

T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Polis Meslek Yüksekokullarında Görev Yapan
Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Hizmet
İçi Eğitime İlişkin Görüşleri**

HAZIRLAYAN

Nuri GÜNEŞ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Hasan ŞENTÜRK

DİYARBAKIR

2009

ÖZET

Bu araştırma, Polis Meslek Yüksekokullarında görevli yöneticilerin ve kadrolu öğretim elemanlarının, katılmış oldukları hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerinin alınması ve gelecekte düzenlenmesi planlanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin hem içeriğine, hem de uygulamasına yönelik öneriler getirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini 2007–2008 Eğitim-Öğretim döneminde Polis Meslek Yüksekokullarında görevli toplam 515 Yönetici ve 96’sı Akademik, 199’u Emniyet hizmetleri sınıfına mensup olmak üzere toplam 295 kadrolu öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini 166 Yönetici ve 40’ı Akademik, 45’i emniyet hizmetleri sınıfına mensup olmak üzere toplam 253 personel oluşturmaktadır. Araştırmada, konu ile ilgili literatürün taranması, literatüre dayalı olarak elde edilen bilgilerin bütünleştirilmesi, benzer çalışmalardan yararlanılması ve yeni özgün maddelerin üretilmesi ile danışman ve araştırmacı tarafından geliştirilen 31 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü kişisel bilgiler, ikinci bölümü yöneticilerin ve kadrolu öğretim elemanlarının, hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerini betimlemeye yönelik soruları içermektedir.

Araştırmada hizmet içi eğitimin gerekliliği, etkililiği ve karşılaşılan sorunlar boyutu ele alınmıştır. Verilerin analizi ve yorumunda t-testi ve tek boyutlu varyans (one-way) analizinden yararlanılmıştır. Bu analizler sonucunda sorulara verilen yanıtların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları, standart sapmaları ve aritmetik ortalamaları hesaplanmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. İstatistiksel analizler SPSS 15.0 programında analiz edilmiştir.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin *gereklilik* boyutuna ilişkin görüşleri arasında *cinsiyet, görev, kıdem, öğrenim durumu, program sayısı* değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamaktadır.

Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin *etkililik* boyutuna ilişkin görüşleri arasında *cinsiyet, görev, kıdem, öğrenim durumu* değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamaktadır.

Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin *etkililik* boyutuna ilişkin görüşleri arasında *program sayısı* değişkenine göre anlamlı fark bulunmaktadır.

Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde *karşılaşılan sorunlar* boyutuna ilişkin görüşleri arasında *cinsiyet, görev, kıdem, öğrenim durumu, program sayısı* değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hizmet içi Eğitim, Polis Eğitimi

ABSTRACT

This research aims to identify the administrators' and the lecturers' opinions serving at Police Vocational High Schools about in-service training activities they attended and to put forward suggestions about the content and practice of prospective in-service training courses.

The population consists of 515 administrators, 96 academic staffs and 199 security class staffs serving at Police Vocational High Schools in 2007-2008 academic years. The sampling consists of 253 staffs including 166 administrators, 40 academic staffs and 45 security class staffs. The study was carried out by administering a questionnaire consisting of 31 items and designed by the researcher and the advisor of this study by reviewing related literature. The first part of the questionnaire consisted questions examining demographic features of sampling. The questions in the second part aim to identify the administrators' and the academic staffs' opinions about in-service training activities.

The necessity and the effectiveness of in-service training and the problems encountered were discussed in this research. In the analysis of data, t-test and ONE-WAY ANOVA were employed. At the end of these analyses, frequencies, percentages, means scores, standard deviation and arithmetic means of responds were calculated. Significance level was taken as 0,05. SPSS 15.0 program was used to analyze the data.

The results showed that there was no significant difference among administrators' and academic staffs' opinions about the necessity of in-service training activities, depending on their gender, experience, education level and the number of program they attended.

There was no significant difference among administrators' and academic staffs' opinions about the effectiveness of in-service training activities, depending on their gender, experience and education level.

There was a significant difference among administrators' and academic staffs' opinions about the effectiveness of in-service training activities, depending on the number of program they attended.

There was no significant difference among administrators' and academic staffs' opinions about the problems encountered, depending on their gender, experience, education level and the number of program they attended.

Key Words: In-Service Training, Police Education

ONAY SAYFASI**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne**

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

BAŞKAN : Prof. Dr. Hasan AKGÜNDÜZ

ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Hasan ŞENTÜRK (Danışman)

ÜYE : Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../2009

Doç. Dr. Sabri EYİĞÜN
ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

ÖNSÖZ

Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin, bilgi ve teknolojiye bağlı olarak toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısında meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak, yaşam boyu eğitim görmeleri ile mümkündür. Yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak hizmet içi eğitim, çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır.

Toplumsal kalkınma ile birlikte giderek halkın kültür düzeyinde gelişmeler olduğu bir gerçektir. Bu gelişme karşısında yaptığı görevlerle yönetimi temsil eden Polis Teşkilatının da buna göre yetiştirilmesi gerekli olmaktadır. Ülkemizde son yıllarda sürekli olarak yeniden düzenleme çalışmalarına gereksinim duyulmakta, gelişmeler yönetimi bu yola itmektedir. Yeniden düzenleme çalışmaları içerisinde Polis Teşkilatının da bir takım değişiklikler geçirmesi söz konusu olmaktadır. Polisin en önemli ve geliştirilmesi zorunlu olan sorunu, hiç kuşkusuz eğitimidir. Özel bilgi, beceri ve davranış gerektiren bir meslek oluşu, bunu zorunlu bir etken olarak göstermektedir.

Lisansüstü eğitim süresince hayatımda farklı bakış açıları yakalamamı sağlayan D.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı Prof. Dr. Hasan AKGÜNDÜZ'e saygı ve şükranlarımı sunarım.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde; tez danışmanlığımı üstlenerek bana yön veren, her aşamada maddi ve manevi desteğini esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Hasan ŞENTÜRK'e, değerli vakitlerini ve bilgi birikimlerini hiçbir zaman esirgemeyen, istatistiksel verilerin analizinde büyük emeği geçen Doç. Dr. Behçet ORAL'a, değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI'ya ve anketleri içtenlikle yanıtlayarak görüşlerinden yararlanma olanağı veren teşkilat mensubu arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Desteklerini her zaman hissettiğim eşim Gülsüm GÜNEŞ, kızım Nuriye Beyza GÜNEŞ ve oğlum Mustafa Hayri GÜNEŞ'e teşekkür ederim.

Nuri GÜNEŞ

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	III
ONAY SAYFASI	IV
ÖNSÖZ	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ	X
GİRİŞ	1
• Konunun Sunumu.....	1
• Amaçlar.....	12
• Araştırmanın Önemi.....	13
• Varsayımlar.....	14
• Sınırlılıklar.....	14
• Tanımlar.....	14
• Yöntem.....	14
- Araştırmanın Modeli.....	14
- Evren ve Örneklem.....	15
- Verilerin Toplanması.....	17
- Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	17
- Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu.....	17
1- EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM	19
1.1. HİZMET İÇİ EĞİTİMİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ	19
• Eğitimin Tanımı ve Önemi.....	19
• Hizmet İçi Eğitimin Tanımı.....	20
• Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları.....	22
• Hizmet İçi Eğitimde İlkeler.....	23
• Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar.....	24
• Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği.....	26
• Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri.....	28
• Hizmet İçi Eğitim Türleri.....	29
1.2. EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİ	30
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Anlamı ve Önemi.....	30
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Yasal Dayanağı.....	33
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri.....	35
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Hedefleri.....	36
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Amacı.....	37
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Politikası.....	38
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimden Sorumlu Birimler ve Teşkilatlanması.....	39
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Türleri.....	40
• Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Durumu.....	44

2- POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE KADROLU ÖĞRETİM ELEMANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ.....	47
• Kişisel Durum Bilgileri.....	47
• Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşler.....	50
• Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşler.....	53
• Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşler.....	57
• Cinsiyet Değişkenine Göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşler...	59
• Görev Değişkenine Göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşler.....	61
• Kıdem Değişkenine Göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşler.....	63
• Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşler.....	67
• Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Program Sayısı Değişkenine Göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşler.....	71
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
KAYNAKÇA.....	85
EKLER.....	92

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: <i>Türkiye'deki Polis Meslek Yüksek Okulları.....</i>	15
Tablo 2: <i>Polis Meslek Yüksek Okullarında Görevli Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanı Sayısı.....</i>	16
Tablo 3: <i>Emniyet Teşkilatında Düzenlenen Hizmet İçi Eğitimlerin Yıllara Göre Dağılımı.....</i>	45
Tablo 4: <i>Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....</i>	47
Tablo 5: <i>Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Görev Durumuna Göre Dağılımı.....</i>	48
Tablo 6: <i>Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Kıdem Durumuna Göre Dağılımı.....</i>	48
Tablo 7: <i>Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....</i>	49
Tablo 8: <i>Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Katıldıkları HİE Program Sayısına Göre Dağılımı.....</i>	49
Tablo 9: <i>Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	50
Tablo 10: <i>Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	53
Tablo 11: <i>Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	57
Tablo 12: <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	59
Tablo 13: <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	60
Tablo 14: <i>Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	61
Tablo 15: <i>Görev Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	61
Tablo 16: <i>Görev Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	62

Tablo 17: Görev Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	63
Tablo 18: Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	63
Tablo 19: Kıdem Değişkenine Göre Yöneticilerin Ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi.....	64
Tablo 20: Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	65
Tablo 21: Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi.....	65
Tablo 22: Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	66
Tablo 23: Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi.....	66
Tablo 24: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	67
Tablo 25: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici Ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi.....	68
Tablo 26: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	68
Tablo 27: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici Ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi...	69
Tablo 28: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	69
Tablo 29: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi.....	70
Tablo 30: Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	71

Tablo 31: <i>Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici Ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi.....</i>	72
Tablo 32: <i>Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	72
Tablo 33: <i>Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici Ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi.....</i>	73
Tablo 34: <i>Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....</i>	74
Tablo 35: <i>Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi.....</i>	75

KISALTMALAR LİSTESİ

EDB	: Eğitim Daire Başkanlığı
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
HİE	: Hizmet İçi Eğitim
N	: Sayı
Ss	: Standart Sapma
sd	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Science

GİRİŞ

Konunun Sunumu

Hızla değişen çevresel koşullar ve toplumsal dinamizm, hemen her alanda daha nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyacın artmasına sebep olmaktadır. Ülkeler arasında hemen hemen her alanda yaşanan rekabet ortamı daha çok gelişme, ileriye gitme yarışını beraberinde getirmektedir (Semiz, Gökçe, 2004:35). Günümüzde birçok ülke bu durumun farkına varmış nitelikli ve kaliteli insan tipinin özelliklerini belirlemeye başlamışlardır. Bu gelişmeler, ülkeler arasında bulunan rekabet ortamına yansımış, araştırma ve geliştirme sürecinin hızlanmasına katkıda bulunmuştur (Dursun, 2000:337).

Yirmi birinci yüzyılda dünün yaklaşım ve anlayışları ile bugünün sorunlarına sağlıklı çözümler üretilebilmesi giderek güçleşmektedir. Bu da göstermektedir ki çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmış, kendisini ve çevresini sürekli geliştirebilen, olgu ve olayları çok yönlü değerlendirebilen, takımla çalışabilen, sürekli eğitimi yaşam biçimi haline getirebilen bireylerin yetiştirilmesi son derece önemli hale gelmiştir. Bugün her zamankinden daha fazla bireyin eğitilmesine ve sürekli geliştirilmesine ihtiyaç vardır (Gökçe, 2000:159,160). Eğitim bir kaynakta şöyle değerlendirilmektedir;

“...İnsanın tarih yapma işlevinin omurgasını teşkil eden eğitim, müspet ve menfi manada her beşeri oluşumun belirleyici dinamiği veya en önemli lojistiğidir. Eğitime yüklenen bu misyonun açılımı, her ölçek sosyal oluşumda –zemin islahı mahiyetindeki önleyici denetim yaklaşımı itibariyle- en önemli aracın eğitim olması, bu aracın devre dışı kaldığı durumlarda ise bir kısır döngü mahiyetindeki –düzeltici denetim handikabına girmenin kaçınılmazlığıdır. Bu cümleden olarak eğitim, kendini çevreleyen değişkenlerle etkileşim halinde her ölçek insani yetkinlik ve vekâlet-vesayet tarzı hayat formatına mukabil, özgün-özgür-yaratıcı hayat formatının en önemli doğurucu nedenidir...” (Akgündüz, 2001: 63, 64).

Eğitim sürecine giren bireylerde değişmenin istenilen yönde olması beklenir. Yaşantı bireyin çevresi ile etkileşimi sonucu bireydeki etkidir. Eğitim her yerde ve her an oluşmalıdır (Bulu, 2003:86).

Eğitim, bireyin yaşamını dengeli ve verimli bir şekilde sürdürebilmesine, içinde yaşadığı topluma yapıcı ve yaratıcı bir üye olarak katkıda bulunabilmesini sağlayan bir araçtır. Eğitim, bireyin topluma uyumunu sağlamaktadır. Böylece eğitim bireyde var

olan istidat ve yeteneklerin son sınıra kadar gelişmesine yardım etmekte ve bu yolla onu olumlu yolda davranış değiştirilmesine katkı getirmektedir (Gökçe, 2000:160).

Eğitimin amacı, toplumun kültürel değerlerini ve mirasını nesilden nesile sağlıklı bir şekilde aktarmak, ulusun geçmişi ile geleceği arasında bir köprü kurmak ve böylece nesiller arasında bir bütünlük sağlamaktır. Bu nedenle eğitim, bir taraftan yeni nesillere insani, manevi ve toplumsal değerleri kazandırırken, insanın kendine ve bağlı olduğu millete olan güven duygusunu artırır, diğer taraftan mesleki bilgiler ve beceriler kazandırmaktadır. Eğitimde önemli olan, genç nesillere yalnız bilgi kazandırmak değil, bilgiyi eğitimin emrine vermektir (İnce, 2005:5).

Örgütler, hem yaşamlarını sürdürebilmek hem de üretimlerini etkili ve verimli bir duruma getirebilmek için meydana gelen değişiklik ve gelişmelere ayak uydurmak zorundadırlar. Bir örgütte yapılan hizmetler farklı düzeylerde bulunan personel tarafından yerine getirilmektedir. Bu nedenle personel görevini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi için sürekli eğitilmeli, aynı zamanda içteki ve dıştaki değişimleri yakından izlemelidir (Pehlivan, 1992:151).

Kurum ve kuruluşların ürettiği ürün ve hizmetlerin kalitesi sahip olduğu insan gücünün niteliği ile doğru orantılıdır. Kurumlar personelini ne kadar eğitir, geliştirir ve yeni bir bilgi, beceri ve davranışlarla donatırsa birey o denli verimli ve etkili olur (Gökçe, 2000:160). Özellikle halkla sürekli diyalog içinde bulunan kişi ya da kurumlar için bu durum çok daha büyük bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bir ülkede bulunan kurum ve kuruluşlar bünyelerinde görev yapan personelin kalitesi ile orantılı vatandaşına hizmet sunabilir. Bu orantılılığın artması personelin sürekli, nitelikli bir eğitimden geçirilmesi ile mümkün olur. Hedefleri ve amaçları belli olan eğitim, personelin niteliğinin artırılmasını ve geliştirilmesini sağlar. Ayrıca toplumu oluşturan fertlerin birbirine karşı ve topluma karşı sağlıklı ve verimli şekilde adaptasyonunu sağlar.

Günümüzün temel eğitim anlayışı hayat boyu eğitimidir. Hiçbir meslek gurubunda hizmet öncesi alınan eğitim mesleğin devamlılığı içerisinde geçerliliğini koruyamamaktadır (Gülep, 2003:246). Bir kurumda çalışan kişiyi eğitmek, bireylerin bilgilerini artırmak, becerilerini geliştirmek, davranışlarına olumlu bir yön vererek örgütsel verimliliği artırmaktır. Kurs, seminer, konferans veya değişik öğretim yöntemlerinin uygulanması personelin yaptığı görevin kuramsal ve uygulama yönünün kavranmasını sağlar (Atılgan, 1986:8).

Günümüzde karşımıza çıkan ve çıkabilecek sorunlara karşı örgün eğitim almış fertler olarak problemlerin üstesinden gelmek çok zordur. Eğitimini tamamlayan birey belli bir göreve atandığında hizmet öncesi eğitimini tamamlamış ve görevinin gerektirdiği işleri yapması, belli bir hizmeti sunması kendisinden beklenmektedir. Mesleğe başladığı andan itibaren eğitim esnasında aldığı bilgileri uygulamada yetersiz olduğu ya da alanıyla ilgili yeterli düzeyde bilgiye sahip olmadığını, edindiği bilgi ve becerilerin meslek yaşantısında hızla değiştiğini gören birey hizmet içi eğitime gereksinim duyacaktır (Yaşaroğlu, 2005:56,57). Bir örgütün eğitim planının gövdesini hizmet içi eğitim etkinlikleri oluşturmaktadır. Genellikle her örgüt personelini hizmet içinde eğitmeye gereksinim duyar. Bu nedenle personel yetiştirmeden söz edilince hizmet içi eğitim akla gelmektedir (Başaran, 1985:187).

Belli bir göreve atanan bireylerin göreve başladıkları günden emekli oluncaya kadar mesleklerinin gerisinde kalmamaları için katıldıkları eğitim etkinlikleri hizmet içi eğitim kapsamında değerlendirilmektedir. Hizmet içi eğitimin farklı tanımları yapılmıştır. Farklı tanımların yapılması hizmet içi eğitim konusunun çok boyutlu olmasından kaynaklanmaktadır.

Aytaç'a göre hizmet içi eğitim; "İstihdam edilmiş iş gücünün mesleğe uyum, meslekte ilerleme ve gelişme ihtiyaçlarını karşılayan her türlü eğitim-öğretim faaliyetidir" (Aytaç, 2000:67).

Taymaz (1992:3)'a göre hizmet içi eğitim; "Özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde belirli bir maaş ya da ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere verilen eğitimidir."

Özyürek'e göre hizmet içi eğitim; "Kişilerin herhangi bir yaşta kişisel, mesleki ve toplumsal gereksinimlerini karşılayacak bilgi ve beceriyi kazanmak amacıyla katıldığı her türlü öğrenme tekniğidir" (Yaşaroğlu, 2005:58).

Türk'e göre hizmet içi eğitim; "Herhangi bir iş yerinde maaş karşılığı işe alınmış ve çalışmakta olan iş görenlerin verim ve etkinliklerinin artırılmasına yönelik görevleriyle ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir" (Yaşaroğlu, 2005:58). Türk Dil kurumunca hizmet içi eğitim; Çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim, işbaşında eğitim olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Hizmet içi eğitimin tanımları dikkate alındığında, bu eğitimin amacının, personelin performansını, başarısını ya da verimliliğini yükseltmek olduğu söylenebilir. Çünkü iyi eğitilen personel iyi iş veya hizmet üretir. Diğer bir ifadeyle verimlilik ve etkinliğin sağlanmasında hizmet içi eğitimin önemi büyüktür (Gülep, 2003:238). Kurum ve kuruluşlar amaç ve ilkelerini geliştirmedikleri takdirde, ürettikleri hizmetlerin kalitesi ve sahip oldukları insan gücünün niteliği sürekli düşmektedir.

Günümüzde hızla değişen ve gelişen ihtiyaçlar, polisin yeniden yapılandırılmasını, görev ve rollerin yeniden gözden geçirilmesini, hizmet kalitesinin yükseltilmesini, yeni bir vizyon ve anlayış kazanmasını zorunlu hale getirmektedir. Bu da ancak sürekli eğitim, araştırma ve geliştirme ile sağlanacaktır (Gökçe, 2000:163). Kanunların uygulanmasında eğitim ve öğretim önemli rol oynar. Öğretim polise kendisine verilen birçok görevi tamamlamada görevin nasıl yapılacağı konusunda net bir bilgi verir (Haberfeld, 2002:34). Bir toplumun gelişmesinde, çağdaş ve demokratik bir anlayışın oluşturulmasında ve kamu düzeninin sağlanmasında polis teşkilatının çok önemli bir yeri vardır.

Polisin toplumsal yapıdaki beklenti ve gelişmeler doğrultusunda eğitilmesi ve geliştirilmesi, hem polisin ürettiği hizmet kalitesinin artmasını, hem de toplumun beklentilerinin karşılanabilmesini sağlayacaktır.

Kurum olarak polis güçleri, diğer kurumlarla beraber, devletin iç güvenliğinin garantörüdür ve devletin gücünün vazgeçilemez bir bileşenidir (Porada, Holcr (2004), Çev, Kalaycıoğlu, 2008:89).

Toplum ve polis, suç ve asayiş bozan olaylara cevap verecek, barışı koruyacak bütünlükte hareket eden birimlerdir. Polis, toplum suç ve asayiş bozan olaylarla karşı karşıya kaldığında ona yardımcı olacak ve yaşam kalitesini geliştirecek eşsiz bir yere sahiptir (Ortmeier, Meese, 2004:85). Tartışmasız eğitim çalışmaları polislikte çok önemlidir (Dantzker, 2003:308).

Toplumdaki beklentilerin gerçekleşmesi, kültürü evrensel değerlerle uyum gösteren, insan hak ve özgürlüklerini koruyan, birey ve toplum psikolojisini bilen, sorunların çözümü için iletişim kanallarını her zaman açık tutan ve kendini sürekli geliştiren, daha nitelikli polislerin yetiştirilmesi ile mümkün olabilecektir (Gökçe, 2000:163). Polis mesleği, bir kaynakta şöyle değerlendirilmektedir:

“...Polisiye hizmet, geniş tabanlı ve öncelikli ihtiyaç referansına temellenmiş, psiko-sosyal boyutu güçlü, işlem hatalarını tespitte elverişsiz tespit edilse de verilmez niteliği gereği mutlaka önleyici denetim anlayışı ile sürdürülmesi gereken yani hata lüksü olmayan, rutinleşme ve kişiliğin her boyutuna dengeli yaklaşacak çok bileşenli bir mesleki davranış ve icra gerektiren ve nihayet sağladığı psikolojik-sosyal-ekonomik faydalarla kalitesiz meslek adamının elinde hızla istismara dönüşecek bir meslek-hizmet türüdür...” (Akgündüz, 2001:91).

Günümüz toplumunda polisin yerini ve önemini kavrayabilmek için polisin işlevlerini incelemek gerekir. Demokratik bir toplumda polisin temel işlevleri şunlardır (Fındıklı, 1995:275):

- *Kamu düzeninin sağlanması ve sürdürülmesi,*
- *Kanunların uygulanması,*
- *Suç olaylarının önlenmesi,*
- *Suç olaylarının aydınlatılması,*
- *Suçluların yakalanması,*
- *Mahkemelerin hazırlık soruşturmalarına yardım etmek,*
- *Temel hakların korunması ve kollanması,*
- *Fiziki tehlikede olanlar ve acil yardım isteyenlere yardım,*
- *Trafiğin düzenlenmesi ve yol güvenliğinin sağlanması,*
- *Komşular, arkadaşlar ve aileler arasındaki günlük anlaşmazlıkların çözümlenmesi,*
- *Toplumda genel bir güvenlik duygusunun sağlanması ve sürdürülmesi,*
- *Sivil düzenin ve yönetimin kurulup geliştirilmesi,*
- *Yönetimle halk arasında uygun bir düzenleyici, birleştirici ve geliştirici rol oynaması,*
- *Yabancılarla ilgili vize, oturma izni ve araştırmaların yapılması,*
- *Kamu hizmetine yeni alınacak kimselerle ilgili verilerin toplanması.*

Her polis birimi içinde bulunduğu toplumu yansıtacak bir dizi değerler oluşturmalıdır. Nitelikli bir polisiye hizmet için polis, aşağıdaki hizmetleri yerine getirmelidir (Dunham, Alpert, 1989:166-168).

