066; p=.039). Diğer ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=13.534; p=.001]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda, kısmen tükenmişlik hissedenlerin mesleki tatmin sıra ortalamaları (M_R=34.39) tükenmişlik hissedenlerin sıra ortalamalarından (M_R=16.37) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-3.439; p=.001). Tükenmişlik hissetmeyenlerin mesleki tatmin sıra

ortalamaları (M_R=38.50) tükenmişlik hissedenlerin sıra ortalamalarından (M_R=16.37) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.745; p=.006).

Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur [$\chi^2_{(2)}$=13.390; p=.001]. Farkın kaynağının tespit edilmesi amacıyla yürütülen Mann Whitney U testi sonucunda, tükenmişlik hissedenlerin tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=43.83) kısmen tükenmişlik hissedenlerin sıra ortalamalarından (M_R=27.75) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-3.180; p=.001). Tükenmişlik hissedenlerin tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=43.83) tükenmişlik hissetmeyenlerin sıra ortalamalarından (M_R=19.28) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (z=-2.776; p=.006).

Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemelerine göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır [$\chi^2_{(2)}$=2.703; p=.259].

Tablo XVII'de katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo XVII. Katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları

	Oryantasyon	N	Sıra Ort	Sıra Top	U	z	p
Tükenmişlik Toplam	Evet	7	30.71	215.00	184.000	-.035	.972
	Hayır	53	30.47	1615.00			
Duygusal Tükenme	Evet	7	32.21	225.50	173.500	-.277	.782
	Hayır	53	30.27	1604.50			
Duyarsızlaşma	Evet	7	26.00	182.00	154.000	-.730	.465
	Hayır	53	31.09	1648.00			
Kişisel Başarıda Düşüş	Evet	7	30.29	212.00	184.000	-.035	.972
	Hayır	53	30.53	1618.00			
Mesleki Tatmin	Evet	7	33.79	236.50	162.500	-.530	.596
	Hayır	53	30.07	1593.50			
Tükenmişlik	Evet	7	27.29	191.00	163.000	-.519	.604
	Hayır	53	30.92	1639.00			
Eş Duyum Yorgunluğu	Evet	7	31.79	222.50	176.500	-.208	.836
	Hayır	53	30.33	1607.50			

*p<.05

Katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=184.000; z=-.035; p=.972). Katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=173.500; z=-.277; p=.782). Katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=154.000; z=-.730; p=.465). Katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=184.000; z=-.035; p=.972).

Katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=162.500; z=-.530; p=.596). Katılımcıların oryantasyon alıp almamış olmalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=163.000; z=-.519; p=.604). Katılımcıların oryantasyon alıp

almamış olmalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=176.500; z=-.208; p=.836).

Tablo XVIII'de katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, t testi ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo XVIII. Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları ortalamalar, standart sapmalar, t testi ve Mann Whitney U testi bulguları

	Süpervizyon	N	ORT	SS	t/z	p
Tükenmişlik Toplam[1]	Evet	30	49.43	9.811	-.884	.380
	Hayır	30	52.00	12.509		
Duygusal Tükenme[1]	Evet	30	22.73	5.614	-.876	.385
	Hayır	30	24.07	6.164		
Duyarsızlaşma[2]	Evet	30	8.63	2.341	-.744	.457
	Hayır	30	9.63	3.672		
Kişisel Başarıda Düşüş[2]	Evet	30	18.07	3.723	-.163	.870
	Hayır	30	18.30	5.187		
Mesleki Tatmin[1]	Evet	30	35.90	8.719	1.482	.144
	Hayır	30	32.07	11.166		
Tükenmişlik[1]	Evet	30	17.33	6.440	-1.111	.271
	Hayır	30	19.37	7.681		
Eş Duyum Yorgunluğu[1]	Evet	30	14.30	6.012	-.409	.684
	Hayır	30	15.00	7.197		

*p<.05 [1]t test [2]Mann Whitney U test

Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (t=-.884; p=.380). Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (t=-.876; p=.385). Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (z=-.744; p=.457). Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (z=-.163; p=.870).

Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (t=-1.482; p=.144). Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (t=-1.111; p=.271). Katılımcıların süpervizyon alıp almamış olmalarına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları ortalamalar arasında anlamlı fark bulunmamıştır (t=-.409; p=.684).

Tablo XIX'da katılımcıların yasal mevzuat bilgisine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları verilmiştir.

Tablo XIX. Katılımcıların yasal mevzuat bilgisine göre Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları, sıra toplamları ve Mann Whitney U testi bulguları

Yasal Mevzuat Bilgisi		N	Sıra Ort	Sıra Top	U	z	p
Tükenmişlik Toplam	Evet	42	26.96	1132.50	229.500	-2.398	**.016***
	Kısmen/Hayır	18	38.75	697.50			
Duygusal Tükenme	Evet	42	27.69	1163.00	260.000	-1.908	.056
	Kısmen/Hayır	18	37.06	667.00			
Duyarsızlaşma	Evet	42	28.62	1202.00	299.000	-1.282	.200
	Kısmen/Hayır	18	34.89	628.00			
Kişisel Başarıda Düşüş	Evet	42	26.74	1123.00	220.000	-2.559	**.010***
	Kısmen/Hayır	18	39.28	707.00			
Mesleki Tatmin	Evet	42	35.01	1470.50	188.500	-3.061	**.002***
	Kısmen/Hayır	18	19.97	359.50			
Tükenmişlik	Evet	42	27.50	1155.00	252.000	-2.035	**.042***
	Kısmen/Hayır	18	37.50	675.00			
Eş Duyum Yorgunluğu	Evet	42	28.02	1177.00	274.000	-1.681	.093
	Kısmen/Hayır	18	36.28	653.00			

*p<.05

Katılımcıların yasal mevzuat bilgisinin olup olmamasına göre Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=229.500; z=-2.398; p=.016).

Yasal mevzuat bilgisi kısmen ya da hiç olmayanların tükenmişlik sıra ortalamaları (M_R=38.75) bilgisi olanların sıra ortalamalarından (M_R=26.96) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların yasal mevzuat bilgisinin olup olmamasına göre Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=260.500; z=-1.908; p=.056). Katılımcıların yasal mevzuat bilgisinin olup olmamasına göre Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=299.000; z=-1.282; p=.200).

Katılımcıların yasal mevzuat bilgisinin olup olmamasına göre Tükenmişlik Ölçeği Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=220.000; z=-2.559; p=.010). Yasal mevzuat bilgisi kısmen ya da hiç olmayanların kişisel başarıda düşüş sıra ortalamaları (M_R=39.28) bilgisi olanların sıra ortalamalarından (M_R=26.74) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların yasal mevzuat bilgisinin olup olmamasına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=188.500; z=-3.061; p=.002). Yasal mevzuat bilgisi olanların mesleki tatmin sıra ortalamaları (M_R=35.01) bilgisi kısmen ya da hiç olmayanların sıra ortalamalarından (M_R=19.97) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların yasal mevzuat bilgisinin olup olmamasına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Tükenmişlik alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur (U=252.000; z=-2.035; p=.042). Yasal mevzuat bilgisi kısmen ya da hiç olmayanların sıra ortalamaları (M_R=37.50) bilgisi olanların sıra ortalamalarından (M_R=27.50) anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların yasal mevzuat bilgisinin olup olmamasına göre Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği Eş Duyum Yorgunluğu alt ölçeğinden aldıkları sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (U=274.000; z=-1.681; p=.093).

Tablo XX'de katılımcıların yaşları ve alandaki deneyimleri ile Tükenmişlik ve Çalışma Yaşam Kalitesi puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları verilmiştir.

Tablo XX. Katılımcıların yaşları ve alandaki deneyimleri ile Tükenmişlik ve Çalışma Yaşam Kalitesi puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları

		Yaş	Alanda Deneyim
Tükenmişlik Toplam	r	-.119	-.168
	p	.365	.198
Duygusal Tükenme	r	-.017	-.044
	p	.899	.741
Duyarsızlaşma	r	-.111	-.168
	p	.398	.200
Kişisel Başarıda Düşüş	r	-.199	-.249
	p	.127	.056
Mesleki Tatmin	r	.165	.208
	p	.207	.111
Tükenmişlik	r	-.134	-.157
	p	.307	.230
Eş Duyum Yorgunluğu	r	-.102	-.145
	p	.438	.270

*p<.05; **p<.01

Katılımcıların yaşları ile Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Katılımcıların alanda deneyimleri ile Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo XXI'de katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları verilmiştir.

Tablo XXI. Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinden ve Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinden aldıkları puanlar arasındaki Pearson korelasyon analizi bulguları

		Mesleki Tatmin	Tükenmişlik	Eş Duyum Yorgunluğu
Tükenmişlik Toplam	r	**-.791****	**.836****	**.671****
	p	.000	.000	.000
Duygusal Tükenme	r	**-.708****	**.817****	**.590****
	p	.000	.000	.000
Duyarsızlaşma	r	**-.467****	**.529****	**.542****
	p	.000	.000	.000
Kişisel Başarıda Düşüş	r	**-.728****	**.656****	**.531****
	p	.000	.000	.000

*p<.05; **p<.01

Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları toplam puanlarla Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur (r=-.791; p=.000).

Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları toplam puanlar ile Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Tükenmişlik (r=.836; p=.000) ve Eş Doyum Yorgunluğu (r=.671; p=.000) alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları puanlar ile Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur (r=-.708; p=.000).

Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme alt ölçeğinden aldıkları puanlar ile Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Tükenmişlik (r=.817; p=.000) ve Eş Doyum Yorgunluğu (r=.590; p=.000) alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları puanlar ile Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur (r=-.467; p=.000).

Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma alt ölçeğinden aldıkları puanlar ile Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Tükenmişlik (r=.529; p=.000) ve Eş Doyum Yorgunluğu (r=.542; p=.000). alt ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinin Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları puanlar ile Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Mesleki Tatmin alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur (r=-.728; p=.000).

Katılımcıların Tükenmişlik Ölçeğinin Kişisel Başarıda Düşüş alt ölçeğinden aldıkları puanlar ile Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeğinin Tükenmişlik (r=.656; p=.000) alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, Eş Doyum Yorgunluğu (r=.531; p=.000) alt ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur.

4.3. Nitel Veriler

Katılımcıların kimliklerinin ve çalışma yerlerinin gizli tutulmasının gerekliliği ve araştırmanın etik ilkeleri bağlamında katılımcıların anlatımlarından elde edilen metinlerde kişileri tanıtıcı bilgilere yer verilmemiş, katılımcıların kodları kullanılmıştır.

Aile içi şiddet ve bununla mücadele söz konusu olduğunda kadın ve çocuk alanı iç içe geçmiş konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadına ve çocuğa yönelik aile içi şiddetle mücadele alanında çalışan uzmanlar yeri geldiğinde her iki alana da müdahale etmek durumunda kalmaktadırlar. Ayrıca katılımcı beyanlarından da göreceğimiz üzere özellikle kamuda meslek

uzmanları açısından bir alandan diğerine geçişler söz konusudur. Bu nedenlerle kadın ve çocuk alanında çalışanların görüşlerine birlikte yer verilmesi uygun görülmüştür.

Kadına yönelik aile içi şiddet hem kamuda hem sivil toplumda bir mücadele alanıdır ve yine katılımcı beyanlarından göreceğimiz üzere zaman zaman bu alanların işbirliği gerekmektedir. Buradan yola çıkarak hem karşılaştırma yapabilmek için hem de sivil toplum alanında çalışan katılımcıların görüşlerinin dış gözlemci olarak önemli olduğu düşünüldüğünden kamu ve sivil toplum alanında çalışanların görüşlerine de aynı şekilde birlikte yer verilmesi uygun görülmüştür.

Temalar altında işlenen konuyla olan ilgisine göre kadın veya çocuk, kamu veya sivil toplum çalışanlarının görüşleri daha fazla öne çıkabilmektedir. Bununla birlikte, tüm katılımcıların en az bir temadaki görüşüne yer verilmesine özen gösterilmiştir.

Aşağıda yer alan temalar, Uzman Görüşme Formu hazırlama sürecinde ulusal ve uluslararası alanda yapılmış çalışmalar ve ortaya konulmuş mücadele yolları çerçevesinde gerçekleştirilen literatür taraması sonucunda belirlenen başlıklar ve katılımcıların konuya kazandırdığı yeni boyutlara göre belirlenmiştir.

4.3.1. İş ve görev tanımı

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde dile getirilen ve en çok öne çıkan temalardan birinin alanda çalışan uzmanların iş ve görev tanımlarıyla ilgili olduğu görülmüştür. Özellikle kamuda çalışan uzmanların "sosyal çalışma görevlisi" adı altında tanımlanması ve farklı mesleki uzmanlıklara sahip çalışanlardan aynı iş ve görevin bekleniyor olması hem kadın hem çocuk alanında çalışan uzmanlar tarafından sıklıkla dile getirilmiş ve bir sorun alanı olarak ifade edilmiştir. Kamuda kadın alanında hizmet veren 15 katılımcının 13'ü (%86.66), kamuda çocuk alanında hizmet veren 17 katılımcının 10'u (%58.82) ve sivil toplum alanında hizmet veren 28 katılımcının 8'i

(%28.57) yapılan görüşmeler esnasında bu duruma değinmiş ve olumsuz ifadelerde bulunmuştur.

> *"Herkes aslında ortak bir iş şey yapıyor ve kimse kendi alanıyla alakalı ayrıntılı bir iş yapmıyor." (K04; Sosyolog, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Psikoloğun yaptığı işi bir sosyolog da yapabiliyor sosyal çalışmacı da yapabiliyor, hani o yüzden yeterlilik bazında çok ayrım olmuyor. Kurumda unvanlar kesin çizgilerle belirtilmiyor." (K22; Sosyolog, Kamu, Kadın)*

Farklı meslek sahibi uzmanların bakış açılarının ve eğitimlerinin farklı olduğu, uzmanların kendi bakış açılarını sunması gerektiği dile getirilmiştir.

> *"Muhakkak ki bir psikoloğun bakış açısı ile bir pedagogun ya da bir sosyal hizmet uzmanının aynı değil; eğitimleri, getirdikleri. O yüzden bunlar da sıkıntılar." (K26; Psikolog, Kamu, Kadın)*
>
> *"Sen psikolog olarak psikolojik bakış açısı sunacaksın, psikolojik danışman biraz daha pedagojik bakış açısı sunacak, sosyal hizmet uzmanı da daha çevresel bir bakış açısı sunacak. Ben aynı şeyi yapıyorum, yandaki de aynı şeyi yapıyor, normalde öyle olmaması lazım. Ve biz de tabii ki iş yükünü bölüyoruz herkes aynı işi yaptığı için." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

Kamuda sosyal çalışma görevlisi olarak çalışmanın olumsuz sonuçlarını dile getirenler arasında mesleki olarak asıl yapması gerektiğini düşündüğü kısmın gerilerde kaldığını, elinden geleni yaptığı halde yetersiz hissettiğini, yaptığı işten uzaklaştığını ifade eden katılımcılar olmuştur.

> *"Böyle bir iş yapacağımı düşünmemiştim, psikolog olarak değil de sosyal çalışma görevlisisiniz aslında, meslek alanım dışında birçok işle de ilgilenmek ve bilgi sahibi olmak zorundayım, asıl yapmam gereken kısım yani ruhsal çalışma kısmı çok gerilerde kalıyor." (K14; Psikolog, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Pek ayrım yok burada psikolog, sosyolog gibi. Biz elimizden geleni yapıyoruz ama çok da yetebildiğimizi düşünmüyorum. Çünkü belli bir ayrım yok sonuçta." (K03; Psikolog, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Unvanım sosyolog olmasına rağmen daha çok sosyal hizmet uzmanı ve psikolog gibi çalıştırılıyorum. Bu durum da yaptığım işten uzaklaşmama sebep oluyor." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)*

Kamuda çocuk alanında çalışan bir sosyolog bu durumu bir şikâyet olarak dile getirmiş ve olabileceğini düşündüğü ideal senaryoyu betimlemiştir.

> *"Kimsenin beni tanımak, bunu nerede kullanabiliriz, hangi alanda işimize yarar diye bir kaygısı yok hiç kimsenin. Şöyle olsaydı; bilir bir kişi, işi gerçekten bilen bir insan sosyolojinin ne olduğunu, psikolojinin ne olduğunu, hizmet alanların ihtiyaçlarını, bu meslek gruplarının hangi alanlarda en yararlısını ortaya koyabileceğini bilen bir insan eğer benimle konuşsa. Beni anlasa, psikoloğu anlasa, çocuk gelişimciyi anlasa. Hepsinin yapabildiği şeyler belli olsa, planladıkları, bekledikleri belli olsa, ellerinde bir program olsa, herkesi o şekilde yerleştirseler daha iyi olurdu bence." (K07; Sosyolog, Kamu, Çocuk)*

Katılımcılar tarafından yine sıklıkla ifade edilen durumlardan biri de sosyal hizmet uzmanlarının genellikle kurumlarda idareci olarak atanması durumudur. Bu durum özellikle sahada sosyal hizmet uzmanı eksikliğine yol açan bir problem alanı olarak ifade edilmiştir.

> *"Yönetmelikten kaynaklı bir problem. Benimle psikoloğu ve sosyoloğu bir tuttuğu için, benim işlerimi zaten onlar, onların işlerini de ben yapabildiğim için ekstra bir sosyal hizmet uzmanın meslek elemanı olarak kalmasının çok da önemli olduğunu düşünmüyorlar. Meslek elemanı istiyorsunuz, öğretmen gönderiyorlar. Sosyal çalışmacı olsun, o ayrıca bir alanda yardımcı olur gibi bir düşünce yok." (K08; SHU, Kamu, Çocuk)*

> *"Sosyal hizmet uzmanı idarede olduğu için mesela bloklarda sosyal hizmet uzmanı gerekebilir. İncelemeye ben çıkıyorum, ben incelemeden ne anlarım? Alanda öğrendiğim bir şey bu." (K02; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

> *"Sosyal hizmet uzmanı çok az sayıda olduğu için onun işlerini de psikologlar ve sosyologlar yapmak durumunda kalıyor." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)*

Farklı mesleki uzmanlıklara sahip çalışanlardan aynı iş ve görevin bekleniyor olmasının getirdiği sıkıntıların özellikle sosyolog katılımcılar tarafından kendi meslekleri açısından bir sorun alanı olarak dile getirildiği dikkat çekmiştir. Aldığı eğitimle yaptığı iş arasında önemli düzeyde farklılık olduğunu, alanda çalışması durumunda daha mutlu ve daha motive olabileceğini ifade eden sosyolog katılımcılar olmuştur.

"Aldığım eğitimle yaptığım iş arasında önemli düzeyde farklılık olduğunu düşünüyorum." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Ben alanda olmalıyım, ofiste benim ne işim var. Gerçekten gayet mutlu bir insan olabilirdim. Daha motive olabilirdim." (K07; Sosyolog, Kamu, Çocuk)

"Burada bir şey yapamaz sosyolog. Burası bir kurum. Burada en fazla yapabileceği şey bir sosyoloğun, başka bir yerde görevli olup belirli aralıklarla, belirli düzenli görüşmelerle, atıyorum çalışanların genel sıkıntısı, iyileştirme politikaları üzerine önerilerde bulunabilir." (K04; Sosyolog, Kamu, Çocuk)

Kamuda farklı mesleklere sahip uzmanların aynı işlerde görev almasının bir sorun alanı olarak ortaya çıkmasının sivil toplum alanında çalışan meslek uzmanlarının da dikkatini çektiği görülmüştür.

"Meslek elemanlarının aynı pota içinde eritilmeleri, aynı işi yapmaları, mesleki alan ve kişisel olarak da yetersiz ve değersiz hissini yaşatmakta. Sosyal hizmet alanından mezun olan arkadaşlar her türlü işi yapıyor ayrıca sosyologların kendi yapması gereken işi yapmadıkları yani herkesin her şeyi yapmaya çalıştığı ama yetkin oldukları alanlarda aslında yetkinleşemedikleri o alana da dair bir şey yapamadıkları oradan kaynaklı tükenmişlik de çok fazla hissediliyor aslında. Becerememe, yapamama hissiyatı çok fazla oluşuyor. Bunun karşılığı olarak ya ben çok biliyorum şeyiyle bazen karşılaşabiliyoruz o da aslında kişiye başka şekillerde zarar verdiğini fark ediyoruz sonraki aşamalarda."(K17; SHU, STK, Kadın)

"Bu sınırların iç içe geçmesi bence bizim kültürel de bir sorunumuz; net bir sınır olmaması, iç içe geçmişlik. Zaten yetkin olmayan birisinin mesela grup terapisi yapması zarar veriyordur ki mesela yüksek lisans mezunu olmak bile grup terapisi yapma becerisini kazandırmıyor. Orada çok çok geri kalmış durumdayız, hiçbir mesleki olarak tanımlanmış bir şey yok, kim ne yapar. Bunu bence gayet dünyadaki meslek örgütlerinden meslek tanımları alınarak o şekilde ayrım yapılmalı." (K47; Psikolog, STK, Çocuk)

4.3.2. Oryantasyon

Görüşmelerde katılımcılara işe girmeden önce veya girdikten sonra bir oryantasyon alıp almadıkları, benzer bir programa dahil olup olmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların 7'si

(%11.66) oryantasyon aldığını ifade ederken, 53'ü (%88.33) herhangi bir oryantasyon sürecinden geçmediklerini beyan etmişlerdir.

> *"Bu mesleğe başlamadan önce meslek ile ilgili çok fazla bilgim yoktu. Kazandım geldim, işe başladıktan sonra ne yapıyor olduğumla yüzleştim biraz." (K22; Sosyolog, Kamu, Kadın)*
>
> *"Buraya geldik. Müdür yardımcısı bize bir 30 dakika burada ne olduğunu anlattı, o kadar. Göre göre, sora sora, maruz kala kala..." (K07; Sosyolog, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Kurumumda işe başlamadan önce prosedür gereği stajyer memur kapsamında sunumlar yapıldı ancak hiçbir yararı olmadı. Tam teşekküllü bir oryantasyon çalışması yapılmadı. Kâğıt üzerinde kaldı. Kendi çabamla ve birikimimle işimi öğrenmeye çalıştım ve halen yapmaya çalışıyorum." (K42; Psikolog, Kamu, Kadın)*

Bu süreçte deneyimli meslek elemanlarından bir tür danışmanlık alındığını dile getiren katılımcılar olmuştur ancak bu durumun da çok işlevsel olamayabileceği belirtilmiştir.

> *"İşin içine direkt giriyorsunuz, dosya okuyarak, hali hazırda devam işleri gözleyerek işi öğreniyorsunuz, size işi öğretmesi için bir deneyimli meslek elemanı veriliyor, ona danışarak işleri yürütmeniz isteniyor." (K14; Psikolog, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Yeni başlayan bir uzman ilk geldiğinde hemen al bu dosyayı demiyoruz, benimle görüşmeye giriyor, diğer arkadaşlarla da girdiği oluyor. Herkesin usulü de farklı, yaklaşımı sorduğu sorular farklı. Ses tonu farklı. Hani diyorum başkalarını da gör ki aklında bir şey oluşsun. Ama yurt içinde başka bir yere gittiğinde tek uzman oluyor, kimden öğrenecek ki?" (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

Kamuda hizmet veren katılımcıların 23'ü (%71.87), sivil toplumda hizmet veren katılımcıların ise 13'ü (%46.42) oryantasyon sürecinin önemli olduğuna değinmişlerdir. Katılımcılar genellikle farklı bakış açılarından oryantasyon sürecinin önemine dikkat çekmişlerdir.

> *"Yani aslında hiç bilmediğin bir yere gidiyorsun. Olmalı." (K16; Sosyolog, Kamu, Kadın)*

"Bence kesinlikle herkesin alması gerekiyor çünkü şiddet mağdurlarıyla çalışmak çok farklı bir alan. Nasıl davranacağını, nasıl görüşme alacağını hatta nasıl hitap edeceğini bile planlamak gerekiyor." (K52; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Oryantasyon programı kesinlikle önemli. Öncelikli olarak kurumun işleyişini tanıma bakımından, çalışılan gruplarla yaşanabilecek olası sorunlar karşısında nasıl davranılması gerektiği." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)

Oryantasyonun önemli olduğunu belirten katılımcılar arasında oryantasyon sürecinin kurumsal aidiyet ve kurumsal misyon ile ilişkisine dikkat çeken, hem hizmet veren hem de hizmet alan açısından faydalarına değinen katılımcılar olmuştur.

"Oryantasyon önemli, kuruma aidiyeti hızlandırıyor." (K15; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Oryantasyonda merkezin gerek fiziksel gerek misyonuna dair bilgi ediniyorsunuz yani ben kimin için neye hizmet vereceğim, bunu kendime açıklamam lazım önce. Misyonu yüklenmek adına oryantasyon önemli." (K41; Psikolog, STK, Çocuk)

"Adaptasyon sürecini hızlandırıyor. Kadına zarar vermeyi ve ikincil travmayı önlüyor." (K43; Psikolog, STK, Kadın)

"Farklı meslek gruplarından ve farklı yaş ve deneyimlerden gelen insanların travma sahasındaki herhangi bir kurum ve kuruluşta çalışmadan önce bir oryantasyondan geçmesinin gerekli, faydalı, koruyucu ve önleyici olacağını düşünüyorum." (K36; Psikolog, STK, Kadın)

"Yeni dâhil olduğu her koşul ve durum insan için birçok belirsizlik barındırır. Kişinin kendini daha güvende hissetmesi adına, yapılacak iş ve verilecek hizmete dair kapsamlarını, görev tanımlarını, olası karşılaşacağı kriz durumları ile nasıl başa çıkabileceğini, destek alabileceği yer ve kişileri bilebiliyor olması gibi parametreler ve sınırların önemli olduğunu düşünüyorum. Bunun hem çalışan olarak iyilik halini korumak ve daha verimli çalışabilmek adına, hem de hizmet götürülecek kişilerin de maksimum faydasına olacak bir süreç işleyebilmesi adına önemli olduğunu düşünüyorum." (K32; Psikolog, STK, Çocuk)

"Bazı insanların oryantasyona çok ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Özellikle kadın ve çocuk alanında bir hata, yanlış bir gözlem, eksik bilgi hayati bir risk doğurabilir. Hem hizmet veren meslek elemanının kendisine güvenini arttırmak hem de hizmet alan kesimin daha iyi hizmet alması için oryantasyon önemli diye düşünüyorum." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Gerek kadın gerek çocuk alanında, gerek kamu gerek sivil toplumda çalışan katılımcılar, farklı bakış açılarından oryantasyon sürecinin yokluğunun sonuçlarına da değinmişlerdir. Oryantasyon süreci olmamasının yorucu olduğunu, stresi artıran, belirsizlik ve kaygı yaratan bir etkisi olduğunu, yanlış değerlendirmelerin mağduriyete yol açabileceğini ifade eden katılımcılar olmuştur.

> *"Bence önemli çünkü sen ne yaptığını kurumun içerisinde kendin sorarak öğrenmek zorunda kalıyorsun. Öğrenmeye çalışıyorsun, hem işi yaparken hem öğrenmeye çalışıyorsun, tabi bu da insanı yoruyor." (K22; Sosyolog, Kamu, Kadın)*
>
> *"Çalıştığım süreç içinde pek çok şeyi öğrendim. Başladığım gün olabilseydi mutlaka daha az stresli hissederdim. Çünkü alanda pek çok hukuki kavramla karşı karşıya kalıyorsunuz. Öncesinde iş tanımı, genel olarak neler yapıldığı, sizden beklenenler gibi bir bilgilendirme oldukça rahatlatıcı olurdu." (K24; Psikolog, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Herhangi bir oryantasyon süreci olmadığında çalışan neyle, ne zaman, nasıl, ne şekilde karşılaştıracağını kestiremeyebiliyor ve bu belirsizlik de bence yüksek seviyede bir kaygı yaratıyor." (K58; Psikolog, STK, Çocuk)*
>
> *"Olayları el yordamıyla yanlış yapa yapa doğruyu bulmak insanın vaktinden götürüyor, süreci uzatıyor. Yanlış değerlendirmeler insanı mağdur duruma sokabiliyor." (K53; Psikolog, Kamu, Kadın)*
>
> *"Oryantasyon almadım, bunun zorluğunu da fazlasıyla yaşadım. Eğer işe ilk başladığınızda sizi bu konuda destekleyecek bir meslektaşınız yoksa her şeyi el yordamıyla öğrenmek zorunda kalıyorsunuz. Bu oldukça tüketici bir süreç, özgüvenimi yitirdiğim çok zamanlar oldu. Üstelik ilk başlarda yeterli hizmet veremediğim çok insan da oldu, bu konuda bazen hala üzülürüm." (K44; Psikolog, Kamu, Kadın)*

Sivil toplumda kadın alanında çalışan bir sosyolog, alanın dışarıdan görüldüğünden daha farklı olduğuna dikkat çekerek olması gerektiğini belirttiği oryantasyon sürecine dair önerilerde bulunmuştur.

> *"Kadına yönelik şiddet alanı dışarıdan bakıldığında hemen adapte olunabilir bir alan gibi duruyor. Ancak mesafelenebilmek, her karşılaşmada çalışmaya yeni*

şeyler katmak, görüşü genişletmek önemli. Vakalara dışarıdan bakıldığında sanki hepsi aynıymış gibi geliyor. Oysa hepsi birbirinden farklı dinamiklere sahip. Zaman vermek, kadınları tanımak, kendimizi tanımak, toplumsal, hukuksal alt yapıyı anlamak gerekiyor. Bu sebeple bir alışma, oryantasyon süreci mutlaka gerekir. Bu hem kişiyi bilinmez, geniş bir alanda yalnız hissettirmez hem de yapılan çalışma bir işin ötesine taşınabilir. Bu oryantasyon içerisinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve şiddet ilişkisi temelde yer almalı. Çalışan kişinin kendi konumu, becerileri ve ilgisini anlamak için de çalışma olmalı. Alandaki gelişmeleri bu açıdan değerlendirecek materyaller verilmeli. Destekleme noktasında hukuksal, sosyal, psikolojik kaynakların neler olduğu, kurumların yapıları, kurumlarla nasıl işbirliği kurulabileceği ve hatta iletişim becerileri de oryantasyonda yer almalı." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

Sivil toplumda çocuğa yönelik şiddet ile çalışan bir hekim, özellikle kamuda oryantasyon sürecinin yokluğunu ve zorluğunu travmaya bağlayarak açıklamıştır.

"Sen başla çalışmaya diyor. Aktarabilecekleri bir şey yok ki. Dile döküp de aktarmaya çalışsalar bile dökemezler çünkü ne yaptıklarını da bilmiyorlar. Sözel bir şey yok orada. O travmanın söze dökülemeyen halini birebir onlarla yaşıyorlar. Üstelik bunla yüzleştirmeye karşı da tahammülsüzler. Çok zor bir duvar var, direnç var, geçemiyorsun. Ben bunun travma ile ilgili olduğunu düşünüyorum. Travma ile çalıştıkları için gözlerini kapatıyorlar." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

4.3.3. Hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim

Gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcıların bir kısmı tarafından dile getirilen bir başka kategori, hizmet içi eğitim olmuştur. Oryantasyon, süpervizyon ve mesleki gelişim başlıkları altında hizmet içi eğitimlerin önemine ve kalitesine dair beyanlarda bulunan ve öneri sunan katılımcıların tümü kamu çalışanıdır. Hizmet içi eğitim kavramının daha çok kamu özelinde ele alındığı, STK bağlamında ise konunun mesleki gelişim olarak tanımlandığı ve sivil toplum çalışmasının olağan bir süreci olarak değerlendirildiği gözlemlenmiştir.

"Kimse merak edip açıp okumuyor zaten. Onun için hizmet içi eğitim verilmesi lazım. Gerçekten herkesin bilinçlendirilmesi gerekiyor." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Öğrenmeye çalışıyorum, tabi el yordamıyla. Bunu bilsem daha verimli olabileceğimi ve kendimi daha mutlu hissedeceğimi düşünüyorum. Artık 'ben şunu yapamam, edemem' gibi bir şey dememem gerektiğini öğrendim çünkü bizim bakanlıkta çalışıyorsan eğer her şeyi yapman gerekiyor. Diyorum ki belki donanımlı olsaydım daha çok faydalı olabilirdim." (K06; Diğer, Kamu, Çocuk)

"Resmi yazışmalar tamamlandıktan sonra STK'ların eğitimlerine kurumdan katıldıklarımız oluyor. O protokol dedikleri prensipler tamamlandıktan sonra katılım sağlayabiliyoruz." (K22; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Bir salonda, herkes geliyor oraya. Anlatıyor anlatıyor gidiyor. İşlevsel değil, orada kalıyor her şey çünkü. Hiçbir artısı bir şey gelmiyor yani." (K04; Sosyolog, Kamu, Çocuk)

"Haziranda mezun oldum, Ağustosta işe başladım. Aday memurluğu eğitimi veriliyor, mesleki olarak değil. Aday memurluğu eğitimini bize bir sonraki Mayıs ayında verdiler. İl müdürlüğünden çağırdılar, 'Biz size pdf'leri atacağız, sınava çağıracağız.' dediler. O sırada işleri öğrenmeye çalışıyorum." (K02; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Kurumumda işe başlamadan önce prosedür gereği stajyer memur kapsamında sunumlar yapıldı ancak hiçbir yararı olmadı." (K42; Psikolog, Kamu, Kadın)

Kamuda kadın alanında çalışan psikolog katılımcı, hizmet içi eğitimleri verecek olan eğiticilerin, eğitici eğitimine zorunlu seçildiğini belirtmiştir.

"Mesela eğitici havuzu oluşturulurken seçilen personel de zorunlu seçildi. Ben istiyordum gitmeyi ama gelen bir çalışma arkadaşım hiç istemeye istemeye geldi eğitime ve sertifiye de olmak istemedi iş yükü artacak diye." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

Katılımcılar arasında hizmet içi eğitimlerin kalitesini ve işlevselliğini artırmaya yönelik önerilerde bulunanlar olmuştur.

"Daha interaktif ve çalışanı merkeze alan, daha çok vaka yorumlama içeren. Monologtan ziyade bol diyaloglu, sunum yapılıp geçilmesin. İnsanların sadece bir sunum için 40 dakikasından çalınmasın. İşlevsel olunsun." (K53; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Buraya gelecek, analizini yapacak, ihtiyaçları belirleyecek, ona göre gerekeni. Biz, atıyorum, mesleki süpervizyon gibi de olabilir, onun üzerinden, en azından,

benzer vakalar, benzer şeyler geldiğinde ne yapmamız gerektiğini biliriz. Yerelde olması gerekiyor her şeyin, yerelde." (K04; Sosyolog, Kamu, Çocuk)

"Kullanacağımız sistemle ilgili de eğitim verilmeli. Aileyle nasıl çalışma yapılır, aileyle çalışmalar, sosyal inceleme raporu nasıl yazılır, onu da mesela çalıştıkça, arkadaşların yazdığı raporları okuyordum, onlarınkinin üzerinden taslak yapıyordum, bu şekilde. Gözlemleyerek, yaşayarak öğrendim ama bunun genel hatlarıyla bir eğitimi de verilebilir. Sosyal inceleme raporu nasıl yazılır, misal. Öğrenilmesi gereken bir şey." (K03; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Eğitimler STK ve meslek örgütleri tarafından verilebilir. Son 2 yıldır kadına ve çocuğa yönelik hizmet içi eğitimler arttı. Eskiden sadece seminer veriliyordu, son yıllarda STK işbirliğinde daha nitelikli eğitimler veriliyor." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Çalıştığım bakanlık tarafından düzenlenen bazı etkinliklere katılıyorum. Mesela en son bir eğitime katılmıştım, benim için verimli bir eğitimdi. Kurum ve kuruluşum, idari amirim de bu tarz eğitim ve kongreleri destekliyorlar. Ancak bunların sayısı artırılabilir." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Katılımcılara hizmet içi eğitimin dışında kendilerini geliştirmek için eğitim, kongre, sempozyum vb. etkinliklere katılıp katılmadıkları ve çalıştıkları kurum veya kuruluşun bunları herhangi bir şekilde destekleyip desteklemediği sorulmuştur.

Çalıştığı kurum dışarıdaki eğitimleri desteklemediği için izin almak durumunda kaldığını ifaden, izin alamadığını belirterek eğitimleri kendi maddi kaynakları ile aldıklarını dile getiren, yüksek lisans dersleri ve farklı etkinlikler için yıllık izinlerini kullandığını anlatarak bu durumun tükenmişlik yarattığından şikâyet eden kamu çalışanı katılımcılar olmuştur.

"Şu an olsa aslında gitmek isterim ama hem vaktim olmuyor hem de koşullar nedeniyle. Hafta içi zaten vaktim olmuyor, hafta sonu da bazen kendime vakit ayırmak istiyorum." (K03; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Kurum dışarıdaki eğitimleri desteklemiyor bu nedenle izin almak durumunda kalıyorum." (K30; PDR, Kamu, Çocuk)

"Kurum desteklemiyor, seminer, sempozyumlar için genellikle izin alınamıyor, mesleki eğitimleri kendi maddi kaynaklarımız ile alıyoruz. Meslek elemanları

yeterli donanımda olamayabiliyor, çünkü özel bir takım vakalarda çalışma konusunda eğitim ve deneyim eksikliği olabiliyor." (K14; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Mesleki gelişim adına ne yapıyorsam kendim yapıyorum. Bunu kurumun desteklediği yok. Geçen seneki çalıştığım yerde yıllık izinlerimi kullanıp eğitimime gittim. Yüksek lisans derslerim yıllık izinlerimden gitti. Kongrelere, konuşmaya gitmelerim, davet alıyorum gidiyorum onlar hep yıllık izinlerimden gitti. Geçen sene tatil yapmadım eğitim için bundan feragat ettim. Bu da ne kadar çok tükenmişlik yaratıyor bilemezsiniz." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

Bununla birlikte, kendini geliştirmek konusunda isteksiz olduğunu ifade eden katılımcılar da olmuştur, bu katılımcıların kamu çalışanı olduğu dikkat çekmiştir.

"İstemiyorum. Ama ben en baştan beri istemiyordum. Yani neler yapabilirim, hep şunu söylüyordum, bakın bir sosyal hizmet uzmanı olarak yapabileceğim zirvesindeyim, devlet memuruyum. Sosyal hizmet uzmanı vizyonu o kadar düşük ülkemizde. Hani şu eğitimleri alayım, şunu yapayım, şuraya da ilerlerim, şu kadar yükselirim diye bir şey yok. Zaten memur oldun, zaten özelde yapabileceğin bir şey yok. Olduğun yerde yükselmek, e ne yaptım, idareci oldum ama hiçbir esprisi olmadığını fark ettiğim bir deneyim oldu." (K08; SHU, Kamu, Çocuk)

"Burada lisanslıyken de al maaşını otur aşağı. Bak yüksek lisans yapmış olmam bana hiçbir artı katmıyor, burası öyle bir yer. Yandaki hiçbir iş yapmasa da seninle aynı maaş." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Sivil toplumda hizmet veren meslek uzmanlarının bu anlamda deneyimlerinin olumlu yönde daha farklı olduğu gözlemlenmiştir.

"Toplantılara, eğitim ve seminerlere serbest bir şekilde kendi isteğimiz doğrultusunda katılıyoruz. Gerekli yayınları ediniyoruz ve hatta bu yayınlar, toplantılar üzerine toplu tartışmalar yürütüyoruz." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"Ben asla durmuyorum bir kere. Yani sertifika programları ve benzeri durumlar İstanbul Barosu'nda çokça yapılıyor. İlgilendiğim şeyler olduğunda çoğu zaman gidiyorum. Aklımı çok boş bırakmamaya çalışıyorum." (K31; Avukat, STK, Kadın)

"Çok sık olarak zaten konferanslara katılıyoruz, seminerlere katılıyoruz, panellere katılıyoruz. Bizler de yapıyoruz bir yandan kendimizi örgütlediğimiz için. Çok verimli geçiyor bu yüzden bizim için gönüllülük ağının yararlı olduğu alanlardan biri bu aslında." (K25; Diğer, STK, Kadın)

"Kurumdaki çalışmalarla ilgili olması, fayda sağlaması koşulu ile çalıştığım kurum ücretli veya ücretsiz etkinlik ve eğitimlere katılımımı destekliyor. Hatta bunun için çalışma saatlerinde mümkün olduğunca kolaylık sağlıyor ya da ücretli durumlarda belli kurallar çerçevesinde ücreti destekliyor." (K57; Psikolog, STK, Çocuk)

"Yurtdışından da bizim çok fazla kadın örgütüyle bağlantımız var onlar bizi sık sık eğitimlere çağırıyorlar, kongrelere, konferanslara çağırıyorlar. Burada olan şeyleri takip etmeye çalışıyorum ciddi anlamda özellikle feminist sosyal hizmet, feminist psikoterapi falan benim kişisel olarak ilgi alanım hani akademik şeyleri de onun üzerine yaptım. Onun üzerine yeni okumalar varsa mutlaka takip ediyorum. Kendi kaynaklarımız doğrultusunda gerçekten kadın örgütü olduğumuz için bizler de kadınız bizi de güçlendirmek gibi bir amacı olduğu için kesinlikle bir kısıtlama hali yok." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

4.3.4. Süpervizyon

Katılımcıların 12'si (%20) akran süpervizyonu, 8'i (%13.3) kendi inisiyatifleri ile dışarıdan ücretli olarak, 3'ü (%5) hem akran süpervizyonu hem ücretli, 7'si (%11.7) ise kurum üzerinden süpervizyon aldığını belirtirken 30'u (%50) herhangi bir süpervizyon almadığını ifade etmiştir. Kurum üzerinden süpervizyon aldığını belirten katılımcıların tamamı sivil toplum alanında hizmet vermektedir. Ayrıca katılımcıların %86.66'sı süpervizyonu bir ihtiyaç olarak belirtmişlerdir.

Katılımcılar arasında akran süpervizyonu tarzındaki buluşmalara ve bu bağlamda motivasyon, öz bakım konularına değinenler olmuştur.

"Biz çalıştığımız birimde ya da kurumda farklı unvanlara sahip kişileriz. Sosyolog, psikolog, sosyal çalışmacı. Aslında birbirimize süpervizör oluyoruz çoğu zaman. Mesela öğlen aralarında ya da arada boşluğun olduğunda filan psikolog arkadaştan merak ettiklerimiz hakkında bilgi alıyoruz. Bazen birinin çalışma yaşanmışlıkları daha fazla o diğerlerine destek oluyor." (K22; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Akran süpervizyonluğu tarzı buluşmalar beni tekrardan motive ediyor." (K29; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Bizim yüksek lisansta da aslında hocalarımızın hiç travma öğretmeden, travma nedir sorusuna girmeden ilk üzerinde durdukları konu öz bakımdı. Öz bakımınıza çok dikkat edeceksiniz, böyle yapacaksınız, şöyle edeceksiniz, ne iyi geliyorsa size onu yapıyor olacaksınız diye. Önerdikleri en önemli şeylerden biri de 'buddy' sistemiydi. Yani travma çalışırken özellikle bir buddy'niz olsun, bu konuda yakın arkadaşınız olsun ve birbirinizi gözetliyor, gözlüyor olun. Takip ediyor olun, iyi misiniz. Gerçekten çok fazla farkında olmayabiliyorsunuz düşüşün. Ona dikkat ediyorum mutlaka alandan yakın arkadaşımla paylaşmaya, akran süpervizyonu gibi vakaları da konuşmaya dikkat ediyorum." (K33; Psikolog, STK, Kadın)

Ancak bununla birlikte, ihtiyaçtan kendiliğinden oluşan akran süpervizyonunun olumsuzluklarına değinen bu nedenle profesyonel süpervizyonun önemine değinen katılımcılar da olmuştur.

"Süpervizyon almıyoruz, bence en büyük eksiğimiz bu. Kendi aramızda akran süpervizyonu yapıyoruz." (K53; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Çok kıymetli uzmanlar var, kişisel olarak da tanıştığım insanlar. Onları arıyorum, böyle bir durum var, ne yapabilirim diye. Onlar da çok güzel süpervizyon veriyorlar. Sağ olsunlar hiçbir zaman da şey yapmıyorlar ama bu çok ciddi bir ihtiyaç. Bence ben onların iş yükünü artırıyorum, böyle de hissediyorum, iş yüklerini artırdığımı hissediyorum. Onlar rahatsız olmuyorlar, ben kişisel olarak rahatsız oluyorum." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Bir yandan da süpervizörler mesleki tükenmişlik içinde, bunu önleyebilmek için de, o kaymayı, sizdeki düşüşü gözlemleyebilmek için de bazen akran süpervizyonundan daha farklı bir yerde oluyorlar bence durdukları konum, eğitim, tecrübe itibariyle. Öyle bir süpervizyonun o anlamda da önemli olduğunu düşünüyorum." (K33; Psikolog, STK, Kadın)

Kendi inisiyatifi ile ücret karşılığı profesyonel süpervizyon desteği aldığını belirten katılımcılar bulunmaktadır.

"Ben dışardan hep kendi imkânlarımla almaya çalıştım ki böyle ayakta kalabildim, alamasam daha güç bir durumda olacağımı düşünüyorum." (K06; Diğer, Kamu, Çocuk)

"Kesinlikle bir ihtiyaç. Bu meslek grubunda çalışanların iş sözleşmelerine eklenmeli. İşin yarattığı tahribatı onarmak için çok yüksek meblağlar ödeyerek terapi hizmetini kendimiz satın alıyoruz." (K20; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Evet alıyorum. Ancak tamamen kendi inisiyatifimle alıyorum. Kurumun bunu desteklemesini çok isterdim. Hatta tükenmişliği önlemek, daha iyi hizmet verebilmek için tüm devlet kurumlarında bu alanda çalışan uzmanların hem mesleki hem de bireysel anlamda süpervizyon alması gerektiğini düşünüyorum." (K44; Psikolog, Kamu, Kadın)

Kamuda çalışan bir sosyal hizmet uzmanı, süpervizyona kesinlikle ihtiyaçları olduğunu belirterek herkesin kendi çözümünü kendi bulmaya çalıştığını aktarmış ve alanda çalışan psikologların bu anlamda daha avantajlı olduğunu ileri sürmüştür.

"Kesinlikle ihtiyacımız var, herkes kendi çözümünü kendi bulmaya çalışıyor. Psikolog arkadaşlar bu konuda daha bilgili olduğu için bir terapiye başlayabiliyor ki onlar ileriye yönelik de bu terapileri alabiliyorlar her türlü oluyor onlar için. Arkadaşlarım bana bunu söyledi gerçekten bu konuda güvendiğim insanlardı ama ona ayıracak para, o miktarı düşünmek bile beni kötü ediyordu o yüzden bireysel olarak buna hiç kalkışmadım. Bir de her psikoloğa gidilemeyeceğini iş yerinden anladım. Gereksiz yerlere gereksiz paralar veriyor muyum diye düşünmektense hiç yapmadım." (K08; SHU, Kamu, Çocuk)

Süpervizyonun mesleki bilgi ve beceriyi, profesyonel bakış açısını geliştiren bir faktör olduğu, alanda körleşmeyi engellediği, çaresizlik hissini hafiflettiği, farklı bakış açısı geliştirme ve tükenmişlikle başa çıkma açısından katkı sağladığı ifade edilmiştir.

"Süpervizyona kesinlikle hemen her çalışma alanında ihtiyaç olduğunu hissediyorum. Kadın alanında yapılan çalışmalarda meslektaşlarla bir araya gelip iş üzerine konuşmak bile motivasyonumu arttırıyor." (K52; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Süpervizyon özellikle hassas gruplarla çalışan insanlar için önemli bir ihtiyaç. Tükenmişlik yaşanmasını önlüyor, kişinin mesleki olarak bilgi ve beceri geliştirmesini sağlıyor. Profesyonel bakış açısının gelişmesine katkı sunuyor." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Üç haftada bir süpervizyon alıyoruz, grup halinde yapılıyor. Kesinlikle gerekli bir ihtiyaç. Alanda körleşmeyi engelliyor ve çaresizlik hissini hafifletiyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"Çalıştığım alanda kesinlikle hem bireysel hem mesleki süpervizyon ihtiyacı hissediyorum. Güncel bilgileri takip edebilmek, tükenmişlikle başa çıkabilmek, farklı bakış açısı, tecrübe paylaşımı açısından çok katkı sağlayacağını düşünüyorum." (K42; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Kesinlikle çok önemli bir ihtiyaç, yoksa geçmişte yaşadığım tükenmişlikle baş edemez ve çözüm arayışını, mücadeleyi bırakırdım. Motivasyon, güç kazandırıyor, ikincil travmayı önlüyor, hissettiklerimde yalnız olmadığımı görmek iyi geliyor, destek ve teselli ihtiyacım karşılanıyor, depresif olmamı engelliyor ve öfkeyle baş etmemi kolaylaştırıyor. Mesleki olarak da gelişme ve meslektaş dayanışmasını sağlıyor. Sosyal çevre, yeni arkadaşlarım ve destek ağım oluyor." (K43; Psikolog, STK, Kadın)

Süpervizyonun hem hizmet veren hem de hizmet alan için bir ihtiyaç olduğu dile getirilmiştir.

"Süpervizyon özellikle benim çalıştığım alanda kesinlikle bir ihtiyaç. Çünkü çok fazla vaka görüyoruz, çok önemli sorunlarla karşılaşabiliyoruz. Bütün bunlarla baş edebilmek, hem kendimiz hem de hizmet verdiğimiz insanlar için süpervizyonun kaliteyi artıracağını düşünüyorum." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Bence işimle ilgili en kritik şey, olmazsa olmaz süpervizyon. Yaptığımız işte hem malzememiz insan hem de ölçüm aracımız insan ve bu nedenle araya başka bir sürü dinamik giriyor. Bunları anlamlandırma noktasında, hem kendimizi hem de danışanımızı korumada mutlaka olmalı diye düşünüyorum. Profesyonel süpervizyonun dışında akran süpervizyonları da çok etkili bence meslek hayatım boyunca da devam ettireceğim bir şey." (K60; Psikolog, STK, Çocuk)

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren bir sosyal hizmet uzmanı, süpervizyonun önemini zaman içinde daha iyi anladıklarını ifade etmiştir.

"Kesinlikle süpervizyon ya da paylaşım toplantıları şart. Ama uzun süredir alanda olunca, konuya kafa yoran insanlar çoğaldı ve kendimizi korumanın da dünyayı korumanın bir parçası olduğunu öğrendik." (K48; SHU, STK, Çocuk)

Kamuda kadın alanında hizmet veren bir psikolog, süpervizyona olan ihtiyaca, alanda çalışanların bir süre sonra her halükarda hem kendilerinin hem de sürece bakışlarının etkilendiği düşüncesi üzerinden dikkat çekmiştir.

> *"Burada uzun seneler çalışan benim gibi insanlar var, ne yaparsanız yapın bir süre sonra aynı şeyleri duymak, aynı vakaların hep bir yerinde kalmak hem kişileri etkiliyor hem de sürece bence bakışımızı etkiliyor. Hani normalize etmek noktasında herkes aynı yerde değildir muhakkak ama etkilediğini düşünüyorum, o yüzden süpervizyona ihtiyaç olduğunu da düşünüyorum." (K26; Psikolog, Kamu, Kadın)*

Süpervizyonun mesleki etik bağlamında da önemli olduğu ifade edilmiştir.

> *"Çalıştığım her kurumda süpervizyon eşliğinde devam ettim, sağlanamadığı zamanlarda da talep ettim. Süpervizyon ile devam etmenin hem mesleki etik, danışana karşı olan sorumluluklar, maksimum yararda hizmet olanağının sağlanması kapsamında önemli olduğunu düşünüyorum." (K57; Psikolog, STK, Çocuk).*
>
> *"Süpervizyon kesinlikle bir ihtiyaç. İşiniz gereği insana temas ediyorsanız hele de ki en özeline, en zorlayıcı anlarına şahit oluyorsanız mutlaka dışarıdan bir gözden de destek alınmalı diye düşünüyorum. Resmin dışarısına çıkıp geniş bir çerçeveden görebilmek adına çok verimli oluyor, zorlandığınız noktalarda alternatif çözüm önerileri duymanızı sağlıyor. En temelinde süpervizyon almanın bir etik sorumluluk olduğunu, mesleki duruş ve sürecini verimli kıldığını düşünüyorum." (K32; Psikolog, STK, Çocuk)*

Kamuda çalışan bir psikolog, kurum politikası olarak herkese süpervizyon verilmesini önermiş, şiddet alanında çalışan herkesin düzenli olarak süpervize edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. İfadelerinde özellikle kendini korumak zorunda olmasına değinmiştir.

> *"Bence kurum politikası olarak herkese süpervizyon veriliyor olması lazım. Şiddet konusunda çalışan psikologların mutlaka süpervize ediliyor olması lazım çünkü her şeyi şiddet görme eğiliminde olabiliyor ya da o şiddeti yadsımak da mümkün olabiliyor. Bu konuda alanda çalışan herkesin düzenli süpervize edilmesi lazım. Hâkimi bile yani, herkes. Hiç kimseyi bu konuda tek başına bırakmamak lazım. Kendimi korumak zorunda hissettiğim zamanlar güçsüz hissettiriyor. O iyi bir*

duygu değil. Niye ben kendimi korumak zorunda olayım ki? Bazı vakalara baktığım zaman neden kendimi korumak zorunda kalıyorum? Bu bence çok önemli bir şey. Benim korunuyor olmam lazım. Ben korunmuyorum. Kendimi kendim korumak zorundayım." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Sivil toplum alanında çalışan bir psikolog özellikle bireysel süpervizyona dikkat çekmiştir. Bireysel süpervizyonda kendisi ile ilgili şeyleri paylaşmanın ona iyi geldiğini anlatmıştır. Ayrıca iş yaparken çalışanlar arasında ortaya çıkabilen gerilimlere de değinmiştir.

"O bir vaka süpervizyonu değil. Biz zaten vaka süpervizyonu dediğimiz şeyi sosyal çalışmacılar olarak yapıyoruz. Oraya gittiğimizde biraz daha duygularımızı konuştuğumuz bir alan oluyor o bana iyi geliyor. Orada şunu konuşmuyoruz a kişisinin şu durumu var ne yapalım. Onu da konuştuğumuz oluyor ama bana da daha iyi gelen şey orada ben a kişisi şöyle olduktan sonra böyle böyle hissettim işte rüyama girdi yok bilmem ne oldu bunları anlatma orada bana iyi gelen. Bizim aramızdaki dinamikler böyle bir iş yaparken bizim aramızda da gerilimler olabilir bunları konuşmak da iyi olabiliyor. Bence süpervizyonun o anlamda çok katkısı oluyor." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

Kamuda çocuk alanında hizmet veren bir psikolog ise eğitim süpervizyonuna değinerek bunun hem hizmet veren hem hizmet alan açısından faydalarını dile getirmiştir.

"Eğitim süpervizyonu zaten beni daha çok geliştirir görüşmelerimde. Çok önemli yani çünkü hiçbir eğitim almadan buradayız şu an. Göre göre, gözlemleye gözlemleye, diğer arkadaşlar nasıl yapıyor, onların gözlemleye gözlemleye öğreniyorum. Ama bir uzmandan alıp bunu uygulamak çok farklı. Çocukla olan ilişkim de daha iyi olur, hem çocuk için de daha faydalı olur hem kendim için de daha faydalı olur. Mesleki açıdan süpervizyon da zaten benim yaşam kalitemi yükseltecek bir şey, sonuçta çocukla görüşüyorsun, çocuğun ruhsallığı seni etkiliyor, aktarımsal bir ilişki oluyor, sonuçta arınma gerekiyor." (K03; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Sivil toplum alanında şiddet konusunda deneyimi olan hekim katılımcı, travma ile çalışmanın ve travmanın bulaşıcılığına değinmiştir.

"Bu alanda çalışanlar hiç tereddütsüz süpervizyon almalı. Daha iyi yardım edebileceği kesin, daha kalifiye. Travmanın bulaşıcılığı tabi ki. Travma ile çalışıyorsan alacaksın." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

Bir diğer psikolog katılımcı, şiddete maruz kalanla çalışırken ortaya çıkabilecek olası sorunlara işaret ederek bunların bireysel veya grup süpervizyonu şeklinde ele alınması gerektiğini ifade etmiş ve süpervizyonun faydalarına ve sonuçlarına değinmiştir.

"Süpervizyon aslında aktarım ve karşı aktarım, yansıtmalı özdeşimi çalışmayı sağladığı için, kendilerinde mesela şiddet mağduruyla çalışırken mutlaka kendi çocukluklarındaki ihmal, istismar tetikleniyor. Orası kaşınıyor, kaşıdıkça o yara yeniden açılıyor. O yüzden onun bir yerde ele alınması lazım. Bu ya bireysel olacak ya da grup halinde, çünkü gurubun da normalleştirme faydası var. Bir de bilgi de çok veriliyor süpervizyonda; her şeyi kontrol edemeyiz, bu kontrolle ilgili düşünceler, çaresizlik. 'Bu yaşadığınızın adı tükenmişlik sendromu' demek bile o kişiye iyi geliyor. Psikolog, psikoterapist olmayan sosyal çalışmacıların terapiye ihtiyaçları olabileceği düşünceleri pek yok, sonradan oluşuyor, tükenince oluşuyor gibi. Süpervizyonda, grup ortamında birkaç kez görüştükten sonra terapi gibi de oluyor, kişi ihtiyacını fark ediyor, belki o zaman bireysel terapiye başlıyor. Süpervizyonda tabi yöntem de öğretiliyor. Şiddete maruz kalana nasıl yaklaşabileceği, travmada ne yapabileceği gibi." (K47; Psikolog, STK, Çocuk)

Kamuda kadın alanında hizmet veren psikolog, süpervizyon sürecine ilişkin önerilerini dile getirmiştir.

"Bir mekanizma kurulabilir mesela. İşin uzun yıllardır çalışanı olan sosyal hizmet uzmanı, psikolog, bu bakanlıkta çalışan kişiler bence işi yürüten değil de, işin biraz süpervize eden tarafında çalışabilirler. Böyle bir süreç onlara da iyi gelir, yılların tükenmişliği ve tecrübesi, alandaki yeni olan insanlara da birazcık daha deneyimlerinden yararlandırmış olurlar." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

4.3.5. Gönüllülük

Görüşmelerde ortaya çıkan bir diğer tema, alanda çalışanların meslek veya iş seçimini ya da çalıştıkları alanı ne kadar isteyerek, severek yapıyor olmaları ile ilgili olmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğunun bölümünü isteyerek seçtiğini (%91.66), mesleğini sevdiğini (%94.99),

işini sevdiğini (%81.66) ifade ettikleri görülmüştür. İşini kısmen veya tamamen sevmediğini belirten katılımcıların tamamı kamuda hizmet veren uzmanlar olmuştur.

Meslek veya iş seçimine ilişkin katılımcıların ifadelerine bakıldığında bölümünü mantığı ile hareket ederek seçtiğini dile getiren, isteyerek seçtiği bölümü okurken yanlış yerde olduğunu hissettiğini, çeşitli sebeplerden dolayı pişmanlık duyduğunu belirten ya da işini sevmediğini ifade eden katılımcılar olduğu görülmüştür.

> *"Mantıklı hareket ederek bu bölümü seçtim. Atanmam kolay olacağı için seçtim açıkçası. İçeriği ile ilgili çok bir bilgim yoktu, kimsenin de bilgisi yoktu, rehberlik edecek kimse de yoktu. Abim bu bölümün getirisinin iyi olduğunu düşündü. O an tercih yaparken mantıklı bunu gördük, yazdık." (K08; SHU, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Bölümümü isteyerek seçtim ama okurken yanlış yerde olduğumu hissettim. Çünkü bu bölümü seçerken 18 yaşındaki bir öğrenci olarak değerlendirme kriterlerim doğru tercihi yapmak konusunda çok yetersizdi. İlgilerim daha çok sayısal alanda yoğun olduğundan üniversiteyi bırakmak istemiştim ama yapamadım. Genel olarak mesleğimden memnuniyetsizim. (K28; PDR, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Sosyoloji severek seçtiğim bir alan. Ancak lisans düzeyinde okurken çeşitli sebeplerden dolayı seçtiğim için pişmanlık duyduğum bir bölüm oldu. Sosyolog unvanıyla çalışmaya başladıktan sonra da hayal kırıklıkları yaşadım. Şu an mesleğimi de yaptığım işi de pek sevmiyorum." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)*
>
> *"Başka bir seneğim yoktu. Mesleğimi seviyorum, işimi değil." (K11; SHU, Kamu, Kadın)*
>
> *"Tercih ederek değil bulabildiğim iş bu olduğu için girdim. İşimi uzun zamandır sevmiyorum." (K20; Sosyolog, Kamu, Kadın)*

İş seçimine ilişkin katılımcıların ifadelerine bakıldığında, KPSS (Kamu Personel Seçme Sınavı) ile işe yerleştirilmenin kamu açısından bir sorun alanı olduğunu dile getiren katılımcıların olduğu görülmüştür.

