

8750

T.C.

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

8750

Tez Danışmanı

Hazırlayan

Yrd. Doç. Dr. Burhan AYKAÇ

Ahmet Hamdi AYDIN

ANKARA-1988

T. C.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

K I S A L T M A L A R

- a.g.e. : Adı geçen eser
- A.i:D. : Amme idaresi Dergisi
- A.P.K. : Araştırma, Planlama, Koordinasyon
- A.Ü.E.F. : Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi
- C. : Cilt
- E.İ.T.İ.A.: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler
Akademisi
- H.Ü. :Hacettepe Üniversitesi
- İ.Ü.İ.F. : İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
- P.T.G.V. : Polis Teşkilatını Güçlendirme Vakfı
- R.G. :Resmi Gazete
- s. : Sayfa
- ss. : Sayfalar
- S. : Sayı
- TODAİE : Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>SAYFA</u>
KISALTMALAR	I
İÇİNDEKİLER	II
TABLolar	VI
GİRİŞ	1
 BİRİNCİ BÖLÜM GENEL OLARAK HİZMETİÇİ EĞİTİM	
I. HİZMETİÇİ EĞİTİME GENEL BAKIŞ	5
A. Tanımı	5
B. Amacı	6
C. Hizmetiçi Eğitimin Özellikleri	8
D. Hizmetiçi Eğitimde Temel İlkeler	9
II. HİZMETİÇİ EĞİTİMİ GEREKTİREN NEDENLER	10
A. Kanuni Zorunluluk	11
1. 3457 Sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun	12
2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	12
B. Hizmetiçi Eğitimin Yararları	13
1. Yönetici Açısından Yararları	14
2. Kurumsal Yararları	14
3. Kişisel Yararları	15
4. Toplumsal Yararları	15
C. Hizmetiçi Eğitimi Gerektiren Diğer Nedenler	16
D. Sınırlayıcı Unsurlar	16
III. HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİ	18
A. Hizmetiçi Eğitim İhtiyacının Tesbiti	18
B. Hizmetiçi Eğitim Politikasının Belirlenmesi	19
C. Planlama	21

	<u>SAYFA</u>
D. Programlama	23
E. Uygulama	23
F. Denetim ve Değerlendirme	23
1.Yapılış Zamanı Bakımından Değerlendirme	24
2.Eğitime Katılanlar Bakımından Değerlendirme	25
3.Eğitim Programlarının Gelişim Aşamaları Bakımından Değerlendirme	25
IV. HİZMETİÇİ EĞTİM TEKNİKLERİ	25
A.İşbaşında Eğitim	25
1.İşbaşında Eğitimin Yarar ve Sakıncaları	26
a) Yararlı Yönlere	26
b) Sakıncalı Yönlere	27
2.İşbaşında Eğitim Teknikleri	27
a)Dört Safha Yöntemi İle İşbaşında Eğitim	27
b)İş Rotasyonu	29
c)Stajiyerlik ve İdareciye Yardımcılık	29
d)Stratejik İşlerin Kullanılması Veya Kilit İşlerden Yararlanma	29
B. İşdışında Eğitim	30
1. İşdışında Eğitimin Yarar ve Sakıncaları	30
a) Yararlı Yönlere	30
b) Sakıncalı Yönlere	31
2. İşdışında Eğitimin Başlıca Teknikleri	32
a) Programlanmış Eğitim	32
b) Gösteri	33
c) Düz Anlatım (Takrir)	33
d) Konferans, Panel, Açık Oturum	34
e) Rol Oynama	34
f) Örnek Olay Yöntemi	35
g) Duyarlık Eğitimi	36

İKİNCİ BÖLÜM

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM

I.EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİMİN TARİHÇESİ	39
A. Dünden Bugüne Emniyet Teşkilatı	39
1. Cumhuriyetten Önce	39
2. Cumhuriyetten Günümüze Kadar Emniyet Teşkilatı	40
B. Emniyet Teşkilatında Hizmetiçi Eğitimin Tarihi Gelişimi	54
II.EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİMİN YASAL DAYANAĞI, POLİTİKASI VE SORUMLU BİRİMLER	58
A.Yasal Dayanağı	58
B.Hizmetiçi Eğitim Politikası	59
C.Hizmetiçi Eğitimden Sorumlu Birimler	63
1. Merkez Teşkilatına Bağlı Birimler	63
a) Eğitim Yüksek Kurulu	63
b) Eğitimden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı	65
c) Eğitim Daire Başkanlığı	66
aa) Polis Eğitim Merkezi	68
bb) Polis Okulları	69
2. İl Emniyet Eğitim Şube Müdürlükleri	70
III. EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM İHTİYACINI TESBİT YÖNTEMLERİ	71
A. Kayıt ve Raporların İncelenmesi Yöntemi	72
B. Teşkilat Yapısındaki Gelişme ve Değişmeler	74
C. Olağanüstü Olaylara Gösterilen Tepkiler	75
D. Psiko-teknik Yöntemler	76
E. Anket ve Mülâkatlar	78
F. Gözlem	79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM TÜRLERİ

I. TEMEL EĞİTİM	80
II. ORTA KADEME AMİR YETİŞTİRME KURSU (ORTA-K)	84
III. MESLEKİ İHTİSAS KURSLARI	89
IV. UYGULAMALI EĞİTİM	91
V. ATIŞ EĞİTİMİ	93
VI. YURTDIŞINDA EĞİTİM	94

	<u>SAYFA</u>
VII. YURTIÇİ DİĞER KURUMLARDA EĞİTİM	96
A. Yabancı Dil Eğitimi	96
B. Eğitimcilik Formasyonu Kazandırma Eğitimi	99
C. Operasyonel Eğitim	99
D. Sivil Savunma Eğitimi	100
E. Lisansüstü Eğitim	100

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM UYGULAMASI İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

I. ANKETİN AMACI, YÖNTEMİ VE VARSAYIMLARI	109
A. Anketin Amacı	109
B. Anketin Yöntemi	111
C. Anketin Varsayımları	112
II. ANKETİN DEĞERLENDİRİLMESİ	113
III. ANKETE KATILANLAR HAKKINDA BİR DEĞERLENDİRME	132
SONUÇ VE ÖNERİLER	137
EK: ANKET FORMU	143
YARARLANILAN KAYNAKLAR	149
İLGİLİ MEVZUAT	152

T A B L O L A R

<u>TABLO</u>	<u>SAYFA</u>
I : 1924 Yılındaki Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü Kuruluşu	43
II : Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Kuruluşu(1988)	46
III : Özel Statülü İl Emniyet Müdürlüğü Kuruluşu	48
IV : (A) Tipi İl Emniyet Müdürlüğü Kuruluşu	50
V. : (B) Tipi İl Emniyet Müdürlüğü Kuruluşu	51
VI : (C) Tipi İl Emniyet Müdürlüğü Kuruluşu	52
VII : (A) Tipi Emniyet Amirliği Kuruluşu	53
VIII : (B) Tipi Emniyet Amirliği Kuruluşu	53
IX : Merkez İlçe Emniyet Amirliği Kuruluşu	53
X : (A) Tipi Karakol Amirliği Kuruluşu	55
XI : (B) Tipi Karakol Amirliği Kuruluşu	55
XII : Emniyet Genel Müdürlüğünde Hizmetiçi Eğitim- den Sorumlu Birimler	64
XIII : Polis Okulları Temel Eğitim Ders Programı	83
XIV : Son On Yılda Polis Okullarında Temel Eğitim Gören Personel Sayısı	84
XV : Orta Kademe Amir Yetiştirme Kursu Ders Programı	87
XVI : Son On Yılda Orta-K Kursuna Katılan Perso- nel Sayısı	88
XVII : Son On Yılda Mesleki İhtisas Kurslarına Katılan Personel Sayısı	90
XVIII : Son On Yılda Uygulamalı Eğitime Katılan Personel Sayısı	92

TABLOSAYFA

XIX	: Son On Yılda Yurtdışına Eğitim Amacıyla Gönderilen Personel Sayısı	97
XX	: Son On Yılda Yurtiçi Diğer Kurumlarda Eğitilen Personel Sayısı	103
XXI	: Son On Yılda Hizmetiçi Eğitim Gören Toplam Personel Sayısı	104
XXII	: Eğitim Daire Başkanlığının Son On Yıllık Toplam Bütçesinin Emniyet Genel Müdürlüğünün Toplam Bütçesine Oranı	106
XXIII	: Son On Yılda Hizmetiçi Eğitime Ayrılan Toplam Kaynakların Eğitim Daire Başkanlığının Toplam Bütçesine Oranı	107
XXIV	: Emniyet Teşkilatında Son On Yılda Hizmetiçi Eğitime Ayrılan Kaynakların Dağılımı	108
XXV	: Temel Eğitim ve Orta-K Kursunun Süreleri İle İlgili Soruya Verilen Cevaplar	114
XXVI	: Temel Eğitim ve Orta-K Kursunun Haftalık Ders Programları İle İlgili Soruya Verilen Cevaplar	116
XXVII	: Temel Eğitim ve Orta-K Kursunda Okutulan Derslerin Sayısı İle İlgili Soruya Verilen Cevaplar	118
XXVIII	: Temel Eğitim Görenlerin Yeterli Olup Olmadığına Dair Soruya Verilen Cevaplar	120
XXIX	: Orta-K Kursunu Görenlerin Yeterli Olup Olmadığına Dair Soruya Verilen Cevaplar	121
XXX	: Mesleki İhtisas Kursları Hakkında Olumsuz Kanaat Belirtenlerin Önerileri	122
XXXI	: Uygulamalı Eğitim İle İlgili Soruya Verilen Cevaplar	124

<u>TABLO</u>		<u>SAYFA</u>
XXXII	: Eğitimcilerin Değerlendirilmesine İlişkin Soruya Verilen Cevaplar	125
XXXIII	: Eğitimcileri Yetersiz Olarak Değerlendirenlerin Önerdikleri Çözüm Yolları	126
XXXIV	: Atış Eğitimi İle İlgili Soruya Verilen Cevaplar	127
XXXV	: Atışlarda Kullanılan Fişekleri Yetersiz Bulanların Önerileri	128
XXXVI	: Yurtdışında Eğitilenlerin Yeterli Olup Olmadığına Dair Soruya Verilen Cevaplar	130
XXXVII	: Hizmetiçi Eğitime Ayrılan Kaynakların Yeterli Olup Olmadığına Dair Soruya Verilen Cevaplar	132
XXXVIII	: Ankete Katılanlar İle İlgili Bilgiler	134

G İ R İ Ő

İnsanlar, birlikte, yani toplum halinde yaşamak zorundadır. Çünkü insan hayatı, sosyal yardımlaşmayı gerektirir. Fakat, bu birliğin sürdürülebilmesi için de, toplumda belli bir düzen ve güvenin sağlanması ve sürdürülmesi gerekir.

Gerçekten, insanlar binlerce yıldan beri birlikte yaşadıkları halde, düzensiz ve güvensiz yaşamamışlardır. Zira "Devlet" olarak teşkilatlanmış toplumlarda, toplumsal düzen ve güvenin sağlanması, Devlet'in en başta gelen görevlerinden biri olagelmıştır. Devlet'in bu görevi, Devlet kadar eskidir. Devlet'in sağlamak ve korumakla görevli olduğu bu düzen ve güven, "Emniyet" ve "Asayiş" gibi kavramlar ile ifade edilmektedir. "Belli bir toprak üzerinde, bağımsız bir teşkilat kurmuş olan insan topluluğu"(1) olarak tanımlanan Devlet, bu görevini "Emniyet Teşkilatı" eliyle yürütmektedir.

Günümüzde, bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişmeler sonucu meydana gelen temel değişmelere şahit olunmaktadır. Bu gelişme ve değişimin tabii sonucu olarak, sosyal müesseselerin yapılarının ve modern insanın hayatında da büyük ve

(1) VERSAN, Vakur: Kamu Yönetimi, İstanbul, 1984, s.9

temel değişmeler meydana gelmektedir. Türk toplumu, bilhassa son 30-40 yıldan bu yana, yapı itibariyle sosyal, kültürel, ekonomik ve politik açıdan hızlı bir gelişme ve değişme sürecine girmiştir. Bu gelişme ve değişme sürecinin dengeli ve devamlı bir şekilde sürdürülebilmesi için, bütün kuruluşların, değişen şartlara göre, yeniden düzenleme ve yeni şartlara ayak uydurma çabaları içine girdiği görülmektedir.

Bu sürekli değişen ortamda, toplumun düzen ve güvenliğini bozan suçların işlenmesinin şekil ve yöntemleri de değişmiş ve buna paralel olarak da Emniyet Teşkilatına, doğrudan görev veren kanunların dışında, çok sayıda yeni kanunlarla çeşitli ilave görevler yüklenmiştir.

Bu şartlar altında, Türk Toplumunun düzen ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülmesi, Devlet adına bu görevi yerine getirebilecek güce sahip, sayı itibariyle büyümüş, nitelik itibariyle gelişmiş ve eğitilmiş personelle mümkün olacaktır. Bu da Türk Emniyet Teşkilatı personelinin, hizmet içinde, değişen şartlar karşısında eğitilerek, yeni ve modern bilgilerle donatılması ve mevcut bilgilerinin tazelenmesi zaruretini ortaya çıkarmaktadır. Ancak, polisin bu şekilde eğitilebilmesi, evvela polise eğitim veren kurumların, toplumun değişen ve gelişen şartlarına ayak uydurabilecek bir yapıda olmalarını gerektirmektedir. Bu da "Hizmetiçi Eğitim" konusunun önemini ortaya koymaktadır. Bu önemlidir ki, toplum halinde yaşamının bütün aşamalarını kapsayan ağır, önemli ve çeşitlilik gösteren bir görev olan Emniyet Hizmeti'nin sorumluluğunu yüklenmiş bir teşkilatın personelinin, sürekli bir hizmetiçi eğitime tabi tutularak, bu çok yönlü hizmetlere ce-

vap verebilecek yapı ve niteliğe sahip olması gerekir.

Fakat bu zorunluluğa rağmen, Türk Emniyet Teşkilatının, ülkemizdeki sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel gelişmelere paralel olarak, halkımıza yeterli hizmet götürüp götürmediği, uzun zamandır tartışılmalıdır. İşte bu çalışmamızda, ülkede kamu düzeni ile emniyet ve asayiş sağlama görevli bulunan Emniyet Teşkilatı personelinin, günün şartlarına ayak uydurabilecek şekilde, hizmet içinde eğitilmesine özel bir önem verilmesi gerektiğini ortaya koymayı amaçladık. Ayrıca, teşkilatın bu konudaki mevcut durumu açıklığa kavuşturulduktan sonra, nicelik ve nitelik itibarıyla olması gereken ideal durumun tesbit edilmesi de, bu çalışma ile hedef tuttuğumuz amaçlarımız arasındadır.

Bu temel amaçlar doğrultusunda başladığımız bu çalışma, evvela genel bir kütüphane araştırması, kaynak taraması ve ilgili mevzuatın değerlendirilmesi ile teorik bir çerçeveye oturtulmuştur. Ayrıca, anket tekniği de kullanılarak, konu somut temellere dayandırılmak istenmiştir. Keza, Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Plan-Program Şube Müdürlüğü ile APK (Araştırma-Planlama-Koordinasyon) Daire Başkanlığı Bütçe-Planlama Şube Müdürlüğündeki son on yıla ait rapor, belge ve istatistikî bilgiler değerlendirilerek, konuya tamamen gerçek bir yön kazandırılmıştır.

Çalışmamız, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile sınırlıdır. Planlama, harcama, uygulama ve değerlendirme konularına ait veriler olarak, son on yıla ait (1979-1988) rakamlar kullanılarak, fazla bir karışıklığa ve rakam kalabalıklığına yer verilmemek istenmiştir.

Çalışmamız, "Giriş" ve "Sonuç"tan başka, başlıca dört bölümden meydana gelmektedir:

Girişte, konunun önemi, çalışmanın amacı, çalışma yöntemi ve araştırmanın kapsamı ile planı açıklanmıştır.

Birinci bölümde, hizmetiçi eğitim konusu genel olarak ele alınıp, anlamı, önemi, süreci ve uygulama tekniklerinin neler olduğu incelenmiştir.

İkinci bölümde, hizmetiçi eğitim konusunun, Emniyet Teşkilatına genel yansımaları incelenmiştir. Burada, hizmetiçi eğitimin tarihçesinden sonra, Emniyet Teşkilatındaki yeri, önemi ve hizmetiçi eğitim politikası ile hizmetiçi eğitim ihtiyacının tesbiti gibi konular tek tek ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde de, Emniyet Teşkilatında uygulanan hizmetiçi eğitim türleri açıklanmıştır. Başlıca onbir başlık altında toplanan hizmetiçi eğitim türleri, gerek teorik olarak ve gerekse uygulamadaki sonuçlar ve rakamlar çerçevesinde açıklanarak, hizmetiçi eğitimin mevcut durumu incelenmiştir.

Dördüncü bölüm ise, Emniyet Teşkilatındaki hizmetiçi eğitim uygulaması ile ilgili bir araştırmadan ibarettir. Araştırma, bir ankete dayanmaktadır. Evvela, anketin amacı, yöntemi ve varsayımları belirtildikten sonra, hizmetiçi eğitim ile ilgili çeşitli konularda sorulan sorulara karşılık olarak alınan cevaplar değerlendirilip, bu konudaki faaliyetlerle ilgili, personelin görüşleri tesbit edilmiştir.

Nihayet sonuç bölümünde, tesbit ettiğimiz olumsuz sonuçlar ile önerdiğimiz çözüm yollarına yer verdik.

B İ R İ N C İ B Ö L Ü M

GENEL OLARAK HİZMETİÇİ EĞİTİM

I. HİZMETİÇİ EĞİTİME GENEL BAKIŞ

A. TANIMI

Hizmetiçi eğitim kavramı, benzer olmakla birlikte, değişik şekillerde ifade edilebilmektedir. Burada, birkaç tanıma yer vermek istiyoruz:

"Hizmetiçi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş ve ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere, görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir"(1).

"Hizmetiçi eğitim, her düzeydeki personelin, kendi refahları ve bağlı buldukları kuruluşun ilerlemesine katkıda bulunacak bilgi ve yeteneklerinin, sürekli ve sistemli bir şe-

(1) TAYMAZ, Haydar: Hizmet İçi Eğitim, Ankara, 1981,s.4

kilde geliştirilmesidir"(2).

"Hizmetiçi eğitim, herhangi bir sektör ayırımı düşünül-
meksizin, gerçek ve tüzel kişilere ait iş ve hizmet alanların-
da ve ücret karşılığında bir göreve atandıktan sonra görülen
egitimdir ve üretilen mal ve hizmette emek faktörüne düşen pa-
yın prodüktif değerini arttırmaya yönelmiş beceri (maharet),
bilgi ve davranışların kazanılmasını hedef tutar"(3).

Dikkat edilecek olursa, her üç tanımın da ortak nokta-
sı, bir kurumda çalışan personelin bilgi, beceri ve davranış-
larının geliştirilmesidir, ki bu da, hizmetiçi eğitimin kısa
tanımıdır. Hizmetiçi eğitimin önemli bir hususu da, kurum için-
de veya dışında, işbaşında veya işdışında yapılabilen bir fa-
aliyet olmasıdır. Önemli olan, bu faaliyetlerin, kurumun amaç-
larına uygun bir şekilde yapılmasıdır.

B. AMACI

Hizmetiçi eğitim süreci dahilinde, politikanın belirlen-
mesi ve planlama işine başlamadan önce, genel amaçların tesbit
edilmesi gerekir. "Genel amaçlar, hizmetiçi eğitimin, yapıldı-
ğı kurumun politikasına ve amaçlarına uygun olarak bir sistem
bütünlüğünü koruyacak, kendi içinde ve temel gereksinimleri
karşılacak şekilde saptanır"(4).

(2) SAĞLAM, Mehmet: Organizasyonlarda Alt Kademe Yöneticileri-
nin Hizmet İçi Eğitimi, Ankara, 1982, s.6

(3) TANYELİ, Halit: Personel Eğitimi, Ankara, 1970, s.9

(4) TAYMAZ, Haydar: a.g.e., s.6

Hizmetiçi eğitimin genel amaçları, hem eğitime katılan personel ve hem de kurum açısından düşünülebilir. Hizmetiçi eğitimin genel amaçları şunlardır:

1. Verimliliği arttırmak. Verimlilik, en az giderle amacı gerçekleştirmektir. Burada, kamu görevlilerine işlerini daha hızlı yapma, gereksiz işlemlerden kaçınma, insan gücü ve maddi kaynakları israf etmeme ve hizmetin maliyetini azaltma yolları öğretilmek istenir.

2. Öğrenme sürecini hızlandırmak.

3. Daha çok (yüksek) iş tatmini sağlamak. Personel, işin ne olduğunun ve ne iş yaptığının farkında olursa, yaptığı işten tatmin olur. Kişi, eğitimle, daha iyi iş yapar, yaptığı işin ne olduğunun bilincine varır ve yükselme imkanları elde eder. Dolayısıyla işinden dolayı tatmin olup, çalışma temposu artacaktır.

4. Hizmetiçi eğitimin diğer bir amacı da, daha düşük bir işgücü dönüşüm oranı ve düşük bir işgücü devrini sağlamaktır.

5. "Memura, daha üst görevlere gelebilecek yeterliği kazandırmak, yani, alt kademedeki memurları üst kademelere yükselmeye hazırlamak"(5).

6. Kurumda etkili haberleşme, insan ilişkileri, işbirliği ve koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olmak.

7. Yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlamak ve iş usullerinin geliştirilmesini sağlamak.

8. "Kurumda, kontrol ve denetim yükünün azaltılmasını

(5) TORTOP, Nuri:Kamu Personel Yönetimi, Ankara, 1985, s.189

sağlamak"(6).

9. Personelin, birden fazla iş yapma kabiliyetini arttırmak.

C. HİZMETİÇİ EĞİTİMİN ÖZELLİKLERİ

Hizmetiçi eğitim, her yerde ve her zaman geçerli olabilecek özelliğe sahip bir olaydır. "Hizmetiçi eğitim, evrensel öğelerden oluşan bir süreçtir. Birbirini izleyen, birbirleriyle bağlantılı pek çok süreçten ve eylemden oluşur"(7).

Hizmetiçi eğitimi, diğer eğitimlerden ayıran bazı özellikler vardır. Bu özelliklerden en önemlileri şunlardır:

1. Hizmetiçi eğitimin amacı, öğrenmeden ziyade, mal ve hizmetin, kaliteli ve verimli bir şekilde üretimini sağlamak olduğundan, bu eğitim, meslek eğitimi niteliğini taşır.

2. Hizmetiçi eğitimin amaçları, kurumun amaç ve politikasına uygun olarak seçilir.

3. Hizmetiçi eğitim, ihtiyaç duyulduğu zaman planlanır ve hazırlanan eğitim programı uygulanır.

4. "Memurun, bu dönemde sorumlu olduğu bir görevi olduğundan, eğitimle bu görevin uyuşması, yani eğitim dolayısıyla hizmetin aksamaması gerekir"(8).

5. Hizmetiçi eğitime katılan personel, yetişkin insan-

(6) TAYMAZ, Haydar: a.g.e., s.7

(7) AKSOY, Şinasi: "Verimlilik ve Hizmetiçi Eğitim", A.İ.D.,
C.17, S.4, Aralık-1984, s.49

(8) TORTOP, Nuri: a.g.e., s.186

dır. Bu nedenle, yetişkinler eğitiminin özelliklerini taşır.

6. Hizmetiçi eğitime katılanların oluşturduğu grup, daha homojendir.

7. Hizmetiçi eğitimde, öğrenim, genellikle uygulamalı olarak yapılır.

8. Hizmetiçi eğitim, bilimsel teknik ve metodlardaki değişiklikleri, okul programlarına oranla daha yakından takip eder.

D. HİZMETİÇİ EĞİTİMDE TEMEL İLKELER

Hizmetiçi eğitimin belli ilkelere bağlı olması, sağlıklı bir planlama ve değerlendirme yapma açısından önem taşır. Ayrıca, hizmetiçi eğitimin kendine has özellikleri olduğundan, bazı temel ilkelerin ortaya konulması ve belli kriterlerin geliştirilmesi zorunludur. "İlke,.....belirli alanlarda yapılacak çalışmalara, değerlendirmelere ve gelişmelere rehberlik eden bir dayanak niteliğindedir"(9).

Hizmetiçi eğitimin başlıca ilkelerini şöyle sayabiliriz:

1. Hizmetiçi eğitim, en üstten aşağıya doğru, her düzeydeki personeli kapsayan, dengeli ve genel bir eğitim planının bölünmez bir parçası olarak düşünülmelidir.

2. Hizmetiçi eğitim programları hazırlanırken, personelin yetenekleri ve yeterlilikleri, öğrenim durumları ve işteki özgeçmişleri gözönünde bulundurulmalıdır.

(9) ALKAN, Cevat: Cumhuriyetin 50. Yılında Yetişkinler Eğitimi, A.Ü.E.F., 50. Yıla Armağan, Ankara, 1973, s.8

3. Hizmetiçi eğitim programları, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarına, problemlerine ve isteklerine uygun biçimde geliştirilir.

4. Personeli, hizmetiçi eğitimin gerekliliğine ve yararlılığına inanacak şekilde hazırlamalıdır.

5. Hizmetiçi eğitim, personelin yeteneklerini geliştirmesine, morallerinin yükselmesine ve kurum içinde üst pozisyonlara ilerlemesine imkan sağlamalıdır(10).

6. Hizmetiçi eğitim programları ile, genel eğitim politikası arasında yakın bir ilişki olmalıdır.

7. Eğitim, ucuza mal edilmelidir.

8. Hizmetiçi eğitim, personelin çıkarlarına değil, hizmetin gereklerine uygun verilmelidir.

9. Hizmetiçi eğitim, kurumun amaçlarına uygun olmalıdır.

10. Hizmetiçi eğitim, kurumda üretilen mal veya hizmetin kalitesinin yükselmesine ve verimliliğin arttırılmasına yardımcı olmalıdır.

11. Hizmetiçi eğitim programları hazırlanırken, eğitime katılanların görüşleri alınmalıdır.

12. Hizmetiçi eğitim, kurumdaki iletişim ve koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olmalıdır.

II. HİZMETİÇİ EĞİTİMİ GEREKTİREN NEDENLER

Mesleklere yönelmiş nitelikli personelin, iki değişik yetiştirme kaynağı bulunmaktadır. Bunlar; mesleklere değişik düzeylerde eleman yetiştiren okul ve bu nitelikleri öğretim kuruluşları ve meslekler bakımından personel niteliğinde bulun-

(10) TAYMAZ, Haydar: a.g.e., s13

mayan kişilere işbaşında iş yaptırarak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisinde yetiştiren iş alanlarıdır.

Günümüzde, teknolojik, ekonomik ve sosyal alanda, sürekli bir değişme ve gelişme ile karşı karşıyayız. Bu değişme ve gelişmenin ortaya çıkardığı yenilikler ve yeni problemler de insan hayatını etkilemektedir. Teknik ve bilimsel gelişmeler, eğitimde değişik amaçlı programları gerektirmektedir. Hizmet öncesinde görmüş oldukları öğrenim ile, hızla değişen toplumun ve mesleğin şartlarına uyum sağlamakta zorluk çeken personeli, hizmet içinde yetiştirme zorunluluğu, gün geçtikçe artmaktadır(11).

İşbaşında ve iş yaptırılarak yetiştirilen personel, ortaya çıkan veya alışlagelenin dışındaki bir olayın çözümünde ve yeni bir işin yapılmasında, güçlük ve başarısızlıklarla karşılaştığında, hizmetiçi eğitim ihtiyacı ortaya çıkar.

Bu başlık altında, hizmetiçi eğitimi gerektiren nedenler, dört grup halinde anlatılacaktır.

A. KANUNİ ZORUNLULUK

Bazı kanuni nedenler, kurumlarda hizmetiçi eğitimi zorunlu kılmıştır. Sanayi işletmelerinin kaliteli işçi ihtiyaçlarının karşılanması, işçinin işe uyumunun sağlanması ve verimin arttırılması gibi beklentilerden dolayı, hizmetiçi eğitimin bir kanuna bağlanması gerekli görülmüştür. Öte yandan, devlet memurlarının hizmet içinde yetiştirilmelerini sağlamak,

(11) TAYMAZ, Haydar: a.g.e., s.7

verimliliklerini arttırmak ve daha üst görevlere hazırlamak amacıyla da hizmetiçi eğitimin yapılması, kanuni olarak zorunlu görülmüştür.

Aşağıda, hizmetiçi eğitimi zorunlu kılan bazı kanunlara yer verilmiştir.

1. 3457 Sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun: 1938 yılında çıkarılan bu kanun, sanayi işletmelerinin vasıflı işçi ihtiyacını karşılamak, işçinin işe uyumunu sağlamak ve verimini arttırmak amacıyla düzenlenecek hizmetiçi eğitim kurslarının esaslarını belirlemektedir.

Bu kanuna dayanılarak, 6.5.1939 gün ve 2/10913 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konan Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılması Hakkında Nizamname'nin, 1. maddesindeki, "bürolarda çalışan memurlar hariç olmak üzere, bir senede çalıştırdığı işçi ve müstahdemler sayısının gündelik vasatı yüzden fazla olan maden ocakları ve sınai müesseseler, bu nizamname ile tesbit edilen esaslara göre mesleki kurslar açmakla mükelleftirler" ve 2. maddesindeki, "işçi sayısı, 1. maddede gösterilen miktardan aşağı olsa bile, aynı sınıdan birkaç müessesesi olanlar da mesleki kurslar açmaya mecburdurlar" hükümleri uyarınca, hizmetiçi eğitimin işçilere yaptırılması öngörülmektedir.

2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu: Bu kanunun yedinci kısmı, "Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi" başlığını taşır. Burada, kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirmesi konusu düzenlenmiştir. Bu kısımdaki 214. madde, devlet memurları

rının yetiştirilmelerini sağlamak, verimliliğini arttırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmetçi eğitimin, Devlet Personel Dairesi tarafından, ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler çerçevesinde yürütülmesini; 215. madde, her kurumda yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli bir eğitim birimi kurulmasını; 216. madde, kurumların kendi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim merkezleri açabileceklerini; 217. madde, Devlet Memurları Eğitim Genel Planı yapılmasını; 218. madde ise, yurtdışında yetiştirmeyi hükme bağlamaktadır. Kısaca, devlet memurlarının kurumsal ve kurumlararası eğitim birimlerinde yetiştirilmeleri, kanuni bir yükümlülük niteliğindedir, Kanun koyucu, aynı zamanda eğitim faaliyetlerinin, kurumlardaki eğitim birimlerinde değerlendirilmesini, yani bu faaliyetlerin amacına ulaşma derecesinin ortaya konulmasını da öngörmektedir(12).

B. HİZMETİÇİ EĞİTİMİN YARARLARI

Hizmetiçi eğitimi gerektiren en büyük sebeplerden biri de, bundan, büyük ve çeşitli faydaların sağlanacağı beklentisidir. Bu sebepten kurumlar, personelini eğitmek ihtiyacını hissederler.

(12) CANMAN, Doğan: "Türkiye'de Kalkınma Gereklerine Uygun Olarak Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi", A.İ.D., C.11, S.3, Eylül-1978, s.11

Hizmetiçi eğitimin yararlarını tek tek tesbit etmek oldukça güçtür. Çünkü, çok sayıda ve çeşitli yararları var. İşte, bu yararların elde edilmesi de, etkili bir eğitim ve yönetim politikasının izlenmesi ile mümkün olur. Eğitim, prensiplerine uyulduğu ve planlı bir şekilde yürütüldüğü takdirde, sevk ve idare problemlerinden önemli bir kısmını çözümleyebilir(13).

Hizmetiçi eğitimin yararlarını yönetici, kurum, personel ve toplum açısından düşünmek mümkündür.

1. Yönetici Açısından Yararları

- a) Yetişmiş personel daha az kusur işleyeceğinden, yöneticiye denetim kolaylığı sağlar.
- b) Verim ve dolayısıyla moral yüksek olacağından, huzurlu çalışılır.
- c) Yönetici, güçlüklerle karşılaşmadan, temel problemlerin halli için zamanını ve masaisini kullanır(14).

2. Kurumsal yararları

- a) Üretimdeki kusurları azaltır. Kaliteyi ve verimliliği yükseltir.
- b) Üretim yöntemlerinin geliştirilmesi sağlanır.
- c) Bakım, onarım giderleri, gereksiz harcamalar ve iş kazalarını azaltır, iş güvenliğini sağlar.
- d) Kurum, hizmet ettiği toplumda saygınlık kazanır.

(13) TANYELİ, Halit: a.g.e., s.15

(14) TORTOP, Nuri: a.g.e., s191

e) Kurumda, iletişim ve koordinasyonun kurulmasını sağlar.

f) İlişkiler olumlu yönde gelişir ve disiplinsizlik hareketleri azalır.

g) İş gücü dönüşüm oranı ve iş gücü devrini azaltır.

3. Kişisel Yararları

a) Personelin güven duygusu gelişir, morali yükselir ve huzurlu çalışması sağlanır.

b) Personele yükselme imkanı sağlar.

c) Personele yüksek iş tatmini sağlar.

d) Kurumda kişilerarası ilişkiler gelişir, iş arkadaşları arasında iletişim kolaylaşır.

e) Personelin işe karşı ilgisi artar.

f) Personel, yeniliklere ve gelişmelere çabuk uyum sağlar.

4. Toplumsal Yararları: Bu konuda eğitilip, en iyi şekilde çalışması sağlanan personel kurumuna; kurum da hizmet verdiği topluma faydalı mal ve hizmetler üreteceğinden dolayı, eğitimin toplumsal bir yararının sözkonusu olacağından da bahsedebiliriz. Zira kişinin eğitim düzeyi, toplumun eğitim düzeyini yükseltir. Toplumun eğitim düzeyi de, tüm toplumun olaylardan haberdar olmasını, piyasa fırsatlarını görmesini ve tutum konusunda farklı davranışlarda bulunmasını sağlar(15).

(15) PEKER, Mümtaz: "Türkiye'de Eğitim-Doğurganlık İlişkisi",

C. HİZMETİÇİ EĞİTİMİ GEREKTİREN DİĞER NEDENLER

Hizmetiçi eğitimi gerektiren daha birçok neden vardır. Ancak, daha fazla tasnife girmeden, diğer nedenleri burada maddeler halinde sıralamak istiyoruz:

1. Yeni donatım ve tekniklerin konulması ve uygulanmasının yeni ve gelişmiş becerilere ihtiyaç göstermesi.
2. Çalışma şartlarında meydana gelebilecek değişiklikler.
3. Performans düşüklüğünün görülmesi.
4. Personelin transfer, yükselme ve ilerleme durumlarının ortaya çıkması.
5. Üretilen mal veya hizmetin nicelik veya nitelik itibarıyla değişiklik göstermesi.
6. Personel arasında sosyal uyumsuzluk ve çatışmaların görülmesi, disiplin cezalarının artması ve personel hareketliliğinin (yer değiştirme ve ayrılmaların) baş göstermesi.
7. Kurumda iletişim, işbirliği ve koordinasyon gibi konularda aksamaların meydana gelmesi.