- *Polis birimleri demokrasi kurallarını koruyup, geliştirmelidir.*
- *Polis birimleri için insan yaşamının korunması en yüksek değer olmalıdır.*
- *Polis birimlerinin uygulamada önceliği, suçu önleme olmalıdır.*

- *Polis birimleri, polisiye hizmetlerin sunulmasında içinde bulunduğu toplumla birlikte hareket etmelidir.*
- *Polis birimleri, hizmet verdiği toplumdaki sorumluluğuna inanmalıdır.*
- *Polis birimleri, polisiye hizmetlerde profesyonelce davranmalıdır.*
- *Polis birimleri, doğruluğu en yüksek seviyede korumalıdır.*

Toplumla sürekli iç içe ve etkileşim halinde bulunan polislerin, can ve mal güvenliğinin sağlanması gibi çok kritik ve hayati önemi olan görev ve işlevleri vardır. Bu rollerin gerçekleştirilmesinde polisin sahip olduğu bilgi, beceri ve davranışlar toplumla kurulacak olan etkileşimin düzeyini belirleyecektir. Polisin sahip olması gereken nitelikler her geçen gün değişmekte ve gelişmektedir. Bu değişim ve gelişim, polisin sürekli eğitilmesini kaçınılmaz hale getirmektedir. Polisin nitelikli davranışlar göstermesi ona duyulan güvenin artmasına, teşkilatın güçlenip gelişmesine olanak sağlayacaktır (Gökçe, Erdağ, 2000:81,82). Polis eğitiminin teorik dayanağı bir kaynakta şöyle değerlendirilmektedir:

“...Polisiye hizmet alanında gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içi örgütlü yetiştirme çabalarının teorik dayanağı, varlık alanına çıkan her insana belirli yetenekler yüklendiği, bu yetenek popülasyonu içinde bir kesitin polisiye hizmet kişiliğine elverişli olduğu, bu potansiyelin destekleme-disiplinleştirme olmaksızın işlerlik kazanamayacağı, dolayısıyla oluşturulacak polis eğitimi sisteminin söz konusu potansiyeli toplumdaki devşirerek yetenek-yöntem uyumunu bağlamında eğitmesi ve donanımlı polisiye kişilikler halinde toplum hizmetine sunması gerektiği istikametindeki değer ve düşünceler kompozisyonudur. Polisiye hizmet sistemine yapılan ve yapılacak eğitim girdisi, hizmete talip insan kaynağı üzerinde cereyan eden yetiştirici tasarruflar bütünüdür...” (Akgündüz, 2001:64,65).

Çağdaş toplumlarda herhangi bir hizmet alanında meslekleşme, profesyonelleşme ve mesleğe giriş denetimi sağlamanın en tutarlı yolu, bilhassa hizmet öncesinde meslek için öngörülen örgütlü eğitim sürecidir (Akgündüz, 2001:64). Ancak suç ve suça ilişkin unsurlar sürekli değişmekte, toplumsal değer ve anlayışlar farklılaşmakta ve her toplumun beklentileri her geçen gün artmaktadır. Bu durum polisin hem meslek öncesinde, hem de meslek içerisinde sürekli eğitilmesini ve ortaya çıkan toplumsal gelişmelere göre yeni davranışlar kazanmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Ancak böylelikle güçlü ve güvenli bir polis teşkilatının oluşturulması ve toplumun ihtiyaç duyduğu hizmetlerin kaliteli bir biçimde gerçekleştirilmesi sağlanabilir.

Toplum destekli polislik çalışmalarlarıyla eğitim ve genel öğrenme stratejileri çok önemli hale gelmektedir. Eğer polisliğin günümüzdeki hızla değişen teknoloji, felsefe ve sosyal ilişkileri yakalamasını bekliyorsak, bizler sadece geçmişte bize sağlanan bilgilerle yetinmeyiz, problemleri yeni yollarla çözme işlemini araştırmamız gerekmektedir. Polislikteki bilgi birikimi, yöntemler ve kabiliyetler zaman içerisinde hızla geçersiz kalmaktadır (Birzer, 2003:111,112).

Polis eğitim kurumlarında yetiştirilen polisler ne kadar nitelikli olursa olsun var olan bilgi birikimleri ya eskimekte ya da karşılaştıkları sorunları çözmeye yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle gelişmeler karşısında polisin mesleki ve hizmet içi eğitimi büyük önem kazanmıştır (Gülep, 2003:243).

Polis eğitim sistemimiz, dünyada son yıllarda büyük gelişme gösteren polis eğitimindeki yeni anlayışlar, öğretim, yöntem ve teknikler temel alınarak, yeniden yapılandırılması sürecine girmiştir. Bu doğrultuda hizmet öncesi eğitimler ve hizmet içi eğitimlere yönelik alt yapı çalışmalarına büyük bir hızla başlanmış, ancak eğitimde ilerlemenin bilimsel esaslara göre hareket edilerek yapabileceği, bunun da akademik çevrelerle iş birliği yapılmak suretiyle mümkün olabileceği sonucuna varılmıştır (Gülep 2003:246).

İlgili araştırmalar kritik bulguları ile şöyle özetlenebilir:

Başboğa (1985), “*Polis Örgütünde Hizmet İçi Eğitim*” adlı araştırmasında; polis örgütünde uygulanan hizmet içi eğitimin her türünde eğitici personel eksikliğinin bulunduğu, eğitim araç ve gereçlerinin hem nicelik, hem nitelik yönünden yetersiz olduğunu, mesleki ihtisas kurslarına gönderilen personelin doğru seçilmediğini, katılımcıların eğitim gördükleri alanlarda çalıştırılmadığı yönünde bulgular elde etmiştir.

Atılğan (1986), “*Kamu Örgütlerinde Eğitimin Önemi ve Bir Kamu Kuruluşu Olarak Emniyet Teşkilatı*” adlı araştırmasında; kamu hizmetini yerine getirmekle görevli olan emniyet örgütü personelin eğitimine gereken önemin verilmesi gerektiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Tarama modelini kullanarak yapmış olduğu araştırmasında hizmetiçi eğitim etkinliklerinde eğitici personelin eksik olduğunu, İl Emniyet Eğitim Şube Müdürlüklerinde görevli personelin, örgütün diğer birimlerinde başarı gösteremeyen veya disiplin cezası almış personelden oluştuğunu, eğitim araç ve gereçlerinin yetersiz olduğunu, mesleki ihtisas kurslarına katılan personelin iyi

seçilmediğini, uygulamalı eğitimlerde öncelikle kimlerin nasıl bir eğitime gereksinim duyduğunun belirlenmediğini ortaya koymuştur.

Aydın (1988), “*Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim*” adlı araştırmasında; emniyet örgütü personelinin günün şartlarına uyum sağlayacak şekilde, hizmet içinde eğitilmesine önem verilmesi gerektiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmasında tarama modelini kullanmış, bilgi toplama aracı olarak da anket tekniğinden yararlanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Emniyet Genel Müdürlüğü merkez örgütünde görevli personel oluşturmaktadır. Araştırmasında, hizmet içi eğitim etkinliklerinin gereksinimi karşılamadığı, eğitim sunumu ile hizmet içi eğitim gereksinimi arasında bir dengesizlik olduğunu, Polis Okullarında, Polis Eğitim Merkezlerinde ve Orta-K kurslarında görevli eğitimcilerin eğiticilik formasyonu yönünden eksik olduklarını, ayrıca hizmet içi eğitim politikası ile personel politikasının uyuşmadığını tespit etmiştir. Önerilerinde ise eğitici personelin ya eğiticilik formasyonu almış olanlardan ya da örgütün üst yönetiminde bulunan yöneticilerden seçilmesi gerektiğini, personelin atama ve yer değiştirmesinde katıldığı hizmet içi eğitimlerin göz önünde bulundurulmasını, her yıl yurt dışına gönderilen personelin sayısının artırılarak en az 100 ile 300 kişi arasında olması gerektiğini belirtmiştir.

Gökçe (1998), “*Emniyet Örgütünde Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri ve Bu Etkinliklere İlişkin Görüşler ve Öneriler*” adlı araştırmanın amaçlarını, Emniyet Örgütünde hizmet içi eğitim programlarının türleri, temel amacı, programlardaki konuların içeriği, katılma şekli, programların süresi, sınıf mevcutları, programlara öğretim üyesi olarak kimlerin katılacağı, programların hangi öğretim yöntemiyle işlendiği, eğitim tesislerinin özellikleri, hizmet içi eğitimle ilgili mevzuat gibi konular oluşturmaktadır.

Emniyet Genel Müdürlüğü merkez birimleri ile Ankara Emniyet Müdürlüğünde görevli personelin görevlerini içeren araştırmada tarama modeli kullanılmış, araştırmada; hizmet içi eğitim programlarına katılacak personeli daha çok birimin kendisinin gönderdiği, hizmet içi eğitim programlarının temel amacının personeli daha verimli hale getirmek olduğu, hizmet içi eğitim programları daha çok anlatım yöntemi ile işlendiği yönünde bulgular elde edilmiştir.

Gökçe (2000), “*Emniyet Teşkilatı Tarafından Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Araştırma*” adlı araştırmasında emniyet

teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının daha etkili ve verimli hale getirilebilmesi için alınması gereken önlemleri saptamayı amaçlamıştır. Tarama modelindeki araştırmanın çalışma grubunu emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının incelenmesine yönelik olarak 1998–2000 yılları arasında emniyet teşkilatı bünyesindeki çeşitli daireler tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlere katılmış olan polis amir ve memurları oluşturmaktadır. Araştırmasında personelin büyük bir çoğunluğunun hizmet içi etkinliklerin görüş ve düşünce ufuklarının geliştirilmesine katkı getirdiği, ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri kazandırdığını, eğitimlerin uzman personel tarafından gerçekleştirildiği, bina ve fiziki tesislerin eğitim ortamı açısından yeterli olmadığı, sosyal aktivite ve eğlence olanaklarına yer verilmediği yönünde bulgular elde edilmiştir.

Harmancı (2002), “*Emniyet Genel Müdürlüğünce Düzenlenen Bilgisayar Konulu Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Kursiyer ve Eğiticilerin Görüşleri*” adlı araştırmasında, Emniyet Genel Müdürlüğünce düzenlenen bilgisayar konulu hizmet içi eğitim etkinliklerini, kursiyerlerin ve eğitimcilerin görüşleri doğrultusunda değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırma 4 bölümden oluşmakta, birinci bölümde; problem durumu tartışılarak, çalışmaya neden gereksinim duyulduğu, ikinci bölümde; araştırmada izlenen yöntem, üçüncü bölümde; bulgularla yorumlar, dördüncü bölümde ise; araştırmanın genel bir özeti ile elde edilen bulgulardan hareketle ortaya konan sonuçlar ve geliştirilen öneriler sunulmuştur. Tarama modelinde betimsel bir çalışma olan araştırmanın evreni, 2002 yılı eylül, ekim, kasım ayları döneminde Emniyet Genel Müdürlüğü Bilgi İşlem Daire Başkanlığı’na düzenlenen bilgisayar temel eğitimi hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan kursiyer ve eğitimcileridir. Araştırmada hizmet içi eğitimin gerçekleştirildiği eğitim ortamı, beslenme, dinlenme, ulaşım olanakları, araç-gereç ve temizlik hizmetlerinin yetişkin eğitime uygun olduğunu, eğitimcilerin alan bilgilerinin yeterli ama eğitimcilerin kursiyerlerin gelişim özelliklerini dikkate alması için eğitimcilerin eğitim formasyonu almalarının sağlanmasının yararlı olacağı, eğitimcilerin derse hazırlıklı gelerek öğretim materyallerinden yeterince yararlandıkları ve süreyi uygun kullandıkları, kursiyerlere hizmet içi eğitim etkinliği öncesi öğretim programının içeriği ile ilgili bilgileri yeterli düzeyde verilmediği yönünde bulgular elde edilmiştir.

İnce (2005), “*Emniyet Örgütünde Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Birim Amirlerinin Bakış Açısı*” adlı araştırmasında, hizmet içi eğitim etkinliklerinde görev

alan birim amirlerinin, 1996–2002 yılları arasında düzenlenmiş olan hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili bakış açılarını belirlemek ve hizmet içi eğitim konusunda eğitim almış olan birim amirleri ile almamış olan birim amirleri arasındaki bakış açısı farklılıklarını tespit etmeyi amaçlamıştır. 42 sorudan oluşan ve likert ölçeğine göre hazırlanan anket formu çalışmanın evrenini oluşturan emniyet örgütünün merkez birimlerinde hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlenmesinde görev alan birim amirlerinin tümüne uygulanan araştırmada; birim amirlerinin hizmet içi eğitime katılan personelin oranını, hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesini, yapılan değerlendirmeleri yeterli bulmadıkları yönünde bulgular elde edilmiştir.

Gürcan (2005), “*Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ve Polis Eğitim Merkezleri*” adlı araştırmasında, emniyet teşkilatındaki hizmet içi eğitim faaliyetleri ve bu doğrultuda teşkilat bünyesinde oluşturulan polis eğitim merkezinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmada; hizmet içi eğitim etkinliklerinin gelişimi, katılan personele kazandırmış olduğu katkılar, görevlendirilen eğiticilerin; genel öğretici davranışları, alan ve öğretim yöntemi bilgi ve becerisi, hazırlanan program içeriği, düzenleme tarihi, polis eğitim merkezinin fiziki şartları, eğitim ortamı, sağlanan ulaşım, ağırlama gibi hizmetlerin yeterlilik derecesi gibi konularda eğitime katılan amir ve memur kursiyerlerin, görüş ve önerileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada; 2003–2004 yılları arasında Bursa Polis Eğitim Merkezi’nde düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan kursiyerler örneklem olarak alınmıştır. Hizmet içi eğitimler ve Polis Eğitim Merkezleri ile ilgili olarak düzenlenen ankete katılan kursiyerlerin gerek düzenlenen hizmet içi programının düzenlenme tarihi, içeriği, yapılan hazırlıklar, öğretim ortamları, ulaşım ve beslenme hizmetleri, sosyal etkinlikler, eğitim yöneticisinin kursiyerlerle sağlamış oldukları iletişimdeki başarıları; gerekse öğretici personelin genel öğretici davranışları, alan bilgi ve becerisi, öğretim yöntem bilgi ve becerisi açısından anketteki sorulara vermiş oldukları cevaplara göre yapmış oldukları değerlendirmelere bakıldığında genel itibariyle olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir.

Köse (2006), “*İl Emniyet Müdürlükleri Bünyesinde Yürütülen Hizmet İçi Eğitim Programları ve Katılımcı Alguları (Mardin İli Örneği)*” adlı araştırmasında, emniyet teşkilatında görevli personelin Avrupa Birliği Uyum Yasaları çerçevesinde ve değişen şartlar çerçevesinde, görevlerinde meydana gelen değişmelere ve bu değişime paralel

olarak meydana gelen gelişmelere uyum sağlaması için düzenlenen hizmet içi eğitim ile ilgili algıların tespit edilmesi, bu araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise Mardin İl Emniyet Müdürlüğü'nde ve bağlı ilçe emniyet müdürlükleri bünyesinde görevli personelin içinden birimlerince tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen 254 personel teşkil edilmiştir. Araştırmada elde ettiği sonuçları 3 boyutta ele almıştır. Öğretim elemanlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde öğretim elemanlarının, kursiyerleri çalışmaya teşvik ettikleri, kursiyerleri olumlu tutum ve davranışları ile etkiledikleri, kursiyerlerin fikir ve düşüncelerine önem verdikleri, sınıf içinde birlikte çalışmaya teşvik ettikleri, eğitim verme konusunda yeterli oldukları ve sınıf içerisinde planladıkları etkinlikler ile verimli bir zaman geçirilmesini sağladıkları konusunda eğitime tabi olan personelin çoğunluğunun olumlu cevap verdikleri görülmektedir. Sosyal ve psikolojik ortama ilişkin görüşleri incelendiğinde, eğitim ortamlarında ışıktandırmanın yeterli olduğu ve eğitim programlarının verildiği yerlerin kolayca ulaşılabilmeyle olanak verecek şekilde seçildiği, ancak eğitim ortamlarının, psikolojik olarak rahatlık sağlayacak şekilde düzenlenmediği, derslerin yürütüldüğü sınıf ortamlarının eğitime elverişli olmadığı ve mesleğe karşı tutumlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde hizmet içi eğitimlerin verimliliği artıracığı, iş yaşamında karşılaşılabilecek sorunlara yönelik olarak hazırlandığı, çalıştığı personelle olan ilişkilerini olumlu etkilediği ve hizmet içi eğitim sonrasında öğrendiği bilgilerin uygulamaya yönelik sorunları çözerek başarısını artıracığını düşündükleri anlaşılmıştır.

Ülkemizde hizmet öncesi polis eğitiminde temel rolü, iki yıl ön lisans eğitim-öğretim veren Polis Meslek Yüksekokulları, orta öğretim seviyesinde dört yıl eğitim-öğretim veren Polis Koleji ve dört yıl lisans eğitim-öğretimi veren Polis Akademisi üstlenmiştir. Bu okullarda eğitimini tamamlayan mezunların meslekteki görevleri esnasında günün şartlarına göre değişen kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgeler çerçevesinde kendilerinin gelişimi ve oluşan değişimi takip etmelerinde en büyük etkiyi düzenlenecek olan hizmet içi eğitimlerin sağlayacağı kuşkusuzdur. Bu nedenle emniyet teşkilatının özellikle eğitim kurumlarında yönetici ve öğretim elemanı olarak görev yapan personelin görevlerinde meydana gelen gelişmelere ve bu değişime paralel olarak meydana gelen gelişmelere uyum sağlaması açısından hizmet içi eğitimlere iştirakleri, görevli olduğu kurumlarda yetiştirecekleri polis adayları açısından oldukça önem arz etmektedir. Gelişmelerden ve değişikliklerden haberdar olmayan polis

adaylarının bu eksiklikleri, mezun olduktan sonra görev aldığı birimlerde görevin aksamasına sebebiyet verecektir.

Amaçlar

Emniyet teşkilatının yönetici konumundaki görevlileri olan polis amirlerinin ve polis eğitim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, toplum yapısındaki değişme ve gelişmelere bağlı olarak hizmet verdiği örgüte ve hizmet anlayışında meydana gelen değişimlere uyum sağlayabilmesi için düzenlenen hizmet içi eğitim ile ilgili algıların tespit edilmesi bu araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır. Bu araştırma ile halen emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlere katılmış bulunan polis meslek yüksekokullarında görevli yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının, katılmış oldukları hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerinin alınması ve gelecekte düzenlenmesi planlanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin hem içeriğine, hem de uygulamasına yönelik öneriler getirilmesi amaçlanmaktadır. Bu tür araştırmalara yer verilmesi, bir yandan teşkilatın geliştirilmesine olanak sağlarken; diğer yandan polisin davranışlarının nitelik kazanmasına yardımcı olacaktır. Bu da üretilen hizmetlerin kalitesinin artmasını sağlayacaktır.

Emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmış bulunan polis meslek yüksekokullarında görevli yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının, hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşleri nasıldır?

Bu temel sorun çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Polis Meslek Yüksekokullarında görevli yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının;

a)Hizmet içi eğitimin gerekliliği,

b)Hizmet içi eğitimin etkililiği,

c)Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutuna ilişkin görüşleri nasıldır?

2. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının “hizmet içi eğitimin gerekliliği”, “hizmet içi eğitimin etkililiği” ve “hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlar” boyutlarına ilişkin görüşleri arasında;

a.Cinsiyet,

- b.Görev,
- c.Kıdem,
- d.Öğrenim durumu,
- e.Katıldıkları hizmet içi eğitim program sayısı değişkenlerine bağlı olarak görüşleri arasında anlamlı fark var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Çağımızda sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimler hızla artmakta ve bu artışın etkileri de iş hayatında görülmektedir. Hızlı gelişmelerin yaşanması insanları, kurumları ve ülkeleri artık bu değişmeye ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu nedenle ülkelerin, kurumların ve insanların çağın gereklerine uyum sağlamak için yoğun bir rekabet içerisinde olmalarını zorunlu kılmıştır. Günümüzde artık yeni diye öğrendiğimiz birçok bilgi bu hızlı gelişmeyle kısa süre içerisinde yerini yeni bilgilere bırakmakta ve bu durum devamlılık göstermektedir. İşte toplumların, kurumların ve ülkelerin sağlıklı örgütlenebilmeleri ve süreklilik kazanabilmeleri, bu değişimlere uyum sağlamaları ile olabilecektir. Bu hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin ve temel yolu kuşkusuz “eğitim”dir. Ülkeler ve kurumların bu gelişmeleri yakından takip etmeleri ve yeniliklerden haberdar olmaları için sistemli eğitim çalışmalarına önem vermeleri gerekmektedir. Bunu sağlamanın yolu da sistematik olarak personeline, yenilikleri eğitim yoluyla vermektir. Kişilere bu bilgi ve becerileri kazandırmanın yolu da “Hizmet İçi Eğitim”dir.

Emniyet örgütünde her yıl değişik uzmanlık alanlarını içeren kurslar düzenlenmektedir. Bu kurslara harcanan zaman ve maddi olanaklar göz önüne alındığında düzenlenen hizmet içi eğitimlerin yeterli ve etkililiğinin ne ölçüde gerçekleştiğinin tespit edilmesi araştırmanın önemini artırmaktadır.

Bu araştırmada elde edilen bulguların, düzenlenecek olan hizmet içi eğitim etkinliklerine, hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesi konusunda ilgililere ve hizmet içi eğitim üzerine araştırma yapacak araştırmacılara yardımcı olacağı ümit edilmektedir.

Varsayımlar

Araştırmada;

- İzlenen literatür taraması ve anket uygulaması yönteminin konuya ilişkin verilere yeterli düzeyde ulaşılmasını sağlayacak nitelikte olduğu,
- Polis Meslek Yüksekokullarında görevli yöneticiler ve kadrolu öğretim elemanlarının anketi yanıtlarken görüşlerini içtenlikle yansıttıkları varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- Ölçme aracında sunulan ifadeler ile sınırlıdır.
- Emniyet teşkilatının eğitim kurumlarından biri olan Polis Meslek Yüksekokullarında görevli olup, hizmet içi eğitime katılmış olan bulunan yöneticiler ve kadrolu öğretim elemanları ile sınırlıdır.

Tanımlar

Polis Meslek Yüksekokulu: Emniyet teşkilatının polis memuru ihtiyacını karşılamak üzere ön lisans düzeyinde eğitim-öğretim ve uygulama yapan yüksek öğretim kurumudur (Polis Yüksek Öğretim Kanunu, madde:2).

Hizmet İçi Eğitim: Çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim, işbaşında eğitim olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modeline dayandırılmıştır. Genel tarama modeli çok sayıdan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 1991:82). Bu yöntemle dayanan araştırmalarda, durum nedir, neredeyiz, ne yapmak istiyoruz, nereye, hangi yöne gitmeliyiz, oraya nasıl gideriz gibi sorulara mevcut zaman kesiti içinde olduğu düşünülen verilere dayanılarak cevap bulmak istenir (Kaptan,

1998:60). Araştırmada öncelikle kaynak taraması yapılmış, alandan veri toplama aracı olarak anket kullanılmış ve araştırma ankete dayalı veriler ışığında sürdürülmüştür.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini; emniyet teşkilatının polis memuru ihtiyacını karşılamak üzere ön lisans düzeyinde eēitim-öēretim ve uygulama yapan yüksek öēretim kurumu olan polis meslek yüksekokullarında görevli yöneticiler ve kadrolu öēretim elemanları oluşturmuştur. Araştırmanın evrenini oluşturan Türkiye'deki Polis Meslek Yüksek Okullarının sayı ve isimleri tablo 1'de görölmektedir.