> *"KPSS ile giriliyor. İnsanlar rastgele yazıyor kurumları. Kimse idealist bir şekilde ben şu kurumda çalışacağım diye girmiyor." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)*
>
> *"Sonuç itibariyle puanımız yettiği yerlere gidiyoruz. Kendi yetkin ya da yapmak istediğin yerlere gitmiyorsun. Baştan beri bu sıkıntı var." (K17; SHU, STK, Kadın)*

"Burada başladım, burada devam ediyorum. Atandım, geldim. Gönderdiler." (K08; SHU, Kamu, Çocuk)

"Sabit gelir, aileme destek olabilmek amacıyla devlette çalışmayı tercih ettim. Atama yapıldıktan sonra psikolog ihtiyacı bulunan kuruluşlara görevlendirme yapıldı. Görevlendirme sürecinde daha önce çalıştığımız alanlar, iş tecrübeleri ile ilgili toplantı yapıldı ancak aldığımız eğitimler, hizmet alanına uygunluğumuz gibi hususlarda ön görüşmeler yapılmadı." (K42; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Kamu personeli olarak sınavla atandım. Sonrasında ise tercihlerimiz üzerine yerleştirme yapılmıyor, nerede eksik personel var ise, ikamet yakınlığımız göz önüne alınarak, görev yerleri belirleniyor." (K14; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Sivil toplum alanına bakıldığında, işini seçme açısından kamudan daha farklı bir tablo karşımıza çıkmaktadır.

"Burada 6 ay kadar staj yapmıştım yüksek lisansa giderken. Daha sonra derslerime devam etmem gerekti, derslerimi de verince benimle iletişime geçtiler ve yeni bir projelerine psikolog aradıklarını, benimle çalışmak istediklerini söylediler. Ben de iş arıyordum, severek kabul ettim." (K58; Psikolog, STK, Çocuk)

"Sivil toplum çalışmalarına erken yaşta başlayanlardanım. Üniversite öncesi dönemlerde ve üniversite süresince bu çalışmalarım devam etti. Nihayetinde yaşamımı sivil toplum alanında çalışarak geçirmeye karar verdim." (K59; Diğer, STK, Çocuk)

Çalışma alanı seçimine ilişkin katılımcıların ifadelerine bakıldığında, alan seçiminin kendilerinin tercihine bırakılmadığını belirten katılımcılar olduğu görülmüştür.

"Bizim bakanlık olunca kadın konukevi düşünmüştüm ben; çocukları pek düşünmemiştim aslında. Ama bizim tercihimize bırakmıyorlar onu." (K02; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Buraya görevlendirmem çıktığında bayağı çabalamıştım gelmemek için. Ama mecbur, personel yok, gideceksiniz dendi, buraya geldim ben de. Yani isteyerek değil, görevlendirmem geldiği için." (K03; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"İl müdürlüğüne yer değişikliği dilekçesi verdiğimde, il müdürlüğü şu an çalıştığım kuruluşta ihtiyaç olması nedeniyle yer değişikliğimi kadın alanında yaptı. Kısacası özellikle seçtiğim bir alan değildi." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Alan değişikliği talebinde bulunduğunu ancak onay alamadığını, önü kapalı olduğunu düşündüğü için kendisini çaresiz hissettiğini ifade eden katılımcılar bulunmaktadır.

> *"Alan değişikliği talebim oldu ancak il müdürlüğümüzce onay verilmedi." (K13; SHU, Kamu, Çocuk)*
>
> *"İstediğim zaman gidebilme imkânımın olduğunu bilmek çok iyi olurdu. Yani burada çaresizim şu an. Önü kapalı olduğunu biliyorum." (K04; Sosyolog, Kamu, Çocuk)*

Sivil toplum çalışanı psikolog katılımcı, mülakatlarda kişilerin beceri, eğitim ve tercihlerine göre yerleştirme yapılması önerisinde bulunmuştur.

> *"Biri çocuk çalışacaksa çocuk çalışmak için ata onu. Bunda da mülakatlarda hakikaten buna biraz becerilerine, aldığı eğitimlere, kendi tercihine göre dikkat et ve çok değiştirme. Yani tamam bir şekilde hepsi dezavantajlı gruplar olabilir ama hepsinin sistemde yararlandığı noktalar birbirinden farklı yani. Hani sen çocuk çalışan birini yaşlılara koyarsan sistemi tamamen bozmak demek. Bu bir tek sosyal çalışmacılar arasında olmuyor, bu gibi bütün çalışan hâkim, savcılar açısından da böyle oluyor." (K19; Psikolog, STK, Çocuk)*

Kamunun özellikle ücret ve sosyal haklar bakımından özel sektöre göre daha tatmin edici olduğunu belirten psikolog katılımcı, kamunun daha güvenilir olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir.

> *"Çalışma alanımız özel sektörde daha ağır şartlarda aslında, daha düşük ücrette ve sosyal hakları daha sınırlı. Kamu bu açıdan daha iyi, sosyal haklarınız ve ücret anlamında daha tatmin edici. Özel sektörde iyi bir mevkiye, çevre ve tecrübe edinme sürecine kadar maddi kaynaklarınız alacağınız eğitimler için iyi durumda olmalı, buna da sahip değilseniz kamu daha güvenilir geliyor." (K14; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

Çocuk alanında hizmet veren psikolog katılımcı kamunun, bilgi düzeyi ile özel sektörde yapamayacak olan ya da ne iş yaptığını umursamayan, işi ciddiye almayan kişiler tarafından tercih edildiğini ve onlara daha uygun olduğunu ileri sürmüştür.

"Azıcık mesleğini yapmak isteyene burası öldürücü darbe. Ben zaten meslekle çok bağlantım yok bana ne iş olursa yaparım umurumda değil diyorsa tamam. İyi değil mi maaşı diyor, dışardakilere göre hele ki bu kadar az çalışarak bu maaşı almak hakikaten iyi. İşi ciddiye almıyorsan duygusal yükü de yok. Denetleme yok kimse bir şey demiyor. Buradan emekli olacak bin tane arkadaş vardır genç olan. O bilgi düzeyiyle de dışarıda yapamaz yani. Burası onlara göre bir yer oluyor maalesef." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Sivil toplumda çocuk alanında çalışan bir psikolog ise kamuyu tecrübesiz meslek uzmanlarının girdiği ve yüksek lisans eğitimine devam ederken gelir sağlamak üzere özel sektöre bir geçiş yeri olarak gördüğü bir alan olarak değerlendirmiştir.

"Bu alan en son tercih olabilecek en tecrübesizlerin girdiği ve bazen de hakikaten yüksek lisans eğitimine devam ederken hani gelir olarak dursun sonrasında da ben kliniğe geçeyim tamamen özele geçeyim diye yaklaşılan yerler. Hani en tecrübesizlerin olduğu ve bir an önce işten ayrılmak istedikleri yer yani." (K19; Psikolog, STK, Çocuk)

Sivil toplum çalışanlarının gönüllülük açısından ifadelerinin, kamu çalışanlarının ifadelerinden daha farklı olduğu dikkat çekmiştir.

"Zaten çok uzun yıllardır kendimi feminist olarak tanımlıyorum. Dolayısıyla feminist mücadelenin içinde de üniversite yıllarımdan beri şiddet çalışıyorum." (K33; Psikolog, STK, Kadın)

"Her insanın biricikliğine ve en iyi koşullarda yaşamayı hak ettiğine inanan birisi olarak çalıştığım alanı seçtim. Dezavantajlı bireylerle çalışmayı daha lisans eğitimim öncesinden istediğim bir alandı." (K46; SHU, STK, Çocuk)

"Bunların değişeceğine dair inancım var. Mücadeleci bir özne olmak, sosyalist feminist olmak benim için bir yaşam biçimi. Böyle gördüğüm için de zaten mesaili bir şey gibi bakmıyorum. Bu benim için yaşam biçimim. Hayata da böyle bakıyorum, yaptığım işe de böyle bakıyorum." (K18; Diğer, STK, Kadın)

"Üniversitede öğrenciyken masa başında öğrendiğim feminist mücadeleyi alanda da tanımak istiyordum. Bu sebeple 2012 yılında, buranın gönüllüsü oldum. 2015 yılında da tam zamanlı olarak çalışmaya devam ettim." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"Tek bölüm tercihi yapmıştım. Lisansta da hiçbir tercih değişikliğim olmadığı baya öncesinden buna karar verdim sonra hiç tereddüt etmedim. Sonrasında da hiç pişman olmadım. Buranın da zaten gönüllüsüydüm, çalışanı oldum." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

"Kadınların gerçekten eşit olduğunu düşünüp şiddete uğramadıkları bir toplum yaratabilene kadar da ben kadın hakları meselesiyle ilgilenmeye devam edeceğim." (K31; Avukat, STK, Kadın)

Sivil toplumda çalışan katılımcı, alanın sevilerek yapılmadığında çalışanları tüketmeye müsait bir alan olduğuna dikkat çekmiştir.

"Yaptığım işi seviyorum ve severek yapılmadığında kişiyi tüketmeye müsait bir iş olduğunu düşünüyorum." (K59; Diğer, STK, Çocuk)

4.3.6. Tükenmişliğe ilişkin ifadeler

Katılımcıların tükenmişliğe ilişkin açık uçlu sorulara karşılık verdikleri beyanlara bakıldığında 15'inin (%24.99) tamamen, 36'sının (%59.99) kısmen tükenmişlik yaşadığını dile getirirken 9'unun (%14.99) ise tükenmişlik yaşamadığını ifade ettiği görülmüştür. Tamamen tükenmişlik yaşadığını ifade eden 15 katılımcının 11'i (%73.33), kısmen tükenmişlik yaşadığını ifade eden 36 katılımcının 18'i (%50) kamu çalışanıdır. Tükenmişlik bağlamında fiziki ve zihinsel yorgunluk, motivasyon kaybı, işten soğuma, yetersizlik hissi, duyarsızlaşma, çaresizlik, ümitsizlik, öfke gibi durumlara değinilmiştir.

Kadına ve çocuğa yönelik aile içi şiddet alanında çalışıyor olmanın getirdiği, alanın kendisinin tükenmişliğe yol açan etkilerinden bahseden katılımcılar olmuştur.

"Çaresizlik hissediyorum. Her şeyde başa sarıp böyle." (K02; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Üst üste çok şiddet içeren anlara tanıklığımın yoğun olduğu haftalarda yetersizlik hissettiğim, motivasyon kaybı yaşadığım oluyor." (K32; Psikolog, STK, Çocuk)

"Zaman zaman tükenmişlik hissediyorum. Özellikle duyarsızlaşma, ümitsizlik, iş erteleme, öfke en sık hissettiğim durumlar." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Hepimiz, arkadaşların tamamı çocuk dosyalarını takip ediyor. Kimi yoğun bir şekilde cezaevinde bulunan çocukların dosyasını takip ediyor, kimi aile içinde şiddet görmüş çocuklarınkini, kimisi cinsel şiddet mağduru, yani istismar mağduru çocukların dosyalarını takip ediyor. Ben tamamıyla ilgilenmek zorundayım işin koordinasyonunu yaptığım için. Hepimizde ikincil travma durumu söz konusu." (K55; Avukat, STK, Çocuk)

"Duyarsızlaşma, günden güne artıyor maalesef, bizim meslekte sürekli olarak şikâyet ettiğimiz anlardan biri bu zaten. Mesleğe ilk başladığım gün ile şu anki arasında çok büyük fark var, duyarsız, duyarsız demeyeyim de yani biraz da kanıksama durumu hakkında." (K35; Avukat, STK, Kadın)

"Tükenmişlik hissediyorum. Çünkü şiddet görmüş kadınların psikolojileri de çok iyi olmadığı için zihinleri çok dağınık olabiliyor. Bu nedenle olay örgüsünü eksik yanlış anlatabiliyorlar. Aynı olay örgüsünü dört beş kez yavaş yavaş tekrar anlattırıyorum. Burada hem kadının ilgisini uyanık tutabilmek hem onu sakinleştirmek gerekiyor. Bu kısım yorucu." (K45; Avukat, STK, Kadın)

"Zaman zaman travma sahasının, insan hikayelerinin yarattığı duygu yorgunluğu, zaman zaman sistemin ve hayatta yapabileceklerimizin sınırlılığı karşısında çaresiz ya da kızgın hissedebiliyorum; ama bunlar daha çok anlık veya kısa süreli oluyor. Kendimi korumak için özbakım alışkanlıklarını içselleştirmeyi, disiplinle ve inançla bunu bir yaşam biçimine dönüştürebilmeyi yıllar içinde öğrendiğimi düşünüyorum." (K36; Psikolog, STK, Kadın)

Çalışılan alanın tükenmişlik yaratma özelliği dışında kamu alanında çalışan katılımcılardan iş yoğunluğu, iş yükü, sistemsel sorun alanları gibi durumların tükenmişliğe yol açan etkilerden bahseden katılımcılar olmuştur.

"Motivasyon bazen düşüyor çünkü iş yoğunluğumuz çok fazla. Yani haftada bazen 20-25 dosya yapmak zorunda kalıyoruz. O da baya bir sorun oluyor bizim için. Fiziki olarak da bir yorgunluk, zihin olarak da bir yorgunluk." (K29; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Mesleğimi seviyorum fakat yoğunluk sebebiyle işimden soğuyorum. Başarma motivasyonumda düşme var. Duyarlılığımı korumaya çalışıyorum fakat inancımı korumak dışında başka bir şey yapmıyorum." (K23; SHU, Kamu, Çocuk)

"Geçen yıl çok fazla hissettim. Bunu değiştirmek için kendimi daha fazla geliştirmeye karar verdim. Ancak 10 sene sonra da bir devlet kurumunda psikolojik danışman olarak çalıştığımı hayal edemiyorum." (K30; PDR, Kamu, Çocuk)

"Zaman zaman duyarsızlaştığımı ve iş yüküm nedeniyle bunaldığımı hissediyorum. Yüksek lisans bittikten sonra ve imkânlarım doğrultusunda devletten ayrılmayı düşünüyorum. Alanın beni yıprattığını ve bazı insanlara karşı tahammülsüzleştirdiğimi fark ettim. Ayrıca psikosomatik olarak bunları dışa vurduğumu da fark ediyorum." (K53; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Sistemdeki eksiklikleri görüp alanda çok uzun süredir çalışan ve motivasyonlarını kaybetmiş meslektaşlarımla konuştuğumda ilgi ve istek kaybı hissediyorum." (K24; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Kalsam ben burada ölürüm. Şu an bile ölüyorum, sadece mecburiyetten devam ediyorum. Böyle çözümsüzlük içinde kalıyorsun, ya ne yapsam olmuyor gibi oluyor. Taşlar öyle bir oturmuş ki oynatamıyorsun. Sen kendini yırt istersen. Bir yere kadar alabiliyorsun bunları sonrası fazla geliyor dayanamıyorsun." (K12; Psikolog, Kamu, Kadın)

Kamuda kadın alanında hizmet veren bir sosyolog, mesleki yetersizlik nedeniyle yaşadığı olumsuzluklardan bahsederek destek almaya başladığını belirtmiştir.

"İşe başladığım ilk iki yıl sosyal inceleme için evlere gidiyordum. Herhangi bir mesleki formasyonum olmadığı için işin psikolojik yan etkileriyle baş edemedim. Kadınlarla çalışmaya başladığımda motivasyonum ilk birkaç ay iyiydi ancak sonrasında aldığım başvurular sırasında hiçbir şey hissetmediğimi fark ettim. Empati kuramadığım için kendimi suçlu hissettim. Kendi özel ilişkilerimde de aynı duyarsızlığı yaşamaya başladım. Üç ay önce terapiye başladım." (K20; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Kamunun kendisini son zamanlarda körelttiğini düşündüğünü ifade eden bir psikolog, sistem karşısında artık uğraşmamayı tercih ettiğini ifade etmiştir.

"Son zamanlarda devlet memurluğunun beni körelttiğini düşünüyorum. Bundan ileri gelen bir mutsuzluğum da var. Öğrendiklerimi uygulayacak bir sistem yok yani sadece psikolog olarak çalışmadığım için tek bir işe yoğunlaşamıyorum. Bir de fark ettim ki yanlışları sürekli dile getiren düzeltmeye çalışan ben oluyordum, şu dönemde artık uğraşmamayı tercih ediyorum. Çünkü sistem değişmiyor, kalıplaşmış yargıları kırmak çok zor." (K42; Psikolog, Kamu, Kadın)

Başından geçen bir olayı anlatan kamu çalışanı sosyolog katılımcı, vazgeçme ve önemsememeye ilişkin kendi deneyimini aktarmıştır.

> *"Sadece şunu anlıyorum galiba, yapabileceğim hiçbir şey yok. Şu an burada çalışıyorum. Evet, yorulduğumu hissettim ve bir dilekçe verdim, buradan gidebilmek için. Geçen ay vermiştim, kötü giden nöbetimden sonra. Sonra verdim o dilekçeyi, bana gelen yanıt şu, 'yerinize görevlendirilecek başka biri olmadığı için işlem yapamıyoruz'. Hı dedim ondan sonra herhalde bu, bu şekilde olmuyor bu işler. Kabul ediyorum herhalde, yapabilecek başka bir şeyim olmadığı için ve devam ediyorum. Yıpratmıyorum kendimi çok fazla." (K07; Sosyolog, Kamu, Çocuk)*

Benzer bir alanda çalışan sosyal hizmet uzmanı katılımcı, yine benzer bir süreci kendi deneyimi üzerinden ifade etmiştir.

> *"Artık yıpratıp tükettiğini anlatamıyorsun insanlara ama anlatamayınca biz de anlatmamaktansa hiçbir şey yapmamayı tercih ediyoruz, kendi adıma en azından. Sevmiyorum. Yani, bölümü mü sevmiyorum, işimi mi sevmiyorum, ayıramıyorum. Ama şu an yapmak istemiyorum. İnsanlarla ilgilenmek istemiyorum hiçbir şekilde. Yeniden köye mi dönsek diye bir söylem var evde. Tayinimi oraya isteyip rahat, doğa ile iç içe insanlardan uzak kimsenin bana dokunmadığı bir şekilde çalışmak istiyorum. İlk müdür yardımcım benimle görüştüğünde bana 'idealist bir şekilde gelmiş olma ihtimalin yüksek her sosyal hizmet uzmanı gibi ama burada çok çabuk tükeneceksin kendini fazla yıpratma' demişti. Bu beni çok şaşırtmıştı. Yani burada çocuklar var, ben onlara yardım etmeye geldim, onların sorunlarını çözmeliyim, neden bana böyle dedi dedim. İki sene iyi dayandığımı düşünüyorum, üçüncü yıl biraz bocaladım. Bu dördüncü yıla doğru da tamamen bitti benim için. Aslında ben memurluk da yapmak istemiyorum. Yani olduğum kurumda değil hiçbir kurumda çalışmak istemiyorum. Ama alternatifim yok o yüzden devam etmek zorunda hissediyorum kendimi." (K08; SHU, Kamu, Çocuk)*

Sivil toplum çalışanı psikolog, kadına yönelik şiddet alanındaki politikaların değişkenliği, muğlaklığı ve çalışanların tutumlarındaki değişimlerin kendisini yorduğunu ve çaresizliğe ittiğini anlatmıştır.

> *"Son bir yılda, yorulduğumu hissediyorum. Bu yorgunluk tanımı içerisinde; tekrara düşmek, sanki hep aynı şeyi yapıyormuş gibi hissetmek var. Kadına yönelik*

şiddet alanı başlı başına politik bir alan. Bu da herhangi bir değişimde doğrudan ya da dolaylı olarak alanı ve alandaki çalışmayı etkiliyor. Çalıştığım yıllar içerisinde alandaki politikaların değişkenliği, muğlaklığı ve doğrudan çalışan kişilerin tutumlarındaki değişimler de çalışmada beni yordu ve çaresizliğe, yetersizliğe itti. Vakıf içerisinde çalışırken yoğunluklu olarak telefon görüşmeleri yapılır. Gün içerisinde çokça çağrı alınır. Buna dair çalışanın belirlediği sınırların olması, izin almanın ve dinlenmenin gözetilmesi çok güzel." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren psikolog, tükenmişlik bağlamında kamu ile sivil toplum arasında gözlemlediği farklara dair görüşlerine değinmiştir.

"Devlette tutkuyla, işini çok severek başlamış birisi bile iki senenin sonunda muhtemelen tükenerek, bütün gün kağıt işi yapmaktan ve sürekli travma mağduru kişilerle ikincil travma oluyor tabi çalışanlarda. Soğuyorlar ve çok isteksiz oluyorlar, her şeye angarya gibi bakmaya başlıyorlar. Aslında onlara da iyi gelebilecek bir şey. STK'lardakiler dışarıda başka şeylerden besleniyorlar sanki. Bilgi olarak olabilir, sosyal destek olabilir, STK içerisinde birbirlerine daha çok destek oluyorlar. Devlettekiler sanki biraz daha yalnız, daha desteksiz, süpervizyon da yok, maddi olarak maaşları zaten kötü. O yüzden daha çok tükeniyorlar. STK daha besleyici, daha uzun süre devam edebilir insan STK'da." (K47; Psikolog, STK, Çocuk)

Sivil toplum kuruluşlarında çalışan bazı katılımcılar tükenmişlikten korunmak için özbakımın önemine ve değişime dair inanca değinmişlerdir.

"Tabii ki çok yıpratıcı tarafları var, kesinlikle öyle ama bir yandan da o dayanışmanın, kadının şiddet döngüsünün içinden çıkışını görebilmek, orada ufak da olsa bir kişinin, rolünün olduğunu bile bilmek kadının güçlenme sürecinde gerçekten tarifsiz bir tatmin olduğunu düşünüyorum ben. Benim için çok çok, herhalde hayattaki en büyük tatmin duygularından birini yaşıyorumdur. Biraz daha kendimde şeyi fark ediyorum, çıktıktan sonra seanstan çok uzun süre düşünüyor oluyorum, o şiddet öyküsünü duyduğumda çok uzun süre zihnimde sürdürüyorum danışanı ve öyküsünü. Yani tükenmişlik diyemem ama eğer ruhsal öz bakımıma dikkat etmezsem çok büyük ihtimalle zaten tükenmişliğe doğru gider seneler içinde." (K33; Psikolog, STK, Kadın)

"Tükenmişlik hissetmedim ya hiç. Çok strese girdiğim zamanlar oldu mesela geçtiğimiz yıl diyebilirim. Ama o da tam tükenmişlik sayılmaz sadece bir arayış bir sıkışmışlık. Beni tutan şu, çünkü değişeceğini görüyorum birincisi ve bunun uzun bir mücadele sonucunda az az da olsa bir kazanım elde edeceğimizi biliyorum. Ve şunu düşünüyorum, yani biz böyle sağlam güçlü durmazsak böyle bir örgütlülük var etmesek kim bilir kadınların hali ne olurdu diye düşünüyorum. O açıdan ben bunu değiştirmeye adayım, özneyim, bunun için de gerekirse canımı feda ederim. Bunlar sadece masallardaki ya da tarihimizden okuduğumuz şeyler değil yani birinci dalga feminizmde, ikinci dalga feminizmde neler yaşandıysa şu an tarih içinde olan özneler de biziz." (K18; Diğer, STK, Kadın)

"Hiç hissetmiyorum. Kadın mücadelesine dair olduğum yerden hiçbir zaman tükenmişlik hissetmedim. Bir haberi daha duyduğum zaman ne yapacağız şimdi gibi bir halim var. O inanılmaz beni motive ediyor ve umut dolu olmama sebep olan çok nadir şeylerden biri aslında. Çünkü bir şeylerin değişeceğine inanıyorum ve eğer o umudu taşımazsam tükenirim aslında." (K25; Diğer, STK, Kadın)

4.3.7. Yasal mevzuat ve uygulanması

Katılımcılara aile içi şiddet ile mücadele bağlamında yasal mevzuat ve uygulanmasına dair görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların 43'ü (%71.66) yasal mevzuatın uygulanması konusunda sorun yaşandığına dair beyanlarda bulunmuşlardır.

Sivil toplumda kadın alanında çalışan psikolog, 6284 sayılı Kanun'u eski yasal düzenleme ile karşılaştırmış ve eskiye kıyasla daha ileri bir noktaya gittiğine dair görüşünü belirtmiştir.

"4320'ye kıyasla 6284 çok daha kapsamlı bir yasal düzenleme ona kıyasla. Halen bir şeyler tam olduğunu söyleyemeyiz ama eskiye kıyasla baktığımızda daha ileri bir noktaya gittiğini söyleyebiliriz." (K51; Psikolog, STK, Kadın)

Sivil toplumda kadın alanında çalışan bir diğer psikolog, kadın hareketi tarafından oluşturuldukları için 6284 sayılı Kanun'un ve İstanbul Sözleşmesi'nin çok iyi metinler olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir.

"6284 ve İstanbul Sözleşmesi çok iyi iki metin olduğunu düşünüyorum zaten kadın hareketinin oluşturduğu bir mevzuat olduğu için." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

6284 sayılı Kanun'un eksik bulduğu yanlarına değinen avukat katılımcı, kanunun koruma mekanizmasını kadın üzerinden tasarrufta bulunarak gerçekleştirdiğini ve bu nedenle de İstanbul Sözleşmesi'nin ruhuna aykırı geldiğini düşündüğünü ifade etmiştir.

> *"6284'ün eksik bulduğum bir yanı da, İstanbul Sözleşmesi'nin ruhuna aykırı geldiğini düşünüyorum, koruma mekanizmasını hep kadın üzerinden tasarrufta bulunarak yapıyor. Yani kadına hep şey hakkını veriyor; şiddetten korunmak istiyorsan sen başvur, tayinini başka ile alalım, eğer devlet memuruysan, öğretmensen. Ama hiç demiyor şiddet failini süreyim ben tayinini göndereyim. Mesela hiç şiddet failinin hayatında değişiklikler yapabilecek tasarruf konusunda 6284 daha şey kalıyor, dar ve eksik kaldığını düşünüyorum. Şu anda uygulanmıyor gereği gibi. Yoksa 6284'e de söyleyecek sözümüz var elbette." (K40, Avukat, STK, Kadın)*

Farklı bakış açılarından yola çıkılarak, mevzuatın kendisinden çok uygulamasına ilişkin sorunlar yaşandığına değinilmiştir.

> *"Hali hazırda bulunan 6284 sayılı Kanun eksiklikleri olmasına rağmen şiddete maruz kalanların korunması bakımından gayet güzel. Yasal mevzuatın uygulanması oldukça sıkıntılı. Kurumlar bu konudaki sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getirmiyor. İşlemler yeterli hızda yapılmıyor." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)*

> *"Şiddetin kanuni yaptırımları pratiğe yansımıyor. İnsanlarda 'şikâyet etsen de bir şey olmuyor' algısı oluşuyor." (K27; Psikolog, Kamu, Kadın)*

> *"Yasal mevzuatın uygulanması konusunda çok ciddi sıkıntılar var. Yasal mevzuat ataerkil düşünce yapısı ile uygulanmaya çalışıyor ve ortaya çıkan yasal mevzuatın çıkması için uğraşanların arzu ettiğinden çok uzak noktaya düşüyor." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

> *"En önemli sorun bu yasaların madde olarak kalması, uygulamada işlenmemesi. Uygulamalarda ciddi bir sorun var. Sorunu algılamada, bakışta ve müdahale etmede sorun var. Bu nedenle yasaların çok yetersiz kaldığı, korumadığı, çözmediği sonuçlar ortaya çıkıyor. Yasal hakların uygulamalardan kaynaklı işler olmadığı, hukuka olan güvenin sarsılmış olması, yasaların aslında uygulamada keyfe keder bir şekle bürünmesi yasaların olmadığı izlenimi yaratıyor." (K17; SHU, STK, Kadın)*

"Yasalar ve imzalanan sözleşmeler kâğıt üzerinde metinler olarak iyi düzenlenmiş, çoğunlukla kapsayıcı ve çalışır gözüküyor. Ancak işleyiş noktasında sistemin parçalı hali, kurumdaki kişilerin öznel yargıları ve değişken tutumları sıklıkla aksamalar yaratıyor. Kadına yönelik şiddet alanındaki politikanın tüm politik tabana yayılamaması, eşitlikçi anlayışın erozyona uğraması, politik anlayışlarda çelişiklikler de uygulama ile metinler arasında tutarsızlık yaratıyor. Uygulamada hala hakları bilmeyen görevlilerle karşılaşmak üzücü." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

6284 sayılı Kanun ve İstanbul Sözleşmesi'nin uygulanmamasının çok ciddi bir problem olduğunu ifade edilmiş, uygulamada karşılaşılan sorunların telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurduğuna işaret edilmiştir.

"6284, kadını ve çocuğu şiddetten korumak için, şiddeti durdurmak ve engellemek için, kadının ve çocuğun güvenliğini sağlamak için hayati derecede önemli. Şiddete maruz kalan veya şiddet tehdidi altındaki kadınlar ve çocukları, 6284 sayılı Kanun'dan faydalanarak koruma ve uzaklaştırma kararı alabiliyorlar. Ancak gerçek hayatta ve uygulamada buna ilişkin yapılan her başvurunun olması gereken yönde ve şekilde sonuçlanmadığını da biliyorum. Polis, savcı ya da hâkim, türlü aşamalarda bu talebe direnç gösterip reddedebiliyor. Bu da kadın cinayetleriyle sonuçlanan ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğuruyor." (K36; Psikolog, STK, Kadın)

"6284 sayılı Kanun kadınların ve çocukların can simididir. Özellikle sahip çıkılması gerekir. Aynı zamanda İstanbul Sözleşmesi, kadınları ve çocukları koruyan bir sözleşme, toplumsal cinsiyet eşitliğini öngören bir sözleşme. O yüzden 6284 sayılı Kanun ve İstanbul Sözleşmesi kadınların can simidi ve kazanılmış en önemli hak ve bunların uygulandığı noktada kadın cinayetlerinde ve kadına şiddette ciddi oranda azalmalar görüleceğini biz öngörüyoruz fakat bunların uygulanmaması kanayan bir yara. Uygulanmaması çok ciddi bir problem. Yasalar yeterli mi yeterli ama uygulamada problem var." (K31; Avukat, STK, Kadın)

Yasal mevzuat bağlamında katılımcılara 6284 sayılı Kanun kapsamında verilen uzaklaştırma kararı uygulamaları konusunda değerlendirmeleri de sorulmuştur. Kararların yerinde olduğunu fakat uygulanma sürecindeki eksikler nedeniyle sorunlar yaşandığı aktarılmıştır.

"Kararlar yerinde fakat kararın uygulanma süreci ile ilgili olarak kişi bilgilendirilmediği için süreç sağlıklı işlemiyor. Neticede karar dediğin bir kâğıt parçası fakat bu elindeki kâğıdı nasıl kullanmasını bilmeyen bir kadın kendini failden koruyamıyor. Birçok vakada kadınlara bunu açıkladığımda böyle bir bilgisi olmadığını, kimsenin bunu ona açıklamadığını söylüyorlar." (K52; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Pratikte hiçbir geçerliliği yok gibi geliyor. Uzaklaştırma kararını çıkaran kişi, uzaklaşması gereken kişi ile karşılaştığında polisi araması gerektiğini biliyor mu, emin değilim. Aradığında polis geliyor mu ona da emin değilim. Erkek hakkında uzaklaştırma kararı çıkıyor, emniyet tebliğ etmiyor, emniyet tebliğ etse bile erkeğin gidebileceği bir yer yok, kadın karar uyulmazsa ihbar etmesi gerektiğini bilmiyor, erkek nereye gideyim diyor, kadın erkeği eve alıyor. Bu kararın alınmış olmasının hiçbir anlamı kalmıyor." (K27; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Uzaklaştırma kararına rağmen evden kimse uzaklaşmıyor ve evde mevcut şiddet ortamı devam ediyor. Bu durumda da kadınların koruma kararı gibi yaptırımlara olan inancı yitip gidiyor." (K44; Psikolog, Kamu, Kadın)

Görüşmelerde uzaklaştırma kararı uygulamalarında sıklıkla değinilen konulardan biri verilen uzaklaştırma kararlarının süresi ve bu sürenin kısalığı olmuş ayrıca ilişkili sorunlar ve sonuçlara ilişkin görüşler de ifade edilmiştir.

"Uzaklaştırma kararlarının her başvuruda veriliyor olması olumlu. Fakat eskiden 6 aylık verilen uzatma kararları son zamanlarda 3 aylık verilmeye başlandı." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Son 2-3 yıldır kararlar 6 aydan çok çok daha az zamanda veriliyor. Örneğin 1 aylık, 2 aylık kararlar çok fazla. Ancak örneğin 1 aylık bir kararın bir de tebliğ süresi düşünüldüğünde bir işe yaramadığını görüyoruz." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"Hâkimler bugün koruma kararını 1 aylık veriyorlar, sadece 1 hafta verenler de oldu yani kadın başvuruyor, şiddetten korunmak için karar alıyor; bu kararı 1 hafta veren var, 1 aylık veren var, kanun 6 aya kadar diyor, 6 aya kadar sözünden anladıkları 1 hafta, 2 hafta, olmadı 1 ay. Bu çok korkunç bir süreç, bir kadın zaten o kararı alabilmek için birçok badire, tehlike atlatmış, karakola ulaşabilmiş, adliyeye ulaşabilmiş ya da savcılığa ulaşabilmiş, başvuru yapmış, dosya hâkimin önüne gitmiş; sadece 1 ay veriyor. O 1 ayın da tebliği, kişiye ulaşması ve benzeri sıkıntılardan dolayı aslında kâğıt üstünde ve manasız bir süreç oluyor. Bu önleyici

ve koruyucu tedbirlerin, maddelerin hiçbir şekilde gerçek anlamda önleyici nitelikte, koruyucu nitelikte olmadığını düşünüyorum uygulayıcılar yüzünden." (K40; Avukat, STK, Kadın)

Katılımcılar ayrıca şiddetle etkin bir şekilde mücadele bağlamında, uzaklaştırma verilen süre içerisinde şiddet uygulayıcı ve şiddete maruz kalan açısından yapılması gerektiğini düşündükleri noktalara da değinmişlerdir.

"Uzaklaştırma kararı alıyorsun 3 ay, yeterli değil ki. 3 ay bitsin bitmesin fark etmiyor ki sen uzaklaştırma verdin de ne yaptın yani. Adamı uyardın sadece uzak duracaksın diye o kadar bu yeterli değil ki gerçekten uzak duracak mı? Uzak durup durmayacağını ne ile kontrol edeceksin. Bunun için personelin de yok o zaman senin bu aileyi güvenli bir yere alman lazım ya da uzaklaştırdığın kişiyi başka bir şey yapıyor olman lazım. Onu bir araştır bu adam bunu niye yapıyor. Adam gerçekten bir kişilik bozukluğu mu var, antisosyal mi. Kimse bakmıyor ya kişilik bozukluğuna uzaklaştırma kararını veriyor tamam." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"6284'ü uyguladıkları zaman kadının ihbarıyla hemen bir uzaklaştırma talebinde bulunduğunda bunu uyguluyorlar artık, bu konu çok kolaylaştı, hızlıca uygulanıyor. Ama ondan sonraki takip ve sonrasında tekrarlanan davranışlar karşısında, her ne kadar bir hapis cezası gibi bir uygulama olsa da, bunlar uygulanmıyor. İkincisi asıl burada eksik olan bana kalırsa bu uzaklaştırma kararı verilen kişilerle ilgili onlara bir rehabilitasyon sisteminin oluşturulması gerektiğini düşünüyorum. O olmadığı zaman daha çok öfkenin ortaya çıktığı bir durum gerçekleşiyor." (K50; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Uzaklaştırma süreci bir problemin çözülmesinde tek başına etkin bir yöntem değil, bu da kısa süreli çözüm. Aile terapisi ya da şiddet uygulayan kişinin bireysel terapi sürecinden geçmesi gerektiğini düşünüyorum. Uzaklaştırma sürecinde de sonrasında da bu çalışmalar devam etmeli." (K10; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Erkeğin veya kadının evden uzaklaştırıldığı bu süre içerisinde sorunlu konu üzerine destek veya rehabilitasyon almıyor oluşu, tedbiri işlevsiz kılıyor. Mağdur korkmaya, suçun faili ise korkutmaya devam ettiği sürece uzaklaştırma kararı gerçekleşecek yeni suçu ertelemekten öteye gidemiyor. Tedbir kararına uyulmayan örneklerin genellikle şiddet veya cinayet ile sonuçlandığını da görüyoruz." (K59; Diğer, STK, Çocuk)

Katılımcılar 6284 sayılı Kanun kapsamında koruyucu ve önleyici tedbirlere ilişkin uygulanmayan hükümler olduğunu da ifade etmişlerdir.

> *"Sürecin takibi noktasında yetersiz kalındığını düşünüyorum. Kanunda var olan örneğin şiddet uygulayanın psikolojik destek alması için yönlendirilmesi, geçici maddi yardım gibi bazı maddelerin kullanılmadığını düşünüyorum." (K42; Psikolog, Kamu, Kadın)*

> *"Kanun maddeleri yeterli. Ama uygulamada koruma ve uzaklaştırma maddeleri dışındaki maddeleri hemen hiç uygulanmıyor. Örneğin şiddet görmüş kadına ve çocuklarına geçici maddi yardım yapılması maddesi hemen hiç uygulanmıyor. Geçici velayet nafaka gizlilik gibi önleyici tedbirler hemen hiç uygulanmıyor. Geçici velayet, nafaka talep edilebiliyor olmasına rağmen avukatların hâkimlerin bu tedbirlerden haberi yok. Hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kadınlar, genel sağlık sigortalısı olmayan veya yararlanamayan, gelir testine tabi tutulmaksızın genel sağlık sigortalısı sayılmalıdır ancak bu maddenin uygulaması yok." (K45; Avukat, STK, Kadın)*

> *"Tedbir nafakası bağlanmaması noktası, sıkıntı. Çünkü kadının maddi anlamda bir geliri yok ve sağlık tedavisini bile erkeğin onu mağdur etmesi sonucu karşılaması gereken sağlık tedavisini karşılayamayacak noktadayken tedbir nafakası çıkmıyor, bu büyük sıkıntı." (K31; Avukat, STK, Kadın)*

Katılımcılara uzaklaştırma kararının ihlali ve buna yapılan müdahaleler konusunda gözlem ve değerlendirmeleri sorulmuştur.

> *"Kanunda uzaklaştırma kararına uyulmaması halinde ihlal sayısına bağlı farklı gözaltı süreci ilerletilmekte lakin denk geldiğim neredeyse hiç yok. Birden fazla koruma kararı başvurusu olduğu gerekçesiyle yeni başvuruların reddedildiğinde, kapıya tehdit amaçlı gelen kişiyi uzaklaştırmıyor. Sadece kanunda değil pratikte de olmasını bekliyoruz. Sürekli aksi durumları söylemem bu kanunların hakkıyla hiç uygulanmadığı anlamına gelmiyor. Düzenli olarak telefonla haftalarca kolluk kuvvetlerince takip edilen çokça vaka da deneyimledim." (K46; SHU, STK, Çocuk)*

> *"Uzaklaştırma kararlarının şiddet uygulayana tebliğ edilmesi geçen yıllarda büyük problemdi. Bir türlü tebligat yapılamadığı için uzaklaştırma kararı yürürlüğe giremiyordu. Bu yıl yaptığım başvurularda tebliğ problemi olmadı. Ancak uzaklaştırma kararının ihlali durumunda verilen disiplin hapsini kararını vermek konusunda hâkimler çok isteksizler." (K45; Avukat, STK, Kadın)*

"Karara uyulmadığında gerekli cezalandırmaların yapılmadığı kanısındayım güvenlik güçleri kişinin ifadesini alıp salıveriyor, uygulanması gereken hapis cezalarının verildiğine tanık olmadım." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Uzaklaştırma kararının şiddet uygulayanı uzaklaştırmadığı, çoğunlukla kadını açık hedef haline getiren bir süreç gidiyor. Şiddet uygulayan erkek ihlal ettiği aşamada, görmezden gelinen, bir parmak işaretiyle tatlı bir şekilde uyarılan bir süreç gidiyor. Tedbir ihlali defalarca gerçekleşiyor ancak bunun karşılığında herhangi bir yaptırımın caydırıcılığının olmadığı bir durum var. Ayrıca toplumsal eşitsizlik ve konumdan kaynaklı kadınların maddi anlamda erkeğin evden uzaklaşması ile zor durumda kaldıkları ve çoğunlukla erkeği yeniden eve çağırmak durumunda kaldıkları bir durum var." (K17; SHU, STK, Kadın)

"Tedbir kararına aykırılık konusunda ben zorlama hapsi verildiğini çok çok az gördüm. Zorlama hapsinde kanunun ruhuna aykırı olarak ağır delillendirme istiyorlar, çünkü orada birinin özgürlüğünü kısıtlandıracağız meselesi ile. Pratikte çok az gördüm örneğini." (K38; Avukat, STK, Kadın)

"Çok düşük ve çok etkisiz ve yine bu tazyik hapsinin de çıkabilmesi için kadının bir başvuru süreci, bir duruşma açma, bir karar verme süreci var, bu süreçlerde de sıklıkla faile tebligatı usulüne uygun yapılmadığı, geç yapıldığı, haberi olmadığı için ihlal etti gibi gerekçelerle hiçbir şekilde uygulanmıyor." (K40, Avukat, STK, Kadın)

Katılımcılara gecikmesinde sakınca bulunan hallerde, bir kısım önleyici tedbirin, kararın alındığı tarihi takip eden ilk işgünü içinde hâkim onayına sunulmak ve 24 saat içerisinde onaylanmak şartıyla, ilgili kolluk amirlerince de alınabileceği konusundaki gözlem ve değerlendirmeleri sorulmuştur.

"24 saat içerisinde onaylanma konusunda bir sorunla karşılaşmadım. Kolluk evrakı gönderiyor ve mahkeme onaylıyor. İş kolluğun bu kararı verme hızında kilitleniyor. Şiddet görmüş kadının kolluğu ikna etmesi gerekebiliyor." (K45; Avukat, STK, Kadın)

"Beklenmedik bir anda, gece yarısı ya da fark etmez gündüz, cebinde bir dolmuş parası bile olmayan bir kadının sığınabileceği bir karakol, evinin en yakınındaki karakol, yürüme mesafesinde de olsa gidebileceği bir yer işte tam da bu; buralar ve buradaki bu kolluğun aldığı kararlar önemli. Kolluk orada hemen başvuruyu

alıyor, tedbir kararını veriyor, hemen hâkime sunuyor zaten." (K40, Avukat, STK, Kadın)

"Kolluk amirinin tedbir alması mümkün ancak bu sorumluluk gerektirdiğinden ve bazen de çoğu bu yetkilerinin farkında olmadığından işlemiyor gibi görünüyor. Kimse de bu konuda sorumluluğu kolay kolay almıyor." (K15; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Bir iki tane gördüm bize gelen kadınlarda hemen karakola gittiğinde 6284 almış. Yani olabiliyor ama dediğim gibi oradaki şeyin inisiyatifinde yani o durumu dikkate alıp koruma kararı verebiliriz demezse kadın bunu nerden bilsin yani oluyor olmuyor diyemem. Kadın bize geldiğinde zaten karakoldan alınmış koruma kararı olabiliyor mesela bu başımıza gelen bir şey ama her zaman böyle olmuyor. Dediğim gibi barıştırıp geri gönderen de var." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

"Kolluğa bunu söylüyorsunuz, sizin böyle bir yetkiniz var diyorsunuz da hiç pratiğe dökmüyor. Yok yani, bunu uygulamıyorlar başından beri. Hep hâkimin vermesi gerektiğini düşünüyorlar oysa biz orada bir süre ile, üstümüze gelen bir şiddetle mücadele halindeyken, zaman bizim için çok önemli iken bu konuda aynı duyarlılıkta olmuyorlar." (K38; Avukat, STK, Kadın)

Katılımcılardan 6284 sayılı Kanun ve uygulamalarını, tek taraflı ısrarlı takibe maruz kalanlar açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Tek taraflı ısrarlı takip konusunun ciddi bir şekilde ele alınması gerektiğini belirten katılımcılar olmuştur.

"Israrlı takip konusunun Avrupa'daki birçok ülkenin kanunlarında suç olarak tanımlanmış olmasına ve 6284 sayılı Kanun ile İstanbul Sözleşmesi'nde yer almasına rağmen ceza kanununda suç olarak düzenlenmediği için cezasızlık ile karşılaşıyoruz. Bu nedenle ısrarlı takibin ceza kanununda suç olarak tanımlanması ve etkin şekilde cezalandırılması konusunda etkili çalışmalar yapılmalı ve kamuoyunda baskı unsuru oluşturulmanın önemli olduğunu düşünüyorum." (K45; Avukat, STK, Kadın)

"Tek taraflı ısrarlı takip olaylarının gerektiği kadar ciddiye alınmadığını düşünüyorum. Takip edilen kişilerin birçoğunun böyle bir kanundan haberdar olduğunu bile sanmıyorum." (K27; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Artık kadınlar bunu fark edip başvuruyor karakola orda genelde savcıda tıkanılıyor. Bilişim suçlarına girmek istemiyorlar filan. Uğraştırıcı ve ceza

aşamasında az ceza verilecek bir şey olarak görüldüğü için de böyle yaklaşılıyor bence." (K18; Diğer, STK, Kadın)

"Çoğu zaman stalkinge konu olan eylemler basit taciz, sükûnu bozma gibi suçlarla yargılanıyor. Bu davalarda da karar çoğunlukla erteleme, para cezası gibi hafif cezalarla geçiyor. Oysa bütünlüklü bakıldığında stalkinge maruz kalan kadınların hayatı cehenneme dönüşebiliyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"Israrlı takip Türk Ceza Mahkemesinde suç olmadığı için sadece 6284 sayılı yasada bir kavram, bu kavram olarak da kalmış. Israrlı takip noktasında devletin, devletin kanunlarını uygulayanların herhangi bir farkındalığı, şiddetin önlenmesi noktasında keseceği çok önemli bir yer olduğunun farkında değiller, bunları anlatamıyoruz da. Israrlı takip noktasında ben hiç 6284 sayılı yasadan karar alamadım." (K38; Avukat, STK, Kadın)

Tek taraflı ısrarlı takibin niteliği ve sonuçları itibariyle yeni bir suç olarak tanımlanması ve cezasının da ona göre yapılması gerektiğini belirten hekim katılımcı, bu konuda hüküm giyenlerin mutlaka ayrıca bir de psikiyatrik tedavi zorunluluğu olması gerektiğini savunmuştur.

"Yeni bir suç olarak tanımlanması lazım. Cezasını da ona göre yapmak lazım. Basit bir tehdit, hakaret suçu değil, bu ayrı bir suç biçimidir. İnsanlarda büyük hasarlar oluşturur. Bu konuda hüküm giyenlerin mutlaka ama mutlaka ayrıca bir de psikiyatrik tedavi zorunluluğu olmalıdır. Tıpkı cinsel suçlarda olduğu gibi, çok benzer özellikleri vardır cinsel suçlarla." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

Kamuda kadın alanında çalışan sosyolog, bireylerin yasal hakları ile ilgili bilgilendirilmeleri ve haklarını talep edebilmeleri konularına dikkat çekmiştir.

"İnsanları bilgilendirmedikleri için, yasal haklarıyla ilgili bilgi sahibi olmadığından bence kamu spotu olarak gözü morarmış kadınlardan ziyade bunlar anlatılmalı insanlara bildirilmeli çünkü bilmeyen insan talep de edemiyor. Yeni öğreniyor uygulayıcı kurumlar talep edildikçe. Çünkü yine bu hareketler insanlara yayıyorlar ve talep edilebilir hale getiriyorlar." (K16; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Kamuda kadın alanında çalışan sosyolog ise, polis merkezlerinde kadınlara tedbir kararları hakkında gerekli bilgilendirmenin yeterli düzeyde yapılmadığına dair deneyimleri olduğunu belirtmiştir.

"Uygulamada çok ciddi sıkıntılar var. Örneğin kadınlara polis merkezlerinde 6284'de yer alan tedbir kararları hakkında gerekli bilgilendirme yeterli düzeyde yapılmıyor. Kadına imzaladığı bilgi alma veya ifade tutanağını sorduğumuzda haberim yoktu, bana bilgilendirme yapılmadı gibi yanıtlar alıyoruz." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Avukat katılımcı, şiddete maruz kalanın kanunun ne şekilde uygulanabildiğine dair yeterli açıklama ve desteğe sahip olmadığını ifade etmiş, kanunun uygulanması süreçlerinde şiddete maruz kalana eşlik edilmesini önermiştir.

"Yasanın ne şekilde uygulanabildiğinde dair yeterli açıklama ve desteğe sahip değil şiddete uğrayan kişi. Karakola gidiyor ama karakolda bunun nasıl uygulanacağını ya da ne şekilde bundan çözüme ulaşabileceğini öğrenebileceği bir danışman yok. Karakola gelip o şikâyeti yaptığı anda korumanın başladığını düşünüyor ya da koruma kararı çıktığı anda korumanın başladığını düşünüyor. Ya da o ihlal gerçekleştiği zaman otomatik olarak bütün mekanizmaların işlediğini zannediyorlar. Hâlbuki o yasaklara aykırı hareket ettiğinde bunun ayrıca tespit edilmesi, bildirilmesi ve kayıtlara geçirilmesi lazım, bundan habersizler. Dolayısıyla yasanın uygulaması o mağdur için son derece komplike süreçlerden geçtiğinden onun mutlaka bu konuda aydınlatılması lazım. Onun algılayabileceği ve o anda onun bir buddy, bir partner koluna girebilecek birinin olmasının gerekli olduğunu düşünüyorum. Çünkü başka türlü o süreçlerden geçmesi mümkün değil." (K37; Avukat, STK, Kadın)

Katılımcıların 42'si (%70) tamamen, 14'ü (%23.3) kısmen yasal mevzuatı bildiğini ifade edip görüş belirtirken 4'ü (%6.7) yasal mevzuatı bilmediğini ifade etmiştir.

"Hiçbir bilgim yok. Mevzuatın işlevsiz olduğu açık. Araştırma gereği duymuyorum." (K11; SHU, Kamu, Kadın)

"Saha çalışanlarının bu kanunlara, uygulamalara ve yaptırımlara dair detaylı bilgilerinin olması kesinlikle çok önemli. Çalışılan alana ve saha çalışanının pozisyona göre bu konuda kapsamlı eğitim verilmeli diye düşünüyorum." (K32; Psikolog, STK, Çocuk)

"Çocuk koruma kanununa referansla birçok şey talep ediyoruz. Çocuklarla ilgili bu bakım tedbiri kararları, buna dayanarak alınıyor, eğitim tedbiri, sağlık tedbirleri. Genel olarak belki duyduğumda evet bu kanunda var diyebilirim ama

şu an kanunla ilgili şöyle şöyle bir şey vardı, hiç ifade edemem. Ama şu da var, ben bilmek istiyorum aslında, geldi bana zaman zaman, ben açtım, çıktılar aldım böyle 5395. Okuyorum okuyorum, bizde mi bir sıkıntı var, bende mi var bilmiyorum, anlamıyorum." (K07; Sosyolog, Kamu, Çocuk)

Aile içi şiddet söz konusu olduğunda, alanda çalışanların hem kadına hem çocuğa yönelik şiddet ile ilgili hukuki bilgiye sahip olması gerektiğine işaret eden ifadelere rastlanmıştır.

"Bir tane vakam, geçen rapor yazıp gönderdim. Onunla ilgili ayrı bir kanun da varmış, 6284. Mesela ben bunu bilmiyordum, il müdürlüğü tekrardan dönüş yapmış, 'bu sayılı kanun kapsamında da değerlendirilmesi' demiş. Ben bunu idareye sordum, o şekilde bir ortak araştırmalar yaparaktan bir cevap yazdım, raporumu düzenleyip gönderdim." (K06; Diğer, Kamu, Çocuk)

"Çocuğa yönelik şiddetle ilgili daha çok bilgim var çalıştığım konu gereğince, ancak süre geçince fark ettim ki hiçbiri birbirinden ayrı değil." (K60; Psikolog, STK, Çocuk)

Sivil toplum kuruluşunda çocuk alanında hizmet veren avukat katılımcı, mevzuatları uygulayan kişilerin niteliğinin de önemli olduğunu anlatmıştır.

"Türkiye'de istediğimiz kadar hak savunuculuğu yönünde kadını ve çocuğu koruyabilecek mevzuatlar getirsek bile uygulayıcının bu noktadaki tavrı çok çok önemli. Çünkü iyi kanun yoktur, iyi uygulayıcı vardır diye lisanstan kalan bir ifade vardı hocalarımızda. İyi uygulayıcı olması gerekiyor, Türkiye'de bu noktada şu anda iyi uygulayıcılar yok diyebilirim." (K55; Avukat, STK, Çocuk)

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren hekim katılımcı ise, kanunların uygulanmasında neden sıkıntı yaşadığımıza dair, yasa uygulayıcıların zihinsel dönüşüm ihtiyacına işaret eden bir açıklama sunmuştur.

"Yasaların doğru yorumlanması gerekiyor. Yani en azından bazı yasaların hiç uygulanmadığını biliyoruz. Hukuk sisteminden daha önde giden folklorik bir ahlak yapısı var. Dolayısıyla böyle bir durumda kararları ne tarafa doğru gidiyor diye bakmak lazım, vatandaşa doğru gidiyor. Türlü sebeplerle, bir kere kendi zihniyeti öyle. Görünüşte yasalar düzeyinde, ama çok geniş yasa aralıkları, bunu kararlaştırırken net olarak devreye giriyor mesela." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

4.3.8. Kolluk kuvvetleri

Katılımcılara, kolluk kuvvetlerinin aile içi şiddete müdahalesine ilişkin değerlendirmeleri sorulmuş ya da görüşmeler sırasında katılımcılar kendiliğinden bu konuya değinmişlerdir.

Kolluk kuvvetleri bağlamında polis hakkında genel anlamda olumlu veya daha çok olumlu yönde ifadelerde bulunan katılımcılar olmuştur. Olumlu yönde görüş bildiren 3 katılımcı da kamuda çocuk alanında çalışmaktadır.

> *"Biz genelde polisi haberdar ettiğimizde çok hızlı bir şekilde olaya müdahale ediyorlar. Direkt gidip orada bir şiddet varsa şiddeti önlemek adına, koruma adına bir müdahaleleri oluyor." (K29; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

> *"Yani bazen konuştuğum memurlar polis memurları, o kadar yardımcı oluyorlar ki, bana açtı, çocuğun dosyasını teker teker mesela aktardı. Şu gün şöyle yapmış, bu gün bu olmuş, buradan gelmiş. Mesela çok inisiyatifli bir hareketti bence bu." (K07; Sosyolog, Kamu, Çocuk)*

> *"Emniyet personellerinin bu konuda duyarlı olduğunu düşünüyorum. Zaman zaman duygularını işlerine karıştırmaktan kendilerini alıkoyamazsalar da olabildiğince hassas ve detaycı çalıştıklarını düşünüyorum. Özellikle ast üst ilişkilerinde çalıştıkları ve kendilerini gerçekleştiremedikleri için vatandaş ile ilişkilerinde zaman zaman hatta çoğu zaman iletişim kazaları yaşayabiliyorlar." (K15; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

Katılımcıların 44'ü (%73.33) kolluk kuvvetlerine ilişkin daha çok olumsuz yönde yorumlarda bulunmuşlardır.

> *"Benim bizzat ihbar ettiğim olaylarda, mesleki bilgimi ve deneyimimi ve hatta meslek derneğindeki görevimi kullanarak ısrar ederek ve takip ederek sonuç aldığımı biliyorum, bu kadar takipçi ve ısrarcı olmasam süreçlerin olması gerektiği gibi sonuçlanmayabileceğini üzülerek deneyimledim." (K36; Psikolog, STK, Kadın)*

> *"Başvuruları her karakolun alması gerekirken personel ve araç gibi yetersizlikler öne sürülerek kadın tek başına asayiş şube şiddet merkezine yönlendiriyorlar." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)*

"Bu da bizim yine kadın vatandaşlardan duyduğumuz şey. Ben polisi aradım, polis geldi her akşam da sizin yanınıza geliyorum gibi bir tutum sergiledi. Olumsuz şeye de maruz kalan kadınlar olduğunu söylüyorlar. Sonra hani uzaklaştırma kararı istiyoruz şeklinde emniyete gidiyor kadın ama polis aslında orda kadın can güvenliği tehlikesi var, hemen işlemleri başlatması gerekiyor ama kadın bazen diyor ki bana dedi ki sen kendin mahkemeye git dilekçe ver. Bunlar bizim yine vatandaştan duyduğumuz şeyler doğrudur yanlıştır orası tartışılır. Bunları sıklıkla duyuyoruz." (K22; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren avukat katılımcı, kolluk kuvvetlerinin standart bir yaklaşıma sahip olmadığına ilişkin görüşlerini ifade etmiştir.

"Kimi çok ilgili 'biz böyle yapmalıyız zaten bu iş böyle yürüyor' diyenler ya da 'işte yaptık ya, zaptı da tuttuk ya' diyenler. Hala daha kendilerini eski karakollarda zannedip 'karı ile koca arasında öyle şeyler olur kardeşim, anlaşırsınız' diyenler. Bu konuda standart bir yaklaşım olmadığı için ki ben büyük şehirlerde bu işi yaptım, Ankara'da yaptım İstanbul'da yaptım bu tür danışmanlıkları. Bundan ötesi yok. Türkiye'de bu konuda donanımlı olacak şehirlerde bile ilçe karakolları arasında böyle ciddi farklar var." (K37; Avukat, STK, Kadın)

Emniyetin genel politikası varsa bile uygulamaların kişisel olduğunu düşündüğünü ifade eden kamu çalışanı psikolog şiddeti algılayış, konuya verilen önem, çalışma etiği gibi etkenlerin süreci etkilediğini düşündüğünü aktarmıştır. Katılımcı ayrıca birçok yerde emniyet mensuplarının tarafları uzlaştırma yönüne gittiğini eklemiştir.

"Emniyetin genel politikası varsa bile uygulamaların kişisel olduğunu düşünüyorum. Amir veya memurun şiddeti algılayışı, konuya verdiği önem, çalışma etiği gibi etkenlerin bu süreci olumsuz etkilediğini düşünüyorum. Birçok yerde emniyet mensupları hala tarafları uzlaştırma yönüne gidiyor." (K27; Psikolog, Kamu, Kadın)

Kamuda kadın alanında hizmet veren bir diğer psikolog katılımcı, çocukla ilgili kısımların biraz daha oturmuş durumda olduğunu ancak kadına şiddet alanının güçlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Aile içi ve kadına karşı şiddetle mücadele birimlerine de değinen katılımcı, tutumlar arasında farklar olduğunu ifade etmiştir.

"Çocukla ilgili kısımlar biraz daha oturmuş durumda, yani çocukla ilgili eğer bir şey olduysa çocuk polisi duruma daha sahip çıkabiliyor ama kadınla ilgili olan konularda böyle değil. Kadınla ilgili konularda bugün hala onca bilgi ve eğitime rağmen kocalarıyla barıştırmaya çalışabiliyorlar, karşılaştırmaya çalışabiliyorlar. Mutlaka kadına şiddet birimlerinin güçlendirilmesi lazım. Kadın birimlerinde kadın polislerin daha fazla olması gerekiyor. Daha özenli, daha dikkatli olmaları gerekiyor. Karakollarda da bu birimlerin oluşması lazım. Sanki bir yerde duruyor, böyle bir adı var, çok gerekiyorsa ortaya çıkacak gibi. Ama o birimin içindekilerin de daha fazla eğitilmeleri gerekiyor. Genel kolluk güçlerinde bireysel farklılıklar olabiliyor, başlarındaki yöneticiler önemli oluyor. Kimisi takip ediyor, başıma gelmiş olaylar vardır böyle. Kimi bu birimlerden sorumlu olan amirleri çok özenli oluyor ve bütün olayları takip ediyor, o zaman iyi oluyor. Kimisi de işte aman yap iş bitsin, dır dır konuşan insanlar muamelesi yapıyor. O konuda hala yol var." (K50; Psikolog, Kamu, Kadın)

Polisin olumsuz tutum ve davranışları nedeniyle olumsuz durumlarla karşılaşıldığı dile getirilen sorun alanlarından biri olmuştur.

"Polis tarafından kötü muameleye maruz kalan, ciddiye alınmayan ya da işi zorlaştırılan ya da eve dönmeye ikna edilen, kadının haberi yokken kocasını çağırıp hani barıştırmaya çabalayan polisler olabiliyor. Dolayısıyla burada bu polisin inisiyatifinde olan bir durum olmaması gerekiyor. Ancak maalesef bu dediklerimin hepsi yaşanıyor. Kimi polis acayip destekleyici davranıyor ve direkt koruma sürecine başlıyor ve kadın için iş çok daha kolay gidiyor. Ama kimi durumlarda ise polisin tutum ve davranışları kadını zaten tekrardan travmatize ediyor. Ve dolayısıyla orada tekrardan bir zorlanma oluyor bu yüzden sırf oradaki karakol sürecinden dolayı eve dönen çok kadınla karşılaştık bu çok yaşanıyor maalesef." (K51; Psikolog, STK, Kadın)

"Geleneksel ve toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde, erkek egemen anlaşıyın hakimiyeti altında uzlaştırıcı, ertelemeci ve öteleyici tavırlar içinde gerçekleşiyor." (K17; SHU, STK, Kadın)

"Kesinlikle cinsiyetçi işliyor. Kesinlikle erkek egemen işliyor. Çünkü oraya gidenlere hala bakış açısı gel bacım otur, gel kız kardeşim konuşalım. Ben senin ne bacınım ne kız kardeşinim ne annenin ne teyzenim yani. Seni sadece caydırmaya, uzlaşmaya falan çağıran bir yandan da erkeğe o gücü de teslim eden bir kolluk kuvvetleri sistemi görüyoruz." (K25; Diğer, STK, Kadın)

"Polis memurlarının kendi ahlaki yargıları, kadınlara yönelik önyargıları zaman zaman uygulamada yasadan daha belirleyici olabiliyor, kadın polis memurlarının bile." (K20; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Ailenin korunması hala birinci planda tutuluyor ve aile içinde olan şiddet normal görünüyor. Hadi bakalım sizi biraz yalnız bırakalım, çözün probleminizi diyen görevlilerin var olduğuna görüşmelerde değinen anneler olmuştu. Aile içi şiddet olmasa bile partner şiddetinde ise biz onu uyardık, bir daha yapmaz, evini nereden biliyordu, cinsel birleşmeniz oldu mu gibi sorulara maruz kalan kadınlar var." (K60; Psikolog, STK, Çocuk)

Katılımcılar, kolluk kuvvetlerinin eşleri barıştırmaya çalıştığına ilişkin ifadelerde bulunmuşlardır.