D. SINIRLAYICI UNSURLAR

Hizmetiçi eğitimin gerekliliğini ortaya koyan nedenlerle birlikte, bunu engelleyecek ve sınırlandıracak unsurları da dikkatten uzak tutmamak gerekir. Bunlar da bilinerek, hizmetiçi eğitime karar verilmelidir.

Hizmetiçi eğitimin amacı, kurum ve kurumda çalışan personele çeşitli yararlar sağlamaktır. Ancak tüm problemlerin

eğitimle çözümlenebileceğini söylemek hatalı olur. Onun için, bir yarar sağlayalım derken, aksine sonuçlara sebep olmamak gerekir. Zira, eğitimin her derde deva olduğunu düşünmenin ve karşımıza çıkan her problemin eğitimle çözümlenebileceğini ummanın hatalı ve eğitime zararlı bir tutum olduğu unutulmalıdır. Eğitime inanmak başka, ona körü körüne angaje olmak başka şeydir(16).

Bu nedenle, bir eğitim programı hazırlanırken, eğitimi sınırlayan ve hedefe ulaşmayı engelleyen şu dahili ve harici unsurları gözönünde bulundurmak gerekir:

1. Amaçlar belirlenmeden yapılmak istenen hizmetiçi eğitim.
2. Kurumdaki teşkilatın organizasyon bozuklukları.
3. Kurumda çalışan personelin amaç ve ihtiyaçları gözönünde bulundurulmadan yapılan hizmetiçi eğitim.
4. Verilmek istenen hizmetiçi eğitimin, kurumda çalışan personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun olmaması.
5. Hatalı bir personel politikası.
6. Gerekli yöntem ve araçların sağlanmaması ve personelin belli bir potansiyele sahip olmaması.
7. Yönetici kadronun, hizmetiçi eğitimin önemini kavrayamaması.
8. Programın uygulanmasında görev alan eğitici personelin yetersiz olması(17).

(16) TANYELİ, Halit: a.g.e., s. 17

(17) TAYMAZ, Haydar: a.g.e., s. 17

III. HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİ

Süreç kavramı, bir işin başından sonuna kadarki aşamalarının tümünü birden ifade eder. Hizmetiçi eğitim süreci de, başlıca altı aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar sırası ile, hizmetiçi eğitim ihtiyacının tesbiti, hizmetiçi eğitim politikasının belirlenmesi, planlama, programlama, uygulama ve denetim ve değerlendirme aşamalarıdır. Burada, bu aşamalar, tek tek incelenecektir.

A. HİZMETİÇİ EĞİTİM İHTİYACININ TESBİTİ

Hizmetiçi eğitim sürecinde yapılacak ilk iş, hizmetiçi eğitim ihtiyacını tesbit etmektir. Bunun için, araştırmalar yapılır. Araştırmalar sonucu, personel ihtiyacı ortaya çıkarılır. Hizmetiçi eğitim ihtiyacı, yapılmakta olan işin gerektirdiği yeterlilikler, bilgi, beceri ve tutum ile, personelin sahip olduğu yeterlilikler, bilgi, beceri ve tutumlar arasındaki olumsuz farktır. Bu olumsuz farka, "eğitim açığı" denilmektedir. Bu açığı, şu şekilde formüle edebiliriz:

$$\begin{array}{ccc} \text{A} & & \text{B} & & \text{C} \\ \boxed{\text{İşin gerektirdiği nitelikler, bilgi beceri ve tutumlar}} & - & \boxed{\text{Personelin sahip olduğu nitelikler, bilgi, beceri ve tutumlar}} & = & \boxed{\text{Personele kazandırılması gereken nitelikler, bilgi, beceri tutumlar (eğitim açığı)}} \end{array}$$

A=B veya A<B (yani personelin sahip olduğu nitelikler, bilgi, beceri ve tutumlar fazla) ise, her iki durumda da hizmetiçi eğitime ihtiyaç yok demektir.

A>B ise, personelin sahip olduğu nitelikler, bilgi, be-

ceri ve tutumlar, işin gerektirdiği nitelikler, bilgi, beceri ve tutumlardan az demektir. Bu durumda, hizmetiçi eğitim açığı, belirgin olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde, personelin eğitilmesi gerekir.

Kurumlarda, hizmetiçi eğitim ihtiyacı, bazen açık bir şekilde görülebilirken, bazan görülmeyebilir. Görülebilen hizmetiçi eğitim ihtiyacının tesbiti kolaydır. Daha doğrusu, zaten bunun tesbit edilmesi diye bir olay sözkonusu olamaz. Ancak, açıkça görülemeyen hizmetiçi eğitim ihtiyacının tesbiti, aksine çok zordur. Bunun için, iyi bir eğitim araştırması yapmak gerekir.

B. HİZMETİÇİ EĞİTİM POLİTİKASININ BELİRLENMESİ

Hizmetiçi eğitim, kurumların amaçlarına ulaşmalarında en etkili araçlardan biridir. Hizmetiçi eğitimden beklenen neticelerin alınması ise, iyi ve etkili bir hizmetiçi eğitim politikasının varlığına bağlıdır. Bu da, "genel" bir eğitim politikasının varlığına bağlıdır. Zira, hizmetiçi eğitim, genel eğitimin bir dilimini oluşturur. Eğitim politikası, eğitimle gerçekleştirilecek amaçlar veya varılacak hedeflerin ve eğitimden sorumlu kişi veya birimlerin belirlenmesi olayı olarak tanımlanabilir(18).

Eğitim politikasının, kurumun genel politika ve amaçları doğrultusunda belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü, eğitim politikası, genel olarak gerçekleştirilmek istenen amaçlarla, bu amaçların gerçekleştirilmesinde izlenecek yolları ifade eder.

(18) KALKANDELEN, A. Hayrettin: Sınav ve Kamusal Kuruluşlarda Sevk ve İdare, Ankara, 1978 s.164

Hizmetiçi eğitim ihtiyacı ortaya çıktıktan ve bu ihtiyaç tesbit edildikten sonra, yapılacak eğitimin plan ve programlarına, bu politika rehberlik edecektir. Yani, planlama ve programlama safhalarından önce, hizmetiçi eğitim politikasının belirlenmesi lazım. Böylece zaman, işgücü ve para israfına meydan vermeden, eğitim faaliyetlerinde tutarlı ve genel bir yol izlenecektir.

Her kurum, kendisine göre bir eğitim politikası belirlemelidir. Ancak eğitim politikasının belirlenmesinde bazı sorulara da cevap vermek gerekir. Bu sorulardan bazıları şunlardır(19):

1. Eğitimle neyin başarılacağı sanılıyor?
2. Eğitim faaliyetlerinden kim ve hangi birim sorumlu olacaktır?
3. Hangi eğitim yöntemleri kullanılacaktır?
4. Eğitim nerede ve nasıl yapılacaktır?
5. Eğitim ile ne gibi öncelikler sözkonusu olacaktır?
6. Eğitime katılan personele herhangi bir ücret ödenecek mi, ödenecekse ne kadar ödenecektir?
7. Eğitim sürekli mi, yoksa geçici mi olacaktır?
8. Eğitimde, öğretim kurumları, kamu kuruluşları, sendikalar gibi kurumlardan yararlanılacak mıdır?
9. Eğitim ile kurumun diğer politikaları arasında nasıl bir ilişki kurulacaktır?

Eğitim politikalarının, yazılı olmaları gerekir. Böylece, o teşkilattaki bütün görevliler, bu konuda rahatlıkla

(19) AŞKUN, İnal Cem: İşgören, E.İ.T.İ.A., Eskişehir, 1978, s.435

bilgi sahibi olabilecektir.

Eğitim politikasının belirlenmesinde, eğitimde gerçekleştirilecek amaçlar veya varılacak hedeflerin belirlenmesi için, eğitimle ilgili çalışmalar sonunda varmak istediğimiz nokta ile, bulunulan yerin açık bir şekilde tesbit edilmesi gerekir. Böylece, eğitim sonrası başarı oranının değerlendirilmesi mümkün olacaktır. Bu amaç ve hedefler, rakamlarla da tesbit edilmelidir. Mesela, personel sayısında % 5 azaltma, yeni makina ve tehzizatın üretime konulması ve üretimde % 15 artış sağlanması, yeni yönetim tekniklerinin kullanılması ve işlerin basitleştirilmesi sonucunda, giderlerde % 10 oranında eksiltmenin gerçekleştirilmesi, haberleşmedeki ve yetki dağılımındaki aksamaların giderilmesi gibi meseleler de eğitim sonucu çözümlenecektir.

Bir kurumda eğitim sonunda, dışardan çözüm bulmak g ve genellikle imkansızdır. Bu nedenle her kurum, hizmetiçi eğitim çalışmalarının amacına ulaşmasına yardımcı olacak ve temel belge niteliğini taşıyacak şekilde bir hizmetiçi eğitim politikası tesbit etmelidir.

C. PLANLAMA

Hizmetiçi eğitim sürecinde, politikanın belirlenmesinden sonra yapılacak iş, hizmetiçi eğitim planının yapılmasıdır. "Planlama", çeşitli şekillerde tanımlanmıştır; ancak bu tanımların ortak bir yönü vardır. O da, amaca ulaşmak için planın nazırlanmış olmasıdır.

Bir tanıma göre, planlama; belirli amaçlara ulaşmak için, gelecekte uygulanacak bir dizi kararları hazırlamaktan oluşan bir süreçtir(20). Bu süreçte, kurumdaki personelin eğitimi konusunda geleceğe yönelik hareket tarzları tesbit edilir.

Eğitim politikasının belirli unsurları vardır. Bunlar; eğitim politikası, eğitim öncelikleri ve eğitim bütçesidir.

Eğitim politikasının, eğitimle gerçekleştirilecek amaçlar veya varılacak hedeflerin ve eğitimden sorumlu kişi veya birimlerin belirlenmesi anlamına geldiğini yukarıda açıklamıştık.

Eğitim önceliklerini de şöyle açıklayabiliriz: Bilindiği gibi bir kurumda giderilecek ihtiyaçlar, genellikle çok; fakat bunların giderilmesinde kullanılabilen imkanlar az ve sınırlıdır. Bu nedenle, tüm ihtiyaçların giderilmesi mümkün olmadığından, bunları belli bir sıraya koymak gerekir. İşte bu nedenle, önce hangi tür eğitime öncelik verilecektir? Eğitim için hangi personel kümesi seçilecektir? Bu soruları tesbit etmek gerekir. İyi bir eğitim araştırması ile bu mesele halledilebilir.

Eğitim bütçesi ise, eğitim faaliyetlerine yapılan giderler ile, bu giderlerin kaynaklarının, kurumun politikasına uygun olarak belirlenmesi ve temin edilmesini ifade etmektedir.

(20) ADEN, Mahmut: Eğitim Programlanması, A.Ü.E.F., Ankara, 1976, s.6

D. PROĞRAMLAMA

Planlamadan sonra ulaşılacak safha, hizmetiçi eğitim proğramının hazırlanması safhasıdır. Eğitim proğramlarının hazırlanmasında, eğitimin amacı, proğrama katılacak personel, eğitim konuları, eğitim konularının zamanlandırılması, proğramın uygulanacağı yer, proğramda kullanılacak araç ve gereçler gibi işler, temel unsurlar olarak kabul edilmelidir(21).

Bu proğramlar, kısa, uzun veya orta vadeli olabilirler.

E. UYGULAMA

Eğitimin fiili aşaması olarak kabul edilen eğitim proğramlarının uygulanmasının, eğitim faaliyetleri içindeki yeri son derece önemlidir. Artık her türlü araştırmalar tamamlanmış, hizmetiçi eğitim ihtiyacının olduğu tesbit edilmiş, hizmetiçi eğitim politikası belirlenmiş, plan ve çeşitli proğramlar hazırlanmış ve yatırımlar yapılmıştır. Bu aşamada, proğramlarla ongörölmüş tüm kaynaklar, belli amaçları gerçekleştirmek ve belli hedeflere ulaşmak üzere harekete geçirilmiştir.

Hizmetiçi eğitimin hedeflerine ulaşabilmesi için, eğitici ve yöneticilerin, hazırlanan proğramları titizlikle uygulamaya koymaları gerekir.

F. DENETİM VE DEĞERLENDİRME

Hizmetiçi eğitimin son aşaması, denetim ve değerlendir-

(21) KALKANDELEN, A. Hayrettin: a.g.e., s.165

medir. Bu aşama, "eğitim ve öğretimin etkinlik derecesini tayin ederek, amaçlara ulaşma durumunu ve sarfedilen çaba ile paranın israf edilip edilmediğini saptayan bir süreçtir"(22).

Kişinin, eğitim sonucu artan ve gelişen performansının, bağlı olduğu kuruma sağlamış olduğu finansal yarar, eğitimin giderleri ile karşılaştırılarak, bir değerlendirme yapılır. Başka bir deyişle, eğitimin amacına ulaşp ulaşmadığı ölçülür. Hizmetiçi eğitimi zorunlu kılan mevzuat hükümleri, bunun değerlendirilmesini de hüküm altına almıştır.

Hizmetiçi eğitimin son aşaması olan denetim ve değerlendirmenin amacı, uygulamanın başarı derecesi ile ilgili olarak verilecek hükümlerin, tarafsız ve sağlam olmasını sağlamaktır. Bu yargılar, bir övgü veya yerme olarak değil, devam edecek çalışmaların daha verimli bir hale getirilmesi için yapılır(23).

Eğitimdeki değerlendirmeler; yapıldığı zaman ve değerlendirilen kişiler bakımından, şu şekilde çeşitlilik göstermektedir:

1. Yapılış Zamanları Bakımından Değerlendirme
 - a)Uygulama öncesinde değerlendirme.
 - b)Uygulama sırasında değerlendirme.
 - c)Uygulama sonunda değerlendirme.
 - d)İzleme aşamasında değerlendirme.

(22) ERTÜRK, Selahattin:Eğitimde Program Geliştirme, H.Ü. Basımevi, Ankara, 1972, s.51

(23) BURSALIOĞLU, Ziya:Eğitim İdaresi, Ankara, 1967, s.50

2. Eğitime Katılanlar Bakımından Değerlendirme

- a) Tepkilerin (reaksiyonların) değerlendirilmesi.
- b) Öğrenmenin değerlendirilmesi.
- c) Becerinin değerlendirilmesi.
- d) Davranışın değerlendirilmesi.
- e) Başarı derecesinin değerlendirilmesi.

3. Eğitim Programlarının Gelişim Aşamaları Bakımından Değerlendirme

- a) Eğitimin, programların amaçlarına uygunluğunun değerlendirilmesi.
- b) Eğitim programının uygulanış durumunun değerlendirilmesi.
- c) Eğitime katılanlardan beklenen değişikliklerin değerlendirilmesi.
- d) Eğitime katılanların, kurumlarına ilişkin problemlerinin çözümünde getirebildikleri kolaylık ve başarının değerlendirilmesi(24).

IV. HİZMETİÇİ EĞİTİM TEKNİKLERİ

A. İŞBAŞINDA EĞİTİM

İşbaşında uygulanan eğitim, kişiye görevini yaparken verilen eğitimidir. Personel, bir yandan işini yapar, bir yandan da öğrenir. Özellikle, işe yeni alınan personel için uygulanan bu eğitim, personelin, kullanacağı makina ve malzemeye alışması bakımından önemlidir.

(24) KALKANDELEN, A. Hayrettin: a.g.e., s.167

İşbaşında eğitim, nisbeten daha az özel dikkat gerektirir ve personel öğrenirken, üreticiliği devam eder. Diğer yandan, eğitim standardizasyonu ve dolayısıyla standart bir işgücü elde etmek mümkün olacaktır. Dahası, eğitim esnasında, özel bir öğreticiye gerek bulunmadığından, eğitim çok ucuza mal edilmiş olur. Kısaca, işbaşında eğitimle, personel hem çalışır, hem kazanır ve hem de öğrenir(25).

Çeşitli tekniklerle yapılabilen işbaşında eğitimin, kendine göre birtakım yarar ve sakıncaları vardır

1. İşbaşında Eğitimin Yarar ve Sakıncaları

a) Yararlı Yönleri

aa) Daha az giderle gerçekleştirilir ve eğitim sırasında, belli bir miktar ürün bile elde edilir. Eğitim araç ve gereçlerine ayrıca yatırım yapılmaz; yol, yiyecek ve benzeri masraflar ortaya çıkmaz.

bb) Öğrenmede, adaptasyon (uyarlama) problemleri ortaya çıkmaz, yani kişi başka yerde öğrendiğini, gerçek duruma uyarlarken, taklitçilikten kaçınır.

cc) Eğitim, gerçek çalışma şartları ile birlikte olduğundan, uyum sağlayamama gibi bir problem sözkonusu olamaz.

dd) Öğretilen şeyleri hemen uygulama imkanı ve fırsatı vardır. Bu yüzden, personel öğrendiğini hemen orada uygulamaya koyacaktır(26).

(25) BİNGÖL, Dursun: Personel Yönetimi, Ders Notları, Erzurum, 1985, s.160

(26) TUTUM, Cahit: Personel Yönetimi, TODAİE, Ankara, 1979, s.127

b) Sakıncalı Yönleri

aa) İşbaşında eğitim veren kişi, iyi ve gerçek bir eğitici olmayabilir; bu yüzden personel için gerekli olan bilgiler, eksik verilecektir. Personel de, istenilen eğitimi alamayacaktır.

bb) İşbaşında eğitim, sabit teknoloji teknikleri ile yapılacağı için, gelişen yeni teknolojiden habersiz bir eğitim olacaktır. Makina ve techizat kaybına neden olur, ki bu da, sözkonusu kurumun faaliyetlerinin, işbaşında eğitim nedeniyle aksamasıdır. Yapılması gereken işler, eğitim uygulaması nedeniyle zamanında yapılamayacaktır.

cc) İş şartları, (toz, toprak, pislik gibi) olumlu bir eğitim ortaya koymayı engeller. Eğer iş yeri bir atelye ise, ve eğitim de burada yapılıyorsa, personel, eğitim sırasında atelyenin durumundan etkilenecektir.

2. İşbaşında Eğitim Teknikleri

a) Dört Safha Yöntemi İle İşbaşında Eğitim: Bu yöntem göre personel, işini amir nezaretinde yaparak öğrenir. Burada eğitilen personel, işinin başında ve en yakın amirinin gözetimindedir. Bu bakımdan, amirin yetenek ve isteği, eğitimin etkinliğinde önemli rol oynar.

Bu yöntem, adından da anlaşılabilceği gibi, dört safhadan meydana gelmektedir:

aa) BİRİNCİ SAFHA: Personeli Öğrenmeye Hazırlamak: Bu safhada, öncelikle, eğitime tabi tutulacak personel rahatlatılır ve eğitici durumunda olan kişi, dostça bir tavır takınır. Personele, işin mahiyeti anlatılır ve iş hakkında bildikleri

belirlenir. Diğer yandan, öğrenmeye teşvik edilir ve ilgisi uyandırılır.

bb) İKİNCİ SAFHA: İşlemleri Göstermek: Bu safhada eğitimci, personele işin işlemlerini kademe kademe gösterir ve aynı zamanda yapılan işlemleri anlatır. Bu noktada, eğitimcinin dikkat etmesi gereken önemli bazı hususlar vardır. Bunlar, işin işlemlerini açıklarken, acele etmemek, her bir işlemi karıştırmamak, bir işin birkaç şekilde ifa edilmesi sözkonusu ise, bu usullerden sadece birisini ve en basit olanını göstermek, eğitime yabancı olan teknikleri kullanmamak, özellikle işin tehlikeli yönleri üzerinde durmak ve öğrencilere soru sorma fırsatı tanımaktır.

cc) ÜÇÜNCÜ SAFHA: İş yaptırmak: Bu safhada, personelin işi bizzat yapması sağlanarak, onun işi yapabilmesi yeteneği denenir. Buna göre, işin her bir işlemi, önce eğitimciler tarafından nasıl yapılacağı gösterilir, daha sonra personele yaptırılarak, işin tümü öğretilinceye kadar eğitim sürdürülür.

Yine bu safhada, gözönünde bulundurulması gereken bazı hususlar vardır. Öğretimde, işin işlemlerinin kolayından başlayıp, zor olanına doğru gitmeli. Deneme sırasında, personelin hatalarını düzeltirken, sabırlı davranmak ve bu konuda da sorular sorulmasını teşvik etmek gerekir.

dd) DÖRDÜNCÜ SAFHA: Kontrol ve İzleme: Bu safha, personelin izlenmesi ve kontrol edilmesi safhasıdır. İş kendi kendine yapar duruma geldikten sonra personeli, bir müddet yakından takip etmek gerekir. Personelin işini nasıl yaptığı gözlenerek, onun eksik tarafları tesbit edilmelidir.

Bu noktada da, personelin güven duygusu güçlendirilerek, soru sormaya teşvik edilmeli, hataları usulüne uygun bir şekilde bildirilerek, kontrol ve izleme işi, kötü gösterilmemelidir.

b) İş Rotasyonu: Görev değiştirme olarak da adlandırılan rotasyon, kişinin önceden belirlenmiş bir plana göre belirli görevlerde çalıştırılması tekniğidir(27). Başka bir deyişle, personele, kurum içerisinde planlı bir şekilde çeşitli işlerde çalıştırılarak, deneyim ve maharet kazandırılır.

Bu tür eğitimle personel, çalıştığı kurumda bir çok görevi yerine getirebilecek şekilde yetiştirildiğinden, iş bunalımı önlenir, üst kademeye yardımcı kadro hazırlanmış olur, rastlantı sonucu mesleğe girmiş olanların yeteneklerine en uygun olan işi belirleme imkanı elde edilir.

c) Stajiyerlik ve İdareciye Yardımcılık: Stajiyerlik ve idareciye yardımcılıkta, eğitilecek kişi, bir birim başkanını olarak, veya bir birim başkanına yardımcı olarak bir işe atanır. Bu pozisyonda yetişmesi ve gelişmesi istenen personel, başkan yardımcısı olarak, yöneticinin araştırma ve incelemelerine yardım eder, haberleşmesini düzenler ve birimin bir çok problemini yakından tanıma fırsatını elde eder.

d) Stratejik İşlerin Kullanılması Veya Kilit İşlerden Yararlanma: Bazı kurumlar, elemanlarını yetiştirmek, bazı yetenek ve becerilerini geliştirmek amacıyla, bazı stratejik, ya da kilit işlerden yararlanmaktadır. Böylece, eğitilenlerin, işbaşında işlerini bizzat yaparak öğrenmeleri sağlanmış olur.

Eğitilen kişilerin, yapılması ve başarılması için temel kararları gerektiren, zor problemlerin çözümlenmesine fırsat veren tepe yöneticileri ve kurumun dış çevresiyle teması gerektiren ve başarılması için etkin bir liderliğin gerekli olduğu işlerde vizyat çalıştırılıp, yetiştirilmeleri sağlanmış olur(28).

B. İŞDIŞINDA EĞİTİM

İşdışında eğitim, kişiye günlük işlerinin dışında verilen eğitimidir. İşdışında eğitim, çoğu kez yanlış anlaşılmalıdır. "İşdışında" denilince, akla ilk gelen, kurum dışında düzenlenen eğitim programlarıdır. Aslında, "işdışında eğitim" kavramı, yalnız kurum dışında değil, kurum içinde düzenlenen eğitim programlarını da içine alır. "İşdışında" denilmesinin sebebi, bu tür eğitimin, günlük işlerin dışında yürütülmüş olmasıdır. Kurum dışında yapılması şeklinde anlaşılmamalıdır(29).

Bu tür eğitim, hızla öğrenmeyi hedef alan kısa bir kurs şeklinde olabileceği gibi, bir kaç hafta, ya da bir kaç ay süren yoğun bir öğretim şeklinde de uygulanabilir.

Başlıca yedi ayrı teknikte verilebilen işdışında eğitimin de birtakım yarar ve sakıncalarından söz etmek mümkündür.

1. İşdışında Eğitimin Yarar ve Sakıncaları

a) Yararlı Yönleri

aa) Uzman bir eğitimci tarafından yapıldığı için, e-

(28) BİNGÖL, Dursun: a.g.e., s.127

(29) TUTUM, Cahit : a.g.e., s.128

ğitim daha nitelikli ve arzu edilen bir seviyede olur.

bb) Özel eğitim araçları geliştirilip, kullanma imkanı da vardır. Şöyle ki; eğitime katılan personel, eğitim sırasında yeni eğitim araçlarını geliştirebilir; bu da, eğitimin ilgi alanını geliştirecek ve eğitime katılacak personeli heveslendirecektir.

cc) Aday, işin zor yönlerini ayrıntılı bir şekilde öğrenecektir. Personel, işinin önemli yönlerini eğitim sırasında daha iyi kavrayacaktır.

dd) Gereksiz ve yararsız mal veya hizmet üretimi olmayacak, böylece maliyet düşecektir.

ee) Eğitim maliyeti daha kolay hesaplanır, çünkü eğitimden önce planlama yapılmış, eğitim için giderler hesaplanmıştıdır.

b) Sakıncalı Yönleri

aa) Eğitim araç ve gereçlerinden, gerçek eğitime geçişlerde, adaylar çoğu kez uygulama güçlükleri ile karşılaşırırlar.

bb) Eğitim programlarında, yeteri kadar aday yer almazsa, sözkonusu programın maliyeti yükselir. Yani, eğitim programlarına yeterli miktarda personelin katılması gerekir. Şayet eğitime az personel katılırsa, kişi başına düşen eğitim giderleri çok olacaktır. Böylece, maliyet yükselecek ve işdışındaki eğitim pahalı olacaktır.

cc) Eğitim dolayısıyla personelin, çalıştığı birimlerden uzaktaki bir merkeze gidip toplanmaları da ayrıca maddi külfet yükletir ve işin aksamasına yol açar.

İşdışında eğitimin bu sakıncalarını ortadan kaldırmak için, birtakım önlemler ve bu sakıncaları yok edici değişik

hizmetiçi eğitim uygulama yöntemleri düşünülmüştür. Bunlar; gece kursları, Cumartesi ve Pazar günleri kursları, tatil kursları, belirli süreli kurslar, mektupla kurs gibi kurslardır(30).

2. İş dışında Eğitimin Başlıca Teknikleri

a) Programlanmış Eğitim: Kullanılışı, oldukça yeni olan bir eğitim tekniğidir. Bu teknik, çoğu kez mekanik ve elektronik olarak çalıştırılan "öğrenim makineleri" diye tanınan araçlar aracılığı ile kullanılmaktadır(31).

Bu eğitimde, önce eğitilene veya öğrenciye öğretilmesi düşünülen materyalin hazırlanması, sonra bu materyalin alt bölümlere ayrılması, üçüncü olarak da, bu bölümlere ilişkin bilgilerin personelin yararlanmasına sunulduğu yer almaktadır.

Programlanmış eğitim tekniğinin yarar ve sakıncalarını kısaca şu şekilde belirtebiliriz: Eğitici ve öğretmene olan ihtiyacı ortadan kaldırması ve kendi başına eğitimi ve öğrenmeyi, her türlü imkandan yoksun bir yerde bile mümkün kılması, başlıca yararlarındandır.

Bu tekniğin, ancak belli konularda hazırlanabilen programlar aracılığıyla uygulanabilmekte olmasından dolayı, yararlanma imkanının sınırlı kalması ise, başlıca sakıncasıdır. Zira, bu sonucun daha da ucuza elde edilmesi mümkün olabilir.

(30) TORTOP, Nuri: a.g.e.,, ss.191-192

(31) KALKANDELEN, A. Hayrettin: Hizmet İçi Eğitim, Ankara,

b) Gösteri: İş dışında eğitimin ikinci tekniği olan gösteri, bilgilerin uygulanmasını ve bir işin nasıl yapıldığına göstererek öğretmek ve temel işlemleri tanıtmak üzere kullanılan bir yöntemdir(32).

Bu tekniğe göre, verilmek istenen bilgiler veya malzeme, film, fotoğraf, ya da slaytlar aracılığıyla gösterilmeye çalışılır. Mesela, bir işin yapılış tarzı, bir film ile eğitime katılanlara gösterilir, ya da fotoğraflar, slaytlar kullanılırsa ve gösteri sırasında eğitimci de ilave açıklamalarda bulunursa, öğrenme kolaylaştırılmış olur. Diğer yandan, gösterinin sonunda, katılanlara soru sorma fırsatı verilir, sorular cevaplandırılır, ya da gösteri tekrarlanır.

c) Düz Anlatım (Takrir): Yaygın bir şekilde uygulanan eğitim tekniklerinden birisi de, eğitilen kişilerle konuşmanın yapıldığı eğitim yöntemi olan düz anlatımdır. Düz anlatım yöntemi, yetkili bir kimsenin, bir konuyu geniş bir dinleyici grubuna anlatmasıdır. "Takrir" de denilen bu yöntem, genellikle kurum ile ilgili konularda geçerlidir, uygulama ile ilgisi azdır(33).

Bu yöntemde, eğitime katılanların rolü ve katkısı sınırlıdır. Diğer yandan, konuyu iyi bilen bir konferansçı bulmak da her zaman mümkün olmaz. Belli bir süreyi aşan takrirleri dinlemek, personel için sıkıcı olabilir.

Bu yöntemde, belli becerilerin öğretilmesi imkansızdır.

(32) TAYMAZ, Haydar: a.g.e., s.127

(33) TUTUM, Cahit : a.g.e., s.139

Kolaylıkla düzenlenen ve masrafsız olan bir yöntemdir. Özel eğitim araç ve gereçlerine gerek göstermez.

d) Konferans, Panel, Açık Oturum: "Konferans", bir konu üzerinde fikir yürütebilecek kimselerin bir araya gelerek tartışmaları ve ortak bir görüşe varmaya çalışmaları olarak tanımlanabilir(34).

Konferans eğitiminde, iştirakçilerin hepsinin tamamen aşına oldukları bir konunun tartışılması gerekir. Konferansa katılanlar, ortak problemlere ve tecrübelere sahip olmalıdırlar. Gruplar oldukça küçük olduklarından ve çevre, gayri-resmi olduğundan, en iyi sonuçlar elde edilebilir.

"Panel", iki veya üç kişiden oluşan bir grubun, birbiriyle ilişkili konularda kısa açıklamalar yapması, ya da tek bir konuda, değişik görüşleri dile getirmesi yöntemidir. Panel tartışmalarına, dinleyiciler de katılır. Bununla birlikte, dinleyicisiz panel tartışmaları da yapılabilir. Radyo ve Televizyonda "açık oturum" adıyla anılan bazı tartışmalar, buna örnektir. Kısa zamanda, çok sayıda kimseyle ilişki kurabilmesi, değişik kimselere konuşma imkanı vermesi ve değişik görüşlerin ortaya atılmasını mümkün kılması gibi yararları; keza, becerikli bir panel liderine ihtiyaç göstermesi, önceden hazırlanmayı gerektirmesi ve dinleyicilerin katılma imkanlarının sınırlı olması gibi de sakıncalarından bahsedilebilir.

e) Rol Oynama: Rol oynama tekniği, son yıllarda değerli bir araç ve yöntem olarak kabul görmektedir. Esasen bu tek-

nik, bir "taklit oyunu" ile ve bu oyundaki aktörlerin başarısını dikkatli bir şekilde değerlendirerek öğretir. Bu teknik, canlı ve yapıcı olduğu kadar, iyileştiricidir de. Eğlenceli de olduğundan, katılanlar eğitildikleri gibi, aynı zamanda eğlendirilmiş de olurlar. Bu tekniğin, özellikle insan ilişkileri ve halkla ilişkiler tekniklerinin öğretiminde etkili olduğu söylenebilir(35).

f) Örnek Olay Yöntemi: Örnek olay, personelin, önemli bazı kararlara nasıl vardıkları, nasıl uyguladıkları ve belirli problemleri nasıl ele alıp, çözdüklerini anlatan özel bilgilerin incelenmesi tekniğidir(36).

Örnek olay yöntemi, grup tartışma yöntemi gibidir. Programa katılanlar, değişik örnek olayları incelemek ve tartışmak suretiyle, genel ilkelere varırlar. Bu ilkeleri, belli örnek olaylara uygulamaya çalışırlar. Yönetici, sadece bir tartışma lideri durumundadır. İnceleme ve tartışmalarda, yön gösterir. Öğrencilere, kendi vardığı sonuçları zorla kabul ettirmeye kalkmaz ve doğru cevabı iletmez. Tartışmalar, örnek olay çerçevesinde olur.

Örnek olay yöntemi, küçük gruplar için uygun olmasına karşılık, iyi bir yöneticinin bulunmasını gerektirir. Dahası, bunda ortak bir sonuca varmak güç olur, iyi yönetilmez ise, amacından uzaklaşabilir.

(35) TUTUM, Cahit: a.g.e., s.142

(36) TUTUM, Cahit: a.g.e., s.143

g) Duyarlık Eğitimi: İş dışında eğitim konusunda son olarak, duyarlık eğitimi üzerinde duracağız. Duyarlık eğitimi, 1940-1950 yıllarında Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya atılan ve son yıllarda, bir çok ülkede geliştirilerek, çeşitli amaçlarla kullanılan modern bir eğitim tekniğidir(37).

Henüz kesin bir tanımı olmamakla beraber, genellikle, "eğitilenlerin kendileri tarafından geliştirilen tecrübelere dayanan ve onların insancıl ilişkiler alanındaki öğrenimlerini ve yeteneklerini etkilemeyi amaç edinen bir eğitim stratejisi"(38) şeklindeki tanım kabul edilmektedir.

Duyarlık eğitimi, genellikle "laboratuvar" adı verilen merkezlerde ele alındığından, "laboratuvar eğitimi", ya da "insani ilişkiler eğitimi" olarak da ifade edilebilmektedir.

Bu eğitim tekniğinin en büyük niteliği, biçimsel olmayan eğitim grupları etrafında planlanması ve yürütülmesidir. T-Groups (T-Grupları) adı verilen bu eğitim gruplarının, ("T", burada "eğitim" anlamına gelen "Training" kelimesinin ilk harfidir) önceden hazırlanmış, ya da belirlenmiş bir programı, gündemi, tartışma konusu, tartışmalarda uyulması gereken kuralları ve belli liderleri yoktur.

(37) DİCLE, Ülkü-DİCLE, İ. Atilla: "Yöneticilerin Yetiştirilmesinde Duyarlık Eğitimi", A.İ.D., Aralık-1970, C.III, S.4, s.109

(38) DİCLE, Ülkü-DİCLE, İ. Atilla: a.g.e., s.109'dan, Edgar H. Schein-Warren G. Bennis, Personal And Organizational Change Through Groups Methods, New York, John Wiley And Sons, 1965, s.4

Duyarlık eğitiminin özünü, bu T-gruplarının, genellikle 1-3 hafta süren ve iş ve aile çevrelerinden uzak bir sayfeye yerinde yaptıkları oturumlardaki tartışmalar oluşturur. Burada tartışma konusu, grup üyelerinin o anda ortaya çıkan davranışları ve birbirleri üzerindeki etkileridir(39).

T-grubunda kimse lider değildir. Üyeler, hiç bir kimseye ve kurala tabi olmadan, "laboratuvar" adı verilen bir salon-
da toplanır. Kimse ne olacağını bilmez. Bilinen tek şey, orada toplanılmış olması ve bunun dışında gruba hiç bir imkanın sağlanamayacağıdır(40).