Tablo 1: Türkiye'deki Polis Meslek Yüksek Okulları

S.NO	POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARI
1	AFYONKARAHİSAR POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
2	AKSARAY POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
3	ŞİİRT POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
4	DİYARBAKIR A. GAFFAR OKKAN POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
5	BALIKESİR POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
6	BAYBURT POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
7	ELAZIĞ ZÜLFÜ AĞAR POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
8	ERZİNCAN POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
9	ERZURUM POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
10	GAZİANTEP POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
11	HATAY POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
12	KASTAMONU POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
13	KAYSERİ POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
14	ADANA KEMAL SERHADLI POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
15	MALATYA POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
16	NAZİLLİ POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
17	NİĞDE POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
18	İZMİR RÜŞTÜ ÜNSAL POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
19	SAMSUN 19 MAYIS POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU

20	İSTANBUL ŞÜKRÜ BALCI POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
21	TRABZON POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
22	YOZGAT POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU
23	KONYA EREĞLİ POLİS MESLEK YÜKSEK OKULU

Tablo 1’de yer alan ve araştırmanın evrenini oluşturan Polis Meslek Yüksek okullarında 2007–2008 Eğitim-Öğretim döneminde 515 Yönetici ve 295 kadrolu öğretim elemanı (96’sı Akademik, 199’u emniyet hizmetleri sınıfına mensup) olmak üzere toplam 810 personel görev yapmaktaydı. Araştırmanın örneklemini ise Tablo 1’de yer alan okullardan her bölgeden random yöntemiyle seçilen bir okul alınmak suretiyle belirlenen 7 polis meslek yüksek okulundaki yönetici ve kadrolu öğretim elemanları oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan personel sayısı tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2: *Polis Meslek Yüksek Okullarında Görevli Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanı Sayısı*

POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARI	ÖĞRETİM ELEMANLARI		YÖNETİCİ	TOPLAM
	AKADEMİK	EMNİYET HİZMETLERİ		
ERZURUM P.M.Y.O.	3	3	22	28
İSTANBUL ŞÜKRÜ BALCI P.M.Y.O.	9	10	39	58
TRABZON P.M.Y.O.	3	4	15	22
İZMİR RÜŞTÜ ÜNSAL P.M.Y.O.	14	15	23	52
ADANA KEMAL SERHADLI P.M.Y.O	4	11	24	39
DİYARBAKIR A.GAFFAR OKKAN P.M.Y.O	4	2	26	32
KONYA EREĞLİ P.M.Y.O	3	-	17	20
GENEL TOPLAM	40	45	166	251

Görüldüğü üzere araştırmanın örneklemini 85 öğretim elemanı (40 akademik, 45 emniyet hizmetleri), 166 yönetici olmak üzere toplam 251 personel oluşturmaktadır.

Verilerin Toplanması

Veri toplamada ilk adım olarak ilgili literatür taranmış, kanunlar, telif eserler, süreli yayınlar ve eğitim programları incelenmiş, gerekli notlar alınarak bilgiler toplanmıştır. Bu çalışmalar araştırmacının kuramsal temellerinin oluşturulmasında geniş bir kaynak oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak, konu ile ilgili literatürün taranması, literatüre dayalı olarak elde edilen bilgilerin bütünleştirilmesi, benzer çalışmalardan yararlanılması ve yeni özgün maddelerin üretilmesi ile danışman ve araştırmacı tarafından geliştirilen 31 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümü kişisel bilgiler, ikinci bölümü emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmış bulunan polis meslek yüksekokullarında görevli yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının, hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerini betimlemeye yönelik soruları içermektedir. Anketin uygulanması için Emniyet Genel Müdürlüğü'nün onayı alınarak uygulama gerçekleştirilmiştir(Ek- 2). Araştırmacı tarafından anketler ilgili okullara posta ile gönderilmiş, gönderilen toplam 251 anketin 238'i yanıtlanarak posta yoluyla araştırmacıya geri dönmüştür.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmadaki kuramsal bilgiler, ilgili literatür taranarak elde edilmiş ve bu bilgiler ışığında veri toplama aracı oluşturulmuştur. Araştırmacının uygulamaya dayalı verilerinin toplanmasında anket formu kullanılmıştır. Konu ile ilgili literatürün taranması, literatüre dayalı olarak elde edilen bilgilerin bütünleştirilmesi, benzer çalışmalardan yararlanılması, yeni özgün maddelerin üretilmesi ve gerekli uzman görüşü alınarak danışman ve araştırmacı tarafından geliştirilen 31 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde kişisel durum bilgilerini almak amacıyla 5 maddelik soru sorulmuştur. İkinci bölümde 1-8 maddeler hizmet içi eğitimin gerekliliği, 9-20 maddeler hizmet içi eğitimin etkililiği, 21-26 maddeler hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlar boyutlarındaki görüşlerini belirlemek amacıyla 26 ifade yer almıştır.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu

Veri toplama araçları üzerinde istatistiksel işlemler öncesinde veri toplama aracının yönetici ve kadrolu öğretim elemanları tarafından uygun yanıtlanıp

yanıtlanmadığı tek tek gözden geçirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler sayısal değerler olarak bilgisayarda Microsoft Excel programına tek tek kaydedilmiş, daha sonra veriler SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizi yorumunda iki grubun karşılaştırılması durumunda t-testi, grup sayısının üç ya da daha fazla olduğu durumlarda tek boyutlu varyans (one-way) analizinden yararlanılmıştır. Varyans analizinde bulunan “f” değerini anlamlı çıkması durumunda, değişikliğin (farkın) kaynağını bulmak için en küçük önemli farklar tekniği Scheffe testinden faydalanılmıştır. Gruplar arası farkın anlamlı olup olmadığı tabloda bulunan “t” ve “F” değerleri karşılaştırılarak verilmiştir. Grupların karşılaştırılmasında anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Tabloda bulunan p değerinin 0.05’e eşit ve küçük olduğu durumlarda gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşılmıştır. Tabloda bulunan p değerinin 0.05 den büyük olduğu durumlarda ise gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır. Verilerin yorumlanmasında veri toplama aracındaki her maddeye ilişkin verilen değerler, o maddenin gerçekleşmesi düzeyinin göstergesi kabul edilmiştir.

Aritmetik ortalamalar yorumlanırken

1.00–1.79 “*Hiç Katılmıyorum*”,

1.80–2.59 “*Çok Az Katılıyorum*”,

2.60–3.39 “*Biraz Katılıyorum*”,

3.40–4.19 “*Oldukça Katılıyorum*”,

4.20–5.00 “*Tamamen Katılıyorum*” derecelerinde yer aldığı kabul edilmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin *gereklilik* boyutuna ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin *etkililik* boyutuna ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde *karşılaşılan sorunlar* boyutuna ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,84 olarak hesaplanmıştır.

Veri toplama aracının bütün olarak Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.90 olarak hesaplanmıştır.

Bu sonuçlardan hareketle veri toplama aracının güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

İstatistiksel analizlerin çözümünde SPSS 15.0 programı kullanılmıştır.

1- EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM

1.1. HİZMET İÇİ EĞİTİMİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

➤ Eğitimin Tanımı ve Önemi

Günümüzde hızla değişen şartlar ve giderek artan ihtiyaçlar toplumların ve bağlı olarak bireyin yaşamını doğrudan etkilemektedir. Tüm bu gelişmeler bir yandan toplum yaşamını etkilerken diğer taraftan bireyin sahip olması gereken nitelikleri sürekli değiştirmektedir. Bu da, bireylerin çok yönlü yetiştirilmesini ve yaşamda karşılaştığı sorunlara en gerçekçi ve bilimsel çözümleri getirebilmesini zorunlu kılmaktadır (Gökçe, 2000:159).

Eğitim, bireyin yaşamını dengeli ve verimli bir şekilde sürdürmesini, içinde yaşadığı topluma yapıcı ve yaratıcı bir üye olarak katkıda bulunmasını sağlayan bir araçtır. Eğitimin en genel işlevi, bireyin topluma uyumunu sağlamaktır. Böylece eğitim bireyde var olan istidat ve yeteneklerin son sınıra kadar gelişmesine yardım etmekte ve bu yolla onun olumlu yönde davranış değiştirmesine katkı getirmektedir (Gökçe, 2000:160). Beden ve ruh sahibi olarak insanın geniş şekil alabilirliği eğitimi ve öğretimi zorunlu kılmaktadır (Oral, 2003).

Eğitimin insan bilincinin gelişimindeki rolü şöyle değerlendirilmektedir:

“...Bir potansiyel olan insanı gerçekliğe taşıyan araç, insan varoluşunun ve buna bağlı kozmik varoluşun omurgasını teşkil eden Eğitsel Yetidir. Bir başka deyişle insan varoluşu, eğitsel yetinin gerçekleşmesine sahne olan bir eğitim sürecidir. Eğitim, hem insanı potansiyelden gerçekliğe taşıyan bir dinamik hem de potansiyeli yok eden ve bloke eden negatif dinamik niteliğinde iki ucu sivri bir yetidir. Bu yetinin hangi boyutta çalışacağı eğitimin hangi vizyona yani sevgi egemen ve korku egemen merkezden çevreye ve çevreden merkeze işleyen yapılandırma tarzına bağlıdır...” (Akgündüz, 2007).

Durkheim’e göre eğitim;

“...Toplumsal hayata henüz hazır olmayanlara, yetişkin kuşaklar tarafından uygulanan bir etkidir. Amacı bireyde hem bir bütün olarak siyasal toplumun, hem de bireyin bağlı olduğu iş çevresinin kendinden istediği belirli sayıda fiziksel, entelektüel ve moral (ahlâkî) yetenekleri meydana getirmek ve geliştirmektir...” (Doğan, 2004:4).

Eğitim, bireysel gelişim ve sosyal yeterliklerin kazanılmasına yönelik amaçlı bir eylem olarak insana kendi içsel doğasını gerçekleştirmeye çalıştığı süreçte zihinsel,

bedensel, duygusal ve toplumsal bir takım yetenekler davranışlar ve bilgilerin kazandırılması yönündeki etkinliklerin tümüdür (Eskicumalı, 2004:7).

Ertürk'e göre eğitim "Bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istenilen yönde davranışlar meydana getirme sürecidir."

Eğitimin yapılan bu tanımını şöyle özetleyebiliriz (Büyükkaragöz ve Diğerleri, 1997:3):

- Eğitim bir süreçtir.
- Eğitim sürecinde bireyin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi amaçlanmaktadır.
- Davranışlarındaki değişme kasıtlı olarak gerçekleştirilmiştir.
- Eğitim sürecinde bireyin kendi yaşantıları esastır.

Eğitim, mevcut toplumsal ve kültürel değerlerin genç kuşaklara aktarıldığı bir süreç, zihinsel gelişim, kişilik geliştirme, mesleki yetiştirme, bireyleri teknolojik becerilerle donatma çabası olarak tanımlanabilir (Eskicumalı, 2004:7).

➤ Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişme ve değişimler nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin, bilgi ve teknolojiye bağlı olarak toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısında meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak, yaşam boyu eğitim görmeleri ile mümkündür (Yalın, 2001:150). Yaşam boyu eğitim, eğitimin süreklilik ve çok boyutluluk özelliklerinin bileşiminden ortaya çıkmıştır. Yaşam boyu eğitim, eğitim sürecinin insan yaşamı boyunca sürmesinden çok, yaşamın her alanında ortaya çıkan eğitim etkinliklerine sistemli bir bütünlük kazandırmaktır (Taymaz,1992:3). Yaşam boyu eğitimin alt süreci olan hizmet içi eğitim, günümüz örgütlerinin vazgeçilmez etkinliklerinden biri olarak görülmektedir (Uçar,2005:9). Eğitim sisteminin genel nitelikte verdiği eğitimin eksik yönlerini hizmet içi eğitim tamamlar. Bir işin gerektirdiği nitelikler, değişen teknolojiye göre sürekli değişme içinde olduğundan işyerinde çalışan bir kişinin de işinden ayrılıncaya kadar eğitim içinde olması gerekmektedir (Başaran,1996:105).

Hizmet içi eğitimin farklı tanımları yapılmıştır. Farklı tanımların yapılması hizmet içi eğitim konusunun çok boyutlu olmasından kaynaklanmaktadır. Hizmet içi eğitim;

- Taymaz'a göre; "Özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde belirli bir maaş ya da ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere verilen eğitimidir."
- Hizmet içi eğitim bir işyerinde çalışan kişilerin, işin gereği olan yeterlikleri kazanması için eğitilmesidir (Başaran, 1983:31).
- Hizmet içi eğitim iş başında eğitimidir. Bu eğitimde memurların, amirlerinin gözetimi ve denetimi altında işlerini, 'yaparak' ve 'tecrübe' ederek daha iyi öğrenecekleri düşünülmektedir (Eryılmaz, 2007:300).
- Öğrenimini herhangi bir nedenle (mezun olarak ya da okuldan ayrılarak) noktalayan bir kişi iş hayatına atılmak zorundadır. Artık kendinden beklenen değişik bir hizmeti gerçekleştirecek, bu hizmetin karşılığını da maaş, ücret ya da benzeri bir yolla alacaktır. Kişinin bu yaşamı hizmet verdiği sürece devam edecektir. Ancak kişinin bir hizmete girmesi eğitiminin bitmesi anlamına gelmemektedir. Aksine eğitiminin değişik bir şekilde, hizmette iken sürmesi anlamına gelmektedir. Kişinin hizmette bulunduğu sürece gördüğü eğitime Hizmet İçi Eğitim denir (Kanlı, 2001:7).
- Hizmet içi eğitim; üretim ve hizmette etkililiğin, verimliliğin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, kârların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince de bilgi, beceri ve davranış ve verim düzeyini yükseltici plânlı eğitim etkinlikleridir (Aytaç, 2000:67).
- Hizmet içi eğitim, her düzeydeki personelin kendi refahları ve bağlı buldukları kuruluşun ilerlemesine katkıda bulunacak bilgi ve yeteneklerinin, sürekli ve sistemli bir şekilde geliştirilmesidir (Başboğa, 1985:11).

- Hizmet içi eğitim; ilgili personele görevini yerine getirmesi için gerekli bilgi, beceri ve davranış biçimlerine sahip kılınması süreci olarak tanımlanabilir (Yücel, 1989:123).

Hizmet içi eğitim kavramı, üç temel öğeye dayanmaktadır (Üzgül, 2006:9);

- İşgörenlere, işiyle ilgili becerilerin kazandırılması
- Bu becerilerin kazanılabilmesi için gerekli olan bilgilerin işgörenlere verilmesi
- İşgörenlerin davranışlarına olumlu bir yön verilmesi için çalışılması

Hizmet içi eğitimin amacı, bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmaktır. Çünkü iyi eğitilen personel iyi iş veya hizmet üretir. Diğer bir ifadeyle verimlilik ve etkinliğin sağlanmasında hizmet içi eğitimin önemi büyüktür. Hizmet içi eğitim; çalışana, görevinin gereğini bilerek ve anlayarak yapma imkânı vermektedir. Böylece nitelikli insan gücü sıkıntısını da azaltmaktadır.

Hizmet içi eğitim, eğitilen kişilerin sorunlarına çözüm yolu bulmak üzere gerekli bilgi ve becerileri onlara öğretmek amacıyla yapılır (Canman, 1979:25).

Bu açıklamalardan yola çıkarak hizmet içi eğitimi; tüzel kişilere ait işyerlerinde çalışmakta olan personelin hizmete yatkınlığını sağlamayı, verimlilik düzeylerini yükseltmeyi ve gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için bilgi, beceri ve deneyimlerini artırmayı amaçlayan hizmette ilişkin sistemli eğitim etkinliklerinin tümü şeklinde tanımlayabiliriz.

➤ **Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları**

Genel olarak amaç kavramı, uygulamalar sonunda ulaşılmak istenen hedefi, elde edilmek istenen sonucu veya gayeyi, ürünü ifade etmektedir. Hizmet içi eğitimde amaçlar, eğitim sürecini yönlendirmek üzere saptanmış hedefler olarak tanımlanabilir (Taymaz, 1992:4).

Genel amaçlar, sistem bütünlüğüne zarar vermeden hizmet içi eğitimin yapıldığı kurumun amaçlarına ve politikasına uygun şekilde saptanır. Hizmet içi eğitimin genel amaçları şu şekilde sıralanabilir (Köse, 2006:21);

- *En az giderle amacı gerçekleştirmek olan verimliliği artırmak,*
- *Öğrenme sürecini hızlandırmak,*

- Araçların yerinde ve zamanında kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak,
- Yeniliklere ve gelişimlere uyumu sağlamak, üretim metotlarını geliştirmek,
- İş güvenliğini sağlamak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek,
- Kurumda meydana gelen disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikâyetleri azaltmak,
- Personelin güven duygusunu geliştirerek, güdülemek ve moralini yükseltmek,
- Personele gerekli nitelikleri kazandırmak, memnuniyet ve iş doyumunu sağlamak,
- Yenilikleri yakından takip ederek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak,
- Personele, kurumda yer değiştirme ve kurumda yükselme imkânı sağlamak,
- Kurumda verilen hizmetin nitelik ve niceliğini artırmak,
- Personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmak,
- Kurumda kontrol ve denetim yükünün azaltulmasını sağlamak,
- Kurumda etkili olarak haberleşme, sosyal ilişkiler, işbirliği ve koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olmak.

➤ **Hizmet İçi Eğitimde İlkeler**

Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması sonunda sağlanacak başarının derecesi çalışmalarda esas alınacak nedenler ve ilkelerle yakından ilişkilidir. İlke sistemin işleyişine yön veren bir kavramdır ve değerlendirmelere ve gelişmelere ışık tutar (Mercan, 2005:25).

Hizmet içi eğitimin kendine özgü özellikleri vardır. Bu nedenle ilkelerin ve kriterlerin ortaya konması ve kriterlerin geliştirilmesi zorunludur. Bu nedenle hizmet içi eğitimde hedeflere ulaşılması ve beklenen yararın sağlanabilmesi için aşağıdaki ilkelere uyulması gerekir (Taymaz, 1992:12):

- *Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken personelin yetenekleri ve yeterlilikleri, öğrenim durumları, işteki özgeçmişleri göz önünde bulundurulur.*
- *Programlar, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik gereksinimlerine, sorunlarına ve beklentilerine uygun biçimde geliştirilir.*

- *Kurumda her alan ve kademedede çalışan personelin yetiştirilmesi için öğretim programları birey ve birimler arası ilişkiyi ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.*
- *Kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları, bireyleri hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandıracak ve kanıtlayacak şekilde hazırlanır.*
- *Hizmet içi eğitim programları iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanır ve uygulanır.*
- *Hizmet içi eğitimi için öğretim yöntemi ve araçları personelin durumu ve kurumun olanakları göz önünde tutularak saptanır.*
- *Hizmet içi eğitim personelin yeteneklerini geliştirmesine, moralini yükseltmesine ve kurum içinde üst pozisyonlara ilerlemesine olanak sağlar.*
- *Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken, plan hazırlanır ve uygulanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde tutulur ve uygun olmasına önem verilir.*
- *Hizmet içi eğitim, kurum içinde iletişimi, işbirliğini ve koordinasyonu sağlar, yönetimde karşılaşılan güçlükleri azaltır.*
- *Hizmet içi eğitim, kurumda üretilen mal veya hizmetin kalitesini yükseltmesine, verimliliğin artırılmasına, hata ve kazaların azaltılmasına yardımcı olur.*
- *Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması esnasında ve sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır, sonuçlar yorumlanır. Bu sonuçlar sistemin geliştirilmesi için kullanılır.*

➤ **Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar**

Hizmet içi eğitim etkinlikleri kurum ve kurumda çalışan bireyler açısından büyük yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar bir yandan kurumun üretim sürecindeki verimini artırırken, bir yandan da kurumda belli bir görevi gerçekleştirmek üzere bulunan bireyin işine ve iş çevresine ilişkin algı, beklenti ve tepkilerinde değişiklik

yaratarak bireyin performansını, duygu ve düşüncelerini olumlu yönde etkilemektedir (Pehlivan, 1992:152).

Bu nedenle hizmet içi eğitim; örgüt, yönetici ve personele faydalar sağlamaktadır (Tortop, 1989;203,204).

Hizmet içi eğitimin örgüt yönünden faydaları şunlardır:

- *Verim yükselir, maliyetler düşer ve kazanç artar.*
- *Teşkilatın ilişkide bulunduğu kişi ve kuruluşlar arasındaki itibarı artar.*
- *Makine ve araçların yıpranma oranları azalır ve netice de bakım onarım giderleri azalır.*
- *Üretimdeki hatalı ve fireli mal azalır.*
- *Örgütte iş güvenliği sağlanır.*

Hizmet içi eğitimin yönetici yönünden faydaları şunlardır:

- *Yetişmiş personelin hata yapma oranı minimum seviyeye düşer ve iş verimi artar.*
- *Yöneticinin denetleme imkânını artırır.*
- *Yöneticinin işte güçlüklerle karşılaşma oranı azalır ve gereksiz ayrıntularla uğraşması engellenerek ana sorunlarla uğraşma imkânı sağlanır.*

Hizmet içi eğitimin personel yönünden faydaları şunlardır:

- *Yetişmiş olan personelin kendisine olan güveninin artarak geleceğe güvenle bakmasını sağlar.*
- *İşte yükselme imkânını artırır.*
- *Personelin işleri tam zamanında, eksiksiz ve kusursuz yapmaları onların işten zevk ve heyecan duymalarını sağlar, motivasyonlarını artırır.*
- *Yaptıkları işlerin amirleri tarafından beğenilmesi neticesinde çalışma saatleri çabuk ve eğlenceli geçer, sıkıcı olmaz.*
- *Yetişmiş personelin bakış açısı genişler, ortama uyumu kolaylaşır, işe yatkınlığı artar ve ona huzurlu çalışma imkânı sağlar.*

Hizmet içi eğitimin kurum yönünden faydaları şunlardır (Karaman, 1979:10):

- *Üretilecek olan mal veya hizmetin nitelik ve nicelik bakımından artması*
- *Kurumda iletişim ve eşgüdümün kolaylıkla sağlanması*
- *Personelin bu eğitim sayesinde kuruma bağlılığı ve güveni*
- *Disiplin olaylarının azalması*

- *Anlaşmazlıkların önlenmesi*
- *Yeniliklerin izlenmesi*
- *Yeni kararların alınması ve yöntemlerin değiştirilmesi*
- *Güvenlik kurallarına uyularak iş kazalarının önlenmesi*
- *Gereksiz harcamaların azaldığı gibi onarım giderlerinin azalması, kusurlu üretimin giderilmesi.*

Hizmet içi eğitimin sağlayacağı bu faydalar değerlendirilirse, personel açısından daha çok manevi bir haz yarattığı, örgüt açısından ise daha çok maddi faydalar kazandırdığı görülmektedir.

➤ **Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği**

Çağımızda insan yaşamını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen birçok unsur vardır. Bu unsurların en önemlileri; teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile bunların oluşturdukları sorunlardır. Toplumdaki sürekli değişme ve gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ötesinde, değişik amaçlı programlar gerektirir. Bu nedenle hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını, evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde eğitiminin önemi günden güne artmaktadır (Taymaz, 1992:6). Ayrıca bazı bilgi ve becerilerin, ancak hizmete girdikten sonra kazanılabileceği gerçeği hizmet içi eğitimi bir zorunluluk haline getirmektedir.

Hizmet öncesi eğitim, kişinin belli bir işe veya mesleğe başlamadan önce, o meslekle ilgili, görev yapacağı birimin ve ya kurumun yaptığı işler konusunda genel olarak eğitime tabi tutulmasıdır. Kişi, hizmet öncesi eğitim yoluyla belli bir eğitimden geçirilerek mesleğe hazır duruma getirilmelidir (Sönmez, 2003:261).

Hizmet içi eğitim, çalışma hayatı boyunca devam ederek onun bir alt sürecini oluşturur. Bu nedenle işe giren kişi, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı tarihe kadar geçen süre içerisinde mesleğin niteliğinde meydana gelen her türlü değişme ve gelişmelerden geri kalmamak için sürekli eğitim almak zorundadır (Taymaz, 1992:3).