"Arandığında olay yerine gelip insanları barıştırmaya çalıştıklarını duydum." (K10; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Polislerin kendiliğinden eşleri barıştırmaya çalıştıkları ve şiddeti normalleştirmeye çabaladıkları oluyor." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Ya bilgi ya verilmiyor ya yanlış veriliyor ya da sen dön evine diye uzlaştırmaya çalışan polis hala var, bu hiç de uzak ve eski bir şey değil barıştırmaya çalışan polisler. Yani kötü uygulamalar var, iyi uygulamalar daha az ama onları da duyuyoruz kadınlardan." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

"Mesela bu olaylarda çok fazla şunu gördüm, kocadır döver, sen de ne şey yapıyorsun falan gibi talihsiz ifadeleri çok duydum." (K35; Avukat, STK, Kadın)

"Karşılaştığım bazı şiddete maruz kalmış kişilerin daha önce polise başvurduğu halde şikâyetiyle ilgili kayıt açılmadan, hatta şiddet uygulayan kişinin karakola çağırılarak polis tarafından aile içinde olur böyle şeyler gibi söylemlerle arabuluculuk yapılarak eve yollandığı, dolayısıyla kişinin çare arayışı neticesinde daha büyük bir şiddete maruz kaldığı durumlar var. Kolluk kuvvetlerinin bu gibi tutumlarının bir nevi öğrenilmiş çaresizlik olgusunu pekiştirdiğini, çare arayışı karşısında güvensizlik yarattığını düşünüyorum." (K57; Psikolog, STK, Çocuk)

Avukat katılımcı, kadın cinayetlerinin gündeme gelmesi ile polis merkezlerinde sertifikalı eğitimler yapıldığını duyduğunu ve bunun iyi bir gelişme olduğunu söylemiş ancak deneyimlerinden yola çıkarak kolluk kuvvetlerinin kadın ve çocuk hakları konusunda bilgisiz ve yetersiz olduklarını düşündüğünü ifade etmiştir.

"Karakolda kolluk kuvvetleri, son zamanlarda son yaşananlar kadın cinayetlerinin artık bir böyle cinsi, toplumsal anlamda katletmeye yönelik sayılar kulağımıza geliyor. Bunlar söz konusu olduktan sonra zaman zaman duyuyorum ben polis merkezlerinde kadın hakları eğitimi sertifikalı eğitim yapılıyormuş. Bu iyi bir gelişme fakat maalesef kadın hakları ve çocuk hakları konusunda kolluk çok bilgisiz, çok yetersiz, zaman zaman o ataerkil toplumda yetişmiş olmanın verdiği yönlendirmelerde maalesef bulunuyor. Birçok müvekkilim avukata başvurmadan önce kolluğa gidip şikâyette bulunmaya kalkıştığında tam anlamıyla yüzünde ve fiziken darp söz konusu değilse evine gönderildiği çok oluyor. Aslında şiddet gören her kadının beyanı esastır ve değerlendirilmelidir ama maalesef güvenlik konusu bu anlamda eğitimsizlikten kaynaklı yetersiz." (K31; Avukat, STK, Kadın)

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren psikolog, karakolda çalışan memur 6284'ü bilemeyebileceğinden, polise başvuracakları zaman destek verdikleri kadınlara yasal haklarını kullanma anlamında eşlik ettiklerini ifade etmiştir.

"Mesela polise başvuruda bulunacak kadın, kadın önce bize gelmiş, memura orada görevini hatırlatmak gerekebiliyor veya yasal haklarımızı ve mevzuat hatırlatmak çünkü her zaman karakolda çalışan memur 6284'ü bilemeyebiliyor. Yani bir dönem onun eğitimleri verildi ama mesela o polis memurları kaldı mı, kalmadı mı, neredeler bilmiyoruz. Çoğunlukla hadi dön evine gibi şeylerle karşılaşılabiliyoruz. Bunlar olmasın diye bizden destek alan kadın, eğer kolluk kuvvetine başvurması gerekiyorsa biz o süreçte ona eşlik edip mümkün olduğunda bakın benim böyle haklarım var, 6284'ü uygulamanızı talep ediyorum gibi, bir koruma talep ediyorsak ve vermeme ihtimalleri olduğunu görüyorsak böyle bir hakkım var, kadının şiddet gördüm beyanı olduğu için hiçbir kanıt aramadan koruma talep ediyoruzu hatırlatmak gerekiyor, onların biliyor olduğu kabulüyle davranamıyoruz." (K33; Psikolog, STK, Kadın)

Aile içi şiddet biriminin karakollarda yaygınlaştığını ifade eden sivil toplum çalışanı katılımcı, 6284 sayılı Kanun'dan yararlanmak istendiğini belirtmenin ya da kendilerini aramanın işleri değiştirdiğini belirtmiş, ayrıca şikâyet olmadığında müdahale etme eğiliminde de olunmadığını ifade etmiştir.

"Mesela hakikaten bilmiyor yasayı çoğunlukla polisler. Şimdi biraz daha geliştirmeye başlamışlar, aile içi şiddet birimi mutlaka var her karakolda. Bir

kadın sorun yaşıyor arıyorsa bizi o esnada da arayın diyoruz, biz şey diyor aile içi şiddet birimindeyim diyor. Bu birim yaygınlaşmış karakollarda. Ama tabi onlar ne kadar biliyor, ne yapıyor bilmiyorsun. Ama onlara denk gelmeyenlerde işler daha zor oluyor. Genelde sorun yaşanılan şey ilk gittikleri esnada karşılaştıkları memurda oluyor. Çünkü onlar ilk geri gönderme eğiliminde oluyorlar. Orda da hakikaten bu yine her yerde anlattığımız 6284 rakamını söylemek bir şifre. Korunmak istiyorum benim böyle bir hakkım var. 6284 nolu yasadan yararlanmak istiyorum. Bunu net söyleyecekler. O zaman değişiyor çok net. Ya da bizi aradıkları zaman durum değişiyor. Mesela bu koruma konusunu da tam anlamıyorlar, daha somut spesifik olarak. Korumayla görevlendirilmiş olan memurun tam olarak hangi güzergâhlarda görevli olduğu olmadığı bu görev yetkisini karakol amiri mi değiştiriyor yoksa kaymakama mı bağlı olduğu da çok karışık. Çok kafaları karışıyor. İşte bir kadının davası için adliyeye kadını getirdiler. Dönüşte sıkıştırıyor hadi hadi benim daha işim var, kadın diyor ki benim zaten yola çıktığım yere geri dönmeyebilirim. Başka yere gidebilirim diyor. Oraya gidemem diyor kolluk. Onun dışında genel ortamda kadına yönelik şiddetle karşılaştıkları zamanda kadının şikâyeti olmaksızın da müdahale edebilirlerken genelde onu yapmama eğiliminde oluyorlar." (K18; Diğer, STK, Kadın)

Kamuda çocuk alanında hizmet veren psikolog, çalışma alanları nedeniyle polisin yıpranmışlığının biraz daha fazla olduğunu, duyarlı olmayabildiklerini düşündüğünü ifade etmiştir.

"Polisin yıpranmışlığı biraz daha fazla anladığım kadarıyla. Yani çalışma alanı. O yüzden mesai düzenleri ciddi anlamda sıkıntı olduğu için yıpranmışlıkları artık, onlar da boş vermişler. Duyarlı olmayabiliyorlar." (K02; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Kamuda çocuk alanında hizmet veren bir diğer psikolog, kurumlar arası işleyişi sağlayanın polis olduğunu belirterek, başka kurumlarla halledilebilecekler dâhil her şeyin polisten istendiğini anlatmıştır.

"Kurumlar arası işleyişi sağlayan polis, her şeyi polisten istiyorlar. Başka kurumla halledilebilecek şeyin bile polisten istendiğini duydum. Bundan çok şikâyetçi olabiliyorlar, hele küçük yerlerde. İki ayrı kurumun kendi arasında yapabileceği bir işi polise yaptırıyorlar. Çünkü polis üzerinde yetkisi var, kaymakamın olsun, savcının olsun. Herkesin polis üzerinde yetkisi var." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren sosyolog, çoğu zaman polislerden sosyal hizmet uzmanı gibi konuyla ilgilenmesi beklendiğine değinmiş, bunun da konuya ilgisiz poliste bir işe yaramadığını ya da kendi çalıştığı alanın tükenmişliği ile birleştiğini ifade etmiştir.

> *"Kolluk kuvvetleri kadına yönelik şiddet alanında en yoğun çalışan, vakalarla en sık karşılaşan birimler. Hatta çoğu zaman ilk basamak başvuru yeri kolluk oluyor. Zihniyet, tutum ve konuya dair bilgi yeterliliği burada da çok bağlayıcı. İşini çok iyi yapan hatta konuyu takip eden özverili insanlar da oluyor. Ancak sosyal hizmetlerin parçalılığı polisleri de etkiliyor. Çoğu zaman polislerden sosyal hizmet uzmanı gibi konuyla ilgilenmesi bekleniyor. Bu da konuya ilgisiz poliste bir işe yaramıyor ya da kendi çalıştığı alanın tükenmişliği ile birleşiyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)*

Katılımcılar kolluk kuvvetleri ile ilgili görüşlerini ve deneyimlerini paylaşırken ayrıca polis ve jandarma arasında fark olduğuna dair de görüşlerini ifade etmişlerdir.

> *"Benim tecrübemde jandarma daha becerikli davranıyor bu konuda. Hâlbuki polisin daha ciddi birikime, meslek elemanı olduğu için daha ciddi birikime sahip olması lazım, hiyerarşik yapıları çok sert değil. Jandarma daha iyi beceriyormuş gibi geliyor." (K19; Psikolog, STK, Çocuk)*

> *"Jandarma polise göre çok daha iyi. Asker olmalarıyla alakalı diye düşünüyorum; emir komuta zinciri daha bir oturmuş ve yaptıkları şeyleri daha tık tık tık yapıyorlar. Sistemlerinin daha oturmuş bir şekilde olduğunu düşünüyorum." (K04; Sosyolog, Kamu, Çocuk)*

> *"Bürokratik şey jandarmada, emir komuta yapısı, hiyerarşisi. Belki daha net ve daha sistemli oldukları için muhtemelen çünkü bir şey sorunca baştan savma yapamayacağı için bir üstüne bildirmek durumunda ama poliste öyle mi, o zaten kendisi bütün karar verici. Ama jandarmada mutlaka bildirme oluyor, o bildirince bildirdiği için geri dönüyor mutlaka." (K18; Diğer, STK, Kadın)*

4.3.9. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM)

Araştırma kapsamında katılımcılardan, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi'nin (ŞÖNİM) aile içi şiddete müdahalesine ilişkin değerlendirmeleri istenmiştir.

ŞÖNİM'lerin aktif çalıştığını, aile içi şiddet konusunda bilgili olduklarını ve yol gösterdiklerini, kadınların daha fazla bilinçlendiği ve daha kolay ulaşabildiği bir birim olduğunu, iletişim kurmakta sorun yaşamadıklarını, anlaşabildiklerini ifade eden katılımcılar olmuştur.

> *"ŞÖNİM'lerin daha aktif çalıştığını düşünüyorum. Daha iyiler bu konuda. Aslında kadınların daha fazla bilinçlendiği ve daha kolay ulaşabildiği bir birim benim açımdan." (K25; Diğer, STK, Kadın)*
>
> *"ŞÖNİM'dekiler kendilerini düzgün ifade edebiliyorlar, ne yapılacağı konusunda bilgililer ve yol gösteriyorlar, iletişim kurmakta bir sorun yaşamıyoruz ve mantıklı insanlar görüyorum ben orada. Bir problem olmuyor. Anlaşabiliyoruz." (K07; Sosyolog, Kamu, Çocuk)*
>
> *"ŞÖNİM'de hakikaten iyi çalışan bir kadro var. Hızlı çalışıyor. Şey de değil böyle, savsaklamıyor süreci. Bir de mesela diyelim ki bir süreç oldu diyelim, ben yazıp gönderiyorum, onlar halleder diyorum. Bu güven de çok önemli. İstanbul ŞÖNİM'in çok sağlam bir kadrosu var. Hakikaten çok sağlam bir kadrosu var. Müdürü, çalışanları. Yani hepsi midir bilemeyeceğim ama yüzde sekseni rahatlıkla diyebilirim. Bir de deneyimli personeller orada. Yol gösterebiliyorlar. O yönüyle güzel bir şey onların orada olması. Personeller gelip geçici ama ŞÖNİM gibi bir yapılanma belki daha güçlendirilebilir. ŞÖNİM daha güçlendirilirse daha iyi olabilir, ihtiyaç olan bir şey." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)*

Kadınları genelde ŞÖNİM'e yönlendirdiklerini ifade eden sivil toplumda çalışan psikolog, başta vaat ve organize edildiği gibi koordine edilmediğini duyduklarını ve bildiklerini dile getirerek, işlerin ideal ilerlemediğine dair görüşünü aktarmıştır.

> *"Biz genelde zaten ŞÖNİM'e yönlendiriyor oluyoruz kadınları ama ŞÖNİM'lerde de başta vaat edildiği gibi, başta organize edildiği gibi koordine edilmediğini duyuyoruz ve biliyoruz. Çok orada da işler ideal ilerlemiyor." (K33; Psikolog, STK, Kadın)*

ŞÖNİM'lerin özellikle iş yüküne, yoğun bir çalışma temposu ile işleri yürüttüklerine değinen katılımcılar olmuştur.

> *"ŞÖNİM'ler yoğun bir çalışma temposu ile işleri yürütüyor. Diğer illerden farklı olarak İstanbul'un yoğunluğunun fazla olduğunu düşünüyorum. İstanbul ili içerisindeki bütün kadın konuk evlerinin yazışma süreçlerinin takibini yürüttükleri*

gibi, mesai saati içerisinde şiddete maruz kalan kadınlarla da görüşmeler yürütüyorlar." (K44; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Şiddet mağduru hakkında alınan tedbir kararlarını incelemek, bu tedbir kararlarının uygulanıp uygulanmadığını izlemek, gerekiyorsa tedbir kararı alınması için başvurmak, kadın alanında çalışan birimler arasındaki koordinasyonu sağlamak, gerekiyorsa kadınlara ve birimlere rehberlik etmek, eğer acil bir durum varsa gerekli yerlere bilgi vermek, kadının ve yanında bulunan çocuğunun durumuna uygun işlem yapmak, örneğin gerekiyorsa yaşlı ve engelli hizmetleriyle ya da çocuk hizmetleri birimiyle irtibata geçip uygun hizmet modeline yönlendirme yapmak, şiddetin önlenmesine yönelik bireysel veya toplumsal ölçekte müdahale planı hazırlamak, 7/24 esasına göre hizmet vermek, kadın direk ŞÖNİM'e başvuruda veya şikâyette bulunduysa uygun hizmet modelini belirlemek, 183 hattından gelen istek, şikâyetleri değerlendirmek." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"ŞÖNİM'in iş yükü o kadar arttı ki bu sefer çok başvuru aldıkları için kapasitesi yetmiyor. Yani ŞÖNİM çalışanlarında tükenmişlik gözlemlenmeye başlıyor, bu kadar tükendiklerinde birlikte çalıştıkları insanlara hassasiyetleri azalmaya başlıyor, o umursamazlık ve duyarsızlık artmaya başlıyor çünkü tükenmişliğin semptomları bunlar aslında baktığımızda. Bu kadar fazla buna maruz kaldıkları için hani ŞÖNİM'in kapasitesi başvuruyu kaldıracak kadar olmadığında bu sefer o çalışanlar zorlanıyor." (K51; Psikolog, STK, Kadın)

7 gün 24 saat hizmet vermesi gereken ŞÖNİM'lerin uygulamalarında, buna ilişkin sorunlar yaşandığı ifade edilmiştir.

"7/24 çalışması gereken bir kurum. Tek kapı sistemi olsun diye oluşturuldu. Ancak iller bazında yine standart olmayan uygulamalar var. Örneğin kimi illerde kadının ŞÖNİM'e gelmeden önce kolluğa gitmesi şart koşuluyor. ŞÖNİM ulaşılabilir bir yerde olmuyor, kadına çok uzak oluyor. Kadın yol parası bulup gidemiyor. 7/24 çalışma tam manasıyla yürümeyebiliyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"Yani İstanbul'da bir tane böyle olmaması gerekiyordu. Koskocaman bir şehirde bir tane, ücra bir yerde var. O da 7/24 usulü çalışması gerek, İstanbul Sözleşmesi gereğince de öyle olması gerekir ve bu amaçla kuruldu fakat öyle değil, iş saatlerinde çalışıyor sonra icapçı diye birini bırakıyorlar ama destek verebilecek birisi değil dolayısıyla kadının mahalli bazlı erişip 7/24 destek alabileceği bir yer değil." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

"ŞÖNİM 7/24 esasına göre çalışıyor fakat mesai saatleri dışında bireysel müracaat almıyor çünkü mesai saatinden sonra meslek elemanı yok. Meslek elemanının olmayıp sadece telefonlara cevap veren meslek elemanı olmayan görevlilerin yetersiz oldukları konular olabiliyor. Bu durumlarda ilgili görevli ya da icapçı meslek elemanına ya da ilk kabul birimindeki meslek elemanına danışıyor. Ancak danışmadan yetersiz bilgiyle yönlendirme yapması durumunda eksiklikler yaşıyoruz." (49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

İstanbul ŞÖNİM'in merkezden uzak olmasını ciddi bir engel olarak değerlendiren avukat katılımcı, şiddete maruz kalan kadınların ulaşım sorununa işaret etmiştir.

"İstanbul için konuşursam merkezden çok uzak olması ciddi bir handikaptır, biz bile bizzat çok sıkıntı çekiyoruz; o kadının oraya gidecek taksi parası yok. Buna ilişkin devletin bir yardımı, kolaylaştırması da yok, 'gelsin buraya' durumu. Nasıl gelecek?" (K38; Avukat, STK, Kadın)

4.3.10. Alo 183 Sosyal Destek Hattı

Katılımcılardan, Alo 183 Sosyal Destek Hattı'nın aile içi şiddete müdahalesini değerlendirmeleri istenmiştir. En çok değinilen konu, aile içi şiddet özelinde bir hatta ihtiyaç varken bu hattın çok geniş bir yelpazede hizmet veriyor olması olmuştur.

"Alo 183 sadece şiddetle çalışan bir hat değil. Yaşlı, engelli, çocuk birçok alanda destek veren bir hat. Dolayısıyla parçalılık burada birleştirilmeye çalışıldığında büyük bir karmaşa oluyor. Uluslararası sözleşmelere göre kadına yönelik şiddet hattının ayrı olması gerekiyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"Zaten o da bizim eleştirdiğimiz bir şey, bu hat aile içi şiddet özelinde bir hat değil, öyle olması gerekir. Ama engelli, aile, yaşlı, çocuk danışma hattı diye geçiyor zaten. Hatta şehit de vardı galiba böyle çok geniş hat." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

"Her şeye ihtiyacı olan orayı arıyor, bence doğrudan sadece kadına yönelik şiddet ve kadın ve çocuklara yönelik şiddet hattının ayrı olması gerekiyor. 183'ü elektrik faturam kesildi diye arayan var, doğalgazım yok, bana kömür verin diye arayan var, yok şu oldu da diye arayan var, yani herkesin böyle aradığı bir hatta nasıl aile içi şiddeti... Aile içi şiddet için özgülenmiş ayrı bir hattın olması gerekiyor diye düşünüyorum." (K40; Avukat, STK, Kadın)

"Kadın, çocuk, engelli, gazi, yaşlı gibi bir torbaya doldurulup çıkarılmış bir numara; bu da çok problemli oldu. 183'teki telefonu açan kişinin mekanik, empatiden uzak sesi arayanları hep rahatsız etti." (K38; Avukat, STK, Kadın)

"Bu yardım hattı sadece kadınlara özgülenmiş olmadığından kadınlardan duyduğum kadarıyla pek verimli çalışmıyor." (K45; Avukat, STK, Kadın)

Avukat katılımcı hattın çok bilinmediğini, çok daha aktif kullanılması gerektiğini düşündüğünü ifade etmiştir.

"Bir soru soracağım size, Amerika'da imdat hattı kaç, biliyor musunuz? Dışarı çıktığımız zaman sokakta kime sorsanız bunu bilir ama Türkiye'deki imdat hattını sorduğunuz zaman kimse bilmez, bu kötü olduğu anlamına gelmiyor ama bu hattın çok daha aktif kullanılması gerektiği düşünüyorum." (K55; Avukat, STK, Çocuk)

Kamuda kadın alanında hizmet veren psikolog, hattın eksik bulduğu yanlarını aktarmıştır.

"Mesela çağrı merkezi çalışanları çok fazla bilmiyorlar. Telefonda bir uzman olarak aradığımda diyorum ki mesela şöyle bir durum var, yazıyorlar, olduğu gibi havuza gönderiyorlar ama bilgileri eksik alıyorlar, bazen yaşı almıyorlar, özellikle belirtmezseniz kaçıyor bu noktalar." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren psikolog, hattın arayan kişi ne istediğini biliyorsa buna cevap verebilecek bir sistem şeklinde yapılandığını dile getirmiştir.

"183 arayan kişi ne istediğini biliyorsa buna cevap verebilecek bir sistem şeklinde yapılanmış. Aslında onun yönlendirebileceği altta bir sürü mekanizma var. Psikologlara, klinisyenlere bile yönlendirebiliyorlar, ama sen ben bunu talep ediyorum diyebilmen lazım. Şimdi hani şiddet gören bir çocuk, bir kadın tam da ne istediğini çok bilmeden burayı aradığında ben psikolojik yardım almak istiyorum diye tanımlaması çok mümkün değil ki." (K19; Psikolog, STK, Çocuk)

4.3.11. Kadın sığınmaevleri

Görüşmelerde katılımcılara sorulan veya gündeme gelen konulardan biri de kadın sığınmaevlerinin ve ilk kabul birimlerinin aile içi şiddetle mücadeledeki rolü ve etkisi olmuştur.

Sığınmaevlerinin sayısının ciddi bir problem olduğunu ifade eden sivil toplum çalışanı katılımcı, kadınların sığınmaevinde kendi hayatını yapılandırılmasının beklendiğini fakat bunun yeterli olmadığını anlatmıştır.

> *"Sığınmaevlerinin azlığı ciddi problem. 6 aya kadar kalabiliyorlar orda, kendi hayatını yapılandırılması bekleniyor ama yetmiyor. 6 ayda bir kadın iş bulabiliyor mu, çocuklarını kurtarabiliyor mu olmuyor." (K25; Diğer, STK, Kadın)*

Kadın şiddet gördüğü ortamdan uzaklaştırılmadığı sürece korunmasının mümkün olmadığını belirten sivil toplum çalışanı psikolog, destek almaya başlayan ve hala şiddet ortamında bulunan kadının daha fazla risk altında olabileceğine işaret etmiştir.

> *"Kadınlar için konaklama problemi en büyük problem, yani şiddete maruz bırakıldıkları evi terk etmek istiyorlar çünkü uzaklaştırma kararı işliyor, işlemiyor. Kendilerini bir an önce çocukları ile birlikte güvenceye alma ihtiyaçları var ancak yeterli değil. Yani İstanbul'daki sığınakların sayısı da yeterli değil, kapasitesi de yeterli değil. Mor Çatı gibi bir feminist sığınak modeli var önümüzde ancak onun da sayı olarak kapasitesi çok düşük gerçekten. Tabii ki o kadar karşılayabiliyorlar dayanışma ile dönen bir yer olduğu için. O bir model sığınmaevi zaten, diğer belediyelere, devlete model olabilmek için oluşturulmuş bir yer, bütün ihtiyacı karşılamaktansa. Belediyelerin böyle bir sorumluluğu var. Kadını şiddet gördüğü ortamdan uzaklaştıramadığımız sürece kadını korumak da çok mümkün olan bir şey değil. Biz orada ne yaparsak yapalım aslında. İstediğiniz kadar hukuki destek verin, istediğiniz kadar psikolojik destek verin, kadın oradan çıkamadığı sürece şiddetten koruyabilmiş olamıyoruz onu. Hele de destek almaya başlarsa ve hala o ortamda bulunursa daha tehlikeli hale de gelebiliyor çünkü erkek o nokta farkına varıyor 'güçleniyor bu kadın, ne oluyor' diye. Ortam da daha riskli olabiliyor." (K33; Psikolog, STK, Kadın)*

Bazı katılımcılar 12 yaşından büyük erkek çocukların sığınmaevlerine alınmaması ve kadınların kaldıkları koşullar gibi nedenlerin büyük sıkıntı olduğunu ifade etmişlerdir.

> *"12-13 yaşından büyük erkek çocukları giremiyor olması gibi bir sıkıntı var. Çocuk gözüyle baktığında, kadın gözüyle baktığında, çok daha ayrıntılı anlatabilecek insanlar var benden ama bu o kadın grubu için büyük sıkıntı. Hani ne yapacak ki hani bu çocuğu, nereye bırakacak. Hani bir de gerçekten en risk oluşturabilecek,*

dışarıda kalması en riskli olabilecek yaş gruplarından ve bence cinsiyet gruplarından bir tanesi. Oraya alınamıyor olmaları veya onlara ayrı bir birim ayrı odalar kurulamıyor olması çok büyük sıkıntı." (K19; Psikolog, STK, Çocuk)

"Bizim sığınak dediğimiz, şiddetten sığınılan yerlere ilişkin çok itirazımız var. Kadınları güçlendirmemesi, 12 yaşından büyük erkek çocuklarını almaması, kadınların kaldıkları koşullar. O kadar çok şey sayabiliriz ki. Hep şiddet gördüğü yere geri dönmek zorunda kalıyor kadın." (K38; Avukat, STK, Kadın)

İlk kabul biriminin işleyiş sürecini anlatan kamu çalışanı psikolog, buranın bir nevi süzgeç görevi gördüğünü ancak sirkülasyonun acil servis gibi olduğunu, çok vaka geldiğini ifade etmiştir.

"Barınma başvurusu alınan kadınların yerleştirmesi ilk kabul birimine yapılıyor. Psikolojik ilk yardım, gözlem, psikososyal destek ve uygun sosyal hizmet modelinin belirlenmesi burada sağlanıyor. Kadın konukevinden hizmet alacak ve almayacak farklı çözümü olan kadınlar elenmiş oluyor. Süzgeç görevi görüyor bir nevi. Ancak sirkülasyon adeta bir acil servis gibi. Çok vaka geliyor." (K44; Psikolog, Kamu, Kadın)

İlk kabul biriminin, ilk defa başvuran bazı kadınlar açısından korkutucu olabildiği, hizmet alanların çoğu zaman kalabalıktan şikâyet ettikleri, hizmet alanların farklı ihtiyaçları olabileceğinin unutulduğu gibi gözlemlerini aktaran katılımcılar olmuştur.

"Neredeyse her zaman kapasite üstü çalışması, her çeşit özellikte kadın ve çocuğun hizmet alması nedeniyle ilk defa kuruluşa başvuran bazı kadınlar açısından korkutucu olabiliyor. Bu nedenle bazı kadınlar daha hizmet almadan talebinden vazgeçebiliyorlar ya da kısa süre içerisinde hizmeti sonlandırıyorlar. Bu açıdan insanların son çare olarak görebildiği bir kurumun onlara çaresizlik hissi yaşatabildiğini, şiddet döngüsüne geri dönmelerine sebep olabildiğini gözlemliyorum." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"İlk kabul birimleri ile ilgili kadınların anlattığı deneyimler çok önemli. Çoğu zaman kalabalıklığı şikâyet ediliyor. Ayrıca olması gerekenden uzun kalan kadınlar oluyor. Yani esas sığınağa gitmek için olması gerekenden uzun süre orada kalması gereken kadınlar var. Bir de bu kurumlarda çocukların çoğu zaman ayrı insanlar olduğu, farklı ihtiyaçları olabileceği unutuluyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

Sığınmaevi sayısındaki artışın çok önemli bir yeri olduğunu belirten sivil toplum çalışanı psikolog, yine de bu alanda alınacak daha çok yol olduğunu, uzun vadeli bir sonuç beklenilen kısımda çok da ihtiyacı karşılamadığını düşündüğünü ifade etmiştir. İngiltere'deki sistemi örnek veren katılımcı, daha uzun vadeli planların yapılmasının gerektiğine işaret etmiştir.

> *"Sığınak olarak baktığımızda bu kadar fazla sığınağın açılmasının, bu işe önem verilmesinin çok önemli bir yeri olduğunu düşünüyorum. Ama daha çok alacak yolumuz olduğunu düşünüyorum bu alanda da yani. Sistemi nasıl kuracağımızı, bir kadının sığınağa geldikten sonra yaşantısının nasıl devam edeceğini buna dair yeterli düzenlememiz yok şu anda. Dolayısıyla orada ilk müdahale anlamında kriz anlamında evet iyi gidiyor ama sonrasında daha uzun vadeli bir sonuç beklediğimiz kısımda çok da karşılamadığını düşünüyorum ihtiyacı. İngiltere'de kadınlarla çalışan biriyle çalışmıştım bir dönem orada öyle bir sistem kuruluyor ki kadın şiddet görüp sığınağa geldiğinde sonrasındaki hayatının kurulması için de bütün adımlar atılıyor o süreçte. Bizde kadın sığınağa geldi sonra? Sonrası koca bir boşluk yani. Sığınak tek başına bir çözüm değil hani çok önemli bir çözüm ama tek başına değil. Sonrasında kadının hayatının planlanması kısmında daha aktif adımlar atılması gerektiğini düşünüyorum bizim en çok zorlandığımız şey buydu kadın geliyor devamını sağlamak çok zor. Bir sürü kadınla çalışıyorsun kiminin okuma yazması bile yok. Meslek edindirme, bir hayat kurma, destek olma. Daha önce hiç çalışmamış bir kadın için çok zor şeyler. O anlamda desteklenmesinin daha uzun vadeli planların yapılmasının gerektiğini düşünüyorum." (K51; Psikolog, STK, Kadın)*

Hem kadın hem çocuk için barınabilecek bir yerin ilk şart olduğunu belirten sivil toplum çalışanı hekim, birçok farklı hizmetin buna eşlik etmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca devletle STK'nın birlikte çalışması ve profesyonelce idare edilmesi gerektiğine dair görüşlerini anlatmıştır.

> *"Kadın için de çocuk için de sonuçta barınabilecek bir yer ilk şarttır. Barınacak bir yer olması iyi, bunun gözden uzakta olması, bir şekilde gizlenmeye çalışılması da iyi. Kolay iş değil ama ev bulduk, yatak bulduk, yatırdık, karnını doyurduk konusu değil bunlar. Diğer konuların buna eşlik etmesi lazım; danışmanlık hizmeti, sağlık hizmeti, eğitim hizmeti, birçok şey. Bunu devlet tek başına yapamaz. Devletle birlikte çalışan STK olacak, profesyonelce idare edilecek, olursa gönüllüler bile*

profesyonel olacak, düzenli eğitim ve süpervizyon verilecek ve tıkandığı yerde ekonomik olur, bürokratik olur devlet devreye girecek. Valilikle birlikte çalışsınlar ama valiliğin en zayıf ayağı da bu. Sosyal hizmetler kimseyi istemiyor bu alanda." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

Kamuda kadın alanında hizmet veren psikolog katılımcı, diğer katılımcılar tarafından da farklı şekillerde dile getirilen "konukevi" ifadesine karşı duruşu nedenleriyle anlatmıştır.

"Kadınlar hiç de öyle bir yerlere misafir olmak üzere gitmiyorlar oralara. Şiddete uğradıkları için gidiyorlar yani şiddet ortamından uzaklaşmak için, kaçıyorlar, bir yerlere sığınıyorlar. Fiziken, ruhen, her şekilde korunma ihtiyacı içindeler. Konukevi denmesi, bu çok hafifleten bir durum. Herkes, sokakta kalan biri de gidebilir o konukevine. Şiddeti yaşamamış, evi yoktur, bir şeyi yoktur, tamam misafir edin, ev sağlayın. Ama bu daha özel bir durum. Böyle bir durumdaki kişi oraya gittiği zaman başka servisleri de almak zorunda. Sırf karnını doyurduk, sana bir yatak verdik, hadi seni biraz misafir edelim sonra sen kalkar gidersin, dön evine git gibi bir şey anlaşılıyor. Sığınmaevi dediğin zaman sana sığınan birileri var ve bunların aynı zamanda bir takım yaşadığı şiddet davranışını da kabul etmiş oluyorsun. Şiddetten kaçıyor, o zaman şiddetten kaçıyorsa senin o kişiyle onun yaşadığı şiddetin etkileri üzerine de bir çalışma yürütmen lazım. Onu yaşama hazırlayabilmen lazım, onun tehlike içinde olduğunu fark edip gerekli önlemlerin alınmasını sağlaman lazım. Bütün bunların hepsi bu sığınmaevinin içinde olan şeyler. Ama konukevi öyle değil; gel buyur, işin bitince, misafirliğin bitince hadi dön evine git gibi anlaşılıyor. Sığınmaevi; sığındıkları bir yer olduğunu onların da bizim de sistemin içindekilerin de bir yer. Konuk değiller yani." (K50; Psikolog, Kamu, Kadın)

4.3.12. Mülki amir

Katılımcılardan, aile içi şiddetle mücadele ve 6284 sayılı Kanun'un uygulanması bakımından mülki amir (valilik/kaymakamlık) uygulamalarını değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların 22'si (%36,66) bu konuda bir fikri olmadığını veya konuya ilişkin bir bilgisi olmadığını ifade etmiştir ve bunların 18'i (%29,99) çocuk alanında hizmet veren katılımcılardır.

Kamuda kadın ve çocuk alanında hizmet veren iki psikolog katılımcı mülki amirliklerin işleyişine dair olumlu görüşlerini ifade etmiştir.

"Mülki amire verilen bilgilendirme ve talep hızlıca ifade edildiğinde, korunma taleplerinde kolaylıkla yanıt alınabiliyor." (K14; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Eskiye nazaran gecikmesizin gerekli uygulamaların yapıldığını, takip edildiğini düşünüyorum." (K42; Psikolog, Kamu, Kadın)

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren sosyolog, mülki amirlerin çoğu zaman kanundan ve kanunun kendilerini ilgilendiren hükümler içerdiğinden haberi olmadığına ilişkin deneyimleri olduğunu aktarmıştır.

"Çalışmam sırasındaki deneyimim, mülki amirlerin çoğun zaman yasadan bile haberi olmadığına ilişkindi. Yani bu kararı kendi kurumlarının çıkarabileceğini de bilmiyorlardı, kanunun onları ilgilendiren hükümler içerdiğini de. Örneğin geçici maddi yardım kararı alan bir kadın aylarca kaymakamlıktan bu yardımı alamadı. Çünkü kaymakamlık bunu nasıl ve hangi kaynaktan çıkaracağını bilmiyordu." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

Kamuda çocuk alanında çalışan psikolog katılımcı, yetkilerin kullanılması konusunda isteksiz olduklarına dair görüş bildirmiştir.

"Yasa tarafından onlara tanınan yetkileri kullanma isteğinde olmadıklarını düşünüyorum." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Kamuda kadın alanında çalışan psikolog katılımcı ise, mülki amirlere ilişkin eleştirilerini ifade etmiştir.

"Valilik ve mülki amirler özellikle yapılması gereken geçici maddi desteği yapmıyorlar ikamet gibi bahaneler öne sürülüyorlar. Sığınakta kalan kadınlara ise oldukça kısıtlı yardım yapıyorlar." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)

6284 sayılı Kanun'un uygulamasında problem olarak gördüğü alanlara değinen avukat katılımcı, mülki amirlerin tutumlarına ilişkin değerlendirmelerini aktarmıştır.

"6284'teki koruyucu ve önleyici tedbirler nerdeyse 6284'ü uygulamada görevlendirilmiş hiçbir mercii tarafından ciddiye alınmıyor. Hele mülki amirler hiç meseleye girmiş durumda değil; mülki amirler yani valiler, kaymakamlar bu kanunda ciddi sorumluluk altında olmalarına rağmen başından beri, kanun çıktığından beri kendilerini sorumsuz olarak addettiler, sadece geçici maddi

yardım, nafaka verme noktasında biraz kilitlediler. Aslında acil durumlarda koruma kararı, sığınağa yerleşme kararı bile verebiliyorlar ama hepsini hâkimlere attılar. Hâkimlere atılınca hâkimler iş yükünden şikâyet etmeye başladı çünkü kanun öyle bir mekanizma kurmuyor. Kanun şiddet görene en çabuk nereye ulaşabilirsen gidebilirsin; jandarma olur, kaymakamlık olur, polis merkezi olur, savcılık birim olur, aile mahkemesi olur diyor, ona kolaylık sağlıyor ama öyle bir şekillendirdiler ki mesela mülki amirler tamamen kendilerini kapsam dışı bıraktı. Uygulamada böyle oldu. Orada aslında koruyucu ve önleyici tedbirler noktasına pratikte daha çok karşılık bulsak o iş zaten belki de ceza davasına gitmeyecek. O yüzden o kanunun ciddiye alınması lazım, küçücük bir kanundur ama etkisi çok büyüktür." (K38; Avukat, STK, Kadın)

Sivil toplum çalışanı sosyal hizmet uzmanı katılımcı, daha çok kolluk kuvvetleri ve aile mahkemelerinin işi gibi gösterilip diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yükümlülüklerini yerine getirmediğine dair görüşünü aktarmıştır.

"Valilikler veya kaymakamlıklar bu işlerden elini eteğini çekmiş ve sanki ilgili bir mercii değillermiş gibi bir durum var. Daha çok kolluk kuvvetleri, aile mahkemelerinin işi gibi gösterilip diğer kamu kurum kuruluşları yükümlülüklerini yerine getirmiyor." (K46; SHU, STK, Çocuk)

Yetersiz olduğunu düşünse de valilik ve kaymakamlıklara başvuruluyor olunmasının önemli olduğunu belirten avukat katılımcı, tedbir almakla yükümlü olan kurumlar ne kadar çoğalırsa kadınların hayatının o kadar kolaylaşacağını ifade etmiştir.

"Valilik ve kaymakamlıkların uygulamalarının yetersiz olduğunu düşünüyorum ama yine de oralara da başvuruluyor olması çok önemli. Yani kadın ve çocukların şiddetten korunmak amacıyla önleyici ve koruyucu tedbirler verebilecek, tedbir almakla yükümlü olan kurumları ne kadar çoğaltırsanız onların hayatını o kadar kolaylaştırırsınız. Başvurunun hemen yapılıyor olabilmesi gerekiyor. Kaymakamlıksa kaymakamlığa, valilikse valiye. Kadın kendini nereye ulaştırabildiyse oradan yapılan başvurunun hemen işleme konmasının önemli olduğunu düşünüyorum ama tabii vali ve kaymakamların bugüne kadar etkili bir çözüm ürettiklerine hiçbir şekilde tanık olmadık." (K40; Avukat, STK, Kadın)

4.3.13. Aile mahkemeleri

Katılımcılardan, aile içi şiddetle mücadele ve 6284 sayılı Kanun'un uygulanması bakımından aile mahkemelerinin uygulamalarını değerlendirmeleri istenmiştir.

Katılımcıların bir kısmı, aile mahkemelerinin yoğunluğundan kaynaklı sürecin uzadığını, iş yükü nedeniyle etkili ve etkin olamadıklarını ifade ederek bunun da şiddete maruz kalanı olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

> *"Süreç çok uzatılıyor ki bunda onlarında daha sayısının fazlalığı, yoğunluğu etkili, bu durumda mağdur daha çok yıpranıyor." (K14; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

> *"Aile Mahkemelerinin iş yükü çok fazla, bu sebeple de maalesef etkili ve etkin olamıyorlar. 6284 kararlarını zaten 'değişik iş' olarak nitelendiriyorlar. Değişik iş olarak nitelendirilmesi zaten bir itiraftır, asıl işlerinden değil gibi görüyorlar. Hâkimler de çok şikâyetçi bu iş yükünün artmasından, arada olan o talebi isteyen kişiye oluyor." (K38; Avukat, STK, Kadın)*

Kamuda kadın alanında çalışan bazı katılımcılar, hâkimlerin kişisel özelliklerinin ve bakış açısının kararlara yansıdığını düşündüğünü ifade etmiştir.

> *"Kimi hâkimler oldukça iyi uygulamalar ile çözümler üretirken kimi hâkimler ise geleneksel bir zihniyet ile duruma yaklaşıyorlar. Kişi faktörü önemli bu durumda. Belirli bir standart yok. Bakış açısı ile kişisel özelliklerin kararlara yansıdığını düşünüyorum." (K44; Psikolog, Kamu, Kadın)*

> *"Yani ilgilenen kısım var, duyarlı olan kısım var ama aile mahkemesinde hâkim geleneksel düşünüyorsa erkil yapıda düşünüyorsa o zaman eyvah eyvah." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)*

> *"Hâkimlerin mesleki ahlakları ve toplumsal cinsiyet formasyonlarına göre değişebiliyor." (K20; Sosyolog, Kamu, Kadın)*

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren sosyolog, birbirinden değişik kararlar verilebildiğini, hâkimin kadından yana bakış açısına sahip olmasının, yasayı ve bağlayıcı sözleşmeleri bilmesinin aile mahkemesi uygulamalarını etkilediğini dile getirmiştir.

"Yasa standart olsa da birçok kurumda olduğu gibi aile mahkemeleri de birbirinden değişik kararlar verebiliyor. Örneğin bir hâkimin reddettiği kararı bir başka hâkim kolaylıkla ve de uzun süreyle verebiliyor. Bir hâkim kadına delil sorarken diğeri beyanı yeterlidir deyip kararı çıkarabiliyor. Burada da hâkimin kadından yana bakış açısına sahip olması, yasayı, bağlayıcı sözleşmeleri bilmesi aile mahkemesinin uygulamasını etkiliyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

Aile mahkemeleri hâkimlerinin matbu kararlar verdiğini söyleyen avukat katılımcı, koruma kararlarında dosyanın özel durumunu göz önünde bulundurmadıklarını ve kısa süreli kararlar verdiklerini ifade etmiştir.

"Dosyanın özetini dahi okumuyorlar, matbu koruma tedbirleri şey yapıyorlar. Örneğin yazıyoruz başvuru dilekçesine, diyoruz ki bu kişinin silahı var, alınsın dediğimizde almamak gibi ya da işte klasik, uzaklaşıp işine gitmemesi, telefonla rahatsız etmemesi gibi matbu kararlar verebiliyorlar, çok incitici oluyor. Koruma kararlarında, aile mahkemeleri hâkimleri dosyanın özeline indirgenmiş, dosyanın özel durumunu göz önünde bulunduran kararlardan kaçırıyorlar, kısa süreli kararlar veriyorlar. Çok incitici." (K40; Avukat, STK, Kadın)

Kamuda çocuk alanında çalışan psikolog, herhangi bir mahkemede kararın tek hâkim tarafından verilmemesi gerektiğine dair görüşünü belirtmiştir.

"Hiç kimse tek başına karar verememeli, hâkim bile. Bir kararı bir kişi vermemeli. Bence hiçbir mahkemede verilmemesi lazım. Çocuk ya da aile mahkemelerinde kararın tek bir hâkim tarafından verilmemesi lazım." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Sivil toplumda çalışan psikolog katılımcı, ceza davasına konu olacak durumların ceza mahkemesine yönlendirilmediğine, aile mahkemesi içerisinde çözülmeye çalışıldığına ilişkin şikâyetini dile getirmiştir.

"Aile mahkemeleri içerisinde ceza davasına konu olacak şeyleri taraflar şikâyet etmezse, kamu davası niteliğindeki şeyleri mahkemenin nasıl ceza mahkemesine yönlendirmediğini hayretle izliyorum. Bir istismar iddiası var diyelim; aile mahkemesinin içerisinde çözmeye çalışıyor hala bunu, niye böyle bir şey yapıyor bilmiyorum, ceza davası konusu bu. Bu iddia ile başlar, bunun asıllı asılsız olduğuna zaten ceza mahkemesi karar verir. Mesela kişisel ilişkinin kaldırılması

ile ilgili velayet davalarında babanın istismar iddiası olabiliyor ve aile mahkemesi bunu kendi içinde çözmeye çalışıyor. Yani bu böyle bir iddia var, yolla ceza mahkemesine, ceza mahkemesinin kararına göre velayetin kime verileceği veya kişisel ilişkinin durdurulması kaldırılması gibi bir kararı gene sen ver ama sen yetkili mahkeme değilsin, bu ceza mahkemesi kapsamında bir suç. Hiçbir şekilde yönlendirme yok. Onlar kendi içinde de işbirliği yapmıyorlar." (K19; Psikolog, STK, Çocuk)

4.3.14. Yerel yönetimler

Katılımcılara yerel yönetimin, belediyelerin aile içi şiddetle mücadelede tutum ve uygulamaları konusunda değerlendirmeleri sorulmuştur.

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren psikolog, belediyelerin kadın dayanışma merkezlerinin şiddete maruz bırakılan kadının ilk başvurduğu yer olduğunu, ilk basamak olduğunu ifade etmiştir.

"Belediye kadın dayanışma merkezi aslında şiddete maruz bırakılan kadının ilk başvurduğu yerdir, ilk basamaktır. Ona göre sığınma evine yönlendirme olur, psikolojik yardıma ya da hukuki desteğe yönlendirme olur. O ilk basamak yer gibi bir yerdir." (K33; Psikolog, STK, Kadın)

Kamu çalışanı psikolog katılımcı, belediyeler bağlamında ilçelere göre uygulamaların değiştiğine işaret etmiştir.

"İlçelere göre uygulamalar değişiyor. Kimisinde tek bir sorumlu var kimisinin ekibi güçlü, kimisi harçlık veriyor, kimisi ilaç bile alamıyor." (K44; Psikolog, Kamu, Kadın)

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren psikolog, kendi deneyiminden yola çıkarak aynı şehirdeki iki farklı belediyede bile olayı anlamlandırma, yaşanan bir şeyi şiddet olarak değerlendirme ve işleyişte farklılıklar görülebildiğini ifade etmiştir.

"Yaptığımız bir çalışmada Türkiye'de farklı bölgelerde bulunan 6 belediyeye çocuğa karşı şiddetle ilgili eğitimler düzenlemiştik. Aynı şehirdeki iki farklı belediyede bile olayı anlamlandırma, en basitinden yaşanan bir şeyi şiddet olarak değerlendirmeme ve sonucunda da işleyişte farklılıklar görülebiliyor. Bunun bir

süreğenliği olduğunu düşünmüyorum. O anki belediye başkanına ve çalışanlarına göre değişiyor bence." (K60; Psikolog, STK, Çocuk)

Kadına yönelik şiddetle topyekûn ve bütünlüklü mücadelenin önemli olduğu belirtilmiş, bu süreçte de belediyelerin öneminin ve rolünün çok büyük olduğu vurgulanmıştır.

"Topyekûn mücadele, kadına yönelik şiddetle bütünlüklü mücadele burada çok önemli. Belediyelerin de önemi, rolü çok büyük bu süreçte diye düşünüyorum. Çünkü en yakın teması yürütenler onlar aslında yurttaşlarla. Nasıl ki mahalledeki karakol önemli çünkü en yakınındaki, belediyede böyle bir şey; en yakınındaki aslında. Yurttaşlara en hızlı değebilecek mekanizma, bu yüzden önemli diye düşünüyorum. Ama yetersiz." (K40; Avukat, STK, Kadın)

"Topyekûn, her kurumun etkin olduğu bir çalışmanın öncülü yerel yönetim kesinlikle olabilir ve olmalıdır. Özellikle de nüfusu 100.000'in altındaki ilçe belediyelerinde belediyenin etki alanı çok daha geniş. Bu belediyelerde seçilen kişinin nüfusa nüfuz oranı oldukça yüksek, kesinlikle değerlendirilmelidir." (K59; Diğer, STK, Çocuk)

Kamuda kadın alanında hizmet veren sosyolog, kanunen sığınak açmak zorunda olmalarına rağmen açmadıklarını, bunun kadınları mağdur eden bir süreç olduğunu ve ilk kabul biriminin yoğunluğunu da arttırdığını söylemiştir.

"Pek çok belediye kanunen sığınak açmak zorunda olmasına rağmen açmıyor. Bu da kadınları mağdur eden bir süreç. İlk kabulün yoğunluğunu da arttıran bir durum." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Sosyal hizmet uzmanı katılımcı, yerel yönetimlerin belli bir nüfusu geçince sığınak açmak zorunda olduğunu ancak ilçe belediyelerinin buna bütçe ve insan kaynağı ayırmak istemediğini belirtmiştir.

"Yerel yönetimler belli bir nüfusu geçince sığınak açmak zorundalar, ancak ilçe belediyeleri bu konuyu lüks olarak değerlendirip buna bütçe ve insan kaynağı ayırmak istemiyor. Bazen elinde şiddetle mücadele konusunda çalışacak kalifiye meslek elemanı yok. O nedenle eğer iş alımı yapamıyorsa aslında açmaması daha iyi diye bile değerlendirilebilir. Ancak kadın danışma ya da kadın dayanışma

merkezleri açabilirler. Stratejik plana koysalar bile, ki bu da büyük başarı, böyle bir merkez için bütçe koymuyorlar." (K48; SHU, STK, Çocuk)

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren hekim, bu konuların belediyeler için tedirgin edici olduğunu anlatmış, bu nedenle de proje ya da sürdürülebilir bir çalışmaya ikna etmenin kolay olmadığını anlatmıştır.

"Belediyelerin bir kısmı bu konuda hevesli olsa da ürkekler çünkü tedirgin edici konular bunlar ve birçok bela barındırıyor içinde. Hem organizasyonu çok kolay değil hem de her an bir risk çıkıp, seçimle gelen kurum oldukları için bunlar, başlarının belaya girmesinden çok korkuyorlar. Bu konuda bir proje ya da sürdürülebilir bir çalışmaya ikna etmek kolay olmuyor. Özel duyarlılığı olan bir belediye başkanı varsa şansınız var. Toplumu rencide etmeyecek, çok fazla sarsmayacak türden dolaylı yollarla uygulanabilecek bazı seçenekler sunarsanız üstüne atlıyorlar. Ortak dili geliştirmek lazım. Bana kalırsa belediyeler bu işte en kritik kuruluş çünkü vatandaşla daha yakın ilişkideler, kaynakları iyi ve eğer doğru bir sistem oturturlarsa her yerden iyi geribildirim alıyorlar. Altın anahtar, sosyal yardım böyle bir şey belediye için." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

Kadın alanında hizmet veren sivil toplum çalışanı psikolog, yetersiz olsa da gelişmekte olduğunu düşündüğü yerel yönetimlerin sorumluluğunun çok büyük olduğunu belirterek, kadınla ilk elden temas etme olağanı olan yerler olmalarından kaynaklanan önemine dikkat çekmiştir.

"Çok iyi çalışan belediyeler var bizim de işbirliği içinde olduğumuz, oradaki arkadaşlarımızdan destek alabiliyoruz. Tabii onların biraz daha hizmet odaklı yaklaşımı var, belediye sonuçta ama politika üretmeye çalışıyorlar ne bileyim belediyede eşitlik birimleri ya da kadın müdürlükleri kuruluyor. Şimdi İstanbul Büyükşehir Belediyesi de bizi toplantılarına davet ediyor. Yani bunlar evet olumlu gelişmeler ama yerel yönetimlerin bence sorumluluğu çok büyük ve şu an olması gerekenin çok gerisindeler ama böyle kımıldanmalar bayadır var. Şimdi şimdi daha da fazla var o yüzden gelişmekte olduğunu düşünüyorum ama çok yetersiz hala. Çünkü yerel yönetim tam aslında kadınla ilk elden temas etme şekli olağanı olan yerler. O yüzden bence inanılmaz önemli. Valilikten filan bana göre daha önemli çünkü yerele temas ediyor direkt. Belediyeye gidiyor kadın mesela bir şey

olduğunda valiliğe değil de. Sorunu her ne olursa olsun oradan bir bilgi almak için oraya gidebiliyor." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

4.3.15. Kamu-sivil toplum farkı ve işbirliği

Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde öne çıkan temalardan biri de aile içi şiddetle mücadelede kamu ve sivil toplum farkı, sivil toplumun kamu üzerindeki etkisi ve kamu-sivil toplum işbirliği olmuştur.

Sivil toplumda çocuk alanında çalışan psikolog, kamu ve sivil toplumda hizmet verenlerin çalışma motivasyon farkına ilişkin görüşlerini aktarmıştır.

"Sivil toplumda çalışanların bulunduğu kuruma ve yaptığı işe aidiyet duygusunun daha içsel motivasyonlarla beslendiğini, koşullar kötü olsa da temas ettiği kişileri veya projeleri bırakmakta zorlandıklarını söylemek mümkün. Devlet kurumlarında ise kurumun güvencesinde çalışmanın getirdiği yan faydalar düzenli sabit maaş, sigorta primleri, pasaport ihtimalleri, memuriyetlik derecesi gibi sağlanan imkânlarla birlikte istifa etme opsiyonunun hiç değerlendirilmediği ama tam olarak da getirdiği tüm yan faydalar için işe katlanma eğilimine sıkça şahit olduğumu belirtebilirim." (K32; Psikolog, STK, Çocuk)

Kamuda ve sivil toplumda çalışanları gönüllülük bağlamında değerlendiren ve sivil toplumda çalışanları inananlar olarak tanımlayan kamu çalışanı psikolog katılımcı, sivil toplumun devletin yaptığını yapamasa da çok daha güçlü ve etkin olduğunu ifade etmiştir.

"Sivil toplumda çalışanlar daha gönüllü çalışan, daha bu işe kendini adamış insanlar. Kendini daha fazla yetiştirmiş, daha özveriyle bu işi götüren insanlar. İnananlar diyelim buna. Ama devlette çalışanlar inananlar olmuyor. Hepsi için söylemiyorum, elbette onların içinden de inananlar çıkacaktır. İnançla işini yapanlardan söz ediyorum. Durumu kavrayıp, buna inanmaktan söz ediyorum. Ama devlette iş bulmak için giriyorlar bir yere, bir yerlerden mezun olmuşlar, zaten şimdi milyon tane üniversite var. Geliyorlar sınavlara, çalışıyorlar herhâlde, sonra hasbelkader bir yere giriyorlar. Sallabaşı, al maaşı. İnanmıyor ki yaptığı işe. Yaptığı işe inanması lazım, ona başını koyması lazım. Ama sivil toplum öyle değil ki. Sivil toplum bir şeyleri yara yara, inandığı bir şey peşinden gitmeye çalışıyor. Dolayısıyla çok daha güçlü ve çok daha etkin sivil toplum böyle

baktığımız zaman. Daha işe yarar, daha fonksiyonel. Her ne kadar devletin yaptığını yapamıyorsa da." (K50; Psikolog, Kamu, Kadın)

Sivil toplum çalışanı psikolog, lisans ve yüksek lisans eğitimlerinde öğrencilerin özel bir ilgisi yoksa aile içi şiddet gibi konulara değinilmediğini, daha çok politik ve aktivist alt yapısı olanların konuyla ilgilendiklerini ve bu kişilerin sivil toplum alanında daha aktif rol aldıklarını ifade etmiştir.

"Uzmanların eğer sivil toplum alanında ya da aile içi şiddet ile ilgili bir projede yer almadılarsa konu hakkında yeterli donanıma sahip olduklarını düşünmüyorum. Psikoloji alanı özelinde düşünecek olursak, lisans ve yüksek lisans eğitimlerinde kişi kendisi ilgi duymuyorsa bu konulara değinilmiyor. Aile içi şiddet gibi konular alanda biraz daha marjinal kalıyor bence. Daha çok politik ve aktivist alt yapısı olan kişilerin konuyla ilgilendiklerini düşünüyorum. Zaten sivil toplum alanında da bu kişiler daha aktif rol alıyor." (K54; Psikolog, STK, Çocuk)

Kamu ve sivil toplum çalışanlarının farkına ilişkin görüşlerini aktaran sivil toplum çalışanı hekim, travma ile çalışmanın sonucunda kamu çalışanlarının yıkılmış olduğunu, sivil toplum çalışanlarının ise ne yapacaklarını bilmediklerini ifade etmiştir.

"Devlette çalışanlar, o kadar fazla vakanın içine girmiş vaziyetteler ki, kurumsal hafızanın yanlış taraflarını kopyalıyorlar, tümüyle yıkılmış haldeler. Diğerleri ise ne yapacaklarını bilmiyorlar, sorun alanını tespitte de tespite yönelik stratejiler geliştirme de etkili yerel, projeler üretemiyorlar, bilgileri de eksik. Sonuçta hiçbiri iyi gelmiyor bana. Narsistik bir ruh hali içinde, kendilerine göre travmayı paketliyor ikisi de. Aslında iki taraf da saldırganla özdeşleşmiş oluyor farkına varmadan. Biri saldırganın gözünden iğrenerek bakıyor, aşağılayarak bakıyor, bir taraf da saldırganın gözünden bakmıyor ama aslında saldırganla özdeşleşmiş olduğunun farkında bile değil çünkü asıl ihtiyacı olanı değil başka bir şeyi vermeye çalışıyor. Gerçek ihtiyaçlar karşılanmıyor, elindeki paketi vermeye çalışıyor." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

Sivil toplumun kurumlar arası işleyişin aksamasını önlemede önemli olduğunu ifade eden katılımcılar olmuştur.

"Kurumlar arası işleyişin aksamasını önlemede, STK'lar gönüllülük esas olduğu için çok önemliler." (K23; SHU, Kamu, Çocuk)

"Sivil toplum kuruluşları bu anlamda çok aktif bir rol almaya başlıyorlar. Onların aktif katılımıyla birlikte işlerin aksaması azalmak zorunda kalıyor. Onların yarattığı baskı ve destek ile birlikte, aslında ikisini aynı anda yapıyorlar. Sivil toplum kadın hakları alanında çalışan, sivil toplum kuruluşları derdim ben buna, onun da nedeni onların işinin bu olması, politikalarının bu olması. Dolayısıyla onların daha etkin olduğunu düşünüyorum işlerin aksamamasında." (K51; Psikolog, STK, Kadın)

Kamu çalışanı psikolog, sivil toplumun olumlu katkısına dair düşüncesini dile getirmiştir.

"Devlet yetersiz kalıyor, kalacak da. Devlet bazı konularla geç de olsa bazı STK'larla çalışmaya başladı. Olumlu katkısı olacaktır elbette ki çünkü devletin personelleri de eksik kalıyor." (K53; Psikolog, Kamu, Kadın)

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren psikolog, kurumlar arası veya kurum içi ortaya çıkabilecek aksaklıklar sonucunda sivil topluma önemli rol düştüğünü ifade etmiştir.

"İlk adımda kolluk kuvvetleri olmak üzere Adli Tıp, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı diğer bir yandan bu kurumlar arası iletişim ya da kurumlar içi ortaya çıkabilen aksaklıklar neticesinde sivil toplum örgütlerine takip, yönlendirme, müdahale ve savunuculuk anlamında önemli rol düştüğünü düşünüyorum." (K57; Psikolog, STK, Çocuk)

Sivil toplum çalışanı psikolog katılımcı, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği olduğunu fakat kamu kurumları ile ilişkili süreçlerden kaynaklanan aksamalar nedeniyle bu sürecin uzun ve zorlayıcı olabildiğine tanıklık ettiğini aktarmıştır.

"Sivil toplum kuruluşları ve devlet kurumları arasında işbirlikleri olabiliyor ama bu sürecin uzun ve zorlayıcı olabildiğine sıklıkla tanıklık ettim. Süreçte yaşanan aksamalar genelde devlet kurumları ile ilişkili süreçlerde olabiliyor. Çalışma yapmak için izinlerin çıkarılması bazen çok zorlayıcı olabiliyor ya da geniş kapsamı protokollerde ortaklaşmak söz konusu olamayabiliyor. Sivil toplum kapsamında konuşuyorum, devreye devlet kurumları girdiğinde süreçler tamamen sarpa sarabiliyor, amacını gerçekleştiremeyebiliyor veya hiç erişilemiyor da." (K32; Psikolog, STK, Çocuk)

Sivil toplum çalışanı psikolog katılımcı, ortaklaşabilecekleri bir yaklaşımları olmadığı için kamu kurumları ile ortaklıkları olmadığını, çalışmaya çalıştıkları kurumlar ile de çatışmalı bir ilişkileri olduğunu belirtmiştir. Ayrıca valiliğin koordinasyon toplantılarına genelde davet edilmediklerine dair şikâyetini dile getirmiştir.

> *"Devletle bilgi talep edip hiç cevap alamadığımız ilişkilerimiz var. Bir ortaklığımız yok çünkü ortaklaşabileceğimiz bir yaklaşımımız yok. En çok ŞÖNİM'le, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile çalışmaya çalışıyoruz ama genelde çatışmalı bir ilişkimiz oluyor. Direkt kurum kimliği üzerinden söylemeyeyim de, Sosyal Hizmet Merkezinde bize yaklaşımı yakın olan bir kadın oluyor diyelim, onunla iş birliği kurup kadına destekleri talep etmeye çalışıyoruz ama oradaki kadının bize yakın bir yaklaşımı olduğu için, ama kurumsal ilişki diyorsan öyle bir ilişkimiz yok. Genelde de tansiyonlu bir ilişkimiz var. Çok yüksek bir ilişkimiz var yani. Toplantılara gidiyoruz bu arada, valiliğin koordinasyon toplantıları oluyor, ŞÖNİM'in de olduğu. Oralara hep gitmeye çalışıyoruz, küsüp de oturma halimiz de yok, davet ediyorlarsa gidiyoruz. Ama genelde davet etmiyorlar, hatta arayıp bizi davet etmemişsiniz deyip kendimizi zorla davet ettirdiğimiz toplantılar da oluyor." (K34; Psikolog, STK, Kadın)*

Etkili bir çözüm için kamu kurumları ile sivil toplum kuruluşlarının ortak çalışması gerektiğini savunan avukat katılımcı, koordinasyon için sahada çalışma yürüten sivil toplum kuruluşlarının ve meslek örgütlerinin dinlenilmesi gerektiğini belirtmiştir.

> *"Koordinasyonun iyi olabilmesi için sahada çalışma yürüten kadın örgütlerinin, meslek örgütlerinin dinlenilmesi gerekiyor, söze dâhil edilmesi gerekiyor o kurumların. Yani sivil toplum kurumu, meslek örgütü, sendika, o kurumların devlet kurumları ile ortak çalışıyor olması gerekiyor etkili bir çözüm için." (K40; Avukat, STK, Kadın)*

Birçok Avrupa ülkesinde devletin gönüllü STK'larla işbirliği yaptığını ifade eden avukat katılımcı, STK'ların ve baroların sürece dâhil edilmesi gerektiğini söylemiştir.

> *"Avrupa'nın birçok ülkesinde devlet bu işleri gönüllü STK'larla yürütüyor. Şiddet gören kadınlara yönelik çalışan STK'ların, baroların sürece dâhil edilmesi gerekiyor." (K45; Avukat, STK, Kadın)*

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren sosyal hizmet uzmanı, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının bölgenin ihtiyaçlarını iyi bildiğini, o nedenle de birlikte bir eylem planı oluşturmanın önemli olduğunu ifade etmiştir.

> *"Yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleri küçük ölçekli ama bölgenin ihtiyaçlarını iyi bilen yerler, o nedenle birlikte bir eylem planı oluşturmak önemli. Alanda çalışa sivil toplum örgütlerinin uzmanlığı ile yerel yönetimlerin erişim gücü birlikte bir koordinasyonla etkili olur." (K48; SHU, STK, Çocuk)*

Devletin bazı STK'larla işbirliği içinde çalışması gerektiğini düşündüğünü ifade eden sivil toplum çalışanı hekim katılımcı, sivil toplum gibi bir aracıya kesinlikle her yerde ihtiyaç olduğunu anlatmıştır. Mümkün olduğunca fazla sosyal çalışmacı istihdam etmenin de mümkün olduğunu söyleyen katılımcı, en kolayının süreçleri devletin STK ile birlikte yürütmesi olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir.

> *"Devlet bazı STK'larla işbirliği içinde çalışmalı diye düşünüyorum, ikisi bir arada çalışmazsa bu ülkede olmaz. Devletin tanıdığı, denetlediği, gözettiği birtakım STK'lar bu işte olmalılar ve belirli noktalarda işin içine karışıp yönlendirme konusunda elinden tutup götürmeliler, araçları ile götürecek, sürekli yanına birisini verecek, gerekirse barodan avukatı çağıracak, tutturacak. Böyle bir aracıya kesinlikle her yerde ihtiyaç var. Bunu polis yapamaz, ne öyle bir personeli var ne de bu sürdürülebilir bir fikir değil. Öğretmen de yapamaz, belki tek tük yapar. Sosyal çalışmacı zaten sayısı kaç tane. Burada en uygunu mümkün olduğunca fazla sosyal çalışmacı istihdam etmek, gerekli yerlerde devreye girmek üzere ama bunu devletin STK ile birlikte yürütmesi en kolayı diye düşünüyorum." (K39; Hekim, STK, Çocuk)*

4.3.16. Kadın-çocuk alan deneyimi

Araştırma kapsamında kadın ve çocuk alanında çalışan uzmanlar ile görüşmeler yapıldığından, alanlar arasındaki benzerlik ve farklılıklar ve alanlar arası geçişler de gündeme gelmiştir.

Kamuda kadın alanında hizmet veren sosyolog, kadının yetişkin olarak kendi kararını verebileceğini fakat çocukla ilgili kararları kendilerinin vermek durumunda kalabildiklerini ifade etmiştir.

"Kadın bazen şunu diyebiliyor, evet dövüyor beni her gece siz bu kapıdan çıktıktan sonra ben şiddete uğrayacağım ama istemiyorum hiçbir şekilde. Ben hayatıma bu şekilde devam etmek istiyorum diyor ama orada bir çocuk var. Kadın yetişkin olduğu için kendi kararını kendisi verebilir ama çocuğun kararını bazen biz vermek durumunda kalabiliyoruz." (K22; Sosyolog, Kamu, Kadın)

Başka bir bakış açıcıyla kamuda çalışan ve çocuk alanında hizmet veren psikolog, çocuğu yurda yerleştirebilme gücü olduğunu hissediyor olmasının kendisini tükenmişlikten kurtaran bir şey olduğunu ifade etmiştir.

"Bende çocuk, şöyle bir gücüm olduğunu hissediyorum, yani beni tükenmişliğimden kurtaran o; çocuğu ben yurda yerleştirebiliyorum. Yani ben yerleştirmiyorum sonuçta ama bunu sağlayacak bir öneri yapma şansım var. O taraf beni rahatlatıyor bir yandan, çocuğu yurda yerleştirebilirim. Küçük çocuksa çok daha rahat ediyorum yerleştirirken. Çünkü küçük çocukların bulunduğu yurtlarda hiç problemle karşılaşmadım şimdiye kadar. Ama kızların yaşı arttıkça yurt daha tehlikeli hale gelebiliyor." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Kamuda çocuk alanında çalışan psikolog, failin karşısında kadın ve çocuk aynı tarafa denk düştüğü için aralarında fark olmadığını ama yetişkin ve çocukla çalışmanın farklı olduğunu belirtmiş ve bunun üzerinden kendi deneyimini aktarmıştır.

"Arada çok fark yok, çünkü aynı tarafa denk düşüyor diye düşünüyorum ben. Çünkü mağduriyet yaşanıldığı için ve genelde failler erkek tarafı ataerkil sistem olduğu için çok farkı yok. Ama şey gibi işte, şimdi kadınla çocuk çalışmak farklı ya normalde yetişkin bireyle çocuk çalışmak daha farklı olduğu için bazen daha çaresiz hissedilebiliyor. Duruma göre de değişebiliyor. Çünkü bazen kadınlar da o sarmalın içinden çıkma iradesini göstermeyince bir de yetişkin olmasına rağmen niye çıkmıyor ki ya şeyi oluyor. Sanki çocuğa daha büyük faydan dokunuyor gibi. Çocuğu çıkarman aile sisteminden koparamadığın için de veya koparsan daha iyisi olmayacağı için de ciddi bir problem. Anne babada bir hayır yoksa mesela bu sefer çocuğa çok üzülüyor oluyorsun, onlarla kaldığı için. Bence kendine göre zorlukları var ama kadın güçlenirse harika oluyor, çocuğu da kurtarıyor çünkü. Orada bir taşta iki kuş ama işte her zaman hikâye böyle bitmediği için." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren psikolog, kadın ve çocuk alanının iç içe geçmişliğine değinmiş fakat çocuğun genellikle bu süreçte ikinci planda kaldığını belirtmiştir.

> *"Kadınlar geldiklerinde çocuğu zaman çocuklarıyla geliyorlar. Ve o noktada şeyi görüyoruz aslında çocuklar şiddete doğrudan maruz kalmış olabiliyorlar, şiddete tanık olarak da şiddete maruz kalmış olabiliyorlar ya da ihmal edilmiş oluyorlar. İhmal de bir istismar biçimi oluyor aslında bu anlamda. Bakıyoruz hiçbir böyle söz konusu bile edilmiyor, bu davalarda da bu aynı şekilde. Aslında çocukların birebir şiddete maruz kalma halleri var ama hukuki anlamda bu böyle konu bile edilmiyor çoğu zaman. İşte yine boşanma davalarında, velayet davalarında, yine bunların yeterince dikkate alınmadığını görüyoruz ya da bu kanun kapsamında yine birtakım koruma tedbirleri alınması gerekiyor ya da eğitim tedbiri oluyor, bazen kurum bakımına kadar bazen danışmanlık tedbiri. Bunların hiçbirinin işlemediğini görüyoruz. Zaman zaman danışmanlık tedbiri önerdiğimiz durumlar da oluyor, bazen koruma önerdiğimiz durumlar da oluyor. Sosyal hizmetlerle de görüşmeler yapıyoruz ama çok ekstrem durumlarda ancak çocukları korumak için onların eyleme geçtiğini görüyoruz. Hani ihmal istismar durumlarının hepsinde aynı şekilde ivedi bir eyleme geçmiyorlar. Öyle yani çocukların oradaki yüksek yararı gözetilmiyor, çocuklar hep unutulan hep görünmeyen bu şiddet meselesinde baya ikinci planda kalıyorlar." (K34; Psikolog, STK, Kadın)*

4.3.17. Zihinsel dönüşüm

Gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcılar, aile içi şiddetle mücadelede zihinsel bir dönüşümün gerekliliğine değinmişlerdir.

> *"Zihniyet dönüşümü tabana yayılmadıkça, benimsenmedikçe şiddeti sıfıra yaklaştırmak kişisel çalışmalarla çok çok zor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)*

> *"Bizim sıkıntı yaşadığımız alanlar kurumsal olabilir, uzmanlarla olabilir, aile bazında olabilir, çocuk bazında olabilir; bizim problem yaşamamızın sebebi bilgi sahibi olmamak değil. Bizim tutum değişikliğine gitmemiz gerekiyor, tutum değişikliği de eğitimle değiştirilebilecek şeyler veya bildiğimiz eğitim yöntemleriyle değiştirilebilecek şeyler değil. O yüzden böyle seminer verelim, aileleri eğitelim değil. Ben böyle sistem üzerinde bir şey değil de daha uzun soluklu, gerçekten hani cinsiyet temelli eşitsizliklere yönelik sosyolojik boyutta bir perspektif değişiminin gerektiğini düşünüyorum. Bu değişmeden, o güç ilişkileri değişmeden çocuğa yönelik şiddette de aynı şey hani mevzu bu hiyerarşi güç*

ilişkileri, erk olma bir şekilde sosyal ilişkilerde böyle yapılanma üzerinden kurulduğu için, bizim ilişkilerimiz bunu ortadan kaldırmadan bunların hiçbirini ortadan kaldırmamız hiçbir şekilde mümkün değil." (K19; Psikolog, STK, Çocuk)

"İstanbul'un bir ilçesinde çalıştığım bir dönemde, kadına yönelik şiddetle mücadele komisyonundaydım. Bu komisyonda kaymakamlık bünyesinde toplanıyorduk; sosyal hizmet, emniyet, sağlık müdürlüğü, nüfus müdürlüğü hepsinden insanlar geliyor ve konuşuyoruz. Bu olmadı, şu olmadı evet konuşuyoruz. Emniyetteki arkadaşlarla da konuşurken işte 'biz bütün eğitimleri bütün personellere verdik' diyorlar. Evet, veriyorsunuz ama kendimiz o ilçedeki kadınları yönlendiriyoruz oraya. Belki eğitim almışlar ama öğrenmemişler. O farklı bir süreç yani. İçselleştirmemiş. İçselleştirme sürecinin önemli olduğunu düşünüyorum." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

Bazı katılımcılar, zihinsel dönüşüm bağlamında aile içi şiddetle mücadelede toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulayan ifadeleri dile getirmişlerdir.

"Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmadığı sürece aile içi şiddetin çok önlenebilir bir şey olduğunu düşünmüyorum. Eğitim bu anlamda çok çok önemli." (K31; Avukat, STK, Kadın)

"Eşitlik olmadan, eşitlik tesis edilmeden şiddetle mücadele etmek çok zor ve eksik kalır, bütünlüklü bir mücadele yürütmek gerekiyor kadına yönelik şiddetle, aile içi şiddetle mücadelede." (K40; Avukat, STK, Kadın)

"Toplumsal cinsiyet algısının çok önemli olduğunu düşünüyorum. Bir yandan da tabi ki haliyle ülkedeki ataerkil yapı. Yani iç içe geçmiş bir sürü şey var. Ataerkilliğe karşı gelinmesi gereken şeyler var. Bunların dönüştürülmesi için toplumsal cinsiyet rollerine dair mesela eğitimlerle farkındalık ama şey farkındalığı değil bizim de yaptığımız gibi değil. Şundan bahsediyorum, çok sistemsel dönüşümler. İlkokuldan itibaren toplumsal cinsiyet eğitimi çok bariz, yapılması gerekiyor yani. Bir yandan işte sosyal medyadan, medyaya bu cinsiyetçi dilin dönüşümüne kadar her şeyin yıkılması gerekiyor ki aileye de sinebilsin." (K25; Diğer, STK, Kadın)

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren psikolog katılımcı, hizmet algısında da zihinsel bir dönüşüme ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir.

"Sunulan şeyler hizmet odaklı değil bir dayanışma odağında gidiyor. Çalışmayı daha iyi aktarmak için söylüyorum. Tamamen feminist politika yapan bir

dayanışma amaçlı kurulmuş bir kadın örgütü. Hem dayanışma merkezinde hem sığınakta bizim düşündüğümüz biz bir hayır kurumu değiliz." (K34; Psikolog, STK, Kadın)

Nitekim kamuda çalışan psikolog katılımcı, alanda çalışan personelin bu işi hayır işi olarak gördüğüne dair şikâyetini dile getirmiştir.

"Sosyal hizmetlerde çalışan personelin şu algısı var; hayır işi. Hayır, hayır işi değil, senin para aldığın iş, ne hayır işi. Böyle iş anlayışı mı olur, böyle iş ahlakı mı olur? Hayır yaptığını düşünerek çalışanlar var." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

Zihinsel dönüşüm bağlamında öne çıkan önemli bir başlık da politika konusu olmuştur. Katılımcılar, farklı bakış açılarından, aile içi şiddetle mücadelede devlet politikasının önemini savunan ifadelerde bulunarak devletin tutumu, politik duruş, devlet söylemi ve demeçler üzerinden politikanın önemine işaret etmişlerdir.

"Bence bu iş politikada bitiyor. İnsanların bakış açısını değiştirecek tek şey politikadır. Eğitim değil yani. Zaten politika değişirse eğitim de değişir." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Erkeklerin bu cesaretini kırmak lazım, bu çok önemli diye düşünüyorum. Kadınların birçoğu boşanmak istedikleri zaman çok ciddi zorluklarla karşılaşıyorlar. O yüzden bununla ilgili olarak devletin aslında çok net bir tutum alması lazım." (K18; Diğer, STK, Kadın)

"Şiddeti önleme kültürel bir değer olarak ele alınmalıdır. Her yerde ve her an bu meseleye işaret edecek tutumlar devlet politikası haline getirilmelidir. Şiddetin insan hakları politikaları temelinde ele alınması gerekir." (K11; SHU, Kamu, Kadın)

"Kadın ve erkek eşitliğinin devlet politikası haline gelmesi gerekiyor ki bunu en küçük birim olan ailede hissetmeye başlayalım." (K38; Avukat, STK, Kadın)

"Makro düzeyde çok geriyiz. Bu politik aktif bir duruş gerektiriyor. Devlet bakış açısını değiştirince olacak; kadın erkek eşitliği, kadının güçlenmesi." (47; Psikolog, STK, Çocuk)

"Yasayı genel söylemlerle, devlet söylemiyle desteklemezseniz buradaki cesaret yasalardan da korkmak ya da ona saygı duymak ya da bu anlayış içerisinde

davranmak gelişmediği sürece bu yasanın ve içinde getirdiklerinin yeterli olmadığını, olmayacağını düşünüyorum." (K26; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Topyekûn mücadele, yani aile içi şiddetin önlenmesi için toplumun tüm kurum ve kuruluşları. Başta devletin kendisi, politikalar en başta çünkü yaptırım gücü anlamında bu çok mühim. Kadını koruyan politikaların uygulanıyor olması çok önemli ve yasaların caydırıcı olması çok önemli. En önemli aşama bunlar. Politikalar ve hiyerarşik olarak sıralarsak yasalar, aynı zamanda kurum ve kuruluşların durduğu noktalar, sivil toplum kuruluşlarının verdiği demeçler, siyasi kişilikler olabilir, sanatçılar olabilir. Toplumun önemli noktalarında olan kişilerin aile içi şiddetle ilgili gerçekten toplumu koruyan, kadını koruyan, çocuğu koruyan demeçler veriyor olması çok önemli. Çünkü insanların çokça görebildiği, duyabildiği insanlar olabilir bunlar ve bunların sözleri, demeçleri de çok önemli bu noktada." (K31; Avukat, STK, Kadın)

"Zihniyet dönüşümü elbette kendiliğinden olabilecek bir şey değil. Bir dönüşümün olabilmesi için insanlar dönüşecek olan şeyin işe yararlığını görmek ve anlamak ister. Yani cinsiyet eşitliği neye yarar sorusunun cevabını bulmak ister. Devlet politikası bu soruya yanıt verecek somut göstergeler sunmadığı sürece hiçbir eğitim, reklam, kamu spotu gibi şeyler etkili olmaz. Örneğin alanda en sık karşılaştığımız şey, kadınların 6284 almanın o kadar da işe yaramadığını söylemesiydi. Çünkü medyada sıkça 6284 almış bir kadının yine şiddet gördüğüne dair haberler duyuyor. Ancak tersini duymuyor. Yani 6284 sayesinde canını kurtarmış kaç kadının hikâyesini duyuyor? Çok nadir." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

Sivil toplumda çocuk alanında hizmet veren hekim katılımcı, zihniyet değişimi bağlamında ülkenin devlet zihniyetini net bir şekilde ortaya koyacak ve aile içi şiddetin önüne geçecek politikalara ihtiyacı olduğunu vurgulamıştır.

"Türkiye'nin bir çocuk politikası yok, kadını koruma politikası yok, bir uyuşturucu politikası yok. Bir çocuk politikası olursa, bu çok kolay bir şey; yani yasa koyucudan uygulayıcıya kadar, öğretmenden sokaktaki insana kadar o politikanın içinde olacaktır. O kadar net. Çocuk koruma politikası nedir, tüm kamu personelinin bilinçlenmesi, o zihniyete doğru yol alması demektir, temel budur diyorum. Önce bu çocuk politikasının oluşturulması gerekiyor, bu da öyle bir yolda oluşturulacak bir şey de değil. AÇSHB kalktı bir şey söyledi; eğitimler veriyoruz, insanları eğitiyoruz. Öyle olmaz, böyle zihniyet falan değişmiyor. Eğitimlerin

büyük kısmı hayal kırıklığı ile son buluyor, değişmiyor. Burada bir zihniyetten bahsediyoruz. Burada konu hakikaten politikayla ilgili. Adalet bakanlığı yasa çıkarırken de o zihniyetle hareket edecek, MEB eğitim programlarına hazırlanırken aynı zihniyetle hareket edecek, Sağlık Bakanlığı yardım götürürken aynı zihniyeti gösterecek. Kaldı ki protokol itibariyle Aile Bakanlığını da pek ciddiye almazlar genel olarak. Gerçekten zihniyetin değişmesi gerekiyor ve bunun için de devletin ben bu politikayı yürürlüğe koydum kardeşim demesi gerekiyor. Devlet zihniyetini bu konuda net ortaya koyacak, bak kardeşim bundan sonra böyle diyecek. Ne diyecekse, bir şey desin de, o doğru mu yanlış mı zamanla ölçeriz, değiştirir belki ama bir şey diyecek yani. Bundan sonra bütün kurumlar böyle çalışacak, bu anlayışla çalışacak, bu zihniyetle çalışacak. Çocuk önceliklidir, bitti. Bu memleketin en önemli meselesidir, bitti. Öğretmen fiske vuramaz ondan sonra." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

4.3.18. Önleme

Görüşmeler sırasında öne çıkan ve değerlendirilmesi gerektiği düşünülen bir başka başlık önleme olmuştur. Katılımcılar, aile içi şiddet ile mücadelede önleme çalışmalarına duyulan ihtiyaca dikkat çekmişlerdir.

"Önleyici hizmetlerin yeterince yapılmadığı kanısındayım. Özellikle İstanbul Sözleşmesinde belirtilen maddeler yerine getirilmiyor. Şiddeti önleyici gerekli çalışmalar yapılmıyor." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Şiddet olduktan sonra müdahaleler var tamam ama önleyici tedbirler yetersiz. Şiddet daha ortaya çıkmadan önlenebilir bir olay. Ama buna yönelik çalışmalar hiç yok." (K46; SHU, STK, Çocuk)

"Bence birinci basamak önleme çalışmaları olması gerekiyor. Bugünkü perspektifte yani insanların şiddetle ilgili bilgilendirilmesi, şiddet durumunda neler yapılacağına dair bilgilendirilmesi. Daha şiddet olduktan sonrası değil de şiddet olmadan önce neler yapılabilecek kısmı ile ilgili daha fazla çalışmanın ortaya koyulup insanların şiddet uygulama kısmına geçmeden aslında o müdahalenin yapılmasının çok kıymetli olduğunu düşünüyorum. Dünyada da daha çok artık önleme çalışmaları yapılıyor." (K51; Psikolog, STK, Kadın)

"Yani koruyalım evet koruyalım ama bu cerrahi müdahaledir. Acil servise gelmiş halidir. Artık irini çıkarma yeridir orası. İrin olmadan önlemler almalıyız, orayı dezenfekte etmeliyiz, korumalıyız, onun oluşacağı ortamı yaratmamalıyız. Bunun

için önleyici müdahaleler çok önemli. Eğitimlerle olur bunlar, mahalli bilinçlendirmelerle, yerel yönetimlerdeki kaynakların aktif kullanılmasıyla olabilecek şeyler." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

Önleyici çalışmalar uygulandığı taktirde sonrasındaki ceza süreçlerine bu kadar ihtiyacımız olmayacağını, önleyici çalışmalar yeterince yapılmadığında kuralların, yasakların veya cezaların da anlamlı olmadığını ifade eden katılımcılar olmuştur.

"Eğer koruyucu, önleyici adımları uygulayabiliyor olursak zaten daha sonrasındaki ceza aldırma gibi süreçlere bu kadar ihtiyacımız olmayacak." (K33; Psikolog, STK, Kadın)

"Koruyucu, önleyici çalışmalar yeterince yapılmadığı takdirde kurallar, yasaklar ve cezalar anlamlı değil." (K11; SHU, Kamu, Kadın)

4.3.19. Şiddet uygulayıcı

Katılımcılara, şiddet uygulayanı durdurmaya yönelik yapılanlara ilişkin değerlendirme ve önerileri sorulmuştur. Katılımcıların 12'si (%19.99) şiddet uygulayıcıya yönelik rehabilitasyon çalışması ihtiyacına değinmiştir.

"Ceza odaklı çalışmalara ek olarak eğitim odaklı ve rehabilitasyon odaklı çalışmaların yapılması önem arz ediyor." (K13; SHU, Kamu, Çocuk)

"Cezai yaptırım dışında başka bir uygulama yok. Hukuki cezalar arttırılmalı, aile içinde birine veya partnerine şiddet uyguladığında cezası fazla olmalı. Ama öncelikle uygun bir rehabilitasyon programına devam etmeli." (K09; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Şiddet uygulayan kişiye zorunlu danışmanlık verilebilir; psikiyatrik takip ve psikolojik destek. Zorunlu gitsin, rehabilite olsun yani. Şiddet uygulayıcılarını rehabilite etme yerleri, grup terapileri olabilir, bireysel terapiler olabilir, bunların eş zamanlı yürütüldüğü. Öyle bir şeye bence ihtiyaç var. Böyle bir merkez çok işlevsel olabilir. Mesela denetimli serbestlik sürecinde zorunlu imza karşılığı gidiyorlar, gitmediklerinde hapis cezasıyla zorlanıyorlar. Böyle bir zorlamaya tabi tutulabilir. Hem mecburen gider, gitmezse kendi başına iş açmış olur." (K01; Psikolog, Kamu, Kadın)

"Durdurmaya yönelik çok fazla eylem gerçekleştirildiğini söylemek ne kadar mümkün emin değilim. Bazen tam tersi anlamsız bir seviyede aklanıyor, sebepler üretiliyor hatta ve hatta besleniyor dahi denebilir. Tam anlamıyla hak edilen ve sağlıklı bir adalet sistemi uygulamalarının ardından ceza evlerinde rehabilitasyon programlarından geçmeleri, hatta sonrasında da terapi sürecinden geçmeleri ve bir takip sistemi altında olmalarının önemli olduğuna inanıyorum. Şiddet tercihli bir eylem ve bu önerdiklerim 'bu insanlar hasta ve tedavi alsınlar' gibi bir yaklaşım değil asla. Fakat bu şiddet davranışlarını gerçekleştirmelerini besleyen örüntüleri fark etmek ve olası tekrar etmelerini engellemek adına terapi sürecinde bunu çalışmanın faydası olabileceğini düşünüyorum." (K32; Psikolog, STK, Çocuk)

"Mahkeme uzaklaştırma kararı alıyor, hiçbir şey yapmıyor. Bence şiddet uygulayan üzerinde tasarruf edilmesi gerekiyor. Neler yapılabilirsin bir sürü başlığı var ve uyguladığı şiddetin boyutuna göre değişiyor. Yani psikolojik şiddet, ekonomik şiddet, bunlar hiç konuşulmuyor hep fiziksel şiddet gibi algılanıyor, uygulanan şiddetin türüne göre önlemler alınması gerekir. Bir kere denetim altında olması gerekiyor, eğitim süreçlerine dâhil edilmesi gerekiyor, takibinin yapılması gerekiyor; hani bizim bildiğimiz klasik şiddet uygulayan şiddete maruz kalandan uzaklaştırılsın, evet, yaklaşmaması şey yapılsın ama ondan sonra ne yapılsın? Ondan sonrası çok önemli, şiddeti uygulayan üzerinde devletin tasarrufu ne olacak? Bu adam şiddet uyguluyor, bunu o kadına uzaklaştırdım, eee? Kendi halinde bıraktım, kendi halinde topluma saldım, şiddet uygulayacak bir başka kadın bulana kadar. Bu çok önemli işte, burası üzerinde de iyice düşünülmesi gereken ve belki de bence en az düşünülen alanlardan biri: Şiddet failine ne yapılması gerekiyor?" (K40; Avukat, STK, Kadın)

"Erkek zaten kendisini suçlu bulmadığı için değiştirmesinin gerekli olduğu bir şey olduğunu düşünmüyor. Yanlış olanın kadın ve davranışları olduğuna inancı tam. Görüşmeye kabulle gelmiyor. Görüşme içinde suçunu kabule gitmiyor. Kabul olmadıkça değişime ve gelişmeye yönelik çalışma yürütülemiyor. Sadece kadınla çalışmak yetmiyor şiddet alanında. Faille de çalışmak zorunlu bence değişimi sağlayabilmek için. Ülkemizde faile yönelik tabii ki çalışmalar yapılıyor ancak işlevsel ve geçerliliği olan güvenilir çalışmalar olduğunu düşünmüyorum. Faillere öfke kontrolü, cinsel suçlara yönelik programlar yürütülmekte ancak programların işe yaramasının önünde şartlar ve imkânlar, yetersiz uzmanlık becerileri, yetersiz duyarlılık kaynaklı çok engel var." (K56; Psikolog, Kamu, Kadın)

Kamuda çalışan ve kadın alanında hizmet veren psikolog, şiddet uygulayıcıya yönelik öfke kontrol çalışmaları yapıldığını iletmiş ancak meselenin bu olmadığını, asıl meselenin kadına yönelik cinsiyet temelli şiddet olduğunu vurgulamıştır.

> *"Öfke kontrol çalışmaları daha çok Sağlık Bakanlığı çatısı altında yapılıyor diye biliyorum ancak mesele öfkenin kontrolü ya da alkol, madde kullanımı değil ki. Kadına cinsiyet temelli şiddet uygulanıyor." (K44; Psikolog, Kamu, Kadın)*

4.3.20. Kurumlar arası koordinasyon ve işbirliği

Araştırma kapsamında katılımcılara kurumlar arası koordinasyon ve işbirliği kapsamında sorular yönlendirilmiştir. Katılımcıların 39'u (%64.99) kurumlar arası koordinasyona ilişkin olumsuz yönde beyanlarda bulunmuşlardır.

Aile içi şiddet ile mücadelenin kurum için değil, kurumlar arası işbirliği ile yapılması gereken bir iş olduğu vurgulanmış, her kurumun kendi sorumluluğunu yerine getirdiği fakat birbirlerinden haberdar olmadıkları ifade edilmiştir.

> *"Bu bir kurum içi değil, kurumlar arası bir işbirliği ile yapılması gereken bir iş. 2003'de de bu söyleniyordu, bunu söylemeyen hoca görmedim bu güne kadar. Kurumlar arası ne demek, bütün kurumların aynı kafayla farklı alanlarını aynı zihniyetle bir araya getirmeleri demek." (K05; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

> *"Her kurum kendi sorumluluğunu yerine getiriyor ama kimsenin kimseden pek haberi olmuyor." (K27; Psikolog, Kamu, Kadın)*

Mağdurlarla ilgili tüm süreçlerin tek bir birimle başından sonuna takip edilmesinin iyi olacağını belirten kamu çalışanı psikolog, bu süreçte yol iz bilmeyenlerin mağdur olduğunu ifade etmiştir.

> *"Mağdurlarla ilgili tüm süreçlerin tek bir birimle başından sonuna takip edilmesi iyi olurdu. Bu halde, hangi kurumun ne yaptığı belli değil, sisteme giren çocuk ya da kadın nasıl çıkıyor belli değil, şansı olan güçleniyor, ayaklarının üzerinde duruyor, olmayan ve yol iz bilmeyen yine ortada kalıyor yine mağdur oluyor." (K15; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

Sivil toplum çalışanı sosyolog, koordinasyonu çoğu zaman şiddete maruz kalanın kendisinin yapmak durumunda kaldığını ya da çalışanların sağladığını, koordinasyonu sağlayan kişi veya kurumun takibi söz konusu olmadığında çoğunlukla sürecin aksadığını ifade etmiştir.

> *"Türkiye'deki sosyal hizmetler çok parçalı bir yapıya sahip. Birçok destek için ayrı ayrı kurumlar, ayrı ayrı birimler ve hatta kişiler ile görüşmeye çalışmak gerekiyor. Her kurumun izlediği çalışma tüzüğü, biçimi de ayrı olduğundan çatışmalar, çelişkiler, tutarsızlıklar yorucu oluyor. Kişilerin tutumu çalışmayı öznelleştiriyor ve bir standart yakalamak çok zor oluyor. Kurumları yapısı ve kişilerin görevleri hızla ve bir anda değişebiliyor. Tüm bunlar süreçte aksamalara yol açıyor. Koordinasyonu çoğu zaman şiddete maruz kalanın kendisi yapmak durumunda kalıyor ya da kurumlar içindeki özverili insanlar sağlıyor. Koordinasyonu sağlayan kişi veya kurum sıkı bir takip yapmıyorsa çoğunlukla aksıyor, takılıyor. Bağlantının koptuğu ya da sürecin başa sardığı durumlar dahi olabiliyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)*

Kamuda çalışan ve çocuk alanında hizmet veren psikolog, süreci işbirliği ile devam ettirdiklerini ve sürekli irtibat halinde olduklarını aktarmıştır. Ancak her kurumun kendi iş yükünün çok fazla olduğunu, bir de kurumlar arası bir irtibat sağlanmasının ekstra bir iş yükü getirdiğini ifade eden katılımcı, o nedenle süreci belli başlı kişilerle yürütmeye çalıştığını söylemiştir.

> *"İşbirliği ile devam ettiriyoruz sürekli irtibat halindeyiz. Ben onları arıyorum, onlar beni arıyor, ben emniyeti arıyorum, emniyet hukuk birimini arıyor, sürekli böyle bir işbirliği halindeyiz. Ya zaten her kurumun kendi iş yükü çok fazla bir de kurumlar arası bir irtibat sağlanması o biraz daha zor oluyor. Zorluktan kastım iş yükünün ağırlığı üzerine ekstra bir iş yükü oluyor. O yüzden belli başlı kişiler var mesela onlarla yürütmeye çalışıyorum." (K29; Psikolog, Kamu, Çocuk)*

Kurumların birbirleriyle işbirliği yapamıyor olmasının genel olarak ülkenin meselesi olduğunu ifade eden kamu çalışanı psikolog, eş güdümlü çalışılabilecek merkezi bir sistemin olmayışına işaret etmiştir.

> *"Kurumların birbirleriyle işbirliği yapamıyor olması bütün Türkiye'nin meselesi. Sivil topluma gelene kadar devlet kendi içinde de birbirleriyle işbirliği yapma*

konusunda sıkıntıları var. O onun ne yaptığını bilmiyor, öbürü öbürünün ne yaptığını bilmiyor. Doğru düzgün, eş güdümlü çalışılabilecek merkezi bir sistem yok." (K50; Psikolog, Kamu, Kadın)

Sivil toplumda kadın alanında hizmet veren psikolog, bireysel çaba ile ilerleyen bir işbirliği yerine bunun daha yukarıdan bir sistemle toparlanmasının çok daha faydalı olacağına işaret etmiştir.

"Bireysel çaba ile ilerleyen bir kurumlar arası işbirliği var aslında, bunun daha yukardan bir sistemle toparlanması çok daha faydalı olur. Daha kapsamlı bir hizmet verilecekken eğer o bireysel olarak benim bir çabam olmuyorsa diyelim orada, ben çabalamasam sistem içerisinde bu olmadığı için kurumlar arası işbirliği bu kadar yaygın kullanılmadığı için orası eksik kalmış oluyor. Yani verilen hizmeti aslında sadece bir görüşme yapılan odadan çıkartıp çok daha geniş bir kapsama alabilecekken bu anlamda daha dar bir kapsam alanında çalışmış oluyoruz." (K51; Psikolog, STK, Kadın)

Sistem içinde oluşan boşluğa dikkat çeken avukat katılımcı, kurumların birbiri ile koordinasyon içinde olmayışının ve çözümlerde bütüncül bir politikanın olmayışının sorunun çözümüne olumsuz etki ettiğini ifade etmiştir.

"İnsan çoklu ihtiyaç odağında olan ve hizmet alanının aynı şekilde geniş olduğu bir ağlar bütünü. Her alan kabaca kendi bulunduğu yerden çözüm üreten, bütüncül bakış olmadan kısıtlı kendi alanı içinde çözüm üreten bir şey. Sistem içinde oluşan çok boşluk var. Kurumların birbiri ile koordinasyon içinde olmayışı, çözümlerde bütüncül bir politikanın olmayışı ile sorunun çözümünde etkin ve yetkinleşme yok." (K17; SHU, STK, Kadın)

Kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğinin olmayışının şiddete maruz kalan kadını psikolojik olarak yıprattığına ve ikincil mağduriyete maruz bıraktığına işaret eden katılımcılar olmuştur.

"Kadın her aşamada farklı bir yeri arayıp, farklı bir yerden destek almaya çalıştığı için psikolojik olarak yıpranıyor ve mağdurken daha mağdur konuma düşüyor." (K31; Avukat, STK, Kadın)

"Şiddete maruz kalan kadınlar ve çocuklar şiddetle başa çıkmaya çalışıp yaşamlarını kurtarmak konusunda mücadele verirken bir de hakkı olanı

zamanında ve uygun bir şekilde elde edebilmek için kurumlarda ayrıca mücadele vermek durumunda kalıyor. Bu durum da ya kadını, çocuğu o şiddet döngüsünde bırakıyor ya da uzun uğraşlar ve bıktırıcı bir süreçten geçmeye mecbur bırakıyor." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

Sivil toplumda hizmet veren hekim katılımcı, koordinasyonun neden sağlanamadığına ilişkin görüşlerini aktarmıştır.

"Bu memlekette en zor iş koordinasyon. Öyle bir eşgüdüm çalışması çok zor. Mesleki kimlik çatışmaları, kurumsal kimlik çatışmaları, didişmeler. Bunlar olur, bazı çatışmalar normaldir ama sonuçta bunun bir prosedürü vardır ve işler yürür. Bizde öyle bir şey yok. Cumhurbaşkanlığı himayesinde yürüyen bir projede dahi koordinasyonu kurmak dünyanın en zor işi. Genellikle parayı veren bir kuruluş varsa, mesela bir banka, belirli bir oranda işleri idare etmeyi becerebiliyor. Devlet koordinasyonu sağlamaya çalışırsa bu sefer ortaya başka bir sorun çıkıyor, baya yarışıyorlar, yetki alanı gibi görüyor. Sınırları çizmek ve bir arada çalışmayı denemek çok zor. Büyün koordinasyon toplantılarında orada ister başsavcı olsun ister vali olsun, tamam efendim deseler de, arkasını döndüğü anda başka bir şey dönüyor orada. Bazı kuruluşlar işbirliği konusunda hiç de hevesli değiller, elemanları da değil, kurum hafızaları da ona uygun değil." (K39; Hekim, STK, Çocuk)

4.3.21. Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin haritalandırılması

Mevcut çalışmada, katılımcıların zihninde kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele konusunda kurum ve kuruluşlara ait net bir harita olmadığı, kurum ve kuruluşlar ile ilgili süreçler konusunda hemfikir olunmadığı gözlenmiştir. Örneğin, aile içi şiddetin önlenmesinde kurumlar arası işbirliği açısından en önemli rolün hangi kurum veya kurumlarda olduğu sorusuna yanıt veren katılımcıların 6'sı AÇSHB, 4'ü Emniyet, 4'ü AÇSHB ve Emniyet, 4'ü Emniyet ve Adalet Bakanlığı, 3'ü ŞÖNİM, 3'ü STK'lar veya kadın örgütleri, 1'i MEB ve Sağlık Bakanlığı, 1'i MEB-Sağlık Bakanlığı ve AÇSHB, 1'i Valilik, 1'i yerel yönetim ve STK'lar şeklinde yanıt vermişlerdir. Bunun dışında aşağıdaki şekilde yanıt veren katılımcılar da olmuştur.

"Kolluk kuvvetleri, Adliye, Sağlık İl Müdürlüğü, Milli Eğitim İl Müdürlüğü, İlgili STK'lar." (K42; Psikolog, Kamu, Kadın)

"İçişleri bakanlığı, kolluk birimleri bünyesinde olduğu için." (K23; SHU, Kamu, Çocuk)

"Şiddet tablosu ile karşılaşan her kurumun şiddeti bir an önce sonlandırmak ve maruz kalanlara yardımcı olmak için onlara tanınan her türlü yetkiyi kullanmaları ve diğer kurumları da harekete geçirmeleri gerektiğini düşünüyorum." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Aslında hepsi olmalı." (K14; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Bence böyle bir ayrım yapılamaz. Hepsi eşit düzeyde önemli." (K43; Psikolog, STK, Kadın)

"Hepsinin rol alması gerekiyor. Bu tek kurumun yapabileceği bir şey değil." (K15; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Sağlık bakanlığı, İçişleri bakanlığı, MEB hepsi aynı derecede bence olması gereken, bir masada oturması gerekenler, hatta Diyanet." (K16; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"Bence hepsi. Aile bakanlığı yanında emniyet, sağlık, eğitim." (K17; SHU, STK, Kadın)

"AÇSHB'nın kendi birimleri, KSGM gibi ve bağlı kurumları, ilgili bakanlıkların çalışma birimleri ve meclis komisyonları politik çerçevede. Alanda çalışan ŞÖNİM, sosyal hizmet merkezleri, kolluk, aile mahkemeleri de uygulama alanında işbirliği yapmalı." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"Adalet Bakanlığı, Aile ve Sosyal Çalışmalar Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı dersek, üçlü bir sacayağına oturtturursak, kesinlikle yaptıkları düzenlemeler birbirine uymak zorunda." (K38; Avukat, STK, Kadın)

"İlk adımda kolluk kuvvetleri olmak üzere, adli tıp, barolar, çalışma ve sosyal hizmetler bakanlığı. Diğer bir yandan bu kurumlar arası iletişim ya da kurumlar içi ortaya çıkabilen aksaklıklar neticesinde sivil toplum örgütlerine takip, yönlendirme, müdahale ve savunuculuk anlamında önemli rol düştüğünü düşünüyorum." (K57; Psikolog, STK, Çocuk)

"ŞÖNİM, 183 ve kolluk güçleri. Çünkü kadının en hızlı ulaşabileceği, herkese açık iletişim sağlayan birimler bunlar." (K49; Sosyolog, Kamu, Kadın)

"En önemliyi seçiyor olmak zorladı sanırım, çünkü hepsinin önemli olduğunu düşünüyorum. ASPB, Adalet, Sağlık, MEB gibi." (K60; Psikolog, STK, Çocuk)

Aile içi şiddetin önlenmesinde kurumlar arası işleyişin aksamasını önleyen en önemli kurum sorulduğunda yanıt veren katılımcıların 4'ü AÇSHB, 3'ü ŞÖNİM, 3'ü STK, 2'si Emniyet, 1'i Sağlık Bakanlığı ve MEB,1'i Adalet Bakanlığı, 1'i Kaymakamlık şeklinde yanıt vermişlerdir. Bunun dışında aşağıdaki şekilde yanıt veren katılımcılar da olmuştur.

"Kim sorumlu olursa olsun önemli değil, yeter ki yapılsın." (K04; Sosyolog, Kamu, Çocuk)

"Her kurum sadece kendi alanını ilgilendirdiğini düşündüğü kadarı ile işlem yapıp devamını önemsemiyor, takip etmiyor." (K12; Psikolog, Kamu, Çocuk)

"Hepsi. Her kurum sorunun sadece kendisini ilgilendiren kısmında rol alıp, sorunun çözümünden öte sorunu öteleyen ve kendi sorumluluğundan kaçıran gönderen bir durum var." (K17; SHU, STK, Kadın)

"Aksamasını önleyenin kurumlardan ziyade kişiler olduğunu düşünüyorum." (K21; Sosyolog, STK, Kadın)

"İl bazında kurumlar arası işleyişten Vali sorumlu, mülki amir ve ilde bununla ilgili bir koordinasyon kurulu var, onun da başında Vali var. Sonuçta aksaklığı önleyen o olmalı." (K43; Psikolog, STK, Kadın)

"Bence en önemli diye nitelendirebileceğimiz bir kurum yok. Ne kadar içinde bulunuyorsa, mesela ilk bize geldiyse onun için en önemli yer biziz haklarını anlatmak konusunda." (K22; Sosyolog, Kamu, Kadın)

5. Tartışma

Bu çalışmada, kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadelenin değerlendirilerek tartışılması, buradan hareketle de kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadelenin güçlendirilmesi bağlamında ihtiyaç alanlarının tespit edilmesi, daha etkin hizmet modelleri için çözüm önerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, kadına ve çocuğa yönelik aile içi şiddet ile mücadele alanında kamuda ve sivil toplumda aktif olarak çalışan meslek uzmanlarının tükenmişlik ve yaşam kalitesi düzeyleri değerlendirilmiş ve ayrıca gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen algılara ilişkin verilerin nitel analizi yapılmış, katılımcıların görüş ve ifadeleri belli temalar altında doğrudan alıntılarla sunulmuştur. Bu bölümde bulgular kısmında sunulan veriler araştırmalar, raporlar, iyi uygulama örnekleri ve önerilerle tartışmaya açılacaktır.

5.1. Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Yoğunlukla nitel yöntemle gerçekleştirilen bu karma desen çalışmada, kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadele sistemi uygulamalarına ilişkin bütüncül bir kavrayışa ulaşma çabası ile araştırmanın amacına uygun, küçük ve nitelikli bir örneklem grubuyla çalışılması tercih edilmiştir. Kamuda ve sivil toplumda çalışma ile kadın ve çocuk alanında çalışma özellikleri yönünden örneklem gruplarının birbirleri ile kıyaslanabilecek düzeyde olmasına özen gösterilmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları yere ilişkin elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışanların işlerini sevme durumu hariç diğer tüm özellikler açısından kamuda veya sivil toplumda çalışma durumu yönünden birbirlerinden farklılık göstermedikleri anlaşılmıştır. Bu özellikler yönünden örneklem gruplarının birbirleri ile kıyaslanabilecek düzeyde olduğu söylenebilir. İşini sevme durumunun, kamu ve sivil toplum çalışanları açısından farklı olmasına dair tartışma nitel verilerin değerlendirilmesi kısmında ayrıca ele alınacaktır. Ancak sivil toplum çalışanları,

STK’ların yönetim kurulunun belirlediği görev tanımı çerçevesinde tam zamanlı, yarı zamanlı ya da proje bazlı olarak çalışsa da gönüllülük çerçevesinde STK'nın ana amaç ve ideallerine inanmış, mesai saatleri dışında da çalışmaya hazır ve istekli kişiler olarak (Kurt ve Taş; 2015) değerlendirildiğinde, işini sevme durumları arasında böyle bir fark bulunması şaşırtıcı olmamıştır.

Katılımcıların çalışma alanlarına ilişkin elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, çalışanların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi almış olma ve yasal mevzuat bilgisi durumu hariç diğer tüm özellikler açısından kadın veya çocuk alanında çalışmaları yönünden birbirlerinden farklılık göstermedikleri anlaşılmıştır. Bu özellikler yönünden örneklem gruplarının birbirleri ile kıyaslanabilecek düzeyde olduğu söylenebilir. Farkın ise kadın alanında çalışan uzmanlarda avukat katılımcı sayısının fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

5.2. Ölçek Sonuçlarından Elde Edilen Bulguların Değerlendirilmesi

İlk kez Freudenberger (1974) tarafından bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu şeklinde tanımlanan tükenmişlik, daha çok doğrudan insana hizmet sunan ve insan faktörünün önemli olduğu alanlarda görülmekte, kişinin mesleğin anlamı ve amacından sapması ve kendini psikolojik olarak işinden geri çekerek hizmet götürdüğü insanlarla artık ilgilenmemesi, dolayısıyla hizmet kalitesinde düşme olarak tanımlanmaktadır (Kaçmaz, 2005; Kaya Göktepe, 2016). Birey ile çalışma ortamının etkileşiminin bir sonucu olan tükenmişliğin, günümüzde daha çok meslek ve iş ortamı ile ilgili değişkenlerden etkilenen bir sorun olarak tanımlandığı görülmektedir (Ardıç ve Polatcı, 2015). Tükenmişliğin farklı iş durumlarına göre farklı varyasyonlarda gelişebilen üç alt boyutu bulunmaktadır; (1) bireyde yorgunluk, duygusal anlamda yıpranmış hissetme, umutsuzluk gibi belirtilerin gözlendiği duygusal tükenme, (2) hizmet sunulan kişilere karşı duygudan yoksun, kayıtsız, aldırmaz hatta katı tutum ve davranışlar sergilenmesi ile kendini gösteren duygusal tükenme ve (3) bireyin kendini yetersiz

veya başarısız hissettiği, yetkin olmadığını düşündüğü kişisel başarıda düşüş (Arı ve Bal, 2008; Dolgun, 2010; Kaya Göktepe, 2016).

Mevcut çalışmada, kamuda çalışanların tükenmişlik düzeylerinin sivil toplum çalışanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma yönünden kamu çalışanları ile sivil toplum çalışanları arasında anlamlı bir fark görülmezken, kamu çalışanlarının daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları ve kişisel başarı duygusunun sivil toplum çalışanlarına göre daha düşük olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle, sivil toplum alanında çalışanlar duygusal anlamda kendilerini daha iyi hissetmekte, kendilerini daha yeterli ve başarılı görmektedirler.

Türkiye'de kamu çalışanları ile gerçekleştirilen tükenmişlik araştırmalarının, mevcut çalışmayı destekler nitelikte olduğu düşünülmektedir. Atamtürk (2010) tarafından aile mahkemelerinde 131 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, sosyal çalışma görevlilerinin duygusal tükenmişlik boyutunun orta düzeyde olduğu, düşük düzeyde duyarsızlaşma yaşadıkları ve düşük düzeyde kişisel başarı boyutu gösterdikleri görülmüştür. Karabenk (2018) tarafından dönemin İstanbul ASPB İl Müdürlüğü'ne bağlı kuruluşlarında görev yapan 239 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, orta düzeyde tükenmişlik yaşandığı bulgusu elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, kamu çalışanı sosyal çalışma görevlilerinin orta düzeyde duygusal tükenme, düşük düzeyde duyarsızlaşma gösterdiklerini ancak kişisel başarıda azalmanın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yağcı (2017) tarafından Bursa, Kocaeli ve İstanbul'da çocuk refahı ile ilgili birim ve kuruluşlarda hizmet veren 81 sosyal hizmet uzmanı ile gerçekleştirilen çalışmada ise, katılımcıların düşük düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları, kişisel başarıda azalmanın orta düzeyde olduğu görülmüştür. Aslan Açan (2018) tarafından İstanbul'da farklı sosyal hizmet kurumlarında görev yapan 152 sosyal hizmet uzmanı ile gerçekleştirilen araştırmada, duygusal tükenmişlik boyutunun orta, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarının ise düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Genel olarak çalışmamızla tutarlı bir şekilde kamu çalışanlarında duyarsızlaşmanın düşük düzeyde

olduğu ancak duygusal tükenme ve kişisel başarı duygusunda azalma anlamında kamuda çalışmanın bir risk etmeni olduğu söylenebilir. Mevcut çalışmada, bölümünü isteyerek okumanın ve mesleğini sevmenin tükenmişlik düzeyini azaltan bir etkisi olduğu görülmüştür ancak işini kısmen veya tamamen sevmediğini belirten katılımcıların tamamı kamuda hizmet veren uzmanlar olmuştur. Bu durumun tükenmişliğe yol açan etmenlerden biri olduğu düşünülmektedir. Bu konudaki değerlendirmeler, tartışmanın ilgili yerlerinde daha detaylı olarak ele alınacaktır.

Çalışma yaşam kalitesi, çalışanın işyeri çevresindeki olumlu veya olumsuz tüm çevresel faktörleri ifade eden bir kavramdır (Polat ve Erdem, 2017). Farklı meslek çalışanları, yaptıkları iş nedeniyle psikolojik olarak etkilenebilmekte ve bu durum yaşam kalitelerine yansıyabilmektedir (Yeşil ve ark., 2010). Çalışanların yaşam kaliteleri açısından üç farklı alt boyuttan söz etmek mümkündür; Bu alt boyutlar (1) bireyin işini iyi yapabilmekten aldığı zevkle ilişkili olan ve etkili bir çalışan olma becerisi ile ilgili daha büyük bir memnuniyeti temsil eden mesleki tatmin, (2) umutsuzluk duyguları ve işle başa çıkmada veya işini etkili bir şekilde yapmada zorluklarla ilişkili olan, günlük hayata da yansıyan tükenmişlik ve (3) işle ilgili aşırı derecede stresli olaylara veya başkalarının travmatik olaylarına ikincil olarak maruz kalma sonucu yaşanılan duygu durum olan eşduyum yorgunluğudur (Stamm, 2005; Yeşil ve ark., 2010). Travma sonrası stres bozukluğu yaşayan bireylerle çalışan profesyonellerin çeşitli problemler yaşadıklarının fark edilmesi ile ortaya çıkmış olan eşduyum yorgunluğunda yaşanan travma, ikincil travma olarak da tanımlanmaktadır (Hiçdurmaz ve Arı İnci, 2015).

Çalışanların yaşam kaliteleri açısından değerlendirildiğinde mevcut çalışmada, sivil toplumda çalışanların mesleki tatminlerinin kamuda çalışanlardan daha fazla olduğu görülürken, yaşam kalitesine ilişkin tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu yönünden kamu ve sivil toplum çalışanları arasında bir fark olmadığı görülmüştür.

Erdoğmuş, Aydemir, Bircan ve Sayın (2020) tarafından 216 kişi ile gerçekleştirilen araştırmada, katılımcıların genel olarak sivil toplumda çalışmaktan memnun oldukları görülmüş, çalışanların ücret ve terfi gibi dışsal faktörlerdense işin yapısı ve kişinin inanışı gibi içsel faktörlerden daha çok memnuniyet duyduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonucunun bu bağlamda, çalışmamızdaki sivil toplumda çalışanların mesleki tatminlerinin daha fazla olduğu bulgusunu açıklayabileceği düşünülmektedir. Türkçe literatürde kamu ve sivil toplum çalışanlarını karşılaştıran araştırmaların sınırlı sayıda olması dikkat çekicidir. Bunda, STK'ların kar amacı gütmeyen ve gönüllü kuruluşlar olarak tanımlanmasının, dolayısıyla STK'larda belli bir ücret karşılığında profesyonel çalışanların olabileceğinin akla gelmemesine etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Tükenmişlik ve yaşam kalitesine ilişkin tükenmişlik birlikte değerlendirildiğinde, yaşam kalitesine ilişkin tükenmişlik maddeleri tükenmişliğin günlük yaşama yansımasını da içeren sorular içerdiğinden, kamu çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin sivil toplum çalışanlarından daha yüksek olduğunu ancak bu tükenmişliğin iş yaşamı ile sınırlı kalıp, günlük yaşamlarına yansımadığını düşündürmektedir. Ancak bu konuda daha detaylı araştırma yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Mevcut çalışmada, kadın veya çocuk alanında çalışıyor olmanın tükenmişlik veya tükenmişliğin alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık taşımadığı sonucu elde edilmiştir. Ancak çocuklarla çalışanların yaşam kalitesi bağlamında tükenmişliklerinin, kadınlarla çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca kamuda çocuklarla çalışanların mesleki tatmin düzeyleri, sivil toplumda çocuklarla çalışanlara göre daha düşüktür. Aynı şekilde kamuda kadınlarla çalışanların mesleki tatmin düzeyleri, sivil toplumda kadınlarla çalışanlara göre daha düşüktür.

Karabenk'in (2018) araştırmasının sonuçları, mevcut çalışmadan farklı olarak, korunmaya ihtiyacı olan çocuklarla çalışan sosyal çalışma görevlilerinin duygusal tükenmişliklerinin diğer

alanda çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Akatlı Mertan (2009) tarafından sivil toplum alanında farklı illerden kadın danışma merkezlerinde çalışan 30 kadınla gerçekleştirilen çalışmada ise, yaşam kalitesi bağlamında katılımcıların tükenmişlik ortalamasının düşük, mesleki tatmin düzeylerinin yüksek ve eşduyum yorgunluğunun ortalama olduğu görülmüştür. Katılımcıların başvurular arasında en çok çözüm üretemedikleri, iletişimlerinin koptuğu, sonucunun ne olduğunu bilemedikleri ve özellikle de çocukların bulunduğu vakalardan etkilendiklerini ifade ettikleri aktarılmıştır. Bu bağlamda kadın alanında çalışıyor olmakla karşılaştırıldığında, çocuk alanında çalışıyor olmanın yaşam kalitesi açısından bir risk faktörü olduğu söylenebilir. Mesleki tatmin ile ilgili bulguların ise kadın-çocuk alanı farkından ziyade, kamu-sivil toplum farkına işaret ettiği düşünülmektedir.

Eşduyum yorgunluğu yönünden ne kamu ve sivil toplum çalışanları ne de kadın ve çocuk alanında çalışanlar arasında bir fark bulunmamasının, çalışılan konunun genel olarak travmatik etkisinin benzer olması ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Travma mağdurlarına profesyonel destek sunan meslek elemanlarının, hizmet verdikleri bireylerin örseleyici yaşantıları ile karşılaşmalarıyla deneyimledikleri belirtiler, anormal bir duruma verilen normal tepkiler olarak karşılanmaktadır (Kahil ve Palabıyıkoğlu, 2018). Bununla birlikte, Yanbolluoğlu (2018) tarafından Türkiye'de 2007 ile 2017 yılları arasında yapılmış olan çalışmaların derlendiği meta-analiz çalışmasında, ikincil travmanın cinsiyet, deneyim ve meslek bakımından farklılaştığı ve başa çıkma becerileri, tükenmişlik gibi bireysel faktörlerle de ilişkili olduğu bildirilmiştir.

Mevcut çalışma kapsamında meslek uzmanlarının üniversitelerin psikoloji, psikolojik danışmanlık ve rehberlik veya sosyal hizmetler bölümlerinden mezun olmaları, temelde lisans düzeyinde psiko-sosyal çalışma eğitimi aldıkları şeklinde ele alınmıştır. Katılımcıların bireysel temelde psiko-sosyal çalışma eğitimi alıp almamalarına veya eğitim durumuna göre tükenmişlik düzeyi veya mesleki yaşam kalitesi açısından bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak

alt boyutlar yönünden değerlendirildiğinde, psiko-sosyal çalışma eğitimi almayanların daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları ve doktora seviyesinde eğitim almış olan katılımcıların kendilerini lisans ve yüksek lisans mezunu olan katılımcılara göre daha yeterli ve başarılı gördükleri görülmüştür.

Gürdil Birinci ve Erden (2016) tarafından özel veya resmi kurum ve kuruluşlarda çalışan toplam 150 kişi ile yürütülen çalışmada, avukat ve ambulans görevlilerinin psikologlara göre daha yüksek düzeyde duyarsızlaşma yaşadığı saptanmıştır. Araştırmacılar tarafından bu bulgu, mesleki eğitim kapsamında travmaya maruz kalan kişilerle çalışmanın zorluklarını ve bunlarla baş etme yollarını öğrenen psikologların, kendilerini tanık oldukları travmatik olayların olumsuz etkilerinden daha iyi koruyor olabilecekleri şeklinde yorumlanmıştır. Zara ve İçöz (2015) tarafından 205 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada, travmaya maruz kalan bireylerle nasıl çalışılacağı üzerine alınan eğitim ve gözetimin, ikincil travmatik stresi önleyici bir etkisi olduğu ifade edilmiştir. Duyarsızlaşma bir tür kendini koruma refleksi olarak ele alınırsa, mevcut çalışmada elde edilen psiko-sosyal çalışma eğitimi almayanların daha fazla duyarsızlaşma yaşamalarına dair bulgunun, bir nevi kendini koruma mekanizması olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Gündüz (2020) tarafından İstanbul'da Sosyal Hizmet Merkezlerinde hizmet veren meslek elemanları ile gerçekleştirilen çalışmada, ikincil travmatik stres yönünden meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Karabenk'in (2018) çalışmasında da, sosyal çalışma görevlilerinin çalıştıkları kadro ve mezun oldukları bölümlerle tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmemiş, bu durum araştırmacı tarafından mesleki farklılıklardan çok ortak ve genel yapı içerisinde yaşanan zorluklarla ilişkilendirilmiştir. Bu alanda daha geniş bir örneklemle araştırma yapılması önerilmektedir.

Mevcut araştırmada bölümünü isteyerek okumanın, mesleğini ve/veya işini sevmenin tükenmişlik ve yaşam kalitesi üzerinde etkileri olduğu görülmüştür. Bölümünü isteyerek

okumuş olanların ve mesleğini sevenlerin hem çalışma hem yaşam kalitesi bağlamında tükenmişlik düzeyleri daha düşüktür, kendilerini daha başarılı hissetmektedirler ve mesleki tatmin düzeyleri daha yüksektir. İşini sevenlerin ise hem çalışma hem yaşam kalitesi yönünden tükenmişlik düzeyleri daha düşüktür, daha az duygusal tükenme yaşamaktadırlar, kendilerini daha başarılı hissetmektedirler ve mesleki tatmin düzeyleri daha yüksektir.

Bilgin, Emhan ve Bez (2011) tarafından sosyal hizmet alanında hizmet veren 115 kamu çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada, iş memnuniyeti ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmanın negatif ilişki içinde olduğu bulgusu elde edilmiştir. Aslan Açan'ın (2018) çalışmasında, mesleğini isteyerek seçenlerin içsel ve dışsal doyum puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı zamanda katılımcıların doyum puanları yükseldikçe daha az duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları ve kendilerini daha yeterli ve başarılı gördükleri tespit edilmiştir. Çalışma bulgularına göre, sosyal hizmet mesleğini garantili bir iş olarak seçen bireylerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma puanları, mesleği hayalleri ve idealleri olduğu için seçenlere göre daha yüksek, kişisel başarı puanları ise daha düşüktür. Araştırma bulguları ile mevcut çalışmanın tutarlı olduğu görülmektedir. Amerika'da Brown, Walters ve Jones (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, sosyal çalışmacıların iş memnuniyetinin örgütsel bağlılıkla güçlü bir pozitif ilişki gösterdiği, örgütsel bağlılığın da tükenmişlik ile negatif bir ilişkisi olduğu doğrulanmıştır.

Katılımcıların tükenmişlik hissedip hissetmemeleri bağlamında ifadeleri değerlendirildiğinde, tükenmişlik hissettiğini dile getiren katılımcıların çalışma ve yaşam kalitesi bağlamında tükenmişlik düzeylerinin ve tükenmişlik alt boyutları yönünden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin, kısmen tükenmişlik hissettiğini ve tükenmişlik hissetmediğini dile getirenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca tükenmişlik hissettiğini dile getiren katılımcılar, tükenmişlik hissetmediğini dile getirenlere göre kendilerini daha başarısız hissetmektedirler. Tükenmişlik hissetmediğini veya kısmen tükenmişlik hissettiğini dile

getirenlerin mesleki tatmin düzeyleri tükenmişlik hissettiğini dile getirenlerden daha yüksektir. Bu bulgular, tükenmişliğini ifade eden çalışanların ciddiye alınması gerektiğini düşündürmektedir. Verilen hizmetin kalitesi açısından değerlendirildiğinde ise belirtmek gerekir ki, zor zamanlardan geçerken performansın düşmesini önlemek sürekli öz farkındalık ve dikkat gerekmektedir, bu öz farkındalığın önemli bir kısmı ise tükenmişliğin belirtilerini fark etmektir (Parsonson ve Alquicira, 2019).

Mevcut çalışmada, katılımcıların oryantasyon sürecinden geçip geçmemelerinin veya süpervizyon alıp almamalarının tükenmişlik veya mesleki yaşam kalitesi yönünden herhangi bir etkisi olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Ancak özellikle işe yeni başlayanlarda ve örgüt içi iş değişikliklerinde gerekli ve etkili oryantasyon çalışmalarının yapılması, örgütlerin tükenmişliği önlemede uygulayabileceği çözüm yolları arasında sayılmaktadır (Arı ve Bal, 2008; Çalışkan, 2010; Özgüner, 2011; Özkan, 2017b). Ayrıca süpervizyon desteği alan ruh sağlığı çalışanlarının ikincil travmatik stres yaşama riskinin daha az olduğu bulgusu elde edilen Zara ve İçöz'ün (2015) çalışmasında, süpervizyonun etkin bir koruyucu faktör olduğu ve çalışanların süpervizyon ve destek grupları yoluyla desteklenmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Ben-Porat ve Itzhaky (2011) tarafından İsrail'de gerçekleştirilen araştırmada, süpervizyon memnuniyeti ile ikincil travmatizasyon ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki görülmemiş fakat problem çözme ve genel yeterlilik arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur. Gürdil Birinci ve Erden'in (2016) çalışmasında, zorlayıcı iş yeri koşulları ile birlikte meslek içi eğitim ve süpervizyon olanaklarının yetersizliği gibi değişkenlerin çalışanların üstlenilmiş travma, ikincil travmatik stres ve tükenmişlik yaşantılarına katkı yapıyor olabileceği vurgulanmıştır. Ayrıca Karabenk'in (2018) çalışmasında, kamu alanında hizmet veren sosyal çalışma görevlilerinin yarısından fazlası, süpervizyon sisteminin tükenmişliği önlemede bir yol veya yöntem olabileceğini ifade etmiştir. Bu bilgiler birlikte değerlendirildiğinde, daha derin bir çalışma ihtiyacı olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların yasal mevzuata ilişkin algılanan bilgi düzeyleri değerlendirildiğinde mevcut çalışmada, yasal mevzuat bilgisi kısmen ya da hiç olmayan katılımcıların çalışma ve yaşam kalitesi bağlamında tükenmişlik düzeylerinin, yasal mevzuat bilgisi olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca yasal mevzuat bilgisine sahip olan katılımcılar kendilerini, yasal mevzuat bilgisi kısmen ya da hiç olmayanlara göre daha başarılı hissetmektedirler ve mesleki tatmin düzeyleri daha yüksektir.

Hem alana ilişkin hem de yasal mevzuata ilişkin bilgi düzeyinin özellikle de adli alanda hizmet verirken önemli bir kriter olduğu düşünülmektedir. Çalışmamızda katılımcıların alana ilişkin bilgi düzeyleri ölçülmemiştir ancak yasal mevzuata ilişkin sorulara verdikleri cevaplar ve kendi beyanları üzerinden yasal mevzuata ilişkin algılanan bilgi düzeyleri değerlendirilmiştir. Bireyin işin gereklerini karşılayabilecek yeterliliğe sahip olmamasının, tükenme yaşanmasına yol açacak durumlar yaratabileceği ifade edilmektedir (Arı ve Bal, 2008). Bu bağlamda, genel anlamda bilgi düzeyinin tükenmişlik ve yaşam kalitesi ile ilişkisi olduğu söylenebilir. Ewers, Bradshaw, McGovern ve Ewers (2002) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, adli hemşirelere çalışma kapsamında verilen eğitimin, hizmet verdikleri kişilere yönelik bilgi ve tutumlarında önemli gelişme ve tükenmişlik seviyelerinde azalma ile sonuçlandığı görülmüştür. Finamore, Rocca, Parker, Blazdell ve Dale (2020) tarafından kişilik bozukluğu olan danışanlarla çalışan ruh sağlığı uzmanları ile gerçekleştirilen çalışmada ise, çalışma kapsamında verilen eğitim sonucunda duygusal tükenmişlikte azalma, kişisel başarıda ise artış görüldüğü aktarılmıştır. Kushnir, Cohen ve Kitai'nin (2000) çalışması ise, profesyonel güncelleme için algılanan fırsatların bile tükenmişliği azaltabileceğini göstermektedir. Ülkemizde bilgi düzeyi konusundaki araştırmaların daha çok bireylerin üstlendikleri görevleri yerine getirme konusunda, ihtiyaç duydukları becerilere ne ölçüde sahip olduğuna dair kişinin kendine olan inancını ifade eden öz-yeterlilik bağlamında yapıldığı görülmekte, öz-yeterlilik ile tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları arasında negatif bir ilişkiden bahsedilmektedir (Arslan, 2019;

Camadan, Çaylak, Yılmazlar, Yılmaz ve Kara, 2017; Kumcağız, Demir ve Karadaş, 2017; Yılmaz, 2020). Çalışmamızda doktora seviyesinde eğitim almış olan katılımcıların kendilerini lisans ve yüksek lisans mezunu olan katılımcılara göre daha yeterli ve başarılı görmelerinin de bu bağlamda değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Mevcut çalışmada, katılımcıların tükenmişlik düzeyi arttıkça yaşam kalitesinin azaldığı ve yaşam kalitesi yönünden tükenmişlik düzeyi ve eşduyum yorgunluğunun da arttığı görülmüştür. Duygusal tükenmişlik düzeyi arttıkça mesleki tatmin düzeyi azalmakta, yaşam kalitesi açısından tükenmişlik düzeyi ve eşduyum yorgunluğu düzeyi ise artmaktadır. Aynı şekilde duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş düzeyi arttıkça mesleki tatmin düzeyi azalmakta, yaşam kalitesi açısından tükenmişlik düzeyi ve eşduyum yorgunluğu düzeyi artmaktadır. Travma ile çalışırken, iş-yaşam dengesinin hizmet vermek açısından iyi işleyişi sürdürmek için son derece önemli olduğu belirtilmektedir (Parsonson ve Alquicira, 2019). İş-yaşam dengesi kurulamadığı takdirde tükenmişlik artarken yaşam kalitesinin düşmesi, literatür ile tutarlı bir bulgu olmuştur (Arı ve Bal, 2008; Başol, Sağlam ve Çakır, 2018; Çelik ve Kılıç, 2019; Kavlu ve Pınar, 2009).

5.3. Nitel Verilerin Değerlendirilmesi

Karma desen gerçekleştirilen mevcut çalışmanın bu bölümünde bulgularda sunulan nitel veriler araştırmalar, raporlar, iyi uygulama örnekleri ve önerilerle tartışılacak ve son kısımda ise kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin haritası sunulmaya çalışılacaktır.

5.3.1. İş ve görev tanımı

Bulgularda da belirtildiği üzere, mevcut çalışmada dikkat çeken konulardan biri, kamuda çalışan farklı mesleklerdeki uzmanların “sosyal çalışma görevlisi” adı altında hizmet veriyor olması olmuştur. 2005 yılında ilk düzenlemesi Resmi Gazetede yayınlanan 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (ÇKK) kapsamında, sosyal çalışma görevlisi tanımı içerisinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyal hizmet bölümleri mezunları sayılmıştır. 2012

yılındaki değişiklik düzenlemesiyle sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri mezunlarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 2013 yılında 28554 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği kapsamında ise sosyal çalışma görevlisi; psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji, sosyoloji, çocuk gelişimi, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyal hizmet bölümü mezunu meslek mensupları olarak tanımlanmıştır. Her ne kadar ilgili yönetmelikte sosyal çalışma görevlilerinin ortak görevleri dışında meslek uzmanlarının görev alanları tanımlanmış olsa da, farklı mesleki uzmanlıklara sahip çalışanlardan aynı iş ve görevin bekleniyor olması çalışmamızda önemli olduğu düşünülen bir sorun alanı olarak tanımlanmıştır. Şiddet vakalarının çözümünde, çok disiplinli ekip çalışmasının, uygulandığı ülkelerde oldukça faydalı olduğu aktarılmaktadır (Polat, 2020). Çalışmamızda katılımcılar, farklı meslek sahibi çalışanların bakış açılarının, eğitimlerinin ve katkılarının farklı olduğunu ancak kamuda mesleki uzmanlıklar ve yeterlilik anlamında bir ayrım olmadığını, bu durumun da verilen hizmeti olumsuz etkilediğini düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Meslek, özel uzmanlık bilgisi, uzun ve yoğun bir akademik hazırlık gerektiren bir iş olarak tanımlanırken, iş ise belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubu olarak kavramsallaştırılmaktadır (Tutkun ve Koç, 2018). Dünyada ve ülkemizde, meslekler piyasanın ihtiyaçlarına göre biçimlendirilirken kamu kurumlarında derleme uzmanlıkların oluşturulması gibi uygulamaların, benzer algılanan mesleklerin kendine özgü, bağımsız yapısını tehdit ettiği öne sürülmektedir (Karakuş, 2015).

Koç (2015) tarafından sosyal hizmet uzmanları ile gerçekleştirilen araştırmada, çalışmamızla paralel olarak, katılımcılar uygun pozisyonlarda istihdam edilmemelerini ve çalıştıkları hizmet alanında istekleri dışında çalışmalarını bir sorun olarak ifade etmişlerdir. Cesur ve Köksal Akyol (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sosyal çalışma görevlisi başlığı altında her meslek grubundan aynı işin beklenmesi, kamuda hizmet veren çocuk gelişimcilerin memnun

olmadıkları temel sorun olarak ifade edilmiştir. Çalışmaya katılan çocuk gelişimciler, almış oldukları eğitimin gerektirdiklerini çalıştıkları birimlerde uygulayamadıklarını, hatta çoğunlukla çocuk görmediklerini, mesleki amaç ve hedeflerini gerçekleştirme imkânı bulamadıklarını belirtmişlerdir. Karabenk'in (2018) sosyal çalışma görevlilerinin %36,8'inin aldıkları eğitim ile yaptıkları işin uyumlu olmadığını, %8,8'inin ise kısmen uyumlu olduğunu ifade ettikleri araştırmasında, bu durumun katılımcıların kendilerini yaptıkları işte yetkin hissetmemelerine, dolayısıyla da başarı duygusunun azalmasına sebep olabildiği, bunun da tükenmişliği arttıran faktörler arasında bulunduğu belirtilmiştir. Saruç ve Kayma Güneş (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise, çocuk mahkemelerinde hizmet veren sosyal çalışma görevlilerinin görev tanımları, çalışma usul ve esasları, yazılan sosyal inceleme raporlarının standardı ile ilgili uygulamada sorunlar yaşandığı aktarılmıştır.

Sosyal hizmet bölümü mezunlarının kamudaki kadro süreci sosyal hizmet mütehassısı olarak başlamış, zamanla sosyal hizmet uzmanı olarak kullanılmış ve günümüzde sosyal çalışmacıya dönüşmüştür (Karakuş, 2015). Mevcut çalışmada katılımcılar tarafından bir problem alanı olarak ifade edilen, sosyal hizmet uzmanlarının genellikle kurumlarda idareci olarak atanması durumuna ilişkin, literatürde net bir bilgiye ulaşılamamıştır. Ancak Ceylan, Gül ve Öksüz (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, araştırmaya katılan 192 sosyal hizmet uzmanı yöneticinin %25'inin sosyal hizmet alanından geldiği belirtilmiştir. Yalçın (2014) tarafından Ankara'da sığınmaevlerinde verilen hizmetlere ilişkin değerlendirmelerin incelendiği araştırmada ise, idarecilik yapan iki meslek elemanın da sosyal hizmet uzmanı olduğu görülmüştür ve katılımcılar bu durumun sonucunu iş yüklerinin artması ve yaptıkları işe göre maaşlarının yetersiz olduğu şeklinde açıklamışlardır.

Mevcut çalışmada, farklı mesleki altyapıya sahip çalışanlardan aynı iş ve görevin beklenmesinin olumsuz sonuçlarının, özellikle sosyolog katılımcılar tarafından, kendi meslekleri açısından bir sorun alanı olarak dile getirildiği dikkat çekmiştir. Sosyal bilimlerde

disiplinler arası çalışmaların yaygınlaşması sonucunda sosyolojinin son yıllarda özellikle sosyal hizmet alanı ile yakınlaştığı ifade edilmektedir (Gündüz, 2012). Ancak sosyoloji disiplininin temel çalışma alanı toplumdur, dolayısıyla olgulara makro bir açıdan yaklaşmaktadır (Çakmak Otluoğlu, 2014). Sosyoloji, sosyal çalışmayla birlikte gelişen bir bilimdir ve sosyal çalışma uygulamaları için önemli bir veri sağlayıcıdır (Barış ve Ataman, 2020). Kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadele, disiplinler arası katılımcı bir süreci gerektirmektedir ve tüm disiplinlerin bu mücadeleye kendi bakış açıları ile sunacakları ciddi katkıları olduğu düşünülmektedir. Ancak sosyolojinin ne olduğu ve ne iş yaptığı kamu kurumları ve iş piyasasında açık ve net değildir, bu nedenle sosyologların aldıkları eğitim ile kendilerinden beklenenler arasında farklar ortaya çıktığı belirtilmektedir (Kalebaşı, 2016). Erdem (2019) tarafından Sosyal Hizmet Merkezlerinde çalışan meslek elemanları ile gerçekleştirilen çalışmada, toplum odaklı hizmet veren sosyologların stresle başa çıkmada, birey odaklı psikologlara göre zorlandıkları görülmüştür. Bu konuda daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülse de, iş ve görev tanımlarının uzmanlıklarına uygun bir şekilde tekrar tanımlanmasının özellikle de sosyoloji alanı ve sosyologlar için önemli olduğu düşünülmektedir, ayrıca tüm meslekler açısından, iş ve görev tanımı konusunda meslek odalarının görüşlerinin alınması önerilmektedir.

Sosyal çalışma görevlileri söz konusu olduğunda, aile içi şiddet alanında hizmet veren meslek gruplarından birisi de daha çok çocuklarla ilgili hizmetlerde görev yapan öğretmenlerdir. AÇSHB İl Müdürlüklerinde, Sosyal Hizmet Merkezlerinde, ŞÖNİM'lerde ve kadın sığınmaevlerinde eğitim ve öğretim ile ilgili görevlere ek olarak, sosyal hizmetler ve sosyal çalışma ile ilgili görevlerde çalışan öğretmenlerin, alana ilişkin hizmet öncesi veya sırasında yeterli eğitim alamadıkları ve bu nedenle verdikleri hizmet açısından nitelik sorunuyla karşılaşıldığı bildirilmektedir (Elmacı, 2017).

Bazı meslek elemanlarının eğitim aldıkları alanda istihdam edilmemesinin önemli bir kaynak israfı olduğu, ayrıca verimsizliğe ve motivasyon eksikliğine neden olduğu Sağlık ve Sosyal

Hizmet Çalışanları Sendikası (2013) tarafından dile getirilen bir sorun alanıdır. Polis Akademisi Başkanlığı (2018) tarafından yayınlanan Aile İçi ve Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Konferansı Sonuç Raporu'nda, sosyal çalışma görevlilerinin nicelik ve niteliklerinin güçlendirilmesi gerektiği ve meslek elemanlarının iş tanımlarının ayrı ayrı yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Çetinkaya Büyükbodur (2018) tarafından 191 sosyal hizmet uzmanından 177'sinin hizmet verirken disiplinler arası rol belirsizliği nedeni ile zorlandığının tespit edildiği çalışmada, kurum ve kuruluşlarda çalışan profesyonellerin mesleki sınırlarının belirlenmesi, iş ve görev tanımlamalarının yapılmasına ihtiyaç bulunduğu ifade edilmiştir. Genç (2019) tarafından çocuk refahı alanında gerçekleştirilen çalışmada da benzer şekilde rol ve sorumlulukların net bir şekilde çizilmesi ve sınırlandırılması gerektiği, her bir meslek elemanının kendi mesleki bilgi ve becerileri çerçevesinde çalışmalar yapmasının ve çok disiplinli ekip anlayışının alana uygun bir şekilde aktarılarak hizmet verilmesinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Reçber (2018) tarafından sosyal çalışma görevlileri ile gerçekleştirilen çalışmada ise, Türkiye'de çocuklara ve kadınlara sunulan sosyal hizmetlerden başarılı sonuçlar alınabilmesi için alanında uzman olan meslek elemanlarından yararlanılması, bizzat bu özellikteki meslek elemanlarının görevlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

5.3.2. Oryantasyon

Öğrenci konumundan çalışan konumuna geçiş, mezun olunan alanla ve beklentilerle uyumlu bir iş bulma, yeterli nicelik ve kalitede denetim alma ve duygu, bilgi ve uygulama açısından sürekli büyüme ve gelişme için ihtiyaç duyulan desteği alma bakımından son derece değişken bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Glassburn, 2020). Profesyonel rollerine geçiş yapan yeni mezunlarda ve benzer şekilde yeni bir kurum veya kuruluşta işe başlayanlarda veya görev yeri değiştirilenlerde, bireylerin beklentileri ile çalışmaya başladıktan sonraki algıları arasındaki tutarsızlıktan doğan kimlik krizi tepkileri, literatürde gerçeklik şoku olarak tanımlanmaktadır (Dean, 1983; Çalışkan, 2010; Özkan, 2017b). Gerçeklik şoku ve benzeri durumlarda, yeni gelen

çalışanın başarılı bir şekilde uyumunu sağlamak için bireye bazı sosyalleşme eğitimi programları sunulmaktadır (Çalık, 2006). Örgütsel sosyalleşme adı verilen bu sürecin güdülenme, adanmışlık, bağlılık, iş doyumu, işe katılma, düşük iş gücü devri, tükenmişliği önleme gibi iş yaşamında anlamlı birçok olumlu sonucu olabileceği belirtilmektedir (Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar, 2012).

Çalışmamızda katılımcıların %88.33'ünün, örgütsel sosyalleşme sürecinin ilk basamağı olan işe alıştırma, bir başka deyişle oryantasyon sürecinden geçmedikleri görülmüştür. Oryantasyon, kurum veya kuruluşa yeni başlayan ya da bölüm değiştiren çalışanlara işe başlamadan önce veya işe ilk girdiği günlerde uygulanan bir süreçtir, işe yeni başlayan kişinin kuruma, iş arkadaşlarına, yöneticilerine ve yeni görevine uyumunu sağlamak amacıyla yapılmaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007; Güneş, 2012; Mücevher ve Erdem, 2015). Ülkemizde, çalışmamızda da görüldüğü gibi, oryantasyon ve hizmet içi eğitimlerle gerçekleşmesi gereken örgütsel sosyalleşme süreci yerine, kurumsal kültür içerisine özellikle kamu çalışanları arasında, usta-çırak ilişkisine benzer bir bağın yerleştiği gözlenmektedir (Karabenk, 2018). Atamtürk'ün (2010) araştırmasında, aile mahkemelerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin adalet sistemini tanımalarına yönelik hiçbir oryantasyon sürecinden geçmediği, mesleki veya aile mahkemelerinin işleyişi ile ilgili eğitim almadıkları aktarılmıştır.

Mevcut çalışmada katılımcılar belirsizlik ve kaygının azalması, adaptasyon sürecinin hızlanması, kurumsal misyon ve misyonu yüklenmek, kurumsal aidiyet, çalışanlar arasında standardizasyon gibi birçok açıdan koruyucu ve önleyici bir işlevi olduğunu ifade ettikleri oryantasyon sürecinin önemli olduğuna dikkat çekmişlerdir. İşe kontrollü bir şekilde başlamanın sağlanması, yanlış ve hatalı bilgilendirilmenin engellenmesi, çekingenlik, kaygı ve korkuların azaltılması gibi konular yönünden oryantasyon gerekli ve önemli bir süreç olarak ele alınmaktadır (Mücevher ve Erdem, 2015). Yer, zaman ve içerik bakımından doğru şekilde uygulanan oryantasyonun, çalışanların verimliliğinin ve motivasyonunun artmasına yardımcı

olduğu (Güneş, 2012) ve ayrıca müdahalelerin etkililiğini ve sağlanan hizmetin kalitesini artırarak kurumsal misyonu da desteklediği (Jirek, 2020) ifade edilmektedir.

5.3.3. Hizmet içi eğitim ve mesleki gelişim

Çalışmamızda değerlendirmeye anılan bir diğer konu olan hizmet içi eğitim, örgün eğitimde kazanılan mesleki bilgilerin alandaki hızlı değişim karşısında bir süre sonra yetersiz kalması nedeniyle, çalışanlara gerekli bilgi, beceri, yetkinlik ve tutumları kazandırmak üzere verilen planlı mesleki eğitim etkinlikleri olarak tanımlanmaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007).

Çalışanların hizmet verdikleri işyerlerinde başarılı bir çalışana dönüşmesi, yeni işlerine ve işyerine uyum sağlaması oldukça zorlu bir geçiş dönemidir (Çalık, 2006). Örgütsel sosyalleşme bağlamında hizmet içi eğitim, hem mesleki anlamda hem de görev yapılan yerin rol ve sorumlulukları bakımından önemli bir destek mekanizması olarak değerlendirilmektedir (Yağcı, 2017). Ancak diğer eğitimlerle birlikte hizmet içi eğitimlerin yeterli olmaması ve kariyer gelişimi konusunda oturmuş bir sistemin bulunmaması, kamu personel sisteminde bir sorun alanı olarak ifade edilmektedir (Acar, 2019).

Kadına yönelik aile içi şiddet söz konusu olduğunda şiddete maruz kalan, şiddet uygulayıcı veya şiddete tanık olanlarla bir şekilde temas eden tüm hizmet sağlayıcıların, ciddi eğitimlerden geçirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Arın, 1996). Nitekim İstanbul Sözleşmesi 15. maddesi uyarınca devletler cinsiyet eşitliği, şiddeti tespiti ve önlenmesi, şiddete maruz kalanın ihtiyaçları ve hakları, ikincil mağduriyetin önlenmesi konularında eğitimleri sağlamak ve ilgili profesyonel kadroları güçlendirmekle yükümlüdürler. TBMM Kadına Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporunda (2015) da, meslek mensuplarının toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının insan hakları gibi alanlarda hizmet içi ve mesleki eğitim programlarından geçirilmeleri gerektiği belirtilmiştir. Raporda özellikle kolluk kuvvetleri, yargı çalışanları, sosyal çalışma görevlileri, sağlık personeli ve öğretmenler gibi profesyonellerin eğitilmelerinin,

şiddetin erken tespitinde ve önlemeye yönelik tedbirler alınmasında etkili olacağı ifade edilmiştir. Ancak bununla birlikte, bu eğitimlerin içeriğinin önemli olduğu da vurgulanmıştır.

Yağcı (2017) tarafından sosyal hizmet uzmanları ile gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların çoğunun yılda en çok bir hafta hizmet içi eğitim aldıkları görülmüştür. Atamtürk (2010) tarafından aile mahkemelerinde gerçekleştirilen araştırmada, sosyal çalışma görevlilerinin görevlerini yerine getirirken yalnız kaldıkları ve birbirlerinden yardım aldıkları belirtilmiş, yeterince hizmet içi eğitim alamama ile duygusal tükenme arasında anlamlı ilişki olduğu aktarılmıştır. Kılıç (2013) tarafından benzer şekilde aile mahkemelerinde gerçekleştirilen çalışmada, sosyal çalışma görevlilerinin mülakata, staja veya oryantasyon sürecine tabi tutulmadan ve genel olarak yargı hizmetleri konusunda bilgilendirilmeden göreve başladıkları belirtilmiş ve özellikle velayet, boşanma, alanla ilgili gelişmeler ve görüşme teknikleri gibi konularda eğitim ihtiyacının olduğu aktarılmıştır. Reçber (2018) tarafından kamuda görev yapan sosyal hizmet uzmanı, psikolog, sosyolog, çocuk gelişim uzmanı ve öğretmenler ile gerçekleştirilen araştırmada da, meslek elemanlarının lisans eğitimlerinde insan hakları, mesleki etik ve sosyal adalet konusunda yeterince ders görmedikleri bilgisi elde edilmiş ve bu bağlamda hizmet içi eğitimin oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır.

Hizmet içi eğitim söz konusu olduğunda, önemli ilkeler arasında eğitimin sürekli olması, en alt düzeyde çalışandan en üst düzeyde çalışana kadar tüm personeli kapsamına alacak şekilde organize edilmesi, eğitimin gerekliliğini çalışanlara benimseterek isteklilik sağlanması, personelin katılımı ile onların ihtiyaçları doğrultusunda programlar yapılması, eğitimin çalışan personele uygun ve özendirici olması gösterilmektedir (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009). Örücü ve Yumuşak (2005) tarafından kamu kuruluşu çalışanları ile gerçekleştirilen çalışmada, hizmet içi eğitimin çalışanların davranışlarını olumlu yönde etkilemesinin hizmet içi eğitimin sıklığına, üst göreve hazırlayıcı nitelikte olmasına ve kurumun hizmet içi eğitim yöntemlerini belirlemedeki başarısına bağlı olduğu görülmüştür. Çalışmada, verilen eğitimin içeriğinin ve

uygulama alanlarının bulunmasının hizmet içi eğitimin amaçlarına ulaşılmasında önemli olduğu ancak katılımcıların verilen eğitimlerin niteliği ve içeriği ile ilgili tereddütlerinin söz konusu olduğu aktarılmıştır. Kılıç (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada da, aile mahkemelerinde çalışan sosyal çalışma görevlilerinin hizmet içi eğitimlerin sayısını, süresini ve içeriğini yetersiz buldukları ifade edilmiştir. Genç'in (2019) çalışmasında ise, katılımcıların yarısından fazlasının farklı konularda mesleki eğitim aldıkları ve hizmet içi eğitim kapsamında aldıkları eğitimler ile ihtiyaç duydukları eğitim başlıklarında paralellik olduğu, meslek elemanlarının hizmet içi eğitimleri güçlüklerle baş etme konusunda destekleyici bir faktör olarak kullandıkları görülmüştür. Ancak çalışmada, meslek elemanlarının önemli bir kısmı hizmet içi eğitimlere katılmış olsa da kuruluşlarda çalışan tüm meslek elemanlarının hizmet içi eğitimlerden yararlandırılması gerektiği konusu vurgulanmıştır. Bu durum, mevcut çalışmada da dikkat çeken bir konu olmuştur.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Planı (2020-2021) çerçevesinde farkındalık artırma ve bilinç yükseltme hedefleri arasında, ailenin korunması ve kadına karşı şiddetin önlenmesi kapsamında başlatılacak eğitim seferberliğinde seminerlerin ve eğitimlerin gerçekleştirilmesi bulunmaktadır. Hizmet içi eğitim kapsamında yürütülen bu ve benzeri faaliyetlerin, yukarıda sayılan ilkeler bağlamında ve gerçekleştirilen akademik araştırmaların sonuçlarını kapsayacak şekilde ele alınmasının, mücadele kapsamında oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Yetkinliği korumak ve geliştirmek için gerekli olan resmi eğitimin yanı sıra, alandaki eğitimleri takip etmek ve bunları deneyim ile birleştirmek etik bir sorumluluktur. Uygulamalı alanlarda hizmet veren uzmanlara, hem mesleki becerilerini geliştirmeleri hem de etik sorunlarla baş edebilmeleri için güncel araştırmalara ve tartışmalara başvurmaları önerilmekte ancak bireysel çabaların bu anlamda yetersiz kalabildiği ve yorucu olabildiği dile getirilmektedir (Öncül, 2017). Yalçın (2014) tarafından sığınmaevlerinde verilen hizmetlerin değerlendirildiği

çalışmada, personele yönelik hizmet içi eğitimin olmaması kurumsal bir eksiklik olarak değerlendirilmiş, bununla birlikte çalışan personelin kendi bilgi eksikliğinin farkında olduğu fakat hangi yolla gerekli eğitimleri alabileceklerini bilmedikleri ifade edilmiştir. Mevcut çalışmada mesleki eğitimler için vakti olmadığını, kurum dışında verilen eğitimler desteklenmediği için izin almak durumunda kaldığını, yıllık iznini kullandığı için tatil yapamadığını, kurumdan seminer veya sempozyum gibi etkinlikler için izin alamadığını belirten katılımcılar olduğu gibi kendini geliştirmek konusunda isteksizliğini ifade eden katılımcılar da olmuştur.

Ceylan, Gül ve Öksüz (2016) tarafından sosyal hizmet uzmanları ile gerçekleştirilen çalışmada, iş yoğunluğu nedeniyle kendimi geliştiremiyorum ifadesine çalışanların %25'i evet, %38'i kısmen yanıtını vermiştir. Aslan Açan'ın (2018) araştırmasına katılan sosyal hizmet uzmanlarının yarısından fazlası, mezuniyet sonrası mesleği ile ilgili herhangi bir sertifika almadığını ifade etmiştir. Berkün (2010) tarafından sosyal hizmet uzmanları ile gerçekleştirilen çalışmada, akademik anlamda mesleğin gelişimine katkı sağlayacak etkinliklerin düzenlenmesinin ve bunlara erişimin kolaylaştırılmasının performansı olumlu yönde etkileyeceği belirtilmiştir. Reçber (2018) tarafından sosyal çalışma görevlileri ile gerçekleştirilen çalışmada ise, sosyal hizmet kalitesini artırmak için meslek elemanlarının lisansüstü eğitimlere teşvik edilmesinin ve bununla ilgili yasal ve kurumsal özendirici düzenlemelerin oluşturulmasının yerinde olacağı vurgulanmıştır. Mevcut çalışmada ise, yüksek lisans dersleri için yıllık izinlerini kullanmak zorunda kaldığını belirten katılımcı olmuştur.

Çalışmamızda sivil toplumda hizmet veren meslek uzmanlarının mesleki gelişim konusunda daha olumlu deneyimler aktarmaları dikkat çekici bir bulgu olmuştur. Geleneksel kamu hizmeti yaklaşımında, kesin kurallar ve sınırlarla belirlenen görevleri yerine getiren kamu çalışanlarının, kendilerini hizmet verdikleri alanda geliştirecek etkinliklerde bulunamadıkları ifade edilirken, çalışanların yeni beceriler kazanmalarını ve bunları kalıcı hale getirmelerini

önemseyen özel sektörde bunun için kariyer ve uzmanlık alanları bulunmaktadır (Ayhan ve Önder, 2017). Kaya (2008) tarafından, kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünü analiz etmek üzere gerçekleştirilen çalışmada, özel sektör kuruluşlarının, kamu sektörü kuruluşlarına göre daha çok gelişme eğilimli ve daha profesyonel oldukları görülmüştür. Üçüncü sektör olarak anılan sivil toplumun, bu anlamda özel sektöre daha yakın olduğu söylenebilir.

5.3.4. Süpervizyon

Süpervizyon öğrenmeyi, mesleki beceri ve anlayışı geliştirmeyi, derinlemesine düşünmeyi, hizmet verilen kişinin güvenliğini ve hizmetin kalitesini iyileştirmeyi amaçlayan profesyoneller arasında geçen bir tür özelleşmiş görüşme olarak tanımlanabilir (Halpern ve McKimm, 2009). Sahada çalışanların bireysel çabalarına, bilgi erişimi ve eğitim imkânlarının artırılmasına ek olarak daha hızlı ve etkili destek mekanizmalarına duyulan ihtiyacın, klinik psikoloji uygulamalarında yaygın olan süpervizyon uygulamalarının, adli alan için de geliştirilmesi önerilmektedir (Öncül, 2017). Mevcut çalışmada katılımcıların çoğunun, süpervizyonun bir ihtiyaç olduğu konusunda hemfikir oldukları görülmektedir. Katılımcılar arasında her türlü süpervizyonun motivasyonu artırdığını, koruyucu olduğunu, tükenmişliği önlediğini, mesleki bilgi ve beceriyi arttırdığını ve bunun hem hizmet veren hem de hizmet alan için önemli olduğunu ifade edenler olmuştur. Katılımcıların yarısı süpervizyon aldığını ifade etmiştir ancak ifadelere bakıldığında katılımcıların bir kısmının akran süpervizyonundan bahsettiği, bir kısmının ücret karşılığı süpervizyon aldığı görülmüştür. Süpervizyon aldığını ve bunun hizmet verdiği kurum tarafından karşılandığını belirten katılımcıların tamamı sivil toplum çalışanıdır.

Kamuda çalışan sosyal çalışma görevlilerinin mesleki yardım ve desteğe ihtiyaç duyduğunu ve bu ihtiyacı meslektaşları veya diğer çalışma arkadaşları ile paylaşımda bulunarak gidermeye çalıştıklarını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Çetinkaya Büyükbodur, 2018; Karabenk, 2018; Yağcı, 2017). Genç (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, süpervizyonun

kurumsallaşması ve buna ilişkin çalışmaların yapılması, konuyla ilgili bakanlığın, akademisyenlerin ve meslek örgütlerinin iş birliği içinde olması önerilmiştir.

Süpervizyon uygulamasının hayata geçirilebilmesi için, süpervizyonun kurum içinde daha deneyimli bir psikolog tarafından verilmesi, benzer kurumlarda çalışan uzmanların akran destek grubu oluşturması veya meslek örgütü gibi bağımsız bir yapılanmanın altında bir paylaşım ve dayanışma ağı kurulması gibi birçok alternatif söz konusudur (Öncül, 2017). Travma ile çalışmanın, çalışanların duygusal dengesine meydan okuduğu, dolayısıyla uzmanların destek sisteminde ideal olanın, çalışmanın yeniden gözden geçirildiği güvenli, yapılandırılmış ve düzenli toplantılar olması gerektiği, bunun da bir süpervizyon ilişkisi ya da bir meslektaş destek grubu, tercihen her ikisi de olabileceği ifade edilmektedir (Herman, 2007).

Mevcut çalışmada süpervizyon ihtiyacı bağlamında travmatik aktarım ve travmanın bulaşıcılığı konularına değinen katılımcılar olmuştur. Travmatik deneyimlere maruz kalmış bireylerin, otorite pozisyonundaki herhangi birine verdikleri duygusal tepkiler, terör ve çaresizlik deneyimi tarafından deforme edilmiştir; travma bulaşıcıdır, travmatize bireylerle çalışanlar terör, öfke, umutsuzluk ve çaresizliği daha düşük bir derecede aynen yaşar (Herman, 2007). Bu konuların süpervizyon sürecinde konuşulmasının hem hizmet veren hem de hizmet alanlar için oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Bilican ve Soygüt (2015) tarafından eğitim sürecinde olan ve deneyimli terapistlerle gerçekleştirilen bir çalışmada, psikologların %75'inin, sosyal hizmet görevlilerinin %72'sinin ve psikiyatristlerin %67'sinin bireysel süpervizyon deneyimlerinin olduğu görülmüş, bireysel süpervizyona girmelerinin ana sebebi sorulduğunda, terapistlerin %46'sı eğitim, %56'sı bireysel problemler ve %60'ı gelişim şeklinde yanıt vermiştir. Çalışmamızda psikologların süpervizyon sürecine dair daha çok bilgisi olduğu ve süpervizyona ilişkin görüşlerinin diğer katılımcılara göre daha derinlikli olduğu gözlenmiştir. Bunda, süpervizyon uygulamalarının daha çok psikologlar tarafından bilinir olmasının etkili olduğu düşünülmektedir.

5.3.5. Gönüllülük

Mevcut çalışmada öne çıkan bir diğer konu, alanda çalışanların meslek veya iş seçimini ya da çalıştıkları alanı ne kadar isteyerek, severek yapıyor olmaları ile ilgili olmuştur. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bölümünü isteyerek seçtiğini, mesleğini sevdiğini, işini sevdiğini ifade ettikleri görülmüştür. İşini kısmen veya tamamen sevmediğini belirten katılımcıların tamamı kamuda hizmet veren uzmanlar olmuştur.

Çalışmamızda genel olarak kamu çalışanlarının kurumları rastgele yazdıklarını, kurumları yazarken idealist davranmadıklarını, aksi söz konusu olsa bile zaten yetkinlik, istek ve tercihlerin göz ardı edildiğini ifade eden katılımcılar olmuştur. 2002 yılından bu yana, kamu hizmetine girmek isteyen adaylar Kamu Personeli Seçme Sınavı'ndan (KPSS), çalışmayı istedikleri kamu teşkilatları tarafından belirlemiş olan en az puanı almak zorundadırlar ancak mesleki farklılıklara bakılmaksızın, tüm üniversite mezunlarının aynı sınavla değerlendirilmesi aynı zamanda eleştirilen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Şahin, 2016). Kamuda personel istihdamının özel sektöre paralel hale getirilmesi ve insan gücü analizi, personel planlaması gibi birçok konuda güncel insan kaynakları tekniklerinin uygulanması çözüm önerileri arasında gösterilmektedir (Çuhadar, 2005). Cumhurbaşkanlığı Başkanlık Sistemine geçiş süreci ile birlikte, 1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin (2018) ilgili maddeleri ile kurulan ve 48 Nolu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2019) ile teşkilat yapısı ve görevleri genişletilen İnsan Kaynakları Ofisinin görevleri arasında kamuda kariyer ve performans yönetimi ile modern insan kaynağı yönetim modellemelerinin hayata geçirilmesi için projeler geliştirmek bulunmaktadır. Kamu ve özel sektör kurumları, üniversiteler ve meslek odalarının işbirliği sayesinde işgücü talebi ve arzının uyumlu hale getirilmesi, nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ve yeteneklerine uygun alanlarda istihdam edilmesinin hedeflendiği projeler ile ilgili henüz tam anlamıyla somut bir çalışma söz konusu olmasa da bu anlamda çalışmaların başladığı görülmektedir (Kılınç, 2020).

Yağcı (2017) tarafından sosyal hizmet uzmanları ile gerçekleştirilen çalışmada, hizmet verdikleri kuruma kendi isteği ile atanan katılımcıların oranı %67,9 iken, kendi isteği ile atanmayanların oranı %32,1'dir. Ayrıca katılımcıların neredeyse yarısı olanakları olsa başka bir sosyal hizmet kurumunda ve yarısından fazlası sosyal hizmet alanından farklı bir alanda çalışmayı düşündüklerini ifade etmişlerdir. Karabenk'in (2018) çalışmasında da, sosyal çalışma görevlilerinin yarısından fazlası fırsat bulduğunda sosyal hizmette farklı bir alanda çalışmayı düşündüğünü dile getirmiştir. Yalçın'ın (2014) çalışmasında ise, sığınmaevlerinde çalışan 10 kişiden 6'sı, çalıştıkları alanı sevdikleri için yaptıkları işi de sevdiklerini belirtmişlerdir. Çalışmada elde edilen bulgulara göre, mesleğini seven kişiler, kadın ve çocukla ilgili konulara ilgi duymaktadırlar ve bu ilgi duydukları alanla ilgili bir şeyler yapmayı da sevmektedirler.

Zor durumda olan kişilerle temas etme ve alanın güçlüğü nedeniyle, hizmet verilene ve kuruma karşı özgeci davranışlar sergilemeleri gereken çalışanların başarılı olabilmeleri için işlerini özümsemeleri, hizmet etmekten ve fayda sağlamaktan mutluluk duymaları ve bunun sorumluluğunu taşımaları gerekmektedir (Giderler, 2015). Ancak kamuda genel olarak, sosyal psikoloji bağlamında araştırma yapmayı gerektiren bir iş yapmama kültürünün hâkim olduğu dile getirilmektedir (Acar, 2019). Bu konuya ilişkin ifadelere mevcut çalışmada da rastlanmıştır. Kamunun özel sektörde başarısız olacağını düşünen veya ne iş yaptığını umursamayan, işi ciddiye almayan kişiler tarafından tercih edildiğini veya tecrübesiz meslek uzmanları tarafından yüksek lisans eğitimine devam ederken gelir sağlamak üzere özel sektöre bir geçiş yeri olarak görüldüğünü ifade eden, çalışmak istemediği halde gitmek için çaba sarf etmeyen, çok istekli gelmediği için öğrenmeye çalışmayan iş arkadaşlarından bahseden katılımcılar olmuştur.

Mevcut çalışmada sivil toplumda hizmet veren katılımcıların ifadelerine paralel olarak, STK'larda hizmet veren çalışanlar ise hizmet verdikleri kurumları, mesleklerini icra ettikleri bir yerden ziyade manevi olarak tatmin oldukları ve aidiyet duydukları kurumlar olarak

algıladıkları belirtilmektedir (Kurt ve Taş, 2015). Kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadele gibi zorlayıcı alanlarda, daha büyük bir sosyal hareketle yakın bir uyum içinde olma duygusu, hizmet verenlerin karmaşık ihtiyaçları ve derinlemesine kökleşmiş zorlukları olan travmaya maruz kalmış kişilerle çalışmaları sırasında deneyimleyebilecekleri cesaret kırıcı duyguları azaltabilmektedir (Kulkarni, Bell, Hartman ve Herman-Smith, 2013). Nitekim mevcut çalışmada da, sivil toplumda hizmet veriyor olmayı motivasyon kaynağı olarak tanımlayan, bu alandan beslendiğini ifade eden katılımcılar olmuştur. Araştırma ve savunuculuk faaliyetlerine katılmak, hizmet verenleri kadına yönelik aile içi şiddeti toplum düzeyinde ortadan kaldırmak için çalışmak üzere "büyük resme" dahil edebilen bir başa çıkma stratejisi olarak tanımlanmaktadır (Kulkarni ve ark., 2013).

Meslek sadece para kazanma yolu değildir, aynı zamanda bir tür kendini ifade şekli ve kendini gerçekleştirme aracı (Tuzcuoğlu, 1994) dolayısıyla da sosyal kimliğin önemli bir parçasıdır (Jenkins, 2016; Ulfsdotter Eriksson ve Linde, 2014; Yiğit, 2020). Mevcut çalışmada işini sevmemenin mutsuzluğu beraberinde getirdiği, şiddetle mücadele alanının, sevilerek yapılmadığında çalışanları tüketmeye müsait bir alan olduğu gündeme gelmiştir. Ancak tam tersi durumda, söz konusu travmatik deneyimler ile çalışmak olduğunda işini severek yapan, bu işe gönül vermiş çalışanlar kendileri ve hizmet verdiklerinde bütünleşme kapasitesini sürekli besleyerek, kendi bütünlüklerini derinleştirirler; temel güvenin, hayatın başlangıcındaki gelişimsel başarısı olması gibi, bütünlük de olgunluğun gelişimsel başarısıdır (Herman, 2007). Kadına yönelik aile içi şiddet alanında hizmet vermek, çalışanlar için son derece tatmin edici, anlamlı ve yaşamı değiştiren bir deneyim de olabilir (Kulkarni ve ark., 2013).

5.3.6. Tükenmişliğe ilişkin ifadeler

Zorlayıcı öykülerin, travmatik anıların ayrıntılarını dinleme, hazmetmesi kolay olmayan bilgilere sahip olma gibi durumlara maruz kalan alan çalışanları, bu olaylardan dolaylı olarak etkilenebilmektedir (Yılmaz, 2019). Adli alanda zorlu yaşam öyküleriyle karşılaşmak başlı

başına stres kaynağı olabilmekte, çalışanlar bu duygusal yükle birlikte kurum içi çatışma gibi çeşitli güçlüklerle karşılaştığında tükenmişlik geliştirebilmektedir (Öncül, 2017). İş tanımının belirsizliği, görev tanımı ve görev yetkisi arasında uyumsuzluk olması, kişi-iş uyumsuzluğu, iş yükünün fazla olması ve hizmet içi eğitim veya kariyer geliştirme imkânının olmaması tükenmişliğe yol açan ve çalışma ortamından kaynaklanan etkenler arasında sayılmaktadır (Arı ve Bal, 2008; Kaya Göktepe, 2016). Mevcut çalışmada katılımcıların çoğu kendini kısmen veya tamamen tükenmiş hissettiğini belirtmiş, tükenmişlik bağlamında kendini yetersiz hissettiğini, motivasyon kaybı yaşadığını, duyarsızlaştığını, ümitsizliğe düştüğünü, öfkelendiğini, iş erteleme gibi sorunlar yaşadığını ve hatta psikosomatik olarak olumsuz duygularını dışa vurduğunu ifade eden katılımcılar olmuştur.

Çalışmamızla tutarlı olarak Yağcı (2017) tarafından kamuda çalışan sosyal hizmet uzmanları ile gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların %79'unun meslek yaşamları boyunca tükenmişlik yaşadıklarını beyan ettiği aktarılmıştır. Katılımcıların kendilerini nasıl hissettiği sorulduğunda en çok verilen cevabın gergin/stres altında seçeneği olduğu görülmüştür, bunu mutlu seçeneği takip etmiştir. Çalışmada en az işaretlenen duygu durumu ise boş vermişlik olmuştur. Karabenk'in (2018) çalışmasında da benzer şekilde işyerinde ve işle ilgili konularda kendilerini nasıl hissettiği sorulan sosyal çalışma görevlilerinin %64,9'unun gergin, kaygılı ve endişeli, mutsuz gibi olumsuz duygu halleri yaşadıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Çetinkaya Büyükbodur (2018) tarafından sosyal hizmet uzmanları ile gerçekleştirilen araştırmada ise, katılımcılar arasında çaresizlikten sonra en çok öfke sonra da üzüntü duygularının ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Mevcut çalışmada, sadece mecbur olduğu için kamuda çalışmaya devam ettiğini belirten, kamuda hizmet vermeye devam etmeyi düşünmediğini ifade eden, ayrılmak istediği için dilekçe verdiğini dile getiren katılımcılar olmuştur. Gönüllülük kısmında da aktarıldığı üzere, kamu çalışanları arasında başka yerde veya başka alanda çalışmak isteyenlerin sayısı hiç de az

değildir (Yağcı, 2017; Karabenk, 2018). Bu bağlamda, çalışma ortamının güvensizliği, stres veya çalışanın psikolojik sorunlar yaşaması sebebiyle kişinin talebi üzerine gerek il içindeki kuruluşlara rotasyon şeklinde veya il dışına tayinlerinin yapılması gerekliliği Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (2013) tarafından dile getirilen bir çözüm önerisi olmuştur.

Mevcut çalışmada tükenmişlik ve ikincil travma bağlamında özbakımın önemini vurgulayan katılımcılar olmuştur. Zor koşullara dayanabilme, adapte olma veya zor koşullardan sonra hızlıca toparlanma ve önceki şartlara geri dönme becerisi olarak tanımlanan dayanıklılık veya psikolojik sağlamlık, sosyal hizmet çalışmasıyla ilişkili olumlu sonuçlarda kilit bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Genç, 2019; Wachter, Schrag ve Wood, 2019). Süreğen biçimde travmatik tanıklıklar yaşamak, dayanıklılık bağlamında stres yönetimini ve özbakımı yaşamın bir parçası haline getirmeyi gerektirmektedir (Yılmaz, 2019). Ayrıca süpervizyonun da psikolojik dayanıklılığı geliştirmede önemli bir etkisi bulunduğu ifade edilmektedir (Genç, 2019).

Tükenmişlik bireyler kadar kurumlar açısından da önemli sonuçları olan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Arı ve Bal, 2008; Dolgun, 2010; Kaya Göktepe, 2016). Dolayısıyla aynı zamanda bir sistem sorunu olarak ele alınması gereken tükenmişliği önlemek için görev tanımlarının açık ve net olması, işe yeni başlayan kişinin oryantasyon programına katılımı ve süpervizyon alması, çalışanlara gereksinim duyduğu sürekli eğitim olanaklarının sağlanması organizasyon düzeyinde iş yeri yöneticileri düzeyinde yapılması gerekenler arasında sayılmaktadır (Kaçmaz, 2005).

5.3.7. Yasal mevzuat ve uygulanması

Kanunlar detaylı düzenlemeler getirse de, kadın sorunu kendisini en çok uygulamada göstermektedir, Türkiye'de hem 4320 hem de 6284 sayılı Kanun döneminde kanunların ihlal edildiği hatta hiç uygulanmadığı durumlarla karşılaşılmıştır (Özgül Kalafat, 2019). Bu durumun

mevcut çalışmada, çalışmaya katılan ve yasal mevzuatı kısmen de olsa bildiğini ifade eden uzmanların hemfikir oldukları bir sorun alanı olduğu görülmüştür.

Alican Şen (2018) tarafından Antalya, Bursa, Gaziantep, Samsun ve Malatya ŞÖNİM yöneticileri, sağlık kurumu ve emniyet görevlileri, aile mahkemesi hâkimleri ve baro kadın komisyonu avukatları ile gerçekleştirilen çalışma da aynı soruna işaret etmektedir. Katılımcılar, yasanın önemli ve şiddete maruz kalan açısından koruyucu bir yasa olduğunu, yasanın özünde bir sıkıntı olmadığını ancak yasanın uygulamaya geçirilmesinde sıkıntı yaşandığını ifade etmiş, yasada eksiklikler olsa bile mevcut haliyle uygulandığı takdirde şiddetle mücadelede etkin olabileceğini belirtmişlerdir.

Çalışmamız kapsamında katılımcıların değindiği konulardan biri, verilen uzaklaştırma kararlarının süresi ve niteliği olmuştur. Raporlar ve araştırmalar, çalışmamızla benzer sonuçlara işaret etmektedir. Mor Çatı 6284 Sayılı Kanun Uygulamaları İzleme Raporu'nda (2014), kanun kapsamında verilen kararların çoğunlukla benzer tedbirleri içerdiğinin görüldüğü ancak kadınların taleplerinin ve ihtiyaçlarının karar verilen tedbirlerden daha kapsamlı olabildiği belirtilmiş, Türkiye'de Erkek Şiddetiyle Mücadele Mekanizmaları İzleme Raporu'nda (2016) da olayın içeriği değerlendirilmeden, kısa süreli ve birbirinin aynısı koruma kararlarının verilmeye devam ettiği aktarılmıştır. Kadınların özel koşulları dikkate alınmadan birçok tedbir kararının bir arada alınması, Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nda (2015) kadınlar ve uzmanlar tarafından en çok dile getirilen sorun olmuştur. Polis Akademisi Başkanlığı Raporu'nda (2018) ise, vaka özelinde koruyucu, önleyici tedbir kararı alınmayıp bütün vakalara aynı tedbirler verildiğinde, bu tedbirlerin uygulanmasının sorun haline geldiği özellikle vurgulanmıştır. Pehlevan (2019) tarafından kadın cinayetleri bağlamında kamu ve sivil toplum çalışanları ile yapılan çalışmada da elde edildiği görülmüştür; sivil toplum ve medya çalışanları, verilen uzaklaştırma kararlarında son dönemde sürelerin kısa tutulduğunu ve bunun adeta genel bir uygulamaya dönüştüğünden bahsetmişlerdir.

İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi tarafından düzenlenen Rapor'da (2020), İstanbul Barosu Adli Yardım Merkezlerinde 2019 yılında tedbir kararı alınan 1253 dosya incelenmiştir. Rapora göre, tedbir kararlarının gecikmeksizin verilmesi hükmüne rağmen 393 karar aynı gün, 481 karar 1 gün sonra, 130 karar 2 gün sonra, 40 karar ise 7 günden fazla sürede verilmiştir. Hâkim tarafından verilen koruyucu tedbir kararları kapsamında incelenen kararların hiçbirinde müşterek yerleşim yerinden ayrı yerleşim yeri belirlenmesi veya aile konutu şerhi tedbirine rastlanmamıştır. İncelenen tedbir kararlarının sadece 1 tanesinde iş yerinin değiştirilmesi, 1 tanesinde de kimlik ve ilgili bilgi ve belgelerin değiştirilmesi maddesi kapsamında tedbir kararı verildiği görülmüştür. Önleyici tedbir kararları açısından ise incelenen kararların yaklaşık %93'ünde şiddet tehdidi, hakaret, aşağılama veya küçük düşürmeyi içeren söz ve davranışlarda bulunmaması kararı verilmiş, rapora göre en çok verilen tedbir kararı bu olmuştur. İncelenen dosyaların %25'inin uzaklaştırma ve müşterek konutun şiddet mağduruna tahsis edilmesi, yaklaşık %78'inin yaklaşmama kararı olduğu görülmüştür. Korunan kişiyi iletişim araçlarıyla rahatsız etmeme kararı, incelenen kararların %73'ünü oluşturmaktadır. İncelenen tedbir kararlarının kabul edilen 1218'inde tedbir sürelerinin 169'unda 1 ay, 295'inde 2 ay, 194'ünde 3 ay, 94'ünde 4 ay, 8'inde 5 ay, 224'ünde 6 ay ve 1 kararda 20 gün olduğu görülmüştür. Rapora göre incelenen dosyalarda tedbir kararlarına aykırılıktan zorlama hapsine dair bir karara rastlanmamıştır.

2016-2018 yılları arasında polis ve jandarma kayıtlarına geçen kadın cinayetlerinde, hakkında verilen önleyici tedbir kararını ihlal ettiği anlaşıldığı halde zorlama hapsi kararının verilmediği vakalar bulunduğu görülmüştür (Taştan ve Küçüker Yıldız, 2019). Çalışmamızda tedbir kararına aykırılık durumunda her zaman etkin bir yaptırım olmadığına dair görüş ve deneyimlerini aktaran katılımcılar olmuştur. Katılımcılar arasında uzaklaştırma kararının ihlali durumunda verilen disiplin hapsi konusunda hâkimlerin isteksiz olduğunu, uygulanması gereken hapis cezalarının verildiğine tanık olmadığını veya çok az tanık olduğunu, verilse de

süresinin çok düşük ve etkisiz olduğunu ifade eden katılımcılar olmuştur. Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nın (2015) sonuçları da, koruma tedbir kararlarını ihlal eden kişilere uygulanan zorlama hapsi konusunda hâkimlerin görüşünün, zorlama hapsinin niteliğinin belirsiz olduğu, insanların savunmalarının alınması gerektiği ve uygulama birliğinin sağlanması yönünde olduğunu göstermektedir.

Ayata, Eryılmaz ve Kalem (2011) tarafından, Türkiye'de Kadınların İnsan Haklarına Saygının Güçlendirilmesi Projesi kapsamında dönemin 4320 sayılı Kanun'unun hâkim, savcı ve avukatlar tarafından nasıl algılandığını ve uygulandığını ortaya koymak üzere gerçekleştirilen çalışmada, bir hâkim, evden uzaklaştırma kararı verebilmek için şiddete maruz kalanı korurken, şiddet uygulayıcıyı da korumak durumunda olduklarını ifade etmiştir. Şiddet uygulayıcıyı uzaklaştırdıkları zaman onun nerede ve nasıl barınabileceğini de düşünmelerini gerektiğini belirten hâkim, çok ileri gidildiğinde ve şiddet olayı raporlarla ispatlandığında çok az sayıda uzaklaştırma kararı verdiklerini anlatmıştır. Aynı çalışmada bir diğer hâkim, uzaklaştırılan kişi için barınma mekanizmaları bulunmaması nedeniyle uzaklaştırma tedbiri vermek için sağlık raporu veya ağır şiddete ilişkin başka deliller aradığını açıklamıştır. Araştırmacılar hâkimlerin anlatılarında, mevcut toplumsal yapının değerleri ve kuralları nedeniyle, erkeğin evden uzaklaştırıldığı ve kadının gidecek güvenli bir yeri olmadığı durumlarda, şiddet olasılığının arttığının aktarıldığını vurgulamışlardır.

Pehlevan (2019) tarafından, kadın cinayetleri konusunda kamu ve sivil toplum çalışanları ile yarı yapılandırılmış görüşmelerin yapıldığı çalışmada, görüşme yapılan bir hâkimin, tedbir kararı veya uzaklaştırma kararı verecekse süreyi çok uzun tutmadığını ifade ettiği alıntıya yer verilmiştir. Çalışmadaki alıntıya göre görüşülen hâkim, uzmanların kendilerine öfkenin bir eğri çizdiğini, önce yükselip, bir süre aynı şiddette devam edip, sonra zaman içinde azaldığını ve bu sürenin ortalama 10-15 gün olduğunu öğrettiğini, o nedenle evli çiftler söz konusu olduğunda 6 ay uzaklaştırma vermediğini dile getirmiştir. Örneğin çocuk varsa ve evin tek geçim kaynağı

kocaysa kadının daha çok mağdur olduğunu, kocanın artan öfkesinin hedefi haline geldiğini, üstelik parasız kaldığını düşündüğünü aktarmıştır. Şiddet uygulayıcının öfkelenmesinin uzaklaştırma kararlarını negatif etkilemesi bağlamında, görüşme yapılan sivil toplum çalışanı ve avukat katılımcılar, 6284 sayılı Kanun kapsamında bu ve benzeri olumsuz durumların önüne geçilmesini mümkün kılan imkânlar olduğunu ancak bunların tam anlamıyla uygulanmadığını gündeme getirmişlerdir. Çalışmada dikkat çeken bir başka alıntı, savcılık makamından bir katılımcıya aittir; şiddet döngüsü içerisindeki kadınları, şiddetin içinden çıkmamak için direndikleri ve bunu da mahkemeyi kullanarak yaptıkları şeklinde yorumlamıştır. Bu yorumun, aslında kadına yönelik aile içi şiddetin dinamiğinin anlaşılmadığının bir göstergesi olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Aile içinde şiddet uygulanıyorsa bunun kolay kolay değişmeyeceğinin bilincinde olmak, şiddetin nasıl oluştuğu ve hangi evrelerden geçtiği konusunda bilgi sahibi olmak ve kadınların her defasında aile içi şiddet döngüsünün tuzağına düşebileceğini hatırda tutmak önemlidir (Arın, 1996; Güney, 2017).

6284 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde, barınma tedbiri ve korunma tedbirine ilişkin kararlar, ilgili kolluk amirlerince de alınabilmektedir. Bu durumda, kolluk amiri evrakı en geç kararın alındığı tarihi takip eden ilk işgünü içinde mülki amirin onayına sunmalıdır, mülki amir tarafından kırk sekiz saat içinde onaylanmayan tedbirler kendiliğinden kalkar. Kanunda gecikmesinde sakınca bulunan halin ne olduğu 6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği'nde tanımlanmıştır. Ancak Mor Çatı Raporu'nda (2016), bu yetkiye rağmen, kolluk kuvvetlerinin şiddet uygulayıcıyı evden uzaklaştırmadığına dair pek çok örnek bulunduğu ifade edilmiştir. Çalışmamızda bu yükümlülüğün çok önemli olduğunu ancak sorumluluk gerektirdiğini ve kimsenin bu sorumluluğu kolay kolay almadığını veya bazen yetkililerin farkında olmadığını, yetkisi olduğu belirtilmesine rağmen uygulanmayabildiğini ifade eden katılımcılar olmuştur.

İstanbul Sözleşmesi 50. maddesi uyarınca, devletler sorumlu kolluk kuvveti birimlerinin şiddete maruz kalana derhal koruma sağlayarak hızlıca ve gereken biçimde karşılık verilmesini temin edecek gerekli tedbirleri alacaklardır. Sözleşmenin 52. maddesi uyarınca ise, ani tehlike durumlarında aile içi şiddet uygulayıcılarının, risk altındaki kişinin ikametgâhını yeterli bir süre için terk etme emri verme ve ikametgâha girmesini veya risk altındaki kişiyle temas etmesini yasaklama yetkisi verilmesini temin edecek tedbirleri alacaklardır. İçişleri Bakanlığı Genelgesinde (2020) de, şiddete maruz kalanın hayati tehlikesinin bulunması halinde, talebi olup olmadığına bakılmaksızın, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde kolluk amirleri tarafından gerekli koruyucu tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır.

İstanbul Sözleşmesi, acil durum engelleme emri düzenleme görevini taraf devletlerin takdirine bırakmaktadır, ülkeler acil durum engelleme emrini farklı hukuk alanlarına yerleştirmeyi seçmişlerdir (Logar ve Niemi, 2017). Bu bağlamda Avusturya'da Şiddete Karşı Koruma Yasası kapsamında uygulanan ayak basma yasağı dikkat çekici bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Mor Çatı (2017a) tarafından kadına yönelik şiddetle mücadelede iyi uygulamalar kapsamında örnek gösterilen ayak basma yasağı, polis tarafından durum değerlendirmesi ve tehlike analizi yapılarak şiddet uygulayıcıyı evden uzaklaştırmak üzere 14 gün süreyle verilebilmektedir ve yasağın verildiği andan itibaren 3 gün içerisinde yasağa uyulup uyulmadığının polis tarafından en az bir kere kontrol edilmesi gerekmektedir.

Mevcut çalışmada katılımcılar tarafından üzerinde durulan konulardan biri de tek taraflı ısrarlı takip olmuş, konunun ciddiyetle ele alınması gerektiği belirtilmiş ve suç olarak tanımlanması talebi dile getirilmiştir. Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nın (2015) sonuçları, tek taraflı ısrarlı takip nedeniyle bir kurum veya kuruluşa başvurmuş kadınların %53'ünün bir sonuç alamadıklarını, önleyici tedbir veya koruyucu tedbir kararı alınan başvuruların oranının ise düşük düzeylerde kaldığını göstermektedir. Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM) Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesinde İstanbul

Sözleşmesi çalıştay raporunun genel değerlendirmesinde (2015), tek taraflı ısrarlı takibin ayrı bir suç olarak düzenlenmesi gerektiği vurgulanmış, işlenen eylemlerin taciz veya sarkıntılık eylemleri olarak ele alınmasının kadınları tek taraflı ısrarlı takip fiiline karşı korumasız bıraktığı ifade edilmiştir. Bu, çalışmamızda da gündeme gelen bir konu olmuştur. Maruz kalan kadınların hayatını cehenneme dönüştürebilen tek taraflı ısrarlı takibe konu olan eylemlerin basit taciz, sükûnu bozma gibi suçlarla yargılandığı, bu davalarda veirlen kararların çoğunlukla erteleme veya para cezası gibi hafif cezalarla sonuçlandığı ifade edilmiştir.

İstanbul Sözleşmesi'nin 34. maddesi uyarınca, taraf devletler kişinin kendisini güvende hissetmesini önleyecek şekilde korkutacak, kasıtlı bir biçimde tekrarlanan tehditkâr davranışların cezalandırılmasını temin edecek gerekli yasal veya diğer tedbirleri almakla yükümlüdürler. GREVIO tarafından yayınlanan 2018 tarihli Türkiye Değerlendirme Raporu'nda, tek taraflı ısrarlı takibe ilişkin kovuşturmaların eziyet, tehdit, şantaj, mahremiyetin ihlali gibi suçların kapsamı içinde kaldığı belirtilmiş, bu hükümlerin hiçbirinin tek taraflı ısrarlı takip suçunun ciddiyetini yansıtmadığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda, tek taraflı ısrarlı takibin TCK'da ayrı bir suç olarak tanınması ve dijital ortamdaki olası tezahürleri göz önünde bulundurularak, etkili ve caydırıcı bir ceza ile cezalandırılması GREVIO tarafından verilen tavsiyelerdendir.

Mevcut çalışmada dile getirilen konular arasında, bireylerin kendi hakları ile ilgili yeterli bilgiye sahip olmayışları ve yasa uygulayıcıların yasaları uygulama konusundaki gelişim ihtiyacı bulunmaktadır. Kelebek (2016) tarafından aile içi şiddete maruz kalmış ve boşanmış kadınlarla gerçekleştirilen çalışmada, kadınların maruz kaldıkları şiddet ve başvuracakları yerler hakkında farkındalık sahibi olmadıklarından şiddet yaşantısının devam ettiği, özellikle 6284 sayılı kanuna ilişkin bilgi eksikliğinin, kadınların şiddet ortamında daha uzun süre yaşamasına neden olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte günümüzde çok sayıda ülke aile içi şiddetle ilgili kanunlar çıkartmış olsa da, pek çok yetkilinin ya yeni kanunlardan habersiz ya da

bunları uygulamaya isteksiz olduğu, sistem içindeki görevlilerin sıklıkla bir bütün olarak toplumda egemen olan önyargıları paylaştıkları görülmektedir (WHO, 2002). Oysaki etkin ve mağdur merkezli adli süreç sonucu gelişen failden korunabilme duygusunun, dinlenerek değer görme düşüncesi ile öz saygının artmasının ve hayatı kontrol edebilme düşüncesinin mağduriyeti azaltmada etkili olabileceği belirtilmektedir (Işıktaç, 2016). Bu bağlamda karşımıza "savunucu" kavramı çıkmaktadır.

Dünyada kamuda ve sivil toplumda savunucu olarak adlandırılan meslek elemanları, şiddete uğramış kadınlarla birebir çalışarak kadınlara bilgi vermekte ve tavsiyelerde bulunmakta, özellikle hukuk sisteminin, sosyal hizmetler gibi karmaşık konularda yardımcı olmakta, şiddete maruz kalanın haklarına odaklanarak görevlerini polis karakolları, savcılık ve hastane gibi çeşitli kurumlarda yürütmektedirler (WHO, 2002). Kendi önyargılarının ve kültürel körlüklerinin farkında olma, alternatif stratejiler için beyin fırtınasına yardımcı olma, kaynakları kontrol eden kişilere nasıl ulaşılacağını bilme gibi önemli beceri ve yetkinliklere sahip savunucuların, haklarını ve çıkarlarını temsil etmek için ortaklık kurarken, destekleyici ilişkiler içinde bulunduklarında, şiddete maruz kalan kadınların uzun vadeli güvenliği ve refahı bağlamında önemli bir ihtiyacı karşıladıkları görülmektedir (Sullivan ve Goodman, 2019). Polis ve mahkemelerle baş etmeye çalışırken genellikle kafası karışık, şüpheli ve yalnız hisseden kadınlarla, destekleyici ve empatik davranarak kadınlara değerli bilgiler aktaran savunucular arasındaki ilişki, kadınların yasal süreçleri sonuna kadar götürmelerini sağlamaktadır (Weisz, 1999). Aile içi şiddet savunuculuğu hem bir sosyal hareket hem de sosyal hizmet uygulaması müdahalesidir; Amerika'da 2 eyalette 22 aile içi şiddet savunucusu ile derinlemesine görüşmelerin yapıldığı bir çalışmada (Wood, 2014) katılımcıların 18'inin aile içi şiddet geçmişi olduğu, kişisel motivasyon ile alana girdikleri, güçlendirme ve güçlü yönlere dayalı bakış açısı, umut ve inançla savunuculuk yaptıkları görülmüştür. Savunuculukta kadın temelli bakış açısına sahip olmak önemlidir; 26 aile içi şiddet savunucusu ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada

(Nichols, 2013) elde edilen bulgular, feminist kimlikleri ve ideolojileri olan savunucuların, aile içi şiddete maruz kalan kadınlar için günümüzde mevcut olan tüm sosyal hizmetleri ve adalet sistemi kaynaklarını üretmiş olan sosyal değişim aktivizmi yaklaşımını benimsediklerini göstermektedir.

Kadına ve çocuğa yönelik aile içi şiddetin de dâhil olduğu adli alanda herhangi bir hizmet verirken, kamuda veya sivil toplumda fark etmeksizin, durumu tüm yönleriyle kavrayabilmek ve gerektiğinde hizmet verilen kişiyi yönlendirebilmek açısından yasal mevzuata ilişkin bilgi düzeyinin önemli bir unsur olduğu düşünülmektedir. Ancak çalışmamızda, alanda aktif çalışan katılımcıların bir kısmı, hizmet verdiği alana ilişkin yasal mevzuatı kısmen veya hiç bilmediğini ifade etmiştir. Tartışmanın nicel kısmında da belirtildiği üzere, yasal mevzuat bilgisi kısmen ya da hiç olmayan katılımcıların hem çalışma hem yaşam kalitesi bağlamında tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, yasal mevzuat bilgisine sahip olan katılımcılar kendilerini daha başarılı hissetmektedirler ve mesleki tatmin düzeyleri daha yüksektir.

5.3.8. Kolluk kuvvetleri

Mevzuata göre polis, jandarma ve sahil güvenlik görevlilerini ifade eden kolluğun, temel hak ve özgürlükleri korumak ve kamu düzenini sağlamak olmak üzere iki temel görevi bulunmaktadır (Doğan, 2010; Dalkılıç, 2015). Kadına yönelik aile içi şiddetin önlenmesinde sorumluluğu olan meslek gruplarının başında gelen kolluk kuvvetleri, uzun bir zamandır sürecin içinde yer almakta ve belirleyici rolleri her geçen gün daha da artmaktadır (Sallan Gül, 2013).

Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nın (2015) sonuçları değerlendirildiğinde en çok duyulan ve bilinen kurumların başında polis (%86), sonrasında sırasıyla sığınmaevi (%85) ve jandarma (%74) gelmektedir. Polise başvurma oranının da görece daha fazla olduğu aktarılmıştır, Türkiye genelinde %11 düzeyinde olan kurumsal başvurular

içinde, kadınlar en çok polise (%7) başvurmaktadır. Ancak aynı araştırmada, polise başvuran kadınların %81'inin ifadesinin alınmadığı, %27'sinin eşi ile uzlaştırıldığı bulguları da elde edilmiştir. Kolluk kuvvetleri personelinin, eğitimlerle birlikte daha iyi bir tutum sergilemeye başladığı bildirilmektedir ancak ülkemizde aile bütünlüğünün korunması anlayışıyla polis tarafından kadınların şiddete maruz kaldığı eve geri gönderildiği, tarafların barıştırıldığı, şiddet uygulayıcıya nasihat verilerek konunun kapatıldığı da dile getirilen bir konudur (Güney, 2017). Şiddete maruz kalan kadının en önemli sorunlarından biri, aile üyeleri veya şiddet uygulayıcının kendisi tarafından uzlaşmaya ikna edilmeye çalışılmasıdır (Erdoğan, 2019). Aileyi ön planda tutan ve ailenin dağılmasını toplum kurallarına aykırı sayan ataerkil kurumların da, şiddete maruz kalan kadın ile şiddet uygulayan erkeği bir araya getirerek barıştırmaya çalıştığı görülmektedir (Çelik Bilgin, 2019).

Tarafların polislerce barıştırılmaya çalışılması, mevcut çalışmada da gündeme gelen bir konu olmuştur. Ancak İstanbul Sözleşmesi kapsamında şiddet eylemlerine zorunlu alternatif uyuşmazlık çözüm yolları yasağı getirilmiş, 6284 sayılı Kanun tarafından ise şiddete maruz kalan ile şiddet uygulayıcı arasında uzlaşma ya da arabuluculuk önerilemeyeceği hükme bağlanmıştır. 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Adalet Komisyonu gerekçesinde, taraflardan birinin diğerini baskı altında tutma ihtimali ve eşitlik prensibine aykırı durumlar oluşturabilecek zorluklar neden gösterilerek, aile içi şiddet iddiası içeren uyuşmazlıkların arabuluculuğa elverişli olmadığı kuralı getirilmiştir (Börü, 2017; Demir, 2014; Karabulut, 2020). Ancak Polis Akademisi Başkanlığı Raporu'nda (2018), kadına yönelik aile içi şiddet olaylarında taraflara, soruşturma devam ederken uzlaştırma talebi teklif edilebildiği belirtilmiş ve bu uyuşmazlığın gerekli yasal düzenlemeler yapılarak giderilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Mor Çatı Raporu'nda (2014), birçok kadının karakolda arabuluculuk yapılıp şiddet uygulayanla tekrar bir araya getirilmelerine çalışıldığı belirtmiştir. Rapora göre, şikâyetinin hiç alınmadığını ve ifade tutanağının tutulmadığını belirten kadınların yanı sıra, kendilerine

barıştığına dair kâğıt imzalatıldığını ifade eden kadınlar da olduğu aktarılmıştır. Aydın (2014) tarafından sığınmaevinde kalan, aile içi şiddete maruz kalmış 32 kadınla gerçekleştirilen çalışmada, maruz kaldıkları aile içi şiddet nedeniyle kolluk birimlerine başvuran kadınların çoğunun (%71,4) bazı kolluk görevlilerinin "aile içinde olur böyle şeyler" şeklinde ifadelerle kendilerini şiddet uygulayıcı ile barıştırmaya çalıştıklarını ifade ettikleri aktarılmıştır. Kadın Dayanışma Vakfı Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Mekanizmaları İzleme Raporunda (2017), kolluk kuvvetlerinin aileye ilişkin güçlü kalıp yargıları nedeniyle, açıkça kadınlardan şiddet uygulayanı affetmelerini veya şikâyetten vazgeçmelerini isteyerek bir tür barıştırıcılık rolü üstlendikleri ifade edilmiştir. Günümüzde devam eden bu sorun karşısında, İçişleri Bakanlığı Genelgesinde (2020), koruyucu veya önleyici tedbir kararlarının alınması ve yerine getirilmesi aşamasında şiddete maruz kalan ile şiddet uygulayıcı arasında kesinlikle uzlaşma veya arabuluculuk faaliyetinin yapılamayacağı konusunda gerekli tedbirlerin alınması vurgulanan konulardan biri olmuştur.

Mevcut çalışmada, polisin tutum ve davranışları sonucu karşılaşılan olumsuz durumların gündeme getirildiği görülmüştür. Bu konuda yapılan çalışmalara bakıldığında da benzer sonuçların görülmesi, ilerleyen yıllar içerisinde olumlu yönde bir ilerleme olmadığı şeklinde yorumlanmıştır. Şahin (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, aile içi şiddeti önleme ve aile içi şiddet ile ilgili kovuşturma aşamalarında, görevli personel tarafından şiddete maruz kalan kadına yönelen telkin mesajlarının kadınları etkilediği, bu durumun kadınların diğer kurumlarda farklı beyanlarda bulunmasına neden olduğu aktarılmıştır. Ünal, Kırlangıç Şimşek, Azcan ve Özdemir (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, şiddete maruz kalan kadınların polisten en büyük beklentisinin güvenlik ve ilgi ile yol gösterecek nitelikteki yardım talebi olduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, kadınlardan polise başvuranlar arasında %46'sının negatif bir tutum taşıdığını göstermektedir. Kadınların %35'i polisin kendilerine ilgisiz davrandığını belirtirken, %25'i ilgili davrandığı yönünde algıya sahip

olduklarını belirtmişlerdir. Küçük (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda, polislerin meslekleri dışında kadına yönelik şiddette daha olumlu tutuma sahip oldukları görülmüş ve bu durum polislerin kadına yönelik şiddetteki tutumlarını, mesleki rollerine tam olarak yansıtamadıklarının bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, polislerin kadına yönelik şiddete ilişkin tutumları olumlu düzeyde arttıkça, kadına yönelik şiddette mesleki rollerine ilişkin tutumlarının da arttığı görülmüştür. Araştırmada elde edilen bir başka önemli bulgu, şiddete müdahale ederken yeterli bilgiye sahip olmanın, polislerin mesleki rollerini yerine getirmesinde önemli bir etken olarak belirtilmiş olmasıdır. Mor Çatı Raporu'nda (2016), kadınların, kolluk kuvvetlerine başvurduklarında, sıklıkla yargılayıcı tutumlara, ayrımcı ve önyargılı davranışlara maruz kaldıkları bildirilmiştir. Alican Şen (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, görüşme yapılan emniyet personelinin çoğunun yasayı bir kazanımdan çok aileyi dağıtan bir etmen olarak vurguladıkları belirtilmiş, geleneksel bakış açısı ve cinsiyetçi yargıların devam ettiğinin gözlemlendiği aktarılmıştır. Araştırma sonucuna göre, emniyet personeli eşler arasında tatsızlık, kavga benzeri durumları daha çok belli bir süre geçtikten sonra çözüme kavuşturulabilecek sorunlar olarak değerlendirmektedir.

Kolluk kuvvetlerine ilişkin olumsuz aktarımların ülkemize özel olmadığını belirtmek gerekir. Yurt dışında yapılan çalışmalar da kolluk kuvvetlerinin genellikle şiddetin ciddiyetini ve şiddete maruz kalan üzerindeki etkisini hafife aldıkları, mağduriyetlerinin sorumluluğunu şiddet gören kadınlara yükleme eğiliminde oldukları ve genellikle resmi işlem başlatmaktan kaçındıkları, kadınları davalarını takip etmekten vazgeçirmeye çalıştıkları aktarılmaktadır (Erez ve Belknap, 1998; McQuigg, 2017).

Madalyonun diğer yüzünün de önemli olduğu ve ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Alican Şen (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, ŞÖNİM tarafından sorumluluk alanlarına girmeyen konularla ilgili emniyetten taleplerde bulunulduğu, yerine getirilmediğinde ise görev ihmali eleştirilerine maruz kalındığı dile getirilmiştir. Başka kurumlarla

çözülebilecekler dâhil her şeyin polisten istenmesi, mevcut çalışmada da dile getirilen bir konu olmuştur. Polis örgütünün toplumdaki yeri, önemi ve rolünün büyüklüğüne karşın, hem kamu yönetimi hem de toplum tarafından karşılaştıkları veya maruz kaldıkları sorunlar açısından, polise gereken önemin verilmediği dile getirilmektedir (Aydın, 2003). Aytaç (2017) tarafından 5725 emniyet mensubu ile gerçekleştirilen çalışmada, polisin iş sağlığına önem verilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve polislerin stresini önlemeye ve azaltmaya yönelik bireysel ve kurumsal yöntemlerin belirlenmesi ve uygulanması önerilmiş, polislerin karşı karşıya kalacakları psiko-sosyal risklerin önlenmesi, toplumun düzeninin sağlanması için bir önkoşul olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, Türkiye'de genel olarak polise ilişkin algı konusunda olumsuz bir tutum söz konusu olduğu da söylenebilir. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) Türkiye'de Polise Güven Araştırması'na (2015) göre, tüm bölgelerde, polisin tavır ve tutumuna ilişkin algının diğer boyutlara oranla daha olumsuz olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları, toplumun, polisin vatandaşların ihtiyaçlarına duyarlı ve adil bir şekilde cevap verdiğine dair algısının, hizmetlerin dağılımı ve kanunların uygulanması algısına nazaran daha olumsuz olduğunu göstermektedir.

Mevcut çalışmada katılımcılar arasında, kolluk kuvvetleri açısından polis ve jandarma arasında fark olduğuna dair görüşlerini ifade edenler olmuş, genellikle hiyerarşik sistem nedeniyle, jandarmanın polise göre müdahale anlamında daha iyi, becerikli olduğuna işaret etmişlerdir. 2016 yılında İçişleri Bakanlığı'na bağlanan jandarma, polisle beraber 6284 sayılı Kanun'un uygulanmasından sorumlu olan kolluk kuvvetidir. Polis ve jandarma, ortak olan görevlerini, yalnızca yerindelik ilkesi esasına dayalı farklılıkla sürdürmektedirler (Dalkılıç, 2015). İl ve ilçe belediye sınırları dışında kalan veya polis teşkilatı kurulamayan yerlerdeki genel kolluk hizmetlerini yürütmekle jandarma görevlidir (Doğan, 2010). Çalışmamızla tutarlı olarak, Kadir Has Üniversitesi Türkiye Çalışmaları Merkezi bünyesinde gerçekleştirilen Türkiye Sosyal-Siyasal Eğilimler Araştırması (2019) verilerine göre, Türk halkının en güvendiği kurumlar

arasında ilk sırada Türk Silahlı Kuvvetleri, ikinci sırada jandarma, üçüncü sırada ise polis gelmektedir.

5.3.9. Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM)

6284 sayılı Kanun'da ŞÖNİM'ler, gerekli uzman personelin görev yaptığı ve tercihen kadın personelin istihdam edildiği, şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin olarak uygulanmasına yönelik destek ve izleme hizmetlerinin verildiği, çalışmalarını 7/24 esasına göre yürüten merkezler olarak tanımlanmaktadır. ŞÖNİM'e gelen ve çoğunlukla travmatik durumları devam eden kadınların işlemlerinin hızlı bir şekilde yapılması ve sürece hızlı müdahale edilmesi önceliklidir, bu nedenle ŞÖNİM'ler şiddetle mücadele sürecinde kadınlar açısından büyük önem taşımaktadır (Altıparmak, 2015).

Çalışmamızda İstanbul ŞÖNİM'in aktif çalıştığını, bilgili ve deneyimli bir kadrosu olduğunu, güvenle çalıştığını, yoğun bir çalışma temposu ile işleri yürüttüklerini ifade eden katılımcılar olmuştur. Ancak işlerin aslında çok da ideal yürümediği, yoğun iş yükü nedeniyle kapasitesinin yetmediği, 7/24 hizmet vermesi gerektiği halde mesai saatleri dışında icapçının kaldığı ve iller arasında standart bir uygulama olmadığı sorun alanı olarak ifade edilmiştir.

Mor Çatı ŞÖNİM Çalıştayı Sonuç Bildirgesi'nde (2013), aralarında bazı belediyelerin de bulunduğu 48 kadın örgütünü temsil eden Türkiye'nin çeşitli illerinden yaklaşık 120 kadının görüş birliğine vardıkları konular arasında, ŞÖNİM'lerin kadınların ulaşamayacakları ve merkezden uzak yerlerde kurulması ve donanım açısından eksik olmaları bulunmaktadır. Altıparmak (2015) tarafından, çalışmanın yapıldığı dönemin en kapsamlı merkezi kabul edilen Ankara ŞÖNİM çalışanlarıyla gerçekleştirilen araştırmada, ŞÖNİM'lerin 2015 yılı için hedeflenen yapılanmaya ulaşamamış oldukları ifade edilmiş, işlemlerin tek bir merkezde gerçekleşmesinin tam anlamıyla sağlanamadığı belirtilmiştir. Çalışmada elde edilen bilgilerden yola çıkılarak yapısal bir koordinasyon eksiği olduğu, başvuru sayısının fazla olduğu, çalışan uzman sayısının bu gereksinimi karşılayamadığı, yazışmaların zaman aldığı ve bu nedenle

alınması gereken önlemlerin geciktiği dile getirilmiştir. Ayrıca uzmanların, şiddet uygulayıcı erkekler için öfke kontrolüne ilişkin terapi ve desteklerin sağlanması yönünde aldıkları eğitimi yetersiz gördüklerini ve bu uygulamanın çok etkili olacağına inanmadıklarını ifade ettikleri aktarılmıştır. KADEM'in çalıştay raporu genel değerlendirmesinde (2015), 7/24 çalışma usulüne işlerlik kazandırılabilmesi için görevlinin bulunduğu nöbet sistemi yerine, alanında uzman tüm personelin mevcut olduğu bir sistemin benimsenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Benzer şekilde TBMM Meclis Araştırma Komisyonu Raporunda (2015) da, öngörülen tek kapı mekanizmasının alt yapısının çok iyi oluşturulmadığı, uygun protokollerin yapılmadığı ya da yetersiz kaldığı ifade edilmiştir. Raporda ayrıca, personel ihtiyacını karşılamaya yönelik çalışmalarda, meslek elemanı sayısını arttırmanın ötesinde alanında uzman, nitelikli ve müdahale sürecini iyi bilen meslek elemanlarının görevlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

GREVIO Türkiye Değerlendirme Raporu'nda (2018) ise, özellikle büyük şehirlerde yeterli sayıda ŞÖNİM açılmasına yönelik çabanın artırılması gerektiği, 7/24 hizmet vermesi gerektiği halde, yeterli kaynak olmamasından dolayı tüm ŞÖNİM'lerin bu kurala uyacak durumda olmadığı belirtilmiştir. Raporda ayrıca, "tek durak" istasyonu olarak hareket edecek şekilde tasarlanmış olan ŞÖNİM'lerin, sosyal hizmetlerin parçalı yapısından dolayı, şiddete maruz kalanların diğer kurumlara da başvuruda bulunmaktan ve/veya başvurdukları ilk kuruma geri gönderilmekten alı koymadığı vurgulanmıştır. Bu doğrultuda Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Planı (2020-2021) çerçevesinde, ŞÖNİM'lerin kurumsal kapasitesinin artırılması, görev yapan meslek elemanı ile destek personeli sayısının yükseltilmesi hedeflendiği belirtilmiş, İçişleri Bakanlığı Genelgesinde (2020) ise, ŞÖNİM'lerin 7/24 görev yapmalarının sağlanması için valilikler tarafından personel ve idari kapasitelerinin desteklenmesi ve ŞÖNİM'lerde kolluk personelinin görevlendirilmesi istenmiştir.

Mevcut çalışmada alanda çalışan uzmanların değerlendirmeleri, yukarıda aktarılan araştırma ve raporlar ile birlikte ele alındığında, ŞÖNİM'lerin yapısının halen gelişim ihtiyacı içinde olduğu söylenebilir.

5.3.10. Alo 183 Sosyal Destek Hattı

AÇSHB bünyesinde hizmet sunan çağrı merkezlerinden ALO 183 Sosyal Destek Hattı aile, kadın, çocuk, engelli, yaşlı, şehit yakınları ile gaziler ve gazi yakınlarına yönelik gelen çağrılara rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunan ve 7/24 hizmet veren bir hattır. AÇSHB web sitesinde (www.ailevecalisma.gov.tr) yayınlanan 28.05.2020 tarihli haberde, hattın whatsapp uygulaması olarak 0 501 183 01 83 nolu hat üzerinden de hizmet sunacağı duyurulmuştur.

Mevcut çalışmada hatta ilişkin en sık değinilen ve birçok sorunla da ilişkili olduğu düşünülen konu, hattın çok geniş bir yelpazede hizmet veriyor olmasıdır. Katılımcılar tarafından, kadına yönelik aile içi şiddet özelinde bir hatta ihtiyaç olduğu dile getirilmiştir.

İstanbul Sözleşmesi 24. maddesi uyarınca, devletler ülke çapında 7/24 esasına göre çalışan ücretsiz telefon hatlarının oluşturulması için gerekli yasal veya diğer tedbirleri almakla yükümlüdürler. Destek ve kriz danışmanlığı sağlayan ve kadınları polis, sığınmaevi gibi yüz yüze hizmetlere yönlendiren ücretsiz 7/24 yardım hatları, temel destek hizmetlerinin temel parçalarından biridir ve bir yardım hattından alınan destek, genellikle şiddete maruz kalan kadın için daha güvenli bir hayata atılan ilk adım olarak tanımlanmaktadır (Mor Çatı, 2007). Ancak 2002 yılından bu yana pek çok konuda danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunmak ve acil müdahalede bulunmak amacıyla yapılandırılan hattın, kadına yönelik aile içi şiddet bağlamında mevcut koşullarda etkili uygulamalar gerçekleştiremediği ifade edilmektedir (Çelik, 2017). TBMM Meclis Araştırma Komisyonu Raporunda (2015), hattın daha çok yönlendirme hizmetinde bulunduğu, bu durumun yapılandırılmış krize müdahale hizmetleri konusunda eksiklik oluşturduğu ifade edilmiştir. Ayrıca telefonla krize müdahale hizmetlerinin, alanında profesyonel meslek elemanlarınca yerine getirilmesinin büyük önem taşıdığı, gelen aramayı ilk

yanıtlayan personelin çoğunlukla meslek elemanı olmadığı, sadece alana yönelik kısa bir hizmet içi eğitimden geçirildikten sonra göreve başladıkları belirtilmiştir. Alanında uzman meslek elemanlarından oluşturulacak çalışanların kriz, krize müdahale gibi temel konularda eğitimlerinin sağlanması ya da bu konuda eğitim alanlardan görevlendirilmeleri önerilmiştir.

Telefon destek ve danışma hatlarının temel amacı, psiko-sosyal ve yasal danışma hattı gibi güven verme, güçlendirme, empati ve yoğun bilgi sağlamaktır, bu anlamda hat çalışanlarının ya da danışmanlarının kadın odaklı sosyal hizmet alanında veya kadına yönelik şiddetle mücadele alanında yeterli bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir (Sallan Gül, 2013). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Planı (2020-2021) çerçevesinde, Alo 183 Sosyal Destek Hattı tarafından şiddete maruz kalanlara yönelik sunulan rehberlik, danışmanlık ve yönlendirme hizmetinin etkinliği ile bilinilirliğinin artırılmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir. Ancak KADEM çalıştay raporu genel değerlendirmesinde (2015), hizmet alanı olan tüm konularda bilgilendirme yapan bir hat olması ve iş yüklerinin fazla olması nedeniyle, özellikle çok acil durumlarda şiddete maruz kalan kadının ihtiyaç duyduğunda ulaşamama riski olduğu ve bu riskin hayati öneme sahip olduğu vurgulanmış, şiddete maruz kalanlar için ayrı bir yardım hattı kurulması gerektiği belirtilmiştir. Mor Çatı Raporu'nda (2016) da, hattın sorunları ve ihtiyaçları birbirinden farklı olan gruplara aynı anda destek vermeye çalışması nedeniyle ihtiyacı karşılamadığı belirtilmiş, özellikle kadına yönelik şiddet alanında uzman personelin çalıştığı, 7/24 ve ücretsiz destek veren bir acil yardım hattına ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır. Raporda ayrıca kadına yönelik şiddet alanında uzman olmadıkları için hat personelinin kadınları eksik veya yanlış bilgilendirebildikleri, ihtiyaç tespiti yapmadan kolluk kuvvetlerine yönlendirdikleri ve yanlış yönlendirme veya destek verilmemesinden dolayı kadınların şiddet yaşantısından çıkmakta zorlandıklarının görüldüğü belirtilmiştir. Çalışmamızda ise Alo 183 Sosyal Destek Hattı çalışanlarının yetersiz bilgiye sahip olabildiği, bilgileri eksik alabildikleri, hattın arayan kişi ne istediğini biliyorsa buna cevap verebilecek bir

sistem olarak yapılandığı ifade edilmiştir. Mevcut çalışmada da gündeme gelmiş olan aile içi şiddet özelinde kurulacak yetkin bir acil destek hattının önemli olduğu ve dile getirilen talebin yerinde olduğu düşünülmektedir.

5.3.11. Kadın sığınmaevleri

Kadın sığınmaevleri, şiddete maruz kalan kadınların öncelikle can güvenliğinin sağlandığı (Arın, 1996), kadınların yeniden şiddete dönmek zorunda kalmayacakları çözümler üretene kadar geçici olarak barındıkları ve güvende oldukları yerlerdir (Sallan Gül, 2013). Şiddete maruz kalan kadınlara destek mekanizması olmanın ötesinde, kadına yönelik şiddetle mücadelenin önemli bir aracıdır (Yalçın, 2014). Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik (2013) kapsamında istismara veya şiddete uğrayan kadınların, şiddetten korunması, psiko-sosyal ve ekonomik sorunlarının çözülmesi, güçlendirilmesi ve varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarının karşılanması suretiyle geçici süreyle kalabilecekleri ve kadın konukevi, sığınmaevi, kadın sığınağı, kadınevi, şefkatevi ve benzeri adlarla açılmış ya da açılacak yatılı sosyal hizmet kuruluşu olarak tanımlanmıştır.

Mevcut çalışmada bazı katılımcılar, özellikle de sivil toplumda kadın alanında hizmet verenler konukevi ve şefkatevi tanımlarına karşı duruşlarını dile getirmişlerdir. Katılımcıların sığınmaevi ve çoğunlukla sığınak terimlerini kullandığı, bu terimlerin özellikle tercih edildiği ve bu konuda hassas olunduğu gözlemlenmiştir. KADEM çalıştay raporu genel değerlendirmesinde (2015) de, konukevi ibaresinin sığınmaevinin kapsadığı anlamı tam olarak karşılayamadığı ve sığınmaevi kavramının kullanıldığı İstanbul Sözleşmesi ile iç hukukun uyumunun sağlanabilmesi ve karışıklığın önüne geçilebilmesi için bu ibarenin değiştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Çalışmamızda işaret edilen konulardan biri sığınmaevlerinin sayıca yetersiz bulunuşu olmuştur. İstanbul Sözleşmesi 23. maddesi uyarınca, taraf devletler şiddete maruz kalanlara, özellikle kadın ve çocuklara, kalacak güvenli yer sağlamak üzere uygun, yeterli sayıda kolayca

erişilebilir barınaklar oluşturmak ile yükümlüdürler. GREVIO Türkiye Değerlendirme Raporu'nda (2018), Aralık 2016 itibariyle Türkiye'de toplam 3.433 kişi kapasiteli 137 sığınmaevinin bulunduğu, bunlardan 101'inin ilgili bakanlık, 32'sinin belediyeler, 4'ünün ise STK'lar tarafından yürütüldüğü belirtilmiştir. Dönemin ASPB'nın kurulduğu 2011 yılında sadece 48 adet sığınmaevi bulunduğu dikkate alındığında, sığınmaevlerinin kapasitesinin genişletilmesindeki ilerlemenin memnuniyetle karşılandığı da raporda vurgulanmıştır. Ancak bu noktada belirtmek gerekir ki, sığınmaevi sayının fazlalığı şiddetin yüksekliği ile doğrudan ilişkili olduğundan, bir ülkede kadın sığınmaevlerinin fazla olması aslında pek gurur duyulacak bir durum olarak değerlendirilmemektedir (Reçber, 2018).

Çalışmamızda, sığınmaevleri konusunda devlet ve sivil toplumun işbirliği içinde olması konusu gündeme gelmiştir. Kamusal sağlık ve bakım hizmetlerini önemseyen modern demokratik ülkelerin, son yıllarda devlet işlerini artan oranda sivil topluma devretme eğiliminde oldukları görülmektedir (Mor Çatı, 2007). Sığınmaevi ve dayanışma merkezi çalışmaları, dünyanın birçok yerinde kamu otoritelerinin finansal desteğiyle özerk bir şekilde kadın örgütleri tarafından yürütülürken, ülkemizde ise bu mekanizmalar doğrudan merkezi yönetime bağlı olarak çalışmaktadır (Lefkur, 2019).

Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik (2013) kapsamında, sığınmaevinde kalma süresi, kadının ilk kabul birimine kabul tarihinden itibaren 6 ay olarak belirlenmiş, kalış süresinin kadınların güçlenme sürecinin değerlendirilmesi ile gerekli hallerde uzatılacağı belirtilmiştir. Avrupa ülkelerinin çoğunda kadınlar sığınma evinde 6 aya kadar kalabilirken Çek Cumhuriyeti, Almanya, Kosova, Norveç, Hollanda ve Karadağ gibi bazı ülkelerde bu süre 1 yıl veya daha uzun süre olarak belirlenmiştir (Women Against Violence Europe [WAVE], 2019). Mevcut çalışmada kadınların kendi hayatını yapılandırmasının beklendiği ve 6 aylık bir sürenin bunun için yeterli olmadığı dile getirilmiştir. Mor Çatı'nın (2017b) sığınmaevlerine ilişkin el kitabında her kadının farklı deneyim, ihtiyaç, kaynak ve

güçlenme sürecine sahip olduğu belirtilerek, kadınların kurum desteğine ihtiyaç duyduğu sürelerin büyük farklılıklar gösterdiği vurgulanmıştır.

Literatür taramasında, sığınmaevlerinin koşulları ile ilgili yapılmış olan çalışmalara rastlanmıştır. Yalçın (2014) tarafından Ankara'da bakanlık ve yerel yönetimlere bağlı sığınmaevinde kalan kadınlar ve bu sığınmaevlerinde hizmet veren meslek elemanlarının, verilen hizmetlere ilişkin değerlendirmelerinin incelendiği araştırmada, kadınlar kuruluşta bulunan meslek elemanları ile ilişkilerini oldukça iyi olarak değerlendirmişler (%78,5) ve kuruluşun fiziksel özelliklerinden memnun olduklarını (%74,8) ifade etmişlerdir. Sığınmaevlerinin fiziksel özellikleri değerlendirildiğinde, yönetmelik ile uyumlu olarak, bir odada birden fazla kadının kaldığı ancak beraberindeki çocuk sayısı fazla olan kadınlara çocukları ile birlikte kalabilecekleri ayrı bir oda tahsis edildiği görülmüştür. Taşdemir Afşar (2018) tarafından Ankara'da yerel yönetimlere bağlı sığınmaevlerinde kalan şiddete maruz kalmış kadınlarla gerçekleştirilen çalışmada, özellikle ekonomik destek ile iş bulma, meslek kurslarına katılma desteğinin daha çok sığınmaevinin yöneticisinin sosyal çevresiyle sınırlı kaldığı aktarılmıştır. Çalışmada, bağımsız yaşama geçebilmek için yeterli ekonomik gelire ve desteğe sahip olmayan bazı kadınların sığınmaevinde kalma süresi dolunca başka bir sığınmaevine giderek orada kalmayı planladığı belirtilmiştir. Demirbilek, Öktem Özgür ve Çoban (2020) tarafından İzmir'de bakanlığa bağlı sığınmaevlerinde kalan kadınlarla gerçekleştirilen çalışmada ise, şiddetten uzakta barınabilecekleri bir yer olduğu için kadınların sığınmaevinde kalmaktan memnun oldukları ancak bazı koşullardan rahatsız oldukları görülmüştür. Çalışmada giriş ve çıkış saatleri, fiziksel koşulların yetersizliği, sosyal yaşamdan uzak kalmak, çalışanların davranışları ve sığınmaevinde kalan kadınlara yönelik önyargılar gibi etkenlerin, psikolojik açıdan kadınları olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Dünyada şiddete müdahalenin türüne göre acil durum barınakları, istasyon sığınmaevleri, geçiş evleri, uzun süreli sığınmaevleri, bağımsız evler gibi farklı modellerde sığınmaevleri hizmet

vermektedir (Sallan Gül, 2013; Demirbilek, Öktem Özgür ve Çoban, 2020). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020) çerçevesinde, koruyucu ve önleyici hizmet sunumu ve şiddet mağdurlarının güçlenmesi bağlamında kadın sığınmaevlerinde sunulan hizmetlerin standartlarının geliştirilmesine yönelik çalışmalar ile birlikte ihtisaslaşmanın sağlanması da gündeme gelmiş ve bu yönde çalışmalara başlanmıştır. AÇSHB web sitesinde (www.ailevecalisma.gov.tr) yayınlanan 09.11.2020 tarihli habere göre, 2020 yılı içerisinde Ankara, İstanbul ve İzmir'de can güvenliği riski bulunan kadınlara yönelik 3 sığınmaevi ile Ankara'da 1 adet özel ihtiyacı bulunanlara yönelik sığınmaevi ihtisas kuruluşa dönüştürülmüştür.

Çalışmamızda, sığınmaevleri bağlamında değerlendirilen bir konu da ilk kabul birimleri olmuştur. Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik (2013) kapsamında ilk kabul birimi, ŞÖNİM'e başvuran kadınlar ve beraberindeki çocukların geçici kabullerinin ve ilk gözlemlerinin yapıldığı, tıbbi kontrol ve tedavilerinin sağlandığı, psiko-sosyal ve ekonomik durumlarının incelendiği, iki haftaya kadar kalabilecekleri birim olarak tanımlanmıştır. Mevcut çalışmada ilk kabul biriminin bir nevi süzgeç görevi gördüğünü ancak sirkülasyonun çok fazla olduğunu, ilk defa başvuran bazı kadınlar açısından korkutucu olabildiğini ifade eden katılımcılar olmuştur. Mor Çatı Raporu'nda (2016), kendilerine başvuran kadınların ilk kabul birimlerine ilişkin dile getirdikleri sorunların başında, kapasitenin çok üzerinde kabul yapılmasından ve kalabalıktan kaynaklanan sorunlar geldiği ifade edilmektedir. Raporda ayrıca ilk kabul birimlerinin kadınlar ve çalışanların bir kısmı tarafından "toplama merkezi" olarak tanımlandığı ve hatta kadınların ilk kabul birimlerinin "geri gönderme merkezleri" olduğunu düşündükleri de aktarılmıştır. Kadın Dayanışma Vakfı Raporunda (2017) ise ilk kabul birimlerinde bir süre kalan kadınların genellikle kalabalık ve kötü fiziki koşullara ilişkin şikâyetlerini ilettikleri aktarılmıştır.

Şiddete maruz kalan kadına sığınma sağlamak tek başına yeterli değildir, güç kazandırma, sığınmaevlerinin şiddete maruz kalmış kadın ve çocuklara sunduğu en önemli olanaktır, bu anlamda kadınlar kendi yaşamlarının kontrolünü ellerine almaları için cesaretlendirilir ve özgüvenlerini yeniden kazanmak için desteklenirler (Mor Çatı, 2007). Bu bağlamda sığınmaevlerinde kadınların güçlerini ve özgüvenlerini yeniden kazanmaları, fiziksel, zihinsel, psikolojik ve sosyal sağlıklarını iyileştirmeleri için ihtiyaçları olan hizmetler de sunulur (Sallan Gül, 2013). Mor Çatı (2017) tarafından yapılan izleme çalışmalarına göre, özellikle AÇSHB'na bağlı sığınmaevlerindeki güçlendirici sosyal ve psikolojik çalışmanın eksikliği nedeniyle, kadınlar ihtiyaç duydukları desteği alamadan sığınmaevlerinden ayrılmaktadırlar.

Yalçın (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, sığınmaevinde kalan kadınların %57,9'u kuruluşun psikolojik destek hizmetini yeterli bulduğunu belirtirken, psikolojik destek hizmetini almadığını belirtenlerin oranı %13,1 olarak saptanmıştır. Sığınmaevinde verilen hukuki destek hizmet bağlamında kadınların %63,6'sı yeterli olduğunu, %6,5'i yeterli olmadığını belirtmiş, %16,8'i ise hukuki destek hizmeti almadığını ifade etmiştir. Araştırma kapsamında değerlendirilen 6 sığınmaevinin 2'sinde tıbbi destek hizmetini sağlayacak sağlık personeli bulunduğu, hastane randevusu ayarlama veya ilaç takibi gibi işlerin genellikle meslek elemanlarınca yerine getirildiği tespit edilmiştir. 3 sığınmaevinde kuruluşa ait kreş bulunduğu tespit edilmiştir ve bu hizmetten faydalandığını belirten kadınlardan %29,9'u bu hizmeti yeterli bulduğunu ifade etmiştir.

Mevcut çalışmada, katılımcılar tarafından dile getirilen sorunlardan biri de, 12 yaşından büyük erkek çocuklarının sığınmaevlerine kabul edilmemesi olmuştur. Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik'e (2013) göre, 12 yaşından büyük erkek çocuğu ve/veya engelli çocuğu bulunan kadınların can güvenliği riskinin olmaması şartıyla, sosyal inceleme raporu doğrultusunda, ŞÖNİM tarafından uygun görülmesi halinde, kira ve iaşesi karşılanmak üzere bağımsız bir konutun kiralanması yoluyla barındırılması veya korunması

sağlanabilmektedir. 12 yaşından büyük erkek çocuğu ve/veya engelli çocuğu olan kadınlar gibi bazı gruplar için sığınmaevine erişimi önleyen kısıtlamaları kaldırmak amacıyla mevcut yasa ve yönetmeliklerin gözden geçirilmesi, GREVIO tarafından Türkiye Değerlendirme Raporu'nda (2018) verilen tavsiyelerdendir. Mor Çatı Raporu'nda (2016), 12 yaşından büyük erkek çocuğu olan kadınların, çocuklarının sığınmaevlerine alınmaması nedeniyle kendilerini çaresiz hissettikleri ve çocuklarından ayrılmak yerine şiddete maruz kaldıkları eve dönmek zorunda kaldıkları belirtilmiştir. Bu sorunun giderilmesi yönünde önemli bir adım 2020 yılında İstanbul'da atılmış, Kadıköy Belediyesi tarafından şiddete maruz bırakılan, ŞÖNİM tarafından uygun görülen ve yönlendirilen kadınların, 12 yaşından büyük oğlu veya özel gereksinime ihtiyacı olan çocukları ile birlikte kalabilecekleri 'Kadın Yaşam Evi' projesi hayata geçirilmiştir. Diğer kurumlara örnek olmasının amaçlandığı proje ile kentsel dönüşüm nedeniyle tapusu belediyeye geçen altı daire pilot çalışma olarak yaşam evine dönüştürülmüştür.

Üzerinde durulmak istenen bir diğer konu da, sığınmaevinden ayrıldıktan sonra kadına ve çocuklarına sağlanması gereken destek konusudur, çünkü sığınmaevinden ayrılmak kadın için sığınmaevine gitmeye karar vermek kadar önemli bir adımdır. Sığınmaevlerinin, şiddete maruz kalmış kadınları güçlendiren ve sığınmaevinden ayrıldıktan sonra kendi ayakları üstünde durabilmelerine katkı sağlayan toplumsal bir politika aracı olması gerektiği ifade edilmektedir (Demirbilek, Öktem Özgür ve Çoban, 2020). Aile içi şiddet nedeniyle sığınmaevlerinden hizmet almak zorunda kalan kadınlar, zaten kaynakları oldukça az olan kadınlardır, dolayısıyla kadınları ve sosyal destek ağlarını güçlendirmek için ciddi bir müdahaleye ihtiyaçları vardır (Campbell, Sullivan ve Davidson, 1995). Kadınlar çocukları ile birlikte, sığınmaevinden ayrıldıktan sonra da ihtiyaç duydukları tüm hizmetlere ulaşabilmelidirler, bu hizmetlerin nasıl örgütleneceğine dair örnek alınabilecek dünyada farklı modeller bulunmaktadır (Mor Çatı, 2007). Yurt dışında bazı sığınmaevlerinde, kadınları sığınmaevi sonrası ziyaret etmek ve

desteklemek üzere personel istihdam edilmiştir ve bu, kadın sığınmaevlerinin sunması gereken kapsamlı, bütüncül ve kaliteli hizmetin önemli bir parçası olarak değerlendirilmektedir (WAVE, 2015). Türkiye'de ise sığınmaevinden ayrılan kadınlara yönelik bir hizmet modeli bulunmadığı, mevcut kurumlarda sunulan hizmetlerin ise ihtiyacı karşılayamadığı belirtilmektedir (Mor Çatı, 2017a). Demirbilek, Öktem Özgür ve Çoban (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, şiddete maruz kalan kadınların sığınmaevinden ayrıldıktan sonra yaşamlarını maddi veya manevi anlamda güvenli bir şekilde sürdürme konusunda ciddi endişeleri bulunduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan kadınlar, sığınmaevinin onları yeni yaşamlarına hazırlama ve istihdama yönlendirme açısından yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir.

5.3.12. Mülki amir

6284 sayılı Kanun kapsamında şiddete maruz kalan kadın ve beraberindeki çocuklara uygun barınma yeri, geçici maddi yardım, psikolojik, meslekî, hukukî ve sosyal destek, can güvenliği tehlikesi söz konusuysa geçici koruma altına alma ve kreş imkânı sağlanması yönünde tedbir kararları mülki amirler tarafından verilebilmektedir. Mülki amirin verebileceği koruyucu tedbir kararları aslında acil ve etkin olarak şiddete uğrayan mağdurların bir kez daha şiddete uğramasını, şiddete uğrama tehlikesi altında olanların ise şiddetle karşılaşmasını önlemeye hizmet etmektedir (Bölükbaşı, 2014).

Mevut çalışmada tedbir almakla yükümlü olan kurumlar ne kadar çoğalırsa kadınların hayatının o kadar kolaylaşacağını, birebir başvurularda gidilebilecek kurumlardan biri olan mülki amirliklerin yeterince bilgi sahibi olmadığını, kanundan ve kanunun kendilerini ilgilendiren hükümler içerdiğinden haberi olmayabildiğini ifade eden katılımcılar olmuştur.

Mor Çatı Raporu'nda (2014), kaymakamlıklara sığınak desteği için başvuran kadınların bu destekle ilgili karakollara yönlendirildiği, bazı kadınların ise hiçbir yönlendirme yapılmaksızın geri çevrildiği belirtilmiştir. Raporda, mülki amirlikten ihtiyaç duydukları geçici maddi yardım desteğini almak için yazılı başvuruda bulunan 8 kadından 7'sinin bu desteği alamadığı bilgisi

yer almaktadır. Rapora göre kadınlar, mülki amirlikler tarafından böyle bir yardım olmadığı gerekçesiyle geri gönderilmiş ya da Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları tarafından sağlanan maddi yardımlara yönlendirilmişlerdir. Sözlü başvuru yapan birçok kadının ise başvurusunun işleme dahi alınmadığını belirttiği aktarılmıştır. KADEM çalıştay raporu genel değerlendirmesinde (2015), kolluk görevlileri için öngörülen çocuk ve kadının insan hakları ile cinsiyet eşitliği konusunda eğitim alma şartının, mülki idareler için de getirilmesi ve uygulanabilir olması için, eğitim çalışmaları yapılarak valilik ve kaymakamlık bünyesinde özel birimler oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Polis Akademisi Başkanlığı Raporu'nda (2018) ise, mülki idare amirlerinin şiddete maruz kalan kadınlara barınma yeri, geçici maddi yardım sağlanması, psikolojik, mesleki, hukuki, sosyal, rehberlik ve danışmanlık verilmesi, kreş imkânı sağlanması, geçici koruma altına alma gibi konularda sürecin içerisinde daha aktif bulunmalarının ve bu kararları almada daha fazla inisiyatif kullanmalarının öneminin altı çizilmiştir. Nitekim İçişleri Bakanlığı (2020) de, mülki amirlerden kadına yönelik ve aile içi şiddetin engellenmesine yönelik olarak tüm kamu kurumlarının sorumluluklarına ve uygulamalarına yön vermeleri, görev ve sorumlulukların uygulanmasındaki eksiklikleri ortadan kaldırmaları istenmiştir.

5.3.13. Aile mahkemeleri

Aile Mahkemeleri boşanma, velayet, şahsi ilişki, evlenme izni, nafaka, iddet müddetinin kaldırılması, mal paylaşımı, çocuğun mallarının korunması, evlat edinme gibi farklı konulara bakarken aynı zamanda 6284 sayılı Kanun kapsamına giren davalarla da ilgilenmektedir (Nalbant, 2017). Mevcut çalışmada katılımcılardan, kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele ve 6284 sayılı Kanun'un uygulanması bakımından aile mahkemelerini değerlendirmeleri istenmiştir. Aile mahkemelerinin yoğunluğundan kaynaklı sürecin uzadığını, iş yükü nedeniyle etkili ve etkin olamadıklarını, şiddete maruz kalan kadınların bu durumdan olumsuz etkilendiğini, hâkimlerin kişisel özelliklerinin ve bakış açısının kararlara yansıdığını

düşündüğünü, kararların tek hâkim tarafından verilmemesi gerektiğini, ceza davasına konu olacak durumların aile mahkemesi içerisinde çözülmeye çalışıldığını ifade eden katılımcılar olmuştur.

Aile hukukundan doğan uyuşmazlıkların çözümü için ayrı bir mahkeme kurulması kadar, uygulanacak usulün hızlı ve basit olarak tespit edilmesinin de önemli olduğu, bu nedenle basit yargılama usulünün tercih edilerek yargılamanın hızının artırılması gerektiği dile getirilmektedir (Özel ve Tatar, 2008). Ancak iş yoğunluğu ve iş yükünün ağırlığı nedeniyle taraflarla hakimlerin görüşmeye vakit bulamadıkları (Cılga, 2005), özellikle iş yoğunluğunun fazla olması nedeniyle bir davanın duruşması için ayrılabilen sürelerin yeterli olmadığı da bildirilmektedir (Filiz, 2011). Mevcut çalışmada da iş yükü ve yoğunluğunun dile getirilmiş olması, sorunun devam ettiği şeklinde yorumlanmıştır. Şiddete maruz kalan kadınların bu durumdan etkileniyor olmasına dair görüşler ise ikincil mağduriyete işaret etmektedir.

Hâkimlerin verdiği kararlar, çalışmamızda yasa ve uygulanması kısmında tartışılmıştır. 6284 sayılı Kanun'un daha işlevsel ve etkili hale gelebilmesi Kanun'da örnek olarak sayılmış tedbirlerin dışında başka koruyucu tedbirlerin de uygulanmasını gerektirmektedir. Hâkim, kanunda sayılmış önleyici tedbirlerin, somut olaya uygun olmadığı veya şiddeti önlemeyeceği kanaatinde ise şiddeti önlemeyi gerçekleştirecek başka tedbirlere hükmetmelidir (Günay, 2012). Ancak İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi Raporu'nda (2020), incelenen tedbir kararlarının yasada sayılı tedbir maddeleriyle sınırlı olduğu, olaya özgü farklı bir tedbir kararının verilmediği tespit edilmiştir.

Adaletten bahsedilebilmesi için hâkimlerin adil ve doğru karar verebilmeleri ve bunun için de vicdanlı ve bilgili olmaları gerekir (Elmalı, 2020). Ancak görevlerini icra ederken sahip olması gereken özellikleri değerlendirirken, hâkimlerin bir makine değil de insan olduğunu hatırda tutmakla birlikte, duygu ve tutkulardan olabildiğince arınmış olması gerektiği de vurgulanmaktadır (Işıktaç, 2016).

Aile mahkemeleri, aile hukukundan doğan dava ve işleri görmek için kurulmuş olan, hâkimin yanı sıra sosyal çalışma görevlilerinin de hâkime yardımcı olarak çalıştığı mahkemelerdir (Arslan, 2010). Dolayısıyla, aile içi şiddet davalarında kanun çerçevesinde uygulanabilecek tedbirlerin belirlenmesi amacıyla mahkemede görev yapan sosyal çalışma görevlilerinden inceleme istenebilmektedir ancak bu tür inceleme talepleri oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Nalbant, 2017). Nitekim 4787 sayılı Aile Mahkemeleri Kanun'un 5. maddesinde mahkemede görev alan uzmanların görevleri belirtilmiştir ancak mahkemenin gerekli gördüğü hallerin neler olabileceği, ne tür konularla ilgili ne gibi çalışmalar istenebileceği belirtilmemiştir ve uzmanların mahkemece verilecek görevleri yapmakla yükümlü olduklarından söz edilmiş fakat bu görevlerin neler olabileceğine dair herhangi bir açıklama yapılmamıştır (Çoklar ve Polat, 2006). Çalışmamızda kararların tek hâkim tarafından verilmemesi gerektiği ifade edilmiş olsa da, sosyal çalışma görevlilerinin incelemeleri göz önünde bulundurularak ve mevcut yasalar gözetilerek verilecek kararlar için tek hâkimin de yeterli olabileceği düşünülmektedir.

Mevcut çalışmada dile getirilen ceza davasına konu olacak durumların aile mahkemesi içerisinde çözülmeye çalışılması durumu ise, TCK'nın 279. Maddesinde düzenlenmiş olan, kamu görevlisinin suçu bildirmemesi suçu kapsamında değerlendirilmelidir.

5.3.14. Yerel yönetimler

Belediyeler, seçildiği yerde yaşayan vatandaşa kamu hizmeti sunmayı ve yerel halkın ihtiyaçlarına çözüm bulmayı ve belirledikleri yönetim organlarıyla aktif olarak çalışmayı amaçlayan siyasi ve sosyal kurumlardır (Hirsi ve Salepçioğlu, 2019). Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartının temel ilkelerinden biri olan subsidiarite ilkesi, kamu tarafından verilen hizmetlerin halka en yakın idareler tarafından sunulması ilkesidir ve bu ilke gereği hizmetleri halka en yakın makamların sunmasının daha verimli ve demokratik olacağı düşünülmektedir (Kavruk, 2013). Kamu tüzel kişilerin arasında vatandaşla doğrudan teması en fazla olan, aynı zamanda hizmet alanı en geniş ve en aktif birimler olan belediyelerde, giderek artan ve

çeşitlenen talepler karşısında kaynak sıkıntısının etkisinin belirgin olduğu bilinmektedir (Gönüllü, 2020).

Mevcut çalışmada katılımcılar arasında belediyelerin şiddete maruz kalan kadının ilk başvurduğu yer, ilk basamak olduğunu ve bu temasın önemli olduğunu, son yıllarda stratejik planlarında kadın dayanışma merkezleri ve eşitlik birimleri açmakta daha duyarlı olduklarını ancak sığınmaevi açmakla ilgili yönetmeliklerde hüküm olsa da bu konuda genellikle isteksiz olduklarını, bu durumun kadınları mağdur eden bir süreç olduğunu ifade eden meslek uzmanları olmuştur.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 14. maddesinde büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyelerin, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır, diğer belediyelerin de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilirler denmektedir. Ancak maddenin devamında hizmetlerin yerine getirilmesinde öncelik sırası, belediyenin malî durumu ve hizmetin ivediliği dikkate alınarak belirlenir ifadesi kullanıldığından, belediyelerin büyük bir kısmı için mali durum gerekçesi ile bu yükümlülüğü yerine getirmekten kaçınmaktadırlar (Ayata, Eryılmaz ve Kalem, 2011). Yalçın'ın (2014) araştırmasında, bakanlığa bağlı sığınmaevlerinde bütçe konusunda sıkıntı yaşanmazken, yerel yönetimlere bağlı sığınmaevlerinde bütçe sıkıntısı yaşandığı ifade edilmiştir.

GREVIO Türkiye Değerlendirme Raporu'nda (2018), yerel idarelerin sığınmaevi kurmak için hem finansal hem de politik engellerle karşılaştığı, sığınmaevi açmayı bazen maliyetli ve popüler olmayan bir faaliyet olarak gördükleri belirtilmiştir. Raporda bu durumun, yetkili makamların STK'lar ile güçlü işbirliği içinde ele alacakları ciddi bir sorunu ortaya koyduğu vurgulanmıştır. İçişleri Bakanlığı Genelgesinde de (2020), kadın sığınmaevlerinin açılması gerektiği hususunda belediye başkanlarının vali ve kaymakamlar tarafından uyarılması ve bu hususun teftiş ve denetimlerde göz önünde bulundurulması istenmiştir.

5.3.15. Kamu-sivil toplum farkı ve işbirliği

Mevcut çalışmada değerlendirilen konulardan biri, aile içi şiddetle mücadelede kamu ve sivil toplum farkı, sivil toplumun kamu üzerindeki etkisi ve kamu-sivil toplum işbirliği olmuştur. Katılımcıların kamu ile sivil toplumun birbirinden farklı fakat işbirliği içerisinde hizmet verdikleri takdirde birbirlerini olumlu şekilde etkileyerek oldukça güçlü olacağı konusunda hemfikir oldukları söylenebilir.

Genellikle kamu yönetimlerinin merkeziyetçi, değişime dirençli, dikey örgütlenme içerisinde yöneticilerin güçlü olduğu, örgütsel yapı ve personel sistemi bağlamında kronik sorunların yaşadığı, yoğun olarak hissedilen bürokratik sorunların etkililiği hantallaştırdığı, işbirliği ve takım çalışmasından uzak, iletişim ve koordinasyonun dengesiz olduğu, vatandaşların sürekli şikâyet ettikleri yapılanmalar olarak değerlendirildiği görülmektedir (Akçakaya, 2010). Bununla birlikte, şiddete karşı uzun zamandır devam eden ciddi bir toplumsal mücadele bilincinin yerleşmesinde, kamusal veya özel alanda kadına yönelik şiddete ilişkin gerçekleştirilen mevzuat düzenlemeleri ile birlikte, ülkemizde özellikle kadın dernekleri ve kadın hakları savunucuları başta olmak üzere sivil toplumun gayretli çalışmaları etkili olmuştur (Lefkur, 2019).

İstanbul Sözleşmesi'nin 8. maddesi uyarınca, devletler devlet dışı aktörler ve sivil toplum tarafından gerçekleştirilenler de dâhil olmak üzere, şiddeti önlemeye ve bunlarla mücadeleye yönelik bütüncül politikaların, tedbirlerin ve programların yeterli bir biçimde uygulanması için uygun finansal kaynakları ve insan kaynaklarını tahsis etmekle yükümlüdürler. Sözleşmenin 9. maddesi uyarınca ise, kadına yönelik şiddet ile mücadelede aktif bir rol oynayan STK'ların çalışmalarını her düzeyde takdir ve teşvik edecek ve destekleyecek ve bu kuruluşlarla etkili bir işbirliği gerçekleştirecektir. Ancak GREVIO Türkiye Değerlendirme Raporu'nda (2018), STK'ların müdahalede bulunabilme kabiliyetlerinin büyük ölçüde yetkililerin takdirine bağlı

olduğu ve bağımsız kadın örgütlerinin, tanınma ve desteklenme haklarının yetkililer tarafından reddedildiğini hissettikleri belirtilmiştir.

Doğan (2017) tarafından özel sektör, kamu sektörü ve sivil toplum çalışanı olmak üzere toplam 615 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, sivil toplum çalışanlarının ücret artışı faktörüne diğer sektör çalışanlarına kıyasla çok daha az önem verdikleri görülmüş ve bu bulgu araştırmacı tarafından sivil toplumda daha çok başkaları için yararlı olmak adına hizmet vermenin bir sonucu olarak değerlendirilmiştir. Karabekir (2016) tarafından çocuklarla çalışmış ya da çalışmakta olan sosyal hizmet uzmanlarıyla yürütülen araştırmada, hizmet verdikleri kişilerin karar süreçlerine katılmalarına, kendilerini ifade etmelerine destek vermelerini, gerekli durumlarda temsilciliklerini yapmalarını, bir müracaatçı grubu etkileyen adil olmayan düzenlemelerin ve uygulamaların değişmesi için çalışmalarını içeren savunuculuk uygulamaları değerlendirilmiştir. Savunuculuk uygulaması yaptığı düşünülen sosyal hizmet uzmanları ile derinlemesine görüşmelerin yapıldığı araştırmada, kamu çalışanı uzmanların sivil toplum örgütlerinde çalışan uzmanlara göre farklı boyutlarda destekleyici olmayan çalışma ortamlarının savunuculuk uygulamalarını olumsuz etkilediği bilgisi elde edilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, uzmanlar hem niceliksel, hem niteliksel olarak yeteri kadar savunuculuk uygulaması yapmadıklarını, yapamadıklarını düşünmektedirler. Bozdemir (2020) tarafından Ankara'da kamuda ve sivil toplumda çalışan sosyal hizmet uzmanları ile gerçekleştirilen araştırmanın sonucuna göre, sivil toplumda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının sosyal adalet savunuculuklarının ve işbirlikçi hareket düzeylerinin kamuda çalışan sosyal hizmet uzmanlarından daha yüksek olduğu görülmüş, ayrıca bir STK'ya üye olan sosyal hizmet uzmanlarının sosyal adalet savunuculuk düzeyi, işbirlikçi hareket düzeyi ve müracaatçıyı güçlendirme düzeyinin bir STK'ya üye olmayanlardan daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Reçber (2018) tarafından dönemin ASPB bünyesinde Ankara ve Bursa İl Müdürlüklerinde çalışan toplam 138 sosyal çalışma görevlisi ile gerçekleştirilen çalışmada,

katılımcıların %58,6'sının insan hakları bağlamında temel belgelerden herhangi birini bilmediği veya doğru bilgi sahibi olmadığı görülmüştür.

STK'lar henüz ülkemizde profesyonel yapılar olarak ele alınamadığından, ayrıca belirli bir vizyon ve ideal için örgütlenmiş yapılar olarak kadroları da manevi kriterleri önceleyen kişilerden oluşabildiğinden, son dönemde personel ve istihdam politikalarında uzmanlık ve mesleki deneyimlerin öne çıkmaya başladığı izlense de, genel anlamda hala uzmanlaşma ve profesyonelleşme bağlamında eksiklikler bulunduğu söylenebilir (Kurt ve Taş, 2015). STK'larda Kurum Kültürü ve Ücretli Çalışanların İş Tatmini (Erdoğmuş ve ark., 2020) araştırmasında, sivil alandaki çalışanların oldukça iyi eğitimli oldukları belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların %89'u üniversite mezunudur ve bu oranın içerisinde %49'u lisans, %24'ü yüksek lisans, %13'ü ön lisans ve %3'ü de doktora eğitimlerini tamamlamışlardır. Ancak iyi eğitimli gençlerin STK'ları profesyonel olarak tercih etseler de kısa bir süre çalışmadan sonra kurumdan ayrılarak kariyerlerine sivil alan harici bir alanda devam ettikleri belirtilmiştir. Araştırma raporunda sivil toplum çalışanlarının bir alanda uzmanlaşması için düzenleme yapılması, sivil alandaki unvan ve görev tanımlarının özel sektör ile uyumlu hale getirilmesi, uzman ve kıdemli uzman gibi pozisyonlar ile bir terfi mekanizması oluşturulması gibi önerilerde bulunulmuştur.

Çalışmamızda etkili bir çözüm için kamu kurumları, yerel yönetimler, üniversiteler ve sivil toplumun ortak çalışması gerektiği, birlikte bir eylem planı oluşturulması gerektiği gündeme gelmiştir. Ayrıca politikaların toplum tarafından benimsenmesi için, kamunun sivil toplumun desteğini alması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak kamu ve STK ilişkisi bilgilendirme, danışma, diyalog ve işbirliği gibi farklı şekillerde ve düzeylerde oluşabilirken, ülkemizde bu ilişkinin daha çok tek taraflı ve davet yoluyla gerçekleştiği ifade edilmektedir (Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı [TÜSEV], 2011). Günümüzde, artan ihtiyaca ve talebe yönelik hizmetlerin devlet tarafından tek başına yapılma imkânsızlığı ile birlikte, devlet dışı örgütlenmelerin de hizmet

sürecine dâhil edilmesi gereği ortaya çıkmış ve STK'ların da sürece dâhil edildiği kapsamlı, sürekli ve işbirliği içinde bir mücadele öngörülmüştür (Berber, 2016; Bulut, Akın ve Kahraman, 2017). STK'ların kendi başına bir güç odağı olması, merkezi ve yerel yönetim ile ilişkisinde bir karşıtlığa yol açabilmektedir ve bu karşıtlığın, karşılıklı anlayış çerçevesinde çözüm üretecek biçimde kullanabilmesi gerekmektedir (Güder, 2006).

TÜSEV tarafından hazırlanan Sivil Toplum Değerlendirme Raporu'na (2010) göre, araştırmaya katılan STK temsilcilerinin %68'i kamunun bazı STK'larla, %21'i ise birçok STK ile gereklilik arz ettiğinde ve geçici bir işbirliği olduğunu belirtirken, %3'ü kamu ve STK arasında geniş kapsamlı ve kurumsallaşmış bir işbirliğinden söz etmiş, %8'i ise hiçbir ilişki veya diyalog olmadığını ifade etmiştir. Araştırmada elde edilen önemli bir bulgu da ankete katılan STK temsilcilerinin, yerel yönetimle ilişkilerini iyi olarak tanımlarken, merkezi kamu organlarıyla hiçbir iletişimleri bulunmadığı yönündeki ifadeleri olmuştur.

Sivil Toplum Kuruluşları ile Kamu Sektörü İlişkileri Sorunlar-Beklentiler: İstişare Sonuçları ve Değerlendirme raporunda (TÜSEV, 2013) sivil toplumun yalnızca gönüllük esasıyla çalışan bir yan sektör imajından çıkarılıp donanımlı uzmanların ve sorunların paydaşlarının bir arada çalıştıkları bir alan olarak yeniden üretilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Raporda kamunun sivil toplumu tüm çeşitliliğiyle tanıması beklentisi vurgulanırken aynı zamanda raporun algı, yaklaşım ve tutumlara dair olumlu gelişme ve deneyimler kısmında bakanlıkların strateji planlarında sivil toplumla ilişkilerine yer vermelerinin, sivil toplum-kamu işbirliğinin geleceği açısından olumlu bir gelişmeye işaret ettiği de belirtilmiştir.

Son zamanlardaki gelişmeler karşısında karşımıza, yönetilenlerin kamu yönetiminden beklentilerinin yönetsel çözüm şekli olarak, iktidarın gücünün sınırlarına ve sivil toplum örgütlerinin rolüne ilişkin gelişen yeni bir anlayışın belirlediği talepleri yansıtan, dikey hizmet sunumu yerine yatay bir koordinasyonun söz konusu olduğu yönetişim kavramı çıkmaktadır (Kavruk, 2013). Klasik yönetim yapılarınca tek taraflı olarak belirlenen ilişkiler yerine çok

aktörlü ve karşılıklı etkileşimin söz konusu olduğu ilişkileri içermekle birlikte yönetme, birlikte düzenleme ve ortaklığa dayalı bir yönetim süreci olan yönetişim modelinin odak noktasında katılım işbirliği ve etkileşim ile birlikte sivil toplum kavramı yer almaktadır (Sobacı, 2007). Devletin önemli rollerinden birisi de sivil toplumu desteklemektir çünkü halkın ihtiyaç ve taleplerine önem veren bir devlet için STK'lar önemli araçlardır (Ayhan ve Önder, 2017).

Yönetişim bağlamında kamu ve sivil toplum ortaklığına, kurumsal sosyal sorumluluk işlevi ile özel sektör de dâhildir. Kurumsal sosyal sorumluluk, özel sektöre ait işletmeler tarafından gönüllü olarak toplumsal ve yerel refahın arttırılması için gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır ve işletmelerin bu anlamda katkısı gönüllülük çerçevesinde nakit destek, hibe, sponsorluk, teknik destek, çalışan gönüllülüğü ve dağıtım kanallarına erişim gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Büyükyılmaz ve Fidan, 2015). Bu alanda yürütülen her bir kurumsal sosyal sorumluluk faaliyeti, kapsamlı ve bütüncül bir yaklaşımla mücadele edilmesi gereken kadına yönelik aile içi şiddetin önlenebilmesine de katkı sağlamaktadır (Peltekoğlu ve Tozlu, 2017). Kamunun yetersiz kaldığı spesifik konularda özel sektör, sivil toplumla birlikte gönüllülük perspektifinde kamuya hizmet üretmede paydaş olarak, yönetişim boyutunda kalite artışını gündeme getirmektedir (Kayalar ve Özmutaf, 2007). Aynı zamanda, şirket içerisinde her düzeyde şirket çalışanı için güvenli, eşitlikçi ve şiddete karşı tolerans göstermeyen bir işyeri kültürü yaratmak, şiddete maruz kalan kadınları durumu fark etmelerini sağlayarak güçlendirmek ve ihtiyaç duyulan destek mekanizmalarını oluşturmak şirketlerin yönetimlerinin de sorumluluğudur. Günümüzde birçok şirket, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik aile içi şiddet konularını kurumsal politikalarına dâhil etmektedir (Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği [TÜSİAD], 2015; 2018). 2019'da Cenevre'de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nda kabul edilen Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme'de kadına yönelik aile içi şiddet konusu da ele alınmış, işçi ve işveren örgütlerinin ve işgücü piyasası kuruluşlarının aile içi şiddetin etkilerini tanıma, karşılık

verme ve sorgulama konusunda, diğer önlemlerin bir parçası olarak, hükümetlere yardımcı olabilecekleri kaydedilmiştir.

5.3.16. Kadın-çocuk alan deneyimi

Mevcut araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde, kadının yetişkin olarak kendi kararını verebildiği ancak yetişkin olduğu halde şiddet sarmalından çıkmadığı durumlarda bu durumun çalışan kişiye kendini kötü hissettirebildiği, diğer yandan çocukla ilgili kararları alanda çalışan uzmanların kendilerinin vermek durumunda kalabildikleri ancak çocuğu yurda yerleştirebilme gücünün kişiyi tükenmişlikten kurtaran da bir şey olduğu, kadını güçlendirmenin çocuğu da dolaylı olarak kurtardığı veya çocuğun genellikle ikinci planda kaldığı gibi farklı bakış açıları dile getirilmiştir.

Tartışmanın başında belirtildiği gibi, mevcut çalışmada ölçek sonuçlarından elde edilen bulgulara göre çocuklarla çalışanların yaşam kalitesi bağlamında tükenmişlikleri, kadınlarla çalışanlara göre daha fazladır. Benzer bir bulgunun elde edildiği Karabenk'in (2018) çalışmasında, tükenmişliğin özellikle çocukla çalışan gruplarda daha yüksek görülmesi çocuğa yüklenen duygusal anlam, çocuğun reşit olmadığı için kendi kararını verecek durumda olmamasından kaynaklanan sorumluluğun yüksek oluşu ve çocuk dışında ebeveyn, mahkeme kararları gibi dışsal gerekçeler ile yorumlanmıştır. Sprang, Craig ve Clark (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada da, çocuk refahı alanının, diğer alanlara kıyasla, şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik boyutunda önemli ölçüde daha riskli bir alan olduğu ifade edilmiştir.

Tarihsel süreçte, kadına yönelik şiddet ve çocuk istismarı birbirinden büyük ölçüde ayrı alanlar olarak görülmekteydi ancak günümüzde aile içi şiddet konusu, kadına yönelik şiddet ve çocuk istismarı konularının ilişkilendirilmesinin bir sonucu olarak görülmeye başlanmıştır (Appel ve Holden, 1998; Featherstone ve Trinder, 1997). Ülkemizde mevcut sistemde, özellikle kamuda, kadın-çocuk alanı arasında genellikle geçişler söz konusu olmaktadır. Bir alanda çalışan sosyal çalışma görevlisi veya kolluk kuvveti personeli, diğer alanda hizmet veren bir kuruma

atanabilmektedir. Bu durumda bir alanda çalışan uzmanın, diğer alana ilişkin farkındalığının yüksek olmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

5.3.17. Zihinsel dönüşüm

Gerçekleştirilen görüşmelerde katılımcılar, sistem probleminin çözümünde belki de kaynak olabilecek bir zihinsel bir dönüşümün gerekliliğine değinmişlerdir. Bazı katılımcılar, zihinsel dönüşüm bağlamında aile içi şiddetle mücadelede toplumsal cinsiyet olgusunun önemini vurgulayan ifadelerde bulunarak toplumsal cinsiyet algısı, toplumsal cinsiyet eğitimleri, cinsiyetçi dilin dönüşümü, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konularını dile getirmişlerdir. Aile içi şiddete maruz kalan kişilere hizmet verenler, çalışmalarını yalnızca toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti en aza indiren veya reddeden değil, aynı zamanda mağdurları klişeleştiren, onları yeniden travmatize edebilecek ve yardım arama çabalarına engel oluşturabilecek bir toplumsal bağlam içinde yürütmektedirler (Kulkarni ve ark., 2013). Bu açıdan katılımcıların zihniyet dönüşümüne ilişkin ihtiyacı dile getirmeleri zihinsel dönüşümün kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadele anlamında da ne kadar önemli bir mesele olduğunun fark edilmiş olduğunu göstermektedir.

Erkek egemen ataerkil anlayışın günümüzde toplumun her alanında etkinliğini sürdürüyor olması, kadınların erkeklerle eşitliği prensibinin tam anlamıyla kabul görmesinde önemli bir engel oluşturmaya devam etmektedir (Parlak Börü, 2017). Toplumsal yaşamda kadın, maruz kaldığı şiddetin sorumlusu olarak algılanabilmekte, toplumsal cinsiyet rollerine uygun olmayan davranışları ile kışkırtarak eşini kontrolden çıkarttığı düşünülebilmekte ve böylece kadın, mağduriyeti göz ardı edilerek buna uygun müdahalelere maruz kalabilmektedir (Güney, 2017).

TBMM Meclis Araştırma Komisyonu Raporu (2015) tespit ve öneriler kısmında, yasaların uygulamaya yansıtılamamasındaki önemli etkenlerden birisi olarak hukukçuların, kolluk kuvvetinin ve diğer politika uygulayıcılarının ataerkil sistemin değerlerine göre toplumsallaşmış olmaları gösterilmiştir. Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet

Araştırması'nda (2015) uzmanlar, meslek sahipleri ve idareciler ile yapılan tüm görüşmelerde çalışanların neredeyse tamamı tarafından, kadına yönelik aile içi şiddet ile ilgili konularda ve özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak hizmet içi eğitim ihtiyacı ve zihniyet dönüşümüne duyulan ihtiyaç dile getirilmiştir. Ancak yakın zamanda Ergüt (2019) tarafından Ankara'da kamuya bağlı 52 uzman yardımcısı ile yürütülen çalışmada, cinsiyet eşitliği sağlama alanında hizmet veren uzman yardımcılarının, bu uygulama alanında çalışanlara yönelik özel eğitim programları ve uygulama ortamları oluşturulması gerektiğini düşündüğü bulgusu elde edilmiştir.

Reçber (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sosyal çalışma görevlilerinin sosyal hizmet uygulamalarının hayırseverlik anlayışı yerine, mevzuattan kaynaklanan haklar kapsamında değerlendirmeye alınması gerektiği görüşüne sahip oldukları görülmüştür. Bu bulgu, mevcut çalışmada ifade edilen hizmet algısında zihinsel bir dönüşüme ihtiyaç olduğuna ilişkin görüşler bağlamında sevindirici bir gelişme olarak değerlendirilmiştir.

Zihinsel dönüşüm bağlamında mevcut çalışmada öne çıkan önemli bir başlık da politika konusu olmuştur. Katılımcılar, farklı bakış açılarından, aile içi şiddetle mücadelede devlet politikasının önemini savunan ifadelerde bulunarak devletin tutumu, politik duruş, devlet söylemi ve demeçler üzerinden politikanın önemine işaret etmişlerdir.

Şiddet, yıkıcı etkileri olan bireysel ve toplumsal gelişme önündeki en büyük engellerden biridir dolayısıyla bu noktada şiddeti önleyici politikalar gündeme gelmektedir (Altıparmak, 2015). Kadına yönelik ve aile içi şiddetle mücadelede, kadını birey olarak gören kararlı bir devlet politikasına ihtiyaç olduğu belirtilmekte (Moroğlu, 2020) ve devletin erkeklik ve şiddet arasındaki bağlantıyı zayıflatma gücüne sahip olduğu ifade edilmektedir (Öztürk, 2014).

Kamu politikası, sadece mevcut hükümetin uygulamaya koymayı planladığı hedefler veya icraatlar olarak değil devletin hükümetler üstü tüm kamu kurumlarıyla hedeflediği ve uygulamaya koyduğu plan, program ve strateji olarak anlaşılmalıdır (Çalı, 2012). Kadına

yönelik aile içi şiddet ile mücadelede siyasi irade ve hükümet icraatları belirleyicidir (Sallan Gül, 2013). Şiddete neden olan ve/veya şiddeti pekiştiren ekonomik, yasal ve toplumsal nedenler ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini kabul eden bir sosyal politikanın oluşturulması, kadının iş yaşamına ve sosyal yaşama katılımının desteklenmesi, eğitimde cinsiyet eşitliği gibi kamu politikalarıyla önlenebilir (Peltekoğlu ve Tozlu, 2017). İstanbul Sözleşmesi'nin 6. maddesi uyarınca, taraf devletler sözleşmenin uygulanmasına ve hükümlerinin etkilerinin değerlendirilmesine toplumsal cinsiyet bakış açısı katacak ve cinsiyetler arasında eşitliğe ve kadınların güçlendirilmesine ilişkin politikalarını yaygınlaştırarak etkili bir biçimde uygulayacaklardır. Ancak Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürekli bir devlet politikası haline getirilmemiş olması, kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele alanında önemli bir sorun alanı olarak değerlendirilmektedir (Mor Çatı, 2017a).

Kamu politikaları çok sayıda yasa, yönetmelik, program, proje, işlem ve uygulamanın toplamından oluşmaktadır (Köseoğlu, 2016). Belli bir problemle ilgili olarak amaçlı eylemler paketi olarak tanımlanan, çok aktörlü ve çok katmanlı belli bir süreci ifade eden ve bireysel, sosyal ve ekonomik yaşamı bütün boyutlarıyla etkileyen kamu politikalarının belirlenmesinde katılımcılık önemli olmakla birlikte, kamu yönetimleri merkezi bir konumdadır (Yerlikaya, 2015). Kamu yönetimi mekanizmaları aldıkları bir karar, çıkardıkları bir yasa veya getirdikleri bir yenilikle birçok şeyi değiştirebilmekte ve birçok insanın hayatını etkileyebilmektedir (Oktay ve Turan, 2018). Politika yoluyla belirli bir eylem onayına resmiyet kazandıran bir karar alınır, bu nedenle de kamu politikası, yönetim organlarının resmi kararları olarak değerlendirilebilir (Köseoğlu, 2016). Bir politikayı uygulamaya koymak, ortaya çıkan bir problemi çözmeyi öngörmektedir ve kamu yönetiminin herhangi bir kamusal girişimi, kamu politikalarının bir yansıması konumundadır (Usta, 2014). Ancak kamu politikalarının, kamu otoritelerinin belli bir soruna ilişkin bilinçli bir tercih olarak harekete geçmemelerini de içerdiği (Köseoğlu, 2016) unutulmamalıdır.

Siyasal iktidar tarafından kadına yönelik şiddetin toplumsal bir mesele olduğunun ve bu sorun ile mücadelede tüm mekanizmanın seferber edileceğinin ortaya net bir şekilde konması gerekmektedir (Özgül Kalafat, 2019). Kadınların en sık karşı karşıya kaldıkları şiddet biçimlerinden biri olan aile içi şiddet, toplumun ve devletin konuya kabullenici yaklaşımı ve özel-kamusal alan ayrımının doğurduğu özel alana müdahale edilemeyeceği düşüncesi sonucunda, yakın bir döneme kadar görünmez bir şiddet biçimi olarak kalmıştır (Özkan, 2017a). Üstelik toplumsal cinsiyet eşitliğinin olmadığı, kadının erkeğe göre daha pasif konumda olduğu toplumlarda, erkek şiddetinin kültürel, siyasi ve ekonomik düzen tarafından pekiştirildiği görülmektedir (Lefkur, 2019). Altan Arslan (2017) tarafından, kadın sorunuyla ilgili politikaların en üst düzeyde nasıl belirlendiğini ve bunun uygulamaya nasıl yansıdığını analiz etmek üzere gerçekleştirilen, hükümet programlarının incelendiği çalışma, programlarda yer alan sözcüklerin ve kadın imgelerinin, kadın sorunlarının erkek gözüyle dile getirildiğini ortaya koymuştur. Çalışmada, kadınların hükümet programlarında, eş ve anne rolüyle özdeşleştirilmekte olduğu, çalışan kadına yapılan vurgu ve hedeflerin bu rollerine uygun olacak şekilde kurgulandığı görülmüştür.

Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2016-2020) çerçevesinde iyileştirmelerin hedeflendiği 5 temel alandan biri farkındalık yaratma ve zihniyet dönüşümüdür. Bu çerçevede belirlenen kadına yönelik şiddeti doğuran ve pekiştiren olumsuz tutum ve davranışların ortadan kaldırılması amacıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddet konularında toplumsal farkındalık, duyarlılık, bilinç kazandırmak ve zihniyet dönüşümünü sağlamak hedefini gerçekleştirmek üzere temel faaliyetler belirlenmiştir. Bu faaliyetler arasında kadına yönelik şiddet konusunda hizmet sunan tüm kurum ve kuruluş temsilcilerine yönelik seminer, atölye çalışması gibi etkinliklerin düzenlenmesi; kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi için eğitici eğitimleri yapılarak, eğitici havuzu oluşturulması ve eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması; politika yapıcılara, karar vericilere, hizmet sunanlara ve

kamuoyuna yönelik olarak farkındalık sağlayacak medya programları ile görsel, işitsel ve basılı materyallerin hazırlanarak dağıtılması, yayınlanması; kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında erkeklere yönelik farkındalık yaratma ve zihniyet dönüşümü sağlamak amacıyla çalışmaların yürütülmesi gibi faaliyetler bulunmaktadır.

Kamu otoritelerinin amaçlarını ve bu amaçları hayata geçirmek için neler yapılacağını gösteren, politikacılar ve kamu görevlileri tarafından yapılan açıklama ve konuşmalar politika söylemi biçiminde ortaya çıkan politika açıklamalarıdır (Sözen, 2016). Partilerin kadına yönelik şiddet dâhil, kadına ilişkin söylemleri ve politikaları parti ideolojileri ile yakından ilişkilidir, partilerin kadın konusuna genellikle sorunların kökenine inerek çözümler üretmek yerine daha çok cinsiyetle özdeşleştirilen temel konular ve sorun alanları çerçevesinde yaklaşması dikkat çekicidir (Terkan, 2010).

Bununla birlikte gerçek bir zihinsel dönüşüm için artık, toplumsal cinsiyet eşitliği taraftarı ve şiddet karşıtı duruşa ek olarak günümüzde ırk, inanç, mezhep, dil, politik görüş, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim gibi her türlü farklılığa ilişkin birçok konuda insanlar arasında eşitliğe yönelik söylem, politika ve uygulamalar için mücadele edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Öztürk, 2014).

5.3.18. Önleme

Araştırma kapsamında dile getirilen bir konu da önlemenin önemi ve buna duyulan ihtiyaç olmuştur. Şiddetin daha ortaya çıkmadan önlenebilir bir olay olduğu fakat buna yönelik çalışmaların olmadığı, şiddet olup bittikten sonra değil, şiddet olmadan önce yapılabilecekler ile ilgili daha fazla çalışmanın yapılması gerektiği, dünyada da artık daha çok önleme çalışmalarının yapıldığı ifade edilmiştir.

Ergüt (2019) tarafından Ankara'da gerçekleştirilen çalışmada da benzer şekilde kadın, aile ve çocuk birimlerinde çalışan uzman yardımcılarının, bu alanda yürütülen uygulamaların etki

analizlerinin yapılarak verimliliğinin incelenmesi ve aile hizmetleri alanında koruyucu, önleyici faaliyetlere ağırlık verilmesi gerektiğini düşündüğü bulgusu elde edilmiştir.

Önleyici hizmetler, şiddet konusunda politika üretmeyi, toplumun farkındalığını ve duyarlılığı artırmayı hedefleyen kapsamlı ve geniş boyutlu uygulamalardır (Yalçın, 2014). Dünyada aile içi şiddete maruz kalan kadınlara verilen hizmetlerin iki alanda geliştiği görülmektedir; koruyucu ve tedavi edici hizmetleri içeren müdahale hizmetleri ile sorunun meydana gelmesine yol açan etkenlerin saptanmasını ve çözüm yolları üretilmesini kapsayan, dolayısıyla kadınların aile içinde ve toplumda güçlendirilmesine ve sosyal statülerinin yükseltilmesine yönelik önleyici hizmetler (Sallan Gül, 2013).

TBMM Meclis Araştırma Komisyonu Raporu'nda (2015) da, kadına yönelik şiddetin önlenmesinde düzenli ve sürekli çalışmalarla toplumsal farkındalık oluşturulmasının önemli olduğu, bu farkındalığın şiddet davranışının ne olduğunun tanımlanmasından, şiddete maruz kalanın devlet ve toplum tarafından desteklenmesinin neden önemli olduğunun algılanmasına kadar geniş bir perspektifte ele alınabileceği belirtilmiştir. Raporda ayrıca bu farkındalık çalışmalarının, toplumsal cinsiyet çalışmalarından bağımsız olmadığı da vurgulanmıştır.

5.3.19. Şiddet uygulayıcı

Toplumun suçlu kişilerden korunması gözdağı verme, cezalandırma, mahrum bırakma ve rehabilitasyon yoluyla gerçekleşmektedir, üstelik rehabilitasyon suç tekrarının azalmasında veya suçun önlenmesinde cezadan daha etkili bir yöntemdir (Işıktaç, 2016). Ancak mevcut çalışmada öne çıkan konulardan biri, şiddet uygulayıcıya yönelik rehabilitasyon ihtiyacı olmuştur. Cezanın tek başına yeterli olmadığı, bununla birlikte şiddet uygulayıcıyı rehabilite edecek zorunlu danışmanlık, psikolojik destek gibi uygulamaların gerektiği ifade edilmiştir.

Türkiye'de eşine şiddet uygulamış erkeklerin şiddet davranışlarının değişimini sağlayacak çalışmaların yetersiz olduğu görülmektedir (Çelik, 2017). 2016-2018 yılları arasında polis ve

jandarma kayıtlarına geçen kadın cinayetlerinin olay tutanakları incelendiğinde, özellikle mükerrer şiddetin ve alınan tedbir kararlarının söz konusu olduğu vakalarda, failin rehabilite edici koşullar gözetilmeksizin tedbir kararına maruz kalmasıyla birlikte cinayete giden yolun belirmeye başladığı ifade edilmiştir (Taştan ve Küçüker Yıldız, 2019). İçişleri Bakanlığı Genelgesinde (2020), şiddet uygulayıcılar için verilen uzaklaştırma kararlarının yanı sıra önleyici diğer tedbirlerden olan öfke kontrolü ile rehabilitasyon programlarına ve stresle başa çıkma eğitimlerine de gerekli yönlendirmelerin yapılması ve ilgili uzman personel marifetiyle destek hizmetinin sağlanması konusuna vurgu yapılmıştır. Ayrıca hâkim tarafından şiddet uygulayıcılara verilen alkol, uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanmama ve bağımlılık halinde muayene ve tedavi olmak tedbirlerinin ŞÖNİM tarafından ilgili kurum veya kuruluş ile koordinasyon içinde yerine getirilirken kolluktan yardım istenildiğinde ilgili kurumlarla işbirliği içinde gereği yapılarak işlem süreçlerinin yakından takip edilmesi istenmiştir. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Planı (2020-2021) çerçevesinde de, denetimli serbestlik altında bulunan ve öfke yönetimi ihtiyacı olduğu tespit edilen kişilerin, bireysel ve grup olarak gerçekleştirilen öfke yönetimi içerikli programlara ve seminerlere katılımlarının sağlanmasının hedeflendiği ayrıca öfke kontrolüne yönelik olarak bağımlı ya da bağımlılık riski olan bireylere Danışma Merkezlerinde öfke kontrol programlarının yürütülmesinin ve programların topluma tanıtılmasının ve yaygınlığının artırılmasının sağlanacağı belirtilmiştir.

Ancak eşine şiddet uygulayan erkeklerin öfke kontrol sorunu olduğunu ifade etmek, yanlış anlamalara ve çözüm için yanlış yolların seçilmesine neden olabilmektedir, aslında şiddet davranışını etkileyen sosyo-demografik özellikler göz önünde bulundurulduğunda, toplumsal yaşamdaki genel erkeklik kurgusu ve erkeklerden beklenen rol ve görevlerle bağlantılı bir durum olduğu görülmektedir (Çelik, 2017). Bu bağlamda, kadının şiddet karşısındaki durumunu belirlemek ve müdahaleleri etkinleştirmek amacıyla geliştirilmiş bir tür ölçme aracı olan risk değerlendirme önem kazanmaktadır. Risk değerlendirmesinde sadece öfke kontrolü

değil, bir çok bireysel ve ilişkisel özellikler de değerlendirilirmekte ve riskin durağan olmadığı gözönünde bulundurularak kuruma birden çok başvuruda bulunmuş olan kadınların, her defasında risk değerlendirmelerinin yeniden yapılması önerilmektedir (Vural, 2007). Risk değerlendirmenin, şiddet uygulayıcıya yönelik programlar için de önemli olduğu düşünülmektedir.

İstanbul Sözleşmesi 16. maddesi uyarınca, devletler şiddeti önleme ve şiddete dayalı davranış kalıplarını değiştirme amacıyla eğitim programları oluşturulmasını veya desteklenmesini mümkün kılacak gerekli yasal veya diğer tedbirleri almakla yükümlüdürler. GREVIO, Türkiye Değerlendirme Raporu'nda (2018) önleyici müdahale programlarının daha çok öfke kontrolü ve öz-denetim ilkeleri etrafında yoğunlaşmasını eleştirmiş, bu programların öncelikle şiddet uygulayıcıların eylemlerinin sorumluluğunu alması ve kadınlara yönelik tavır ve inançlarını sorgulamaları ihtiyacına odaklanmasının gerekli olduğunu vurgulamıştır. Üstelik mahkemelerin ve sağlık kurumlarının tedbirleri psikolojik bozukluklar veya bağımlılık sorunlarına yönelik tıbbi tedaviyle aynı kefeye koyma eğiliminin, şiddet içeren davranışların bir hastalık olmadığı gerçeğini göz ardı ettiğini ileri sürmüştür. Ayrıca raporda, aile içi şiddet suçlularının yalnızca küçük bir kısmının tedavi programlarına yönlendirildiği, bu programlara katılımı emreden toplam mahkeme kararı arasında tedavi programlarına katılan aile içi şiddet uygulayıcısı sayısının düşük olduğu, %85'inden fazlasının bu programlara katılmayı reddettiği veya katılmadığı ve tedavi programlarına katılmamanın sistematik olarak cezalandırılmadığı da belirtilmiştir. Raporda ek olarak, cezaevinde bulunan veya şartlı tahliye edilen hükümlüler için düzenlenen zorunlu tedavi programlarının, aile içi şiddet ve kadına yönelik şiddet faillerinin ihtiyaçlarına uyarlanmamış olduğu ve düzenlenen programların da baskın olarak öfke kontrolü ve bağımlılık tedavisine odaklandığı vurgulanmıştır. Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması'nın (2015) sonuçları da aslında alkol, uyuşturucu ve uyarıcı madde bağımlılığı durumunda şiddet uygulayanın tedavisine ilişkin önleyici tedbir kararı hakkında, şiddet

faillerinin kabul etmemesi durumunda herhangi bir yaptırımın olmamasının ve tedavi için kurumsal altyapının yeterli olmamasının eleştirildiğini göstermektedir. Mor Çatı ŞÖNİM Çalıştayı Sonuç Bildirgesi'nde (2013), ŞÖNİM'lerde kadın ve erkeklere birlikte hizmet verilmesi eleştirilen konular arasında yer almıştır. Bildirgede ŞÖNİM'lerin erkeklere de destek sunması, bu merkezlerin aile terapisi merkezleri gibi düşünüldüğünün bir göstergesi olarak değerlendirilmiş ve erkeklerin şiddeti "hasta" oldukları için uygulamadıkları vurgulanmıştır. ŞÖNİM'de hizmet veren uzmanlar da öfke kontrolüne ilişkin aldıkları eğitimi yetersiz görmekte ve bu uygulamanın çok etkili olacağına inanmadıklarını ifade etmektedirler (Altıparmak, 2015). Ayrıca uygulanan şiddet hastalık-tedavi ekseninde değerlendirildiğinde, verilen sağlık tedbir kararlarının uygulanması sürecinde sağlıkçılar bu kararı hasta hakları çerçevesinde değerlendirmekte, kişi tedaviyi kabul etmez ise ŞÖNİM'e ve aile mahkemesine "kişi tedaviyi kabul etmemiştir" şeklinde yazıyla geri bildirimde bulunmaktadırlar (Alican Şen, 2018).

Pek çok ülkede yakın ilişkilerde yaşanan şiddet olaylarında, tutuklamanın yanı sıra partnerin şiddete son vermesini ele alan birincil model olarak, saldırganlara yönelik müdahale programları, kadına yönelik şiddeti sona erdirmede en önemli rollerden birini oynamaktadır (Voith, Logan-Greene, Strodthoff ve Bender, 2018). Dünyada kadına yönelik aile içi şiddet uygulayıcılarına yönelik programlara bakıldığında, ilk geliştirilenlerden biri, yaygın bir şekilde kullanılan ve diğer ülkelere örnek olan program, 1981'de kadın hareketi aktivistleri tarafından Amerika'da, Minnesota Duluth Aile İçi Şiddet Müdahale Projesi kapsamında geliştirilen, kurumlar arası bir yaklaşımla adli ve insani hizmet müdahalelerini bir araya getiren "Duluth Modeli"dir (Pence, 2017; Bates ve Graham-Kevan, 2020). Bu programa dayalı rehabilitasyon çalışmalarında, psikoeğitim grubu formatıyla, şiddet uygulayıcı erkeklerin tutumlarının değiştirilerek kadına yönelik aile içi şiddet oranlarının düşürülmesi amaçlanmaktadır (Cannon, Hamel, Buttel ve Ferreira, 2020). Şiddete maruz kalanlara daha fazla koruma sağlama ve

tekrarlanan şiddet eylemlerini azaltmada oldukça başarılı bulunan Duluth modelinin başarısının alanda çalışan uzmanların becerilerine, liderlik vasıflarına ve mağdur savunucu grupları ile müdahale eden kilit kurumların takip süreçlerine bağlı olduğu da vurgulanmaktadır (Pence, 2017). Amerika'da yaygın olarak kullanılan diğer programlar arasında, feminist eğitim yaklaşımlarının ilişkilerle ilgili daha yoğun grup çalışmalarıyla harmanlandığı EMERGE (Counseling and Education to Stop Domestic Violence) modeli ile feminist eğitim konularının şiddet uygulayıcısı psikolojisi ve ahlak gelişiminin ele alındığı derinlemesine bir müdahalenin temeli olarak kullanıldığı AMEND (Abusive Men Exploring New Directions) modeli de bulunmaktadır (Healey ve ark., 1998). Avrupa'da öne çıkan programlardan biri ise İngiltere'de geliştirilen ve aile içi şiddet konusunda çalışma standartlarını karşılayan programlara akreditasyon sağlayan ve lobicilik konusunda oldukça etkili olan RESPECT programıdır (Bates ve Graham-Kevan, 2020).

Genellikle toplumsal cinsiyet rollerini tartışmak ve stres ve öfkeyle başa çıkma, kişinin eylemlerinin sorumluluğunu üstlenmesi ve başkalarına karşı duygularını göstermesi gibi becerileri öğretmek için grup formatı kullanan bu programların başarılı olabilmesi için uzun süreli olması, programa katılımın sürdürülebilmesi ve programın koşullarının ihlal edilmesi durumunda etkin şekilde hareket eden bir ceza adaleti sistemi ile birlikte çalışılması gerekmektedir (WHO, 2002). Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kalıpyargıları değiştirerek şiddetin tekrarlanmasını önlemeyi amaçlayan bu programlar emniyet, denetimli serbestlik, cezaevi ve sosyal hizmetler bünyesinde hazırlanan programlardır (Çelik, 2017). Arce, Arias, Novo ve Farina (2020) tarafından, şiddet uygulayıcılara yönelik uygulanan müdahale programlarının etkinliği üzerine gerçekleştirilen küresel meta-analiz çalışmasının sonuçları, tüm programlar için genelleştirilemese bile özellikle uzun süreli müdahalelerin aile içi şiddeti önleme açısından pozitif, anlamlı ve orta büyüklükte bir etki gücü olduğunu göstermiştir. Uygulanan programlar dâhilinde, şiddet uygulayıcı katılımcılarda kendi kendine

düşünme sürecini tetikleyen stratejilerin, şiddete ilişkin tutumlarında değişikliklere yol açabileceği ve bunun da eşleri için empatinin gelişmesine yol açabileceği, buna ek olarak katılımcıların utanç ve suçluluk duygusunu ayırt etmelerine yardımcı olan programların hem sorumluluk kabulünü hem de empatiyi artırabileceği görülmektedir (Velonis, Mahabir, Maddox ve O'Campo, 2018).

Çalışmamızda faile yönelik çalışmalar işlevsel veya güvenilir olmadığı, faillere yönelik programların işe yaramasının önünde engeller olduğuna dile getirilmiştir. Ülkemizde de dünyada olduğu gibi, şiddet uygulayıcıya yönelik kapsamlı programların ve modellerin geliştirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanması gerektiği düşünülmektedir. Ancak eklemek gerekir ki, uygulayıcılar arasında eklektizme doğru bir evrim ve programların araştırma ile desteklenmesi gerektiğine dair bir kabul de söz konusudur (Cannon ve ark., 2020). Dolayısıyla, bu programların ve modellerin alanda uzman kişiler ve akademisyenler işbirliğinde, bilimsel yöntemler temelinde yerelleştirmeye ve bireyselleştirmeye uygun olarak geliştirilmesi, buna ek olarak uygulayıcıların bu konuda yeterince ve etkin bir şekilde eğitildikten sonra uygulamaya geçilmesi önerilmektedir. Şunu da unutmamak gerekir ki, şiddet uygulayıcıya yönelik programlar, müdahalenin yalnızca bir kısmıdır, bu programların genel bir müdahale şemasının içinde yer alması ve mutlaka şiddete maruz kalan kadına yönelik yasal koruma ve destekle birlikte sağlanması gerekir (Mor Çatı, 2007).

5.3.20. Kurumlar arası koordinasyon ve işbirliği

Son yıllarda ülkemizde aile içi şiddetle mücadelede, her kurumun ayrı ayrı kendi içerisinde yürüttüğü tekil hizmet sunum stratejisinin yerine kurumsal işbirliği çerçevesinde etkin, ulaşılabilir ve hızlı hizmet sunum modellerinin geliştirilmesinin önemli olduğu yönünde ortak bir anlayışın oluştuğundan söz edilmektedir (Alican Şen, 2018).

Çalışmamızda gerçekleştirilen görüşmelerde kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin kurum içi değil kurumlar arası bir işbirliği ile yapılması gereken bir iş olduğu, her kurumun

kendi sorumluluğunu yerine getirdiği fakat birbirlerinden haberdar olmadıkları, kurumların birbirleriyle işbirliği yapamıyor olmasının genel olarak ülkenin meselesi olduğu, eş güdümlü çalışılabilecek merkezi bir sistemin olmadığı, sürece birden fazla kurum dâhil olduğunda işlerin kötüye gittiği, kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğinin olmayışının şiddete maruz kalan kadını psikolojik olarak yıprattığı ve ikincil mağduriyete maruz bıraktığı ifade edilmiştir.

Şahin (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, özellikle kurumlar arası iletişimsizliğin tüm kurum yetkilileri tarafından dile getirildiği, hatta bu iletişimsizlik halinin Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu üyesi tarafından, bir kişinin hastalığından dolayı farklı hekimlerden farklı tedavi yöntemleri denemesine benzetildiği aktarılmıştır. Alican Şen (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, şiddetle mücadelede birinci derecede sorumluluk alan tüm kurumlar ile yapılan görüşmelerde, her kurumun kendilerinin yasa ve yönetmeliğe uygun iş yaptıklarını ifade ederken, diğer kurumları suçlayıcı ya da eleştiren bir tutum içinde olmalarının sık rastlanan bir durum olduğu ifade edilmiştir. Çalışmada, görüşme yapılan 5 ilde de ŞÖNİM ile emniyet işbirliğinin arzulanan düzeyin çok uzağında kaldığı, kadınların nakil işlemleri ve tedbirlerin takibi konusunda iletişime geçmek dışında kurumlar arası işbirliğinin gözlemlenmediği ifade edilmiştir. Ergüneş Duran (2014) tarafından İstanbul Sözleşmesinin uygulanmasında KSGM rolünün incelendiği çalışmada, pek çok kurum tarafından şiddete ilişkin çeşitli çalışmalar yürütüldüğü, bazı dönemlerde KGSM tarafından derlenen bu çalışmaların belirlenen ülke politikasının hayata geçirilmesinde etkili olamadığı ifade edilmiştir. Çalışmaların belirlenen bir politika çerçevesinde etkili ve eşgüdümlü bir şekilde yürütülebilmesi için koordinasyon ve politikayı belirleyecek birim olan KSGM'nin gerekli güçle donatılmasının zorunlu olduğu dile getirilmiştir. Benzer şekilde TBMM (2015) Meclis Araştırma Komisyonu Raporunda da, uluslararası yükümlülüklere uygun bir şekilde, kadına yönelik şiddetle mücadele politikasının etkin bir biçimde yürütülmesini temin etmek üzere,

KSGM'nin daha etkin bir şekilde yapılandırılması, yeterli kaynağın ayrılması ve kurumlar arası eşgüdümü sağlanmak üzere otorite ile donatılması önerilmiştir.

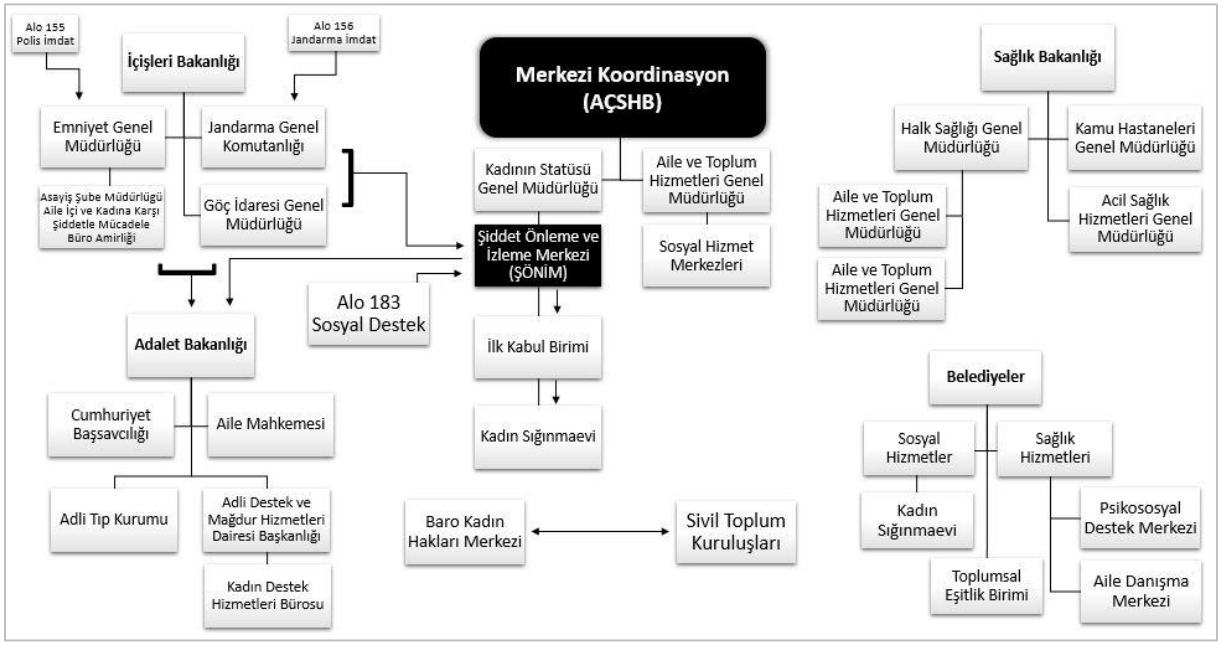
Polis Akademisi Başkanlığı Raporu'nda (2018), sorun tespiti ve buna uygun politika geliştirme konusunda önemli bariyerlerden bir tanesinin, kurumlar arasında ortak bir veri tabanının oluşturulamaması olduğu ve bu ortak veri tabanının olmamasının, kadına yönelik aile içi şiddet vakalarının sağlıklı takip edilip hızlı bir şekilde önlem alınması noktasında da sorun oluşturabildiği belirtilmiştir. İçişleri Bakanlığı Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Genelgesinde (2020), şiddete maruz kalan ve şiddet uygulayıcıya ilişkin tüm bilgiler ile koruyucu ve önleyici tedbir kararlarını görebilmek, tedbir kararlarının ihlal edilmesi halinde ise ilgili birimler tarafından mevzuatta belirtilen yetki ve sorumlulukların yerine getirilebilmesi için ilgili personelin harekete geçmesini sağlamak üzere, Adalet Bakanlığı Ulusal Yargı Ağı Sistemi (UYAP), Jandarma Genel Komutanlığı Jandarma Bilgi Sistemi (JABS), Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Bilgi Sistemi (POLNET) ve ŞÖNİM arasında bilginin hızlı paylaşımı için ortak bir ağ kurulmasının gündeme gelmesi bu anlamda olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Bir başka olumlu gelişme ise koordinasyonun güçlendirilmesi bağlamında AÇSHB tarafından Adalet, İçişleri, Milli Eğitim ve Sağlık bakanlıkları ile Diyanet İşleri Başkanlığı ortak çalışması ile mevzuatın etkin uygulanması, kurumsal kapasitenin geliştirilmesi, farkındalık artırma ve bilinç yükseltme, veri toplama ve araştırma hedefleri kapsamında 75 faaliyeti içeren Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Planının (2020-2021) uygulamaya alınmasıdır. Buna göre, koordinasyon planının değerlendirilmesi AÇSHB koordinasyonunda oluşturulacak olan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Teknik Kurulu aracılığıyla 3'er aylık dönemlerde yapılacak ve hazırlanan izleme ve değerlendirme raporu yılda bir kez toplanan Kadına Yönelik Şiddet İzleme Komitesine sunulacaktır.

5.3.21. Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin haritalandırılması

Mevcut çalışmada, kurumlar arası işbirliği açısından en önemli rolün hangi kurum veya kurumlarda olduğu, kurumlar arası işleyişin aksamasını önleyen en önemli kurumun hangisi olduğu gibi sorulara farklı kurumların yanıt olarak verilmesi, katılımcıların zihninde kurum ve kuruluşlara ait net bir harita, tablo veya şema olmadığını düşündürmüştür. Kurumlar arası koordinasyon ve işbirliği alanında işaret edilen sorunlara ek olarak ek olarak, katılımcıların sistemsel bir sorunun varlığına işaret ettikleri dikkat çekmiştir. Katılımcılar arasında şiddete maruz kalan kadının ilk başvurusunun alındığı yerden sürecin sonuna kadar bir sistemle ilerlemesi gerektiğini ancak özellikle kamuda sistem eksikliği nedeniyle genel olarak işleyişin yöneticilerin ya da çalışanların inisiyatifine bırakıldığını, ifade edenler olmuştur. Görüşmeler sonrasında katılımcıların verdiği destek ve literatür taraması ile kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin haritalandırılması amacıyla aşağıdaki görsel (Şekil 2) tasarlanmıştır.

Bir tür kaynak envanter haritası olarak tasarlanan görsel, kamu ve kuruluşların kadına yönelik aile içi şiddetle mücadeledeki yerinin ve rolünün anlaşılmasına yardımcı olmak ve şiddete maruz kalanların mevcut hizmet ağına bağlanmasını teşvik etmek üzere sunulmuştur.



Şekil 2. Türkiye Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele haritası

Çalışmamızda gerçekleştirilen bu haritalandırma çalışmasının, aynı zamanda ileride gerçekleştirilecek daha ayrıntılı haritalandırma çalışmaları için bir ön çalışma niteliğinde olduğu düşünülmektedir.

Disiplinler arası bir yaklaşım ve ilgili tüm tarafların sürecin içinde yer alması ile yürütülecek çalışmalarda koordinasyon AÇSHB'nın sorumluluğundadır. ŞÖNİM'ler ise kadına yönelik şiddetle mücadelede tek çatı konusunda yapılan bir düzenleme modeli olarak doğmuştur ve Alo 183, ilk kabul birimi, sığınmaevleri ve gerektiğinde bakanlıklarla koordineli çalışan ŞÖNİM'ler, kadınların şiddet eylemleri sonucu ilk geldikleri ya da emniyet birimleri tarafından ilk getirildikleri yerler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Altıparmak, 2015). 29656 sayılı Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik (2016) kapsamında, ŞÖNİM'ler çağrı hatlarına gelen ve kendilerine iletilen başvuruları alarak, ihtiyaç ve talep doğrultusunda ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişime geçerek yönlendirme yapmak durumundadırlar.

Mor Çatı (2017a) tarafından kadına yönelik şiddetle mücadelede iyi uygulamalar kapsamında örnek gösterilen İsveç'te, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışmalar Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanlığı tarafından yürütülmektedir ve diğer tüm bakanlıklar eşitliği sağlama perspektifiyle çalışmakla yükümlüdür, ayrıca hayatın tüm alanlarında eşitliğin sağlanması amacıyla kurulan ve ayrımcılık yasağı ihlallerini denetleyen Eşitlik Ombudsman'ı mevcuttur. İyi uygulamalar arasında gösterilen Avusturya modelinde ise, finansmanın yarısı Federal İçişleri Bakanlığı, yarsını Sağlık ve Kadın Bakanlığı tarafından karşılanan ve kadın örgütleri tarafından yönetilen Müdahale Merkezleri, proaktif bir yaklaşımla şiddete maruz kalan kadınların kendileriyle iletişim kurmasını beklemek yerine mektup veya telefonla onlara ulaşmakta ve gerektiğinde kadınlara fiilen eşlik etmektedirler (Logar, 2005).

Yukarıdaki haritaya bakıldığında, mevcut çalışmada sağlık alanına değinilmemiş olduğu dikkat çekmektedir. Kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadele multidisipliner yaklaşımı gerektiren

bir alan olduğundan, kadına yönelik aile içi şiddet ile mücadelede öne çıkan meslek gruplarından birinin de sağlık çalışanları olduğu düşünülmektedir. Kadına yönelik şiddet bir sağlık sorunu olduğundan, sağlık kuruluşlarına başvuran kadınların tedavi ile birlikte adli tıbbi değerlendirilmelerinin yapılması zorunludur ancak sağlık çalışanlarının aile içi şiddete maruz kalan kadınların tanısını koymakta zorlandığı ve bu olguların değerlendirilmesinde sorunlar yaşandığı ifade edilmektedir (Polat, 2020).

Aile içi söz konusu olduğundan, sağlık çalışanları arasından öne çıkan mesleklerden biri aile hekimliğidir. Ülkemizde 2005 yılına kadar sağlık ocağı sistemi kapsamında sunulan sağlık hizmetleri, 2005 yılında pilot uygulama ve 2010 yılında ülke çapında uygulamaya giren kayıtlı hasta uygulaması ile birlikle aile hekimliği sistemi kapsamında sunulmaktadır (İlgün ve Şahin, 2016). Aile hekimleri, aile içi şiddetin toplumdaki yaygınlığı ve sıklığı hakkında bilgi sahibi olup, etkin bir hekim-hasta ilişkisi ve özgün problem çözme becerilerini kullanarak bu durumun erken tanısını ve uygun yönetimini başarabilir (İncecik, Kurdak, Özcan, Akpınar, Saatçı ve Bozdemir, 2009). Üstelik hastalarını ailenin yaşam döngüsünün her evresinde gören aile hekimlerinin, şiddetin kuşaklar arası ve döngüsel doğasına müdahale etme şansı bulunmaktadır (Yetim ve Şahin, 2008). Çevik (2020) tarafından Ankara'da sığınmaevinde kalan kadınlarla gerçekleştirilen çalışmada, sığınmaevine başvurmadan önce kadınların %98,2'sinin en az yılda bir kez, %50,1'inin ayda bir ve daha sık sürelerle aile hekimine başvurdukları görülmüştür.

Sağlık çalışanları arasında bu konuda öne çıkan bir diğer meslek ise hemşireliktir. Hemşireler, sağlık kuruluşuna başvuruda bulunan hastalarla yakın temas kurdukları için kadına yönelik aile içi şiddetin saptanması, bilgilendirme ve danışmanlık, güvenlik planı oluşturma, kayıt tutma ve gerekli disiplinlere sevk etme gibi çözüme yönelik etkin hizmet açısından kritik bir noktada bulunan bir meslek gurubudur (Yaman, 2012). Özellikle acil servislerde hastayı ilk karşılayan ve bütüncül yaklaşımda bulunanların hemşireler olması nedeniyle, acil hemşirelerine çözüm üretmede önemli görev düşmektedir (Yıldız, 2011).

Kadınların çoğu, yaşamlarının bir noktasında sağlık sistemiyle temasa geçtiğinden, son yıllarda tüm dünyada dikkatler sağlık hizmeti sunucularının şiddete maruz kalanlara verdiği yanıtta reform yapmaya yönelmiştir ancak ne yazık ki araştırmalar, çoğu ülkede sağlık personelinin kadınlara şiddete uğrayıp uğramadıklarını nadiren sorduklarını ve hatta nadiren bariz şiddet belirtilerini kontrol ettiklerini göstermektedir (WHO, 2002). Ülkemizde de, sağlık çalışanlarının kadına yönelik şiddete yaklaşımlarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların benzer sonuçlar gösterdiği görülmüştür. Araştırmalar çalışanların çoğu eğitim almak istediği halde hastanelerde kadına yönelik şiddete ilişkin hizmet içi eğitim programlarının uygulanmadığını (Yazıcı ve Mamuk, 2010), aile içi şiddet nedeni ile başvuru almasına rağmen mağduru muayene etmiş ancak adli rapor hazırlamamış olan hekimler olduğunu (Özşahin, 2015), sağlık profesyonellerinin kadına yönelik şiddet olgusu veya şüphesi ile karşılaştığında ilgili kurumlara bildirme, rapor etme, yasal süreç ve öykü alma, ruhsal muayene gibi konularda zorluk yaşadıklarını (Kara, Akçayüzlü, Gür ve Evsen, 2018; Günay, 2019) göstermektedir.

Sağlık sisteminde hizmet veren doktor, hemşire ve diğer personelin kadına yönelik aile içi şiddet olgularını tanıyabilmeleri ve gerekli müdahaleleri yapmaları için gerekli programların hazırlanıp uygulanması önerilmektedir (Polat, 2009). Ayrıca hastanın çizelgesine bir hatırlatma damgası vurmak veya standart formlara şiddetle ilgili soruları dâhil etmek gibi prosedür değişiklikleri yapmanın, sağlık hizmeti veren kişilerin davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (WHO, 2002). İçişleri Bakanlığı Genelgesinde (2020) ise, kadına yönelik ve aile içi şiddetin daha çok özel alanda yaşanması ve karanlık sayı olarak kalması konusu göz önünde bulundurularak beyanlara yansımasa bile şiddet olgusunu çağrıştıran durumlarla işleri gereği karşılaşan tüm kamu görevlilerinin bu durumu AÇSHB İl/İlçe Müdürlüğüne bağlı birimlere bildirmesine ilişkin gerekli uyarıların yapılması istenmiştir.

5.4. Sınırlılıklar

Mevcut çalışmanın en önemli sınırlılığı, katılımcılar arasında polis, hâkim gibi bazı meslek uzmanlarının olmayışıdır. Aile hâkimlerine ulaşılamamıştır, ulaşılan birkaç polis ise tereddüt ettiğini belirterek gönüllü olmamıştır. Bu çalışmada bulunmayan farklı meslek uzmanlarının da dâhil edildiği kapsamlı çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Bununla birlikte yıllar geçtikçe, aile şiddeti anlamanın en iyi yolunun şiddet uygulayıcı, şiddete maruz kalan, çocuk veya tanık olsun, şiddeti bir şekilde deneyimleyenlerden elde edilen açıklamaları dinlemekten geçtiği görülmüştür (Walker, 2009a). Bu nedenle mevcut çalışmada şiddetle mücadelenin daha iyi anlaşılabilmesi için alanda çalışan uzmanlarla görüşmeler yapılmıştır. İleride yapılacak benzer araştırmalarda, mücadelenin diğer tarafında yer alan hizmet alıcıların da çalışmaya dâhil edilmesi önerilmektedir.

Kurumlar arası koordinasyon ve işbirliğinin belirlenmesi ve haritalandırma çalışmasında ise bireysel görüşme ve görüşlerin yetersiz kaldığı, bu anlamda odak grup çalışması ile çok daha iyi veri toplanabileceği düşünülmektedir.

6. Sonuç ve Öneriler

Kadına yönelik aile içi şiddet günümüzde ve tüm dünyada bir sorun olarak varlığını devam ettiren, birçok bilim dalını ve çalışma alanını ilgilendiren bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı bilim insanları ve saha çalışanları, uzmanlıkları gereği konuya kendi bakış açıları ile yaklaşmaktadırlar. Mevcut çalışmada, mümkün olduğunca bu farklı görüşlerin bir araya getirilmesi ve daha bütüncül bir perspektifle kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin değerlendirilmesi hedeflenmiştir.

Kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin yürütülmesinde, öncelikle alanda hizmet veren çalışanların etkinliği ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda özellikle kamuda hizmet veren çalışanların işe alım ve atama süreçlerinde alana ilgi duyma, mesleğini ve işini severek yapma, yetkinlik gibi kriterlerin göz önünde bulundurulmasının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Travmaya maruz kalan kişilerle birebir çalışma durumunda çalışanın ilgi duymadığı, sevmediği, ayrılmak istediği halde mecburiyetten kaldığı bir yerde hizmet vermesinin sonuçları, kendisine mesleki tatminsizlik ve tükenmişlik olarak dönebilmektedir. Bu da kadınların ihtiyaçları olan etkin hizmetin, olumsuz etkileneceği anlamına gelmektedir. Diğer taraftan, kamuda çalışmayı düşünen bireylerin de karşılaşabilecekleri durumları ve olası riskleri gözönünde bulundurmalarının, beklentilerini ve önlemlerini uygun bir şekilde yapılandırarak tercihte bulunmalarının önemli olduğu düşünülmektedir.

Öte yandan işe alınan çalışanların, örgütsel sosyalleşme bağlamında iyi yapılandırılmış bir oryantasyon sürecinden geçmesinin, ihtiyaçları olan kaliteli ve sürekli hizmet içi eğitimleri almalarının, mesleki gelişimlerinin ve lisansüstü eğitimlerinin desteklenmesinin ve süpervizyon olanaklarının sağlanmasının, kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin etkin bir şekilde yürütülmesinde önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca kısmen de olsa tükenmişlik yaşadığına dair ifadelerde bulunan çalışanların durumunun, ciddiyetle ele alınmasının gerekli olduğu söylenebilir.

İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı Kanun başta olmak üzere, esasında oldukça iyi düzenlenmiş olan yasal mevzuatın, uygulamaya geçirilmesi konusunda sıkıntıların yaşandığı, literatürün de bu görüşü destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Sadece mevcut olan yasaların uygulanmasının bile, kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin etkinliği anlamında büyük katkısı olduğuna inanılmaktadır. Bununla birlikte, farklı koruma tedbirlerinin her kadının ihtiyacına uygun olarak verilmesi, uzaklaştırma kararlarının etkin bir şekilde uygulanması, aykırılık halinde zorlama hapsinin uygulanması, şiddet uygulayıcıya yönelik kapsamlı programların ve modellerin geliştirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanması ve gecikmesinde sakınca bulunan hallerde tedbir kararlarının ilgili kolluk amirlerince verilmesi konularına özen gösterilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ek olarak, şiddet önlenebilir bir suç olduğundan, şiddet olmadan önce hayata geçirilebilecek önleyici çalışmalara ağırlık verilmesi önerilmektedir. Ayrıca tek taraflı ısrarlı takip, ayrı bir suç olarak tanımlanmalıdır.

Şiddete maruz kalan kadınların yasal haklarını bilmemesi, şiddetle mücadeleye ilişkin bilgi eksikliklerinin olması karşısında, dünyada sosyal hizmet müdahalelerinde savunuculuk olarak adlandırılan meslek alanının, ülkemizde de hayata geçirilmesinin etkin mücadeleye önemli katkı sunacağı düşünülmektedir. Ayrıca yasal mevzuata ve yasal mevzuatın uygulanmasına ilişkin bilginin, alan çalışanını da güçlendirdiği gözönünde bulundurularak, alanda hizmet verecek olan çalışanların lisans düzeyinden başlayarak donanımlı hale getirilmesi önerilmektedir.

Kadına yönelik şiddetle mücadelenin en önemli unsurlarından biri, kolluk kuvvetleridir ancak çalışmamızda katılımcılar, kolluk kuvvetlerinin işlevselliğine ilişkin daha çok olumsuz yönde yorumlarda bulunmuşlardır. Yukarıda alan çalışanları için verilen önerilere ek olarak, kolluk kuvvetleri için, zihinsel dönüşümü de sağlayacak şekilde daha etkin ve sürekli eğitim programlarının uygulanması gerektiği düşünülmektedir.

Kadına yönelik şiddetle mücadele kilit kurumlardan biri olan ancak halen gelişim ihtiyacı içinde olduğu değerlendirilen ŞÖNİM'lerin, Mücadele Koordinasyon Planı (2020-2021) ve İçişleri Bakanlığı Genelgesi (2020) kapsamında ele alınan hedefler doğrultusunda izlenilmesine devam edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ancak kadına yönelik aile içi şiddet özelinde yetkin ve ülke çapında bilinir bir acil destek hattının kurulmasının, öncelikli olarak ele alınması önerilmektedir.

Kadına yönelik şiddetle mücadelenin önemli bir aracı olan ve şiddete maruz kalan kadınların can güvenliği açısından kritik öneme sahip kadın sığınmaevlerinin sayısı veya sığınmaevlerinde kalış süresi önemli olmakla birlikte, verilen hizmetin kalitesi de en az o kadar önemlidir. Sığınmaevi sürecinde ve sonrasında verilen hizmetin kalitesini artırmaya yönelik çalışmaların yapılması gerektiği, bununla birlikte ilk kabul birimleri, sığınmaevlerinin ihtisaslaşması ve 12 yaşından büyük erkek çocuklarının sığınmaevlerine kabul edilmemesi konularının da özenle değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Mülki amirlikler, aile mahkemeleri ve yerel yönetimler kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin önemli unsurlarından olup, mücadeleye daha etkin katılımlarının sağlanması için atılacak her adımın önemli olduğu düşünülmektedir. Mevut çalışmada bir katılımcının da ifade ettiği gibi, tedbir almakla yükümlü olan kurumlar ne kadar çoğalırsa ve ne kadar etkin olursa, şiddete maruz kalan kadınların hayatı da o kadar kolaylaşacaktır. Bu noktada, devletin kılcal damarları olarak değerlendirilen yerel yönetimlere özel bir görev düştüğü düşünülmektedir. Özellikle de yerel yönetimler tarafından açılması gereken kadın sığınmaevlerinin önemi, tekrar hatırlatılmak istenmektedir.

Yönetişim bağlamında ise kamu, sivil toplum ve özel sektör işbirliğinde, üniversitelerin de dahil olduğu bir yapıda, birbirlerini olumlu yönde etkileyerek kadına yönelik aile içi şiddetle mücadeleye katılımın, mücadeleyi daha güçlü hale getireceği düşünülmektedir.

Kadına ve çocuğa yönelik aile içi şiddet konuları birbiriyle içiçe geçebilen konular olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamuda, kadın ve çocuk alanları arasında atamaların olduğu görülmektedir. Ayrıca hem kadının hem çocuğun şiddete maruz kaldığı veya şiddete maruz kalan kadının çocuğuna şiddet uyguladığı aileler de bulunmaktadır. Üstelik erkekten kadına şiddet uygulanan evlerde çocuklar, kendileri şiddete maruz kalmasalar bile, yaşanan şiddetin tanığı olmaktadırlar. Bu durumda alanda çalışan uzmanların, her iki alana ilişkin farkındalığının ve bilgi düzeyinin yüksek olmasının, en azından şiddeti fark ettiği anda müdahale sistemini harekete geçirebilecek kadar bilgi sahibi olmasının bile oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Kadına yönelik aile içi şiddetin kendisinin ve şiddetle mücadele alanında yaşanan sorun alanlarının temelindeki ayrımcı bakış açısı nedeniyle, kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin temelinde en önemli unsurlardan biri, zihinsel dönüşüm olarak değerlendirilmiştir. Devlet politikasından başlayarak, alanda çalışan personele kadar mücadelenin her basamağında toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının insan hakları ve hak temelli hizmet konularında zihinsel dönüşüme yönelik çalışmalara öncelik verilmesi önerilmektedir.

Bundan sonraki çalışmalar için, sınırlılıklar kısmında da belirtildiği üzere, mücadelenin diğer tarafında yer alan aile içi şiddete maruz kalmış kadınların da çalışmaya dâhil edilerek görüşlerinin alınması önerilmektedir. Ayrıca odak grup çalışması yoluyla, kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelenin sosyal ağ analizi yolu ile stratejik haritalandırmasının yapılması, böylece mücadele içerisinde yer alan birimler arası ilişkilerin, bağlantıların, etkileşimlerin, koordinasyonun, mevcut taktiklerin ve etkilerinin izini sürebilecek şekilde görselleştirilmesi önerilmektedir. Bu tarz çalışmaların, kurumlar arası koordinasyonu ve işbirliğini teşvik edeceği düşünülmektedir.

Kaynaklar

1 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2018). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.1.pdf

48 Nolu Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2019). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/10/20191024-1.pdf

2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi (2006). *Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler*. Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060704-12.htm

4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun (1998). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.5.4320.pdf

5393 sayılı Belediye Kanunu (2005). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (2012). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6284.pdf

6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'a İlişkin Uygulama Yönetmeliği (2013). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-2.htm

29656 Sayılı Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik (2016). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317-8.htm

Abukan, B. ve Yıldırım, F. (2017). Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddetin Bir Biçimi Olarak Erken Evlilikleri Önlemek İçin Kadınların Güçlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10(53)*, 425-432.

Acar, O.K. (2019). Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine: Cumhuriyet Dönemi Kamu Personel Yönetim Tarihçesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(1)*, 119-146.

Acar, F. (2020). Uluslararası Normlar, İstanbul Sözleşmesi ve Türkiye. M.B. Soygüt ve A. Türay (ed.), *Kadına Yönelik Erk'ek Şiddeti ile Mücadele: Sorunlar ve Çareler* (25-40). İstanbul: Beta.

Akatlı Mertan, A. (2009). *Kadın Danışma Merkezlerinde Çalışan Kadınların Ruhsal Travma ve İlişkili Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin Ruhsal Travma Programı, Kocaeli.

Akbulut, B. (2014). 6284 Sayılı Kanunda Şiddet ve İstanbul Sözleşmesinin TCK Açısından Değerlendirilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 5(16),*141-177.

Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde Uygulanan Personel Güçlendirme Yöntemleri: Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları, 25,* 145-174.

Albrecht, S.F. (2001). Stalking, Stalkers and Domestic Violence: Relentless Fear and Obsessive Intimacy. J.A. Davis (ed.), *Stalking Crimes and Victim Protection* (81-96). Boca Raton: CRC Press.

Alican Şen, A. (2018). Türkiye'de Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Kurumlar Arası İşbirliği Süreci ve 6284 Sayılı Yasanın Uygulanabilirliği. *Motif Akademi Halk Bilimi Dergisi, 11(22),* 141-161.

Altan Arslan, Ş. (2017). Kadın Odaklı Politikaların Hükümet Programlarına Yansımaları Üzerine Bir Analiz. *Türkiye Barolar Birliği Kadın ve Hukuk, Özel Sayı,* 411-440.

Altıntop, Ö. ve Adana, F. (2019). Yeni Evli Çiftlerin Aile İçi Şiddete Yönelik Tutumları ve İlişkili Faktörler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 8(3),* 268-276.

Altıparmak, İ.B. (2015). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadelede ŞÖNİM'lerin Rolü: Ankara Örneği. *International Journal of Social Science, 36,* 449-464.

Altıparmak, İ.B. (2019). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Boyutları: Ankara Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(1),* 55-76.

Appel, A.E. and Holden, G.W. (1998). The Co-occurrence of Spouse and Physical Child Abuse: A Review and Appraisal. *Journal of Family Psychology, 12(4),* 578-599.

Arce, R., Arias, E., Novo, M. and Farina, F. (2020). Are Interventions with Batterers Effective? A Meta-Analytical Review. *Psychosocial Intervention, 29(3),* 153-164.

Ardıç, K. ve Polatcı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2),* 69-96.

Ardıç, K. ve Polatcı, S. (2015). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 0(32),* 21- 46.

Arı, G.S. ve Bal, E.Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi, 15(1),* 131-148.

Arın, C. (1996). Kadına Yönelik Şiddet. *Cogito, 6(7),* 305-312.

Arkonaç, S.A. (2014). *Psikolojide Söylem ve Anlam Analizi: Niteliksel Duruş*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Arslan, A.S. (2010). Türk Aile Mahkemelerinin Yapısı ve Yargılama Usulü. *Ankara Barosu Dergisi, 68(1),* 187-204.

Arslan, E. (2019). *Tükenmişlik ile Öz Yeterlilik İnancı Arasındaki İlişkide Sosyal Destek Algısının Aracı Rolü: Akademik Personel Örneğinde Kuşaklar Arası Farklılık*. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

Aslan Açan, B. (2018). *Farklı Sosyal Hizmet Kurumlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Politikaları ve Uygulamaları Programı, Ankara.

Atamtürk, E. (2010). *Aile Mahkemeleri Uygulamalarında Yaşanan Sorunların Aile Mahkemesi Uzmanlarının Tükenmişlik Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Ateş, M. (2007). 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ve Bu Kanundaki Değişiklikler Üzerine Düşünceler. *Ankara Barosu Dergisi, 65(3),* 161-172.

Ay, N. (2013). Kadına Yönelik Şiddet ve Aile içi Şiddetle Mücadelede Hukuki Düzenlemeler. İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi, *Kadın Hakları Adli Yardım Eğitim Seminerleri*, ISBN No: 978-605-5316-42-6; 79-86.

Ayata, G., Eryılmaz, S. ve Kalem, S. (2011). *Ailenin Korunmasına Dair Kanun Kimi ve Neyi Koruyor? Hâkim, Savcı, Avukat Anlatıları*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Aydın, A. (2014). *Ailenin Korunmasını Sağlayan Dayanışma Örüntüleri ile Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Arasındaki İlişki: Çankaya Belediyesi Kadın Sığınmaevi'nde Kalan Kadınlar Örneği*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Ankara.

Aydın, A.H. (2003). Polisin Güncel Sorunları: Bir Neden-Sonuç Analizi. *Polis Bilimleri Dergisi, 5(3-4),* 1-12.

Aydöner, N.H. (2018). *Kadınlarda Şiddete Maruz Kalma Durumu ile Sosyal Destek Algısı, Depresyon ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkiler: Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Programı, İstanbul.

Ayhan, E. ve Önder, M. (2017). Yeni Kamu Hizmeti Yaklaşımı: Yönetişime Açılan Bir Kapı. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 3(2)*, 19-48.

Aytaç, S. (2017). Stres Kaynakları ve Stresin Psikolojik Semptomlarının Öfke Kontrolü ile İlişkisi: Polis Memurları Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 69(2),* 1-27.

Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C. ve Acar, U. (2012). Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlıkla İlişkisi: İlköğretim Okulu Yöneticileri Üzerinde Bir Araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2(2),* 47-74.

Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(1),* 231-274.

Baltacı, A. (2019). Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(2),* 368-388.

Barış, İ. ve Ataman, E. (2020). Sosyal Çalışma Disiplininde Sosyolojik Bakış Açısının Değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 31(1),* 22-46.

Başkale, H. ve Sözer, A. (2015). Eşinden/Partnerinden Şiddet Gören Kadınların Şiddet Algısı ve Mağduriyet Nedenleri. *TAF Preventive Medicine Bulletin, 14(6),* 468-474.

Başol, O., Sağlam, Y. ve Çakır, N.N. (2018). Engelli ve Yaşlı Bakım Personelinin Tükenmişlik Seviyeleri ile Çalışma Yaşamı Kalitesi Algısı İlişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 29(2),* 71-97.

Bates, E. and Graham-Kevan, N. (2020). Intimate Partner Violence Perpetrator Programmes. J.S. Wormith, L.A. Craig and T.E. Hogue (ed.), *The Wiley Handbook of What Works in Violence Risk Management: Theory, Research and Practice* (437-450). London: Wiley.

Ben-Porat, A. and Itzhaky, H. (2011). The Contribution of Training and Supervision to Perceived Role Competence, Secondary Traumatization and Burnout Among Domestic Violence Therapists. *The Clinical Supervisor, 30(1),* 95-108.

Berber, N. (2016). Kadına Yönelik Şiddet. F. Sayılıgil (ed.), *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* (249-270). Ankara: Dipnot Yayınları.

Berg, B.L. ve Lune H. (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Çev. A. Arı. Konya: Eğitim Yayınevi.

Berkün, S. (2010). Sosyal Hizmet Uzmanlarının Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Mesleki Sorunlar: Bursa Örneği. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 21(1),* 99-109.

Bilgili Aykut, N. (2005). *Yunus Emre Sağlık Ocağı Bölgesinde Kadınlarda Bazı Ruh Sağlığı Sorunlarının Prevalansı ve Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Buna Etkisinin Saptanması*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara.

Bilgin, R., Emhan, A. ve Bez, Y. (2011). Sosyal Hizmet Kurumu Çalışanlarında İş Memnuniyeti, Tükenmişlik ve Depresyon: Diyarbakır İli Alan Araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 10(38),* 210-228.

Bilican, F.I. ve Soygüt, G. (2015). Türkiye'de Eğitim Sürecinde Olan ve Deneyimli Psikoterapistlerin Mesleki Gelişim Süreçleri. *Türk Psikiyatri Dergisi, 26,* 1-12.

Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16(1*), 108-114.

Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılmasına Dair Bildirge (1993). https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/atrocity-crimes/Doc.21_declaration%20elimination%20vaw.pdf

Bozdemir, R. (2020). *Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Sivil Toplum Kuruluşlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sosyal Adalet Savunuculuğu Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Bozok, M. (2018). Toplumsal Cinsiyet ve Aile. N. Oktik ve H.Ü. Reşitoğlu (ed.), *Aileyi Anlamak: Disiplinler Arası Yaklaşım* (101-114). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Bölükbaşı, Ö. (2014). *6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Kapsamında Kadının ve Aile Bireylerinin Korunması*. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Erzincan.

Börü, L. (2017). Kadına Karşı Şiddette Arabuluculuk Kurumuna İlişkin Bazı Değerlendirmeler. *Türkiye Barolar Birliği Kadın ve Hukuk, Özel Sayı*, 173-198.

Brown, A.R., Walters, J.E. and Jones, A.E. (2019). Pathways to Retention: Job Satisfaction, Burnout & Organizational Commitment among Social Workers. *Journal of Evidence-Informed Social Work,16(6),* 577-594.

Bulut, Y., Akın, S. ve Kahraman, Ö.F. (2017). Kamu Politikalarının Oluşturulmasında Sivil Toplum Kuruluşlarının Etkisi. *Strategic Public Management Journal, 3(6),* 23-38.

Büyükgöze, S. (2016). Erkek Şiddetiyle Mücadelede Kadınların Güçlenmesi – Mor Çatı Deneyimi: Şiddeti Adlandırmak. F. Algın Tokmak (ed.), *İçimizdeki Şiddet: Ruhsaldan Toplumsala Şiddet Görüngüleri* (117-122). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Büyükyılmaz, O. ve Fidan, Y. (2015). Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Kavramsal Bir Bakış. *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi, 3(3),* 364-381.

Camadan, F., Çaylak, B., Yılmazlar, O., Yılmaz, K. ve Kara, S.G. (2017). Psikolojik Danışmanların Yabancılaşmaları Üzerinde Öz Yeterlik ve Tükenmişliğin Rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(3),* 1309-1330.

Campbell, R., Sullivan, C.M. and Davidson, W.S. (1995). Women Who Use Domestic Violence Shelters: Changes in Depression Over Time. *Psychology of Women Quarterly, 19(2),* 237-255.

Canel, A.N. (2012). *Evlilik ve Aile Hayatı*. İstanbul: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Aile Eğitimi Serisi.

Cankardaş Nalbantçılar, S. (2018). *Yakın İlişkide Psikolojik Şiddet Deneyimi ile Travmatik Stres Belirtileri Arasında Peritravmatik Sıkıntı ve Kontrol Kaybı ile Posttravmatik Duyguların Aracı Rolü*. Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Klinik Psikoloji Bilim Dalı, İstanbul.

Cannon, C., Hamel, J., Buttell, F. and Ferreira, R.J. (2020). The Pursuit of Research-supported Treatment in Batterer Intervention: The Role of Professional Licensure and Theoretical Orientation for Duluth and CBT Programs. *Journal of Evidence-Based Social Work, 17(4)*, 469-485.

Canter D. (2011). *Suç Psikolojisi*. Ankara: İmge Kitabevi.

Cengiz Özyurt, B. ve Deveci, A. (2010). Manisa'da Kırsal Bir Bölgedeki 15-49 Yaş Evli Kadınlarda Depresif Belirti Yaygınlığı ve Aile İçi Şiddetle İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi, 21(1),* 10-16.

Cesur, E. ve Köksal Akyol, A. (2018). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çocuk Gelişimci Olmak. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 29(2),* 245-269.

Ceylan, H., Gül, N. ve Öksüz, M. (2016). Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 6(11),* 43-69.

Cılga, İ. (2005). Aile Mahkemelerinin İşleyişi ve Uygulama Sorunları Konusunda Ankara'daki Aile Mahkemelerinde Görevli Hakim Ve Uzmanların Görüşleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 16(2),* 7-33.

Çakmak Otluoğlu, K.Ö. (2014). Bir Çalışma Alanı Olarak Kariyerin Sosyoloji ve Psikoloji Disiplinlerindeki Temelleri. *Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1),* 87-108.

Çalı, H.H. (2012). Aile İçi Şiddet: Bir Kamu Politikası Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2),* 1-25.

Çalık, C. (2006). Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi, 14(1),* 1-10.

Çalışkan, A. (2010). *Yeni Mezun Hemşirelerde İş Doyumu Tükenmişlik ve Gerçeklik Şokunun İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme (2019). Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_719975.pdf

Çelik, G. (2017). *Öldüren Erkek(lik)ler: Eşine Şiddet Uygulamış Cezaevindeki Erkekler*. İstanbul: NotaBene Yayınları.

Çelik, Y. ve Kılıç, İ. (2019). Hemşirelerde İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi, 20(4),* 230-238.

Çelik Bilgin, G. (2019). *6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Yasanın Kadını Şiddete Karşı Koruma Rejimi*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, Kocaeli.

Çetinkaya Büyükbodur, A. (2018). *Sosyal Hizmet Uzmanlarında Psikolojik Dayanıklılık ve İkincil Travmatik Stresin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Klinik Odaklı Sosyal Hizmet Programı, Ankara.

Çevik, H. (2020). *Ankara'da Belediyelere Bağlı Kadın Sığınmaevlerinde Barınan Kadınların Sosyodemografik Özellikleri ve Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerine Yönelik Düşünceleri*. Tıpta Uzmanlık Tezi, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Ankara.

Çoklar, I. ve Polat, D. (2006). Aile Mahkemelerindeki Psikologların Görev Alanı: Uygulama, Eksiklikler ve Öneriler. *Türk Psikoloji Bülteni, 12(39),* 48-51.

Çuhadar, M.T. (2005). Türk Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25*, 1-23

Dalkılıç, Y. (2015). *Avrupa Birliği Üyeliği Sürecinin Sivilleşme Hareketleri Bağlamında Jandarma Genel Komutanlığı'nın Emniyet Genel Müdürlüğü'ne Devredilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Bilecik.

Davis, J.A. and Chipman, M.A. (2001). Stalkers and Other Obsessional Types: A Review and Forensic Psychological Typology of Those Who Stalk. J.A. Davis (ed.), *Stalking Crimes and Victim Protection* (3-18). Boca Raton: CRC Press.

Dean, R.A. (1983). Reality Shock: The Link Between Socialisation and Organisational Commitment. *Journal of Management Development, 2(3),* 55-65.

Demir, Ş. (2014). Arabuluculuk ile Aile İçi Şiddet ve Uzlaşmaya Tabi Suçların İlişkisi. *Ankara Barosu Dergisi, 2014/2*, 213-228.

Demirbilek, S., Öktem Özgür, A. ve Çoban, A. (2020). Şiddetle Mücadelede Toplumsal Bir Kurum Olarak Kadın Sığınmaevleri. *Sosyoekonomi, 28(46),* 311-348.

Doğan, F. (2010). *Polis ve Jandarma Teşkilatları Açısından İç Güvenlik Yönetimi, Sorunları ve Değişimi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Ankara.

Doğan, İ.B. (2017). *Kamu, Özel ve Üçüncü Sektör Çalışanlarını Motive Eden Faktörler ve Bunların Düzeylerine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.

Doğan, R. (2014). Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak, Israrlı takip (Stalking) Kavramı ve Suçu. *Ankara Barosu Dergisi, 2,* 137-154.

Doğanavşargil Ö. ve Vahip, I. (2007). Fiziksel Eş Şiddetini Belirlemede Klinik Görüşme Yöntemi. *Klinik Psikiyatri, 10,* 125-136.

Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik Sendromu. D.E. Özler (ed.), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (287-311). Bursa: Ekin Kitabevi.

Düğmeci, F. ve Gürsel, E. (2019). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesi Hususunda Devletin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 21(2),* 843-873.

Ekinci, B.E. (2019). Anayasa Hukukuna Feminist Yaklaşımlar ve Anayasa Mahkemesi Kararlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Genel Bir Değerlendirme. G. Uygur ve N. Özdemir (ed.), *Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (161-212). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Elmacı, D. (2017). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Öğretmen Olmak. *Uluslararası Öğretmen Eğitimi ve Akreditasyon Kongresi Tam Metinler*, 147-154.

Elmalı, M. (2020). *Tarihi Altyapısıyla Türkiye'de Hâkim Eğitimi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Amme İdaresi Anabilim Dalı Adalet Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.

Else-Quest, N.M. ve Hyde J.S. (2021). *Kadın Psikolojisi ve Toplumsal Cinsiyet: İnsan Deneyiminin Yarısı ve Daha Fazlası*. Çev. Ş. Türk. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Englehart, N.A. and Miller, M.K. (2014). The CEDAW Effect: International Law's Impact on Women's Rights. *Journal of Human Rights, 13(1),* 22-47.

Erdem, M. (2019). *Sosyal Hizmet Merkezlerinde Çalışan Meslek Elemanlarının Stresle Başa Çıkma Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, İstanbul.

Erdoğan, M. (2019). *Şiddet Örneğinde Kadın Sorununun Türkiye'deki Yasal ve Toplumsal Durumu*. Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Trabzon.

Erdoğmuş, N., Aydemir, Ö. F., Bircan, H. M. ve Sayın, Z. (2020). *STK'larda Kurum Kültürü ve Ücretli Çalışanların İş Tatmini*. İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı.

Erez, E. and Belknap, J. (1998). Battered Women and the Criminal Justice System: The Service Provıders' Perspective. *European Journal on Criminal Policy and Research, 6*, 37-57.

Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Ergüneş Duran, E. (2014). *İstanbul Sözleşmesinin İç Hukuk Bakımından İncelenmesi ve Sözleşmenin Uygulanmasında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Rolü*. Uzmanlık Tezi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Ergüt, İ.K. (2019). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Görevli Uzman Yardımcılarının Sosyal Hizmet Mesleği ve Disiplini ile Sosyal Hizmet Uzmanlarının Mesleki Rolleri Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Ertürk, Y. (2020). Kadına Yönelik Şiddeti Kavramsallaştırmak. M.B. Soygüt ve A. Türay (ed.), *Kadına Yönelik Erk'ek Şiddeti ile Mücadele: Sorunlar ve Çareler* (17-24). İstanbul: Beta.

Ewers, P., Bradshaw, T., McGovern, J. and Ewers, B. (2002). Does Training in Psychosocial Interventions Reduce Burnout Rates in Forensic Nurses? *Journal of Advanced Nursing, 37(5),* 470-476.

Fazel, S., Smith, N., Chang, Z. and Geddes, J.R. (2018). Risk Factors for Interpersonal Violence: An Umbrella Review of Meta-Analyses. *The British Journal of Psychiatry, (213),* 609-614.

Featherstone, B. and Trinder, L. (1997). Familiar Subjects? Domestic Violence and Child Welfare. *Child and Family Social Work, 2*, 147-159.

Filiz, O. (2011). Türkiye'de Aile Mahkemeleri Uygulaması ve Uygulamanın Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma. *Aile ve Toplum, 7(25)*, 73-96.

Finamore, C., Rocca, F., Parker, J., Blazdell, J. and Dale, O. (2020). The Impact of a Co-Produced Personality Disorder Training on Staff Burnout, Knowledge and Attitudes. *Mental Health Review Journal, 25(3),* 269-280.

Freudenberger, H. J. (1974). *Staff Burn-Out. Journal of Social Issues, 30(1),* 159-165.

Genç, B. (2019). *Çocuk Refahı Alanında Çalışan Meslek Elemanlarının Psikolojik Dayanıklılıkları ve Baş Etme Tarzları*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Gençer, M., Ağırman, E. ve Arıca, S. (2019). İstanbul İlinde Kadına Yönelik Şiddet Sıklığı ve Kadınların Şiddet Algısı. *Ahi Evran Medical Journal, 3(1),* 18-25.

Giderler, C. (2015). Sosyal Hizmet İşletmelerinde Personel Güçlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Sosyal Hizmet Özel Sayısı*, 58-88.

Glassburn, S.L. (2020). Where's The Roadmap? The Transition From Student to Professional for New Master of Social Work Graduates. *Qualitative Social Work, 19(1),* 142-158.

Gökler Danışman, I., Tarhan Uçar, C. ve Okay, D. (2018). Eş Şiddeti Nedeniyle Kadın Konukevlerinde Kalmakta Olan Kadınlarda Travma Sonrası Stres ve Travma Sonrası Gelişimin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 19(6),* 537-544.

Gönüllü, C. (2020). "STK-Belediye-Yönetişim Ekseninde" Birbirlerinin Gözünden Aktörler: Burdur İli Örneği. *Emek ve Toplum, 9(23),* 51-69.

GREVIO Kadına Yönelik ve Aile İçi Şiddete Karşı Mücadelede Uzmanlar Grubu (2018). *Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin Hükümlerinin Hayata Geçirilmesini Sağlayan Yasal ve Diğer Tedbirlere İlişkin GREVIO Raporu*. Erişim adresi: https://ailevecalisma.gov.tr/media/3825/grevio-rapor-turkce-5bd99d7dbb799.pdf

Güder, N. (2006). *STK'lar İçin İletişim ve Kampanya Hazırlama Rehberi*. Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara.

Günay, M. (2012). 6284 Sayılı Kanuna Göre Koruyucu ve Önleyici Tedbirler. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 3(10),* 647-686.

Günay, M. (2019). *Aile Hekimliği Asistanlarının Kadına Yönelik Aile İçi Şiddeti Tanıma ve Bildirme Konusunda Tutum ve Davranışları*. Tıpta Uzmanlık Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Aile Hekimliği Kliniği, Ankara.

Gündüz, B. (2020). *İstanbul'da Bulunan Sosyal Hizmet Merkezlerinde Görev Yapan Meslek Elemanlarının İkincil Travmatik Stres Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Aile Danışmanlığı Anabilim Dalı, İstanbul.

Gündüz, O. (2012). Türk Sosyolojisinin Yeni Çalışma Mecraları. *Sosyoloji Konferansları, 46(2),* 75-89.

Güneş, S. (2012). *İşletmelerde İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitiminin Önemi ve İşgören Performansına Etkisi: Ankara'da Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.

Güney, S. (2017). Hırpalanmış Kadın Sendromu - Ev İçi Şiddet. E. Şenol Durak ve M. Durak (ed.), *Adli Psikoloji* (183-225). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Gürdil Birinci, G. ve Erden, G. (2016). Yardım Çalışanlarında Üstlenilmiş Travma, İkincil Travmatik Stres ve Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi, 31(77),* 10-26.

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü ve T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2015). *Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması*. Erişim adresi: http://www.hips.hacettepe.edu.tr/KKSA-TRAnaRaporKitap26Mart.pdf

Hallaç, S. ve Öz, F. (2014). Aile Kavramına Kuramsal Bir Bakış. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 6(2),* 142-153.

Halpern, H. and McKimm, J. (2009). Supervision. *British Journal of Hospital Medicine, 70(4),* 226-229.

Han Almiş, B., Koyuncu Kütük, E., Gümüştaş, F. ve Çelik, M. (2018). Kadınlarda Ev İçi Şiddet İçin Risk Faktörleri ve Ev İçi Şiddete Uğrayan Kadınlarda Ruhsal Bozulmanın Belirleyicileri. *Nöropsikiyatri Arşivi, 55(1),* 67-72.

Healey, K., Smith, C. and O'Sullivan, C. (1998). *Batterer Intervention: Program Approaches and Criminal Justice Strategies*. U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice. Erişim adresi: https://www.ncjrs.gov/pdffiles/168638.pdf

Heise, L., Ellsberg, M. and Gottmoeller, M. (2002). A Global Overview of Gender-Based Violence. *International Journal of Gynecology & Obstetrics, 78(1)*, 5-14.

Herman, J. (2007). *Travma ve İyileşme*. Çev. T. Tosun. İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Hiçdurmaz, D. ve Arı İnci, F. (2015). Eşduyum Yorgunluğu: Tanımı, Nedenleri ve Önlenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 7(3),* 295-303.

Hirsi, A.A. ve Salepçioğlu, M.A. (2019). Sosyal Hizmetler Çalışanlarında İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Anadolu Bil MYO Dergisi, 55*, 195-216.

Irmak, Ç. ve Altıntaş, M. (2017). Aile İçi Şiddet Mağduru Kadınlarda Ruhsal Dayanıklılık, Bağlanma Biçimleri, Başa Çıkma Tutumları ve Psikopatoloji. *Anadolu Psikiyatri Dergisi, 18(6)*, 561-570.

Işıktaç, Y. (2016). *Adalet Psikolojisi* (2. bs.). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

İlgün, G. ve Şahin, B. (2016). Aile Hekimliği Çalışanlarının Aile Hekimliği Uygulaması Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 19(2)*, 115-130.

İncecik, Y., Kurdak, H., Özcan, S., Akpınar, E., Saatçı, E. ve Bozdemir, N. (2009). Eş Şiddeti ve Aile Hekimliği. *Turkish Journal Of Family Medicine and Primary Care, 3(1)*, 1-7.

İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi (2020). *Adli Yardım Bürolarına Başvurularda Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair 6284 Sayılı Kanun Uyarınca Alınan Tedbir Kararları Raporu*. Erişim adresi: https://www.istanbulbarosu.org.tr/files/docs/KHM6284RAPOREylul2020.pdf

Jenkins, R. (2016). *Bir Kavram Anatomisi Sosyal Kimlik*. Çev. G. Bostancı. İstanbul: Everest Yayınları.

Jirek, S.L. (2020). Ineffective Organizational Responses to Workers' Secondary Traumatic Stress: A Case Study of the Effects of an Unhealthy Organizational Culture. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, 44(3)*, 210-228.

Kabacaoğlu, G. ve Koçtürk, N. (2020). Aile İçi Şiddete Kavramsal Çerçeveden Genel Bir Bakış. N. Koçtürk ve B. Ulukol (ed.), *Aile İçi Şiddet* (1-27). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi, 68(1),* 29-32.

Kadın ve Demokrasi Derneği (2015). "Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesinde İstanbul Sözleşmesi" Çalıştayı Raporunun Genel Değerlendirmesi. Erişim adresi: https://kadem.org.tr/kadina-yonelik-siddet-ve-aile-ici-siddetin-onlenmesinde-istanbul-sozlesmesi-calistayi-raporunun-genel-degerlendirmesi/

Kadın Dayanışma Vakfı (2017). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Mekanizmaları İzleme Raporu*. Erişim adresi: https://ab-ilan.com/wp-content/uploads/2017/10/izleme-rapor-2.compressed.pdf

Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik (2013). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130105-5.htm

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (2011). Erişim adresi: https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/sgb/uploads/pages/uluslararasi-antlasmalar/avrupa-konseyi-anlasmalar-serisi-no210.pdf

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (1981). Erişim adresi: https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf

Kadir Has Üniversitesi Türkiye Çalışmaları Merkezi (2019). *Türkiye Sosyal-Siyasal Eğilimler Araştırması (TSSEA)*. Erişim adresi: https://www.khas.edu.tr/sites/khas.edu.tr/files/inline-files/TE2019_TUR_BASIN_15.01.20%20WEB%20versiyon%20powerpoint_0.pdf

Kahil, A. ve Palabıyıkoğlu, N. (2018). İkincil Travmatik Stres. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 10(1)*, 59-70.

Kalebaşı, A. (2016). *Türkiye'de Sosyoloji Eğitimi ve Sosyolog İstihdamı: Sosyoloji Öğrencilerinin Eğitim ve İstihdamla İlgili Beklentileri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Yapı ve Sosyal Değişme Anabilim Dalı, İstanbul.

Kandemirci, D. ve Kağnıcı, D.Y. (2014). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Baş Etme: Çok Boyutlu Bir İnceleme. *Türk Psikoloji Yazıları, 17(33)*, 1-12.

Kantar Davran, M. (2018). Türkiye'nin Doğu Akdeniz Bölgesi Toros Dağ Köylerinde Yaşayan Kadınlara Yönelik Aile İçi Şiddet ve Kadınların Şiddet Algısı. *Journal of Social and Humanities Sciences Research, 5(27)*, 2862-2877.

Kara, P., Akçayüzlü, Ö., Gür, A.Ö. ve Evsen, N. (2018). Sağlık Çalışanlarının Kadına Yönelik Şiddeti Tanımalarına İlişkin Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 8(3),* 115-122.

Karabekir, H.M. (2016). *Çocuk Refahı Alanında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının Savunuculuk Uygulamaları: Bir Niteliksel Araştırma*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Karabenk, D. (2018). *Sosyal Çalışma Görevlilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Süpervizyonun Önemi: İstanbul İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Karabulut, Y.I. (2020). *Aile Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İzmir.

Karaçam, Z., Çalışır, H., Dündar, E., Altuntaş, F. ve Avcı, H.C. (2006). Evli Kadınların Aile İçi Şiddet Görmelerini Etkileyen Faktörler ve Kadınların Şiddete İlişkin Bazı Özellikleri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 22(2)*, 71-88.

Karakuş, B. (2015). Sosyal Hizmet Mezunlarının Kadro ve Unvanı "Sosyal Hizmet Uzmanı/Sosyal Çalışmacı". *Toplum ve Sosyal Hizmet, 26(2),* 169-190.

Karakuş, M. (2019). *Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Sosyal Hizmet Merkezlerinde Çalışan Meslek Elemanlarının İş Doyumlarının Analizi/İzmir Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, İstanbul.

Kavlu, İ. ve Pınar, R. (2009). Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi. *Türkiye Klinikleri Dergisi, 29(6),* 1543-55.

Kavruk, H. (2013). Yönetişim. E.G. İsbir (ed.), *Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar* (190-215). Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2997, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1950.

Kaya, H. (2008). Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Maliye Dergisi, 155*, 119-143.

Kaya Göktepe, A. (2016). Tükenmişlik Sendromu. İstanbul: Nesil Yayınları.

Kayalar, M. ve Özmutaf, N.M. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Yönetişim Kültürü Bağlamında Etkileşim. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 12(2), 107-119.

Kelebek, G. (2016). *Aile İçi Şiddete Maruz Kalarak Boşanmış Kadınların Yaşam Deneyimleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Kılıç, Ç. (2013). Aile Mahkemelerinde Görev Yapan Uzmanların Hizmet içi Eğitim İhtiyacı. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(2)*, 273-290.

Kılınç, E.İ. (2020). Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde Kamu Personel Yönetiminin Kurumsal Görünümü. *Kamu Yönetimi ve Politikaları Dergisi, 1(2)*, 50-65.

Kırbaş Canikoğlu, S. (2015). Kadınlara Yönelik Şiddetin ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesine Dair Ulusal ve Uluslararası Mevzuat (İstanbul Sözleşmesi ve 6284 Sayılı Kanun). *Ankara Barosu Dergisi, 0(3),* 355-378.

Koç, S.Ç. (2015). *Sosyal Hizmet Uzmanlarının Sorun Çözme Becerileri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Korkmaz, Ç.Y. (2014). *Evlilik Birliğinin Temelinden Sarsılması Nedeniyle Boşanma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Medeni Hukuk Bilim Dalı, Ankara.

Köseoğlu, Ö. (2016). Kamu Politikası. S. Sözen (ed.), *Kamu Yönetimi* (128-152). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3448, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 2296.

Kulkarni, S., Bell, H., Hartman, J.L. and Herman-Smith, R.L. (2013). Exploring Individual and Organizational Factors Contributing to Compassion Satisfaction, Secondary Traumatic Stress and Burnout in Domestic Violence Service Providers. *Journal of the Society for Social Work and Research, 4(2),* 114-130.

Kumcağız, H., Demir, Y. ve Karadaş, C. (2017). Okul Psikolojik Danışmanlarında Mesleki Tükenmişliğin Yordayıcısı Olarak Özel Eğitime İlişkin Öz-Yeterlik Algısı. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 18(3),* 312-324.

Kurt, E., Yorguner Küpeli, N., Sönmez, E., Bulut N.S. ve Akvardar, Y. (2018). Psikiyatri Polikliniğine Başvuran Kadınlarda Aile İçi Şiddet Yaşantısı. *Nöropsikiyatri Arşivi, 55(1),* 22-28.

Kurt, S. ve Taş, H.Y. (2015). Sivil Toplum Örgütlerinde Profesyonel ve Gönüllü Çalışma İlişkileri: Tehditler ve Fırsatlar. *Emek ve Toplum, 4(8),* 199-214.

Kushnir, T., Cohen, A.H. and Kitai, E. (2000). Continuing Medical Education and Primary Physicians' Job Stress, Burnout and Dissatisfaction. *Medical Education, 34,* 430-436.

Kuyucu, N. (2014). *AİHM İçtihadında Ayrımcılık Yasağı Çerçevesinde Kadına Yönelik Şiddet*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Küçük, N. (2013). *Polislerin Kadına Yönelik Şiddete ve Bu Tip Şiddette Mesleki Role İlişkin Tutumları*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Adli Hemşirelik Programı, İstanbul.

Lawson, G. and Myers, J.E. (2011). Wellness, Professional Quality of Life and Career-Sustaining Behaviors: What Keeps Us Well? *Journal of Counseling & Development, 89(2),* 163-171.

Lefkur, H. (2019). *Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul.

Logar, R. (2005). The Austrian Model of Intervention in Domestic Violence Cases. Erişim adresi: https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/vaw-gp-2005/docs/experts/logar.dv.pdf

Logar, R. and Niemi J. (2017). *Emergency Barring Orders in Situations of Domestic Violence: Article 52 of the Istanbul Convention: A Collection of Papers on the Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence*. Strasbourg: Council of Europe.

Machisa, M.T., Christofides, N. and Jewkes, R. (2018). Social Support Factors Associated with Psychological Resilience Among Women Survivors of Intimate Partner Violence in Gauteng, South Africa. *Global Health Action, 11(3),* 1-9.

Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavavior, 2(2),* 99-113.

McQuigg, R. (2017). *The Istanbul Convention, Domestic Violence and Human Rights*. New York: Routledge.

Mor Çatı (2007). *Şiddetten Uzakta: Bir Sığınak Nasıl Kurulur? Nasıl Yürütülür?* Çev. Z. Korkman. İstanbul: Mor Çatı Yayınları.

Mor Çatı (2013). *ŞÖNİM (Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri) Çalıştayı Sonuç Bildirgesi*. Erişim adresi: https://morcati.org.tr/basin-aciklamalari/177-sonim-siddet-onleme-ve-izleme-merkezleri-calistayi-sonuc-bildirgesi-21-subat-2013/

Mor Çatı (2014). *6284 Sayılı Kanun Uygulamaları İzleme Raporu.* Erişim adresi: https://www.morcati.org.tr/attachments/article/255/6284_Kanun_Uygulamalari_Raporu.pdf

Mor Çatı (2016). *Türkiye'de Erkek Şiddetiyle Mücadele Mekanizmaları İzleme Raporu*. Erişim adresi: https://www.morcati.org.tr/attachments/article/364/erkek-siddetiyle-mucadele%20mekanizmalarini-izleme-raporu.pdf

Mor Çatı (2017a). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede "İyi" Uygulamalar*. Erişim adresi: https://www.morcati.org.tr/attachments/article/428/iyi-uygulamalar.pdf

Mor Çatı (2017b). *Kadın Da(ya)nışma Merkezleri ve Sığınaklar Nasıl Olmalı? Pratik Bilgiler El Kitabı*. Erişim adresi: https://www.morcati.org.tr/attachments/article/430/siginak-nasil-olmali.pdf

Mor Çatı (2019). Yıllık Faaliyet Raporu. Erişim adresi: https://morcati.org.tr/wp-content/uploads/2020/06/morcati-faaliyet-raporu-2019.pdf

Moroğlu, N. (2012). Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi 6284 sayılı Yasa ve İstanbul Sözleşmesi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 99,* 357-380.

Moroğlu, N. (2013). *Kadının İnsan Haklarına Yönelik Uluslararası Sözleşmeler*. İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi Kadın Hakları Adli Yardım Eğitim Seminerleri, ISBN No: 978-605-5316-42-6; 27-40.

Moroğlu, N. (2020). *Kadının İnsan Haklarına Yönelik Uluslararası Sözleşmeler*. İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi Kadın Hakları Adli Yardım Eğitim Seminerleri. ISBN No: 978-605-5316-39-6.

Mutlu, F. (2006). *Aile İçi Şiddet Sürecinde Kadına Yönelik Şiddet Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Elazığ.

Mücevher, M.H. ve Erdem R. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinde Göreve Yeni Başlayan Akademik Personelin İşe ve Ortama Uyum Problemleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi, 1*, 20-39.

Nalbant, A. (2017). Aile Mahkemelerinde Adli Psikolojik Müdahaleler. E. Şenol Durak ve M. Durak (ed.), *Adli Psikolojide Psikolojik Tedavi ve Rehabilitasyon* (17-40). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Nichols, A.J. (2013). Meaning-Making and Domestic Violence Victim Advocacy: An Examination of Feminist Identities, Ideologies and Practices. *Feminist Criminology, 8(3)*, 177-201.

Oktay, E. ve Turan, A. (2018). Kamu Yöneticilerinin Yeni Kamu Yönetimi Örgüt Kültürünü Ne Ölçüde İçselleştirdiklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8(3)*, 479-512.

Organization for Economic Cooperation and Development (2019). Society at a Glance. Erişim adresi: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/soc_glance-2019-en.pdf?expires=1604937065&id=id&accname=guest&checksum=E5D1CD4A6B6DFE4495266A1CD44C2DA8

Öncül, Ö. (2017). Adli Psikoloğun Görev ve Sorumlulukları. E. Şenol Durak ve M. Durak (ed.), *Adli Psikoloji* (303-323). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Öner, D.Ş. (2013). *Evli Bireylerin Evlilik Çatışması, Çatışma Çözüm Stilleri ve Evlilik Uyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Aile Eğitimi ve Danışmanlığı Anabilim Dalı, İzmir.

Örücü, E. ve Yumuşak, S. (2005). Örgütlerde İşgören Eğitimi Üzerine Alan Araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(2),* 235-246.

Özbilen, A.B., Soygüt Arslan, M.B. (2003). 6384 Sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun"un Değerlendirilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi: 11(22),* 365-387.

Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1),* 323-343.

Özel, Ç. ve Tatar, E. (2008). Aile Mahkemelerinin Yapısı ve Kararları Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Sosyoekonomi, 7(7),* 51-87.

Özgüner, M. (2011). *Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Bozok Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yozgat.

Özgül Kalafat, G. (2019). *6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Tedbir Kararlarının Uygulanması*. Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, İstanbul.

Özkan, G. (2017a). Kadına Yönelik Şiddet - Aile İçi Şiddet ve Konuya İlişkin Uluslararası Metinler Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, 7(1),* 542-543.

Özkan, S. (2017b). *Gerçeklik Şoku ile Örgütsel Tükenmişlik İlişkisinin Resmi Liselerde Görev Yapan Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi (Muş İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi,

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.

Özşahin, A. (2015). *Birinci Basamakta Çalışan Hekim, Ebe ve Hemşirelerin Kadına Yönelik Aile İçi Şiddeti Tanıma ve Bildirim Konusundaki Tutum ve Davranışları*. Uzmanlık Tezi, Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Denizli.

Öztürk, A.B. (2014). *Erkeklik ve Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet: Eşine Şiddet Uygulayan Erkekler*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Ankara.

Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal of Yaşar University, 2(7)*, 761-794.

Parlak Börü, Ş. (2017). Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye'nin Konumu. *Türkiye Barolar Birliği Kadın ve Hukuk, Özel Sayı*, 43-63.

Parsonson, K. and Alquicira, L. (2019). The Power of Being There for Each Other: The Importance of Self-Awareness, Identifying Stress and Burnout, and Proactive Self-Care Strategies for Sex-Offender Treatment Providers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 00(0),* 1-20.

Pehlevan, G. (2019). *Bireysel Silahlanmanın Kadın Cinayetleri Üzerindeki Rolünün Alandaki Uzmanların Görüşleri ile Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Bilim Dalı, Ankara.

Pence, E. (2017). *Duluth Model*. Erişim adresi: https://www.theduluthmodel.org/wp-content/uploads/2017/03/The-Duluth-Model.pdf

Peltekoğlu, F.B. ve Tozlu, E. (2017). Medya Yansımaları Ekseninde Kadına Şiddet Sorunsalı ve Halkla İlişkiler. *Marmara İletişim Dergisi, 28*, 1-20.

Petö, A. (2014). İdeal Aile: Algı ve Feminist Tartışmalar. N. Boztekin (ed.), *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?* (26-32). İstanbul: Heinrich Böll Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği.

Polat, F.N. ve Erdem, R. (2017). Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Çalışma Yaşam Kalitesi ile İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(26),* 291-312.

Polat, O. (2009). *Kriminoloji ve Kriminalistik Üzerine Notlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Polat, O. (2013). *Adli Tıpta Bilirkişilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Polat, O. (2020). *Kadına Yönelik Şiddet Olgularına Multidisipliner Yaklaşım*. İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi Kadın Hakları Adli Yardım Eğitim Seminerleri. ISBN No: 978-605-5316-39-6.

Polis Akademisi Başkanlığı (2018). *Aile İçi ve Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Konferansı Sonuç Raporu*. Erişim adresi: http://www.pa.edu.tr/Upload/editor/files/aile-ici-ve-kadina-karsi-siddetle-mucadele.pdf

Qureshi, S. (2013). The Recognition of Violence Against Women as a Violation of Human Rights in the United Nations System. *A Research Journal of South Asian Studies, 28(1),* 187-198.

Reçber, B. (2018). *İnsan Hakları ve Sosyal Adalet Açısından Devletin Çocuklara ve Kadınlara Yönelik Sunduğu Hizmetler: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışanları Örneği*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Çalışma Ekonomisi Bilim Dalı, Bursa.

Rozant, R. (2010). *Aile İçi ve Aile Dışı Cinayet İşlemiş Faillerin Kişilik Yapılarının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (2012). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışanları Sosyo-Demografik Durum Belirleme ve Tükenmişlik Araştırması*. Erişim adresi: http://www.sagliksen.org.tr/cdn/uploads/gallery/pdf/7c2e4a72525b788c7b6fcd822a31af69.pdf

Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası (2013). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çalışanların Sorunları ve Çözüm Önerileri*. Erişim adresi: http://www.sagliksen.org.tr/cdn/uploads/gallery/pdf/8539c4b8b10690a40440704a9c8c42ac.pdf

Salaçin, S., Toprak Ergönen, A. ve Demiroğlu Uyanıker, Z. (2011). Kadına Yönelik Şiddet. S. Koç ve M. Can (ed.), *Birinci Basamakta Adli Tıp* (192-201). İstanbul: İstanbul Tabip Odası.

Sallan Gül, S. (2013). *Türkiye'de Kadın Sığınmaevleri: Erkek Şiddetinden Uzak Yaşama Açılan Kapılar mı?* (2. bs.). İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Saruç, S. ve Kayma Güneş, D. (2014). Suça Sürüklenen Çocuklar Hakkında Hazırlanan Sosyal İnceleme Raporlarının Mahkeme Kararlarına Etkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 25(1),* 109-132.

Selimoğlu, E. ve Yılmaz, H.B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 5(1),* 1-12.

Sen, S. ve Bolsoy, N. (2017). Violence Against Women: Prevalence and Risk Factors in Turkish Sample. *BMC Women's Health, 17(1),* 2-9.

Sever, Ç. (2012). Kadına Karşı Eviçi Şiddette Devletin Sorumluluğuve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Opuz Türkiye Kararı. *Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,1(2),* 19-46.

Sezgin, A.U. (2011). Cinsiyete Dayalı Şiddet. *Türkiye Klinikleri Şiddet Özel Sayısı, 4(2)*, 52-56.

Sobacı, M.Z. (2007). Yönetişim Kavramı ve Türkiye'de Uygulanabilirliği Üzerine Değerlendirmeler. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 5(1),* 219-235.

Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği (2013). Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130209-3.htm

Soygüt, M.B. (2020). Ceza Hukuku Bakımından Israrlı Takip. M.B. Soygüt ve A. Türay (ed.), *Kadına Yönelik Erk'ek Şiddeti ile Mücadele: Sorunlar ve Çareler* (83-90). İstanbul: Beta.

Spencer, C., Mallory, A.B., Cafferky, B.M., Kimmes, J.G., Beck, A.R. and Stith, S.M. (2019). Mental Health Factors and Intimate Partner Violence Perpetration and Victimization: A Meta-analysis. *Psychology of Violence, 9(1),* 1-17.

Sprang, G., Craig, C. and Clark, J. (2011). Secondary Traumatic Stress and Burnout in Child Welfare Workers: A Comparative Analysis of Occupational Distress Across Professional Groups. *Child Welfare, 90(6),* 149-168.

Stamm, B.H. (2005). *The ProQOL Manual*. Erişim adresi: http://compassionfatigue.org/pages/ProQOLManualOct05.pdf

Sullivan, C.M and Goodman, L.A. (2019). Advocacy With Survivors of Intimate Partner Violence: What It Is, What It Isn't, and Why It's Critically Important. *Violence Against Women, 25(16),* 2007-2023.

Şahin, B. (2016). Kamu Personel Sisteminde İşe Girme ve Yükselmede Çağdaş Liyakat Kavramları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25(1),* 231-242.

Şahin, H.K. (2010). *Aile İçi Şiddetle Mücadele Çalışmaları ve Karşılaşılan Sorunlar*. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Anabilim Dalı, Ankara.

Şahin, E. ve Güngör Satılmış, İ. (2020). İlk ve Acil Yardım Öğrencilerinin Kadına Yönelik Şiddete ve Şiddette Mesleki Rollerine İlişkin Tutumları. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, 3(2)*, 114-124.

Şalcıoğlu, E., Urhan, S., Pirinççioğlu, T. and Aydın, S. (2017). Anticipatory fear and helplessness predict PTSD and depression in domestic violence survivors. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy, 9(1),* 117-125.

Şenel, D. (2018). Eğitim Seviyelerine Göre Şiddete Maruz Kalan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(82)*, 747-765.

Şener, E.B. (2011). *Kadına Yönelik Aile İçi Şiddeti Önlemede 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ve Değerlendirilmesi*. Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

Şimşek, A.A. (2019). Kadının Sosyal İnsan Hakları ve Refah Devleti: Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Değerlendirme. G. Uygur ve N. Özdemir (ed.), *Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (115-160). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2012). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2012-2015*. Erişim adresi: https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-plani/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-plani-2012-2015-icin-tiklayiniz.pdf

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2016). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2016-2020*. Erişim adresi: https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-plani/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-plani-2016-2020-icin-tiklayiniz.pdf

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2020). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Planı 2020-2021*. Erişim adresi: https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/33061/koordinasyon-plani-v13-1.pdf

T.C. İçişleri Bakanlığı (2020). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Genelgesi*. Erişim adres: https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/icerikYonetimi/haberler/2020/01/Kadina-Yonelik-Siddetle-Mucadele.pdf

Taş, E.Z. (2020). Erken Yaşta ve Zorla Evlilikler: İnsan Hakları ve Sosyal Hizmet Bağlamında Bir Değerlendirme. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 13(69)*, 1332-1339.

Taşdemir Afşar, S. (2018). Sığınmaevinde Kalan Kadınlara Sunulan Hizmetler ve Kadınların Sığınmaevi Sonrası Yaşam Planları. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 29(2),* 190-225.

Taştan, C. ve Küçüker Yıldız, A. (2019). *Dünyada ve Türkiye'de Kadın Cinayetleri: 2016-2017-2018 Verileri ve Analizler*. Ankara: Polis Akademisi Yayınları.

Tatlılıoğlu, K. (2019). Kadına Karşı Şiddette Erkeklerin Tutumları ve Algıları: Bingöl İli Örneği. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches, 5(17),* 132-144.

Terkan, B. (2010). Siyasi Partilerin Kadına İlişkin Söylem ve Politikaları. *Selçuk İletişim, 6(2),* 115-136.

Tutkun, Ö.F. ve Koç, M. (2008). Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 41(1),* 255-273.

Tuzcuoğlu, S. (1994). Meslek Seçimi ve Önemi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 6,* 265-280.

TBMM (2015). Kadına Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonunun 717 sıra sayılı Raporu ((Komisyon Çalışmaları ve Rapor Girişi). Erişim adresi:

https://mgm.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/4112019103508Komisyon%20Raporu%20(1).pdf

TBMM (2015). Kadına Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonunun 717 sıra sayılı Raporu (Tespit ve Öneriler). Erişim adresi: https://mgm.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/4112019103625Komisyon%20Raporu%20(2).pdf

TESEV (2015). *Polis ve Toplum: Türkiye'de Polise Güven Araştırması*. Erişim adresi: https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_Polis_Ve_Toplum_Turkiyede_Polise_Guven_Arastirmasi.pdf

Thomas, P.A., Liu, H. and Umberson, D. (2017). Family Relationships and Well-Being. *Innovation in Aging, 1(3),* 1-11.

TÜSEV (2010). *Sivil Toplum Değerlendirme Raporu Ekim 2009-Eylül 2010*. Erişim adresi: https://www.tusev.org.tr/usrfiles/files/TUSEV_Sivil_Toplum_Degerlendirme_Raporu_2010.pdf

TÜSEV (2011). *Sivil Toplum İzleme Raporu 2011*. Erişim adresi: https://www.tusev.org.tr/usrfiles/files/Izleme_Raporu_2011.pdf

TÜSEV (2013). *Sivil Toplum Kuruluşları ile Kamu Sektörü İlişkileri Sorunlar-Beklentiler: İstişare Sonuçları ve Değerlendirme*. Erişim adresi: https://siviltoplum-kamu.org/tr/wp-content/uploads/2018/08/Ortakliklar_Belgesi.pdf

TÜSİAD (2015). Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle İlgili İşyeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi. Erişim adresi: https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/8598-kadina-yonelik-aile-ici-siddetle-ilgili-isyeri-politikalari-gelistirme-ve-uygulama-rehberi

TÜSİAD (2018). İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi. Erişim adresi: https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9975-iletisimde-toplumsal-cinsiyet-esitligi-rehberi

Uğur, H. (2012). Kadın ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddete Karşı 6284 Sayılı Kanunun Getirdikleri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 0(101)*, 332-366.

Ulfsdotter Eriksson, Y. and Linde, M. (2014). "Being" or "Doing" a Profession: Work as a Matter of Social Identity. *The International Journal of Interdisciplinary Cultural Studies, 8(1)*, 33-43.

Usta, A. (2014). Yeni Kamu Yönetiminde Politikaların Değerlendirilmesi: Tipolojiler, Boyutlar ve Ölçütler. *Sayıştay Dergisi, (94)*, 5-27.

Ünal, S., Kırlangıç Şimşek, B., Azcan İ. ve Özdemir, A. (2011). Aile İçi Şiddet Mağdurlarının Polise Başvurularında Polise Uygun Davranış Modellerinin Kazandırılması. *Suç Önleme Sempozyumu Bildiri Kitabı (Tam Metin)*, 185-200.

Ünkap, Ö. (2009). *Türkiye'de Namus Adına İşlenen Cinayetler: Mücadele ve Kazanımlar Kamer Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Bilim Dalı, İstanbul.

Ünlü Kaynakçı, F.Z. (2020). Aile İçi Şiddet Mağduru Yetişkinlere Yaklaşım. N. Koçtürk ve B. Ulukol (ed.), *Aile İçi Şiddet* (173-195). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Velonis, A.J., Mahabir, D.F., Maddox, R. and O'Campo, P. (2018). Still Looking for Mechanisms: A Realist Review of Batterer Intervention Programs. *Trauma, Violence & Abuse*, DOI: 10.1177/1524838018791285.

Voith, L.A., Logan-Greene, P., Strodthoff, T. and Bender, A.E. (2018). A Paradigm Shift in Batterer Intervention Programming: A Need to Address Unresolved Trauma. *Trauma, Violence & Abuse*, DOI: 10.1177/1524838018791268.

Vural, E. (2007). Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesinde Polisin Rolü ve Uygulanacak Prosedürler. N. Işık (ed.), *Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesinde Polisin Rolü ve Uygulanacak Prosedürler Eğitimi-3: Eğitici Eğitimi Kitabı* (97-120). Ankara: Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu.

Wachter, K, Schrag, R.V. and Wood, L. (2019). Coping Behaviors Mediate Associations Between Occupational Factors and Compassion Satisfaction Among the Intimate Partner Violence and Sexual Assault Workforce. *Journal of Family Violence, 35*, 143-154.

Walker, L. (2006). The Battered Woman Syndrome. *Annals of the New York Academy of Sciences, 1087(1)*, 142-57.

Walker, L. (2009a). The Battered Women Syndrome Study Overview. L. Walker (ed.), *The Battered Woman Syndrome* (1-19). New York: Springer.

Walker, L. (2009b). Descriptions of Violence and the Cycle of Violence. L. Walker (ed.), *The Battered Woman Syndrome* (85-105). New York: Springer.

Weisz, A.N. (1999). Legal Advocacy for Domestic Violence Survivors: The Power of an Informative Relationship. *Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services, 80(2)*, 138-147.

Women Against Violence Europe (2015). *On the Role of Specialist Women's Support Services in Europe*. Erişim adresi: https://wave-network.org/wp-content/uploads/WAVE_Report_2015.pdf

Women Against Violence Europe (2019). *The Situation of Women's Specialist Support Services in Europe*. Erişim adresi: https://www.wave-network.org/wp content/uploads/WAVE_CR_200123_web.pdf

Wood, L.G. (2014). *Domestic Violence Advocacy*. Doctoral Dissertation, Indiana University, School of Social Work, Indiana.

World Health Organization (2002). *World Report on Violence and Health*. Erişim adresi: https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/full_en.pdf?ua=1

World Health Organization (2019). *Respect Women: Preventing Violence Against Women*. Erişim adresi: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/312261/WHO-RHR-18.19-eng.pdf?ua=1

Yağar, F. ve Dökme, S. (2018). Niteliksel Araştırmaların Planlanması: Araştırma Soruları, Örneklem Seçimi, Geçerlik ve Güvenirlik. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(3),* 1-9.

Yağcı, C. (2017). *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na Bağlı Çocuk Refahı Kurumlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Yükleri ve Tükenmişlik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Kocaeli.

Yalçın, M. (2014). *Aile İçi Şiddet Nedeniyle Kadın Konukevinden Hizmet Alan Şiddet Mağduru Kadınlar ile Kuruluşta Görev Yapan Meslek Elemanlarının Kadın Konukevi Hizmetlerine İlişkin Değerlendirmeleri: Ankara Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Ankara.

Yaman, Ş. (2012). Acil Servis Hemşirelerinin Kadına Yönelik Aile İçi Şiddete İlişkin Rol ve Sorumlulukları. *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Tıp Dergisi, 26(1)*, 111-116.

Yanbolluoğlu, Ö. (2018). İkincil Travmatik Stresin Meslek Elemanları Üzerindeki Etkileri: Bir Derleme Çalışması. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20(36),* 141-164.

Yazıcı, S. ve Mamuk, R. (2010). Sağlık Çalışanlarının Kadına Yönelik Şiddete Yaklaşımları. *Bakırköy Tıp Dergisi, 6(2)*, 73-77.

Yerlikaya, H. (2015). *Kamu Politikalarının Oluşturulmasında Katılımcılık ve Bilgi ve İletişim Teknolojileri*. Planlama uzmanlığı tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı Bilgi Toplumu Dairesi, Ankara.

Yeşil, A., Ergün, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N. N. ve Aker, A. T. (2010). Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği Türkçe Uyarlaması Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi*, 47(2), 111-117.

Yetim, D. ve Şahin, EM. (2008). Aile Hekimliğinde Kadına Yönelik Şiddete Yaklaşım. *Aile Hekimliği Dergisi, 2(2)*, 48-53.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Yıldız, T. (2011). Kadına Yönelik Şiddet ve Şiddeti Tanılamada Acil Hemşiresinin Rolü. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 14(3)*, 59-66.

Yılmaz, B. (2019). *İnsan Hakları Savunucularında Travma ve Başaçıkma*. Ankara: Kapasite Geliştirme Derneği.

Yılmaz, K. (2020). Türkiye'de Eğitim Örgütlerinde Yapılan Tükenmişlik Konulu Makaleler ile İlgili Bir Meta Değerlendirme. *Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi, 7*, 119-136.

Yiğit, T. (2020). Sosyal Hizmetin Mesleki Kimliği: Her Koşulda İnsanlığın Yanında Olan Meslek. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 4(2),* 9-19.

Yücel, Ö. (2019). Medeni Hukuk Açısından Toplumsal Cinsiyet, Şiddet ve Ayrımcılık. G. Uygur ve N. Özdemir (ed.), *Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları* (161-212). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Zara, A. ve İçöz, F.J. (2015). Türkiye'de Ruh Sağlığı Alanında Travma Mağdurlarıyla Çalışanlarda İkincil Travmatik Stres. *Klinik Psikiyatri, 18(1)*, 15-23.

Zara Page, A. ve İnce, M. (2008). Aile İçi Şiddet Konusunda Bir Derleme. *Türk Psikoloji Yazıları, 11(22)*, 81-94.