Bilhassa yöneticilerin yetiştirilmesinde, duyarlık eğitiminin büyük yeri vardır. Çünkü, bu eğitime genellikle yöneticiler katılır. Zira, "başarılı bir yöneticinin, işinde ve iş dışında iyi ilişkiler kurmak için, duygusal yönden duyarlık kazanması gerekir"(41). Yöneticinin, başkasından nasıl etkilendiğini ve kendisinin başkalarını nasıl etkilediğini iyi bilmesi gerekir. Bu da, yöneticinin bu konuda eğitilmesi gerektiğini ortaya koyar.

Duyarlık eğitimi, yöneticilerde değişmeler, kişiliklerindeki değişmeler ve bunun gibi hususlar için gereken bir eğitimidir. Yöneticiler, bu yol ile, görüş ve davranışlarını,

(39) DİCLE, Ülkü-DİCLE, İ. Atilla: a.g.e., s.112

(40) DİCLE, Ülkü-DİCLE, İ. Atilla: a.g.e., s.112'den, Charles, K. Ferguson, "Management Development In Unstructured Groups", California Management Review, Spring-1958, C.I, No.3, ss.2-4

(41) TORTOP, Nuri: a.g.e., s.217

laboratuvar ortamında teste tabi tutarak, kendileri, başkaları ve grup hakkında yeni şeyler öğrenmiş olurlar. Yöneticileri düşünmeye ve yenilikçi olmaya zorlar. Kurum ile ilgili konularda düzenlenen duyarlık eğitimi, yöneticilerin çalıştıkları yeri daha iyi tanımalarını sağlar. Her yönetici, sahip olduğu yönetim felsefesini, üyesi bulunduğu gruba uygulamak suretiyle, laboratuvar da teste tabi tutabilir(42).

(42) DICLE, Ülkü-Dicle, İ. Atilla: a.g.e. , s.113

İ K İ N C İ B Ö L Ü M

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM

I. EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİMİN TARİHÇESİ

A. DÜNDEN BUGÜNE EMNİYET TEŞKİLATI

1. Cumhuriyetten Önce: Tarihimizde, emniyet ve aşayığı koruma hizmetlerine ve bu hizmetleri görmekle görevli kişi veya kuruluşlara, ilk olarak VIII. yüzyılda rastlanmaktadır. Bu yüzyılda, Oğuz Türklerinde, Timur Tüzükatında ve Uluğ Kanununda Subaşı'lara rastlanmaktadır. "Askeri sevk ve idare eden baş" anlamına gelen Subaşı'lar, Devlet temsilcisi ve toplumun düzenini koruyan büyük komutandı(1).

Türklerin İslamı kabulünden sonra ve Selçuklular zamanında, İl'lerin askeri ve mülki idaresi Subaşı'lar tarafından yürütülmekteydi.

Osmanlı İmparatorluğu zamanında, 1453'te İstanbul'un

(1) VURAL, M. Zeki: Polis Kuruluşu, İstanbul, 1871, s.15

fethine kadar, emniyet ve asayiş işleri, yetki sırasına göre, Padişah, Sadrazam, Subaşı, Yasakçı ve Asesbaşlıları tarafından yürütülmekteydi. Bu tarihten sonra, ilk "polis" teşkilatının kurulduğu 1845 tarihine kadar, İstanbul'da her emniyet ve asayiş faaliyeti için ayrı ayrı kişiler görevlendirilmişken (Subaşı, Yeniçeri Ağası, Kollukçu, Yasakçı, Bostancıbaşı, Cebeci-başı, Böcekçibaşı, Salma Çuhadarı gibi); İl'lerde, Beylerbeyinin emrindeki Sipahiler bu hizmeti görürlerdi(2).

Bu çok başlılıktandır ki, bu dönemde zabıta hizmetlerinde birlik ve koordinasyon sağlanamamıştır(3).

10 Nisan 1845 tarihinde, ilk "Polis Nizamnamesi" yayınlandı. "Polis" adı verilen yeni zabıta teşkilatının görev ve yetkileri, bu nizamnamede gösterilmiştir. Onun için bu gün, Emniyet Teşkilatının "kuruluş günü" olarak kabul edilmektedir(4). Polis denilen bu yeni teşkilatın kuruluş amacı, Bu nizamnamede, "belde güvenliğini sağlamak" olarak belirtilmiştir(5).

Bu tarihten bir sene sonra da (1846), ilk defa bir teşkilatlanmaya gidilerek, "Zaptiye Müşiriyeti" kurulmuş, müteakiben, İstanbul ve Taşra emniyet kuvvetleri, "Zaptiye Alayı"

(2) VURAL, M. Zeki: a.g.e., s. 16

(3) KAYGISIZ, Ali : Türkiye'deki Polis Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Ankara, 1982, s. 4

(4) Cumhuriyetin 50. Yılında Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara 1973, s.8

(5) GÜLMEZ, Mesut: "Polis Örgütünün İlk Kuruluş Belgesi ve Kaynağı", A.İ.D., Aralık-1983, C.16, S.4, s.4

şeklinde teşkilatlanmıştır. Her sancağın da, birer "Tabur" zaptiye askeri mevcut olup, bunlar da "Bölük" düzeninde "Kaza"lara dağılmışlardır(6).

1879 yılında, Zaptiye Müşiriyeti kaldırılarak, yerine polis hizmetlerinden sorumlu, "Zaptiye Nezareti" kurulmuştur. Bu Nezaret, 1909 yılına kadar, bu günkü Emniyet Genel Müdürlüğü'nün görevlerini ifa etmiştir. Zaptiye Nezareti, sadece İstanbul'un güvenlik işlerine bakmak için kurulmuşken, 1885 yılından itibaren, taşrada da kuruluşunu gerçekleştirmiştir(7).

1896 yılında yayınlanan "Asayiş Vezifesiyle Mükellef Olanların Nizamiye ve Jandarma Asakir-i Şahanesiyle, Polis Memurlarının Süret-i Hareketlerine Dair Talimat" ile, yeni düzenlemeler getirilmiş, bilahare, 19 Nisan 1907 yılında, polisin kuruluş ve görevlerini bir metin içinde toplayan "Polis Nizamnamesi" hazırlanmıştır.

23 Temmuz 1908'de Meşrutiyet'in ilanı ile, Zaptiye Nezaretinin etkinliği sona erdirilerek, 1909'da kaldırılmıştır. Bu döneme, Emniyet Teşkilatı literatüründe, "Zaptiye Dönemi" denilmektedir(8).

Bundan sonra, 22 Temmuz 1909 tarihinde çıkarılan "İstanbul Vilayeti ve Emniyet-i Umumiye Müdüriyeti Teşkilatına Dair Kanun" ile, Dahiliye Nezaretine bağlı, Emniyet-i Umumiye Mü-

(6) Cumhuriyetin 60. Yılında Türk Polisi, P.T.G.V.Yayını, Ankara, 1983, s.30

(7) KAYGISIZ, Ali : a.g.e., s.4

(8) VURAL, M. Zeki : a.g.e., s.16

dürlüğü kurularak, Cumhuriyete kadar sürecek olan "Meşrutiyet Devri" başlayacaktı.

1920 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin kurulması ile, Emniyet Teşkilatının yapısında garip bir durum ortaya çıkmıştır. O zaman, iki yıl boyunca, Emniyet Teşkilatı "iki başlı" bir durum arz etmektedir: Birisi İstanbul'daki Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü, ikincisi ise, Ankara'daki Milli Hükümete bağlı Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü. Ancak Milli Mücadelenin kazanılması ile, İstanbul'daki, 1922'de tarihe karışmıştır(9).

Bundan sonra İstanbul'da, Ankara'daki Emniyet-i Umumiye Müdürlüğüne bağlı ve İl teşkilatları düzeyinde İstanbul Polis Müdürlüğü kurulmuştur.

2.Cumhuriyetten Günümüze Kadar Emniyet Teşkilatı: 1924 yılında, Emniyet-i Umumiye Müdürlüğüne bağlı olarak yeni birimler kurularak, Merkez Teşkilatı TABLO-I'deki gibi bir şekil almıştır. Tablodan da görüldüğü gibi, o gün Merkez Teşkilatı, Umum Müdür'den başka, bir Umum Müdür Muavini, üç Şube ile, Evrak Memurluğu ve Polis Mecmuası Müdürlüğünden müteşekkildir.

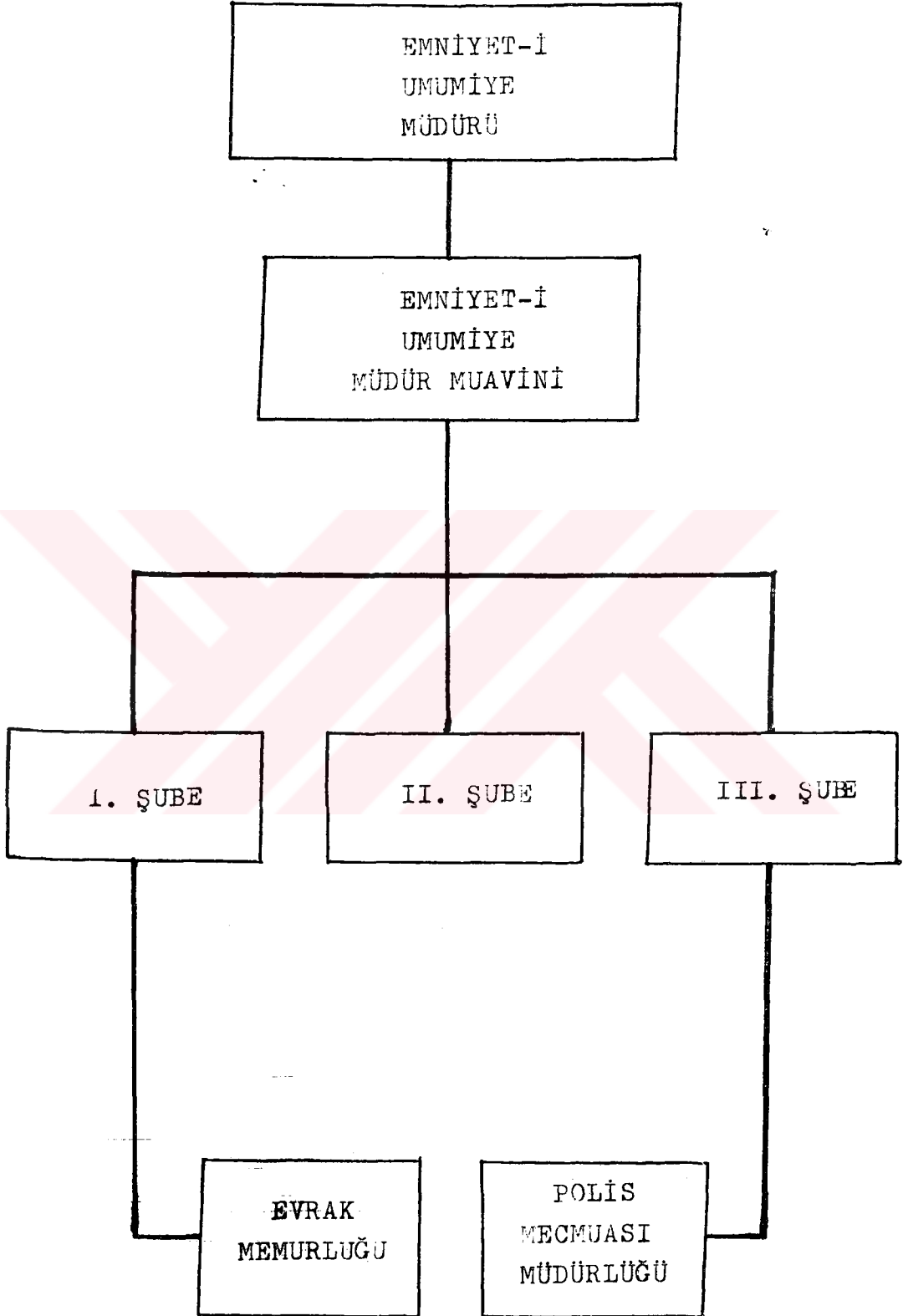
Bundan sonra da, teşkilat sürekli gelişme göstermiş ve bu gelişmelere paralel olarak da, Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü ismi, yerini 1930 yılında Emniyet İşleri Umum Müdürlüğü'ne bırakmıştır(10).

1924 yılında, 2049 Sayılı Polis Kanunu çıkmasına rağmen

(9) VURAL, M. Zeki: a.g.e., s.17

(10) KAYGISIZ, Ali: a.g.e., s.5

TABLO-I. 1924 YILINDAKİ EMNİYET-İ UMUMİYE MÜDÜRLÜĞÜ KURULUŞU



görev ve hizmetler, 1908'de çıkarılan Polis Nizamnamesi çerçevesinde yürütülmüştür. Nihayet, 30 Haziran 1934 tarihinde, uzun yıllar uygulanacak olan 2559 Sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu; 4 Haziran 1937 tarihinde de gelişmelere ayak duramayan 2049 Sayılı Polis Kanunu kaldırılarak, yerine 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu yürürlüğe konmuştur. Bu kanun da, bugüne kadar bir çok değişikliğe uğramıştır(11).

1937 yılında çıkarılan 3201 Sayılı Kanun çerçevesinde Emniyet Teşkilatı, yapı ve fonksiyon itibariyle çok daha geliştirilmiş, çok sayıda yeni birim kurulmuş ve personel sayısı arttırılmıştır. Şubeler, yerini Daire Reisliklerine bırakmış, Genel Müdür Yardımcıları çoğaltılmış, ayrıca Hukuk İşleri Müdürlüğü ve Teftiş Heyeti Reisliği kurulmuştur. Ancak, ilk yıllardaki bu gelişmelerden sonra, 1970 yılına kadar, toplumsal olaylar karşısında, Devlet güvenliğini sağlamak amacıyla 1965 yılında, 654 Sayılı Kanunla "Toplum Zabıtası"nın kurulmasından başka, önemli yeni bir gelişme ve değişme görülmemiştir.

12 Mart 1971 tarihinden sonra, teşkilatın reorganizasyonu yolunda çalışmalar yapılmış, Merkez Teşkilatında, üst düzeyde yeni birimler teşkil edilmiş, Genel Sekreterlik genişçe düzenlenmiş, Genel Müdür Yardımcılarının sayısı altıya çıkarılmış, Daire Başkanlıklarının sayısı, dörtten on altıya çıkarılmıştır. Ancak, yapılan değişikliklerin bir kısmının uygulanamayışı ve bir kısmının da ihtiyaca cevap verememesi üzerine, 1974 yılında teşkilat yapısında yeni değişikliklere başvurulmuştur. Birimlerin birbirleriyle bağlantı durumları ve görev-

(11) Emniyet Teşkilatı Rehberi, Ankara, 1968, s.10

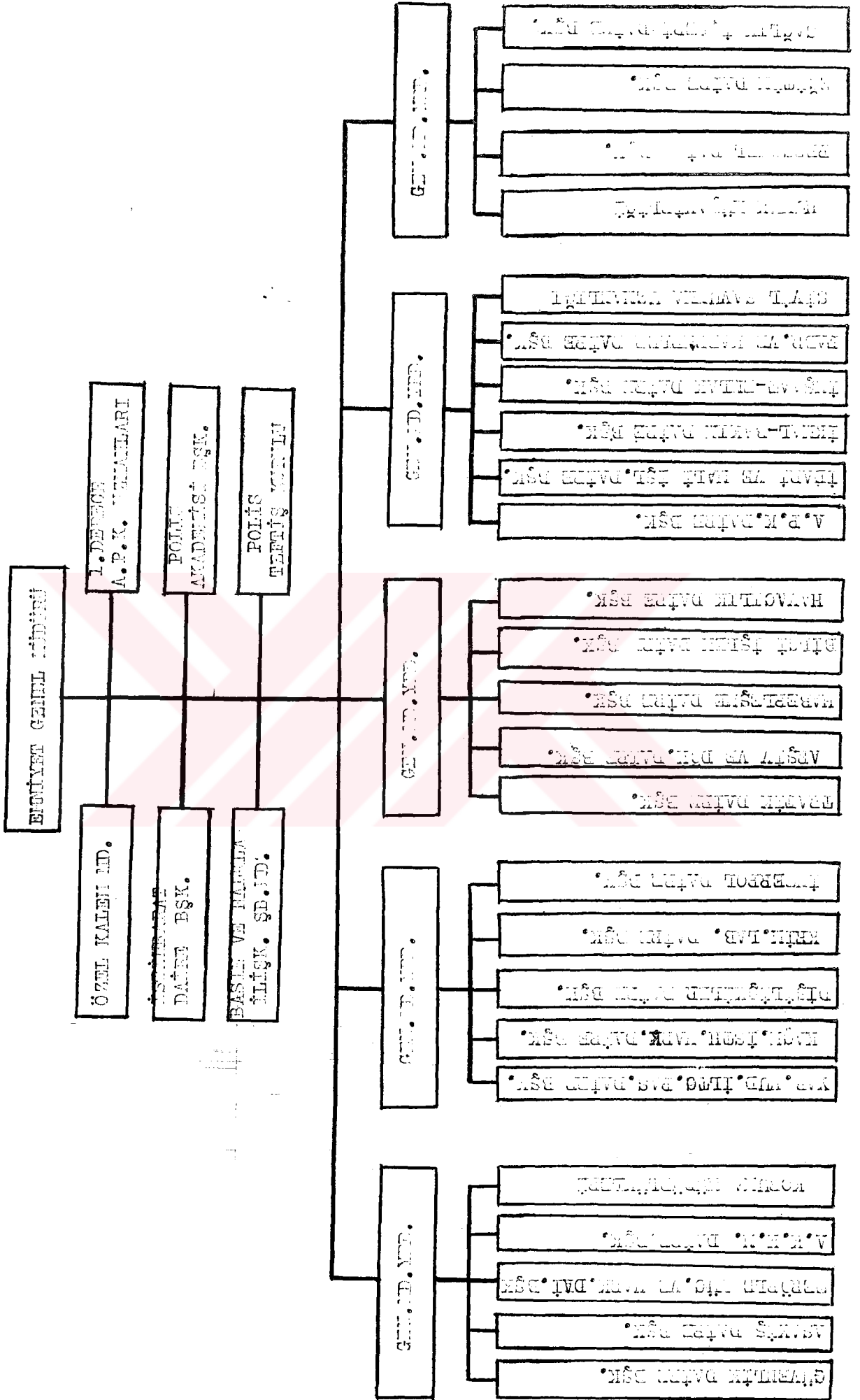
leri yeniden düzenlenmiş ve Daire Başkanlıklarına bağlı çok sayıda "şube" ihdas edilmiştir. Bu teşkilat yapısı, 19.2.1980 gün ve 2261 Sayılı Kanunla, günün şartlarına biraz daha iyi cevap verebilecek hale getirilmiştir.

12 Eylül 1980'den sonra, Emniyet Teşkilatında büyük değişikliklere ve yeniliklere başvurulmuş ve teşkilatın modernizasyonu ve yeniden düzenlenmesi yolunda çalışmalara girişilmiştir. Eksiklik ve boşluk görülen bir çok alanda gerekli mevzuat düzenlemesi yapılmıştır. 1981 yılında hazırlanan ve 1982'de tekrar gözden geçirilerek yürürlüğe konan Emniyet Teşkilatı Malzeme ve Kadro (EM-TMK) Planları ile, Emniyet Teşkilatının Merkez Teşkilatı ve bağlı kuruluşları ile İl ve İlçe birimleri sınıflandırılarak, kuruluş tiplerine göre gerekli kadro ve malzeme tesbit edilmiştir. 1.1.1983 tarihinde çıkarılan 2696 Sayılı Kanunla, Toplum Zabıtasının kaldırılıp, yerine Çevik Kuvvet Şube Müdürlüklerinin kurulması, bu dönemde yapılan büyük ve önemli değişikliklerden biridir(12).

13.12.1983 gün ve 190 Sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile, bu yeni düzenlemeler paralelinde yeniden şekil verilen Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatının mevcut birimleri ve 25.3.1988 tarihinde yapılan değişiklik doğrultusunda birimlerin birbirleriyle olan bağlantılarının son durumları, TABLO-II'de gösterildiği gibidir.

Tablodan da görülebileceği gibi, bu gün Merkez Teşkilatı, oldukça kalabalık bir görünüm arz etmektedir. Genel Müdür

TABLO - II. ENLİYYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ TERFİS KURUMU (1968)



ve beş Genel Müdür Yardımcısı ile, Emniyet Genel Müdürüne doğrudan bağlı Özel Kalem Müdürlüğü, İstihbarat Daire Başkanlığı, Polis Teftiş Kurulu Başkanlığı, Polis Akademisi Başkanlığı, Basın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü ve 1. Derece A.P.K. (Araştırma, Planlama, Koordinasyon) Uzmanlarından başka, Genel Müdür Yardımcılarına bağlı 25 tane Daire Başkanlığı mevcuttur.

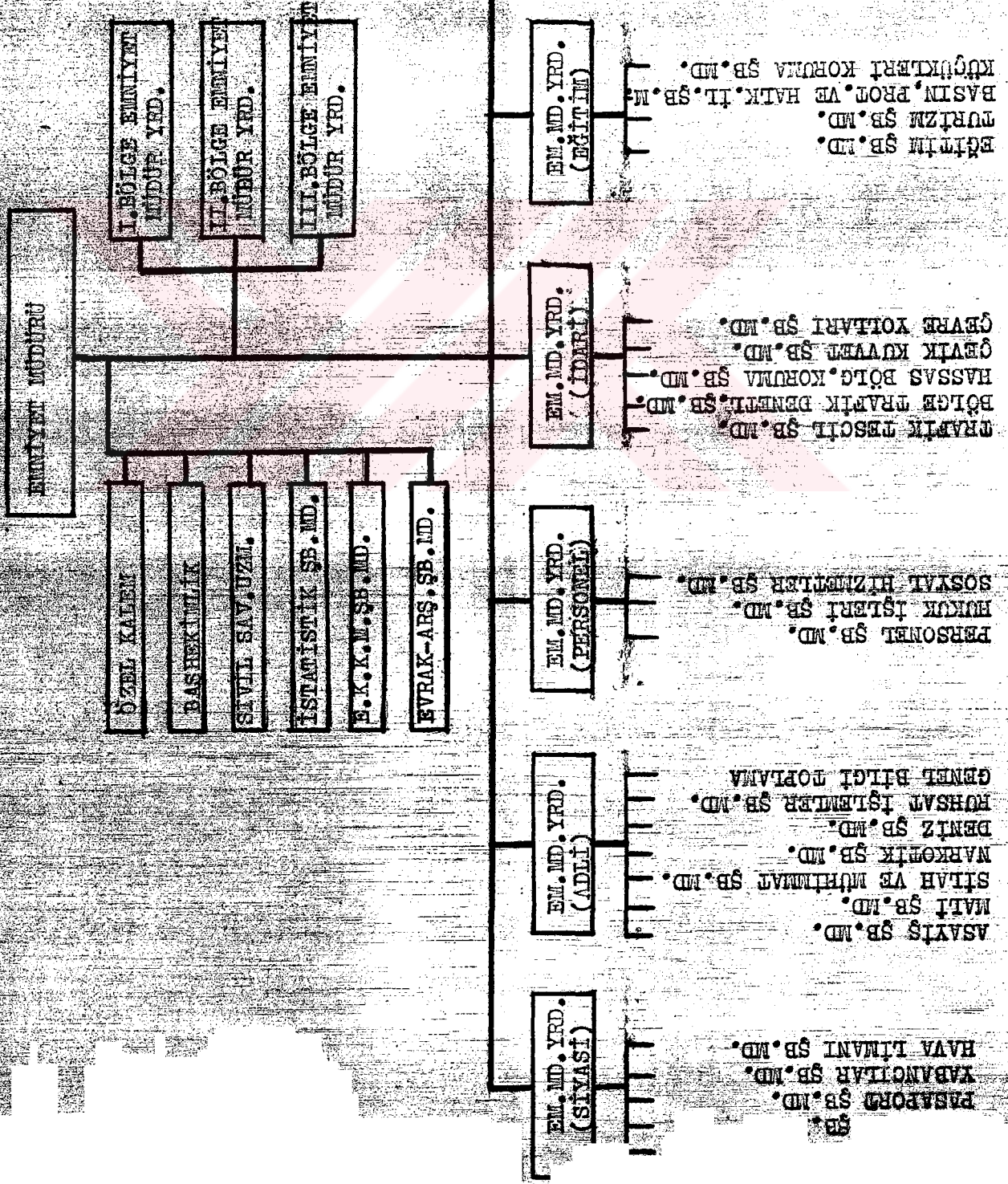
1981 yılından sonraki reorganizasyon çalışmaları çerçevesinde, taşra teşkilatı da, zabıta olaylarının çeşidi ve yoğunluğu, nüfus, iktisadi ve sosyal durum ile, etnik yapı dikkate alınarak, Emniyet Müdürlükleri, Emniyet Amirlikleri ve Polis Karakolları şeklinde teşkilatlandırılmıştır. Böylece, yönetim ve komuta birliği, yönetim bilimi ölçülerine, hizmet ve imkan eşitliğine ve günün şartlarına uygun hale getirilmeye çalışılmıştır.

İl Emniyet Müdürlükleri, 67 İl'in dördünde (İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana), "Özel Statülü"; 15'inde, "A Tipi"; 17'sinde, "B Tipi"; ve 31'inde de "C Tipi" olarak teşkilatlandırılmış ve her gruba giren İl'lerin Emniyet Müdürlükleri, aynı yapıda standardize edilmiştir.

TABLO-III'te görüldüğü gibi, Özel Statülü İl Emniyet Müdürlüğü teşkilatı, Emniyet Müdüründen başka, on tane Emniyet Müdür Yardımcısı ile, Emniyet Müdürüne doğrudan bağlı altı ve Emniyet Müdür Yardımcılarına bağlı 33 tane olmak üzere, toplam 39 tane Şube Müdürlüğünden oluşmaktadır.

A Tipi İl Emniyet Müdürlüğü teşkilatı, Emniyet Müdürü ve dört tane Emniyet Müdür Yardımcısından başka, Emniyet Müdürüne doğrudan bağlı beş ve Emniyet Müdür Yardımcılarına bağlı

TABLO- III. ÖZEL STAFÜLÜ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ KURUMUŞU



19 olmak üzere, toplam 23 tane Şube Müdürlüğünden meydana gelmektedir(TABLO-IV).

B Tipi İl Emniyet Müdürlüğü teşkilatı da, Emniyet Müdürü ve bağlı beş "büro" ile, iki Emniyet Müdür Yardımcısı ve bağlı 14 Şube Müdürlüğünden müteşekkildir(TABLO-V).

C Tipi İl Emniyet Müdürlüğü teşkilatı ise, Emniyet Müdürü ve bağlı üç "büro" ile, bir Emniyet Müdür Yardımcısı ve bağlı 12 tane Şube Müdürlüğünden meydana gelmektedir(TABLO-VI).

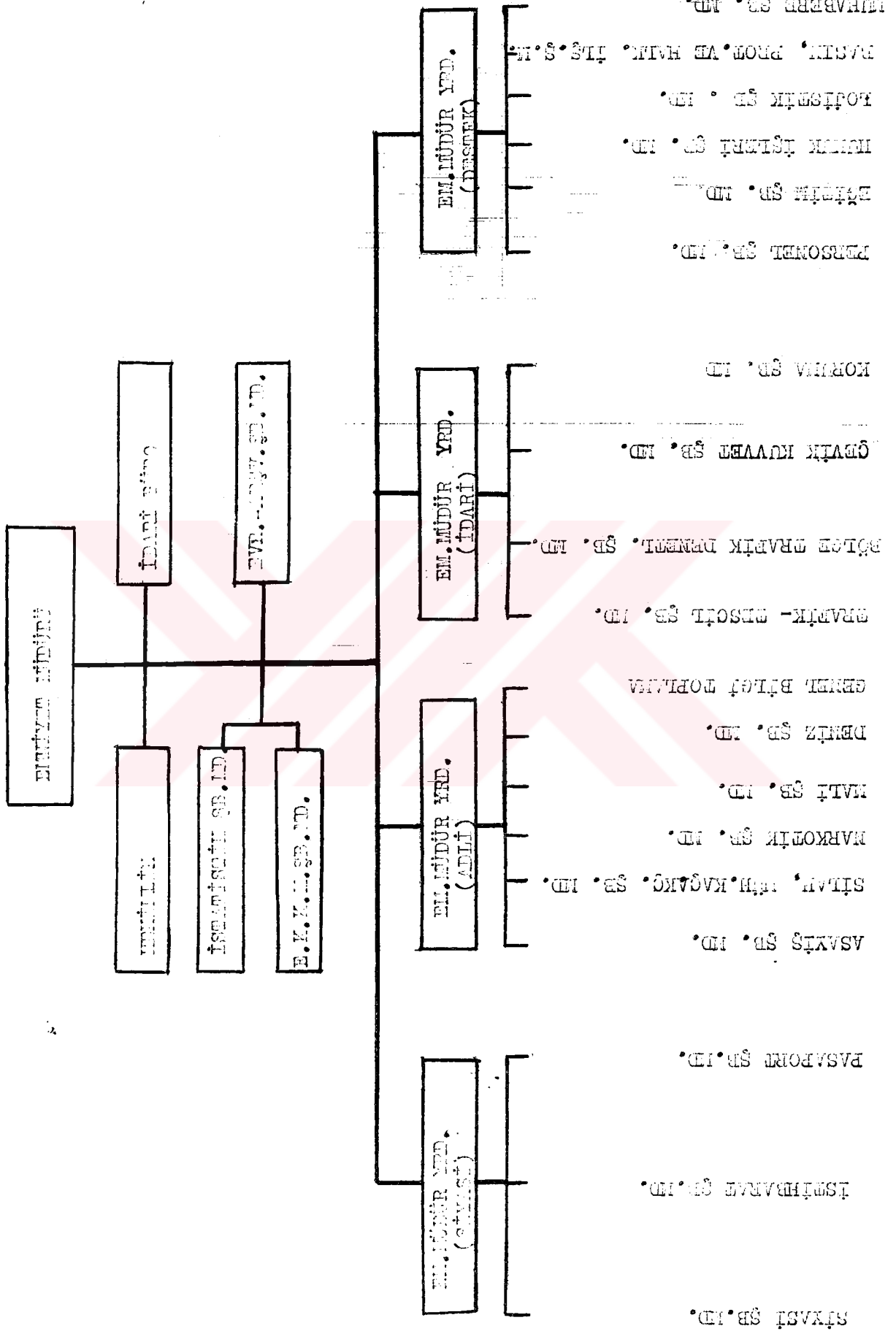
İlçe kuruluşları da, mülki idareye paralel olarak, Emniyet Amirlikleri olarak teşkilatlandırılmıştır. Halen Emniyet Komiserliği olarak faaliyet gösteren İlçe teşkilatlarının da Emniyet Amirliği olarak değiştirilmesi düşünülmektedir. İlçe Emniyet Amirlikleri de, "A Tipi", "B Tipi" ve "Merkez Tipi" Emniyet Amirliği olarak teşkilatlandırılmıştır.

TABLO-VII'de görüldüğü gibi A Tipi İlçe Emniyet Amirliği kuruluşu, Emniyet Amiri ve bağlı İdari Büro ve Genel Bilgi Toplama kısmı ile, İstihbarat, Siyasi, Asayiş, Personel ve Trafik İrtibat Büroları ile, Ekipler Amirliğinden oluşmaktadır.

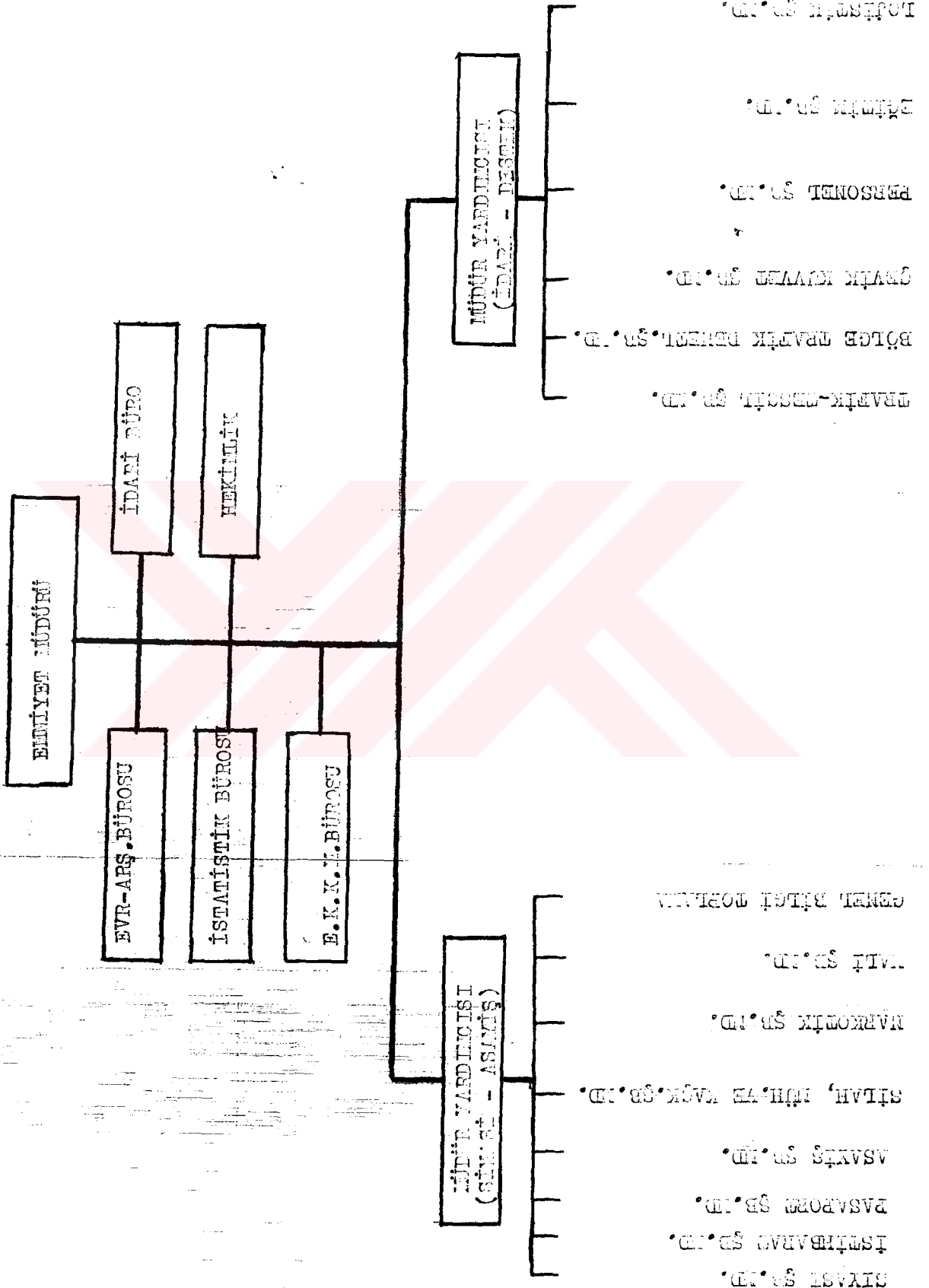
B Tipi İlçe Emniyet Amirliği de, Emniyet Amiri ve bağlı İdari Büro ile, Genel Bilgi Toplama kısmı ve Siyasi, Asayiş, Personel ve Trafik İrtibat Bürolarından oluşmaktadır(TABLO-VIII)

Merkez Tipi İlçe Emniyet Amirliği ise, Emniyet Amiri, bağlı İdari Büro ve Genel Bilgi Toplama kısmı ile, Siyasi, Asayiş, ve Personel olmak üzere, üç bürodan oluşmaktadır(TABLO-IX).