Moffit hizmet içi eğitimi önemli kılan özellikleri aşağıdaki şekilde özetlemektedir (Uçar, 2005:12):

- *Katılımcıların ihtiyaçlarını karşılar.*
- *Uzmanlaşma için yardım sağlar.*
- *Esneklik, birçok farklı grup ve durumlara uygulanabilir.*

- *Bilgi sağlar, deneyim ve tecrübeleri paylaşır.*
- *Katılımcıları davranışlarını değiştirmeleri için motive eder.*
- *Grubun onayını sağlayarak değişen bir programa ek destek verir.*
- *Yeni problemlerin üstesinden gelmek için kişisel ve grup becerilerini geliştirir.*
- *Farklı statüdeki kişilerle iş ilişkisini artırır.*
- *Demokratik prosedürleri kullanmak için teknik ustalık geliştirir.*
- *Eğitim amaçlarını yeniden tanımlar ve açıklar.*
- *Sisteme moral katar.*

Görüldüğü gibi hizmet içi eğitim, yenilik ve gelişmeleri izleme olanağı sağladığı için günümüz örgütlerinin vazgeçilmez etkinliklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü teknolojinin hızla geliştiği sosyal ve ekonomik alanlarda, yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı, toplam kalite yönetim uygulamalarının hız kazandığı günümüzde iyi yetişmiş personele sahip olmak kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterli olmamaktadır. Bu nedenle, yenilik ve gelişmeler takip edilmezse çok iyi yetişmiş personel bile kısa sürede işin gerektirdiği nitelikleri kaybedecektir.

Bu açıdan bakıldığında örgütlerde hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler şu şekilde açıklanabilir (Gül, 2000);

- Bugünkü karmaşık yapı karşısında, hizmet öncesinde kazandırılan bilgi ve becerilerin yetersiz olduğu, bununla birlikte hizmet öncesi eğitimin yapılan görev ile ilgili olması halinde bile, alınan bu eğitimin yapılacak olan görevin etkinlikle yerine getirilebilmesi için zaman zaman hizmet içi eğitim ile desteklenmesi gereklidir.
- Kariyer düzeninde kişi, çok değişik görev ve sorumlulukları da üstlenmekte, bunların üstesinden gelebilmesi için sistemli bir hizmet içi eğitim gerekmektedir.
- Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, kamu yönetiminde uzmanlaşma olgusu ve mesleklerin çeşitlenmesi de yeni tekniklerin ve sistemlerin öğrenilmesini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle gelişmelere ayak uydurabilmek için ortaya çıkan değişim ve gelişmelerin süratle personele ve örgüte uygulanması gereklidir. Bu da ancak sistemli bir hizmet içi eğitimle sağlanabilir.

- Bazı bilgi, beceri ve davranışlar ancak hizmet içi eğitimle kazanılabilmektedir. Örneğin, polislik, kaymakamlık, vergi memurluğu vb. gibi görevler sadece kamu sektörüne özgü görevlerdir. Bu nedenle kamu sektörüne özgü görevlerde, değişen ve gelişen tekniklerin öğrenilmesi ancak hizmet içi eğitimle sağlanabilmektedir.
- Kişinin öğrenme ve kendini geliştirme isteği de hizmet içi eğitimi zorunlu kılar. İnsan kendisini sürekli geliştirme ve sonuçta yükselme eğilimi içerisindedir. İnsanda var olan bu güdü ve ihtiyaçlar “ihtiyaçlar hiyerarşisi”nin en üst kademesinde yer almaktadır. Hizmet içi eğitimle kişiye sağlanacak bu imkân hem kişiyi doyuma ulaştırmakta, hem de kişinin ulaşmış olduğu bu doyumun hizmetlerin yerine getirilmesinde olumlu etkisi olmaktadır.

Bunun yanında öğrenme her zaman her yerde gerçekleşen bir durumdur. Önemli olan bu faaliyetleri rastlantılara bırakmamak ve sistemli bir hale getirmektir. Hizmet içi eğitim öğrenmeyi sistemli hale getiren ve kişinin iş başında ve iş dışında çevresi ile sağlıklı ilişkiler kurmasına imkan veren bir etkinlik olmaktadır (Uçar, 2005:13).

Kişilerin kendilerinden beklenilene en iyi şekilde yerine getirebilmeleri için hizmet içi eğitim temel çözümdür. Günümüzde her kurumda personelin hizmet içi eğitimi için harcanan zaman, emek ve paranın hizmet öncesi eğitimleri için harcananlardan kat kat daha fazla olduğu bir gerçektir (Küçükahmet, 1992:VII).

➤ Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri

Eğitim programlarının uygulanması sonunda sağlanacak başarının derecesi, program varlığının belirli nedenlere dayanma ve uygulanmasında ilkelere uyulma durumu ile yakından ilgilidir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde aşağıdaki özellikler göz önünde bulundurulur (Taymaz, 1992:11).

- *Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken, plan ve programlar hazırlanır ve uygulanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde bulundurulur ve uygun olmasına önem verilir.*
- *Hizmet içi eğitime katılan personel yetişkin insandır. Yaşları, deneyimleri, öğrenim alan ve seviyeleri farklılık gösterir. Nitelikleri göz önünde bulundurularak küçük ve homojen gruplar oluştururlar.*

- *Hizmet içi eğitim programları, kurumun ve katılan personelin ihtiyaçlarını, sorunlarını ve beklentilerini karşılayacak şekilde, personelin yeterlilikleri ve durumları göz önünde bulundurularak hazırlanır ve geliştirilir.*
- *Kurumda her alan ve kademede çalışan personelin yetiştirilmesi için, kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları bireyleri eğitim gerekliliğine ve yararına inandıracak şekilde hazırlanır ve uygulanır.*
- *Hazırlanan programlar iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliklerini meydana getirecek veya yeni davranışlar kazandıracak şekilde, kurum içinde veya dışında, iş başında veya uygun yerde, gerekli ortam ve araçlar sağlanarak uygulanır.*

➤ **Hizmet İçi Eğitim Türleri**

Uygulanacak hizmet içi eğitimin amacı, bireye verilecek hizmet içi eğitimin türünü de belirler. Ayrıca bireyin yetenekleri, personelin çalışacağı alan kurumun personel ihtiyacı da bu belirlemenin etkenlerindedir. Soruna bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitim türleri şu şekilde sıralanabilir (Köse, 2006:26);

Temel Eğitim: Göreve yeni başlayan ya da kuruma yeni girmiş olanlar için düzenlenir. Bu hazırlık eğitimi sonunda birey kurumun amaçlarını tanır, kurum içindeki yerini, görevlerini ve haklarını bilir. Kendi yetenekleri ile kurumdaki işlevi arasında bir ilişki kurar. Kuramsal bilgilerini uygulama olanağı bulur. Kurumsal tutum ve davranışlar kazanır, çalışma ilkelerini öğrenir ve bunlara uyum sağlar.

Geliştirme Eğitimi: Mesleğe asaleten atanan personel için düzenlenen bu eğitim yoluyla personel, unutulmuş bilgi ve becerilerini tekrarlar. Hizmet öncesi eğitimi süresince kazandığı bilgi ve becerilerden geçerliliğini ve etkenliğini kaybedenlerin yerine yenilerini kazanır.

Yükselme Eğitimi: Yükselmeye istekli olan, örgüt içinde belirli başarı ölçütlerine ulaşan, bir üst görevin yeterliklerini kazanabilecek personel için, kurumun ihtiyaç duyduğu üst düzey kadrolar için akademik nitelikli ve nicel boşlukları dolduracak yeterli personel sağlamak için düzenlenir.

Alan Değiştirme Eğitimi: Tamamlayıcı türde olan bu hizmet içi eğitimin temel amacı, kurumun değişik alanlardaki uzman personel ihtiyacını kurum içinden kısa sürede sağlamaktır. Ayrıca bireylerin değişik alanlardaki yeteneklerini geliştirmek, sağladığı manevi ve maddi kazanç ile doyumunu yükseltmektir.

Oryantasyon Eğitimi: Kuruma yeni gelen personelin kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir. Bu tür eğitim programlarına giriş, ön, tanıtma, alıştırma, hazırlayıcı, eşik, yönlendirme eğitim adlarından biri verilir (Taymaz, 1992:8).

Tamamlama Eğitimi: Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevinin gerektirdiği yeterlilikleri kazanması için uygulanır. Personelin kurumda görev değiştirmesi gerekliliği, kadrolama, yaş durumu ve üretim süreçlerindeki değişikliklerden kaynaklanabilir. Kadro unvanının yükseltilmesini sağlamayı amaçlayan, iş veya görev alanını değiştirmeyi sağlayan bu tür programlar ihtisas ve meslek eğitimi niteliğindedir (Taymaz, 1992:8).

1.2. EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

➤ Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Anlamı ve Önemi

Yeni bir yüzyılda dünyadaki değişim sürecini yakalamak, teknolojik, sosyal ve ekonomik alandaki yeniliklerin hızla geliştiği günümüz şartlarına uyum sağlamak ve hizmette kaliteyi en üst düzeye çıkarmak için nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç her geçen gün daha da artmaktadır.

Güvenlik organizasyonlarında eğitim oldukça önemlidir. Çünkü personele belirli görevleri nasıl yerine getireceklerini öğretir ve organizasyonun amaçları hakkında fikir verir. Eğitim ayrıca organizasyonun gerektirdiği formal ve informal davranış ve tutumları ortaya koyar. Eğitimin bu yönü, çalışanın sadece görevlerini değil, mesleki görev ve tutumlarını öğrendiği “görevde sosyalleşme” olarak adlandırılır. Eğitim organizasyon kültürünün de öğretildiği bir süreçtir (Curtis, McBride, 2005:210).

Polis eğitimi esas itibarıyla bir sorun çözme eğitimidir. Bu nedenle polis eğitiminde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve geliştirme ve topluma nitelikli güvenlik hizmeti verme temel amaçtır. Nitelikli bir polis hizmeti ise ancak nitelikli personel tarafından sunulabilir. Polisiye hizmetler ve polis eğitimi bir kaynakta şöyle değerlendirilmektedir:

“...Polislik, psiko sosyal boyutu en yüksek meslektir. Polisiye hizmetin konusu ve sonuçları yani hizmetin ifasındaki amaç ve araç eksenini insandır. Polisiye hizmetler, hatayı tespit ve telafinin oldukça zor olduğu bir üretim alanıdır. Polisiye hizmetler, rutinleşmeyi kaldırmayan kapalı bir üretim alanıdır. Polisiye hizmetler, ekonomik-sosyal-psikolojik faydalar içeren bir uğraş ve meslek alanıdır. Bilinmelidir ki hatalarla yüklü polisiye hizmet, devlet ve toplumun

yıkımına yol açan gizli bir tehdit ve tehlikedir. Polisiye hizmet sistemine yapılan ve yapılacak eğitim girdisi, hizmete talip insan kaynağı üzerinden cereyan eden yetiştirici tasarruflar bütünüdür. Çağdaş toplumlarda herhangi bir hizmet alanında meslekleşme, profesyonelleşme ve mesleğe giriş denetimi sağlamanın en tutarlı yolu, bilhassa hizmet öncesinde meslek için öngörülen örgütlü eğitim sürecidir. Fiili hizmet sürecinde periyodik aralıklarla uygulanması öngörülen eğitim ise meslekte rutinleşme ve tükeniş riskine karşı mesleki kişilik modernliğini korumaya matuf tedbirler manzumesidir...” (Akgündüz, 2001:54–64).

Yalnızca örgün eğitimde kazanılan bilgi, beceri ve tutumlarla, çağımızda ortaya çıkan ve çıkabilecek sorunlar karşısında problemlerin üstesinden gelmek çok zor hatta olanaksızdır. Bu sebeple günümüzün ihtiyaç ve problemlerine cevap verebilecek, nitelikli ve uzmanlaşmış personelin yetiştirilmesi zaruri hale gelmiştir. Özellikle halkla sürekli diyalog içinde bulunan kişi ya da kurumlar için bu durum çok daha büyük bir ihtiyaç haline gelmiştir.

Modern polislikte eğitim, temel eğitim, alan eğitimi, hizmet içi eğitim, branş eğitimini içeren ve süreklilik arz eden bir süreç olmalıdır (Durna, 2002:126). Sürekli eğitim, başarılı bir şekilde iş görmek için gerekli olan problem çözme becerilerini geliştirmeye yardımcı olur (Varricchio, 1998:12).

Bu kapsamda, günlük hayatı ve değişimi yakalayabilmek için, polisin hizmet içinde eğitilmesi, gelişen ve değişen şartları öğrenmesi, yeni bir çağdaş bilgilerle donatılması, mevcut bilgileri tazelemesi ve bunları görev alanında uygulamaya çalışmasının sağlanması gereği ortaya çıkmaktadır. Gerçekten stresli ve zor bir meslek icra eden emniyet personelinin, günümüz şartlarında çalışabilmesinde hizmet içi eğitimin önemi büyüktür. Hizmet içi eğitim yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir süreçtir (Göküş, 2003:VII).

Hayat boyu eğitim ya da sürekli eğitim düşüncesi hem birey hem de örgüt için önemlidir. Hem kamu kuruluşları hem de özel şirketler, hizmet içi eğitime harcanan paranın boşa harcanmadığını kabul etmektedirler. Hizmet içi eğitim olmaksızın, emniyet güçlerinin toplum için, sürekli olarak yeterli güvenlik hizmeti sağlamaları neredeyse imkânsızdır. Polis birimleri, üyelerinin bilgi ve becerilerini geliştirmeleri ve alandaki yeni gelişmelerden haberdar olmaları için hizmet içi eğitimden yararlanırlar (Zengin, 2007:31).

Bir kurumda çalışan personelin bilgi, beceri ve davranışların geliştirilmesi olarak tanımlanabilen hizmet içi eğitim, göreve başlarken veya hizmet süresi içinde, yenilikleri

öğrenmek ve gelişmelere ayak uydurabilmek için personele verilen bir eğitimidir (Semerci, 2000:98).

Hizmet içi eğitim, modern polis birimlerinde yer alan, sürekli devam eden bir süreçtir. Hizmet içi eğitimin göz ardı edildiği durumlarda, polis memurları kurallardaki, prosedürlerdeki değişikliklerden ya da yeni gelişmiş tekniklerden haberdar olmadıkları için, kendilerini üstesinden gelemedikleri olaylarda bulabilirler (Durna, 2001:57,58).

Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim; görevli personelin, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlara sahip olmalarını sağlamak, hizmette verimliliğini arttırmak ve daha ileri görevlere hazırlamak için yapılmaktadır.

Emniyet örgütünde de hizmet içi eğitimi gerektiren zorunlu nedenler yanında, aşağıda belirtilen konularda da gereksinim olduğu görülür (Aydın, 1988:71).

1. Emniyet örgütünde göreve yeni başlayan personel için özellikle teknik konulara dayanan bilgi ve beceri gerektiren görevler için hizmet içi eğitimi gereksinimi doğar.

2. Emniyet örgütünde üst görevlere geçebilecek yeterliği kazandırmak; başka bir deyişle, alt kademedeki memurları üst kademelere yükselmeye hazırlamak için hizmet içi eğitim gereksinimi doğar (Tortop, 1989:202).

3. Emniyet örgütüne teknik bilgiyi gerektiren yeni makine ve teçhizat alındığında, bunları görevlilere tanıtarak kullanmalarını sağlamak için hizmet içi eğitim gerekmektedir.

4. Günümüzde halk tarafından daha fazla emniyet hizmeti istenmekte, bu istek karşısında, uygulanan mevcut sistem yetersiz kalmaktadır. Bu gereksinimi karşılamak amacıyla mesleğe yeni girenlere ve meslekte bulunanlara daha fazla eğitim ve hizmet içi eğitim etkinlikleri uygulamak zorunludur.

5. Ülkemizde değişik zamanlarda meydana gelen toplumsal olaylar karşısında, polisin gösterdiği başarısızlık, mevcut eğitimin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu yetersizlik ise eğitim ve hizmet içi eğitim gereksinimini gündeme getirmektedir.

Hizmet içi eğitim genellikle seçilmiş polisler için iyi çalışma ve kariyer yükselmesine hazırlık için bir ödül olarak veya polis memurlarının birimlerinin gerektirdiği özel yetenekleri geliştirmeleri amacıyla sunulmaktadır (Marinen, 1997).

Emniyet teşkilatı personelinin hizmet içinde eğitilmesi, disiplin ve ciddi hizmet anlayışına dayanmaktadır. Yeterli şekilde ve emniyet hizmetinin özelliklerine göre

yetiştirilmemiş personelin, görev başında ve olayları müdahalede zafiyet göstereceği gerçeğinden hareketle emniyet teşkilatı tarafından gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin niteliğinin artırılması, hem polisin ürettiği hizmet kalitesinin artırılmasına, hem de toplumun polisten beklentilerinin karşılanmasına olanak sağlayacaktır. Ulusal ve uluslar arası gelişmelerin ışığında daha etkili ve nitelikli polisin yetiştirilmesinde kuşkusuz en önemli rolü eğitim oynamaktadır.

Emniyet teşkilatı mensuplarının gerek teknolojideki ve gerekse sosyal alanlardaki değişmeler çerçevesinde öncelikle halkla iyi ilişkiler ve iletişim içerisinde bulunan, laik, demokratik, insan haklarına saygılı, devlet otoritesini zaafa uğratmayan bir yapıda yetiştirilmeleri hedeflenmektedir (Semerci, 2000:99).

Gerçekten stresli ve zor bir meslek icra eden emniyet personelinin, günümüz şartlarında çalışabilmesinde hizmet içi eğitimin önemi büyüktür.

➤ **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Yasal Dayanağı**

Ülkemizde kamu kuruluşlarında hizmet içi eğitim ile ilgili yasal durumun belirlenmesinde temel belge şüphesiz 657 sayılı Devlet Memurları Kanunudur. Yasa bir yandan 1. maddesiyle belli kamu kuruluşlarında çalışan personelin hak ve yükümlülüklerini düzenlemekte, kapsamı dışında kalan personele ilişkin düzenlemeler için de kaynak ve çerçeve oluşturmaktadır (Aksoy, 1984:56).

14.7.1965 tarihinde kabul edilen 657 Sayılı Devlet Memurları kanununun aşağıda belirtilen hükümleri emniyet teşkilatında hizmet içi eğitimlerin yasal dayanağını teşkil etmektedir.

Madde 214- Devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler dâhilinde yürütülür.

Madde 218- Devlet memurları, yabancı memleketlerin hizmetle ilgili kurumlarında veya yetiştirme-eğitim merkezlerinde de yetiştirilebilirler.

Madde 221- kurumlar belirli sınıflardaki memurluklara eleman yetiştirmek amacıyla:

1. Kendi bünyeleri içerisinde mesleki öğretim ve eğitim yapabilirler.
2. Yurt içindeki öğrenim kurumlarında öğrenci okutabilir ve ihtisas yaptırabilirler.
3. Dış memleketlerde öğrenci okutabilir ve ihtisas yaptırabilirler.

214. madde ile kurumların memurları hizmet içinde yetiştirilme, **218.** madde ile Yurt dışında yetiştirme, **221.** madde ile devlet memurluğuna eleman yetiştirilmesi esasları düzenlenmiştir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 657 sayılı Devlet Memurlarının Kanununun değişik 214, 218, 221 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır. Yönetmelik, emniyet örgütünde görevli tüm personelin hizmet içi eğitimlerini sağlamak amacıyla kurum içi, kurum dışı ve yurt dışında yapılacak olan kurs, seminer ve benzeri eğitim faaliyetlerinin yönetimi, bu faaliyetlerde görevlendirilecek yöneticilerle eğitim görevlilerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim faaliyetlerine katılacakların nitelik, hak ve yükümlülüklerine ait esasları kapsamaktadır.

Yönetmeliğin ilk bölümü amaç, kapsam, hukuki dayanak ve tanımları kapsarken; ikinci bölüm hizmet içi eğitimin hedef ve ilkelerini, üçüncü bölüm, görevli kurumlar ve görevlerini; dördüncü bölüm eğitim faaliyetlerinde görevli personelin görev ve sorumluluklarını içermektedir.

1983 yılında çıkarılan “Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği” günümüz ihtiyaçlarını yeterince karşılayamadığından, ilgili birimlerin görüşleri doğrultusunda yeniden bir yönetmelik hazırlanarak 09.05.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Yönetmelik incelendiğinde, getirdiği iki önemli yenilik göze çarpmaktadır. Bunlardan biri, hizmet içi eğitim türlerinin bilimsel literatüre uygun hale getirilmesi, diğeri ise kırtasiyeciliği azaltmaya ve işi basitleştirmeye yönelik yenilikleri içermesidir.

Yapılan bu değişikliğin iki yönü vardır. Bunlardan birincisi eğitim literatüründe “Uygulamalı Eğitim” diye bir kavramın olmaması ve uygulamayı gerektiren konuların “İşbaşı veya Görev başı Eğitimler” olarak adlandırılmasıdır. İkincisi ise her yıl merkezde hazırlanarak uygulanmak üzere bütün birimlere gönderilen “Uygulamalı Eğitim Programları”nda uygulamayı gerektirecek konulara hiç yer verilmeyerek tamamen teorik konuların programa konulması, ayrıca programda yer alan derslerin içerik olarak literatürdeki şekliyle “Gelişme Eğitimleri” ile örtüşüyor olmasıdır.

Bu yöndeki yeniliklerin en önemlisi, eski yönetmeliğe göre merkezde düzenlenen kurs, seminer, konferans vb. eğitim etkinlikleri ile ilgili yazışmalar Eğitim Daire Başkanlığı tarafından yapılması yerine, bunun yeni yönetmeliğin 30. maddesinde

göre ilgili birimlere devredilmiş olmasıdır. Bu değişiklik ile eğitim etkinliklerinin geliştirilmesi, yolluk, yevmiye, ek-ders onayları ile her türlü duyuru ve değişiklik yazıları gibi birimler arasında ekstra yazışmaları gerektiren, zaman/işgücü kaybına neden olan iş ve işlemleri ortadan kaldırarak ilgili birim tarafından daha seri yapılması sağlanmıştır.

➤ **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri**

Emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimin istenilen düzeyde yürütülmesi ve eğitimden beklenen sonuçların alınabilmesi için uygulanacak ilkeler şunlardır (EGM HİE Yönetmeliği, 2003:3);

- Hizmet içi eğitim faaliyetleri, her yıl aralık ayında, Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından Emniyet teşkilatının hizmet gerekleri göz önünde tutularak hazırlanan Yıllık Eğitim Planında belirtir.
- Her kademedeki amir, emrindeki personelin eğitimden ve verimliliğinin artırılmasından sorumludur.
- Birim amirleri ile bu yönetmelik hükümlerine göre hizmet içi eğitimde kendilerine görev verilen yöneticiler ve eğitim görevlileri eğitime tabi tutulan personelin eğitime katılması ve eğitim hizmetlerinin verimli şekilde yürütülmesi için her türlü tedbiri alır ve katkıda bulunurlar.
- Emniyet teşkilatı içinde iletişim; işbirliği ile koordinasyonu sağlamak ve yönetimde karşılaşılan güçlükleri azaltmak amacı güdülür.
- Eğitim faaliyetinin yapılacağı yerler eğitim şartlarına uygun olur, eğitim gereklerine göre düzenlenir ve donatılır.
- Hizmet içi eğitim plan, program ve faaliyetleri; Genel Müdürlüğün merkez ve taşra birimlerinin asli görevleri aksatmayacak şekilde düzenlenir.
- Hizmet içi eğitimde öncelikler esas alınarak, tüm personel eşit şekilde yararlandırılır.
- Hizmet içi eğitim programları sürekli değerlendirilir ve geliştirilir.
- Hizmet içi eğitimler, 5'inci maddede belirtilen hedefler doğrultusunda ve emniyet teşkilatının ihtiyaçlarına yönelik olarak sürekli yapılır.
- Eğitime katılması uygun görülen personelin eğitime devamı zorunludur.
- Tüm personelin yeteneği ve hizmetin gerekliliği ölçüsünde eğitimden geçirilmesi esastır.

- Hizmet içi eğitimde beklenen sonuçlara ulaşip ulaşılamadığının belirlenmesi için, eğitimin devamı sırasında veya bitiminde anket, gözlem, sınav, mülakat ve diğer değerlendirme yöntemlerinden yararlanır.
- Hizmet içi eğitime tabi tutulan personel, eğitimde kazandırılan niteliklere ve eğitime gönderilme amacına uygun görevlerde istihdam edilir.
- Gerektiğinde ilgili tüm kurum ve kuruluşlarla eğitimde işbirliği yapılır, karşılıklı bilgi, belge ve eğitim görevlisi değişimi sağlanır.
- Eğitimler, teşkilatın şimdiki ve gelecekteki amaçları ve ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenecek plan ve programlara dayandırılır.

➤ **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Hedefleri**

Emniyet teşkilatının hizmet özellikleri ile Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı ve kalkınma planlarının eğitim hedefleri doğrultusunda, emniyet teşkilatının her bir kademesindeki görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmet içi eğitimlerin hedefleri şunlardır (EGM HİE Yönetmeliği, 2003:3,4);

- Personelin, günün değişen koşullarına göre hizmet ile ilgili değişim ve gelişmelere uyumunu sağlamak,
- Personele hizmet alanındaki yenilikleri, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri, uygulama yeteneği ve davranışları kazandırmak,
- Hizmet ile ilgili temel prensip ve teknikleri uygulama birliğini sağlamak,
- Personelin mesleki yeterlilik ve anlayışını geliştirmek,
- Yönetimde ve uygulamada etkinliğin artırılmasını sağlamak,
- Emniyet teşkilatının çeşitli hizmet dallarında çalıştırılacak uzman personel ihtiyacını karşılamak,
- Mesleki yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- Hizmet öncesi eğitimden geçirilen personelin görevli olduğu bölgeye uyumunu sağlamak,
- Hizmet birimi değişen personelin yeni hizmet birimine uyumunu kolaylaştırmak,
- Personelin uygulamaya yönelik bilimsel araştırma yapma isteğini teşvik etmek ve desteklemek,
- İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
- Personeli üst derece ve kadrolardaki görevlere hazırlamak.

➤ **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Amacı**

Kamu hizmetine personel alındıktan sonra yapılması gereken ilk işlem o personeli eğitmektir. Hizmet süresi içinde, yenilikleri öğretmek ve gelişmelere ayak uydurabilmek için personelin zaman zaman eğitimden geçirilmesi gerekmektedir. Çünkü bilimsel ve teknik alandaki hızlı gelişmelerin günlük gelişmelerin günlük hayatta temel değişimlere sebep olmasıyla birlikte, çağımız insanının yaşam tarzında olduğu gibi, insanlara hizmet vermek amacıyla kurulan kamu ve özel kuruluşların yapılarında da süreklilik arz eden büyük ve köklü değişiklikler görülmektedir (Aydın, 2001:145).

Örgütleri ve görevleri değişen koşullara uyumlu kılma, yani onları etkili hizmet göreceğe duruma getirmek yönetimin temel işlevlerinden biridir. Hizmet içi eğitim ise temel bir yönetsel işlev olarak ortaya çıkmaktadır. Hizmet içi eğitim örgüt üyelerini, örgütsel amaçları desteklemesinde daha etkili duruma getirmekte, hem de kamu kuruluşlarının değişen koşullara uyumu yani örgütsel etkinliğini sağlamakta kullanılan en önemli yönetim süreçlerinden biri olmaktadır (Kazu, Gümüş, 2001:183). Hizmet içi eğitim örgütün insan boyutundaki iyileştirilmesidir. Yönetimi geliştirmenin bir parçasıdır. Örgütün, 'kendi yolunda' iş görenlerini eğitmesi işidir. İnsanın geliştirilmesi sürecidir (Peker, 1991:87).

Polisin mesleki eğitiminde önemli olan, toplumun güvenlik ihtiyaçlarını karşılama amacıyla güvenlik hizmetlerine ilişkin bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırmak suretiyle personelde fiziksel, duygusal, sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin sağlanması sürecinin devamlılığıdır. Hizmet içi eğitim her meslek için geçerlidir. Ancak kamu düzenini sağlayan ve koruyan polisler için hizmet içi eğitimin ayrı bir önemi ve amacı vardır. Çünkü bir ülkede demokratik hukuk devlet ilkelerinin işlenmesinde, kamu düzeni, iç huzur ve güvenliğin sağlanmasında ve bunun devamının tesis edilmesinde emniyet teşkilatı görevlileri önemli görevler üstlenmektedirler. İşte bu görevlerinin yerine getirilmesi amacıyla emniyet teşkilatı personelinin çağın gelişme ve değişimlerine adapte olarak, hukuk devleti ilkelerine bağlı, insan haklarına saygılı, polis-halk ilişkilerinde güçlü, bilgi ve becerilerini sürekli yenileyen bilgili ve kültürlü bireylerden oluşması için etkin ve verimli hizmet içi eğitim faaliyetleri belirli periyodik aralıklarla gerçekleştirilmektedir.

Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitimin amacı görevli personelin, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlara sahip olmalarını sağlamak,

hizmet verimliliğini artırmak ve daha ileri görevlere hazırlamak için uygulanacak eğitimlerin hedefleri, ilkeleri, uygulanması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esas ve usulleri düzenlemektir (EDB, 2003:15).

Emniyet teşkilatı tarafından gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin genel amacı, bir yandan personelin hızla değişen ve gelişen koşullara verimli ve etkin bir şekilde uyum sağlamalarına yardımcı olmak, diğer yandan polisin, bireylerin ve toplumun beklentilerine daha etkili cevap verebilmesine katkı getirmektir.

Polisin hizmet içi eğitime tabi tutulmaları sayesinde, hizmetteki personelin mesleki olgunlaşmaları ve nitelikleri arttırılmakta, böylece çağın gereklerine uygun, bilgi toplumunda daha iyi hizmet veren, moral gücü yüksek bir çalışma statüsüne kavuşturulmaları beklenmektedir (Kazu, Gümüş, 2001:186). Polisin toplumsal yapıdaki beklenti ve gelişmeler doğrultusunda eğitilmesi ve geliştirilmesi, hem polisin ürettiği hizmet kalitesinin artmasını, hem de toplumun beklentilerinin karşılanabilmesini sağlayacaktır (Gökçe, 2001:198).

➤ **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Politikası**

Günümüz emniyet teşkilatı personelinin hizmet içinde eğitilmesi, disiplin ve ciddi hizmet anlayışı teşkil etmektedir. Yeterli şekilde ve emniyet hizmetlerinin özelliklerine göre yetiştirilmemiş personelin görev başında ve olaylara müdahalede zafiyet göstereceği gerçeğinden hareketle, eğitim için nelerin gerektiği, bunların nasıl sağlanacağı ve bu yolda hangi hedeflere ulaşılmak istendiğine dair bazı ilkeler tespit edilip, uygulanmaya konularak, bir hizmet içi eğitim politikası çizilmiştir (Aydın, 2001:151).

Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğinde, emniyet teşkilatı hizmet içi eğitim politikasının temel ilkeleri şöyle sayılmıştır;

- Hizmet içi eğitiminin belli plan ve programlara bağlanması,
- Hizmet içi eğitimde sürekliliğin sağlanması,
- Eğitim mevzuatının düzenlenmesi,
- Eğitim yöneticileri ve eğitici personelin seçimi,
- Eğitim süresinin yeterli düzeye çıkarılması,
- Müfredat programlarının amaca uygun şekilde hazırlanması,
- Kitap ve ders notlarının yeterli ölçüde hazırlanması,
- Ders araçlarının temini.

➤ **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimden Sorumlu Birimler ve Teşkilatlanması**

Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim faaliyetleri; Eğitim Kurulu, Eğitim Dairesi Başkanlığı ve Diğer Birimler tarafından yürütülür (EGM HİE yönetmeliği, 2003:4).

Eğitim Kurulu

Eğitim Kurulu; Genel Müdürlüğün eğitimle ilgili genel politikasını belirlemek amacıyla, Genel Müdürün başkanlığında; Genel Müdür Yardımcıları, Polis Akademisi Başkanı, Ankara Emniyet Müdürü, Polis Koleji Müdürü ile Eğitim, Personel, İdari ve Mali İşler birim amirleri ile genel müdürün uygun göreceği Merkez Teşkilat Birim amirlerinden oluşur.

Eğitim Kurulu her yıl aralık ayının ilk haftasında olağan, gerektiğinde Eğitim Dairesi Başkanının teklifi, Genel Müdürün onayı ile olağanüstü toplanır. Eğitim Kurulunda alınan kararlar, Genel Müdürün onayından sonra kesinleşir. Kararların takibi Genel Müdürün gözetiminde Eğitim Daire Başkanlığı'nca yapılır.

Eğitim Kurulu;

- Genel Müdürlüğün eğitim faaliyetlerinin yürütülmesinde izlenecek genel prensip ve eğitim politikasını takip etmek,
- Eğitim Dairesi Başkanlığınca hazırlanan yıllık eğitim plan ve programlarını değerlendirmek,
- Yıllık eğitim plan ve programlarının uygulanma sonuçlarını değerlendirmek, ortaya çıkan sorunları ve çözüm önerilerini görüşmek,
- Hizmet içi eğitim çalışmaları ve uygulamasına ilişkin önerileri değerlendirmek,
- Eğitim plan ve programların etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşmesi amacıyla ulusal ve uluslar arası kurum ve kuruluşlarla eğitim işbirliği önerilerini değerlendirmek,
- Toplantı gündemine alınan eğitime ilişkin diğer konuları görüşüp karara bağlamak,

ile görevlidir (EGM HİE yönetmeliği, 2003:4).

Eğitim Daire Başkanlığı

Eğitim Dairesi Başkanlığı; Genel Müdürlük eğitim politikaları doğrultusunda, bu yönetmeliğin uygulanması ve bu yönetmeliğin gerektiği çalışmaları koordine edilmesi

işlemlerini yürütmekle sorumlu olan birimdir. Eğitim Daire Başkanlığı (EGM HİE yönetmeliği, 2003:4);

- Emniyet teşkilatı personelinin, kurum içi, kurum dışı ve yurtdışında yetiştirilmelerini temin etmek amacıyla gerekli koordineyi sağlamak,
- Eğitim programında; yapılacak olan hizmet içi eğitim konuları, eğitilecek teşkilat personeli, eğitim görevlilerinin seçim esasları, eğitim yerleri, tarihleri, eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin neler olduğu, eğitimin teknik ve yöntemleri ile gerekli görülecek konuları belirlemek,
- Genel müdürlük merkez ve taşra teşkilatı personelinin eğitim ihtiyaçları çerçevesinde ve birimlerle koordineli olarak hizmet içi eğitim politikalarını belirleyerek bunları plan ve programlara dönüştürmek, gerektiğinde uygulanmasını takip etmek,
- Merkez teşkilatında hizmet içi eğitim düzenleyen birimlerin eğitim programlarını değerlendirmek ve uygun görülenlerin uygulanmasını için ilgili birimlere gerekli koordinasyonu sağlamak,
- Eğitime ilişkin diğer görevleri, Eğitim Dairesi Başkanlığı Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği hükümlerine göre yerine getirmekle görevlidir.

Diğer Birimler

Hizmet içi eğitim uygulamaları, bu yönetmelik hükümlerine uygun olarak ilgili birimlerce gerçekleştirilir.

➤ Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Türleri

Değişik görevlerde bulunan veya rütbe, unvan, eğitim durumu açısından değişik düzeydeki personelin hizmet içi eğitimi aşağıdaki şekillerde yapılır (EGM HİE Yönetmeliği, 2003:7):

- Oryantasyon Eğitimleri
- İşbaşı Eğitimleri
- Tamamlama Eğitimleri
 - Yurtiçi Tamamlama Eğitimleri
 - Yurtdışı Tamamlama Eğitimleri
- Özel Alan Eğitimleri
 - Özel Alan Temel Eğitimleri
 - Özel Alan Geliştirme Eğitimi

-Özel Alan Uzmanlık Eğitimi

- Yükselme Eğitimleri
- Geliştirme Eğitimleri

-Özel Geliştirme Eğitimleri

-Genel Geliştirme Eğitimleri

Ayrıca, merkez ve taşra birimlerince personele çalışma alanları ile ilgili daha fazla bilgi ve beceri kazandırmak, teknolojik gelişmeleri ve yeni yöntemleri tartışmak, karşılıklı bilgi ve deneyimlerden yararlanma olanağı sağlamak amacı ile illerde valilik onayı, merkezde Eğitim Dairesi Başkanlığı aracılığı ile Genel Müdür onayı alınmak suretiyle kurs, seminer, sempozyum, konferans, panel ve inceleme gezileri türünden her türlü hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenebilir.

Oryantasyon Eğitimleri

Bu eğitimler merkez ya da taşra birimlerince, kuruma yeni gelen personeli yapacağı işe hazırlamak amacıyla kısa süreli olarak düzenlenir. Eğitimde personele, kurumsal tutum, davranış ve çalışma ilkeleri ile işin gerektiği temel bilgiler öğretilir.

Oryantasyon eğitimlerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirmesinde, 27/6/1983 tarihli ve 18090 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik hükümlerine uyulur (EGM HİE Yönetmeliği, 2003:8).

İş Başı Eğitimleri

Merkez ve taşra birimlerinde görevli her derecedeki personel, işbaşı eğitimine tabi tutulur. İşbaşı eğitimleri, denetlemelerde görülen aksaklıkları gidermek ve geliştirme eğitimi programında yer almayan fakat ihtiyaç duyulan konuları öğretmek üzere sıralı amirler tarafından iş ortamında verilir. Bu eğitimlerin gerçekleştirilmesinden birim amirleri sorumludur (EGM HİE Yönetmeliği, 2003:madde 8).

Tamamlama Eğitimleri

Tamamlama eğitimleri; başka bir göreve, il ya da ülke dışına atanan personele yeni görevin gerektirdiği yeterlikleri kazandırmak amacıyla merkez ve taşra teşkilatı birimleri tarafından düzenlenir. İl ya da ülke dışına atananlara gidilecek yerde yaşayan insanların kültürel özellikleri hakkında bilgi verilir (EGM HİE Yönetmeliği, 2003:8).

Yurtiçi Tamamlama Eğitimleri

İl içinde görev yerinden başka bir göreve toplu geçişlerde ya da il dışına atanan personele yeni görevin gerektirdiği yeterlikleri kazandırmak amacıyla atandığı kadronun eğitim şube müdürlüğü tarafından düzenlenir.

Yurtdışı Tamamlama Eğitimleri

Yurtdışında bir göreve atanan personele görevin gerektirdiği yeterlilikleri kazandırmak amacıyla ilgili birim amirliği tarafından düzenlenir. Eğitim görevlisi olarak, daha önce benzer görevlere giden personelden de yararlanılabilir.

Bu eğitim süresi ve programı eğitimi düzenleyen amirliklerce belirlenir.

Özel Alan Eğitimleri

Özel bir hizmet alanına yönelik olarak düzenlenen bu eğitimler ilgili birim amirliği tarafından merkezde veya ilgili birim tarafından denklik verilme koşuluyla, kurum dışı birimler tarafından düzenlenir (EGM HİE Yönetmeliği, 2003:8).

Özel Alan Temel Eğitimi

Özel bir hizmet alanının gerektirdiği bilgi ve becerileri kazandırmak amacıyla düzenlenir.

Özel Alan Geliştirme Eğitimi

Özel Alan Temel Eğitimi görmüş personele alanda meydana gelen yenilikleri öğretmek amacıyla düzenlenir.

Özel Alan Uzmanlık Eğitimi

Bu eğitime katılacak personelde Özel Alan Temel Eğitimi görmüş olma şartı aranır.

Yükselme Eğitimleri

Genel müdürlük bünyesinde çalışan emniyet hizmetleri sınıfı ve diğer hizmet sınıfı personelden terfi edenlere yönelik olarak merkezde ya da eğitim merkezinde yeni görev veya rütbelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetenekleri kazandırmak amacıyla toplu veya gruplu halinde eğitimler düzenlenebilir.

Meslek İçi Yöneticilik Eğitimi kursuna katılan her türlü rütbedeki personelden eğitim sonunda ilk %10'a girenlere diğer ülkelerin uygulamalarını yerinde görmek, fikir alışverişinde bulunmak ve yeni bir bakış açısı kazandırmak amacıyla toplu veya gruplar halinde yurt dışı eğitim gezisi düzenlenebilir (EGM HİE Yönetmeliği, 2003:9).

Geliştirme Eğitimleri

Geliştirme eğitimleri, planlama, uygulama, amaç ve kapsam alanı göz önünde bulundurulur ikiye ayrılır (EGM HİE Yönetmeliği,2003:9).

Özel Geliştirme Eğitimleri

Genel müdürlük merkez ve taşra birim amirliklerince, personele hizmette kullanılacak yeni yöntem ve teknikleri öğrenmek, kurumsal veya bireysel bilgi ve becerileri kazandırmak amacıyla düzenlenen eğitimlerdir. Bu amaçla kurum dışından alınan ve belgelendirilmiş eğitimler ile emekliliğe hazırlama eğitimleri de bu kapsamda değerlendirilir.

Genel Geliştirme Eğitimleri

Eğitim Dairesi Başkanlığınca, denetlemelerde görülen aksaklıkları gidermek, personele hizmette kullanılacak yeni yöntem ve teknikleri öğretmek, hizmet için gerekli bilgiler kazandırmak ve hizmetin daha etkin yürütülmesi için yapılan mevzuat değişikliklerinden personeli haberdar etmek amacıyla her yıl, her derecedeki teşkilat personelinin en az %20'sini kapsayacak şekilde planlanan eğitimlerdir. Eğitim Dairesi Başkanlığınca, her yıl bir sonraki yıl içerisinde İl Emniyet Müdürlüklerinde ve Merkez teşkilatında uygulanmak üzere, aralık ayında iki ayrı genel geliştirme eğitimi programı hazırlanır ve genel müdürün onayından uygulanmak üzere ilgili tüm birim amirliklerine gönderilir.

Genel geliştirme eğitimi programının süresi, verilecek dersler ve programda yer alacak diğer eğitim etkinlikleri Eğitim Dairesi Başkanlığınca hazırlanacak programda yer alır. Eğitim Dairesi Başkanlığınca programda yer alan derslerle ilgili kaynak olarak kullanılmak üzere eğitim notu ya da yararlanılacak kaynaklar listesi gönderilir. Programın yürütülmesinde öncelikle teşkilat içinden birim amirliğince alanda yeterli olduğu tespit edilen personel eğitim görevlisi olarak görevlendirilir. İhtiyaç halinde yüksek eğitim kurumları ile diğer kurum ve kuruluşlardan yararlanılır.

Genel geliştirme eğitimi programları illerde İl Eğitim Şube Müdürlükleri, Merkezde Eğitim Dairesi Başkanlığı koordinesinde düzenlenir. Genel müdürlük merkez ve taşra birim amirlikleri, o yılın genel geliştirme eğitimi değerlendirme sonuçlarını kasım ayı içerisinde, sonraki yılın genel geliştirme eğitiminin yapılacağı dönemler ve bu dönemlerin başlama-bitiş tarihler, her döneme katılacak personel sayısı, eğitim gerçekleştireceği yer, eğitim görevlileri gibi hususları kapsayan uygulama planı ise ocak

ayı içerisinde Eğitim Dairesi Başkanlığına gönderilirler. İlçelerde görevli personelin genel geliştirme eğitimleri ilçenin personel sayısı, il merkezine ve diğer ilçelere olan uzaklığı gibi ölçüler dikkate alınarak il merkezi veya en yakın ilçelerde yaptırılabilir.

➤ **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Durumu**

Emniyet örgütünde eğitim, örgüte alınacak personelin hizmet öncesi mesleksel bilgi, beceri ve davranışları kazanması, mesleğe uyumlarının sağlanması, personele kazandırılacak bu niteliklerin hizmet içinde geliştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması, hizmetin gerektirdiği konularda uzman personel ve üst düzey yöneticilerinin yetiştirilmesi için yapılmaktadır (Arslan, 2002:24).

Personelin seçimi ve temel eğitiminin verilmesinden sonra önceki bilgilerin güncellenerek, teknoloji ve sosyolojik alanlarda meydana gelen değişimlerin doğurduğu yeniliklerin personele aktarılması ve belirli konularda uzmanlaşmaya gidilerek nitelikli elemanlara sahip olabilmek için hizmet içi eğitim önemli bir yer tutar. Her geçen gün, bir önceki günün bilgilerini eskitmekte, bu durumda bilgilerin tazelenmesini ve çağın şartlarına uygun hale getirilmesini gerektirmektedir (Terkeşli, 2005:174).

Emniyet Genel Müdürlüğü, hizmet kalitesini artırmak amacıyla dünyadaki değişimleri izlemekte, sürekli olarak teknolojiye yatırım yaparak gelişen bir kurum yapısını yaşatmaktadır. Teknolojideki gelişme ve değişimlere hızla ayak uydurmak için emniyet teşkilatı, personelin eğitimine önem vermektedir.

Emniyet teşkilatında hizmet öncesinde eğitim görenlerin sayısı, bütün eğitim kurumları dâhil olmak üzere yaklaşık 12.000 civarındadır. Oysa hizmet içi eğitim yoluyla kendini geliştirmesi gereken personel sayısı yaklaşık 200.000'dir. Başka bir ifadeyle, teşkilata giren her kişi, öğrencilik yılları dâhil, ortalama 27-29 yıllık meslek hayatının %15'ini eğitim kurumlarında, %85'ini ise meslek hayatında ve hizmet içi eğitim birimlerinin inisiyatifinde kendini geliştirmeye muhtaç bir durumda geçirmektedir (Göküş,<http://www.caginpulisi.com.tr/14/16-17.htm>).

Günümüzde tüm dünya polisinin hizmet sunan özelliği ve insan kaynaklarının niteliği artarak önem kazanmaktadır. Polislerin eğitimi ise içinde buldukları toplumun yapısına ve değerlerine göre değişiklik göstermektedir. Fakat tüm ülkelerin bulunduğu ortak noktalardan birisi, polisliğin profesyonel uzmanlık alanı olarak benimsenmesi ve polislere görevlerinin yanında hizmet içi eğitim verilmesidir.

Çağdaş eğitim sistemlerinde süreklilik esastır. Eğitim belirli bir süre ve dönem ile sınırlı değildir. Günümüz koşullarında çağdaş bir eğitim olarak mesleğe başlayan teşkilat mensuplarımızın eğitimlerinde de süreklilik gerektiğinden, hizmet içi eğitim faaliyetlerine aralıksız devam edilmektedir. Bunun için Eğitim Daire Başkanlığınca her yıl emniyet teşkilatı personelinin hizmetteki verimliliğini arttırmak, bilgi ve becerilerini geliştirmek, bilim ve teknolojiadaki gelişmelere uyumlarını sağlamak amacıyla yıllık eğitim etkinliklerinin yer aldığı eğitim planı hazırlanmaktadır (Göküş, <http://www.caginpulisi.com.tr/14/16-17.html>).

İstatistiksel değerlendirilmelere bakıldığında 2000 yılından 2005 yılına doğru hizmet içi eğitime verilen önemin arttığı ve katılan personelin sayısında artış olduğu gözlenmektedir. Bu da Emniyet Genel Müdürlüğü'nün anlayışındaki değişimin bir göstergesi olarak belirtilebilir.

2000-2005 yılları arasında emniyet teşkilatında, merkez ve taşra teşkilatında yapılan hizmet içi eğitimlerin dağılımı Tablo 3'te verilmiştir (EGM EDB HİE Verileri, 2006).

Tablo 3:Emniyet Teşkilatında Düzenlenen Hizmet İçi Eğitimlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Toplam Personel Sayısı	Merkez Teşkilatı		Taşra Teşkilatı		Merkez ve Taşra Teşkilatı	
		Eğitim Gören Personel Sayısı	Eğitim Görenlerin Oranı %	Eğitim Gören Personel Sayısı	Eğitim Görenlerin Oranı %	Eğitim Gören Personel Sayısı	Eğitim Görenlerin Oranı %
2000	187.000	14.328	8%	72.729	39%	87.057	47%
2001	193.437	14.951	8%	144.099	75%	159.050	82%
2002	179.002	28.015	16%	77.593	43%	105.608	59%
2003	185.591	19.816	11%	118.616	64%	138.432	75%
2004	189.093	25.615	14%	75.822	40%	101.437	54%
2005	189.750	77.063	41%	42.750	23%	119.813	63%

2000-2005 yılları arası merkez teşkilatında yapılan hizmet içi eğitimlerde toplam personel sayısına göre eğitim görenlerin dağılımına bakıldığında 2000 yılında %8'i, 2001 yılında %8'i, 2002 yılında %16'sı, 2003 yılında %11'i 2004 yılında %14'ü, 2005 yılında %41'i hizmet içi eğitim görmüştür. Toplam beş yıl içinde eğitim gören personel sayısı 179.788'dir.