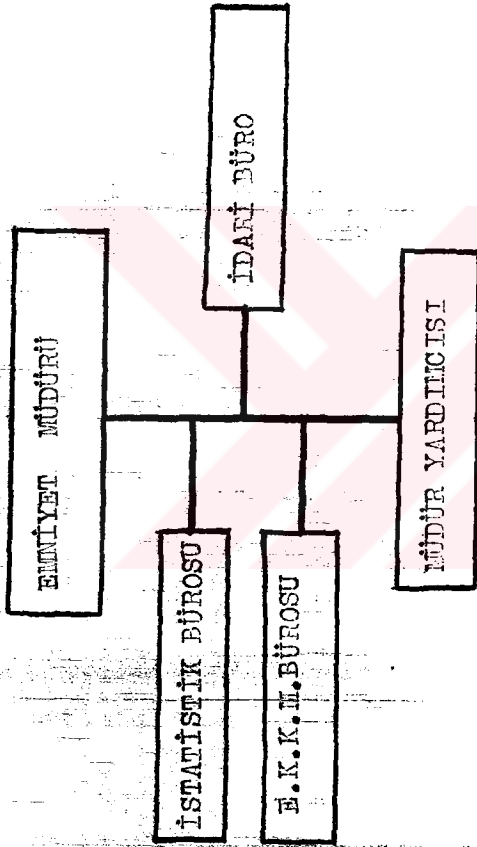
TABLO IV. (A) TİPİ İÇİŞİLER BAKANLIĞI YAPISI



TABLO - V. (B) TİPİ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ KURULUŞU



TABLO-VI. (C) TİPİ İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ KURULUŞU



GAZİK İL VE İLÇE EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜ

LOJİSTİK ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

PERSONEL ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

BÖLGE TRAFİK DENETİMİ Ş.B.İ.D.

TRAFİK TESCİM ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

EVRAK VE ARŞİV BÜROSU

HEKİMLİK

MARKETİNG ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

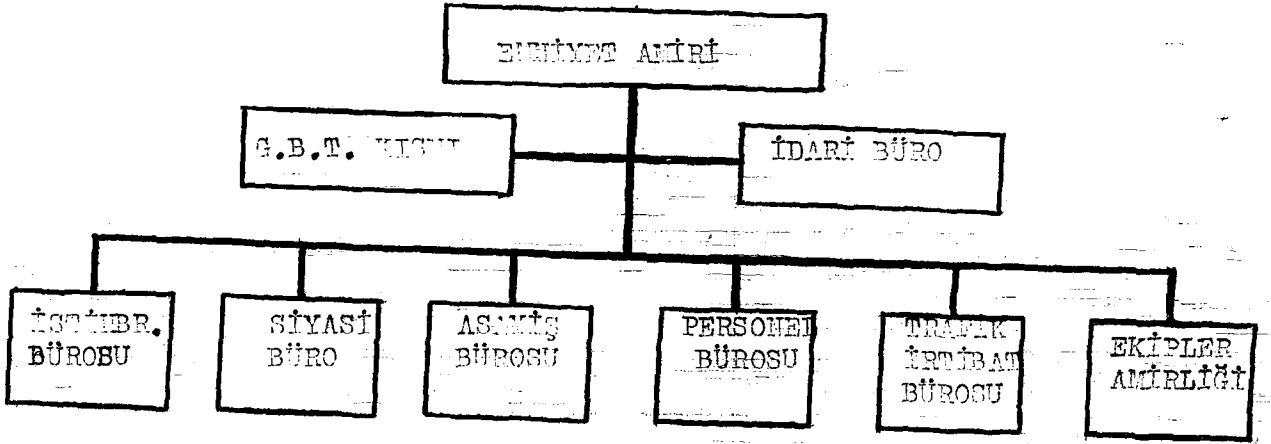
İTALİ ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

SİYAH VE BİYİZ. KAĞAZ. Ş.B. MÜDÜRLÜĞÜ

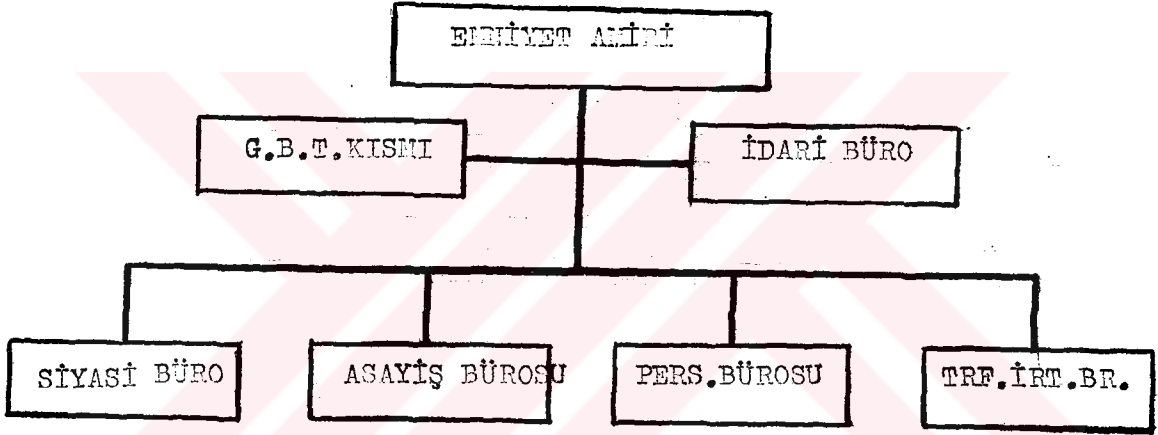
ASAYİŞ ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

SİYASİ ŞUBE MÜDÜRLÜĞÜ

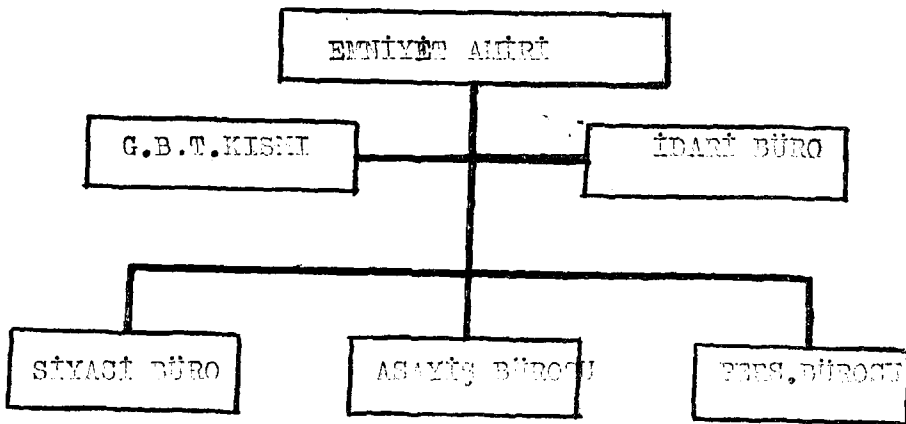
TABLO -VII. (A) TİPİ EMNİYET AMİRLİĞİ KURULUŞU



TABLO -VIII. (B) TİPİ EMNİYET AMİRLİĞİ KURULUŞU



TABLO -IX. MERKEZ İLÇE EMNİYET AMİRLİĞİ KURULUŞU



Emniyet ve asayiş hizmetlerinin, aktif olarak yerine getirildiği ana hizmet birimleri olan Polis Karakolları da, en son düzenlemeler çerçevesinde, yerine getirmek zorunda olduğu görevlere göre ve kontrol edilebilir büyüklüklerde olmak üzere, "A" ve "B" tipi karakol diye iki gruba ayrılmıştır.

TABLO-X'da görüldüğü gibi, A Tipi karakolda, Karakol Amirinden başka, iki Grup ile, Adli, İdari ve İnfaz olmak üzere üç Kısım bulunmaktadır.

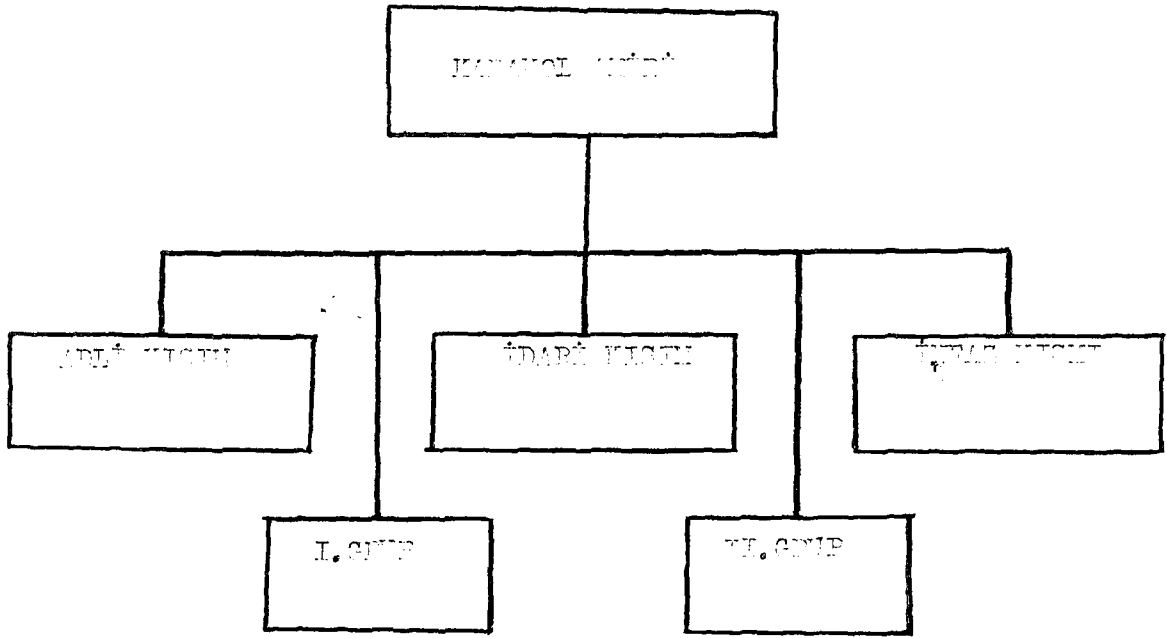
B Tipi Karakol teşkilatı ise, Karakol Amiri, Karakol Amir Yardımcısı ve iki Grup ile, her iki gruba bağlı birer Adli ve birer İdari Kısım ile Genel Hizmetler Kısmından meydana gelmektedir(TABLO-XI).

B. EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİMİN TARİHİ GELİŞİMİ

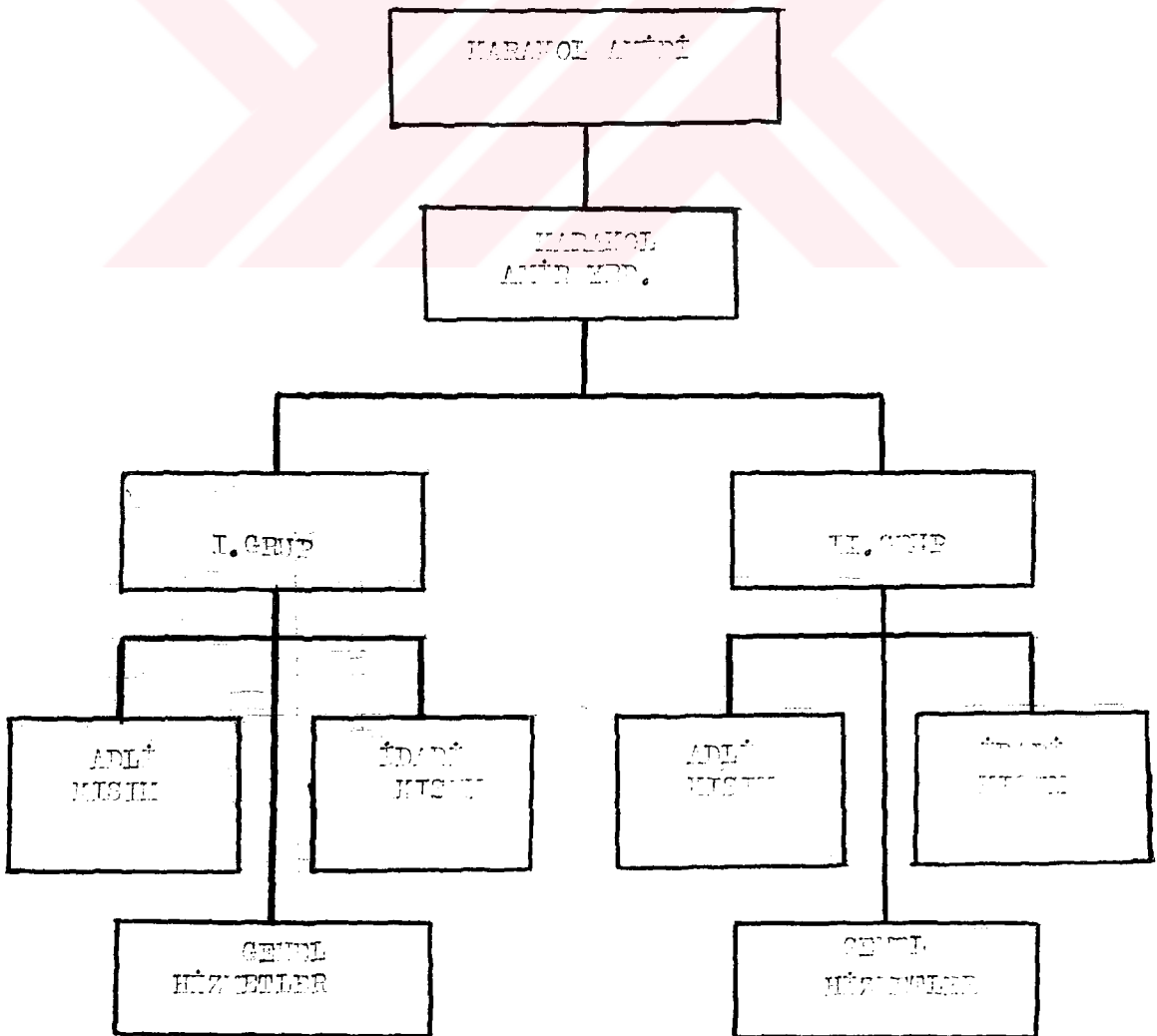
Osmanlı İmparatorluğunun, Meşrutiyetten önceki yıllarında, dış mihraklı kışkırtmalar yüzünden, Rumeli'deki Bulgar, Sırp ve Rum çeteleri, devamlı olarak olaylar çıkarıyor, ülkenin emniyet ve asayişini bozuyorlardı. Bu durumda, yabancı devletler, hristiyanların güvenliğini korumak gerekçesiyle, Rumeli'de, kendileri tarafından emniyet ve asayişin korunmasına, Osmanlı İmparatorluğunun rıza göstermesini istediler.

Osmanlı Devleti, uzun görüşmeler neticesinde, Rumeli'de, bu konudaki reformların kendisi tarafından yapılmasını; fakat yabancı ülkelerden gönderilecek bir grup zabitanın, kendi nezareti altında bir teşkilat ve okul kurmasını kabul etti ve bu görüşünü, yabancı ülkelere de kabul ettirdi.

TABLO-X. (A) DİRİ KARAKOL ANİRLİĞİ KİMLİĞİ



TABLO -XI. (B) DİRİ KARAKOL ANİRLİĞİ KİMLİĞİ



İşte bu çalışmalar neticesinde, ülkemizde zabıta personeline eğitim veren ilk Polis Okulu, Selanik'te açıldı ve ilk müdürü de, Belçika'lı Leon Bozo oldu. Daha sonra, Caprini adlı bir İtalyan bu okulda görevlendirildi. Adı geçen okulun öğrencilerini de Selanik ve Üsküp gibi İl'lerden gönderilen memur ve amirler teşkil ediyordu. Daha sonraları, Türk görevliler Okul Müdürlüğü görevini devr almışlardır. Bu okul, Meşrutiyet'in ilan edildiği 1908 yılında kapanmıştır(13).

Selanik Polis Okulu'dan sonra, ikinci Polis Okulu, İstanbul'da açılmıştır. 1909 yılında faaliyete geçen bu okul, Meşrutiyet'in ilanından sonra, İstanbul'a dönme fırsatı bulan "zabit"lerin çalışmaları sonucu açılmıştır. Bu okula, Anadolu'nun bir çok İl'inden, hatta İran'dan bile öğrenciler gelmiştir.

Meşrutiyet Hükümeti döneminde, polis yetiştiren okulların sayısı arttırılarak, Beyrut, Erzurum, Bağdat ve Trabzon'da birer Polis Okulu açılmıştır. Fakat, 1. Dünya Savaşı başlayınca, bu okullar kapatılmak zorunda kalındı. Savaş sırasında, zaman zaman sarsıntılar geçirmesine rağmen, sadece İstanbul Polis Okulu, zorlukla da olsa, varlığını koruyabilmiştir.

Yıldız'daki Mabeyn Dairesinde faaliyete başlayan İstanbul Polis Okulu, Milli Hükümetin İstanbul'a hakim olmasından sonra, Yıldız Sarayındaki Başkatip Tahsin Paşa Dairesine taşındı.

Cumhuriyetten önceki tarihlerde, polisin hizmet içinde eğitimi ile ilgili, bunlardan başka, söylenecek pek bir şey bulunmamaktadır.

(13) AKÇABOL, Derviş: Meslek Tarihi, Ankara, 1939, s.54

Cumhuriyet ile birlikte, Sivas, Konya ve Trabzon'da birer Polis Okulu açılmışsa da, mali yetersizliklerden dolayı, 1937 yılında lağvedilen bu okulların bütün yükü, İstanbul Polis Okuluna yüklenmiş oldu. Bu tek okul ile, ülkede polise temel hizmetiçi eğitim verilmekteydi. Zaten o günün kısıtlı imkanları yüzünden, güvenlik görevlilerinin, başka yollarla eğitilmeleri de mümkün olmamaktaydı.

Ancak, bilhassa tesis edilen yeni rejimin temel ilkelere iyice yerleştirilmesi yolunda karşılaşılan zorlukların ve yine aynı konuda çıkan huzursuzlukların artması, eğitilmiş zabıta görevlisine olan ihtiyacı gittikçe arttırdı ve diğer sivil ve askeri okullara paralel olarak, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim polis eğitim kurumlarının sayısı gittikçe arttı. Nihayet, 1988 yılının başlarında yapılan son değişikliklerle bugün, Emniyet Teşkilatına amir sınıfında personel yetiştirmek amacıyla, hizmet öncesi eğitim diyebileceğimiz faaliyetleri vermekle görevli lise düzeyinde eğitim veren Ankara, İstanbul, İzmir, Adana ve Kayseri'de olmak üzere beş tane Polis Koleji; ve Ankara'da bulunan ve Emniyet Teşkilatının tek yüksek öğrenim veren kuruluşu olan Polis Akademisi'nden başka; hizmetiçi eğitim vermekle görevli İstanbul'da bir Polis Eğitim Merkezi ve Türkiye çapında 14 tane Polis Okulu mevcuttur. Bunlar; İstanbul-Kemâlettin Eröge, İzmir-100. Yıl, İzmir-Bornova, Afyon, Aydın-Nazilli, Samsun-19 Mayıs, Bursa, Malatya, Gaziantep, Erzincan, Elazığ, Eskişehir, Trabzon ve Balıkesir Polis Okullarıdır.

Bu okullar, esas itibarıyla, "temel" hizmetiçi eğitim vermek amacıyla açılmışlarsa da, zaman zaman teşkilatın çeşit-

li birimlerinin bünyesindeki eğitim merkezleri veya laboratuvarlarda uygulanan kurs, talim veya diğer hizmetiçi eğitim faaliyetleri de bu okullarda yapılabilmektedir.

II. EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİMİN YASAL DAYANAĞI, POLİTİKASI VE SORUMLU BİRİMLER

A. EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİMİN YASAL DAYANAĞI

Emniyet Teşkilatı personeli, evvela "Devlet Memuru" olması dolayısıyla, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa tabidir. Bir çok konu gibi, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitim de, esas itibariyle dayanağını bu kanundan alır.

657 Sayılı kanunun 215. maddesindeki "her kurumda, yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli bir eğitim birimi kurulur" ve 216. maddesindeki "kurumlar, kendi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere, eğitim merkezleri açabilirler" şeklindeki hükümler gereğince, Emniyet Teşkilatında, personeli hizmet içinde eğitmek amacıyla, eğitimden sorumlu birimleri kurma ve eğitim faaliyetlerinin yürütüleceği eğitim merkezleri açma yoluna gidilmiştir. Keza hizmetiçi eğitim ile ilgili diğer faaliyetler de, devamındaki maddelerde ifadesini bulmuştur. Bundan dolayı da, Emniyet Teşkilatında, hizmetiçi eğitimin, kanunen zorunlu olduğu söylenebilir.

Halen Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitim faaliyetleri, esas itibariyle, aynı kanunun, değişik 214. maddesinde ifadesini bulan "Devlet Memurlarının yetişmelerini sağlamak,

verimliliğini arttırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmetiçi eğitim, Devlet Personel Dairesi tarafından, ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler dahilinde yürütülür hükmüne dayanılarak çıkarılan Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde yapılmaktadır(14). Zaten bu yönetmeliğin 3. maddesinde, "yönetmeliğin, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun, 214. maddesine dayanılarak hazırlandığı" belirtilmiştir.

Bu yönetmeliğin 2. maddesinde, yönetmeliğin, Emniyet Teşkilatı içinde ve teşkilat dışında diğer eğitim kurumları ile, yurtdışında yaptırılacak eğitim faaliyetlerini, eğitime katılacakların özellikleri ile yükümlülüklerini ve hizmetiçi eğitime ilişkin diğer hususları kapsadığı ifade edilmiştir. Hangi tür hizmetiçi eğitim olursa olsun, eğitimin düzenlenmesi, uygulanması, değerlendirilmesi gibi konular, bu yönetmeliğin hükümleri çerçevesinde yapılmaktadır.

B. EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜNÜN HİZMETİÇİ EĞİTİM POLİTİKASI

Emniyet Teşkilatında personelin hizmet içinde eğitilmesi faaliyetleri, disiplin ve ciddi hizmet anlayışının esasını teşkil etmektedir. Ayrıca, personelin kendi güvenliği açısından da hizmetiçi eğitimin önemi büyüktür.

Yeterli şekilde ve emniyet hizmetinin özelliklerine göre yetiştirilmemiş personelin, görev yerinde ve olaylara müdahalede göstereceği zaafiyet ve yapacağı hatalar, Devlet otorite-

(14) Bu Yönetmelik, 6.10. 1983 Tarihli Bakanlık Onayı ile R.G.'-
de Yayınlanmadan Yürürlüğe Girmiştir.

tesinin zedelenmesine sebep olabileceği gibi, bazen hayatını kaybetmesi sonucuna da doğurabilir.

Gerçekten, Emniyet Teşkilatına, iki-üç aylık bir eğitime tabi tutularak personel alındığı ve bu personelin, bu yetersiz eğitimle okullardan mezun olduktan sonra, hizmet içinde de eğitilip, tecrübe ve yeteneklerinin arttırılmadığı dönemlerde, emniyet ve asayişin yeterince sağlanamadığı ve ayrıca çok sayıda emniyet personelinin hayatını yitirdiği görülmüştür.

İşte, polisin eğitimsizlikten zaafa düştüğünün anlaşılması üzerine, Emniyet Teşkilatında, diğer yeniden düzenleme çalışmalarının yanısıra, hizmetiçi eğitime de önem verilmeye başlanmıştır. Bu amaçla, eğitim için nelerin gerektiği, bunların nasıl sağlanacağı ve bu yolda hangi hedeflere ulaşılacak istenildiğine dair bazı ilkeler tesbit edilip, uygulamaya konularak, bir hizmetiçi eğitim politikası çizilmiştir.

Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitim politikasının bu temel ilkelerini kısaca şu şekilde belirtmek mümkündür:

1. Hizmetiçi Eğitimin Belli Plan ve Programlara Bağlanması: Eğitim faaliyetleri, plan ve programlara bağlanarak, günlük uygulamalar yerine, nelerin yapılacağı veya yapılması gerektiği, önceden bilinebilir, izlenebilir ve denetlenebilir bir hale getirilmek istenmiştir.

2. Hizmetiçi Eğitimde Sürekliliğin Sağlanması: Bunun için, mesleğe ilk girişteki temel eğitimden sonra, çeşitli ihtisas kursları ve görev başı uygulamalı eğitim programları düzenlenerek, personelin sürekli değişen şartlar karşısında, bil-

gilerinin tazelenmesi ve niteliklerinin sürekli arttırılmasına çalışılmaktadır.

3. Eğitim Mevzuatının Düzenlenmesi: Bu amaçla, gerekli mevzuat düzenlemesi yapılmış, eğitim mevzuatı geliştirilmiş ve eğitim kurumlarının ve öğrenci veya kursiyerlerin görev ve yükümlülükleri belirlenmiştir.

4. Eğitim Yöneticileri ve Eğitimcilerin Seçimi: Eğitim yöneticileri ile eğitimci kadronun, eğitim faaliyetlerindeki rolü büyük ve önemli olduğundan, Emniyet Teşkilatı, bunların nitelikli personel arasından seçimine büyük önem vermiştir. Yüksek tahsilli meslek mensupları, bu amaçla, "eğitimcilik formasyonu kazandırma eğitimi"nden geçmeleri sağlanarak, eğitim faaliyetlerinde görevlendirilmektedir. Bilhassa, lisansüstü eğitim görerek, genel veya mesleki konularda uzmanlaşmış meslek mensupları görevlendirilmektedir. Ayrıca, uzmanlık gerektiren bazı konulardaki eğitimciler, teşkilat dışından da seçilebilmektedir.

5. Eğitim Süresinin Yeterli Düzeye Çıkarılması: Verilmek istenen eğitim müfredatının iyilenmesi ve öğrenci tarafından yeterince kavranması için gereken uygun süreler tesbit edilmiştir.

6. Müfredat Programlarının Amaca Uygun Şekilde Hazırlanması: Müfredat programları, her hizmetiçi eğitim türüne göre, öğretilmesi gereken konulara göre ayrı ayrı seçilmiştir.

7. Kitap ve Ders Notlarının Yeterli Ölçüde Hazırlanması: Kitap ve ders notları, müfredat programlarına göre tesbit edil-

miştir. Ayrıca, uygun ve gerekli yardımcı kitaplar da belirlenmiştir.

8. Ders Araçlarının Temini: Eğitim ve öğretim için kitap ve ders notlarından başka, müfredat programları doğrultusunda, diğer ders araçlarını da temin etmenin yolları gösterilmiştir.

9. Uygulamalı Eğitim Çalışmalarına Ağırlık Verilmesi: Emniyet hizmetlerinin esasını "icra" teşkil etmektedir. Polis, her zaman uygulayıcı bir kamu görevlisidir. Nazari bilgi ve eğitimin, muhakkak uygulamaya dönük olması gerekir. Bu sebeple, Emniyet Teşkilatındaki hizmetiçi eğitim kurumlarında, tatabikat, silah, kriminalistik, teknik büro, trafik, muhabere, motor-bakım ve daktilo gibi konularda, dersane ve laboratuvarlar kurularak, eğitimin, uygulamaya yönelik olması sağlanmak istenmiştir.

10. Eğitim Kapasitesinin Geliştirilmesi: Eğitim faaliyetlerinin yeterli eğitim ve öğrenim şartlarına uygun fiziki ortam içinde sağlanabileceği düşünülerek, Emniyet Teşkilatı eğitim kapasitesinin, personel tedarik planlarında öngörülen sayıdaki aday personeli eğitebilecek düzeye çıkarılmasına çalışılmaktadır.

Çizilen hizmetiçi eğitim politikası ile, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitimin temel amaçları olan, çeşitli hizmet dallarında çalıştırılacak uzman personel ihtiyacını karşılamak, emniyet personeline hizmet için gerekli bilgi, beceri ve uygulama yeteneğini kazandırmak, polisin hizmet alanındaki değişme ve gelişmelere uyumunu sağlamak, personeli üst derecedeki

kadrolara hazırlamak ve hizmet birimi değişen emniyet personelinin yeni hizmet birimine intibakını sağlamak gibi hedeflere varılmak istenmektedir.

C. EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜNDE HİZMETİÇİ EĞİTİMDEN
SORUMLU BİRİMLER

Emniyet Teşkilatında, hizmetiçi eğitimden sorumlu birimler, hem merkez ve hem de taşra teşkilatında bulunmaktadır.

Merkez teşkilatında, Eğitim Yüksek Kurulu, eğitimden sorumlu Emniyet Genel Müdür Yardımcısı ve Eğitim Daire Başkanlığı ile, buna bağlı İstanbul Polis Eğitim Merkezi ve yurt sahına dağılmış 14 tane Polis Okulu bulunmaktadır.

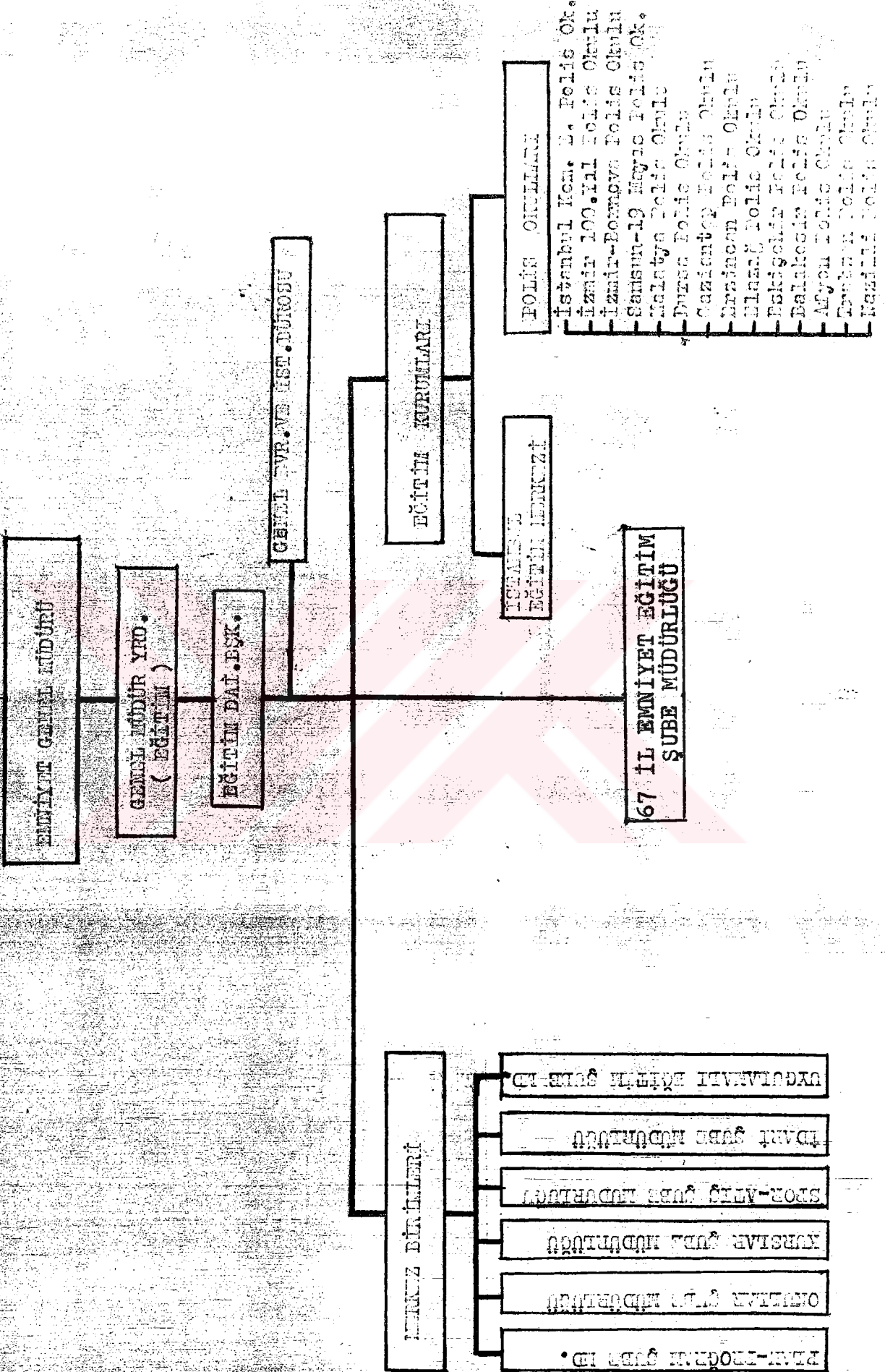
67 İl'de de, Emniyet Müdürlüklerine bağlı ve merkezdeki Eğitim Daire Başkanlığının izdüşümleri olan İl Emniyet Eğitim Şube Müdürlükleri faaliyet göstermektedir.

Emniyet Teşkilatında, hizmetiçi eğitimden sorumlu birimler, TABLO-XII'de gösterilmiştir. Bundan sonra, bu birimler tek tek incelenecektir.

1. Merkez Teşkilatına bağlı birimler

a) Eğitim Yüksek Kurulu: Emniyet Teşkilatının eğitimden sorumlu en üst mercii olan Eğitim Yüksek Kurulu, merkezde, Eğitim Daire Başkanlığının koordinatörlüğünde, en az yılda bir defa, İçişleri Bakanının başkanlığında toplanan bir kuruldur. Kurulun tabii üyeleri, Emniyet Genel Müdürü, eğitim işleri ile görevli Emniyet Genel Müdür Yardımcısı, Eğitim Daire Ba-

TABLO -- XII. EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜNDE HİZMETİÇİ EĞİTİMDEN SORUMLU BİRİMLER



kani, Polis Eğitim Kurumlarının Müdür ve eğitim işlerinden sorumlu Müdür Yardımcıları ile, ilgili olabilecek merkezdeki diğer Daire Başkanları ve yetkilileri ile, Eğitim Daire Başkanlığı Şube Müdürleridir. Ayrıca, bilim adamları ile gerekli görülen diğer kişiler de Genel Müdürlükçe, toplantıya çağrılabilirler.

Eğitim Yüksek Kurulu, şu görevleri yerine getirmek üzere toplanır:

1. Emniyet Genel Müdürlüğünün eğitim politikasını belirlemek ve bunun için gereken kaynakları, izlenecek teknik ve yöntemleri tesbit etmek.
2. Eğitim plan ve programlarını incelemek, değerlendirmek ve son şeklini vermek.
3. Bir önceki uygulama sonuçlarını değerlendirmek, uygulamada çıkan problemleri ve bunların çözümlerini görüşmek ve karara bağlamak
4. Genel Müdürlükçe gündeme alınan eğitime ilişkin diğer konuları görüşüp, karara bağlamak.

b)Eğitimden Sorumlu Emniyet Genel Müdür Yardımcısı: Tüm teşkilatın başı olan Emniyet Genel Müdürünün, beş tane yardımcısı vardır. Eğitim hizmetleri, bunlardan birine bağlıdır. Ancak buna, Eğitim Daire Başkanlığından başka, Personel ve Sağlık İşleri Daire Başkanlıkları ile, Hukuk Müşavirliği de bağlanmıştır. Fakat, artık günümüzde polisin eğitimi konusunun önem ve öncelik kazanması ve iş yükünün büyük ölçüde artması karşısında, bir Genel Müdür Yardımcısının, hukuk, personel, sağlık ve eğitim gibi birbirleriyle çok fazla ilgili olmayan değişik faaliyetlerden sorumlu olmaksızın, daha verimli olabilmesi açısından, sadece eğitim faaliyetlerinden sorumlu olması

gereği ortaya çıkmıştır.

Eğitim Daire Başkanlığının yazışmaları, bu Genel M¼d¼r Yardımcısı kanalıyla Genel M¼d¼re intikal eder. Bazı konularda da, Genel M¼d¼r Yardımcısı, Genel M¼d¼r adına ve yerine imza yetkisini kullanabilmektedir.

c) Eğitim Daire Başkanlığı: Genel M¼d¼r Yardımcısına bağlı olan Eğitim Daire Başkanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Emniyet Genel M¼d¼rl¼đ¼n¼n eğitim politikaları doğrultusunda, eğitim kurumlarını y¼nlendirmekle g¼revlidir.

Eğitim Daire Başkanlığına, altı şube'sinden başka, Polis Okulları ve İstanbul Polis Eğitim Merkezi M¼d¼rl¼kleri ile Polis Koleji M¼d¼rl¼kleri de bağlıdır. Geçmiş yıllarda, merkez teşkilatında sadece bir "şube" olarak çalışan bu birim, zaman içinde, teşkilatın t¼mden gelişmesine paralel olarak b¼y¼y¼p, "Daire Başkanlığı" h¼viyetini kazanmıştır.

Kuruluş, G¼rev ve alışma Y¼netmeliđi'nde, Eğitim Daire Başkanlığının g¼revleri, ¼zet olarak şöyle sıralanmıştır:

1.Genel M¼d¼rl¼đ¼n eğitim politikası doğrultusunda, personelin her çeşit ve d¼zeyde eğitim ihtiyaını tesbit etmek ve bunlara g¼re uygun genel eğitim planını, planı teşkil eden eğitim t¼rlerine g¼re m¼fredat proğramlarını hazırlamak, uygulamasını sağlamak, izlemek, değerlendirmek ve geliştirmek.

2. Genel eğitim plan ve proğramlarını, çizilen boyutları çerçevesinde geliştirmek, eğitim ihtiyaı için fiziki kapasite, bina ve yan tesisler teşkilatlanma ve donatımı, y¼netici ve eğitici personel, standart ders kitapları, eğitim araç ve gereçleri ve laboratuvarlar ile, bunların yatırım ve ¼denek

ihtiyacı ile, öğrenci ve kursiyer maliyetini tesbit etmek, bunları karşılayıcı önlemleri, ilgili dairelerle koordineli olarak almak, eğitim ve öğretim bütçesinin hazırlanması sırasında gereken çalışmaları yapmak ve sonuçlarını ilgili birimlere bildirmek.

3. Teşkilatın eğitim ilkelerine göre, personelin Genel Müdürlüğe bağlı eğitim kurumları dışındaki eğitim kurumlarında yetiştirilmesi girişiminde bulunmak ve gerekli ilişki ve işbirliğini sağlamak.

4. Eğitim kurumlarının organize ve modernize edilmelerine, eğitimde ileri teknik ve yöntemlerin kullanılmasına yönelik araştırmalar yapmak, sonuçlarını makama arz ederek, verilen emir doğrultusunda gerçekleştirmek.

5. Emniyet hizmetleriyle ilgili yerli ve yabancı literatürü incelemek, yabancı yayınlardan yararlı ve uygun görülenleri, Yayın Yönetmeliği'nde belirtilen usullere göre dilimize çevirtip, gerekirse eğitim programlarına aktararak, derslerde işlenmesini sağlamak.

6. Eğitim kurumlarının eğitime açılması ve kapatılması için öneride bulunmak, verilecek talimata göre gereğini yapmak, öğrenci, polis ve komiser adayı ile, emniyet hizmetleri dışındaki diğer sınıflara atanacak personelin seçme sınavlarını yapmak, eğitim faaliyetlerini değerlendirmek, sertifikalarının verilmesini ve gördükleri eğitimin sicillerine işlenmesini sağlamak üzere, ilgili birime gerekli talimata vermek.

7. Merkez ve taşra kuruluşlarında görevli emniyet hiz-

metleri sınıfı personelinin yıllık kadro tabanca atışlarını planlamak, düzenlemek, gerekli malzemeleri ilgili birimlerle birlikte temin edip, atışların yapılmasını sağlamak.

8. Teşkilat personelinin sportif faaliyetlerini düzenlemek ve geliştirmek.

9. Yurtiçi ve yurtdışı kurumlarda eğitilecek personelin seçimi ve eğitimi konusunda gerekli işlemleri yürütmek.

10. Denetleme raporları ve devamlı genelgelerde belirtilen ve dairenin hizmet kapsamına giren konuları tetkik etmek, aksaklık ve noksanlıkların giderilmesini sağlamak.

11. Yukarıda belirtilen konuların tümüne ilişkin istatistikî bilgileri değerlendirmek, analiz etmek, yorumlamak ve bunlarla ilgili grafik ve çizelgeleri hazırlatıp, daire faaliyetlerini yansıtan bilgilerin çıkartılmasını sağlamak.

12. Emniyet Genel Müdürlüğü, Beden Eğitimi ve Spor Faaliyetleri Yönetmeliği'nde belirtilen görevleri yerine getirmek.

13. Verilen diğer görevleri yapmak.

Burada, Eğitim Daire Başkanlığına bağlı olarak hizmetiçi eğitim veren Polis Eğitim Merkezi ile, Polis Okullarına biraz detaylı olarak temas etmek gerekir.

aa) Polis Eğitim Merkezi: Polis Eğitim Merkezleri, daha çok Emniyet Teşkilatındaki bir tür hizmetiçi eğitim olan "orta kademe amir yetiştirme kursu"nun verildiği eğitim kurumları olarak bilinir. Fakat bunun yanısıra, Polis Okulları gibi, teşkilata yeni giren polis adaylarına "temel eğitim" verdiği de

olmaktadır.

Toplumsal ve teknolojik gelişmelere paralel olarak, Emniyet Teşkilatının çeşitli birimleri için gerekli olan personel ihtiyacını karşılamak ve çeşitli branşlardaki personele gerekli bilgi, beceri ve uygulama yeteneği kazandırmak amacıyla, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 216. maddesine istinaden kurulan Polis Eğitim Merkezleri, son zamanlara kadar Türkiye çapında, biri Ankara-Gölbaşı'nda, diğeri İstanbul'da olmak üzere iki taneydi. Ancak 1988 yılının Mayıs ayında, Ankara Polis Eğitim Merkezi kapatılarak, tesisleri Polis Akademisi'ne devredildikten sonra, halen sadece İstanbul Polis Eğitim Merkezi bulunmaktadır.

Polis Eğitim Merkezi, verdiği orta kademe amir yetiştirme kursu ve temel eğitimin yanısıra, hizmetin gerektirdiği adli, idari, siyasi, trafik ve diğer branşlarda çeşitli hizmetçi ihtisas kurslarına da, Polis Okullarına nazaran, daha çok ev sahipliği yapmaktadır.

bb) Polis Okulları: Polis Okulları, 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu ile, bu kanuna istinaden çıkarılan 17.3.1945 gün ve 3/2308 sayılı kararnameye dayanılarak, İçişleri Bakanlığının gerekli gördüğü merkezlerde açılmışlardır.

Mesleğe yeni giren polis memura adaylarına temel hizmetçi eğitim vermek amacıyla kurulan ve bugün sayıları 14 olan Polis Okulları, aynı zamanda, bazan orta kademe amir yetiştirme kurslarını da üstlenebilmektedir. Bu okulların genel amaçları, Polis Okulları Yönetmeliği'nde şöyle sayılmaktadır: Emniyet hizmetlerinde, verimli bir şekilde çalışacak. bilgili, ka-

rakterli, Anayasa ve yasalara saygılı, Anayasa'da ifadesini bulan Türk Milliyetçiliğine bağlı, Türk milletinin millî, anlık, insani, manevi ve kültürel değerlerine, Atatürk ilke ve inkılaplarına bağlı ve disiplinli, Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarına bilen elemanlar yetiştirmek; ve Emniyet Teşkilatının çeşitli birimlerinde görevli uzman personel ihtiyacını karşılamak ve çeşitli branşlarda gerekli bilgi, beceri ve uygulama yeteneği kazandırmak.

Teşkilata yeni giren polis memuru adaylarına, yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda, bu okullarda, dokuz aylık temel ve branş eğitimi verilmektedir. Bu eğitimin mahiyeti hakkında detaylı bilgiler, ileriki sayfalarda yer alacak olan "Hizmetiçi Eğitim Türleri" başlıklı üçüncü bölümde işlenecek "Temel Eğitim" konusunda verileceğinden, burada bu kısa bilgi ile yetinilecektir.

2. İl Emniyet Eğitim Şube Müdürlükleri: 67 İl'in Emniyet Müdürlükleri bünyesinde, eğitim hizmetlerinden sorumlu birer Eğitim Şube Müdürlüğü mevcuttur. (Bazı küçük İl'lerde, bu şubeler başka işlere de bakabilmektedir).

Merkezdeki Eğitim Daire Başkanlığının, İl'lerdeki birer izdüşümü olan bu şubelerin görevlerini, kısaca, merkezde Eğitim Daire Başkanlığının yaptığı tüm görevleri, İl düzeyinde yapmak şeklinde özetlemek mümkündür.

Bu şubelerin kuruluş amacı, kadrolarında görevli personelin hizmet içinde yetiştirilmesi için, İl bünyesinde yapılan geliştirme (uygulamalı) eğitim faaliyetlerini sürekli, düzenli

ve verimli bir biçimde yürütmektir(14).

III. EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM İHTİYACINI TESBİT YÖNTEMLERİ

Hizmetiçi eğitim ihtiyacı, hizmetin gerektirdiği nitelikler ile, personelin o anda sahip olduğu nitelikler arasındaki farktır. Bu farkta, "eğitim aralığı" da denilmektedir. Hizmetiçi eğitim ile, personele, hizmetin gerektirdiği nitelikler, bilgi, beceri ve tavırlar kazandırarak, eğitim aralığını kapatmak veya daraltmak amacı güdülür.

Birinci bölümde anlatıldığı üzere, hizmetiçi eğitimi gerektiren ve zorunlu kılan belirtilerin yanısıra, başka bazı durumlarda da hizmetiçi eğitime ihtiyaç olduğu görülür:

1. Emniyet Teşkilatına yeni personel alındığında, bilhassa teknik bilgi ve beceri gerektiren görevleri yerine getirecek personel için görevin gerektirdiği yeterlilikleri kazandırmak üzere, hizmetiçi eğitime ihtiyaç doğmaktadır.

2. Emniyet Teşkilatında çalışan personeli üst kadrolara hazırlamak için, kurum içinde hizmetiçi eğitime ihtiyaç duyulur.

3. Emniyet Teşkilatında, kullanılmakta olan malzeme, makina ve diğer araçlarda bir değişiklik yapıldığında, personelin yeni teknikleri uygulamak üzere gerekli yöntemleri kazanması için de, hizmetiçi eğitime ihtiyaç hissedilecektir.

4. Çeşitli nedenlerle, personelin hizmet alanını değiştirmesi, yeni işe uyum sağlayabilmesi için de, hizmetiçi eğiti-

(15) Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı, 1988 Mali Yılı Polis Eğitim Faaliyetleri, Ankara, 1979, s.5

me ihtiyaç duyulacaktır.

5. Bundan başka, zaman zaman ülkemizde başgösteren anarşi, terör ve bölücülük hareketleri gibi olayların, Devlet organlarını, toplumu ve kişileri son derece rahatsız edici boyutlara ulaştığı bilinmektedir. Böyle olaylar karşısında, bazan polisin gösterdiği başarısızlıklar, araç, gereç ve teçhizat eksikliğinin yanısıra, eğitim yetersizliğinden de kaynaklanmaktadır. Onun için, böyle durumlarda, polisin hizmet içinde eğitilmesi daha da önem kazanmakta ve hizmetiçi eğitime son derece ihtiyaç duyulmaktadır.

6. Öte yandan, toplum da gittikçe artan bir ölçüde emniyet hizmeti talep etmektedir. Gittikçe büyüyen bu toplumsal talep karşısında, Emniyet Teşkilatının mevcut uygulamaları yetersiz kalmakta, böylece daha fazla emniyet hizmeti arz etme ihtiyacı doğmaktadır. Bu da, ek hizmetiçi eğitim faaliyetlerini gerektirmektedir. Bu, hem mesleğe yeni giren personel, hem de çalışan personel için geçerli olan bir olaydır.

Emniyet Teşkilatının sorumlu ve yetkili birimlerince, değişik durumlara göre, ne tür hizmetiçi eğitime ihtiyaç olduğunun tesbiti, çeşitli yöntemlerle olabilmektedir. Şimdi, bu yöntemlerin başlıcalarına değinmek istiyoruz.

A. KAYIT VE RAPORLARIN İNCELENMESİ YÖNTEMİ

Bu yöntemle, çalışmakta olan personelin özel eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde, önemli yararlar sağlanmaktadır. Çalışan personel ile ilgili kayıt ve raporlarda bulunabilecek personel nitelikleri, bozuk tezkiyeler, verilmiş disiplin ce-

zaları, ödüllendirme ve cezalandırmanın sebep ve şekilleri, devamsızlıklar, işgücü dönüşüm oranı, kurallara uyum derecesi, terfiler ve teftiş sonucu değerlendirme raporları, personelin ne tür bir eğitime ihtiyacı olduğunu ortaya çıkaran en önemli göstergelerdir.

Bu amaçla, kaynak olarak kullanılabilen kayıt ve raporların başlıcaları şunlardır:

1. Emniyet Teşkilatını ilgilendiren kanun, tüzük, yönetmelik ve yönergeler.
2. Teftiş ve denetim raporları.
3. Bakım ve onarım kayıtları (bilhassa, hizmette kullanılan taşıtlar ve silahlarla ilgili).
4. Sağlık raporları.
5. Araştırma ve inceleme raporları.
6. Disiplin olayları ve disiplin kararları.
7. Personel ile ilgili yazışmalar.
8. Siciller, yakınmalar ve dilekceler.
9. Basın ve kamuoyunu belirleyen yayınlar.

Hizmetiçi eğitim ihtiyacını tesbit etmekle görevli kişi veya birimler, bu kayıt ve raporları inceleyerek, bir sonuca varabilirler. Gördüğü eksikliklerle, hizmetiçi eğitime, ilgili kişi veya kişiler için hangi konularda ihtiyaç olduğunu ortaya çıkarırlar.

Hizmetiçi eğitimi tesbit etmek amacıyla kayıt ve raporların incelenmesi metodu kullanılırken, dikkat edilmesi gereken hususları, Haydar Taymaz şu şekilde sıralamıştır:

- 1, İnceleme izninin alınması ve her birim yöneticisine önceden haber verilmesi.

2. İnceleme planının, kurum politikası ve yapısı dikkate alınarak eksiksiz yapılması.

3. Kayıt ve raporların, orijinal ve gerçek olmasına dikkat edilmesi.

4. Kayıt ve raporların, belli bir sıraya göre izlenmesi.

5. Kayıt ve raporlarda, gizlilik gerektiren hususlarda titizlik gösterilmesi.

6. Kayıt ve raporlarda görülen olayın nedenleri ve yarattığı sorunların ayrıntılı olarak belirlenmesi.

7. Sağlanan verilerin, ilgililerin görüşleri ile açıklığa kavuşturulması.

8. Elde edilen verilerle, ilgili görüşmelerden edinilen bilgilerin ayrıca yazılması.

9. İnceleme raporunun hazırlanması ve ilgililere sunularak, açıklanması gerekir(16).

Bu yöntemin, kendine göre birtakım yarar ve sakıncalarının olacağı muhakkaktır. Onun için, inceleme ile görevli kişinin, bu hususlara dikkat ederek, incelemesini yapıp, yararlı olmaya çalışması gerekir.

B. TEŞKİLAT YAPISINDAKİ GELİŞME VE DEĞİŞMELER

Ülkemiz, kalkınmakta olan bir ülke olduğundan, toplum olarak da sürekli bir gelişme içinde olduğumuz gözlenmektedir. Toplumdaki bu değişme ve gelişmeler karşısında, Emniyet Teşkilatı da aynı hızla değişme ve gelişme göstermektedir. Teşkilatın fonksiyonel, organik, teknolojik, personel ve çevre boyut-

(16) TAYMAZ, Haydar: a.g.e., ss.30-31

larında meydana gelen gelişme ve büyüme doğrultusunda, eğitim ihtiyacı da sürekli artmıştır.

Onun için, teşkilattaki bu gelişme ve değişmelerin sürekli izlenerek, personelin ona ayak uydurmasını sağlamak amacıyla, eğitilmesi gerekmektedir(17). Zira, toplumdaki sosyal ve teknolojik gelişmeler karşısında, personelin habersiz kalması, polisin başarısızlığa itilmesi demektir.

Ayrıca, bu toplumsal gelişme karşısında, polisiye hizmetinin daha iyi yürütülebilmesi için, belirli konularda uzman personele de ihtiyaç duyulacaktır. Bu ihtiyaç, dışardan eleman almanın yanısıra, personel içinden seçilip yetiştirilerek de giderilebilir. Bu ikinci yol daha uygundur. Zira dışardan alınan personeli, Emniyet Teşkilatının amaçlarına göre yönlendirmek daha zordur.

Toplumdaki gelişmeye paralel olarak gelişen ve büyüyen teşkilat yapısı, nitelikli elemana olan ihtiyacı arttıracığından, bu gelişmenin ölçüsü iyi bilinmeli ve ona göre personelin yetiştirilmesi yoluna gidilmelidir; ki bu da, hizmetiçi eğitimi tesbit etmenin önemli yöntemlerinden birisidir.

C. OLAĞANÜSTÜ OLAYLARA GÖSTERİLEN TEPKİLER

Zaman zaman ülkede başgösteren ve toplumu son derece rahatsız eden anarşi ve terör hareketlerine karşı, toplumun gös-

(17) ERASLAN, Fethullah: Polis Örgütü Personeli ve Eğitim Politikası, Yayınlanmamış Araştırma Tezi, Ankara, 1982, s.56

terdiği tepkiler, çoğu zaman polisın hizmet içinde eğitilmesi gereğini gözler önüne sermektedir. Çünkü, geçmişte polisın böylele durumlarda yetersiz ve başarısız kaldığı görülmüştür.

İşte bu durumlarda, ne tür ve ne oranda hizmetiçi eğitim verilmesinin akılcı bir şekilde tesbiti, bu olaylara karşı gösterilen tepkilerin araştırılması ve incelenmesi ile mümkün olmaktadır. Ve bu yoldaki planlı bir çalışma, son derece faydalı bir yöntem olacaktır.

D. PSİKO-TEKNİK YÖNTEMLER

Psiko-teknik yöntem, kişilerin şahsi özelliklerinin yanısıra, bedeni ve zihni kabiliyetlerini tesbit etmeye, kişilerde bu kabiliyetlerin gelişme sürecini tutarlı bir şekilde tahmin etmeye yarayan bir sistemdir. Eğitim programlarının ve eğitim açığının tesbit edilmesinde, bu yöntemden yararlanarak, eğitim programlarının etkinliğini arttırmak mümkündür(18).

Psiko-teknik yöntemle eğitim ihtiyacını tesbit etmek için, özel test bataryaları hazırlanır.

Emniyet Teşkilatının hizmetiçi eğitim ihtiyacını tesbit etmede psiko-teknik yöntemden yararlanmak için, polisiye işlerin standart yetenek ve bilgi düzeyleri tesbit edilmeli, daha sonra da sözkonusu standartlardan bazı olumsuz sapmalar bulunmalıdır. İşlerin standart yetenek ve bilgi düzeyleri tesbit

(18)ERDOĞAN, İlhan: İşletmelerde ve Kişi Değerlemede Psiko-teknik, İ.Ü.İ.F., Yayını, İstanbul,1983, s.211

edildikten sonra, personelin işe dair bilmek zorunda oldukları genel ve özel bilgiler ve kullanılacak araç ve gereçlerin gerektirdiği bilgi ve yetenek düzeyleri tesbit edilmeli. Daha sonra, özel olarak hazırlanan psiko-teknik test bataryası, eğitime alınması düşünülen personele uygulanıp, bu yönde ne durumda oldukları belirlenerek, personelin eğitim açığı, yani hangi hizmetçi eğitime ihtiyacı olduğu ortaya konmuş olur.

Ayrıca, özel olarak hazırlanan testlerle, kişilerin öğrenme ve gelişme potansiyelleri hakkında da bilgi edinilebilir.

Bu yöntem ile hizmetçi eğitimin tesbiti, en akılcı ve geçerli yollardan biridir. Çünkü, genellikle, bir teşkilatta kimlerin eğitileceği ve eğitime tabi tutulanlara nelerin verilmesi gerektiği konusunda açık bir kritere rastlanamaz. Bu nedenle, yapılan eğitim programlarına ihtiyacı olan personelin yanında, ihtiyacı olmayan da dahil edilebilmektedir. Bu şekilde yapılan bir hizmetçi eğitim programının amacına ulaşmayacağı bir gerçektir. Fakat, psiko-teknik yöntem ile, kimlerin ne tür eğitime ihtiyacı olduğunu tesbit etmek daha kolaydır. Bu yöntemle, kimlerin hangi konularda eğitilmelerinin doğru olacağı, objektif bir şekilde tesbit edilebilir. Böyle bir analiz yapılırsa, hizmetçi eğitim çalışmaları daha faydalı olacaktır(19).

Bu yüzden, Emniyet Teşkilatının da mümkün mertebe bu yöntemden faydalanması gerektiğine inanılmış olacak ki, Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmetçi Eğitim Yönetmeliği'nde, psiko-teknik yöntemden faydalanılarak hizmetçi eğitim ihtiyacının belirlenmesi uygun görülmüştür. Bu yönetmeliğin 25/f. maddesinde, "kursiyerlerde hizmet gereği aranılacak nitelikler, hizmetin özelliğine göre ve gerçek ayırıcı kıstaslarla belirlenir, bunun için

gerekirse test uygulaması, psiko-teknik gibi metodlarla ölçümler de yapılabilir" denilmektedir.

E. ANKET VE MÜLAKATLAR

Anket ve mülakatlarla da, Emniyet Teşkilatının hizmetçi eğitim ihtiyacını tesbit etmek mümkündür.

Anket, "bir konuyu çeşitli kimselerden alınan bilgileri bir araya getirerek inceleme, aynı soruyu veya soruları çeşitli kimselere sorarak bilgi toplama işi"(20) olarak tanımlanabilir.

Anket, fazla zamana ihtiyaç göstermesi, dağınık yerlerdeki kişilerden kısa zamanda bilgi toplama imkanı vermesi, korku ve unutmaya gibi unsurlardan uzak olarak ifade etme fırsatı vermesi ve ekonomik olması bakımından, uygulanması ve kullanılması son derecede yaygın bir tekniktir.

Amirlere, memurlara ve ilgili tüm personele gönderilecek anketlerle, onların görüşleri alınarak, eğitim ihtiyacının tesbit edilmesi mümkündür. Eğitim açığını belirlemede kullanılan anketlerden iyi sonuç alınabilmesi için, anketin Emniyet Teşkilatı amaçlarına uygun ve objektif bir şekilde hazırlanması ve uygulanması gerekir.

Ülke genelinde hizmet üretmekle görevli Emniyet Teşkilatının, teşkilat yapısı itibarıyla, dağınık ve yaygın bir durum arzemesi, anket tekniğini uygulamayı daha avantajlı hale getirmektedir.

Mülakat ise, iki kişinin, belli bir amaç için bir araya gelip, yüzyüze yaptıkları görüşmedir.

(20) SAMİ, Şemsettin: Temel Türkçe Sözlük, Tercüman Yayınları, İstanbul, 1985, s.43

Emniyet Teşkilatında da, hizmetiçi eğitim programlarını hazırlamakla görevli kişi veya birimlerce, personel ile karşılıklı oturulup, konuşularak, yani mülakat tekniği kullanılarak, eğitim açığının tesbit edilmesi imkanı mevcuttur. Fakat bu yöntem, ankete nazaran, hem daha masraflı, hem de daha uzun zaman alır. Emniyet Teşkilatının dağınık yapısı, anketin tersine, bu yöntemin uygulanmasını zorlaştırır. Ancak, belirli birimlerde mülakat tekniği, eğitim ihtiyacını tesbitte kullanılabilir.

F. GÖZLEM

Personelin eğitime ihtiyacının olup olmadığını tesbitte başvurulabilecek bir diğer yöntem de, gözlemdir. Personel hakkında, işini yaparken, izlenerek ve gözetim altında tutularak bilgi sahibi olunabilir. Teşkilatta yapılan işlerin ve birimlerin sayısının tesbiti zor olacağından, gözlemde bulunarak hizmetiçi eğitim ihtiyacını tesbit etmek yararlı bir yol olur.

Gözlemde bulunarak, personelin ruhi durumu, iş ve mesleki bilgisi, haberleşme imkanları ve haberleşmede gösterilen güçlükler tesbit edilebilir. Gözlemde bulunan kişi, gözlem sonucu, personel hakkında elde ettiği bilgileri yorumlayarak, personelin, görevi hizmetin gerektirdiği biçimde yapıp yapmadığını öğrenecektir. Olumsuz olarak yorumlanan ve değerlendirilen personelde görülen eksikliklerin giderilip giderilemeyeceği hakkında karar verebilir. Bu metod, hiyerarşik amirler tarafından uygulanabileceği gibi, bu iş ile görevlendirilmiş Eğitim Uzmanları tarafından da yapılması mümkündür. Tabii ki, Eğitim Uzmanları ile yapılması, daha uygun ve verimli neticeler verecektir.

Ü Ç Ü N C Ü B Ö L Ü M

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM TÜRLERİ

I. TEMEL EĞİTİM

Temel eğitim, Emniyet Teşkilatına ilk defa atanan stajyer polis memurlarına, hizmete uyumlarını sağlamak, gerekli bilgi, beceri ve uygulama yeteneğini kazandırmak amacıyla verilen bir hizmetiçi eğitim türüdür. Bu eğitim, genellikle Polis Okullarında verilmekte ise de, bazen Polis Eğitim Merkezlerinde de verilebilmektedir.

Eğitime katılanlar, stajyer polis memuru statüsündedirler. Dokuz aylık bu eğitimi bitirenler, asaleten atanırlar. Asaleten atanan polis memurları, ileride orta kademe amir yetiştiren Orta-K kursuna katılarak, Komiser Yardımcısı olabilirler. (Orta-K Kursu= Orta Kademe Amir (Komiser Yardımcısı, Komiser ve Başkomiser) Yetiştirme Kursu anlamındadır) Ayrıca, kadroda çalışırken, malî,siyasî trafik, narkotik gibi ihtisas kursları denilen hizmetiçi eğitim kurslarına da katılarak, çeşitli branşlara ayrılabilirler.

Mesleki ilk ve temel eğitimi görenler, üç yıl mecburi

hizmetle yükümlüdürler. Bu süreyi tamamlamadan istifa edenler, tazminat ödemekle mükelleftirler. İstifa etmeksizin, ya da istifasının kabul edildiği cevabını beklemeden görevi terkedenler, bir daha Emniyet Teşkilatına alınmazlar.

Temel eğitime tabi tutulan stajiyer polis memurlarının yaşları, okul tarafından karşılanır. Maaşlarını da tam olarak alırlar. Zaten temel eğitimin bu özelliğidir ki onu bir tür hizmetiçi eğitim yapmıştır. Burada eğitim görenlerin, asil memur sınıfına geçebilmeleri için, okula devam ettikleri süre boyunca, her ay iyi sicil almaları gerekir. Bunların, amirleri tarafından aylık gizli raporları düzenlenir. Sonradan, bu aylık gizli raporlara dayanılarak, Okul Müdürlüğünce "iyi" sicil verilenlerin asaletleri tasdik edilir.

Olumsuz sicil alanların ise, Polis Mesleğine Giriş ve Poliste Terfi Esaslarını Gösteren Yönetmeliğin 14. maddesi gereğince, meslekle ilişkileri kesilir. Eğitim sonucu yapılan "bitirme, bütünleme ve engel" imtihanlarında başarı gösteremeyenlerin de meslekle ilişkileri kesilir.

Polis Okulunu başarı ile bitirenlere kura çektilerilerek, kadroda ihtiyaç duyulan illere atanırlar. Okulu, derece sırasına göre, beşinciliğe kadar bitirenlere, istediği il'e atanabilme imkanı tanınır.

Polis Okullarında yapılan mesleki temel eğitim sonucu, Emniyet Hizmetleri sınıfına ilk defa atanan stajiyer polis memurlarına, Emniyet Teşkilatı ile ilgili konularda, temel bilgi, beceri ve deneyim kazandırılmış olur. Genellikle dokuz ay olan bu eğitimin süresi, gerektiğinde değiştirilebilmektedir.

Temel eğitim vererek, polis memuru yetiştiren Polis Okullarının öğrenci kaynağını, Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı lise ve dengi okullar ile, bunlara denkliği aynı bakanlıkça kabul edilen diğer okul mezunları teşkil etmektedir. Son senelere kadar, daha alt eğitim düzeyindekiler de alınmaktaydı; fakat bu gün asgari lise mezunu olma şartı aranmaktadır.

Temel eğitim faaliyeti, önceden yapılan plan ve programlar çerçevesinde yapılmaktadır. Böylece eğitime, "izlenebilir" bir özellik kazandırılmış olmaktadır. Bu doğrultuda müfredat programı da, tüm Polis Okullarında geçerli olacak şekilde belirlenmiştir. Polis Okullarında okutulan temel ve branş eğitimi haftalık ders programı, TABLO-XIII'te gösterilmiştir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere, temel eğitimin ilk yarısında, 15 adet temel ders, son yarısında da 7-8 adet branş dersi okutulmaktadır. Haftalık ders saati 30'dur.

Bugün toplam kapasitesi 100 bin kişiyi aşan Emniyet Teşkilatına her yıl, Polis Okullarında verilen temel eğitim ile yetiştirilen binlerce yeni personel katılmaktadır. Son on yılda Polis Okullarında verilen temel hizmetiçi eğitimi görerek, Emniyet Teşkilatının çeşitli birimlerinde polis memuru olarak göreve başlayan personelin toplam sayısı, TABLO-XIV'te görüldüğü gibi 46.187'dir.

Görüldüğü gibi, yıllık sayılar, gittikçe artan veya bunun tam aksine azalan bir seyir takip etmemektedir. Adeta, bir sene fazla, diğer sene az şeklinde bir seyir görülmektedir.

TABLO-XIII POLİS OKULUNUN LİSANS DİĞERİ BİLGİLERİ

DERS ADI	MÜDÜRLÜK DERS SAATİ				
	TEORİK	PRATİK	İKLİM	ÖZEL	TOPLAM
POLİS İNSAN İYİLEŞİMİ	3				
POLİS İNSAN İYİLEŞİMİ İYİLEŞİMİ	2				
POLİS-İNSAN İYİLEŞİMİ	1				
İNSAN İYİLEŞİMİ İYİLEŞİMİ	2				
ÖZEL BİLGİLER VE İYİLEŞİM	2	4	4	4	4
ÖZEL YERİ İYİLEŞİMİ	1			4	
DEVLET GÜVENLİĞİ VE İYİLEŞİM.	2				
CEZA İYİLEŞİMİ	2				
CEZA İYİLEŞİMİ US. İYİLEŞİMİ	2				
ADATÜRK İYİLEŞİMİ VE İYİLEŞİM. TAR.	1				
İYİLEŞİM DİĞERİ	4	2	2	2	2
POLİS TAKTİKLERİ	2				
DİSİPLİN İYİLEŞİMİ	1				
SORGU VE SORGULAMA İYİLEŞİMİ	2				
TOPLAM TRAFİK BİLGİLERİ	1				
SUÇ KOVUŞTURMA		4			
TAKİP- TARASSUT		4		4	
İYİLEŞİM YARDIMI		1	1		2
SUÇLU PSİKOLOJİSİ		3			
OPERASYON DÜZENLEMELERİ		6	6	6	
DARTELİ		4	4	4	4
TOPLAM PSİKOLOJİSİ			2		
TOPLAM ÖZEL ÇEŞİTLİ VE POLİS.			3		
ÖZEL POLİS HİZMETLERİ			4		
LOJİSTİK			2		
SEY. AKİMLER VE YIKICI FAALİ.				2	
ANAYASAL HAKL. İYİLEŞİMİ KANUNL.				6	
TRAFİK KURALLARI					4
TRAFİK KAZA VE TRAFİK İSTATİSTİK.					3
TRAFİK KONT. VE DÜZ. H. K. Ç. VE Ç. İYİLEŞİMİ.					6
TRAFİK DÜZ. İYİLEŞİMİ					1
MÜDÜRLÜK SAATİ	2	2	2	2	2
DERS ADI TOPLAMI	15	3	9	7	3
DERS SAATİ TOPLAMI	30	30	30	30	30

TABLO-XIV. SON ON YILDA POLİS OKULLARINDA TEMEL EĞİTİM
GÖREN PERSONEL SAYISI

YILLAR	PERSONEL SAYISI
1979	3781
1980	2191
1981	1509
1982	3301
1983	7616
1984	2897
1985	10050
1986	5509
1987	6092
1988	3241
TOPLAM	46.187

II. ORTA KADEME AMİR YETİŞTİRME KURSU (ORTA-K)

Emniyet Teşkilatında, hizmet içinde yürütülen önemli eğitimlerden biri de, Orta Kademe Amir Yetiştirme Kursudur. Süresi genellikle altı ay olan bu eğitim ile, Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliğinde belirlenen nitelikleri haiz polis memurları, değişik branşlarda eğitilerek, orta kademe amir dediğimiz sınıfın ilk rütbesi olan Komiser Yardımcısı olarak yetiştirilip, mezun edilir. Böylece, terfi eden polis memurları, bundan sonra, Komiser ve en nihayet Başkomiserliğe kadar yükselme imkanına kavuşmuş olurlar.

Bu eğitime, hem teşkilatın amir sınıfının yetiştirdiği

başlıca kaynak olan Polis Akademisi'nden mezun olanların sayı itibariyle az olmasından, hem de memur düzeyindeki personeli bir nevi motive etme gereğinden ihtiyaç duyulmuştur(1).

Genellikle Polis Eğitim Merkezlerinde yapılmakla birlikte, gerektiğinde herhangi bir Polis Okulunda da düzenlenebilen bu eğitime, meslek içinde herhangi bir Yüksek Okul veya Fakülteyi bitirenler de alınıp, bilahare terfi ettirilerek, teşkilata yeni statüyle hizmete devam etmeleri de sağlanabilmektedir. Bunların lise mezunu Komiser Yardımcılarından farkı, en üst rütbe olan "Emniyet Müdürlüğü"ne kadar yükselmeleleridir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliğine göre, bu kursa katılacaklarda aranan şart ve nitelikler şunlardır:

1. En az lise veya dengi okul mezunu polis memuru olmak (Daha alt eğitim düzeylerinden polis memuru alınan tarihlerde, bu şart da ona uygundu).
2. Lise mezunu olanlar için, en az beş yıl fiili hizmeti olmak.
3. Meslek içinde Yüksek Okul veya Fakülteyi bitirenler için, en az üç yıl fiili hizmeti olmak.
4. Sınav tarihinden geriye doğru üç yıl içinde, kıdeme müessir ceza almamış olmak veya daha önce almış olduğu kıdeme

(1) KOCA, Cavit:Emniyet Teşkilatı Eğitim Kurumlarında Yapısal Değişiklik ve Uygulamada Doğan Sorunlar, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1985, s.80

müessir cezanın son üç yıla etkisi olmamak.

5.Son üç yıllık sicili olumlu olmak.

6.Sınavın yapıldığı yılın birinci günü itibariyle, 41 yaşından gün almamış olmak.

7.Hakkında adli ve idari bir soruşturma yapılmamakta olmak.

8.Komisier Yardımcısı rütbesine yükselmesinin uygun olacağı hususunda, İl Emniyet Müdürü veya diğer kadrolardaki en üst birim amirinin olumlu ve kesin kanaati bulunmak.

9. Emniyet Genel Müdürlüğünde bulunan özlük dosyasındaki bilgilerden olumsuz bazı hallerin tesbit edilmesi halinde, sınava çağrılmasına engel bir hali olmadığına dair Genel Müdürlük İntihap Encümenince olumlu karar verilmek.

10. Yapılacak sınavlarda başarılı olmak.

Bu şart ve nitelikleri haiz olanlar, sınav sonunda başarılı olmaları halinde, eğitime alınarak, önceden planlanıp hazırlanan altı aylık müfredat programı uygulanır. Bu kursta okutulan haftalık ders programı, TABLO-XV'te gösterildiği gibi, mesleki ve genel konularda olmak üzere toplam 17 değişik dersten meydana gelmektedir. Haftalık ders saati 30'dur.

Yükselme ve daha üst statülere gelme istegi, polis memurlarının bu kursa ilgi duymalarına sebep olmaktadır. Gerçekten, genellikle iki yılda bir açılan bu kurslar, binlerce memurun amir olmasını sağlarken, yine de bütün talepleri karşılayamadığı görülmektedir. Ancak, Emniyet Teşkilatının amir düzeyindeki personelinin tek kaynağı bu eğitim mezunları olduğundan, bu eğitime katılanların sayısının arttırılması dü-

BAŞLIK-XV. ORTA KADININ ALTI YERİŞTİRELİ KURSU DERS PROGRAMI

İ S L E M	D E R S İ S İ	HAFTALIK DERS SAAATİ
1	GÜVENLİK ÇEKİMİNİN VE İZLENİMİNİN SAĞININ	1
2	ANAYASA İZLENİMİ	1
3	ANAYASAL SAKLARLA İLGİLİ İZLENİMLER	2
4	DEVLET GÜVENLİĞİ VE HADİSİMLERİ	2
5	EMERJANS TEŞKİLATI VE HİZMETLERİ	2
6	CEZA İZLENİMLERİ USULÜ HUKUKU	2
7	CEZA HUKUKU	2
8	KAÇAKÇILIK MEVZUATI	1
9	KRİMİNALİSTİK	2
10	SORGULAMA TEKNİKLERİ	2
11	POLİS TAKTİKLERİ VE OPERASYON	2
12	DİSİPLİN MEVZUATI	1
13	SİLAH BİLGİSİ VE ADİŞ	2
14	GENEL PRATİK BİLGİSİ	2
15	PERSONEL YÖNETİMİ VE İZLENİM İZLENİMLERİ	2
16	MESLEKİ EMERJANS YAKLAŞIMI	2
17	EMERJANS EĞİTİMİ	2
	P O R T A L	30

şünülmemektedir. Aksine, Polis Koleji sayısının ve dolayısıyla buralardan mezun olacakların sayısının artması ve bunların hepsinin de Polis Akademisi'ne alınarak, amir olmalarının sağlanması fikri karşısında, bu kursların kaldırılarak, bu yoldan Komiser Yardımcısı yetiştirmeye son verilmesi bile son günlerde düşünülmektedir.

1979-1988 yılları arasındaki son on yılda, kısaca Orta-K dediğimiz bu kurse katılıp, mezun olanların sayısı, 10.813'tür. Bu sayının yıllara göre dağılımı, TABLO-XVI'ya gösterilmiştir.

TABLO-XVI. SON ON YILDA ORTA-K KURSUNA KATILAN PERSONEL SAYISI

YILLAR	PERSONEL SAYISI
1979	724
1980	3050
1981	-
1982	115
1983	-
1984	2488
1985	-
1986	2230
1987	2206
1988	-
TOPLAM	10.813

III. MESLEKİ İHTİSAS KURSLARI

Her meslekte olduğu gibi, Emniyet Teşkilatında da belirli konularda nitelikli elemanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Emniyet hizmetlerinin çok yönlü bir hizmet alanı olması, polis belli konularda uzmanlaşmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu nedenle, uzmanlık isteyen çeşitli dallarda eleman yetiştirmek amacıyla, Merkezde, Bölgelerde ve İllerde, süresi gün veya ay olarak tesbit edilebilen mesleki ihtisas kursları düzenlenmektedir.

Bu kurslar, başlıca şu konularda verilmektedir: Pasaport, narkotik, mali polis, silah ve mühimmat, teknik büro, istatistik, muhabere, ayniyat saymanlığı ve mutemetlik, istihbarat, özel harekât, bomba uzmanlığı, soruşturma ve sorgulama, fotoğrafçılık, silah-atış, araç-bakım, kaza tahkik... Bu kursların süreleri, 10-180 gün arasında değişebilmektedir(2).

Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliğine göre, mesleki ihtisas kurslarına katılacaklardan şu şart ve nitelikler aranır:

1. 35 yaşını doldurmamış olmak.
2. En az üç yıllık memur olmak.
3. Son üç yıllık sicili olumlu olmak.
4. Son üç yıl içinde, kıdeme müessir ceza almamış olmak.
5. İsteği, Genel Müdürlükçe uygun görülme.
6. Tabi tutulduğu seçme testlerinde başarılı olmak.

(2) Cumhuriyetin 60. Yılında Türk Polisi, a.g.e., s.152

Kursiyer seçiminde, kursun verileceği konu ile ilgili hizmet birimlerinde kurs görmeden çalışanlar ile, Çevik Kuvvet hizmetini tamamlayanlara öncelik veriler. Kurs gören personel, kurs gördüğü hizmet dalında çalışıyorsa ve bütçe imkanı elverişli ise, daha sonra "geliştirme" kurslarına çağrılabilir.

Bu kurslara alınan personelin sayı itibariyle az olması, kursiyerlerin iyi seçilmemesi, kursların sık sık açılması, fayda-maliyet analizi yapılmadan düzenlenerek, yeteri kadar faydalı hale getirilememesi gibi konular zaman zaman tartışma konusu olabilmektedir.

Bir fikir verebilmesi amacıyla, mesleki ihtisas kurslarına katılan personel sayısına, TABLO-XVII'de yer verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi, son on yılda 43.258 kişi herhangi bir mesleki ihtisas kursu görmüştür.

TABLO-XVII. SON ON YILDA MESLEKİ İHTİSAS KURSLARINA KATILAN PERSONEL SAYISI

YILLAR	PERSONEL SAYISI
1979	1624
1980	459
1981	2491
1982	1499
1983	1904
1984	5044
1985	7798
1986	7798
1987	7881
1988	6760
TOPLAM	43.258

IV. UYGULAMALI EĞİTİM

Uygulamalı eğitim, merkez ve taşra teşkilatlarında görevli personelin, merkezdekiler için merkezde, taşradakiler için İl bünyesinde, hiyerarşik amirleri tarafından eğitilmeleri demektir. Bu eğitimin amacı, personelin bilgisini tazelemek, denetlemelerde görülen aksaklıkları gidermek, hizmette yeni kullanılacak teknikler ve mevzuattaki değişiklikler hakkında, uygulamadan örnekler vererek bilgi vermektir.

Bilhassa 12 Eylül 1980 tarihinden önce hizmette görülen aksaklıklar, personelin eğitim noksanlığını ortaya çıkarmış ve onun için de bu tarihten sonra İl'lerde uygulamalı eğitime önem verilerek, uygulamalı eğitim programları hazırlanarak uygulamaya konulmuştur,

Uygulamalı eğitim, merkezde Eğitim Daire Başkanlığınca hazırlanan iki haftalık eğitim programlarına uygun olarak, personelin görevli bulunduğu İl Emniyet Müdürlüklerinde, hiyerarşik amirler tarafından, aylık dönemler halinde sürdürülmektedir.

Planlı bir şekilde getirilen uygulamalı eğitim programları, daha önceden de uygulanıyordu; fakat 1983'ten itibaren, zorunlu kılındı. Bu hizmetiçi eğitim türü, hizmeti aksatmadan uygulanabilir nitelikte olmasından dolayı, son derece faydalı bir eğitimidir.

Uygulamalı eğitim sonunda herhangi bir test uygulanıp, başarı derecesini ölçme ve değerlendirme diye bir olay söz konusu olmamaktadır.

Emniyet hizmetleri sınıfından memur olsun, amir olsun, her personel bu eğitime katılabilirken, ayrıca Çarşı ve Mahalle Bekçileri de uygulamalı eğitimden geçirilmektedir. Zorunlu uygulamanın başladığı 1983 yılında, gerek polis ve gerekse jandarma bölgelerinde görevli tüm Çarşı ve Mahalle Bekçileri, uygulamalı eğitime tabi tutulmuşlardır.

TABLO-XVIII'de, son on yılda uygulamalı eğitime tabi tutulan personel sayısı gösterilmiştir. Toplam rakam olan 155.215'ten de anlaşılacağı gibi, bugün 100 bin dolayında personeli olan Emniyet Teşkilatının, hemen hemen tüm personeli uygulamalı eğitimden geçirilmiş olmaktadır.

TABLO-XVIII.SON ON YILDA UYGULAMALI EĞİTİME KATILAN
PERSONEL SAYISI

YILLAR	PERSONEL SAYISI
1979	7390
1980	-
1981	11248
1982	5465
1983	15261
1984	8727
1985	26002
1986	27012
1987	28160
1988	25950
TOPLAM	155.215

V. ATIŞ EĞİTİMİ

Polisin silah bilgisini yenilemek ve atış kabiliyetini geliştirmek amacıyla, belirli dönemlerde, hizmet aksatılmayacak şekilde atış eğitimi yaptırılır. Atış eğitimi, yılın belirli dönemlerinde, merkezde Emniyet Genel Müdürlüğü, taşrada ise, İl Emniyet Müdürlükleri bünyesinde yapılmaktadır. Bu dönemler, uygulamada senede iki defa, İlkbahar ve Sonbahar dönemleridir.

Polisin, emniyet ve asayişin korunmasında istenilen hizmeti verebilmesi ve başarılı olması, büyük ölçüde, silah bilgisinin iyi olmasına ve iyi bir atış kabiliyetine sahip olmasına bağlıdır.

1980'den önce, Emniyet Teşkilatında 1900 yılından kalma 55 tip ve markada silah kullanılmaktaydı. Hem bu yüzden, hem de düzenli bir atış eğitimi yapılmadığından, bu konuda polisin zaman zaman başarılı olamadığı gözlemlendi(3).

1980'den sonra, Emniyet Teşkilatında, bu probleme çözüm bulmak amacıyla, silah standardizasyonu sağlanarak, belirli silahlar kullanılmaya başlandı ve her personelin uygulamada kullanılan tüm silahları tanıma imkanı sağlandı. Yapılan son çalışmalarla, sadece üç tip ve marka silah standardı kabul edilip, personelin elindeki standart dışı diğer silahlar elden çıkarılacaktır. Standart olarak kabul edilen bu silah-

(3) KOCA, Cavit: a.g.e., s.88

lar, 14'lü Browning, Smith-Wesson ve CZ-75 tip ve marka silahlardır.

Son yıllarda, modern cihazlarla techiz edilmiş atış poligona sayısı da arttırılarak, atış eğitimi daha yaygın ve yararlı hale getirilmeye çalışılmaktadır. Ancak yine de poligonların ve atışlara kullanılan fişek sayısının yeterli olup olmadığı tartışılabilir. Eğitimde kullanılan fişekleri tedarik etme işi de, belirli plan ve programlara bağlanmıştır. Böylece, atış eğitimine, süreklilik kazandırılarak, yürütülmektedir.

Atış eğitimlerini sağlam temellere dayandırmak amacıyla, Emniyet Teşkilatı Atış Yönergesi hazırlanarak, yürürlüğe konulmuştur. Silah atış eğitimcisi yetiştirme kurslarında, uzman eğitimci yetiştirilerek, eğitim atışlarının amacına uygun ve verimli bir şekilde yapılmasına çalışılmaktadır.

Normalde, bütün Emniyet Teşkilatı personeli periyodik olarak aynı şekilde atış eğitimi gördüğü için, kaç kişinin bu eğitimi gördüğü şeklinde bir tesbitte bulunmaya gerek kalmamaktadır.

VI. YURTDIŞINDA EĞİTİM

Bilim ve teknolojide kaydedilen hızlı değişme ve gelişmeler, tüm görev alanlarında olduğu gibi, polisin görevlerinde de yeni hizmet branşlarının ve uzmanlık alanlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla bunların, aktüel değerlerini yitirmeden, görev alanlarına aktarılması zorunlu-

luğu doğmaktadır.

Bu amaçla, yani ÷lke içinde takip edilemeyen yenilikleri yerinde görmek, öğrenmek ve ÷lkedeki hizmet alanlarına aktarmak amacıyla, belirli sayıda personel yurtdışına gönderilmektedir.

Kriminal yn ağırlıklı olan bu kurslarda, modern araç, gereç ve cihazların kullanımı yanında, yöneticilik, ekip ve operasyon yöneticiliği, ateşli silahlar eğitimi, rehin alma görüşmeleri, sorgulama teknik ve taktikleri, polis laboratuvarları, cinayet psikolojisi, sahtecilik, uyuşturucu maddeler, kaçakçılık, terör Őebekeleri ile mücadele, istihbarat, suç siccili ve parmak izi, muhabere alet ve cihazları ve eğitim planlaması gibi konular da incelenebilmektedir(4).

Yurtdışı eğitimi, kursiyerlere aynı zamanda eğitimcilik formasyonu da sağlamaktadır. Hizmet branşları ile ilgili olarak yurtiçi eğitimlerde, bu personelden yararlanılmaktadır.

Yurtdışına, iki Şekilde personel gönderilebilir:Yabancı ÷lkelerin burs tahsisi ile yaptırılacak eğitim için ve tüm masrafları Emniyet Genel Müdürlüğü bütçesinden karşılanarak yaptırılacak eğitim için personel gönderilmesi.

Her iki durumda da yurtdışı eğitime katılanlarda aranacak Şart ve nitelikler Şunlardır:

1. Eğitim göreceği ÷lkenin lisanını iyi derecede bilmek.
2. Yaş durumunun elverişli olması(Yaş naddi deđiŐebilir).

(4) Cumhuriyetin 60. Yılında Türk Polisi, a.g.e., s.155

3. Tercinen Komiser sınıfından veya Emniyet Amiri rütbesinde olmak.

4. Yüksek Okul veya Fakülte mezunu olmak.

5. Eğitim göreceği hizmet dalında görevli bulunması ve yeterli derecede tecrübeli olması.

Şunu belirtmek gerekir ki, eğitim amacıyla çok az sayıda personel yurtdışına gönderilmektedir. Mesela son on yılda, bu toplam sayı, sadece 346'dır (TABLO-XIX).

VII. YURTIÇİ DİĞER KURUMLARDA EĞİTİM

A. YABANCI DİL EĞİTİMİ

Emniyet Teşkilatında, yabancı dil eğitimi yaptırılmasının amacı, dış ülkelerdeki mesleki gelişmeleri ve teknik düzeydeki ilerlemeleri yakından izlemek, turizm alanında polise düşen görevleri daha iyi bir şekilde yapmak ve teknik yardım programları çerçevesinde gerçekleşen burslardan, en iyi bir şekilde yararlanabilmektir.

Uluslararası düzeyde meydana gelen suçların izlenmesi ve faillerinin yakalanması için, diğer ülkelerin polis teşkilatları ile işbirliği yapmak gereği de, Türk Polisinin yabancı dil bilmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu amaçla, Uluslararası Polis Teşkilatı (INTERPOL) kurulmuştur. Bilhassa Türk Interpol teşkilatındaki personelin yabancı dil bilmesi, hizmetin etkinliği bakımından son derece önemlidir.

Emniyet Teşkilatında yabancı dil eğitimi, genellikle

TADELO - XIX. MESEYER TEŞKİLATINDA SON ON YILDA YURDIŞINA EĞİTİM AKACIYLA GÖNDERİLEN PERSONEL

YILLAR ÜLKELEER	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	TOPLAM
A.B.D.	5	-	-	5	13	10	2	108	11	30	184
F. ALMANYA	2	-	5	4	-	4	3	10	-	15	43
İNGİLİZLE	-	1	-	3	-	7	5	6	-	15	36
FRANSA	2	2	-	5	4	-	2	6	3	-	24
İTALYA	-	-	-	-	3	4	5	4	-	5	21
AFYUSYUYA	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	3
BELÇİKA	-	2	-	-	-	-	3	-	-	2	8
İSVİÇRE	-	-	-	2	-	1	-	3	-	2	8
DİĞER ÜLKELEER	2	-	-	1	-	4	5	-	6	1	19
T O P L A M	11	5	5	20	22	30	26	137	20	66	346

ülkemizde faaliyet gösteren yabancı Kültür Derneklerinde yaptırılmaktadır. Bunlar, genellikle İngiliz, Amerikan, Alman ve Fransız Kültür Dernekleridir. Bu amaçla, Genel Müdürlüğe ve İl Emniyet Müdürlüklerine tanınan ücretsiz kontenjan oranında, yabancı dil eğitimi görmesi uygun görülen personel, yabancı Kültür Derneklerinin düzenledikleri kurslara gönderilir.

Ayrıca, masraflarını kendileri karşılamak kaydıyla, bu derneklerin açmış oldukları kurslara devam etmek isteyen personele, çalışma saatleri dahilinde veya dışında, hizmeti aksatmayacak şekilde, gereken kolaylık gösterilerek, izin verilmektedir.

Yabancı dil eğitimi, genellikle yabancı Kültür Derneklerinde yapılmasına rağmen, tek yol bu değildir. Ayrıca, Devlet Lisan Okulu ve Silahlı Kuvvetler Lisan Okulu'na da personel, aynı amaçla gönderilebilmektedir. Aynı zamanda, Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığına bağlı bir Yabancı Dil Eğitim Merkezi, Ankara-Gölbaşı'nda faaliyet vermektedir. Emniyet Teşkilatında ihtiyaç duyulan yabancı dili öğretmek amacıyla, 1933 yılında açılan bu merkezde, sadece Emniyet Teşkilatı personeline hizmet verilmektedir. Ayrıca dışardan öğrenci kabul edilmemektedir.

Burada yapılan yabancı dil eğitimi, her biri dokuz ay süreli olmak üzere; hiç bilmeyenler veya çok az bilenler için (A), orta derecede bilenler için ise, (B) kursları diye iki aşamada yapılır.

Yabancı Dil Eğitim Merkezinde, yirmişer kişilik, dört lisan laboratuvarı mevcut olup, modern eğitim teknikleri ile

donatılmıştır.

Ayrıca, İstanbul Emniyet Müdürlüğü Eğitim Şube Müdürlüğü bünyesinde, 1984 yılına açılan Lisan Laboratuvarında da halen yabancı dil eğitim faaliyeti sürdürülmektedir.

B. EĞİTİMCİLİK FORMASYONU KAZANDIRMA EĞİTİMİ

Polis eğitim kurumlarının eğitimci personel ihtiyacını karşılamak amacıyla, Üniversitelerin Eğitim Fakülteleri ve Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı ile ortaklaşa "Yoğun Öğretmenlik Formasyonu" kursları açılabilirdi gibi, bu amaçla personel, bu eğitimi veren Eğitim Fakülteleri ile diğer kurumların bünyesindeki bu amaçlı kurslara gönderilerek, "Eğitimcilik formasyonu" kazanmaları sağlanabilmektedir.

C. OPERASYONEL EĞİTİM

Emniyet Teşkilatının Asayiş ve Siyasi Şubeleri ile, özellikle operasyonel hizmetlerde görevli personelin, savunma ve operasyon düzenleme tekniklerinin hayli geliştiği günümüzde, günün şartlarına göre daha aktif ve etkin görev yapması ihtiyacı, gün geçtikçe artan bir şiddetle ortaya çıkmaktadır. İşte, polisin bu konularda başarılı olarak daha etkin faaliyet gösterebilmesi için, zaman zaman yeteri kadar personel, Silahlı Kuvvetlerin Komando Eğitim Okullarına gönderilerek, eğitilmeleri sağlanmaktadır. Fakat, Emniyet Teşkilatı bünyesindeki "Özel Harekât" kursunun genişletilerek yaygınlaştırılması sonucu, son senelerde dışardan bu eğitimin verilmesinin yavaşlatıldığı görülmektedir.

D. SIVİL SAVUNMA EĞİTİMİ

Sivil savunma hizmeti vermek üzere, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde, Sivil Savunma Uzmanlığı kuruluşu bulunmaktadır. Ayrıca dört büyük İl olarak, Emniyet Teşkilatı literatüründe "Özel Statülü İl" diye adlandırılan İstanbul, Ankara, İzmir ve Adana'da da, aynı amaçla hizmet veren Sivil Savunma Uzmanları mevcuttur. Diğer İl'lerde bu hizmet, Personel Şubelerince yürütülmektedir.

İşte, gerek buralarda çalışan personelin, gerekse diğer personelin, sivil savunma konusunda bilgi sahibi olmaları için, belirli zamanlarda belli sayıda personele, sivil savunma eğitimi verdirilmektedir. Bunun için de, genellikle Ankara'daki Sivil Savunma Koleji'nden yararlanılmaktadır.

E. LİSANSÜSTÜ EĞİTİM

Emniyet Teşkilatında, üst düzeyde nitelikli ve kariyer sahibi yönetici yetiştirmek amacıyla, ihtiyaca göre ve imkanlar ölçüsünde, her yıl belli sayıda personele, mesleki konular ile, genel yöneticilik konularında, teşkilat dışındaki eğitim kurumlarında, lisansüstü eğitim yapma imkanı tanınmaktadır. Ancak son günlerde, Polis Akademisi'ne bağlı olarak bir Enstitü kurularak, burada da lisansüstü eğitim verilmesi düşünülmektedir.

Emniyet Teşkilatında, lisansüstü eğitim programlarına katılma, iyi şekilde olabilmektedir: Genel Müdürlükçe persone-

lin lisansüstü eğitim programlarına gönderilmesi ve personelin kendi imkanları ile lisansüstü eğitim programlarına katılması.

Genel Müdürlükçe, personelin Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nde, iki sene ücretsiz izinli olarak eğitim görmesi sağlanır. Her sene belli sayıda gönderilen personel, burada "Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı"nda eğitim görerek, "Yüksek Lisans (Master)" derecesi alıp, "Kamu Yönetimi Uzmanı" olurlar.

Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliğine göre, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'ndeki eğitime katılacak personelde, ilgili kurumca belirlenen şartlara uygun olmanın dışında, şu şart ve nitelikler aranır:

1. En az Başkomiser rütbesinde olmak.
2. Son beş yıllık sicili iyi olmak.
3. Son beş yıl içinde, kıdeme müessir ceza almamış olmak.
4. Hakkında adli ve idari bir soruşturma yapılmamakta olmak.
5. İkinci bölge illerdeki hizmetini tamamlamış veya son yılına gelmiş olmak.
6. Eğitime katılma isteği, görevli olduğu birimin en üst amiri ve Genel Müdürlükçe uygun görülme.

Kendi imkanları ile Üniversitelerde Yüksek Lisans (Master) veya Doktora yapmak, tamamen personelin özel durumuna bağlıdır. Durumu uygun olan herkes, hizmet ve görevi aksatmayacak şekilde, lisansüstü eğitim programlarına katılabilir.

T. C.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

Yalnız, gerek bu şekilde ve gerekse Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünde lisansüstü eğitim görenlerin, Emniyet Teşkilatı ile ilgili bir konuda çalışıp, tez hazırlamaları gerekir.

Teşkilat açısından son derece önemli ve yararlı olmasına rağmen; bu yönde, yapılabileceğine dair genelgelerden başka, bir teşvik sisteminin olmadığını da belirtmek isteriz. Ancak böyle bir imkana kavuşmuş olana, gereken yardımdan kaçınılmadığı ve neticede bu eğitimlerin, Devlet Memurları Kanunu hükümleri çerçevesinde değerlendirildiği de bir gerçektir.

Özetle, yurtiçi diğer kurumlardaki eğitim faaliyetlerinden bu gün en yaygın olanının, Yabancı Dil Eğitimi olduğunu söyleyebiliriz. Bundan sonra, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün dışında da personelin kendi imkanları ile lisansüstü eğitime rağbet ettiğinin gözlenmesi olayı gelmektedir. Diğer eğitim faaliyetlerine ise, son senelerde fazla personel gönderilmediği görülmektedir. Son on yılda, yurtiçi diğer kurumlarda eğitim gören personel sayısı, yıllar itibariyle, TABLO-XX'de gösterilmiştir. Tabloda da görülebileceği gibi, son on yılda, 2508 kişi Yabancı Dil kursu, 435 kişi Operasyonel Eğitim, 295 kişi Sivil Savunma Eğitimi, 125 kişi Lisansüstü Eğitim ve 29 kişi de Eğitimcilik Formasyonu Kazandırma Eğitimi olmak üzere, toplam 3392 kişi yurtiçi diğer kurumlarda hizmetiçi eğitim görmüştür.

Netice olarak, Emniyet Teşkilatında verilen hizmetiçi eğitim türleri ile ilgili olarak şunları söyleyebiliriz: Emniyet Teşkilatında son on yılda, toplam 259.211 kişi, herhangi

Tablo - XX . ERİTME TEŞKİLATINDA SON ON YILDA YURTIÇİ DİĞER KURUMLARDA EĞİTİLEN PERSONEL

YILLAR	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	TOPLAM
EĞİTİM TÜRÜ											
YABANCI DİL KURSU	98	176	150	185	241	390	449	440	124	255	2508
EĞİTİCİ PERSONELİNİN KALDIRILMASI KURSU	6	-	5	-	3	4	5	6	-	-	29
OPERASYONEL EĞİTİM	115	-	110	80	50	80	-	-	-	-	435
SİVİL SAVUNMA EĞİTİMİ	-	-	-	45	40	-	60	55	45	50	295
LİSANSUSUZ EĞİTİM	4	9	10	12	9	11	20	15	24	11	125
T O P L A M	223	185	275	322	343	485	534	516	193	316	3392

bir hizmetiçi eğitim görmüştür. Bir personel, birden fazla türden hizmetiçi eğitim görmüş olabileceğinden, bu sayı, mevcut personel sayısının yaklaşık ikibuçuk katıdır. Kasım-1988 tarihi itibariyle, halen teşkilatın toplam faal personel sayısı, 101.410'dur. Son on yılda, herhangi bir hizmetiçi eğitim gören personel sayısı, hizmetiçi eğitim faaliyetinin türüne göre, TABLO-XXI'de gösterilmiştir.

TABLO-XXI. SON ON YILDA HİZMETİÇİ EĞİTİM GÖREN TOPLAM PERSONEL SAYISI

HİZMETİÇİ EĞİTİM TÜRÜ	PERSONEL SAYISI
TEMEL EĞİTİM	46.187
ORTA-K KURSU	10.813
MESLEKİ İHTİSAS KURSLARI	43.258
UYGULAMALI EĞİTİM	155.215
YURTDIŞINDA EĞİTİM	346
YURTIÇİ DİĞER KURUMLARDA EĞİTİM	3.392
TOPLAM	259.211

Son olarak, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitime ayrılan maddi kaynaklara temas etmek istiyoruz. Bu konuda, hizmet öncesi ve hizmetiçi ile, teşkilatın tüm eğitim faaliyetlerinden sorumlu olan Eğitim Daire Başkanlığının bütçesinin yaklaşık yarısının, hizmetiçi eğitim faaliyetlerine ayrıldığını görmekteyiz. Emniyet Genel Müdürlüğü Araştırma Planlama ve Koordinasyon Daire Başkanlığı Bütçe Planlama Şube Müdürlüğü ile; Eğitim Daire Başkanlığı Plan-Program Şube Müdürlüğü arşivlerindeki belge ve kayıtlar üzerinde yaptığımız araştırma neticesin-

de, son on yıllık Emniyet Genel Müdürlüğü bütçeleri ile, bu bütçeden, Eğitim Daire Başkanlığına ve buradan da hizmetiçi eğitim faaliyetlerine ayrılan kaynak miktarlarını tesbit ettik. TABLO-XXII'de görüldüğü gibi, son on yılda, Emniyet Genel Müdürlüğü toplam bütçesinden, her yıl ortalama % 8.6 oranında bir bütçe, Eğitim Daire Başkanlığına tahsis edilmiştir. Ki Daire Başkanlığına ait bu on yıllık rakam, 187.209.299.000 TL.'dir.

Eğitim Daire Başkanlığının bütçesinin de, yarısından fazlası (yaklaşık %52.2, yani rakam olarak 99.249.090.000 TL.'sı) da hizmetiçi eğitime ayrılmıştır. Geriye kalanı ise, hizmet öncesi eğitim ile diğer eğitim faaliyetlerine ayrılmıştır. Bu miktar ve oranlar, TABLO-XXIII'te gösterilmiştir.

Son on yılda, hizmetiçi eğitim faaliyetlerine ayrılan yaklaşık 100 milyar TL. civarındaki kaynağın, yıllar itibariyle ve faaliyet türüne göre dağılımına, TABLO-XXIV'te yer verilmiştir. Görüldüğü gibi, hizmetiçi eğitim türüne göre harcamaların dağılımını, "Temel Eğitime Ayrılan Kaynaklar" ve "Diğer Hizmetiçi Eğitim Türlerine Ayrılan Kaynaklar" diye iki grup şeklinde gösterdik. Her tür hizmetiçi eğitim için tek tek rakamlar çıkarmamızın sebebi, bütçe planlarında bu şekilde bir tasnife gidilerek, ayrı ayrı rakamlar oluşturulmamasıdır. Bütün kaynaklar, aynı harcama kaleminden sağlanmaktadır. Tablodan da görüldüğü gibi, son on yılda, hizmetiçi eğitime yapılan toplam harcama olan 99.249.090.000 TL.'nin, 63.603.700.000 TL.'sı, Polis Okulları ile, Polis Eğitim Merkezlerinde yapılan temel hizmetiçi eğitim faaliyetlerine; 35.645.390.000 TL.'sı da, diğer tüm kurs ve eğitim faaliyetlerine tahsis edilmiştir.

2004 - XXI İÇİM KİTİBİ GİTİM NÖMRƏLƏRİ AİTİM RƏİM BƏŞKƏLƏRİTİ SO: K YİLLİK QOPLAN RƏQƏSİ İ. Qİ D İYƏRİ-

LÜMƏT QOPLAN: BƏY KİTİB QOPLAN

YİL	BƏY KİTİB QOPLAN RƏQƏSİ	AİTİM RƏİM BƏŞKƏLƏRİTİ RƏQƏSİ	QOPLAN QİTİM RƏQƏSİ
1999	9.975.992.000		1.100.500.000 9.0
1999	19.670.292 000		2.950.500.000 1.6
1999	36.986.071.000		4.000.140 000 1.7
1999	57.952.605.000		6.900 000.000 8.3
1999	91.331.970.000		8.150.600.000 11.2
1999	122.769.118.000		11.909.150.000 9.4
1999	159.095.000.000		15.600.600.000 10.1
1999	199.067.000.000		21.504.100.000 9.2
1999	313.605.000.000		38.140.909.000 8.2
1999	504.700.000.000		76.144.000.000 6.6
T O P L A T	1.505.153.048.00		187.209.299.000 8.6

TABLO-XXIII. İZMİR İLİ İSTATİSTİK BÜYÜKLERİNİN 1979 YILINDA HİSSE İÇİ HİSSE ALINILAN TOPLAM HAYATLI İZMİR İLİ İSTATİSTİK BÜYÜKLERİNİN

İZMİR İLİ İSTATİSTİK BÜYÜKLERİNİN ÖZETİ

YIL	İZMİR İLİ İSTATİSTİK BÜYÜKLERİNİN BÜYÜKLERİNİN	İZMİR İLİ İSTATİSTİK BÜYÜKLERİNİN HİSSE ALINILAN TOPLAM HAYATLI İZMİR İLİ İSTATİSTİK BÜYÜKLERİNİN	ÖZETİ
1979	1.110.500.000	427.400.000	35.4
1980	2.950.500.000	1.550.500.000	52.5
1981	4.600.140.000	2.903.000.000	62.1
1982	6.900.000.000	3.536.000.000	51.2
1983	8.150.000.000	4.226.000.000	51.8
1984	11.909.150.000	6.390.600.000	53.6
1985	15.600.000.000	8.655.590.000	55.4
1986	21.504.100.000	11.200.000.000	52.0
1987	38.140.909.000	20.050.000.000	52.5
1988	76.144.000.000	40.230.000.000	52.8
TOPLAM	187.209.299.000	99.249.090.000	52.2

SAĞLIK VE İHTİŞAT BAKANLIĞI İÇİŞİLERİ BAKANLIĞI İÇİŞİLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Y I L L A R	POLİS OKULLARI İLİ POLİS EĞİTİM İHTİŞAT BAKANLIĞI İÇİŞİLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İÇİŞİLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	BAŞKA BİR KURS VE DERSLER İÇİN AYRILAN MİKTAR KURSU	T O P L A M
1960	37.500.000	159.900.000	427.400.000
1961	1.035.000.000	515.500.000	1.550.500.000
1962	1.955.600.000	1.027.400.000	2.983.000.000
1963	2.290.000.000	1.246.000.000	3.536.000.000
1964	2.450.000.000	1.776.000.000	4.226.000.000
1965	4.265.100.000	2.125.500.000	6.390.600.000
1966	5.450.500.000	3.205.090.000	8.655.590.000
1967	6.610.000.000	4.390.000.000	11.200.000.000
1968	12.300.000.000	7.750.000.000	20.050.000.000
1969	26.780.000.000	13.450.000.000	40.230.000.000
T O P L A M	63.603.700.000	35.645.390.000	99.249.090.000

D Ü R D Ü N C Ü B Ö L Ü M

EMNİYET TEŞKİLATINDAKİ HİZMETİÇİ EĞİTİM UYGULAMASI İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA

Bu bölüm, Emniyet Teşkilatındaki hizmetiçi eğitim uygulaması hakkında, anket yolu ile yapılan bir araştırmadan ibarettir. Ankette, araştırmamızın kapsamına giren uygulamadaki başlıca 11 tür hizmetiçi eğitim faaliyeti ile ilgili çeşitli sorular yer almaktadır. Evvela, anketin amacı, yöntemi ve varsayımları hakkında kısaca bilgi verdikten sonra, anketin bir değerlendirilmesi yapılacaktır. Sorular ve verilen cevaplar tek tek ele alınarak yapılan değerlendirme sonucu elde edilen veriler, gerekiyorsa tablo aracılığıyla da, mümkün mertebe açık ve belirgin bir şekilde ortaya konulacak. Elde edilen bu veriler, "Sonuç ve Öneriler" bölümünde bize ışık tutacaktır.

I. ANKETİN AMACI, YÖNTEMİ VE VARSAYIMLARI

A. ANKETİN AMACI

Bilindiği gibi anket, belli bir konuda, birtakım sonuç-

ların tesbit edilmesi amacıyla uygulanan bir araştırma tekniğidir. Çalışmamızın önceki konularında da "hizmetiçi eğitim ihtiyacını tesbit yöntemlerinden biri" olarak yer verilmişti. Daha önce de belirtildiği gibi anket; bir konuyu, çeşitli kimselerden alınan bilgileri bir araya getirerek inceleme, aynı soruyu veya soruları çeşitli kimselere sorarak bilgi toplama işi veya "belli bir amaca yönelik bilgi toplamak üzere ilgili ve belli kişilere yöneltilecek soru listesini kapsayan veri toplama aracı"(1) olarak tanımlanabilmektedir.

İşte yaptığımız anket ile, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitim ihtiyacının tesbitinden ziyade, halen uygulamadaki belli başlı hizmetiçi eğitim faaliyetleri olan temel eğitim, orta kademe amir yetiştirme kursu, ihtisas kursları, uygulamalı eğitim, atış eğitimi, yurtdışında eğitim ve yurtiçi diğer kurumlarda verilen eğitimleri, süreleri, uygulama şekilleri, programları ve eğitimci ve eğitilenlerin durumları ile, ayrılan kaynaklar gibi hususlar açısından araştırarak, Emniyet Teşkilatındaki hizmetiçi eğitimin mevcut durumu ve kalitesi ile olması gereken ideal durumunu ortaya koymayı amaçladık.

Anket sonucu elde edilen veriler, buraya kadar teorik olarak incelediğimiz konular paralelinde, tezimizin sonunda ulaşacağımız sonuçlarda ve bulunacağımız önerilerde bize ışık tutacaktır. Anketin temel amacı budur.

(1) TAYMAZ, Haydar: Hizmet İçi Eğitim, Ankara, 1981, s.4

B. ANKETİN YÖNTEMİ

Anketler, şekil olarak genellikle iki türlü olabilmektedir: Açık ve kapalı diye. Bunlara, "doldurmalı" ve "seçmeli" de denilebilmektedir. Ancak üçüncü bir şekil olarak, ankette iki tip sorulara da yer verilebilmektedir (2). İşte biz de anketimizde, toplam 18 tane olmak üzere, iki tipte sorulara da yer verdik. (Ek:1) Hernekadar kapalı, yani seçmeli sorular cevaplamayı kolaylaştırması bakımından faydalı ise de; cevaplayıcıya serbestlik ve isterse daha derinliğine bilgi verebilme imkanı da tanınması bakımından açık, yani doldurmalı tip sorulara yer vermenin faydalı olacağı gerçeğinden hareketle, bu anket yöntemine başvurduk. Sorular, buraya kadar yaptığımız araştırmalar, bulduğumuz neticeler ve veriler ışığında tesbit edilmiştir.

Anket alanı olarak, Emniyet Genel Müdürlüğünün Merkez Teşkilatında görevli personeli seçtik. Ancak, her eğitim düzeyinden, her rütbeden ve çeşitli mesleki branşlarda görev yapan 200 kişiye anket formu dağıtılarak, hemen her türden personelin ankete katılması sağlandı. Anketi Merkez Teşkilatı ile sınırlı olarak uygulamamızın başlıca sebebi, Merkez ve Taşra Teşkilatındaki personelin, yetiştirilmeleri ve hizmet içinde eğitilmeleri bakımlarından herhangi bir ayırımı tabi tutulmamakta olmalarıdır. Ayrıca, anketi bu şekilde daha kolay bir şekilde ve kısa bir sürede yürütüp sonuçlandırabilme imkanının olması da düşünülen bir unsurdur.

(2) KAPTAN, Saim: Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri, Ankara, 1985, s.176

Uygulama alanının özelliği bakımından anket formları, bizzat daireler tek tek gezilerek, elden dağıtılmış ve belirli süreler sonra, aynı yöntemle ilgililere müracaat etmek suretiyle toplanmıştır.

Anketin baş tarafına, anketin amacını, kapsamını, özelliğini ve faydalarını açıklayıcı bir de yazı koyduk. Böylece, anketimize katılanların anketin ilgi duymalarını sağlamaya çalıştık.

Anketimizin diğer bir özelliği de, anketin sonunda yer verdiğimiz "kimlik" kısmında, katılanı ad ve soyadını yazıp yazmamakta serbest bırakmamızdır. Bunun sebebi, Emniyet Teşkilatının görev ve personel rejiminin özelliği gereği personelin, kimliğini açıklamak suretiyle bazı sorulara cevap vermekte tereddüt gösterebilme ihtimalidir.

C. ANKETİN VARSAYIMLARI

Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitim uygulaması konusunu araştırmada anket tekniğine başvururken, şu varsayımlardan hareket edilmiştir:

1. Emniyet Teşkilatı personeli arasında yapılacak bir anketin, teşkilatın uyguladığı hizmetiçi eğitim politikasının durumunu ortaya koymakta büyük bir faydası vardır.

2. Anket formları, hiç bir kişisel ayırım yapılmaksızın dağıtılmış ve personelin soruları duygusal olarak cevaplandırmayacağı varsayımından hareket edilmiştir.

3. Anket soruları, hiç bir etki altında kalınmadan cevaplandırılacak; dolayısıyla anket, "güvenirlilik" özelliği-

ne sahip olacaktır. Çünkü, kimlik belirtilmeden cevap verebilme imkanı tanınmış ve ayrıca ankete isteyen katılmıştır.

4. Anket sonuçları, Emniyet Teşkilatının tümüne teşmil edilebilecek "geçerliliğe" sahiptir. Çünkü anket alanı olarak seçtiğimiz Merkez Teşkilatı personelinin sahip olduğu özelliklerin aynıları, tüm personelde mevcuttur. Ayrıca, hemen her tür hizmet biriminde görev yapan personelden belli bir kesimin ankete katılmasına özen gösterilmiştir.

II. ANKETİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu kısımda, ankette yer alan sorular tek tek ele alınıp, sırasıyla ve başlık numarası da gösterilerek değerlendirilmeye tabi tutulacaktır. Soru ve cevapların değerlendirilmesinde evvela, soruyu sormamızın sebep ve amacının vurgulanması, sonra ankete katılanların verdikleri cevapların sayı ve oran itibarıyla, gerekirse tablolar vasıtasıyla da gösterilmesi ve nihayet bunlardan çıkan sonucun açıklanması, şeklinde bir yol izlenecektir.

Anket formları 200 kişiye dağıtıldığı halde, sadece 150 kişi cevap vererek anketimize katıldı. Dolayısıyla katılanların cevapları değerlendirmeye alınmıştır. Yalnız bazı sorular, bir önceki soru ile bağlantılı olup, önceki soruya verilen cevaplara göre sorulmuş olduğundan, sonraki soruya "katılanlar"ın sayısı, ankete katılan toplam sayıdan genellikle daha az olmaktadır. Değerlendirmede dikkate almak bakımından, bu nususun şimdiden bilinmesinde fayda vardır.

1. Halen Polis Okullarında dokuz ay olan Temel Eğitim ve altı ay olan Orta-K Kursunun sürelerini nasıl buluyorsunuz?

Temel Eğitim: () Çok uzun () Normal () Kısa

Orta-K Kursu: () " " "

Sorudan da anlaşıldığı gibi, Polis Okullarındaki Temel Eğitimin süresi dokuz ay ve Orta-K (Orta kademe Amir Yetiştirme Kursu)'nun süresi ise altı aydır. İşte anketimizin bu birinci sorusu ile, bu sürelerin normal olup olmadığını tesbit etmeyi amaçladık. TABLO-XXV 'te de görüldüğü gibi, ankete katılanların yaklaşık %76,7'si dokuz aylık Temel Eğitim süresinin normal olduğu, %74'ü de altı aylık Orta-K Kursunun süresinin normal olduğu görüşünde birleştiler. Dokuz aylık sürenin uzun olduğunu söyleyenler %13,3'lük bir oran oluştururken, sadece %10'u bu sürenin kısa olduğu ve uzatılması gerektiğini savundular. Orta-K Kursu için de, personelin %12'si uzun, %14'ü de kısa olduğu görüşündeler.

TABLO-XXV . TEMEL EĞİTİM VE ORTA-K KURSUNUN SÜRELERİ İLE İLGİLİ SORUYA VERİLEN CEVAPLAR

Cevap	Çok Uzun	Normal	Kısa	TOPLAM
Soru	%	%	%	%
Temel Eğitim	13,3	76,7	10	100
Orta-K Kursu	12	74	14	100

Görüldüğü gibi, genellikle bu sürelerin normal olduğu kabul edilmektedir. Uzun veya kısa olduğu görüşünü savunan-

lar, çok az denecek bir oranda kalmaktadır. Bu da, bu sürelerin isabetli olarak tesbit edildiği sonucunu vermektedir. Zaten Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığında, hizmetiçi eğitimin planlanması, uygulanması ve denetlenmesinden sorumlu üst düzeydeki yetkililerle yaptığımız yüzyüze görüşmelerde de, bu sürelerin, geçen uzun zaman boyunca edinilen tecrübeler ve araştırmalar sonucunda, en ideal şekilde tesbit edildiği teyit edilmiştir.

2. Cevabınız, "Normal" değilse, sizce su süreler ne kadar olmalıdır?

Temel Eğitim:..... ay olmalıdır.

Orta-K Kursu:..... ay olmalıdır.

Bu soru, birinci soruya verilecek cevaplara göre hazırlanmış olup, bu eğitim sürelerinin normal olmadığını, yani uzun veya kısa olduğunu savunanların, önerilecekleri süreleri tesbit edebilmek amacını gütmektedir. Temel eğitimin dokuz aylık süresini, yukarıda belirtildiği gibi uzun olduğunu söyleyen çok az sayıda personel, genellikle beş-altı ay olmasını önerirken; kısa olduğu görüşünü savunanlar ise, bu sürenin 10-12 ay olmasını önerdiler.

Öte yandan, Orta-k kursunun altı aylık süresinin uzun olduğunu söyleyenler, bunun için genellikle üç-dört ay önerirken; kısa olduğunu söyleyenler, en az 8-10 ay olmasını önerdiler.

Bundan, zaten çok az sayıda olan bu görüştekilerin de, genellikle eksi veya artı iki-üç ay önerdikleri ve bunun

da çok büyük bir önem arz etmediği sonucunu çıkarabiliriz.

3. Her iki eğitimin de 30'ar saat olan haftalık ders programlarını nasıl değerlendirirsiniz?

Temel Eğitim: () Ağır ve Yüklü () Normal () Az
Orta-K Kursu: () " () " () "

Bu soruyu sormamızdaki gaye, haftalık ders yükünün, öğrenci veya kursiyerler üzerindeki etkisini ve verimlilik derecesini ortaya çıkarmaktır. Neticede, ankete katılanların büyük çoğunluğu bu ders programlarının da "Normal" olduğu görüşünde birleşti. Bu oranlar, Temel Eğitim için %86, Orta-K Kursu için ise %77,3'tür (TABLO-XXVI). Temel Eğitim için bu programın "ağır ve yüklü" olduğunu iddia edenler, sadece %1,3'lük bir oran teşkil ederken; % 12,7'lik bir oran da "az" olduğunu iddia ettiler. Orta-K Kursu için ise bu oranlar, sıra ile, % 6,7 ve % 16'dır.

TABLO-XXVI. TEMEL EĞİTİM VE ORTA-K KURSUNUN HAFTALIK DERS PROGRAMLARI İLE İLGİLİ SORUYA VERİLEN CEVAPLAR

Cevap Soru	Ağır ve Yüklü %	Normal %	Az %	TOPLAM %
Temel Eğitim	1,3	86	12,7	100
Orta-K Kursu	6,7	77,3	16	100

Bu tabloya göre, personelin genellikle Temel Eğitim ve Orta-K Kursunda uygulanan haftalık ders programından memnun olduğunu söyleyebiliriz. Bilhassa, Temel Eğitim için, % 86 gi-

bi bir oranla daha da kuvvetli bir görüş hakimdir. Zira burada diğer görüş sahipleri fazla bir oranda sayılmamaktadır.

4. Cevabınız "Normal" değilse, sizce bu programlar kaç saat olmalıdır?

Temel Eğitim:..... saat olmalıdır.

Orta-K Kursu:..... saat olmalıdır.

Üçüncü soruya bağlı olarak yer verilen bu soru, 30'ar saatlik haftalık ders programlarının az veya çok olduğunu savunan personelin bu konudaki görüşlerini almak amacını taşımaktadır. Üçüncü sorunun değerlendirilmesinde belirtildiği gibi, zaten az olan bu görüş sahiplerinden Temel Eğitim programının ağır ve yüklü olduğunu söyleyenler, genellikle 20-25 saat olmalıdır derken; az olduğunu söyleyenler de, 40-50 arası ders saati olabilir dediler. Yine Orta-K Kursu için de yaklaşık aynı rakamlar önerildi.

Görüldüğü gibi, birbirinden çok farklı rakamlar ile karşı karşıyayız. Haftada 20 ders saati demek, günde dört saat demek olurken; haftada 50 saat demek ise, günde 10 saat demektir. Bunların ikisi de uygun olmayan rakamlar olsa gerek, ki soruya bu şekilde cevap almayı, sorunun iyice anlaşılmasına veya düşünülmeden cevaplandırılmış olmasına bağlamak gerekir.

5. Polis Okullarındaki Temel Eğitim süresince, 13 temel ders ile 7-8 branş dersi; Orta-K Kursunda ise toplam 17 ders okutulmaktadır. Bu ders sayıları hakkındaki görüşünüzü ayrı

ayrı belirtir misiniz?

Temel Eğitim: () Fazla () Yeterli () Yetersiz
Orta-K Kursu: () " () " () "

Sorudan da anlaşıldığı gibi burada, ankete katılanların Temel Eğitim ve Orta-K Kursunda okutulan derslerin sayısı hakkındaki görüşleri araştırılmıştır. Bu sorunun cevaplarına TABLO-XXVII'de yer verilmiştir.

TABLO-XXVII. TEMEL EĞİTİM VE ORTA-K KURSUNDA OKUTULAN DERSLERİN SAYIYI İLE İLGİLİ SORUYA VERİLEN CEVAPLAR

Cevap / Soru	Fazla %	Yeterli %	Yetersiz %	TOPLAM %
Temel Eğitim	7,3	72,7	20	100
Orta-K Kursu	12	84	4	100

Görüldüğü gibi, Orta-K Kursu için daha fazla olmak üzere, bu soruya da her iki eğitim türü için de "Yeterli" şekilde cevap verilmiştir. Ancak, % 20 gibi hiç de küçümsenmeyecek oranda personel, sadece Temel Eğitim için "Yetersiz" görüşündeler. Fakat eğitimden üst düzeyde sorumlu yetkililerle yaptığımız yüzyüze görüşmelerde, her iki eğitim türü için de ileriki senelerde ilave dersler düşünüldüğünü tesbit ettiğimizi de burada belirtmek isteriz. Kaçar tane ilave ders düşünüldüğü henüz belli olmamakla birlikte, bundan sonraki soru vasıtasıyla, bu görüşteki personelin konu ile ilgili önerilerini tesbit etmeye çalıştık.

6. Cevabınız "Yeterli" değilse, sizce kaç tane ders okutulmalıdır?

Temel Eğitim:..... tane temel vetane de branş dersi.

Orta-K Kursu:..... tane ders.

Bu soruyu da, beşinci soruya "Fazla" veya "Yetersiz" olarak cevap verenlerin görüşlerini öğrenmek amacıyla sorduk. Temel Eğitimdeki ders sayısını çok bulanlar, genellikle en az 8-10 temel ve dört-beş de branş dersi olmasını isterken; ankete katılanların % 20 gibi önemli bir oranını oluşturan ve bu ders sayısını az veya yetersiz bulanlar ise, genellikle 14-15 temel ve 9-10 da branş dersi olmasını istediler. Orta-K Kursu için ise, "Fazla" diyenler, bu kursta genellikle 10-15 tane ders, "Yetersiz" diyenler ise, 20-25 tane ders olmasını istedikiler.

Burada, daha çok Temel Eğitim için akla yatkın görüşler varken, bilhassa Orta-K Kursu için "Yetersiz" diyenlerin en az 20-25 gibi çok yüklü bir program önerdiklerine dikkat çekmek gerekir.

7. Son on yılda 46.187 kişi Temel Eğitim görüp polis memuru olarak; 10.813 kişi de Orta-K Kursu görüp, Komiser Yardımcısı olarak göreve başlamış. Sizce bu sayılar yeterli mi?

Temel Eğitim: () Evet () Hayır, en azkişi olmalı

Orta-K Kursu: () " () " " " "

Son on yılda Temel Eğitim ile Orta-K Kursu gören personelin yeterliliği hakkında sorulan bu soru ile, ankete katı-

lanların bu konudaki görüşleri alınmak istenmiştir. Burada, iki tür eğitim için ayrı ayrı değerlendirme yapmak gerekiyor..

Temel Eğitim için bu konuda da tablo karşımıza çıkmaktadır, (TABLO-XXVIII): Toplam % 64 oranında kişi bu sayıyı yeterli bulmamış ve bunların % 39,7'lik gibi çoğunluğunu teşkil eden bir kısmı, bu rakam 60.000-70.000 arasında olmalıydı derken; geri kalanı da 70.000-100.000 arasında rakamlar vermişler, ki bu, yılda ortalama altı-yedi bin kişinin teşkilata katılması gerektiğinin ifadesidir.

TABLO-XXVIII. TEMEL EĞİTİM GÖREKLERİNİN YETERLİ OLUP OLMADIGINA DAİR SORUYA VERİLEN CEVAPLAR

EVET %	HAYIR		TOPLAM %
	60.000-70.000 olmalı %	70.000-100.000 olmalı %	
36	39,7	24,3	100
	64		

Fakat öte yandan, % 36 gibi önemli bir kısım personel de, bu sayının yeterliliği için "Evet" şarkını işaretlemişlerdir. Kısacası, teşkilatta polis memuru sayısının gittikçe artan bir hızla artması gerektiği görüşünün hakim olduğuna söyleyebiliriz.

Orta-K Kursu için durum biraz daha farklı olup, "Yeterli Olmadığı" görüşünde olanlar daha fazladır, (% 75,5). Bunlar da, bunun için genellikle 15.000-25.000 arasında rakamlar vermişler, ki bunlar arasında % 47,2'lik bir oran, 15.000 ile

20.000 arasında rakam vermişlerdir. Çok daha az olan diğer kesimi, 20.000'den 25.000'e kadar rakamlar vermektedir (TABLO-XXIX).

TABLO-XXIX. ORTA-K KURSUNU GÖRENLERİN YETERLİLİĞİNE DAİR SORUYA VERİLEN CEVAPLAR

EVET %	H A Y I R		TOPLAM %
	15.000-20.000 olmalı %	20.000-25.000 olmalı %	
24,5	47,2	28,3	100
	75,5		

Netice itibariyle, her yıl polis memurluğundan, Orta-K kursu ile teşkilatın amir sınıfına geçenlerin de az olduğunu söyleyebiliriz.

8. Her yıl ortalama 1000-7000 kişi olmak üzere, son on yılda, toplam 43.258 kişinin başlıca pasaport, narkotik, muhabece, mali polis, silah ve mühimmat, özel hareket, bomba uzmanlığı, istinbarat, teknik büro ve istatistik gibi dallarda, genellikle 10-180 günlük sürelerle gördüğü ihtisas kurslarının yeterli olduğuna inanıyor musunuz?

() Evet

() Hayır

Cevabını başlıca iki şıkta topladığımız bu soruyu, Emniyet Teşkilatında verilen ihtisas kurslarının türleri ve süreleri hakkındaki genel kanaati açık ve kısa bir şekilde ortaya çıkarmak amacıyla ankete koymayı uygun bulduk. Nitekim neticede de oldukça dikkat çekici, net ve açık bir durum ortaya

çıktı. Onun için de, tabloda bile göstermeye gerek görmeden, bu durumu şöyle açıklayabiliriz: Ankete katılanların tam %86 gibi büyük bir çoğunluğu bu soruyu "Hayır" diye cevaplayıp, olumsuz kanaatlerini belirttiler. Bundan da, uygulamadaki ihtisas kurslarının gerek çeşitlilikleri ve gerekse süreleri itibarıyla, personelin çoğunluğunu memnun etmediği sonucunu çıkarabiliriz. Çünkü, bunları yeterli bulup "Evet" diyenlerin oranı sadece % 14'tür.

9. Cevabınız "Hayır" ise, ne önerirsiniz?

- () Daha fazla kişinin mevcut ihtisas kurslarına katılmasına imkan tanınmalı.
- () Bu kursların süreleri uzatılmalı.
- () Daha fazla çeşit ihtisas dalında kurs verilmeli.
- () Diğer:.....

Bu soru, bir önceki soruya "Hayır" diye cevap verenlerin, neden böyle olumsuz kanaat belirttiklerini ve çözüm olarak neyi önereceklerini tesbit etmek için sorulmuştur. Neticede, TABLO- XXX 'daki gibi bir durum karşımıza çıkmıştır.

TABLO- XXX . İHTİSAS KURSLARI HAKKINDA OLUMSUZ KANAAT BELİRTENLERİN ÖNERİLERİ

Daha fazla kişinin mevcut ihtisas kurslarına katılmasına imkan tanınmalı diyenler %	49,3
Bu kursların süreleri uzatılmalı diyenler %	10
Daha fazla çeşit ihtisas dalında kurslar verilmeli diyenler %	19,3
Diğer %	7,3
TOPLAM %	86

Tablodan da görüldüğü gibi, personelin çoğu, (% 49,3) yeterli sayıda kişinin mevcut ihtisas kurslarına katılamamasından şikayetçi olduğundan, son on yılda bu kurslara katılanların sayı itibariyle yeterli olmadığını belirtmişler. Dolayısıyla, bu sayının artmasını istemekte-dirler. Öbürleri de genellikle, daha değişik dallarda kurs verilmesini ve kursların sürelerinin arttırılmasını istemekte-dirler.

10. Kadrolarda, iki haftalık olarak ve aylık dönemler halinde verilen uygulamalı eğitim programlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Yararlı ve yeterli
- Yararlı, fakat yetersiz
- Yararsız ve fazla

Değişen durumlar ve yeni doğan görevlere personelin bir an önce intibak edebilmesi bakımından, son derece önemli bir yeri olan ve gerek Merkez Teşkilatında, gerekse taşrada, her birimde verilen "uygulamalı eğitim" in yeterli olup olmadığını bu soru vasıtasıyla öğrenmeye çalıştık.

Verilen cevaplara baktığımızda, (TABLO-XXXI) anketimize katılanların çoğunluğunun, % 67,3'lük bir oran ile bu eğitimin "yararlı ve yeterli" olduğu görüşünde olduklarını görmekteyiz. Bundan sonra, % 32'lik bir oran ile "yararlı, fakat yetersiz" diyenler gelirken; "yararsız ve fazla" diyenlerin, sadece % 0,7 gibi çok küçük bir oran teşkil ettiği görülmektedir.

Bu tablodan çıkan sonuca göre, personelin hemen hemen hepsi, mevcut şekliyle uygulamalı eğitimden memnun görünmek-

TABLO-XXXI. UYGULAMALI EĞİTİM İLE İLGİLİ SORUYA VERİLEN CEVAPLAR

Yararlı ve yeterli diyenler %	67,3
Yararlı, fakat yetersiz diyenler %	32
Yararsız ve fazla diyenler %	0,7
TOPLAM %	100

tedir. Yararsız olduğunu, yok denecek kadar çok az kişi iddia ederken, % 32 gibi hiç de küçümsenemeyecek bir kısmı da yararlı olduğunu; fakat daha da yararlı hale getirmek için, bunun arttırılması gerektiğini savunmuşlardır. Bunların önerilerini de bundan sonraki soru ile tesbit etmeye çalıştık.

11. Cevabınız "Yararlı ve Yeterli" değilse, nasıl bir uygulama önerirsiniz?

CEVAP:.....haftalık olarak,aylık dönemler halinde uygulanmalıdır.

Burada, esas dikkate değer olan "Yararlı, fakat yetersiz" diye kanaatlerini belirtenlerin nasıl bir uygulamalı eğitim programı önerdiklerine yer vermek istiyoruz. Bu görüşü paylaşan % 32'lik bölümün, yaklaşık % 20'lik kesimi, cevap hanesine genellikle 4 ve 2 rakamlarını koyarak, uygulamalı eğitimin dört haftalık olarak ve iki ayda bir tekrarlanmasını önerirlerken; diğerleri de genellikle 5 ve 3 rakamlarını kullanarak, üç ayda bir yapılan ve beşer hafta süren bir uygulamalı eğitim programı önerisini getirmişlerdir. Tabii ki, birinci görüşün daha ağır bastığı açıkça görülmektedir.

12. Temel Eğitim, Orta-K Kursu ve diğer hizmetiçi eğitim programlarında görev yapan eğitimcileri, eğitimcilik formasyonu ve öğretme kapasitesi gibi yönleriyle nasıl değerlendirirsiniz?

() Çok iyi () Normal () Yetersiz

Eğitim olayını olumlu veya olumsuz etkileyen önemli faktörlerden birisi, eğitim kadrosudur. İşte, Emniyet Teşkilatındaki hizmetiçi eğitim uygulamasında, eğitimcilerin fonksiyonunu belirleyebilmek amacıyla, bu soruyu sorma ihtiyacını hissettik.

Cevap olarak, eğitimciler için "Çok iyi" diyenlerin oranı, oldutça küçük olarak karşımıza çıktı: % 7,3. Buna karşılık, % 42,7 oranında kişi "Normal" cevabını verirken, ankette katılanların tam yarısı yani % 50'si, eğitimcileri "Yetersiz" olarak değerlendiriyordu (TABLO-XXXII).

**TABLO-XXXI EĞİTİMCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN
SORUYA VERİLEN CEVAPLAR**

Çok iyi diyenler %	7,3
Normal diyenler %	42,7
Yetersiz diyenler %	50
TOPLAM %	100

Bu tablodan çıkan sonuç itibariyle, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitim vermekle görevli kadronun, yarı yarıya eğitilenleri veya kursiyerleri memnun edemediğini söylemek mümkündür.

13. Cevabınız "Yetersiz" ise, sizce nasıl bir çözüme başvurulmalıdır?

() Eğitimcileri, teşkilatın üst düzeyindeki personel arasından seçmeli.

() Eğitimcilere, "eğitimcilik ve pedagoji formasyonu kazandırma eğitimi" verilmeli.

() Teşkilat dışından eğitimci personel tedarik edilmeli.

() Diğer:.....

Bu soru da, bir önceki soruya "Yetersiz" olarak cevap verenlerin görüşlerini almak amacını taşımaktadır. Eğitimcilerin yetersiz olduğu görüşünü savunanların en büyük bölümünü meydana getiren % 21,3 oranında kişi, çözüm olarak, eğitimcilerin "eğitimcilik ve pedagoji formasyonu kazandırma eğitimi" görmüş olmalarını önermişlerdir. Bundan sonra, % 16,7'lik oran ile "eğitimci kadro, teşkilatın üst düzeyindeki personel arasından seçilmeli" diyenler gelirken; % 10'luk bir kesim de, teşkilat dışından eğitimci getirilmesi alternatif çözüm yolunu gündeme getirdiler. (TABLO-XXXIII).

TABLO-XXXIII EĞİTİMCİLERİ YETERSİZ OLARAK DEĞERLENDİRENLERİN ÖNERDİKLERİ ÇÖZÜM YOLLARI

Eğitimcileri, teşkilatın üst düzeyindeki personel arasından seçmeli diyenler %	16,7
Eğitimcilere, eğitimcilik ve pedagoji formasyonu kazandırma eğitimi verilmeli diyenler %	21,3
Teşkilat dışından eğitimci personel tedarik edilmeli diyenler %	10
Diğer %	2
TOPLAM %	50

Tablodan da anlaşıldığı gibi, başlıca üç alternatif çözüm önerenlerin oranları, çok büyük farklılık arzetmemektedir. Fakat yine de, daha çok eğitimcilerin, eğitimcilik ve pedagoji formasyonunu haiz olmaları gerektiği anlaşılmaktadır.

14. Yılda iki defa, yirmi beşi beylik tabanca ile ve beşi de MP-5 marka makinalı tüfek ile olmak üzere, toplam 30'ar fişekle yapılan atışlar hakkında ne söyleyebilirsiniz?

() Fazla () Normal () Az

Bilhassa aktif görev yapan polisin, kendisine tevdi edilen görev ve hizmeti etkili ve verimli bir şekilde yapabilmesinde büyük yeri ve önemi olan atış yeteneğinin kazanılması veya en azından bu yeteneğin yitirilmemesi için şart olan "Atış Eğitimi" hakkında, personelin tutumu ve tepkisini ölçme isteğimiz, ankette böyle bir sorunun yer almasını kaçınılmaz hale getiriyordu. Neticede çok çarpıcı bir durumla karşı karşıya kaldığımızda, bu sorunun ve alınan cevapların önemi ortaya çıkıyordu.

TABLO-XXXIV. ATIŞ EĞİTİMİ İLE İLGİLİ SORUYA VERİLEN
CEVAPLAR

Fazla diyenler	%	2,7
Normal diyenler	%	10
Az diyenler	%	87,3
TOPLAM	%	100

Bu tabloda görüldüğü gibi, personelin % 87,3 gibi çok büyük bir bölümü, atışlarda kullanılan fişek sayısını "az"

görmektedir. % 10'u da bu sayıyı normal karşılarken, sadece % 2,7 gibi küçük bir bölümü, bu sayıya bile fazla diyebilmektedir. Bu sonuca göre de, atış eğitimi programının daha yoğun bir hale getirilerek, daha fazla fişek ile yapılması gerektiği görülmektedir.

15. Cevabınız "Normal" değilse, sizce atış programları nasıl olmalıdır?

CEVAP: Yılda..... defa, her defasında..... tanesi beylik tabanca ve tanesi de MP-5 marka makinalı tüfekle olmak üzere, en az toplam'er fişekle yapılmalıdır.

Bu soru ile hedeflenen amaç, atış eğitimi programlarını normal olarak karşılamayanların önerilerini sormaktır; fakat "Fazla" olarak görüş belirtenlerin oranı çok düşük olduğundan, biz burada sadece, % 87,3'lük bir oran ile büyük bir çoğunluk sağlayan ve "Az" diyenlerin alternatif görüş ve önerilerine yer vermek istiyoruz.

Bu görüş sahiplerinin % 40'lık bir bölümü, yılda iki-üç kere atış yapmayı isterken; % 26,7'si en az dört-beş, % 20,6'sı ise 10-12 defa atış yapmanın uygun olacağını savundular. Bunların, her defasında atılması gereken fişek sayısı hakkındaki önerilerine de TABLO-XXXV 'te yer verdik,

TABLO-XXXV . ATIŞLARDA KULLANILAN FİŞEKLERİ YETERSİZ BULANLARIN ÖNERİLERİ

Cevap Soru	20-25 %	25-50 %	50-75 %	75-100 %	100-250 %	TOPLAM %
Tabanca	-	50	-	26,7	10,6	87,3
MP-5	60,6	-	26,7	-	-	87,3
TOPLAM	-	-	50,7	-	36,6	87,3

Görüldüğü gibi, çoğunluk beylik tabanca ile 50-75 arasında fişek ve MP-5 marka makinalı tüfekle de 20-25 arasında fişek atılmasından yana olmakla beraber, çok daha fazla rakamlar verenler de olmaktadır. Ancak her şeye rağmen, uygulamadaki rakamların yetersiz kaldığı bir gerçektir. Personelin genel isteği de, daha fazla fişekle atış yapılmasından yanadır.

16. Son on yılda, toplam 346 kişi yurtdışına eğitim amacıyla gönderilmiş. Sizce bu sayı yeterli mi?

() Evet () Hayır, en az kişi olmalıdır.

Sorudan da anlaşıldığı gibi, eğitim amacıyla yurtdışına gönderilen personel sayısının yeterli olup olmadığı hususu, bu soru ile cevabını bulmuş olmaktadır.

Zaten son on yıla ait rakam olarak 346'yı tesbit etmiş olmamız da, olayın mahiyeti hakkında bilgi vermekle beraber, anket ile de bu doğrultuda gayet açık bir sonuç elde ettik. Ankette katılanların sadece % 9,3'ü, bu soruya "Evet" cevabını verip bu sayıyı yeterli bulurken, geri kalanların hepsi, (% 90,7) aksi görüş beyan ettiler.

Bu sayıyı yetersiz görenlerin % 62,7'lik gibi büyük bir kesimi de, son on yıllık dönem için ortalama 1000-1500 arasında rakamlar verirlerken, % 28 oranında bir bölümü de, cevap hanesine 2000-3000 arasında rakamlar koyarak, olması gereken sayıyı vermeye çalıştılar. (TABLO-XXXVI).

Son on yılda, her yıla ortalama yaklaşık 35 kişi eğitim amacıyla yurtdışına gönderilmiş olurken, yapılan önerilerde

TABLO-XXXVI. YURTDIŞINDA EĞİTİLENLERİN YETERLİ OLUP OLMADIĞINA DAİR SORUYA VERİLEN CEVAPLAR

E V E T %	H A Y I R		T O P L A M %
	1000-1500 olmalı %	2000-3000 olmalı %	
9,3	62,7	28	100
	90,7		

olması gereken yıllık sayı, 100-300 arasında rakamlar ile karşımıza çıkmaktadır. Bundan da, yurtdışında eğitime daha fazla önem verilmesi gerektiği sonucunu çıkarabiliriz.

17. Son on yılda yurtiçi diğer kurumlarda yaptırılan eğitimler ve eğitilen personel sayısı aşağıdaki gibidir:

- Yabancı Dil Eğitimi	:2508 kişi
- Eğitimcilik Formasyonu Kazandırma Eğitimi	: 29 "
-Operasyonel Eğitim	: 435 "
- Sivil Savunma Eğitimi	: 292 "
- Lisansüstü Eğitim	: 125 "
-TOPLAM	:3392 "

Bu tabloyu yeterli buluyor musunuz?

() Evet () Hayır, en az toplam.....kişi olmalı.

Hizmetiçi eğitim faaliyetleri arasında önemli yerleri olan bu programlara, son on yılda kaç kişinin katıldığını gösteren bu tabloyu vermemizin sebebi, uygulamada bunlara devam eden personel sayısı hakkında bir fikir verip, sayı itibariyle yeterli olup olmadığını tesbit etmeye çalışmaktır.

Yukarıdaki soruda olduğu gibi, bu soruya da katılanla-

rın % 94'ü, "Hayır" diye cevap verip, bu sayıyı yeterli bulmazken; "Evet" deyiş yeterli bulanlar, sadece % 6'lık bir oran teşkil etmektedir.

Son on yıla ait bu rakamı yetersiz bulanların hepsi, olması gereken sayı için 7.500-10.000 arasında rakamlar verdiler. Bu kadar net ve açık bir sonuç karşısında, bir tablo veya teferruatlı bir açıklamaya da yer vermeye gerek görmeden, yurtiçi diğer kurumlarda verilen ve meslekî olmamakla beraber, iyi bir hizmet vermek için gereken ve uzmanlık isteyen bu eğitim programlarına, daha fazla kişinin katılmasına imkan tanınması gerektiği hükmünü verebiliriz.

18. Son on yılda, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitime ayrılan kaynakların toplam miktarı, 99.249.090.000 TL. olup, Eğitim Daire Başkanlığının toplam bütçesinin % 52,2'sidir. Sizce bu rakam yeterli midir?

() Evet () Hayır, en az %.....olmalıdır.

Anketimizdeki bu son soruya yer vermekteki amacımız da, tesbit ettiğimiz rakam ve oranı gözönünde bulundurarak, buraya kadar çeşitli yönleri ile incelediğimiz Emniyet Teşkilatındaki hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin tümüne ayrılan kaynakların miktarı hakkında bir fikir ve buna paralel olarak da öneriler elde etmektir.

Şimdiye kadar hizmetiçi eğitim hakkında genellikle olumsuz görüşlerle karşılaştığımız gibi, bu soruya verilen cevaplarda da, ankete katılanların sadece % 3,3 gibi çok küçük

bir kısmı "evet"i işaretlerken, % 96,7 gibi çok büyük bir kısmı "hayır"ı işaretleyip, bu ödenegin yeterli olmadığını ifade etmek istemişlerdir. Ve bunların da kimi Eğitim Daire Başkanlığının bütçesinin %60'lık, kimi % 70-75 ve kimi de % 80-90'lık bir kısmının hizmetiçi eğitim faaliyetlerine tahsis edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu alternatif görüşler, TABLO-XXXVII'de gösterilmiştir.

TABLO-XXXVII-HİZMETİÇİ EĞİTİME AYRILAN KAYNAKLARIN YETERLİ OLUP OLMADIĞINA DAİR SORUYA VERİLEN CEVAPLAR

E V E T %	H A Y I R			TOPLAM %
	%60 olmalı %	%70-75 olmalı %	%80-90 olmalı %	
3,3	17,3	43,4	36	100
	96,7			

Görüldüğü gibi, tabloya göre çoğunluk % 70-75 arasında oranlar vererek, eğitime ayrılan yaklaşık dörte üçüne yakın bir kısmının, hizmetiçi eğitim faaliyetlerine tahsis edilmesi gerektiğine inanmaktadır.

III. ANKETE KATILANLAR HAKKINDA BİR DEĞERLENDİRME

Bu değerlendirme, anket formunun sonunda, ankete katılanların yazmalarını istediğimiz kimlikleri ile ilgili bilgiler çerçevesinde yapılmıştır. Ankete katılanları, ad ve soyadlarını yazıp yazmamakta serbest bıraktığımız için, katılan 150 kişinin hemen nepsisi de, ad ve soyadlarını yazmaktan kaçınma yolunu seçmiştir. Ancak rütbesi, eğitim düzeyi, kaç yıllık me-

mur olduğu, halen hangi hizmet biriminde çalıştığı ve gördüğü hizmetiçi eğitim türleri ile ilgili sorulara hepsi de ilgi gösterip, gereken cevapları vermişlerdir. İşte yapacağımız değerlendirme de, bu bilgiler ışığında olacaktır. Ancak, esas değerlendirmeye geçmeden önce, bu konuda istediğimiz bilgiler ile, karşılığında alınan cevapları bir tablo ile toplu halde göstermek istedik (TABLO-XXXVIII)..

Tablo incelenecek olursa, her rütbeden, her eğitim ve hizmet tecrübesi düzeyinden ve hemen hemen her tür hizmet biriminden ve çeşitli hizmetiçi eğitim programlarını bitiren personelden bir kısmının anketimize katılmış olduğu görülecektir. Fakat zaten toplam Emniyet Teşkilatı personelinin çok büyük bir kısmını teşkil etmesi gerçeğinden dolayı, anketimize katılanların da çoğunluğunu polis memurları teşkil etmektedir. Bunların sayısı 84'tür. Geri kalanların 24'ü Komiser Yardımcısı, 16'sı Komiser, 15'i Başkomiser ve 11'i de Emniyet Amiri veya Emniyet Müdürü rütbesinde kişilerdir. Çoğunluğun polis memuru olması, hizmetiçi eğitim faaliyetlerini en çok ilgilendirenlerin de onlar olmasından dolayı, araştırmamız için olumlu bir sonuçtur.

Polis memurlarının bu çoğunluğundan dolayı, eğitim düzeyi olarak da lise mezunları çoğunlukta görülmektedir. Zira son senelerde, asgari lise mezunlarından polis memurluğuna eleman alınmaktadır. Tabii ki 86 kişi olan lise mezunlarının içinde, Orta-K kursu ile terfi eden Komiser Yardımcıları, Komiser ve Başkomiserler de bulunmaktadır. Çünkü, polis memurlarının 21'i orta okul ve üçü de ilk okul mezunudur, ki bunlar evvelki senelerde teşkilata giren ve halen hizmet yılları faz-

TABLO-XXXVIII. ANKETE KATILANLAR İLE İLGİLİ BİLGİLER

S O U L A R	C E V A P L A R	TOPLAM KİŞİ	
R ü t b e s i	Pölis Memuru	84	150
	Komiser Yardımcısı	24	
	Komiser	16	
	Başkomiser	15	
	Emniyet Amiri ve Emniyet Müd.	11	
E ğ i t i m D ü z e y i	İlk okul Mezunu	3	150
	Orta Okul Mezunu	21	
	Lise Mezunu		
	Yüksek Öğrenim Mezunu		
K a ş Y ı l l ı k M e m u r O l d u ğ u	1-3 Yıllık Memur	22	150
	4-6 " "	34	
	7-10 " "	45	
	10-19 " "	38	
	20-- " "	11	
Ç a l ı ş - t ı ğ ı H i z m e t B i r i m i	Genel Hizmetler	22	150
	Trafik	16	
	Pasaport	22	
	Muhabere	11	
	Narkotik, Kaçakçılık, Mali	15	
	İnterpol	5	
	Teknik Hizmetler	18	
	İstihbarat	8	
	Karakol	5	
Diğer	17		
G ö r d ü ğ ü H i m e t İ ç i E ğ i t i m T ü r l e r i	Temel Eğitim	142	
	Orta Kademe Amir Yetiştirme Kursu	47	
	Pasaport Kursu	25	
	Trafik Kursu	20	
	Muhabere Kursu	11	
	Teknik Büro Kursu	10	
	İstihbarat Kursu	8	
	Narkotik ve Kaçakçılık Kursları	15	
	Mali Polis Kursu	5	
Diğer	8		

la olan polis memurlarıdır. Hatta bunların arasında bile, orta kademe amirler dediğimiz Komiser Yardımcısı, Komiser ve Başkomiserler mevcuttur. 40 tane de yüksek öğrenimli personel anketimize iştirak etmiştir. Keza bu sayıya da her rütbeden (polis memurları hariç) personel dahildir.

Ankete katılanların kaçar yıllık hizmeti olduğuna bakacak olursak, en çok 45 kişi ile 7-10 yıllık olanlar görülürken, bunu 38 ile 11-19 yıllık olanlar ve 34 ile 4-6 yıllık olanlar takip etmektedir. Daha sonra 22 ile 1-3 yıllık olanlar varken, nihayet 11 kişinin de 20 yıldan fazla hizmeti olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre, ankete katılanların, genellikle hizmet tecrübesi olan personel olduğu görülmektedir. Bu bir tesadüftür. Zira anket formları dağıtılırken, her hizmet biriminden ve her rütbeden kişiye ulaşılma amaçlandığı halde, doğrusu kaç yıllık memur olduğu hususuna önem verilmedi. Fakat bu durum, verilen cevapların, tecrübeli personellere ait olmasından dolayı, daha önemli olmasını sağlamış oldu, ki bu da anketin sonucu için yararlı bir durum olsa gerek.

Yine her tür hizmet biriminde çalışan personelin anketimize katılmasını sağlama çabalarımızın sonucunda, uygun oranlarda olmak üzere, bir çok önemli alandan personelin, katıldığı anketimize cevap verdiği görülmüştür. Çoğunluk sırasına göre, bunları şöyle sayabiliriz: Genel hizmetlerden 33, Pasaport ve yabancılar dairesinden 22, teknik hizmetlerden 18, Trafikten 16, narkotik-kaçakçılık-mali polisten 15, muhabere hizmetlerinden 11, istihbarattan 8, interpol ve karakol hizmetlerinden 5'er ve diğer hizmet alanlarından da toplam 17 kişi.

Son olarak, ankete katılanların görmüş oldukları hizmetiçi eğitim türlerine göre bir değerlendirme yapmak gerekirse, yine bir çok hizmetiçi eğitim programlarına katılmış bulunan personelin mevcut olduğu görülecektir. Katılanların tamamına yakını, en önemli hizmetiçi eğitim türü olan temel eğitimi görmüştür. Bunların sayısı 142'dir, ki bunları polis memurları ile, polis memuru olarak göreve başlayıp, bilahare Orta-K kursu veya yüksek öğrenim görerek terfi edenler meydana getirmektedir. Geri kalanı, yüksek öğrenim sonucu, doğrudan amir sınıfında göreve başlayanlardır.

47 kişinin de orta kademe amir yetiştirme (Orta-K) kursunu gördüğü anlaşılıyor, ki bunlar da, polis memuru iken, bu kurs sonucu terfi edenlerdir.

Öte yandan, diğer hizmetiçi eğitim türlerinden pasaport kursunu 25, trafik kursunu 20, narkotik-kaçakçılık kursunu 15, muhabere kursunu 11, teknik büro kursunu 10, istihbarat kursunu 8, mali polis kursunu 5 ve diğer kursları da toplam 8 kişi görmüştür.

Burada toplam sayının, ankete katılanların sayısından çok fazla olmasının, bir kişinin birden fazla hizmetiçi eğitime katılmış olabileceğinden kaynaklandığı bilinmelidir.

S O N U Ç V E Ö N E R İ L E R

Buraya kadar, Emniyet Teşkilatındaki hizmetiçi eğitim uygulaması ile ilgili olarak, kısa ve genel bilgiler verdikten sonra, uygulanan belli başlı hizmetiçi eğitim türlerini, tek tek ve geniş olarak inceledik ve yaptığımız bir anket ile de, bu konuda belli sonuçlara vardık. Burada, tesbit ettiğimiz eksiklik veya olumsuz sonuçları vurgulayarak, önerebileceğimiz hususları sırayla belirteceğiz.

1. Gerek teorik incelememiz ve gerekse yaptığımız anket sonucu, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitim arzı-hizmetiçi eğitim ihtiyacı dengesizliğinin olduğunu tesbit etmiş bulunmaktayız. Verilen hizmetiçi eğitim faaliyetleri, ihtiyacı karşılayamamaktadır. Bu, hemen her hizmetiçi eğitim türü için geçerli bir olaydır. Başta mesleğe yeni girip, temel eğitim gören personel sayısı, son on yılın rakamları gözönünde bulundurulduğunda oldukça azdır. Keza amir sınıfına geçen personel sayısı da, henüz ihtiyacı karşılayabilecek durumda değil.

Temel eğitim görenlerin sayısının arttırılması, bu eğitimi veren Polis Okullarının kapasitelerinin arttırılması ile mümkündür. Fakat, amir sınıfındaki boşluğun doldurulması için tek yolun, orta kademe amir yetiştirme kursu (Orta-K)nun kapa-

sitesinin arttırılması olduğunu söylemek mümkün değildir. Zira amir yetiştirmenin tek yolu Orta-K kursu değildir. Polis Akademisi ve diğer yüksek öğrenim mezunlarının doğrudan Komiser Yardımcısı olarak göreve başlamaları olayı var.

Hele son yıllarda, çok sayıda yüksek öğrenim mezununun, Polis Akademisinde verilen sekiz aylık Özel Eğitim sonucu, Komiser Yardımcısı olarak göreve başlatılmaları ve Polis Kolejlerinin sayısının arttırılarak, bir kaç yıl sonra buralardan mezun olanların, Polis Akademisinden sonra Komiser Yardımcısı olacakları düşünülecek olursa, Orta-K kursu yolu ile amir yetiştirmenin gittikçe önemini yitireceği bir gerçektir.

Zaten, son günlerde bu gerekçeyle, Orta-K kursunun tamamen kaldırılması bile düşünülmektedir. Bize göre de bu fikir uygundur; fakat bu da, polis memurlarını motive edici bir özelliğe sahip olduğundan, sakıncalı olabilir. Onun için, Orta-K kursunu görenler, polis memuru ile yüksek öğrenim mezunu amirlerin arasındaki bir statüde istihdam edilebilirler. Böylece, orta okul veya lise mezunu orta kademe amirler ile, yüksek öğrenim mezunu orta kademe amirler arasında bir fark olmuş olur ve bu da, uygulamada bu konudaki çatışmayı bir ölçüde azaltacaktır.

2. Öte yandan, Polis Okullarında ve Polis Eğitim Merkezlerinde verilen temel eğitim ve Orta-K kursunun programları ile ilgili yaptığımız araştırma sonucu, ders süreleri ve ders çeşitleri bakımından genel olarak normal bir izlenim edindikimiz halde, bu programlarda eğitimci olarak görev yapanların yetersiz olduğuna dair genel bir kanaatin hakim olduğunu tesbit ettik. Bu da, eğitimcilik formasyonu eksikliğinden

kaynaklanmaktadır. Onun için, eğitimci kadronun, ya eğitimcilik ve pedagoji formasyonu kazandırma eğitimi görenlerden, ya da teşkilatın üst kademelerini tutan personel arasından seçilmesi gerektiğini, anket sonucu da ortaya çıkardık.

3. Diğer önemli bir tesbitimiz de, Emniyet Teşkilatında, personel politikası - hizmetiçi eğitim politikası uyumsuzluğunun olmasıdır. Personel atamada, personelin gördüğü hizmetiçi eğitim türü veya diğer özel yeteneklerine gereken ölçüde dikkat edilmediği görülmektedir. Ankete katılanlardan da gördük ki, gördüğü eğitim ile ilgisi olmayan hizmet birimlerinde çalışanlar vardır.

Onun için, personel atamada veya yer değiştirmede, normal hizmet öncesi eğitimi ile birlikte, o güne kadar gördüğü hizmetiçi eğitimle edindiği özel yeteneklerine de dikkat edip, ona göre bir birimde istihdam edilmelidir.

4. Emniyet hizmetinin etkinliğini sağlamada, büyük yeri ve önemi olan mesleki ihtisas kurslarının, gerek süre, gerek çeşitlilik ve gerekse verimlilik açısından, genelde "yetersiz" olduğunu ortaya çıkardık, ki ankete katılanların da büyük çoğunluğu, bunu teyit etti. Yine bunlar en çok, yeteri kadar personelin bu kurslardan faydalanamadığını vurguladılar.

Aynı zamanda, bir çok ihtisas alanında herhangi bir hizmetiçi eğitim verilmediği görülmüştür. Örneğin, milli ve milletlerarası adli ve idari mevzuatı bilen, en az bir yabancı dil bilgisine sahip kişileri yetiştirip, ilgili birimlerde çalıştırmak üzere bir "interpol" kursunun mevcut olmaması

büyük bir eksikliktir. Gerek anket sonucu ve gerekse Emniyet Genel Müdürlüğü İnterpol Daire Başkanlığının üst düzey yetkilileri ile yaptığımız yüz yüze görüşmeler sonucu, bu eksikliğin ve dolayısıyla bu yönde bir isteğin olduğunu gördük. Bu konu üzerinde de durulması gerekir.

5. Birtakım eksikliklerinin yanısıra, halen uygulamada mevcut mesleki ihtisas kurslarının da, neticesinde bir fayda-maliyet analizi yapılmaması yüzünden, ne derece faydalı ve gerekli ve ne derece faydasız ve gereksiz olduğu bilinmemektedir. Onun için, bu konunun yeniden gözden geçirilerek, önemsiz kursların kaldırılması, önemli fakat verimsiz olanların verimli hale getirilmesi gerekir.

6. Merkezde ve taşrada, her birimce kendi personeline, yeni görev ve hizmetlere intibakleri için verilen uygulamalı eğitim, genellikle yararlı ve yeterli görülmele beraber, tüm personeli kapsayan bu eğitim sonunda, personel herhangi bir teste tabi tutulmayıp, başarı durumları ölçülüp değerlendirilmemektedir. Bu da, bu faaliyetin verimliliğini ölçmede zorluk çıkarmaktadır. Onun için, bu güne kadarki uygulamanın tersine, böyle bir yola gidilmelidir.

Aynı şekilde, bir birime yeni gelip göreve başlayan personele, o birimin teşkilat yapısı ile, iş akımı hakkında bilgi verilmelidir. Halen bu yapılmadığı için, göreve yeni başlayan personel, uzun bir süre işe ve çevreye intibak edememekte ve dolayısıyla yararlı olamamaktadır.

Ancak, Temmuz-1988'de Polis Akademisi'nden mezun olarak,

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatının çeşitli birimlerinde göreve yeni başlayan Komiser Yardımcılarının, gruplar halinde, Genel Müdürlüğün tüm birimleri tek tek gezdirilerek, kendilerine bu birimlerin yetkilileri tarafından, gördükleri görev ve hizmet hakkında bilgi verilmesi, böyle bir uygulamanın başlangıcı olacağına dair umut vermektedir.

7. Son on yıl içinde, eğitim amacıyla, yurtdışına gönderilen personel sayısı araştırıldığında, bu sayının 346 olduğu görüldü. Bu, her yıl ortalama yaklaşık 35 kişi demektir. Hiç şüphesiz ki, bu sayının çok az olduğu bir gerçektir. Her yıl için bu sayı en az ortalama 100 - 300 olmalıdır ki, daha fazla kişi yurtdışına gitme imkanından yararlanabilsin ve teşkilatta, yabancı dil bilen ve gördüğü hizmeti yabancı devletlerdekiyle karşılaştırabilen personel sayısı artsın.

8. Yurtiçi diğer kurumlarda yaptırılan eğitimlerden, yabancı dil ve sivil savunma eğitimlerine de yeteri kadar personel gönderilmediği anlaşılmıştır. Bu eğitim türlerine de daha fazla önem verilmelidir. Bilhassa yabancı dil öğretmeye daha fazla dikkat edip, yabancı dil bilenlerin artması sağlanmalıdır. Bunun için de, Yabancı Kültür Derneklerinin daha fazla ücretsiz kontenjan ayırmaları sağlanabilir.


9. Biraz da hizmetiçi eğitim türlerinden saydığımız "atış eğitime" değinmek gerekir. Gerek anket sonucu ve gerekse meslektaşlarımızla yüz yüze yaptığımız görüşmelerden, uygulamadaki atış eğitimlerinin, çok az fişekle gerçekleştirildiğini tesbit ettik. Halen, yılda iki defa ve her seferinde de 25'i

beylik tabanca ve 5'i de MP-5 makinali tüfek ile olmak üzere, toplam 30 fişekle atış yapılmaktadır. Personel ise, genellikle iki üç ayda bir ve her seferinde de, beylik tabanca ile en az 50-100 ve MP-5 makinali tüfek ile de en az 25-50 fişek atılması gerektiği görüşündedir. Gerçekten, emniyet hizmetinin yerine getirilmesinin başlıca araçlarından olan silah kabiliyetinin geliştirilmesi ve dolayısıyla hizmetin etkinliğinin sağlanması için, bizce de bu öneriler yerindedir.

Ayrıca atış poligonlarının sayısı ve kapasitesi arttırılarak, her vilayette yeterli sayı ve kapasitede poligon veya poligonların faaliyete geçmesi sağlanmalıdır.

10. Son olarak, ödenek hususuna temas etmek istiyoruz. Hizmetiçi eğitimin iyileştirilmesi için muhakkak ki evvela, kaynak sıkıntısı çekilmemelidir. Ancak yaptığımız araştırmada, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitime yeteri kadar kaynak ayrılmadığını gördük. Ankete katılanlar da bunu yetersiz buldu. Ayrıca görüştüğümüz yetkililer de bu yüzden sıkıntı çektiklerini ifade ettiler.

Zaten buraya kadar tesbit edilen eksikliklerin başlıca sebebi de kaynak yetersizliğidir. Bu da, başta Emniyet Genel Müdürlüğünün bütçesinin yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Onun için evvela, Devlet bütçesi içinde Emniyet Genel Müdürlüğünün bütçesine geniş bir yer verilmesi sağlanmalı, oradan büyük bir miktar Eğitim Daire Başkanlığına, oradan da hizmetiçi eğitim faaliyetlerine yansıtılmalıdır. Ama yine de hiç olmazsa, Eğitim Daire Başkanlığının mevcut bütçesinden daha fazla bir miktar, hizmetiçi eğitim faaliyetlerine tahsis edilmelidir.



EK: A N K E T F O R M U

A N K E T H A K K I D A B İ L G İ

Bu anketin amacı, "Emniyet Teşkilatında Hizmetiçi Eğitim" konusunda yaptığımız araştırmaya ışık tutmaktır. Bu ışık, yöneltilen sorulara, vereceğiniz cevaplardan ortaya çıkacak olan, siz değerli meslektaşlarımızın önemli fikirleri olacaktır.

Yönelttiğimiz sorular ile beyan edeceğiniz fikirler doğrultusunda, Emniyet Teşkilatında verilen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin mevcut durumu, düzeyi ve kalitesi ile, olması gereken ideal durumunu ortaya çıkarmaya çalışacağız.

Araştırmamız, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde vereceğimiz Yüksek Lisans (Master) tezinde kullanılacağından, anketimizin neticelerinin, tezimizin temin edilmesi yolu ile elde edilebileceğini de burada belirtmek isteriz.

Bu çalışma sonunda, ortaya çıkacak faydalı neticelerde en büyük katkının sizlere ait olacağı şüphesizdir. Bu vesile ile, anketimize katıldığınız için, şimdiden teşekkür eder , saygılar sunarım.

NOT: Anketin sonundaki KİMLİK kısmında, ad ve soyadınızı yazıp yazmamakta serbestsiniz.

Ahmet Hamdi AYDIN

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM UYGULAMASI
İLE İLGİLİ ANKET SORU KAĞIDI

Lütfen cevabınızı (X) şeklinde belirtiniz.

1. Halen Polis Okullarında dokuz ay olan Temel Eğitim ve altı ay olan Orta-K Kursunun sürelerini nasıl buluyorsunuz?

Temel Eğitim: () Çok uzun () Normal () Kısa

Orta-K Kursu: () " () " () "

2. Cevabınız "Normal" değilse, sizce bu süreler ne kadar olmalıdır?

Temel Eğitim:.....ay olmalıdır.

Orta-K Kursu:..... " "

3. Her iki eğitimin 30'ar saatlik haftalık ders programlarını nasıl değerlendirirsiniz?

Temel Eğitim: () Ağır ve yüklü () Normal () Az

Orta-K Kursu: () " () " () "

4. Cevabınız "Normal" değilse, sizce bu programlar kaç saat olmalıdır?

Temel Eğitim:..... saat olmalıdır.

Orta-K Kursu:..... " "

5. Polis Okullarındaki Temel Eğitim süresince, 13 temel ders ile, 7-8 branş dersi; Orta-K Kursunda ise toplam 17 ders okutulmaktadır. Bu ders sayıları hakkındaki görüşünüzü ayrı ayrı belirtir misiniz?

Temel Eğitim: () Fazla () Yeterli () Yetersiz.

Orta-K Kursu: () " () " () "

6. Cevabınız "Yeterli" değilse, sizce kaçar tane ders okutulmalıdır?

Temel Eğitim:.... tane temel vetane branş dersi.

Orta-K Kursu:.... tane ders.

7. Son on yılda, 46.187 kişi Temel Eğitim görüp polis memuru olarak; 10.813 kişi de Orta-K Kursu görüp, Komiser Yardımcısı olarak göreve başlamış. Sizce bu sayılar yeterli mi?

Temel Eğitim: () Evet () Hayır, en az....kişi olmalı

Orta-K Kursu: () " () " " "

8. Her yıl ortalama 1000-7000 kişi olmak üzere, son on yılda, toplam 43.258 kişinin başlıca pasaport, narkotik, muhabere, mali polis, silah ve mühimmat, özel hareket, bomba uzmanlığı, istihbarat, teknik büro ve istatistik gibi dallarda, genellikle 10-180 günlük sürelerle gördüğü ihtisas kurslarının yeterli olduğuna inanıyor musunuz?

() Evet

() Hayır

9. Cevabınız "Hayır" ise, ne önerirsiniz?

() Daha fazla kişinin mevcut ihtisas kurslarına katılmasına imkan tanınmalı.

() Bu kursların süreleri uzatılmalı.

() Daha fazla çeşit ihtisas dalında kurs verilmeli.

() Diğer:.....

10.Kadrolarda, iki haftalık olarak ve aylık dönemler halinde verilen uygulamalı eğitim programlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

() Yararlı ve yeterli.

() Yararlı, fakat yetersiz.

() Yararsız ve fazla.

11. Cevabınız "Yararlı ve Yeterli" değilse, nasıl bir uygulama önerirsiniz?

CEVAP:....haftalık olarak,....aylık dönemler halinde uygulanmalıdır.

12. Temel Eğitim, Orta-K Kursu ve diğer hizmetiçi eğitim programlarında görev yapan eğitimcileri, eğitimcilik formasyonu ve öğretme kapasitesi gibi yönleriyle nasıl değerlendirirsiniz?

() Çok iyi () Normal () Yetersiz

13. Cevabınız "Yetersiz" ise, sizce nasıl bir çözüme başvurulmalıdır?

() Eğitimcileri, teşkilatın üst düzeyindeki personel arasından seçmeli.

() Eğitimcilere, "eğitimcilik ve pedagoji formasyonu kazandırma eğitimi" verilmeli.

() Teşkilat dışından eğitimci personel tedarik etmeli.

() Diğer:.....

14. Yılda iki defa, 25'i beylik tabanca ile ve beşi de MP-5 marka makineli tüfek ile olmak üzere, toplam 30'ar fişekle yapılan atışlar hakkında ne söyleyebilirsiniz?

() Fazla () Normal () Az

15. Cevabınız "Normal" değilse, sizce atış programları nasıl olmalıdır?

CEVAP: Yılda en.....defa, her defasında.... tanesi beylik tabanca ve....tanesi de MP-5 marka makineli tüfekle olmak üzere, en az toplam.....'er fişekle yapılmalıdır.

16. Son on yılda, toplam 346 kişi yurtdışına eğitim amacıyla gönderilmiş. Sizce bu sayı yeterli mi?

() Evet () Hayır, en az..... kişi olmalıdır.

17. Son on yılda, yurtiçi diğer kurumlarda yaptırılan eğitimler ve eğitilen personel sayısı aşağıdaki gibidir:

- Yabancı Dil Eğitimi	:2508 kişi
- Eğitimcilik Formasyonu Kazandırma Eğitimi:	29 "
- Operasyonel Eğitim	: 435 "
- Sivil Savunma Eğitimi	: 292 "
- Lisansüstü Eğitim	: 125 "
- TOPLAM	:3392 "

Bu tabloyu yeterli buluyor musunuz?

() Evet () Hayır, en az kişi olmalıdır.

18. Son on yılda, Emniyet Teşkilatında hizmetiçi eğitime ayrılan kaynakların toplam miktarı, 99.249.090.000. TL. olup, Eğitim Daire Başkanlığının toplam bütçesinin % 52,2'sidir. Sizce bu rakam yeterli midir?

() Evet () Hayır, en az % olmalıdır.

ANKETE KATILANIN KİMLİĞİ:

Adı ve Soyadı :
Rütbesi (P.M.,Kom. Yrd., Kom., Bşk,Em. A., Em. Md):
Eğitim Düzeyi (İlk,Orta,Lise, Yüksek) :
Kaç Yıllık Memur Olduğu :
Halen Çalıştığı Hizmet Birimi :
Gördüğü Hizmetiçi Eğitim Türleri :.....

Y A R A R L A N I L A N K A Y N A K L A R

- ADEM, Mahmut :Eğitim Planlaması, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını, Ankara, 1976
- AKAN, Cevat :Cumhuriyetin 50. Yılında Yetişkinler Eğitimi, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını, 50.Yıla Armağan, Ankara, 1973
- AKÇABOL, Derviş :Meslek Tarihi, Ankara, 1939
- AKSOY, Şinasi :"Verimlilik ve Hizmetiçi Eğitim", A.İ.D., Aralık-1984, C.17, S.4, ss.48-61
- AŞKUN, İnal Cem :İşgören, E.İ.T.İ.A. Yayını, Eskişehir, 1978
- BAŞARAN, İ. Ethem :Eğitime Giriş, Bimaş Matbaacılık, Ankara, 1978
- BAŞARAN, İ. Ethem :Eğitim Psikolojisi, Bilim Matbaası, Ankara, 1978
- BİNGÖL, Dursun :Personel Yönetimi, Ders Notları, Erzurum, 1985
- BURSALIOğLU, Ziya :Eğitim İdaresi, Akyıldız Matbaası, Ankara, 1967
- CANMAN, Doğan :"Türkiye'de Kalkınma Gereklarine Uygun Olarak Yüksek Yöneticilerin Yetiştirilmesi", A.İ.D., Eylül-1987, C.11, S.3, ss.3-19
- Cumhuriyetin 60.Yılında Türk Polisi, P.T.G.V. Yayını, Ankara, 1983
- Cumhuriyetin 50. Yılında İçişleri Bakanlığı (Emniyet Genel Müdürlüğü), Gürsoy Matbaacılık, Ankara, 1973

DİCLE, Ülkü-

DİCLE, İ. Atilla : "Yöneticilerin Yetiştirilmesinde Duyarlık Eğitimi", A.İ.D., Aralık-1970, C.III. S.4 ss.109-136

Emniyet Genel Müdürlüğü, A.P.K. Daire Başkanlığı Planlama Şube Müdürlüğü, Yıllık Maliyet Raporları

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı, Yıllık Eğitim Faaliyet Raporları

Emniyet Genel Müdürlüğü, Yıllık Yatırım Hizmetleri Raporları

Emniyet Teşkilatı Rehberi, Ankara, 1968

ERASLAN, Fethullah : Polis Örgütü Personel ve Eğitim Politikası, yayınlanmış Araştırma Tezi, Ankara, 1982

ERDOĞAN, İlhan : İşletmelerde ve Kişi Değerlemede Psiko-Teknik, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, 1983

ERTÜRK, Selahattin: Eğitimde Program Geliştirme, H.Ü. Basımevi, Ankara, 1972

GİRİTLİ, İsmet : Kamu Yönetimi Teşkilatı ve Personeli, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1983

GÜLMEZ, Mesut : "Polis Örgütünün İlk Kuruluş Belgesi ve Kaynağı", A.İ.D., Haziran-1983, C.16, S.4, ss.3-15

KALKANDELEN, A. Hayrettin: Hizmet İçi Eğitim, Ajans-Türk Gazetecilik ve Matbaacılık, Ankara, 1979

KALKANDELEN, A. Hayrettin: Sınai ve Kamusal Kuruluşlarda Sevk ve İdare, yayınlanmış Ders Notları, Ankara, 1983

KALKANDELEN, A. Hayrettin: "Yöneticilerin Yetiştirilmesi ve Geliştirilmesi", A.İ.D., Haziran-1985, C.18, S.2, ss.83-112

- KAPTAN, Saim : Bilimsel Araştırma Teknikleri, İstatistik Yöntemleri, Bilim Yayınları, Ankara, 1985
- KAYA, Yahya Kemal : İnsan Yetiştirme Düzenimiz Eğitim Politikamız, Nüve Matbaası, Ankara, 1980
- KAYGISIZ, Ali : Türkiye'deki Polis Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Ankara, 1982
- KAYNAK, Tuğray : Yetiştirme-Geliştirme, Ders Notları, İstanbul, 1983
- KOCA, Cavit : Emniyet Teşkilatı Eğitim Kuruluşlarında Yapısal Değişiklik ve Uygulamada Doğan Sorunlar, Yayınlanmış Master Tezi, Ankara, 1973
- METE, Mustafa : Emniyet Teşkilatında Eğitim, Yayınlanmış Master Tezi, Ankara, 1982
- ONARAN, Oğuz : Yönetici Sınıfın Eğitimi-Fransa ve Türkiye'de, TODAİE, Ankara, 1967
- PEKER, Mümtaz : "Türkiye'de Eğitim-Doğurganlık İlişkisi", A.İ.D., Eylül-1984, C.17, S.3, ss.128-158
- SAĞLAM, Mehmet : Organizasyonlarda Alt Kademe Yöneticilerin Hizmetiçi Eğitimi, Ongun Matbaası, Ankara, 1982
- SAMI, Şemsettin : Temel Türkçe Sözlük, Tercüman Yayını, İstanbul, 1985
- TANYELİ, Halit : Personel Eğitimi, Şenyuva Matbaası, Ankara, 1970
- TAYMAZ, Haydar : "Eğitim Değerlendirilmesi", Mesleki ve Teknik Eğitim Dergisi, Nisan-1973, S.242
- TAYMAZ, Haydar : Hizmet İçi Eğitim, Sevinç Matbaası, Ankara, 1981

- TORTOP, Nuri :Kamu Personel Yönetimi, S Yayınları, Ankara, 1987
- TOSUN, Kemal :Yönetimin İşleyişi Açısından Polis Karakollarının Eğitimi ve Yönetimi, Bastırılmış Uzmanlık Tezi, TODAİE, Ankara, 1983
- TURGUT, Fuat :Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metodları, Nüve Matbaası, Ankara, 1977
- TUTUM, Cahit :Eğitim Çalışmalarının Değerlendirilmesi, Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara, 1967
- TUTUM, Cahit :Personel Yönetimi, TODAİE, Ankara, 1979
- VERSAN, Vakur :Kamu Yönetimi, Dilek Matbaası, İstanbul, 1984
- VURAL, M. Zeki :Polis Kuruluşu, Ulutaş Matbaası, İstanbul, 1971

İ G İ L İ M E V Z U A T

1982 Anayasası

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu

2559 Sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu

Polis Mesleğine Giriş ve Poliste Terfi Esasları Nizamnamesi

Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Yüksek Kurulu ve Eğitim Daire

Başkanlığı ile İl Emniyet Şube Müdürlükleri

Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği

Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Okulları Yönetmeliği

Emniyet Hizmetleri Personelinde Terfi Yönetmeliği

Emniyet Teşkilatı Atış Yönergesi