Taşra teşkilatında düzenlenen hizmet içi eğitimin dağılımına bakıldığında; personelin 2000 yılında %39'u, 2001 yılında %75'i, 2002 yılında %43'ü, 2003 yılında %64'ü, 2004 yılında %40'ı, 2005 yılında %23'ü hizmet içi eğitim görmüştür. Toplam beş yıl içinde eğitim gören personel sayısı 531.609'dur.

Merkez ve taşra teşkilatında düzenlenen hizmet içi eğitimin toplamının dağılımına bakıldığında; personelin 2000 yılında %47'si, 2001 yılında %82'si, 2002 yılında %59'u, 2003 yılında %75'i, 2004 yılında %54'ü, 2005 yılında %63'ü hizmet içi eğitim görmüştür. Toplam beş yıl için eğitim görenlerin sayısında artış olmuştur.

Emniyet teşkilatının düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonuçlarının ortaya konması; bu konuda yapılacak olan hizmetlerin daha kaliteli olarak yapılmasına neden olacaktır. Bu da eğitim faaliyetlerinin kalitesini yükseltecek, kalitenin yükselmesi ise eğitim faaliyetlerinde beklenen davranış değişikliğinin kısa süre içerisinde gerçekleşmesini sağlayacaktır (Göküş, 2003:VIII).

2- POLİS MESLEK YÜKSEK OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİ VE KADROLU ÖĞRETİM ELEMANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

➤ Kişisel Durum Bilgileri

Polis meslek yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerini betimlemek amacıyla Erzurum Polis Meslek Yüksekokulu, İstanbul Şükrü Balcı Polis Meslek Yüksekokulu, Trabzon Polis Meslek Yüksekokulu, İzmir Rüştü Ünsal Polis Meslek Yüksekokulu, Adana Kemal Serhadlı Polis Meslek Yüksekokulu, Diyarbakır A.Gaffar Okkan Polis Meslek Yüksekokulu, Konya Ereğli Polis Meslek Yüksekokulunda görev yapan 238 yönetici ve öğretim elemanına uygulanan anketin geçerli sayılan dönütlerin cinsiyet, görev, kıdem, öğrenim durumu, katılmış olduğu hizmet içi eğitim program sayılarına ilişkin dağılımları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının cinsiyete ilişkin dağılımı Tablo 4’de görülmektedir:

Tablo 4: *Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı*

Cinsiyet	N	%
Bay	201	84,5
Bayan	37	15,5
Toplam	238	100

Tablo 4 incelendiğinde; araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının % 84,5’inin bay, %15,5’inin bayan olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının göreve ilişkin dağılımı Tablo 5’te görülmektedir:

Tablo 5: *Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Görev Durumuna Göre Dağılımı*

Görev	N	%
Yönetici	164	68,9
Öğretim Elemanı	74	31,1
Toplam	238	100

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının %68,9'unun yönetici, %31,1'inin kadrolu öğretim elemanı olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının kıdeme ilişkin dağılımı Tablo 6'da görülmektedir:

Tablo 6: *Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Kıdem Durumuna Göre Dağılımı*

Kıdem	N	%
1-9 yıl	56	23,5
10-19 yıl	126	52,9
20 yıl ve üzeri	56	23,5
Toplam	238	100

Araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının kıdemleri incelendiğinde 1-9 yıl arasında görev yapanların % 23,5, 10-19 yıl arasında görev yapanların % 52,9, 20 yıl ve üzeri görev yapanların % 23,5 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının öğrenim durumuna ilişkin dağılımı Tablo 7'de görülmektedir:

Tablo 7: Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	%
Lisans	141	59,2
Yüksek Lisans	80	33,6
Diğer	17	7,1
Toplam	238	100

Araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının öğrenim durumları incelendiğinde lisans mezunlarının % 59,2, yüksek lisans mezunlarının % 33,6, diğer (önlisans, lise) mezunlarının % 7,1 olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının katıldıkları HİE program sayılarına ilişkin dağılımı Tablo 8’de görülmektedir:

Tablo 8: Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Katıldıkları HİE Program Sayısına Göre Dağılımı

Program Sayısı	N	%
1–5 Program	121	50,8
6–10 Program	65	27,3
11–15 Program	20	8,4
16 Program ve üzeri	23	9,7
Hiç katılmayan	4	1,7
Cevapsız	5	2,1
Toplam	238	100

Tablo 8’de araştırmaya katılan yönetici ve kadrolu ğretim elemanlarının katılmış oldukları program sayısı incelendiğinde 1–5 program arası hizmet içi eğitime katılanların %50,8, 6–10 program arası hizmet içi eğitime katılanların % 27,3, 11–15 program arası hizmet içi eğitime katılanların % 8,4, 16 program ve üzeri hizmet içi eğitime katılanların %9,7, Hiç katılmayanların %1,7 ve cevap vermeyenlerin oranının ise %2,1 olduğu görülmektedir.

➤ **Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşler**

Polis meslek yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu ğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliğine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın, hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda 8 madde yer almaktadır. Bu boyutta yer alan anket maddelerine verilen cevaplar Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9: Yönetici ve Kadrolu ğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

İFADELER	N	Hiç Katılmıyorum	ok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Oldukça Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Ortalama	Ss
1.Emniyet personeli için hizmet içi eğitim gereklidir.	238	%1,3	%2,9	%4,2	%25,6	%66	4,52	0,8149
2.Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlamaktadır.	238	%0,4	%4,6	%9,7	%37,8	%47,5	4,27	0,8500
3.Hizmet içi eğitim, kurum personelinin gelişimini sağlamaktadır.	238	%1,3	%2,5	%10,1	%31,9	%54,2	4,35	0,8577
4.Hizmet içi eğitim bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeleri izlemesine yardımcı olmaktadır.	238	%1,7	%2,1	%17,6	%33,2	%45,4	4,18	0,9137
5.Hizmet içi eğitim güvenlik alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktadır.	238	%0,8	%3,8	%15,1	%40,8	%39,5	4,14	0,8694

6.Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlamaktadır.	238	%0,8	%2,9	%13	%42,9	%40,3	4,18	0,8331
7.Hizmet içi eğitim, emniyet personelinin görevlerine uyumunu sağlamaktadır.	238	%0,8	%4,6	%16,4	%42	%36,1	4,07	0,8846
8.Hizmet içi eğitim, örgütün etkililiğini ve personelin verimliliğini artırmaktadır.	238	%1,7	%3,8	%16,4	%34,9	%43,3	4,14	0,9393

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan “Emniyet personeli için hizmet içi eğitim gereklidir.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %66 “*Tamamen Katılıyorum*”, en az %1,3 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 4,52 “*Tamamen Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlamaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %47,5 “*Tamamen Katılıyorum*”, en az %0,4 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde ifade vermişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 4,27 “*Tamamen Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim, kurum personelinin gelişimini sağlamaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %54,2 “*Tamamen Katılıyorum*”, en az %1,3 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 4,35 “*Tamamen Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan, “Hizmet içi eğitim; bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeleri izlemesine yardımcı olmaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %45,4 “*Tamamen Katılıyorum*”, en az %1,7 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 4,18 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim, güvenlik alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %40,8 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %0,8 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 4,14 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim, mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlamaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %42,9 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %0,8 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 4,18 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim, emniyet personelinin görevlerine uyumunu sağlamaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %42 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %0,8 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 4,07 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim, örgütün etkililiğini ve personelin verimliliğini artırmaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları, en çok %43,3 “*Tamamen Katılıyorum*”, en az %1,7 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 4,14 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği boyutunda yer alan sorulara verilen yanıtların genel aritmetik ortalamasına bakıldığında yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının 4,23 ortalama ile “*Tamamen Katılıyorum*” düzeyinde katıldıkları gözlemlenmiştir. Bu durumda, günlük hayatı ve değişimi yakalayabilmek için, polisin hizmet içinde eğitilerek, bilimsel, teknolojik, toplumsal ve güvenlik alanında gelişen ve değişen şartları öğrenmesi, yeni çağdaş bilgilerle donatılması, mevcut bilgileri tazelemesi ve bunları görev alanında uygulamaya çalışmasının sağlanmasının hizmet içi eğitimle sağlanabileceğini düşündükleri ve güvenlik hizmetlerinde verimin ve gelişimin

artırılması için hizmet içi eğitimi gerekli gördükleri anlaşılmaktadır. Bu durum gelişmekte olan emniyet teşkilatı için çok önemli ve sevindiricidir.

➤ **Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşler**

Polis meslek yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın, hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda 12 madde yer almaktadır. Bu boyutta yer alan anket maddelerine verilen cevaplar Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10: Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

İFADELER	N	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Oldukça Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum	Ortalama	Ss
9.Hizmet içi eğitim faaliyetleri, katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermektedir.	238	%5,9	%12,6	%26,5	%34,9	%20,2	3,5	1,1241
10.Hizmet içi eğitim faaliyetleri, katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.	238	%13,9	%15,5	%26,9	%28,6	%15,1	3,15	1,2583
11.Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişilerin seçiminde objektif kriterler uygulanmaktadır.	238	%14,7	%13,9	%29,4	%27,3	%14,7	3,12	1,2699
12.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkili biçimde yürütülmesine imkân sağlamaktadır.	238	%5,9	%9,7	%26,5	%38,2	%19,7	3,56	1,0918
13.Hizmet içi eğitim faaliyetleri, uygun ortamlarda (bina, salon,vb) yürütülmektedir.	238	%8,4	%12,6	%31,9	%29,4	%17,6	3,35	1,1589
14.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu alanlara göre belirlenmektedir.	238	%8,4	%13,9	%35,7	%30,7	%11,3	3,39	2,799
15.Hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki programlar uygun yöntem ve tekniklerle uygulanmaktadır.	238	%4,6	%6,7	%45	%34,5	%9,2	3,36	0,9127

16.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkinliğini artırmak için kullanılan araç ve gereçler, uygun ve yeterlidir.	238	%4,6	%12,2	%44,1	%29,4	%9,7	3,27	0,9574
17.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.	238	%2,9	%10,5	%36,1	%38,7	%11,8	3,45	0,9347
18.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha verimli uygulanabilmesi için katılımcıların görüşleri alınmaktadır.	238	%6,7	%13,4	%31,9	%29,4	%18,5	3,39	1,1341
19.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.	238	%5,5	%14,7	%38,2	%27,3	%14,3	3,30	1,0598
20.Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaktadır.	238	%4,2	%15,5	%38,2	%30,3	%11,8	3,29	1,0059

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermektedir” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %34,9 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %5,9 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,50 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %28,6 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %13,9 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları 3,15 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu düzeyin düşük çıkmasının sebebi yapılması planlanan hizmet içi eğitim tarihlerinin personel tarafından önceden bilinmemesi, mevsim şartlarının göz ardı edilmesi ve kurs tarihinden birkaç gün önce personelin kurstan haberdar edilmeleri olabilir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişilerin seçiminde objektif kriterler uygulanmaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %29,4 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %13,9 “*Çok Az Katılıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,12 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir. Emniyet örgütünde hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan personel programın özelliğine göre birimin uygun görmesiyle, birim amirinin emriyle veya isme yazı gönderilmesiyle seçilmektedir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkili biçimde yürütülmesine imkân sağlamaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %38,2 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %5,9 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,56 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetleri, uygun ortamlarda (bina, salon, vb.) yürütülmektedir” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %31,9 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %8,4 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,35 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlendiği ortamların eğitime elverişli olduğu konusunda güven uyandırmadığını göstermektedir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu alanlara göre belirlenmektedir” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %35,7 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %8,4 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,39 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki programlar uygun yöntem ve tekniklerle uygulanmaktadır” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %45 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %4,6 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu

öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,36 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkinliğini artırmak için kullanılan araç ve gereçler, uygun ve yeterlidir” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %44,1 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %4,6 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,27 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %38,7 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %2,9 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,45 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha verimli uygulanabilmesi için katılımcıların görüşleri alınmaktadır” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %31,9 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %6,7 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,39 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %38,2 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %5,5 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının algılarının ortalaması 3,30 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir. Yönetici ve kadrolu elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,30 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %38,2 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %4,2 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu elemanlarının

görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,29 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutunda yer alan sorulara verilen yanıtların genel aritmetik ortalamasına bakıldığında, yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının 3,34 ortalama ile “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde katıldıkları gözlemlenmiştir.

Barnard’a göre etkililik ortak amacın gerçekleştirilmesiyle ilgilidir. Amacın gerçekleştirilme derecesi, etkililiğin ölçütüdür (Aydın, 2005:15). Bu durumda emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi programların yeterli derecede etkili olduğu söylenemez. Düzenlenecek olan hizmet içi eğitim etkinliklerinin katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmasının sağlanması, seçilecek kişilerin seçiminde objektif kriterlerin uygulanması, hizmet içi eğitimlerin personelin ihtiyaç duyduğu alanlarda yapılmasının sağlanarak uygun fiziki ortamlarda eğitimlerin verilmesi, hizmet içi eğitimlerde kullanılan araç ve gereçlerin yeterli derecede temin edilmesi ve etkinlikler sonrası verilen eğitimin dönütünü alacak uygulamaların hayata geçirilmesinin yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğini artıracakları düşünülmektedir.

➤ **Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşler**

Polis meslek yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmanın, hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutunda 6 madde yer almaktadır. Bu boyutta yer alan anket maddelerine verilen cevaplar Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: *Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

İFADELER	N	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Ortalama	Ss
21.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmektedir.	238	%4,2	%14,3	%31,5	%32,4	%17,6	3,44	1,0691

22.Hizmet içi eğitim birimlerinin yöneticileri gerekli bilgi ve beceriye sahiptir.	238	%0,8	%9,7	%31,5	%36,1	%21,8	3,68	0,9488
23.Personele yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmaktadır.	238	%6,7	%15,5	%37,8	%24,8	%15,1	3,26	1,102
24.Hizmet içi eğitim programları, bilimsel ilke ve esaslar doğrultusunda planlanmakta ve uygulanmaktadır.	238	%3,4	%13,4	%38,2	%28,2	%16,8	3,41	1,0266
25. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kaynak kitaplar, ders notları ve diğer dokümanlar hazırlanarak kursiyerlere verilmektedir.	238	%9,2	%17,6	%29	%31,1	%13	3,21	1,1574
26. Hizmet içi eğitim etkinlikleri sırasında sosyal aktivitelere yer verilmektedir.	238	%13	%22,3	%27,3	%23,9	%13,4	3,02	1,2356

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen öğretiler alanında uzman kişiler arasından seçilmektedir.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %32,4 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %4,2 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,44 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim birimlerinin yöneticileri gerekli bilgi ve beceriye sahiptir.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %36,1 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %0,8 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,68 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutunda yer alan “Personele yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %37,8 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %6,7 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,26 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim programları, bilimsel ilke ve esaslar doğrultusunda planlanmakta ve uygulanmaktadır.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %38,2 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %3,4 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,41 “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kaynak kitaplar, ders notları ve diğer dokümanlar hazırlanarak kursiyerlere verilmektedir.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %31,1 “*Oldukça Katılıyorum*”, en az %9,2 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,21 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutunda yer alan “Hizmet içi eğitim etkinlikleri sırasında sosyal aktivitelere yer verilmektedir.” ifadesine yönetici ve kadrolu öğretim elemanları en çok %27,3 “*Biraz Katılıyorum*”, en az %13 “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde görüş bildirmişlerdir. Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanları bu madde için 3,02 “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleşmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutunda yer alan sorulara verilen yanıtların genel aritmetik ortalamasına bakıldığında, yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının 3,33 ortalama ile “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde katıldıkları gözlemlenmiştir.

➤ **Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici Ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşleri**

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşler

Tablo 12: *Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE*

Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	sd	"t" Değeri	Sonuç
Bay	201	4,23	0,7103	236	0,70	p>0,05
Bayan	37	4,24	0,6249			

Tablo 12 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 4,23 ile 4,24 arasında değişmektedir. Bayların görüşleri ortalaması 4,23 (*Tamamen Katılıyorum*), bayanların görüşleri ortalaması 4,24 (*Tamamen Katılıyorum*) düzeyindedir. Bu verilere göre bayan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanlarının bay yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12'ye yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Cinsiyet değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

Bu durumda bay ve bayanların yaklaşık aynı oranda hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşler

Tablo 13: *Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	sd	"t" Değeri	Sonuç
Bay	201	3,33	0,761	236	0,529	p>0,05
Bayan	37	3,40	0,694			

Tablo 13 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,33 ile 3,40 arasında değişmektedir. Bayların görüşleri ortalaması 3,33 (*Biraz Katılıyorum*), bayanların görüşleri ortalaması 3,40 (*Oldukça Katılıyorum*) düzeyindedir. Bu verilere göre bayan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanlarının bay yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 13'e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Cinsiyet değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

Emniyet teşkilatında eğitimlere katılan bayan sayısının az olmasının etkililik boyutunda algılarının artmasına sebep olduğu söylenebilir.

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşler

Tablo 14: *Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Cinsiyet	N	Ortalama	Ss	sd	"t" Değeri	Sonuç
Bay	201	3,34	0,842	236	0,026	p>0,05
Bayan	37	3,33	0,684			

Tablo 14 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,33 ile 3,34 arasında değişmektedir. Bayların görüşleri ortalaması 3,34 (*Biraz Katılıyorum*), bayanların görüşleri ortalaması 3,33 (*Biraz Katılıyorum*) düzeyindedir. Bu verilere göre bay yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşleri ortalama puanlarının bayan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 14'e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: "*Cinsiyet değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*"

Bu durumda bay ve bayanların hizmet içi eğitimde karşılaştıkları sorunlara ilişkin algılarının yaklaşık aynı oranda olduğu söylenebilir.

➤ Görev Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşler

Tablo 15: *Görev Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Görev	N	Ortalama	Ss	sd	"t" Değeri	Sonuç
Yönetici	164	4,24	0,697	236	0,442	p>0,05
Öğretim Elemanı	74	4,20	0,698			

Tablo 15 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görev değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 4.20 ile 4.24 arasında değişmektedir. Yöneticilerin görüşleri ortalaması 4,24 (*Tamamen Katılıyorum*), kadrolu öğretim elemanlarının görüşleri ortalaması 4,20 (*Tamamen Katılıyorum*) düzeyindedir. Bu verilere göre yöneticilerin görüşleri ortalama puanlarının kadrolu öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 15'e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: "*Görev değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*"

Bu durumda yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin mesleki gelişimlerine katkıda bulduklarına ve hizmet içi eğitimlerin gerekli olduğuna inandıkları söylenebilir.

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşler

Tablo 16: *Görev Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Görev	N	Ortalama	Ss	sd	"t" Değeri	Sonuç
Yönetici	164	3,32	0,750	236	0,705	p>0,05
Öğretim Elemanı	74	3,40	0,753			

Tablo 16 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görev değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,32 ile 3,40 arasında değişmektedir. Yöneticilerin görüşleri ortalaması 3,32 (*Biraz Katılıyorum*), kadrolu öğretim elemanlarının görüşleri ortalaması 3,40 (*Oldukça Katılıyorum*) düzeyindedir. Bu verilere göre kadrolu öğretim elemanlarının görüşleri ortalama puanlarının yöneticilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 16'ya yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: "*Görev değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*"

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşler

Tablo 17: *Görev Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Görev	N	Ortalama	Ss	sd	"t" Değeri	Sonuç
Yönetici	164	3,34	0,845	236	0,097	p>0,05
Öğretim Elemanı	74	3,33	0,763			

Tablo 17 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görev değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,33 ile 3,34 arasında değişmektedir. Yöneticilerin görüşlerinin ortalaması 3,34 (*Biraz Katılıyorum*), kadrolu öğretim elemanlarının görüşleri ortalaması 3,33 (*Biraz Katılıyorum*) düzeyindedir. Bu verilere göre yöneticilerin görüşlerinin ortalama puanlarının kadrolu öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 17'ye yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Görev değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

Yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitimde karşılaştıkları sorunlara ilişkin algılarının yaklaşık aynı oranda olduğu söylenebilir.

➤ **Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşler**

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşler

Tablo 18: *Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Kıdem	N	Ortalama	Ss
1–9 Yıl	56	4,16	0,622
10–19 Yıl	126	4,21	0,748
20 Yıl ve üzeri	56	4,34	0,640
Toplam	238	4,23	0,696

Tablo 18 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 4,16 ile 4,34 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 4,34 (*Tamamen Katılıyorum*) ile 20 yıl ve üzeri kıdemli olanlarda görülmektedir. İkinci sırayı 4,21 (*Tamamen Katılıyorum*) ortalama ile 10–19 Yıl kıdemli olanlar, üçüncü sırayı ise 4,16 (*Oldukça Katılıyorum*) ortalaması ile 1–9 Yıl kıdemli olanlar yer almaktadır. Bu verilere göre 20 Yıl ve üzeri yöneticilerin ve kadrolu öğretim elemanlarının görüş ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 18’deki görüşlerin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 19’da görülmektedir.

Tablo 19: *Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	“F” Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	1,012	2	0,506	1,043	p>0,05
Grup İçi	113,956	235	0,485		
Toplam	114,968	237			

Tablo 19’a yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Kıdem değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

Mesleğe yeni katılan personelin bilgileri, halen geçerliliğini koruduğu için 1–9 Yıl kıdemli olanların hizmet içi eğitimin gerekli olduğuna ilişkin algılarının düşük çıkmasına sebebiyet verdiği söylenebilir. Meslekte bulunduğu süre içerisinde öğrenilen bilgilerin geçerliliğini zamanla yitirdiğini gören personel hizmet içi eğitime gereksinim duyacaktır. Bu durumun kıdem süresinin artıkça personelin hizmet içi eğitimlerin gerekliliğine ilişkin algılarının yükselmesine sebebiyet verdiği söylenebilir.

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşler

Tablo 20: *Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Kıdem	N	Ortalama	Ss
1–9 Yıl	56	3,36	0,647
10–19 Yıl	126	3,37	0,736
20 Yıl ve üzeri	56	3,27	0,876
Toplam	238	3,34	0,750

Tablo 20 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,27 ile 3,36 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 3,37 (*Biraz Katılıyorum*) ile 10–19 Yıl kıdemli olanlarda görülmektedir. İkinci sırayı 3,36 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama ile 1–9 Yıl kıdemli olanlar, üçüncü sırayı ise 3,27 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama ile 20 yıl ve üzeri kıdemli olanlar yer almaktadır. Bu verilere göre 10-19 Yıl kıdemli olan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüş ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 20’deki görüşlerin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 21’de görülmektedir.

Tablo 21: *Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	“F” Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	0,367	2	0,183	0,324	p>0,05
Grup İçi	133,187	235	0,567		
Toplam	133,554	237			

Tablo 21’e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Kıdem değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

20 yıl ve üzeri kıdemli olanların algılarının düşük çıkmasının sebepleri, katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerde verilen eğitimlerin eskiye göre daha fazla heyecan yaratmaması, kendilerini yeterli, deneyimli görmeleri ve bu eğitimleri sıradan bir eğitim gibi algılamaları olabilir.

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşler

Tablo 22: *Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Kıdem	N	Ortalama	Ss
1–9 Yıl	56	3,44	0,713
10–19 Yıl	126	3,27	0,858
20 Yıl ve üzeri	56	3,37	0,824
Toplam	238	3,34	0,818

Tablo 22 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,27 ile 3,44 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 3,44 (*Oldukça Katılıyorum*) ile 1–9 Yıl kıdemli olanlarda görülmektedir. İkinci sırayı 3,37 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama ile 20 yıl ve üzeri kıdemli olanlar, üçüncü sırayı ise 3,27 (*Biraz Katılıyorum*) ortalaması ile 10–19 Yıl kıdemli olanlar yer almaktadır. Bu verilere göre 1–9 Yıl kıdemli olan yöneticilerin ve kadrolu öğretim elemanlarının görüş ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 22’deki görüşlerinin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 23’de görülmektedir.

Tablo 23: *Kıdem Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	“F” Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	1,260	2	0,630	0,939	p>0,05
Grup İçi	157,643	235	0,671		
Toplam	158,903	237			

Tablo 23'e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Kıdem değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

➤ **Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşleri**

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşler

Tablo 24: *Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Ss
Lisans	141	4,24	0,704
Yüksek Lisans	80	4,26	0,622
Diğer	17	4,02	0,934
Toplam	238	4,23	0,696

Tablo 24 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının öğrenim durumu değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 4,02 ile 4,26 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 4,26 (*Tamamen Katılıyorum*) ile öğrenim durumu yüksek lisans olanlarda görülmektedir. İkinci sırada 4,24 (*Tamamen Katılıyorum*) ortalama ile öğrenim durumu lisans olanlar, üçüncü sırada ise 4,02 (*Oldukça Katılıyorum*) ortalaması ile öğrenim durumu diğer olanlar yer almaktadır. Bu verilere göre öğrenim durumu yüksek lisans olan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 24'teki görüşlerinin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları tablo 25'de görülmektedir.

Tablo 25: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	“F” Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	0,799	2	0,4	0,822	p>0,05
Grup İçi	114,169	235	0,486		
Toplam	114,968	237			

Tablo 25’e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Öğrenim Durumu değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

Günümüzde nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyaç artmaktadır. Nitelikli insan gücünü sağlamanın tek yolunun eğitim olduğu gerçektir. Öğrenim seviyelerinin artmasının personelin kendisini değerli, nitelikli ve aranan personel hissetmesini sağlayacağı, bu yüzden öğrenim seviyelerinin artmasının hizmet içi eğitimlerin gerekli olduğunu düşünmelerine ve algı düzeylerinin farklılaşmasına sebebiyet verdiği düşünülmektedir.

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşler

Tablo 26: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Ss
Lisans	141	3,28	0,811
Yüksek Lisans	80	3,45	0,642
Diğer	17	3,34	0,669
Toplam	238	3,34	0,750

Tablo 26 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının öğrenim durumu değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,28 ile 3,45 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 3,45 (*Oldukça Katılıyorum*) ile öğrenim durumu yüksek lisans olanlarda görülmektedir. İkinci sırada 3,34 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama ile öğrenim durumu diğer olanlar, üçüncü sırada ise

3,28 (*Biraz Katılıyorum*) ortalaması ile öğrenim durumu lisans olanlar yer almaktadır. Bu verilere göre öğrenim durumu yüksek lisans olan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 26'daki görüşlerin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları tablo 27'de görülmektedir.

Tablo 27: *Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	"F" Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	1,502	2	0,751	1,337	p>0,05
Grup İçi	132,051	235	0,562		
Toplam	133,554	237			

Tablo 27'ye yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: "*Öğrenim durumu değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*"

Öğrenim durumu yüksek lisans olan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının algılarının diğerlerine göre yüksek çıkmasının sebebi, hizmet içi eğitimlerin kendileri için gerekli olduğunu hissetmeleri olabilir. Zira benzer sonuç hizmet içi eğitimin gerekliliği boyutunda da görülmektedir.

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşler

Tablo 28: *Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Ss
Lisans	141	3,29	0,854
Yüksek Lisans	80	3,40	0,759
Diğer	17	3,42	0,803
Toplam	238	3,34	0,818

Tablo 28 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının öğrenim durumu değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,29 ile 3,42 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 3,42 (*Oldukça Katılıyorum*) ile öğrenim durumu diğer olanlarda görülmektedir. İkinci sırada 3,40 (*Oldukça Katılıyorum*) ortalama ile öğrenim durumu yüksek lisans olanlar, üçüncü sırada ise 3,29 (*Biraz Katılıyorum*) ortalaması ile öğrenim durumu lisans olanlar yer almaktadır. Bu verilere göre öğrenim durumu diğer olan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 28'deki görüşlerin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları tablo 29'da görülmektedir.

Tablo 29: *Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	"F" Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	0,686	2	0,343	0,509	p>0,05
Grup İçi	158,217	235	0,673		
Toplam	158,903	237			

Tablo 29'a yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: "*Öğrenim Durumu değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*"

➤ **Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşleri**

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşler

Tablo 30: *Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Program Sayısı	N	Ortalama	Ss
1–5 Program	121	4,27	0,671
6–10 Program	65	4,08	0,756
11–15 Program	20	4,37	0,462
16 Program ve üzeri	23	4,35	0,735
Hiç katılmayan	4	3,93	0,875
Toplam	233	4,23	0,693

Tablo 30 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının katıldıkları hizmet içi eğitim program sayısı değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,93 ile 4,37 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 4,37 (*Tamamen Katılıyorum*) ile 11–15 programa katılmış olanlarda görülmektedir. İkinci sırada 4,35 (*Tamamen Katılıyorum*) ortalama ile 16 program ve üzeri programa katılmış olanlar, üçüncü sırada ise 4,27 (*Tamamen Katılıyorum*) ortalaması ile 1–5 programa katılmış olanlar, dördüncü sırada 4,08 (*Oldukça katılıyorum*) ile 6–10 programa katılmış olanlar, son sırada 3,93 (*Oldukça katılıyorum*) ile hizmet içi programa hiç katılmayanlar yer almaktadır. Bu verilere göre 11–15 programa katılmış olan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir. 5 personel bu soruyu cevaplamamıştır.

Tablo 30'daki görüşlerin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 31'de görülmektedir.

Tablo 31: : Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	“F” Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	2,675	4	0,669	1,4	p>0,05
Grup İçi	108,94	228	0,478		
Toplam	111,615	232			

Tablo 31’e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Katıldıkları HİE program sayısı değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşler

Tablo 32: Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Program Sayısı	N	Ortalama	Ss
1–5 Program	121	3,39	0,691
6–10 Program	65	3,41	0,839
11–15 Program	20	3,42	0,679
16 Program ve üzeri	23	2,78	0,622
Hiç katılmayan	4	3,58	1,025
Toplam	233	3,34	0,752

Tablo 32 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının katıldıkları hizmet içi eğitim program sayısı değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 2,78 ile 3,58 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 3,58 (*Oldukça Katılıyorum*) ile hizmet içi programa hiç katılmayanlar olarak görülmektedir. İkinci sırada 3,42 (*Oldukça Katılıyorum*) ortalama ile 11-15 programa katılmış olanlar, üçüncü sırada ise 3,41 (*Oldukça Katılıyorum*) ortalama ile 6-10 programa katılmış olanlar, dördüncü sırada 3,39 (*Biraz katılıyorum*) ortalama ile 1-5

programa katılmış olanlar, son sırada 2,78 (*Biraz katılıyorum*) ortalama ile 16 program ve üzeri programa katılmış olanlar yer almaktadır. Bu verilere göre hizmet içi programa hiç katılmayan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 32’deki görüşlerin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 33’de görülmektedir.

Tablo 33: *Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	“F” Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	8,255	4	2,064	3,826	p=0,05
Grup İçi	122,971	228	0,539		
Toplam	131,225	232			

Tablo 33’e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Katıldıkları HİE program sayısı değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.*”

Katıldıkları hizmet içi eğitim program sayısı değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı farklar;

İlk olarak 1–5 program arası programa katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarındaki 3,39 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama ile 16 program ve üzeri programa katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarındaki 2,78 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama arasında görülmektedir.

İkinci anlamlı fark; 6–10 program arası programa katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarındaki 3,41 (*Oldukça Katılıyorum*) ortalama ile 16 program ve üzeri programa katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarındaki 2,78 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama arasında görülmektedir.

Veriler incelendiğinde; yönetici ve kadrolu öğretim elemanların katıldıkları hizmet içi eğitim program sayıları hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ilişkin görüş düzeylerinin farklılaşmasına yol açmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerine

katılım sayısı arttıkça hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin algılarda düşme görülmektedir. Hizmet içi eğitim etkinliklerin ilk başta kendilerine bir takım yeni davranışlar kazandırdıkları ama katılım sayısı arttıkça heyecanın azaldığı, hizmet içi eğitimlerin sıradan bir eğitim gibi algılanmaya başlanması yönetici ve öğretim elemanların algı düzeylerinin farklılaşmasına yol açtığı söylenebilir.

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşler

Tablo 34: *Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı*

Program Sayısı	N	Ortalama	Ss
1–5 Program	121	3,40	0,815
6–10 Program	65	3,23	0,814
11–15 Program	20	3,39	0,765
16 Program ve üzeri	23	3,19	0,820
Hiç katılmayan	4	3,33	1,354
Toplam	233	3,33	0,818

Tablo 34 incelendiğinde yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının katıldıkları hizmet içi eğitim program sayısı değişkenine göre görüşlerinin ortalama puanları 3,19 ile 3,40 arasında değişmektedir. Bu görüşler incelendiğinde; en yüksek görüş ortalaması 3,40 (*Oldukça Katılıyorum*) ile 1–5 programa katılmış olanlar olarak görülmektedir. İkinci sırada 3,39 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama ile 11–15 programa katılmış olanlar, üçüncü sırada ise 3,33 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama ile hizmet içi programa hiç katılmayanlar, dördüncü sırada 3,23 (*Biraz katılıyorum*) ortalama ile 6–10 programa katılmış olanlar, son sırada 3,19 (*Biraz katılıyorum*) ortalama ile 16 program ve üzeri programa katılmış olanlar yer almaktadır. Bu verilere göre 1–5 programa katılmış olan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının görüşlerinin ortalama puanlarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 34'deki görüşlerin ortalama puanları arasında gözlenen bu farkın anlamlı olup olmadığı varyans (one-way) analizinden faydalanılarak saptanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 35'de görülmektedir.

Tablo 35: *Katıldıkları HİE Program Sayısı Değişkenine Göre Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının HİE Etkinliklerinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Varyans Analizi*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	“F” Değeri	Sonuç
Gruplar Arası	1,741	4	0,435	0,645	p>0,05
Grup İçi	153,814	228	0,675		
Toplam	155,555	232			

Tablo 35'e yansıyan görüşlere ilişkin anlamlılık ise şöyledir: “*Katıldıkları HİE Program Sayısı değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur.*”

Katıldıkları HİE program sayısı değişkenine göre (16 Program ve üzeri) yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutuna ilişkin algılarının düşük çıkmasının sebebinin her katılımda kazanmış oldukları deneyimlerinin, yine her eğitimde gerçekleşmesini beklemeleri olabilir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

TARTIŞMA

Günümüzde ülkesine karşı görev ve sorumluluklarını bilen, hür ve bilimsel düşünme gücüne ve geniş dünya görüşüne sahip, ilgi ve yetenekleri geliştirilmiş, ruh ve beden sağlığına sahip olan, toplumun mutluluğu ve refahına katkıda bulunacak bireylerin yetiştirilmesi, toplumsal kalkınmayı sağlayacaktır. Bilim ve teknolojinin hızla değişmesi halka hizmet veren kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli değişme ve gelişme göstermesini zorunlu kılmaktadır. Hızla değişen çevresel koşullar ve toplumsal dinamizm, hemen her alanda daha nitelikli insan gücüne duyulan gereksinimin artmasına neden olmaktadır (Yıldız, 2000:99).

Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde yetiştirilmesinin zorunluluğu ise gün geçtikçe artmaktadır.

Çünkü bilimsel ve teknik alandaki hızlı gelişmelerin günlük hayatta temel değişmelere sebep olması ile birlikte, insanlara hizmet vermek amacıyla kurulan kamu veya özel kuruluşların yapılarında da süreklilik arz eden büyük ve köklü değişiklikler görülmektedir (Aydın, 2001:145).

Hizmet içi eğitim örgüt üyelerini, örgütsel amaçların gerçekleşmesinde daha etkili duruma getirmekte, kamu kuruluşlarının değişen koşullara uyumunu yani örgütsel etkinliğini sağlamaktadır.

Bir ülkenin gelişmesinde, çağdaş ve demokratik bir anlayışın oluşturulmasında ve kamu düzeninin sağlanmasında polis teşkilatının çok önemli bir yeri vardır. Demokratik yaşam biçimi anlayışının, toplumun beklenti düzeyinin, yasa ve yönetmeliklerin, güvenlik hizmetlerinin hızla değişmesi ve bu değişimlerin artarak devam etmesi polisin sürekli eğitimini gerekli kılmaktadır. Polisin sürekli eğitilmesiyle güçlü ve güvenli bir polis teşkilatının oluşturulması ve toplumun ihtiyaç duyduğu hizmetlerin kaliteli bir biçimde gerçekleştirilmesi sağlanabilir. Polisin toplumsal yapıdaki beklenti ve gelişmeler doğrultusunda eğitilmesi ve geliştirilmesi, hem polisin ürettiği hizmet kalitesinin artmasını, hem de toplumun beklentilerinin karşılanabilmesini sağlayacaktır.

Polis mesleğinde kaliteyi artırmanın tek aracı eğitimidir. Günümüz bilgi toplumunun polisi bilgili ve nitelikli olmak zorundadır (Fındıklı, 2000:12).

Küreselleşen dünyamızda özellikle son yıllarda teşkilatımızda büyük değişim ve gelişimler yaşanmakta, personelimiz teknoloji ve bilgi bakımından sürekli olarak kendini geliştirme ve yenilemekte, gelişmeleri yakından takip etmekte, eksikliklerini de hizmet içi eğitimlerle gidermektedir.

Bu çalışma ile emniyet teşkilatının yönetici konumundaki görevlileri olan polis amirlerinin ve polis eğitim kurumlarında görevli öğretim elemanlarının bilim ve teknolojiadaki gelişmeler, toplum yapısındaki değişme ve gelişmelere bağlı olarak hizmet verdiği örgüte ve hizmet anlayışında meydana gelen değişimlere uyum sağlayabilmesi için düzenlenen hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri ile ilgili bilgi sahibi olmak istenmiş, elde edilen sonuçlar ışığında öneriler geliştirilerek, düzenlenecek olan hizmet içi eğitim programlarına yararlı olmak amaçlanmıştır. Araştırmada aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

- Polis Meslek Yüksekokullarında görevli yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin gereklilik boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde personelin çoğunluğu hizmet içi eğitimin gerekli olduğu ve hizmet içi eğitimin kurum personelinin gelişimini sağladığı görüşündedir. Yarıya yakını ise hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yenilikleri takip etme olanağı sağladığını, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelerin izlenmesine yardımcı olduğunu, yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazandırdığını, meslek öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamladığını, personelin görevlerine uyumunu sağladığını ve örgütün etkililiğini ve verimliliğini artırdığını düşünmektedirler. Polis Meslek Yüksekokullarında görevli yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin gereklilik boyutuna ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, görev, kıdem, öğrenim durumu ve katıldıkları hizmet içi eğitim program sayısı değişkenlerine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır. Gereklilik boyutuna verilen yanıtların ortalaması 4,23 (Tamamen Katılıyorum) düzeyindedir.

Gökçe (2000); *“Emniyet Teşkilatı Tarafından Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Araştırma”* adlı araştırmasında, emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının daha etkili ve verimli

hale getirilebilmesi için alınması gereken önlemleri saptamayı amaçlayan çalışmasında personelin %78,23'ü hizmet içi etkinliklerinin görüş ve düşünce ufğunun gelişmesine katkı sağladığı, %45,16'sı gerekli bilgi ve becerilerin hizmet içi eğitim yoluyla kazandırıldığını ifade etmeleri, çalışmamızda elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir.

Bu durumda, günlük hayatı ve değişimi yakalayabilmek için, polisin hizmet içinde eğitilerek, bilimsel, teknolojik, toplumsal ve güvenlik alanında gelişen ve değişen şartları öğrenmesi, yeni çağdaş bilgi, mevcut bilgileri tazelemesi ve bunları görevinde uygulamaya çalışmasının sağlanmasının hizmet içi eğitimle sağlanabileceğini düşündükleri ve güvenlik hizmetlerinde verimin ve gelişimin artırılması için hizmet içi eğitimi gerekli gördükleri anlaşılmaktadır. Bu durum gelişmekte olan emniyet teşkilatı için çok önemli ve sevindiricidir.

Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelerin yaşandığı günümüzde bu eksiklikleri tamamlama aracı olan hizmet içi etkinliklerin gerekli olduğu gerçektir. Ancak örgüt üyeleri tarafından faydalı ve kabul görmeyen uygulamalar örgütün etkililiğini ve verimliliğini düşürecektir. Örgüt üyeleri tarafından gerekliliğine ve faydalı olduğuna inanılan uygulamalar başarıyı getirecektir. Emniyet teşkilatı personelinin hizmet içi eğitimin gerekli olduğuna inanmaları oldukça önem arz etmektedir; çünkü bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelere duyarsız kalmayan ve bu değişimleri hizmet içi eğitim yoluyla takip eden personelin örgütün amacını gerçekleştirmesi daha kolay olacaktır. Polisin gelişmeleri takip etmesi ve uygulaması toplumun polise olan güvenini ve bakış açısını değiştirecektir.

- Polis Meslek Yüksekokullarında görevli yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiği boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde; personelin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verdiği, katılımcı sayısının programın etkili biçimde yürütülmesine imkân sağladığı, programda amaçlanan bilgi ve becerileri kazandırdığı anlaşılmaktadır. Buna karşılık hizmet içi eğitim faaliyetlerinin katılımcılar açısından yeterince uygun zamanlarda yapılmadığı, hizmet içi eğitime katılacak personelin seçiminde yeterince objektif davranılmadığı, faaliyetlerin yeterince uygun bina ve salonlarda yapılmadığı, program konularının katılımcıların ihtiyaç duyduğu alanlara göre yeterince belirlenmediği, programların yeterince uygun yöntem ve tekniklerle uygulanmadığı, kullanılan araç ve gereçlerin yeterli olmadığı, faaliyetlere

katılanların yeterince uygulama imkânı bulmadıkları anlaşılmaktadır. Etkililik boyutuna verilen yanıtların ortalaması 3,34 (Biraz Katılıyorum) düzeyindedir. Aşağıdaki benzer araştırmalardan elde edilen bulgular da araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Başboğa (1985); “*Polis Örgütünde Hizmet İçi Eğitim*” adlı araştırmasında eğitim araç ve gereçlerinin hem nicelik, hem nitelik yönünde yetersiz olduğunu, mesleki ihtisas kurslarına gönderilen personelin doğru seçilmediğini, katılımcıların eğitim gördükleri alanlarda çalıştırılmadığı yönünde bulgular elde etmiştir.

Atılğan (1986); “*Kamu Örgütlerinde Eğitimin Önemi ve Bir Kamu Kuruluşu Olarak Emniyet Teşkilatı*” adlı araştırmasında eğitim araç ve gereçlerinin yetersiz olduğunu, mesleki ihtisas kurslarına katılan personelin iyi seçilmediğini, uygulamalı eğitimlerde öncelikle kimlerin nasıl bir eğitime gereksinim duyduğunun belirlenmediğini yönünde bulgular elde etmiştir.

Gökçe (2000); “*Emniyet Teşkilatı Tarafından Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Araştırma*” adlı araştırmasında, bina ve fiziki tesislerin eğitim ortamı açısından yeterli olmadığı yönünde bulgular elde etmiştir.

Köse (2006); “*İl Emniyet Müdürlükleri Bünyesinde Yürütülen Hizmet İçi Eğitim Programları ve Katılımcı Algıları (Mardin İli Örneği)*” adlı araştırmasında, eğitim ortamlarının, psikolojik olarak rahatlık sağlayacak şekilde düzenlenmediği, derslerin yürütüldüğü sınıf ortamlarının eğitime elverişli olmadığı yönünde bulgular elde etmiştir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinden hedeflenen yararların sağlanabilmesi ve programların amaçlara uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi son derece önemlidir. Emniyet teşkilatı tarafından gerçekleştirilen hizmet içi etkinlikleri ile personelin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Yapılan bu etkinlikler personelin geliştirilmesine olumlu yönde katkı yapmasına rağmen, yeterince etkili ve verimli bir biçimde uygulanmadığı söylenebilir. Özellikle fiziki ortamların yetersiz olması, etkinliklere katılacak personelin seçiminde objektif kriterlerin uygulanmaması, etkinliklerin katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaması önemli sorunlardır. Bu eksikliklerin giderilmesinde tam teşekküllü bölge hizmet içi eğitim merkezlerinin yapılması, hizmet içi eğitim politikası ile personel politikasının uyuşması ve sağlıklı bir hizmet içi eğitim politikasının hayata geçirilmesi etkili olabilir. Hizmet içi eğitimlerin amacı sadece bireye yeni bilgi, beceri ve davranışlar kazandırmakla sınırlı kalmamalıdır. Aynı zamanda personelin motivasyonunu, iş doyumunu, mesleğe karşı

olan tutumunu geliştirmeli ve meslek içinde dayanışma ve işbirliği olanakları yaratmalıdır.

- Polis Meslek Yüksekokullarında görevli yöneticiler ve kadrolu ğretim elemanlarının emniyet teşkilatı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar boyutuna ilişkin görüşleri incelendiğinde; hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen öğreticilerin genellikle alanında uzman personel olduğu, hizmet içi eğitim birimlerinin yöneticilerinin gerekli yeterli bilgi ve beceriye sahip oldukları, hizmet içi eğitim programlarının bilimsel ilke ve esaslar doğrultusunda planlanarak uygulandiğı, ancak diğerlerine göre beklenen ölçüde personele yönelik yeterli bir hizmet içi eğitim politikasının bulunmadığı, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kaynak kitap, ders notları dağıtımının yeteri ölçüde kursiyerlere verilmediği ve yeteri kadar sosyal aktivitelere yer verilmediği anlaşılmaktadır. Aşağıdaki benzer araştırmalardan elde edilen bulgular da araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Gökçe (2000); *“Emniyet Teşkilatı Tarafından Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesine Yönelik Bir Araştırma”* adlı araştırmasında personelin büyük bir çoğunluğu tarafından hizmet içi eğitim programı boyunca düzenlenen sosyal etkinliklerin yetersiz olduğu, personelin yaklaşık yarısı ise program süresince kaynak kitap, ders notlarının dağıtımının beklenen ölçüde yeterli olmadıklarını belirtmişlerdir.

Gürcan (2005); *“Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ve Polis Eğitim Merkezleri”* adlı araştırmasında hizmet içi eğitim programı boyunca düzenlenen sosyal etkinliklerin ve program süresince kaynak kitap, ders notlarının dağıtımının beklenen ölçüde yeterli olmadığı yönünde benzer sonuçlar elde etmiştir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde önceden hazırlanan ders notları faaliyet içeriğinin anlaşılmasına katkı sağlarken, faaliyet esnasında sosyal aktivitelere ayrılacak zaman personelin kendini değerli hissetmesine ve moral ve motivasyonunun artmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ

Polis meslek yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin gereklilik, etkililik ve karşılaşılan sorunlar boyutunda görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlayan bu araştırmada alt sorulara bağlı olarak ulaşılan ara sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

- Polis Meslek Yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliğine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla hizmet içi eğitimin gerekliliği boyutunda ifadelerin ortalamaları değerlendirildiğinde; en yüksek ortalamanın “Emniyet personeli için hizmet içi eğitim gereklidir.” önermesi olduğu (4,52) ve “*Tamamen Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleştiği, en düşük ortalamanın ise “Hizmet içi eğitim, emniyet personelinin görevlerine uyumunu sağlamaktadır.” önermesi olduğu (4,07) ve “*Tamamen Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir (Tablo 9).

Polis Meslek Yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının cinsiyet, görev, kıdem, öğrenim durumu ve program sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliğine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tablo 12, 15, 19, 25, 31).

- Polis meslek yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla hizmet içi eğitimin etkililiği boyutunda ifadelerin ortalamaları değerlendirildiğinde; en yüksek ortalamanın “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkili biçimde yürütülmesine imkân sağlamaktadır.” önermesi olduğu (3,56) ve “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleştiği, en düşük ortalamanın ise “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişilerin seçiminde objektif kriterler uygulanmaktadır.” önermesi olduğu (3,12) ve “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir (Tablo 10).

Polis Meslek Yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının cinsiyet, görev, kıdem ve öğrenim durumu değişkenlerine göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tablo 13, 16, 21, 27).

Program sayısı değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin etkililiğine ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (Tablo 33).

Katıldığı hizmet içi program sayısı değişkenine göre yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Anlamlı farklar;

İlk olarak 1–5 program arası programa katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarındaki 3,39 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama ile 16 program ve üzeri programa katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarındaki 2,78 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama arasında görülmektedir.

İkinci anlamlı fark; 6–10 program arası programa katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarındaki 3,41 (*Oldukça Katılıyorum*) ortalama ile 16 program ve üzeri programa katılan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarındaki 2,78 (*Biraz Katılıyorum*) ortalama arasında görülmektedir.

Veriler incelendiğinde; yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının katıldıkları hizmet içi eğitim program sayıları hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ilişkin görüş düzeylerinin farklılaşmasına yol açmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım sayısı arttıkça hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin algılarda düşme görülmektedir. Hizmet içi eğitim etkinliklerin ilk başta kendilerine bir takım yeni davranışlar kazandırdıkları ama katılım sayısı arttıkça heyecanın azaldığı, hizmet içi eğitimlerin sıradan bir eğitim gibi algılanmaya başlanması yönetici ve öğretim elemanların algı düzeylerinin farklılaşmasına yol açtığı söylenebilir.

- Polis Meslek Yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlar boyutunda ifadelerin ortalamaları değerlendirildiğinde; en yüksek ortalamanın “Hizmet içi eğitim birimlerinin yöneticileri gerekli bilgi ve beceriye sahiptir,” önermesi olduğu (3,68) ve “*Oldukça Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleştiği, en düşük ortalamanın ise “Hizmet içi eğitim etkinlikleri sırasında sosyal aktivitelere yer verilmektedir.” önermesi olduğu (3,02) “*Biraz Katılıyorum*” düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir (Tablo 11).

Polis Meslek Yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının cinsiyet, görev, kıdem, öğrenim durumu ve program sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin karşılaşılan sorunlara ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır (Tablo 14, 17, 23, 29, 35).

Araştırmanın nihai sonucu; Polis Meslek Yüksekokullarında görev yapan yönetici ve kadrolu öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerini sağlayan hizmet içi eğitimin gerekliliğine inandıkları, hizmet içi eğitim etkinliklerinde bazı sorunlarla karşılaştıkları ve hizmet içi eğitimlerin etkili ve nitelikli bir şekilde hazırlanıp uygulanmadığı görüşleri ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda sağlıklı bir hizmet içi eğitim politikasının oluşturulması, gerekli maddi kaynağın sağlanarak hizmet içi eğitim faaliyetlerinde personelin eğitimsel verimliliğini artırılmasının sağlanması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkili ve nitelikli bir biçimde hazırlanarak uygulanması, hem eğitim etkinliklerine ilgi ve katılımın artmasını sağlayacak, hem de personelin gelişimine imkân tanıyacaktır.

ÖNERİLER

Uygulamacılar İçin Öneriler

- Eğitim etkinliklerinin düzenleneceği fiziki ortamların etkili bir öğretme-öğrenme ortamını sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Emniyet teşkilatı ve diğer kurumlar tarafından düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerine katılacak personelin tespit edilmesinde objektif kriterlerin belirlenmesine özen gösterilmelidir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkinliğini artırmak için kullanılan araç ve gereçlerin yeterli hale getirilmesi için maddi kaynak sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ilgili olarak kaynak kitap, broşür vb. dokümanlar hazırlanarak hizmet içi eğitim etkinliği öncesinde kursiyerlere dağıtılmalı ve program hakkında önceden yeterli bilgi verilmelidir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri sırasında sosyal aktiviteler ve eğlence olanaklarına imkân verilerek personelin motivasyonunun ve iş doyumunun artırılması sağlanmalıdır.

- Belirlenen genel eksikliklerin giderilmesi için bölge hizmet içi eğitim merkezleri kurularak öğretim materyalleri, barınma ve ulaşım problemleri, sosyal aktivite problemleri ortadan kaldırılabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

- Emniyet teşkilatı tarafından gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar farklı örneklem ve çalışma grupları üzerinde de yapılabilir.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmış bulunan personelin, almış olduğu eğitim ile ilgili bölümde istihdam edilip edilmediğine yönelik bir çalışma yapılabilir.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerinde görevlendirilen eğiticilerin yeterliliğine yönelik bir çalışma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- ◆ Akgündüz, Hasan (2007). **Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümlemeler.** Yüksek Lisans Ders Notları. **Diyarbakır**
- ◆ Akgündüz, Hasan (2001). **Polisin Eğitimci Kişiliği ve Polis Eğitimi Sorunu.** Dicle Üniversitesi Matbaası. Diyarbakır
- ◆ Aksoy, Şinasi (1984). “Verimlilik ve Hizmet içi Eğitim” **Amme İdaresi Dergisi** Cilt:17.Sayı:4. TODAIE Yayını. Ankara
- ◆ Arslan, Feyzullah (2002). “Türk Emniyet Örgütünde Sürekli Eğitim” **Polis Dergisi.** Sayı:32. Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi. Ankara
- ◆ Atılgan, Yusuf (1986). “**Kamu Örgütlerinde Eğitimin Önemi ve Bir Kamu Kuruluşu Olarak Emniyet Teşkilatı**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi. Erzurum
- ◆ Aydın, Ahmet Hamdi (1988). “**Emniyet Teşkilatında Hizmet içi Eğitim**” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara
- ◆ Aydın, Ahmet Hamdi (2001). “Hizmet içi Eğitim Kavramı ve Emniyet Teşkilatına Yansıması” **21.Yüzyıl Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri.** Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları Eğitim seri:22. Ankara
- ◆ Aydın, Mustafa (2005). **Eğitim Yönetimi.** Alp Ofset Matbaacılık. Ankara
- ◆ Aytaç, Tufan (2000). “Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” **Milli Eğitim Dergisi.** Sayı147. MEB Yayınlar Dairesi Başkanlığı. Ankara
- ◆ Başaran, İ.Ethem (1983). **Eğitim Yönetimi.** Kadioğlu Matbaası. Ankara

- ◆ Başaran, İ.Ethem (1996). **Eğitim Yönetimi**. Yargıcı Matbaası. Ankara
- ◆ Başboğa, M.şerif (1985). **Polis Örgütünde Hizmet İçi Eğitim**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- ◆ Birzer, Michael L (2003) “Learning Theory as It Applies to Police Training” **Policing&Training İssues**. Pearson Education Inc.,Upper Saddle River.New Jersey
- ◆ Bulu, Semih (2003). “Eğitim Boyutuyla Poliste İnsan Hakları” **Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi**. Zeugma Matbaası. Gaziantep
- ◆ Büyükkaragöz, Savaş (1997). “Eğitimin Anlamı ve Alanı” **Eğitime Giriş**. Günay Ofset. Konya
- ◆ Canman, Doğan (1979). **Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Ölçme ve Değerlendirme**. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Yayınları. No:181.Ankara.
- ◆ Dantzker, M.L (2003). “Police Training and Higher Education” **Policing&Training İssues**. Pearson Education Inc.,Upper Saddle River.New Jersey
- ◆ Devlet Memurları Kanunu (657 SK,14.07.1965) Resmi Gazete:23.7.1965-12056.
- ◆ Doğan, İsmail (2004). **Toplum ve Eğitim**. Pegem A Yayınları. Ankara
- ◆ Dunham,Roger G,Alpert Geoffrey P (1989). “Principles of Good Policing” **Critical Issues IN POLICING**.Waveland Press.United States of America
- ◆ Durna, Tuncay (2001). The Effectes of Training and Education on Police Use of Force. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kent State Univercity. USA
- ◆ Durna, Tuncay (2002). The Effectes of Training and Education on Police Use of Excessive Force. **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt:4 Sayı:3-4. Sfn Yayıncılık. Ankara
- ◆ Dursun, Zekeriya (2000). “Polis Eğitiminin Önemi” **Polis Dergisi**. Sayı:22.Emniyet Genel Müdürlüğu Basımevi. Ankara

- ◆ Eğitim Daire Başkanlığı (2003). **Türk Polis Eğitim Sistemi**. Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi. Ankara
- ◆ **Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği** 09.05.2003 tarihli ve 25103 sayılı Resmi Gazete
- ◆ Emniyet Genel Müdürlüğü. **Eğitim Daire Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Verileri** 2006. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara
- ◆ **Emniyet Teşkilatı Kanunu** (3201 SK,04.06.1937) Resmi Gazete:12.06.1937-3629
- ◆ Eryılmaz, Bilal (2007). **Kamu Yönetimi**. Erkam matbaası. İstanbul
- ◆ Eskicumalı, Ahmet (2004). “Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği” **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Pegem A Yayınları. Ankara
- ◆ Fındıklı, Remzi (1995). “Güvenlik Hizmetlerinin Etkinliği Açısından Polis-Halk İlişkilerinin Anlam ve Önemi” **Birinci Polis Halk İşbirliği Sempozyumu**. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara
- ◆ Fındıklı, Remzi (2000). “Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu” **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt:2 Sayı:5–6. Grafiker Matbaacılık. Ankara
- ◆ GeorgeE.Curtis, R.Bruce McBride (2005). **Proactive Security Administration**. Phoenix Book Tech. United States of America
- ◆ Gökçe, Erten (2000). “Emniyet Teşkilatı Tarafından Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programlarının Geliştirilmesine Yönelik Araştırma” **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt 2 sayı:7-8. Sfn ltd şti. Ankara
- ◆ Gökçe, Erten (2001). “Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Programlarını Hazırlanması ve Geliştirilmesi” **21.Yüzyıl Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri**. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları Eğitim Serisi 22. Ankara

- ◆ Gökçe, Erten. Erdoğan Erdağ (2000). “Emniyet Teşkilatında Sürekli Eğitim ve Gelişmenin Sağlanması” **Polis Dergisi**. Sayı:24.Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara
- ◆ Gökçe, Erten. Emin Semiz (2000). “Yirmibirinci Yüzyılda Polisin Eğitimi” **Yirmi birinci Yüzyılda Polis**. Sibel Matbaası. Ankara
- ◆ Gökçegöz, Fazlı (1998). **Emniyet Örgütünde Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri ve Bu Etkinliklere İlişkin Görüşler ve Öneriler**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- ◆ Göküş, Ömer Rıza (2003). “Sunuş” **2001–2002 Yılları Hizmet İçi Eğitim Sonuçları**. Eğitim Serisi:28. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara
- ◆ Göküş, Ömer Rıza. “**2003 Yılı Polis Eğitim Öğretiminde Altın Yıl Olacaktır**” <http://www.caginpolsi.com.tr/14/16-17.html> (Erişim Tarihi:03.12.2008)
- ◆ Gül, Hüseyin (2000). ”Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim”. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**. Cilt 2. Sayı:3. <http://www.sbe.deu.edu.tr/adergi/dergi06/gul.html> (Erişim Tarihi:03.12.2008)
- ◆ Gülep, Saffet (2003). “Hizmet içi Eğitim”. **Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi**. Zeugma Matbaası. Gaziantep
- ◆ Habermeld, M:R(2002) “Training Versus Education” **Critical Issues In Police Training**. Phoenix Book Tech.USA
- ◆ İnce, Erdinç (2005). **Emniyet Örgütünde Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Birim Amirlerinin Bakış Açısı**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. TODAİE. Ankara
- ◆ Kanlı, Uygur (2001). **Ortaöğretimde Görev Yapan Fizik Öğretmenleri İçin Düzenlenen Hizmet içi Eğitim Programlarının Etkinliği**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.

- ◆ Kaptan, Saim (1998). **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. Tekışık Web Ofset Tesisleri. Ankara.
- ◆ Karadal, Himmet, Kazım Kocabozdoğan, (2001). “Polisin Hizmet içi Eğitiminde Toplam Kalite Yönetimi” **21.Yüzyıl Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri**. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları Eğitim seri:22. Ankara.
- ◆ Karaman, Şerafettin (1979). **Emniyet Örgütünde Hizmet İçi Eğitim**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. TODAİE. Ankara.
- ◆ Karasar, Niyazi (1991). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara. Bilim Yayınları.
- ◆ Kazu, İbrahim Yasar. Çetin Gümüş (2001). “Polis Eğitiminde Hizmet içi Eğitimin yeri ve önemi”. **21.Yüzyıl Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri**. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları Eğitim Seri:22. Ankara.
- ◆ Köse, Hacı Mehmet (2006). **İl Emniyet Müdürlükleri Bünyesinde Yürütülen Hizmet İçi Eğitim Programları ve Katılımcı Algıları**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri.
- ◆ Küçükahmet, Leyla (1992). **Hizmet içi Eğitim (Teori ve Uygulamaları)**. G.Ü. İletişim Fakültesi Matbaası. Ankara.
- ◆ Marinen, Otwin (1997). **Police Training in a Democracy**. USIA Electronic Journal, Vol.2,No.4,November1997(<http://usinfo.state.gov/journals/itdhr/1197/ijde/marinen.htm> Erişim Tarihi:04.03.2009)
- ◆ Mercan, Serdar (2004). **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri ve Bunların Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi. Niğde.
- ◆ Oral, Behçet (2003). “Öğretmenin Hizmet Öncesi ve Hizmet içi Eğitimi” <http://www.e-sosder.com/dergidetay.php?id=107> (Erişim Tarihi:04.04.2009)

- ◆ Ortmeier P.J, Meese Edwin (2004). “Policing and Professional Conduct” **Leadership, Ethics and Policing**. Pearson Education Inc., Upper Saddle River. New Jersey.
- ◆ Pehlivan, İnanet (1992). “Hizmet İçi Eğitim - Verimlilik İlişkisi” **A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**. Cilt 25, Sayı 1. Ankara.
- ◆ Peker, Ömer (1991). “Kamu Kuruluşlarında Hizmet İçi Eğitimin Yapısı ve İşleyişi”. **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt:24. Sayı:4. TODAIE Yayını. Ankara.
- ◆ **Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu** (2559 SK,04.07.1934) Resmi Gazete:14.7.1934-2751
- ◆ **Polis Yüksek Öğretim Kanunu** (4652 SK,25.4.2001) Resmi Gazete:9.5.2001-24397
- ◆ Porada,Viktor,Holcr,Kvéton(2004). Çeviri Metin: An Introduction to the Theory and Methodology of Police Sciences, Çeviren: Oya Kalaycıoğlu, **Polis Bilimlerinin Teori ve Metodolojisine Giriş**, EGM Basımevi Şube Müdürlüğü, 2008, Ankara
- ◆ Semerci, Mustafa (2000). “Hizmet İçi Eğitim ve Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği”. **Polis Dergisi**. Sayı:23.Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara
- ◆ Sönmez, Nevzat (2003). “Polis Eğitiminde Dikkat Edilmesi Gereken Esaslar”. **Polis Dergisi**. Sayı:34.Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi. Ankara
- ◆ T.Krimmel, John (1996). “The Performance of College-EducatedPolice;A Study of Self-Rated Police Performance Measures” **American Journal of Police**. Vol:15.Nb:1
- ◆ Taymaz, Haydar (1992). **Hizmet İçi Eğitim**. Pegem Yayınları. Ankara.
- ◆ **Türk Dil Kurumu**. <http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspxKelime=hizmetiçiegitim> (Erişim Tarihi:11.04.2008)

- ◆ Terkeşli, Ramazan (2005). “Türk Emniyet Örgütünde Eğitim Hizmetlerinin Yerelleşmesi”. **Polis Dergisi**. Sayı:44. Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara
- ◆ Tortop, Nuri (1989). **Personel Yönetimi**. İlk-San matbaası. Ankara
- ◆ Uçar, Rezzan (2005). **İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van ili örneği)**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi. Van.
- ◆ Üzgül, Arzu (2006). “**Sağlık Bakanlığının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Bir Değerlendirme**”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- ◆ Varricchio, Domenick (1998). “Continuing Education” **FBI Law Enforcement Bullet In**.1998.
- ◆ Yalın, Halil İbrahim (2001). **Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi**. Milli Eğitim Dergisi. Sayı150. MEB Yayınlar Dairesi Başkanlığı. Ankara <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/150/yalin.htm> (Erişim Tarihi:03.12.2008)
- ◆ Yalçın, Asuman (2001). “Yönetici Polislerin Bireysel Kariyer Planlaması ile İlgili Bir Araştırma. **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt:3,Sayı:1-2.Başkent Ofset.Ankara.
- ◆ Yaşaroğlu, Faruk (2005). “Bir Meslek Olarak Öğretmenlik”. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Lisans Yayıncılık. İstanbul
- ◆ Yıldız, Murat (2000). “Poliste Lisans Üstü Eğitim Sorunları”. **Polis Bilimleri Dergisi**. Cilt:2 Sayı:5-6. Grafiker Matbaacılık. Ankara
- ◆ Yücel, Tülün (1989). “TODAİE’ de Hizmet İçi Eğitim”. **Amme İdaresi Dergisi**.Cilt: 22,. Sayı: 1.TODAİE Yayını. Ankara
- ◆ Zengin, Selçuk (2007). **E-Learning and In-Service Training:An Exploration of the Beliefs and Practises of Trainers and Tramees in the Turkish National Police**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of North Texas. USA

EKLER

EK-1: Ölçme Aracı

EK-2: Araştırma Onayı

EK-3: Tutanak

Sayın yönetici,

Değerli Öğretim Elemanları;

Bu anket, *Polis Meslek Yüksekokullarında Görev Yapan Yönetici ve Kadrolu Öğretim Elemanlarının Emniyet Teşkilatı Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri*'ni belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşması, büyük ölçüde sizin en uygun seçeneği işaretlemenize bağlıdır. Vereceğiniz cevaplar ışığında elde edilecek bilgilerin Emniyet Teşkilatı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili hale getirilmesine katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu nedenle sorulara içten yanıt vermeniz önemlidir. Sizden beklenen uygun seçeneği (X) işareti ile belirtmenizdir.

Araştırma sonuçları topluca değerlendirilip genelleneceğinden isim yazmanıza gerek yoktur.

Gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zaman için teşekkür ederim.

Nuri GÜNEŞ
Dicle Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda kişisel durumunuzla ilgili sorular sorulmuştur. Her soru için durumunuzu belirtiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

1.Cinsiyetiniz:

Bay Bayan

2.Göreviniz:

Yönetici Öğretim Elemanı

3.Kıdeminiz:

1-9 Yıl 10-19 Yıl 20 Yıl ve Üzeri

4.Öğrenim Durumunuz:

Lisans Yüksek lisans Diğer

5.Şimdiye kadar katıldığınız hizmet içi program sayısı:

Lütfen belirtiniz(.....)

Aşağıda hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifade için uygun bulduğunuz seçeneğin altındaki parantezin içerisine (X) işareti koyunuz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.	Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Oldukça Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1. Emniyet personeli için hizmet içi eğitim gereklidir.	()	()	()	()	()
2.Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
3. Hizmet içi eğitim, kurum personelinin gelişimini sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
4.Hizmet içi eğitim Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeleri izlemesine Yardımcı olmaktadır.	()	()	()	()	()
5.Hizmet içi eğitim güvenlik alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaktadır	()	()	()	()	()
6. Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlamaktadır.	()	()	()	()	()
7.Hizmet içi eğitim, emniyet personelinin görevlerine uyumunu sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
8.Hizmet içi eğitim, örgütün etkililiğini ve personelin verimliliğini artırmaktadır.	()	()	()	()	()
9.Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermektedir.	()	()	()	()	()
10.Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.	()	()	()	()	()
11.Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişilerin seçiminde objektif kriterler uygulanmaktadır.	()	()	()	()	()
12.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkili biçimde yürütülmesine imkân sağlamaktadır.	()	()	()	()	()
13.Hizmet içi eğitim faaliyetleri, uygun ortamlarda (bina,salon,vb.) yürütülmektedir.	()	()	()	()	()
14.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu alanlara göre belirlenmektedir.	()	()	()	()	()
15.Hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki programlar uygun yöntem ve tekniklerle uygulanmaktadır.	()	()	()	()	()
16.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkinliğini artırmak için kullanılan araç ve gereçler, uygun ve yeterlidir.	()	()	()	()	()
17.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır	()	()	()	()	()
18.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha verimli uygulanabilmesi için katılımcıların görüşleri alınmaktadır.	()	()	()	()	()
19.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.	()	()	()	()	()
20.Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaktadır.	()	()	()	()	()
21.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmektedir.	()	()	()	()	()
22.Hizmet içi eğitim birimlerinin yöneticileri gerekli bilgi ve beceriye sahiptir.	()	()	()	()	()
23.Personele yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmaktadır.	()	()	()	()	()
24.Hizmet içi eğitim programları, bilimsel ilke ve esaslar doğrultusunda planlanmakta ve uygulanmaktadır.	()	()	()	()	()
25. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kaynak kitaplar, ders notları ve diğer dokümanlar hazırlanarak kursiyerlere verilmektedir.	()	()	()	()	()
26.Hizmet içi eğitim etkinlikleri sırasında sosyal aktivitelere yer verilmektedir.	()	()	()	()	()

T.C.
İÇİŐLERİ BAKANLIĞI
Emniyet Genel M¼d¼rl¼Đ¼



Sayı : B.05.1.EGM.0.72.02.03/1685

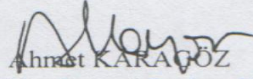
...../07/2008

Konu : Araştırma İzni

GENEL M¼D¼RL¼K MAKAMINA

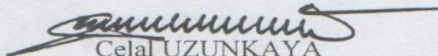
Diyarbakır Dicle Üniversitesi EĞitim Y¼netimi Teftişi Planlamas¼ ve Ekonomisi b¼l¼m¼nde y¼ksek lisans yapmakta olan Diyarbakır A.Gaffar Okkan PMYO M¼d¼rl¼Đ¼nde g¼revli 213738 sicil sayılı BaŐkomiser Nuri G¼NEŐ'in, "Polis Meslek Y¼ksekokullarında G¼revli Y¼netici ve Kadrolu ŐĐretim Elemanlarının Hizmet İçi EĞitim Uygulamalarına İlişkin G¼r¼Őlerinin Değerlendirilmesi" konulu tezi iĉin veri toplama aracı olarak kullanacağı anketi ilgili birimlerde uygulamasına izin verilmesi anılan Üniversitenin 23.06.2008 tarih ve 453 sayılı yaz¼ları ile bildirilmiŐtir.

Ad¼ geĉen personelin, Erzurum, İstanbul Ő¼kr¼ Balcı, Trabzon, İzmir R¼Őt¼ Őnsal, Adana Kemal Serhadlı, Diyarbakır A.Gaffar Okkan ve Konya Ereğli Polis Meslek Y¼ksekokullarında g¼revli toplam 250 civarındaki personele ve akademisyene y¼nelik olarak anket uygulamas¼ yapabilmesi hususunu onaylarınıza arz ederim.


Ahmet KARAG¼Z
EĞitim Dairesi Başkan V.
EĞitim Dairesi Başkan Yrd.
2.Sınıf Emniyet M¼d¼r¼

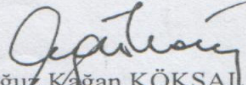
Uygun G¼r¼Őle Arz Ederim.

09./07/2008


Celal UZUNKAYA
Emniyet Genel M¼d¼r Yardımcısı
1.Sınıf Emniyet M¼d¼r¼

OLUR

10./07/2008


OĞuz Kağan K¼KSAL
Vali
Emniyet Genel M¼d¼r¼

TUTANAK

**Yukarıda sunulan tezde aşırma yahut toplu intihal yapmadığımı,
yazdıklarımın tümünden şahsımın sorumlu olduğumu
beyan ve taahhüt ederim.**

Nuri GÜNEŞ

*Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Eğitimi Anabilim Dalı/
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi*