

147883

T.C.
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİ VE
BUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

147883

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

DANIŞMAN

Yrd.Doç.Dr.Şemsettin USLU

HAZIRLAYAN
Serdar MERCAN

NİĞDE - 2004

T.C
NİĞDE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

.....ait

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

adlı çalışma jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans
Tezi olarak kabul edilmiştir.

(İMZA)

Akademik Unvan Adı-Soyadı

Jüri Başkanı

(İMZA)

Akademik Unvan Adı-Soyadı
Jüri Üyesi

(İMZA)

Akademik Unvan Adı-Soyadı
Jüri Üyesi

ÖZET

Bu araştırmanın kapsamını, Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinlikleri ve bu etkinliklere katılanların görüş ve önerileri oluşturmaktadır.

Araştırmanın amaçlarını, Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim programlarının türleri, temel amacı, programlardaki konuların içeriği, katılma şekli, programların süresi, sınıf mevcutları, programlara öğretim üyesi olarak kimlerin katılacağı, programların hangi öğretim yöntemiyle işlendiği, eğitim tesislerinin özellikleri, hizmet içi eğitimle ilgili mevzuat gibi konular oluşturmaktadır.

Bu araştırma, hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan personelin görüşlerine yer vermesi ve uygulamayı da incelemesi yönüyle önemlidir.

Araştırmada tarama modeli kullanılmış ve 18' i sınıflama türünde, 10' u beşli derecelendirme türünde, 1' i de açık uçlu olmak üzere toplam 29 sorudan oluşan bir anket geliştirilmiş ve hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmış amir ve memurların görüşleri bu anketle alınmıştır. Ankara İl Emniyet Müdürlüğünde görevli personelin görüşlerini içeren 400 anket geçerli ve kabul edilebilir bulunarak çözümlenmeye esas alınmıştır.

Verilerin çözümlemesinde, sınıflama türündeki sorularda frekans ve yüzde, açık uçlu sorularda görüş ve öneriler, beşli derecelendirme türündeki sorular için de aritmetik ortalamalar kullanılmıştır. Ayrıca gruplar arasındaki farklılık, t-testi kullanılarak ($\alpha = 0.05$ güven düzeyinde) test edilmiştir.

SUMMARY

The present situation of in-service training in Police Organization and meanwhile the attendants advices and critiques about this kind of educations both embodied the problem of this research.

The goal of this study is to bring the facts to light like whether it was negotiated with the students when determining what kinds of programmes will be followed and its basic purpose, the contexts of programmes , the requirements of applications, the time limits of courses, the number of students for Per class', defining the instructors qualifications, by following which educational tactics the programmes will be carried out, the ongoing rules and ways for in-service education, the sufficiency of policy and educational expenditure and the regulation of attending the courses regularly.

The importance of this research is supported by its consulting the attendants of in-service training and examining the implementation of them. In Surveys model of searching has been used and 18 of all is sort of classifying, 10 fives leveling, 1 open ended. So, questionnaire has been developed consisting 29 questions. The police chives and officer's views has been taken about in-service activities. Views of personals working at Safe Directorate of Ankara has taken with 400 questionnaires. All of these has considered acceptable.

In analysing of datas, frekans and percentage for classifying questions, views and suggestions for open ended questions, aritmatic average for fives leveling questions has been used. In addition differences between groups tested by using t-test ($\alpha = 0,05$ trust level).

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ.....	1
------------	---

BÖLÜM I

HİZMET İÇİ EĞİTİMİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.Eğitim.....	10
2.Hizmetiçi Eğitimin Tanımı Ve Türleri.....	11
2.1.Temel Eğitim.....	13
2.2.Geliştirme Eğitimi.....	13
2.3.Yükselme Eğitimi.....	13
2.4.Alan Değişirme Eğitimi.....	14
3.Hizmet Öncesi Eğitim Ve Hizmet İçi Eğitim Ayırımı.....	14
4.Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği.....	15
5.Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları.....	17
6.Hizmet İçi Eğitiminin Özellikleri.....	19
7.Hizmet İçi Eğitimin Temel İlkeleri.....	20
8.Hizmet İçi Eğitimin Yararları Ve Sınırlılıkları.....	22
9.Hizmet İçi Eğitim Süreci.....	23
9.1.Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi.....	23
9.1.1.Değerlendirme Raporları.....	25
9.1.2.Soru Kağıtları.....	25
9.1.3.Özel Olarak Hazırlanmış Testler.....	25
9.2.Hizmet İçi Eğitimin Planlanması.....	26
9.2.1.Hizmet İçi Eğitim Yıllık Planı.....	26
9.2.2.Planlama İlkeleri.....	27
9.3.Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması.....	28
9.4.Hizmet İçi Eğitimin Uygulanması.....	30
9.5.Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi.....	31
10.İlgili Araştırmalar.....	34

BÖLÜM II

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

1.Polis Kavramı.....	37
2.Emniyet Teşkilatının Kuruluşu.....	39
3.Emniyet Teşkilatında Hizmet Öncesi Eğitim Kurumları.....	41
3.1.Polis Koleji.....	42
3.2.Polis Akademisi Başkanlığı.....	42
3.2.1.Güvenlik Bilimleri Fakültesi.....	44
3.2.2.Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.....	44
3.2.3.Polis Meslek Yüksek Okulları.....	45
3.2.4.Fakülte Ve Yüksek Okullar Bölümü (F.Y.O).....	46

4.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleriyle İlgili Kavramsal Bilgiler	46
4.1.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Yasal Dayanağı.....	47
4.2.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Politikası	48
4.3.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Amacı.....	50
4.4.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim İlkeleri	51
4.5.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Ve Tespitinde Kullanılan Yöntemler	53
4.5.1.Kayıt ve Raporların İncelenmesi	54
4.5.2.Psiko-Teknik Yöntem	55
4.5.3.Gözlem	56
4.5.4.Anket ve Görüşme	57
4.5.5.Teşkilat Yapısındaki Değişim ve Gelişmeler	59
5.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimden Sorumlu Birimler Ve Teşkilatlanması	60
5.1.Eğitim Kurulu	60
5.2.Eğitim Daire Başkanlığı	61
5.3.İl Emniyet Eğitim Şube Müdürlükleri.....	62
5.4.Polis Eğitim Merkezi	63
6.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri.....	64
6.1.Merkez Birimlerince Düzenlenen Faaliyetler	64
6.1.1.Mesleki İhtisas Kursları	64
6.1.1.1.Temel Eğitimler	65
6.1.1.2.İşbaşı Eğitimleri	66
6.1.1.3.Tamamlama Eğitimleri.....	66
6.1.1.4.Özel Alan Eğitimleri	67
6.1.1.5.Yükselme Eğitimleri.....	68
6.1.1.6.Geliştirme Eğitimleri	68
6.1.2.Orta Kademe Amir Yetiştirme Kursu	70
6.1.3.Atış Eğitimi.....	71
6.2.İl Emniyet Müdürlüklerince Düzenlenen Eğitimler	73
6.2.1.Planlı Uygulamalı Eğitimler	73
6.3.Diğer Kurumlarda Düzenlenen Eğitim Faaliyetleri	74
6.3.1.Yurt Dışında Eğitim	75
6.3.2.Yabancı Dil Eğitimi.....	77
6.3.3.Eğiticilik Formasyonu Kazandırma Eğitimi	78
6.3.4.Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.....	80
6.3.5.Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi	81
6.3.6.Milli Güvenlik Akademisi Eğitimleri.....	82
6.4.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimde Görevli Personel	83

BÖLÜM III

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİME İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

1.Araştırmanın Amacı	86
2.Araştırmanın Kapsamı	87
3.Araştırmanın Yöntemi	91
4.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Etkinliklerine İlişkin Bulgular Ve Sonuçların Değerlendirilmesi.....	93
..... 4.1.Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Sayısına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi	93
4.2.Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Biçimine İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi	94
4.3.Hizmet İçi Eğitim Programlarının Temel Amacı ve Programlarındaki Konuların İçeriğine İlişkin Bulgular ve Değerlendirmesi	95
4.4.Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılanların Sayısının Fazlalığı ve Ne Kadar Olması Gerektiğine İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi.....	97
4.5.Hizmet İçi Eğitim Programlarına Kimlerin Öğretim Elemanı Olarak Katılacağına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi.....	98
4.6.Hizmet İçi Eğitim Programlarındaki Konuların Hangi Öğretim Yöntemiyle İşlendiği ve İşlenmesi Gerektiğine İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi	99
4.7.Hizmet İçi Eğitimi Yapılacak Tesislerde Bulunması Gereken Özelliklere İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi.....	101
4.8.Hizmet İçi Eğitim Programlarında Değerlendirmenin Nasıl Yapılacağına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi	102
4.9.Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılanların Program Hakkında Görüşlerinin Alınıp Alınmadığına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi.	103
4.10.Hizmet İçi Eğitim Programlarının, Çalışılan İşlerle İlişkisi Hakkındaki Bulgular ve Değerlendirilmesi.....	104
4.11.Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitimin Süresi, Yararlılığı Ve Eğitimcilerin Yeterliliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi.....	105
4.12.Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitim Politikasının, Mevzuatının, Eğitim İhtiyacının Bilimsel Araştırmasının, Harcamaların Yetersizliği, Devam Mecburiyetinin Yararına İnanılmadığı Ve Yetişkin Özelliklerine Göre Hazırlanmasına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi	107
SONUÇ	111
KAYNAKÇA	117
E K L E R	123

ÇİZELGELER

ÇİZELGE-1 Mesleki İhtisas Kurslarına Katılan Personeli Sayısı	69
ÇİZELGE-2 Orta Kademe Amir Kursu Alanlar	71
ÇİZELGE-3 Silah Bilgisi Ve Atış Kursu Alanlar	72
ÇİZELGE-4 Uygulamalı Eğitime Tabii Tutulan Personel	74
ÇİZELGE 5 Kültür Derneklerinde Yabancı Dil Eğitimi Alan Personel	77
ÇİZELGE-6 Devlet Lisan Okulunda Yabancı Dil Eğitimi Gören Personel	78
ÇİZELGE-7 Eğiticilerin Eğitimi Kursunu Alanlar	79
ÇİZELGE-8 Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Uzmanlık Kursu Görenler	81
ÇİZELGE-9 Ataum Kursu Görenler	81
ÇİZELGE-10 Kamu Diplomasisi Kursu	82
ÇİZELGE-11.Sivil Müdavim Adayları Kursu	82
ÇİZELGE-12 Hizmet İçi Eğitimlere Katılan Öğretim Görevlileri	84
ÇİZELGE-13 Ankara Emniyet Müdürlüğünde Görevli Personel Ve Hizmet İçi Eğitime Katılanların Durumu	87
ÇİZELGE-14 Anket Uygulanan Birimler Ve Anket Sonuçları	88
ÇİZELGE-15 Araştırmaya Katılanların Cinsiyet, Yaş Ve Kıdemlerine Göre Dağılımları	89
ÇİZELGE-16 Araştırmaya Katılanların Son Mezun Oldukları Eğitim Kurumları Ve Rütbelere Göre Dağılımları	90
ÇİZELGE-17 Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Sayısına İlişkin Görüşler	93
ÇİZELGE-18 Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Biçimine İlişkin Görüşler	95
ÇİZELGE-19 Hizmet İçi Eğitim Programlarının Temel Amacına İlişkin Görüşler	96

ÇİZELGE-20 Hizmet İçi Eğitim Programındaki Konuların İçeriği Hakkındaki Görüşler	96
ÇİZELGE-21 Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılanların Sayısının Fazlalığına İlişkin Görüşler	97
ÇİZELGE-22 Hizmet İçi Eğitim Kurslarında Sınıf Mevcudunun Ne Kadar Olması Gerektiği Hakkındaki Görüşlere İlişkin Görüşler	98
ÇİZELGE-23 Hizmet İçi Eğitim Programlarına Kimlerin Öğretim Elemanı Olarak Katılacağına İlişkin Görüşler	99
ÇİZELGE-24 Hizmet İçi Eğitim Programlarındaki Konuların Hangi Öğretim Yöntemiyle İşlendiği Hakkındaki Görüşlere İlişkin Görüşler	100
ÇİZELGE-25 Hizmet İçi Eğitim Programlarındaki Konuların Hangi Öğretim Yöntemiyle İşleneceğine İlişkin Görüşler	100
ÇİZELGE-26 Hizmet İçi Eğitimi Yapılacak Tesislerde Bulunması Gereken Özellikler Hakkındaki Görüşler	102
ÇİZELGE-27 Hizmet İçi Eğitim Programlarında Değerlendirmenin Nasıl Yapılacağı Hakkındaki Görüşlere İlişkin Görüşler	103
ÇİZELGE-28 Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılanların Programa İlişkin Görüşlerinin Alınıp Alınmadığına İlişkin Görüşleri	104
ÇİZELGE-29 Hizmet İçi Eğitim Programlarının, Çalışılan İşlerle İlişkisi Hakkındaki Katılımcıların Görüşleri	104
ÇİZELGE-30 Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitimin Süresi, Yararlılığı Ve Eğitimcilerin Yeterlilikleri Hakkındaki Görüşleri	106
ÇİZELGE-31 Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitimin Süresi, Yararlılığı Ve Eğitimcilerin Yeterlilikleri Hakkındaki Görüşlerinin Karşılaştırılması	107
ÇİZELGE-32 Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitim Politikasının, Mevzuatının Eğitim İhtiyacının Bilimsel Araştırmasının, Harcamaların Yetersizliği, Devam Mecburiyetinin Yararına İnanılmadığı Ve Yetişkin Özelliklerine Göre Hazırlanması Hakkındaki Görüşleri	109
ÇİZELGE-33 Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitim Politikasının, Mevzuatının, Eğitim İhtiyacının Bilimsel Araştırmasının, Harcamaların Yetersizliği, Devam Mecburiyetinin Yararına İnanılmadığı Ve Yetişkin Özelliklerine Göre Hazırlanması Hakkındaki Görüşlerinin Karşılaştırılması	110

GİRİŞ

Çevre sistemlerdeki politik, ekonomik ve teknolojik değişmeler toplumsal yapıya uyum yoluyla örgütleri, örgütsel amaç, yapı, insan ilişkileri, kullanılan teknoloji ve örgütlerin çevre ile ilişkilerinde değiştirmeye zorlanmaktadır. Bu hızlı değişim süreci toplumların beklenti düzeyinin artmasına neden olmuştur. Özellikle daha nitelikli mal ve hizmet üretimi gerçekleştirilmesi bir çok çağdaş ülkenin en önemli sorunu haline gelmiştir.¹

Eğitim tek bir araç olmamakla birlikte, kişinin ve toplumun sosyal ve ekonomik gelişme ve değişmelere uyabilmesini sağlayan iyi bir süreçtir. Özellikle çağımızda teknolojik değişmelerin gerektirdiği bilgi ve beceri seviyeleri yükseldikçe, eğitimin geleneksel olan belirli sürelerle ve programlarla sınırlandırılması zorlaşmaktadır. Sürekli olarak kişinin bu değişikliklere kendine uydurması ve değişen veya eklenen eğitim koşullarını yerine getirmesi için yaşamının eğitim süreci içerisinde geçirmesi gerekmektedir. Teknoloji iş hayatını, sosyal ve ekonomik koşulları değiştirirken kaçınılmaz bir şekilde kişi ve işi arasındaki ilişkiyi de etkilemektedir.²

Bir kurumda mal ve hizmet şeklindeki üretimi etkileyen öğelerin başlıcaları; insan, para, araç- gereç ve yöntemlerdir. Üretim sürecinde insan, emek boyutunu oluşturmaktadır. Personelin, kendisine verilen görevi yerine getirebilmesi için aranılan yeterlilikte olması gerekir. Personelde var olan yeterlilikle görevi için aranılan yeterlilik arasındaki farkın giderilmesi kişilerin hizmet içinde eğitilmesini zorunlu kılar.³

¹ ALIÇ, Mehmet: **Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı**, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No.15, Eskişehir, 1990, s.7

² VENN, Grant: **İnsan, Eğitim ve İş** (çev:Haydar TAYMAZ, Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları, No:9), Ankara, 1968 s.20

³ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, PEGEM Yayınları No:3, Ankara 1992, s.49

Bu yüzden toplumun ve insan ilişkilerinin çeşitlendiği ve karmaşık hale geldiği günümüzde; hak, hukuk, insan, suç ve suçlu kavramları ile birlikte polisin kamu hizmetlerini istenilen bir şekilde yerine getirebilmesi ve teşkilatın yeniden yapılanması hususu önem kazanmıştır. Bu da, polisin sürekli olarak eğitilmesi ile mümkündür.

Çalışmanın Konusu

Eğitim, çağımızda bireysel ve toplumsal yaşamın en önemli ve vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Devletler vatandaşlarını eğitebildiği oranda güçlenmekte ve diğer devletlere karşı söz sahibi olmakta, bireyler kendilerini eğitebildikleri oranda kişilikli ve saygın olabilmektedir. Toplumlar, iyi eğitilmiş bireylerin çokluğu ile gelişebilmektedirler. Dünya ülkelerinde meydana gelen hızlı gelişme ve değişimler ile özellikle, kamu hizmetlerini yerine getirecek kuruluşların iş hacimleri ve verilen hizmetin niteliği eskiye göre değişim göstermektedir. Sürekli gelişmeler ile yeni nitelikler kazanan hizmetleri, geçmişin deneyim ve becerisi ile yerine getirmek bugün artık zordur. Toplumların kalkınması, geleceğin sorunları ile uğraşacak olan yeni kuşakların, istenilen nitelikte yetiştirilmelerine bağlıdır.⁴

Eğitim bireyin yaşadığı toplumda, pratik değeri olan kabiliyet, yöneliş ve diğer davranış formlarını edindiği, süreçler toplamıdır. Eğitim bireyin toplumsal yeteneklerinin ve kişisel gelişmesinin sağlanması için, seçkin ve kontrollü bir çevreyi içine alan sosyal bir süreçtir.⁵

Eğitim bir taraftan bazı değerleri kişilere aktarmakta, diğer taraftan da onlara değişik konularda nitelik kazandırmaktadır. Toplumla hem

⁴ BURAN, Ayhan: **Türk Polis Örgütünde Eğitim Süreci ve Önemi**, I.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1992, s.4

⁵ ARSLAN, Feyzullah: **Poliste Sürekli Eğitim**, Ankara, 2001, s.557

bütünleştirmekte, hem de başlangıçtaki durumlarından daha üstün bir yetiştirme düzeyi sağlayarak diğer bireylerden farklılaştırmaktadır.⁶

Eğitim, kişilere doğal ve toplumsal çevrelerini tanımak ve bilinçli hareket etmek olanağı kazandırarak, onların birey olarak huzurunu ve mutluluğunu artırır. Bu olgu eğitimin "bireysel görevi"dir. Bireylerin toplum yaşamına ve koşullarına uygun insanlar olarak yetiştirilmesi, onların toplumsal ve siyasal yaşamda yapıcı bir öge olarak görev almalarını sağlaması eğitimin "toplumsal görevi", bireylerin kalkınma çabalarının başarılı olarak gerçekleşebilmesi için gerekli nitelikte ve sayıda elemanlar olarak yetiştirilmelerini sağlayarak toplumun yaratıcı gücünü ve verimini artırması ise, eğitimin "ekonomik görevi"dir.⁷

Bir ülkenin gereksinim duyduğu nitelik ve nicelikteki insan kaynaklarını sağlayabilmesi, o ülke eğitim sisteminin verimli çalışmasıyla yakından ilgilidir. Eğitimin niteliği, öğretimin yapıldığı birimlere, ulaşılan hedef kitleye ve eğitimin verilmiş amacına göre değişir. Bir toplumun gelişmişliği ya da geri kalmışlığı ile o toplumun eğitim sistemi arasında yakın bir ilişki olduğu günümüzde artık herkes tarafından belirtilmekte ve kabul edilmektedir.⁸

Eğitme işlemi, sürekli değiştirmektir. Eğitilen kimse sürekli olarak değiştirilmeye çalışılır. Eğitilen kimsede eğer bir değişme yok ise; eğitme işlemi de yok demektir. Böyle olması yönüyle eğitim bir süreçtir. Bir süreç olarak eğitim, kişilerin belirlenen amaçlar doğrultusunda değiştirilmesine yönelik olmalıdır.⁹

Eğitimin bir süreci olan hizmet içi eğitimin amaç ve işlevleri gözönüne alınarak çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bunlardan bazıları şöyledir:

⁶ KARAKÜTÜK, Kasım: **Türkiye' nin Öğretim Haritaları**, A.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1986, s.4

⁷ BURAN, Ayhan: **a.g.e**, s.6

⁸ KAYA, Y.Kemal: **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış: Eğitimde Model Arayışı**, Ankara, 1993, s.1

Hizmet içi eğitim, kişiye işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesidir.¹⁰ Bu tanıma göre; Hizmet içi eğitim kişinin işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten itibaren başlayarak, emeklilik veya işinden herhangi bir sebeple ayrıldığı süreye kadar devam etmektedir.

Başka bir tanıma göre ise; Hizmet içi eğitim, kamu görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini artırmak ve gelecekteki görev ve sorumlulukları için yetiştirme amacıyla kurum içinde ya da kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvuru alan eğitim etkinlikleridir.¹¹

Yukarıdaki tanımlardan anlaşılacağı üzere hizmet içi eğitimin üç temel unsuru ortaya çıkmaktadır:

1. Personele işiyle ilgili becerilerin kazandırılması,
2. Bu becerilerin kazanılması için gerekli bilgilerin verilmesi,
3. Personelin davranışlarının olumlu yönde etkilenmesi.

Hizmet içi eğitim ihtiyacı bir işte çalışan kişi için, işin yerine getirilmesinde, bilgi, beceri, tutum ve davranış bakımından duyulan eksiklik ya da gereklilik sonucu önem kazanmıştır. Bunun yanında hizmet öncesinde öğrenilen birtakım eksik bilgi ve davranışlar, çalışma yaşamında birey ve örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuzlukları gidermek için hizmet içi eğitime ihtiyaç vardır.¹²

Toplumsal kalkınma ile birlikte halkın, kültür düzeyinde gelişmeler olduğu bir gerçektir. Bu gelişme karşısında, yaptığı görevlerle yönetimi temsil eden polis örgütünün de üyelerini buna göre yetiştirmesi bir zorunluluktur.

⁹ BAŞARAN, İ.Ethem: **Eğitime Giriş**, Ankara, 1978, s.19

¹⁰ CAN, Halil, Ahmet, AĞÜN ve Şahin, KAVUNCUBAŞI: **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 1995, s.195

¹¹ TUTUM, Cahit: **Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1979, s.120

¹² CAN, Halil, ve d. a.g.e, s.197

Polisliğin özel bilgi, beceri ve davranış gerektiren bir meslek oluşu sürekli eğitimi zorunlu kılmaktadır.¹³

Emniyet Teşkilatı'nda hizmet içi eğitim, çalışmakta olan personelin verimliliğini artırmak, yapılan hizmete yakınlığı sağlamak, gelişmeyi sağlayacak bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesi ile belirli konularda uzman personelin yetiştirilmesi amacıyla yapılmaktadır.¹⁴

Toplumun güvenlik ihtiyacını karşılamak amacıyla kamu hizmeti gören Emniyet Teşkilatının yeni değişme ve gelişmeleri meslek mensuplarına kazandırması ve örgütü geliştirmesi ancak hizmet içi eğitimle mümkün olacaktır.¹⁵

Emniyet Teşkilatında hizmet öncesi eğitim birimlerini Polis Koleji ve Polis Akademisi Başkanlığı bünyesinde bulunan Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Polis Meslek Yüksek Okulları oluşturur.

Polis Koleji; 15.06.1938 tarihinde kurulmuş, Emniyet Teşkilatına orta ve üst kademe amir yetiştiren Polis Akademisine veya Emniyet Teşkilatının ihtiyaç duyacağı branşlarda, fakülte ve yüksek okullara kaynak sağlamak amacıyla, Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı bir okuldur.¹⁶

Polis Akademisi; 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 18. Maddesi gereğince orta ve üst kademe yöneticilerini yetiştirmek üzere, Polis Enstitüsü adı altında bir yıllık meslek içi Yüksek Okul olarak 06 Kasım 1937 yılında kurulmuş, 25 Nisan 2001 tarih ve 4652 sayılı kanunla, Polis Üniversitesi anlayışıyla yeniden yapılandırılmıştır. Bünyesinde eğitim hizmeti veren

¹³ METE, Mustafa: **Emniyet Teşkilatında Eğitim**, TODAİE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1982, s.24

¹⁴ EGM Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği: **Resmi Gazete**, sayı 25103, 09.05.2003, Madde.1

¹⁵ GÖKÇEGÖZ, Fazlı: A.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1998, s.48

¹⁶ **Polis 2000**, APK Dairesi Başkanlığı Yayınları, EGM Basımevi, Ankara, 2000, s.2

Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, 25 Polis Meslek Yüksek Okulu, Fakülte ve Yüksek Okullar ile üniversite statüsüne kavuşturulmuştur

Hizmet öncesi eğitim, kurum ve kuruluşların eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda ve genel öğretim kurumlarında hizmet öncesinde okutulan ve yürütülen faaliyetlerin tümüdür.¹⁷

Emniyet Teşkilatı'nda da hizmet öncesi eğitim kurumlarının özellikle uzmanlığı gerektiren konularda yetersiz kalmasından dolayı, bireylerin tüm yetenekleri ortaya çıkarılamamakta, bu yüzden bireylerin iş yaşamına atıldıktan sonra yeteneklerinin geliştirilmesi hizmet içi eğitimle mümkün olmaktadır.

Emniyet Teşkilatı Personelinin hizmet içi eğitimleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu' nun 214. maddesinin "Devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileri ki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelik dahilinde yürütülür." hükmü gereğince hazırlanan, 09.05.2003 tarihli "Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği" çerçevesinde yapılmaktadır.

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitimden sorumlu birimler merkez ve taşra teşkilatı olarak kurulmuştur. Hizmet içi eğitim birimleri Merkez Teşkilatında Eğitim Yüksek Kurulu ve Eğitim Daire Başkanlığı, Taşra Teşkilatında ise, Eğitim Şube Müdürlükleridir.

¹⁷ DİE:Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim İstatistikleri, Ankara, 1995, s.8

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim ihtiyacı; kayıt ve raporların incelenmesi, anket ve görüşme, gözlem, psiko-teknik gibi çeşitli yöntemlerle saptanmaktadır.

İhtiyaçlar tespit edildikten sonra, gerekli görülen alanlarda hizmet içi eğitim türü saptanarak hizmet içi eğitim verilir. Emniyet Teşkilatında uygulanan hizmet içi eğitim türleri genel olarak şu şekildedir:

1. Mesleki ihtisas kursları
2. Orta kademe amir yetiştirme kursu
3. Atış eğitimi
4. Yurt dışında eğitim
5. Yabancı dil eğitimi
6. Eğitici formasyonu kazandırma eğitimi
7. Planlı uygulamalı eğitim
8. Lisansüstü eğitim

Emniyet Teşkilatında uygulanan bu etkinliklerin, polisin çağdaş kamu hizmetlerinin gereklerine göre yürütülmesi, daha etkin ve verimli hale getirilmesi amacıyla yapıldığı anlaşılmaktadır. Personel sayısının her yıl artması ve güvenlik alanındaki gelişmeler personele sunulan hizmet içi eğitim etkinliklerini zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk Emniyet Teşkilatı'nda hizmet içi eğitim etkinliklerinin araştırılması, geliştirilmesi ve uygulamaya katılan personelin görüş ve önerilerinin alınmasını da beraberinde getirmektedir.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinliklerinin, önemi, gerekliliği, ilkeleri, ihtiyacın tespiti, hizmet içi eğitim türleri gibi konularda mevcut durumu ortaya koymak, hizmet içi eğitimlerin teşkilat ve personel açısından verimliliğini araştırmak, düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin istatistiksel tespitini yapmak, yanlışları ve eksiklikleri

belirleyerek, daha etkin hizmet içi eğitimin nasıl yapılacağı konusunda, eğitime katılan personelin görüşleri de alınarak öneriler sunmaktır.

Çalışmanın Kapsamı

Bu çalışmada, Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığının 1996-2003 yılları arasında düzenlediği hizmet içi eğitim etkinliklerinin incelenerek değerlendirilmiş ve hizmet içi eğitim programlarına katılanların görüş ve önerileri saptanmıştır.

Bu araştırmanın kapsamını, Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan amir ve memurlar oluşturmaktadır. Kapsamın tamamına ulaşmanın güçlüğü nedeniyle, Ankara Emniyet Müdürlüğü'nde çalışıp hizmet içi eğitim kurslarına katılan amir ve memurlar örneklem olarak seçilmiş ve anket uygulaması yapılmıştır.

Çalışmanın Önemi

Toplum ile sürekli iç içe ve etkileşim halinde bulunan polislerin, can ve mal güvenliğinin sağlanması gibi çok kritik ve önemi olan görevleri vardır. Bu görevlerin gerçekleştirilmesinde polisin sahip olduğu bilgi, beceri ve davranışlar, toplumla kurulacak iletişimin düzeyini belirleyecektir. Polisin nitelikli davranışlar göstermesi, hem ona duyulan güvenin artmasını hem üyesi bulunduğu teşkilatın güçlenip gelişmesini sağlayacaktır.

Polisin görevi gün geçtikçe artmakta ve zorlaşmaktadır. Polisler suçlulardan daha bilgili, deneyimli ve eğitilmiş olmak zorundadır. Güvenlik hizmetlerindeki nitelik polise verilen eğitimin niteliği ile doğru orantılı olarak artmakta veya azalmaktadır.

Günümüzde organize suç örgütleri ile mücadele etmek, yalnız teknik mücadeleye değil, bir beyin ve bilgi mücadelesidir. Bu nedenle, polis

eğitiminde polisin bedensel g¼c¼ ile birlikte bilgi g¼c¼n¼ arttırmak ve d¼ř¼nce ¼retme potansiyelini fizik g¼c¼n¼ ¼n¼ne ge¼irmeye ¼alıřmak temel hedeftir.¹⁸

Fakat; personelin ve teşkilatın ihtiya¼larına cevap verecek alana g¼re yapılmayan eğitim sakıncalıdır. Verilecek eğitimin personelin seviyesinin ¼ok ¼zerinde veya altında olması teşkilatın yapısında bir takım eksiklik ve aksaklıkların var olmasına sebep olacaktır. Hizmet i¼i eğitimin ama¼ları belirlenmeden verilecek olan eğitim, personel ve teşkilata faydadan ¼ok zarar verir.

Emniyet Teşkilatında, her yıl bir ¼ok uzmanlık alanlarında kurslar a¼ılmaktadır. Bu kurslara harcanan zaman ve maddi olanaklar g¼z¼n¼nde bulundurulurken, yapılan hizmet i¼i eğitim etkinliklerinin amacına ne kadar ulaştığının saptanması, bu araştırmanın ¼nemini artırmaktadır.

Bu ¼alıřmanın, Emniyet Teşkilatında Hizmet İ¼i Eğitim Etkinliklerinin mevcut durumu ve geliştirilmesi ile ilgilenenlere yardımcı olacağı d¼ř¼n¼lmektedir. Bu ¼alıřma, hizmet i¼i eğitim etkinliklerinin incelenmesinde, etkinliklere katılan personelin g¼r¼ř ve ¼nerilerine yer vermesi y¼n¼yle de ¼nemlidir.

¼alıřmanın Y¼ntemi

¼alıřmada, Emniyet Teşkilatı'nda hizmet i¼i eğitim ile ilgili yazılı kaynaklardan literat¼r taraması yapılarak bilgiler derlenmiş, hizmet i¼i eğitim etkinliklerine ilişkin g¼r¼ř ve ¼nerilerin yer aldığı teorik konular, Ankara Emniyet M¼d¼rl¼đ¼'nde g¼revli amir ve memurlara bilimsel veri toplama y¼ntemlerinden anket uygulaması yapılarak değerlendirilmiştir.

¹⁸ FINDIKLI, Remzi: "Polis Eğitiminin Sorunları", 21.Y¼zyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri, Ankara:2001,s18

BÖLÜM I

HİZMET İÇİ EĞİTİMİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yönetim, bir kuruluşun her düzeyinde işbirliğini gerektiren grup etkinliği sürecidir. Örgütsel etkililiğin temel koşullarından biri de, her düzeydeki görevlinin eğitim faaliyetleri aracılığıyla geliştirilmesidir.¹⁹ Bu bölümde eğitim, hizmet içi eğitimin tanımı ve türleri, hizmet öncesi eğitim ve hizmet içi eğitim ayrımı, hizmet içi eğitimin gerekliliği ve genel amaçları, hizmet içi eğitimin özellikleri, hizmet içi eğitimin ilkeleri, hizmet içi eğitimin yararları ve eğitim süreci konuları ele alınmıştır.

1.Eğitim

Eğitim, öğrenme sürecinin bir yönü olup planlı bir deneyim biçimidir. Yönetimi de içermek üzere yaşamın her alanında eğitim, deneyime bir yanıt olarak ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla eğitim, öğrenilenlerden edinilen deneyimin sonucu olmaktadır.²⁰

Bir toplumun varlığını ve gelişmesini sürdürmesinde eğitim, önemli faktörlerden biridir. Eğitim, bir yandan toplum düzenini, sosyal ve kültürel değer ölçülerini bireylere benimseterek onlarda ortak davranışların oluşmasını, dolayısıyla toplumun birlik ve bütünlüğünün korunmasını ve devamını sağlar, diğer yandan da bireylerin ilerleme, gelişme ve keşfetme arzularını yönlendirir. Bu yönüyle eğitim devamlı bir süreçtir.²¹

¹⁹ CANMAN, Doğan: *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Yargı Yayınevi, Ankara, 2000, s.93

²⁰ CANMAN, Doğan: *Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Ölçme ve Değerlendirme*, TODAİE Yayınları, Ankara, 1979, s.6

Eğitim bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istediği tarzda değişme meydana getirme sürecidir. Bireylerin davranışlarında meydana getirilen bu değişmelerin bütün toplumu etkilemesi kaçınılmazdır. Günümüzde değişik alanlarda ün yapmış bilim adamları ile yöneticilerin eğitim yoluyla toplumların bir değişme süreci içerisine gireleceğine inanmış olmalarının bir nedeni de budur.²²

Devamlı bir süreç olan eğitim, bireyin tüm yaşamı boyunca sürmekte, okul içinde ve okul dışında yaşam boyu edindiği tecrübelerin bütününe kapsamaktadır.

Bireylerin meslekleri ile ilgili yeni bilgi, beceri ve teknikleri kazanmaları, mesleki sorunlara çözümler getirebilmeleri, dolayısıyla çalışmakta olduğu kuruma uyum sağlamaları ve başarılı olmaları bireylerin meslek yaşamlarında sürekli eğitilmeleri ile mümkündür.²³

2.Hizmetiçi Eğitimin Tanımı Ve Türleri

Hizmet içi eğitim yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir. Özellikle yaşamının uzunca bir bölümünü geçirdiği meslek hayatında, kendinden beklenen hizmeti yerine getirecek durumda olmayan kişilerin, eksikliklerinin derhal giderilmesi gerekmektedir. Bunun tek yolu bu kişilerin hizmet içi eğitimden geçirilmeleridir.

Çünkü, belli bir göreve atanan kişiler, işe başladıkları günden emekli oluncaya kadar mesleklerinin gerisinde kalmamak ve etkin bir hizmet sağlamak için sürekli bir şekilde eğitim görmek zorundadırlar.²⁴

²¹ Eğitim Daire Başkanlığı: **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.16

²² KAYA, Y.Kemal: **Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye” deki Uygulanması**, Ankara, 1979, TODAİE Yayınları, s.3

²³ Eğitim Daire Başkanlığı: **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.17

²⁴ Eğitim Daire Başkanlığı: **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.21

Hizmet içi eğitim, kamu hizmeti görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamayı, verimlilik düzeylerini yükseltmeyi, gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için onların bilgi, deneyim ve becerilerini artırmayı amaçlayan eğitim etkinlikleridir. Bu etkinliklere, çalışılan kurum içinde ya da dışında, iş başında ya da iş dışında başvurulabilir. Önemli olan, bu etkinliklerin hizmetle ilişkili olmasıdır.²⁵

Diğer bir tanımı ise, personelin yapmakta olduğu işi daha iyi yapmasını sağlamak, üst görevlere geçebilecek yeterliliği kazandırmak ve çalışanların çalışmakta oldukları örgüt ve yapmakta oldukları işe karşı davranışlarını olumlu yönde geliştirmek için, kurumları tarafından verilen gerekli bilgi ve becerileri kapsamaktadır.²⁶

Örgütsel anlamda hizmet içi eğitim, örgütsel amaçların gerçekleşmesine katkıda bulunacak davranışların öğrenilmesini sağlayacak deneyimlerin örgüt tarafından kazandırıldığı programlardır²⁷.

Hizmet içi eğitim, her düzeydeki personelin, kendi refahları ve bağlı buldukları kuruluşun ilerlemesine katkıda bulunacak bilgi ve yeteneklerinin, sürekli ve sistemli bir şekilde geliştirilmesidir.

Hizmet içi eğitim, herhangi bir sektör ayırımı düşünülmezsizin, gerçek ve tüzel kişilere ait iş ve hizmet alanlarında ve ücret karşılığında bir göreve atanıldıktan sonra görülen eğitimidir ve üretken mal ve hizmette emek faktörüne düşen payın prodüktif değerini arttırmaya yönelmiş beceri, bilgi ve davranışların kazanılmasını hedef tutar.²⁸

Uygulanacak hizmet içi eğitimin amacı, bireye verilecek hizmet içi eğitimin türünü de belirler. Ayrıca bireyin yetenekleri, personelin çalışacağı

²⁵ CANMAN, Doğan: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, a.g.e, s.95

²⁶ TORTOP, Nuri: **Kamu Personel Yönetimi**, Ankara, 1989, s.194

²⁷ WENDELL L.French: **Human Resources Management**, Boston, 1990, s.329

alan, kurumun personel ihtiyacı da bu belirlemenin etkenlerindedir. Soruna bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitim türleri şu şekilde sıralanabilir:²⁹

2.1.Temel Eğitim

Adaylık ve stajyerlik eğitimi olarak da adlandırılan bu eğitim türünde genellikle süreler sınırlandırılmıştır. Göreve yeni başlayan ya da kuruma yeni girmiş olanlar için düzenlenir. Bu hazırlık eğitimi sonunda birey kurumun amaçlarını tanır, kurum içindeki yerini, görevlerini ve haklarını bilir. Kendi yetenekleri ile kurumdaki işlevi arasında bir ilişki kurar. Kuramsal bilgilerini uygulama olanağı bulur. Kurumsal tutum ve davranışlar kazanır, çalışma ilkelerini öğrenir ve bunlara uyum sağlar.

2.2.Geliştirme Eğitimi

Mesleğe asaleten atanan personel için düzenlenen bir hizmet içi eğitimidir. Bu eğitim yoluyla personel, bilgi ve becerilerini tekrarlar. Hizmet öncesi eğitim süresince kazandığı bilgi ve becerilerden geçerliliğini ve etkinliğini kaybedenlerin yerine yenilerini kazanır.

2.3.Yükselme Eğitimi

Yükselmeye istekli olan, örgüt içinde belirli başarı ölçütlerine ulaşan, bir üst görevin yeterliliklerini kazanabileceği kanısını veren personel için, kurumun ihtiyaç duyduğu üst düzey kadrolar için, akademik nitelikli ve nicel boşlukları dolduracak yeterli personel sağlamak için düzenlenen bir hizmet içi eğitim türüdür.

²⁸ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet içi Eğitim**, Ankara, 1984, SEGEM Konferansı, s.4

²⁹ Eğitim Daire Başkanlığı: **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.25-26

2.4.Alan Değiştirme Eğitimi

Tamamlayıcı türde olan bu hizmet içi eğitimin temel amacı, kurumun değişik alanlardaki uzman personel ihtiyacını kurum içinden kısa sürede sağlamaktır. Ayrıca bireylerin değişik alanlardaki yeteneklerini geliştirmek, işten sağladığı maddi ve manevi kazanç ile doyumunu yükseltmektir. Çünkü günümüzde uğraş alanlarından her biri için özel bir hizmet içi eğitimden söz etmek mümkün değildir. Bu hem zaman alıcı hem de pahalı bir öneri olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla bir alanda verilen hizmet öncesi eğitim, benzer bir görev alan için temel oluşturuyorsa, ikinci alan için gerekli personelin hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirilmesi önerilebilir.

3.Hizmet Öncesi Eğitim Ve Hizmet İçi Eğitim Ayırımı

Bu kavramlar arasında ayırım yapmada başvurulan en yaygın ölçüt "mesleksi" bir amacın varlığı ya da yokluğudur. Buna göre eğitim, bireyin çevresini daha iyi anlayabilmesi ve uyum gösterebilmesi için zihin ve ahlak açılarından geliştirilmesi faaliyetidir. Eğitim, kişiyi genel olarak yaşama hazırlamayı amaçlamaktadır. Hizmet içi eğitim de ise, her zaman mesleğe yönelik bir amaç aranmaktadır. Kuramsal düzeyde eğitimin, hizmet içi eğitime oranla daha kapsamlı bir amacı vardır.³⁰

Hizmet öncesi eğitim, kamu hizmetlerine girmeden önce kişilere kazandırılan genel nitelikte tüm kültürel hazırlıklardır.

Hizmet içi eğitim ise, hizmete girerken ya da hizmete girdikten sonra verilen ve görevlerin yerine getirilmesine yönelik özgül nitelikteki hazırlıklardır.

³⁰ CANMAN, Doğan: İnsan Kaynakları Yönetimi, a.g.e, s.93

Bu iki kavram arasındaki ayrımı çağdaş kamu yönetimi alanında sürdürmek çok güç olmaktadır. Hizmet öncesi aşamada uzmanlaşma ağırlık kazandıkça, eğitim, hizmet içi eğitime daha çok yaklaşmaktadır. Öte yandan, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde verilen bilgiler de, yalnızca belirli görevlere ya da mesleklere özgün değildir. Bu bilgiler arasında hizmet öncesi eğitime ilişkin eksikliklerin ve genel kültür yetersizliklerinin giderilmesini sağlayıcı bilgilere de yer verilmektedir. Bu açıklamalar da görüldüğü gibi, uygulamada hizmet öncesi eğitim ile hizmet içi eğitim birçok noktalarda çakışmaktadır.³¹

Hizmet öncesi eğitim kişilerin örgüte alınmadan önce yapılacak görevlere ve örgütün gereksinimlerine göre eğitimden geçirilmelerine denilmektedir. Kişilerin örgüte personel olarak başlamadan önce almış olduğu her türlü eğitim, hizmet öncesi eğitim sınıfına girmektedir. Hizmet içi eğitim ise, göreve başlamış personelin görevin yerine getirilmesi için gereksinim duyduğu bilgi, beceri ve davranış biçiminin öğretilmesi ve geliştirilmesidir. Hizmet öncesi eğitim ile verilmiş olan eğitim formasyonunun geliştirilmesi amaçlanmaktadır.³²

4.Hizmetiçi Eğitimin Gerekliliği

Hizmet içi eğitim yaşam boyu eğitim süreci içerisinde düşünülebilecek bir alt süreçtir. Hizmet içi eğitimin amaçlarından biri, eğitimin sürekliliğini sağlamaktır. Belli bir göreve atanan kişiler işe başladıkları günden, emekli olana kadar hızla gelişen bilim ve teknoloji çerçevesinde mesleklerinin gerisinde kalmamak ve etkin bir hizmet sağlamak için sürekli eğitim görmek zorundadırlar. Bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitimin gerekliliği aşağıdaki maddelerle özetlenebilir.³³

³¹ CANMAN, Doğan: *Türk Kamu Kesiminde*, a.g.e, s.7

³² BAŞARAN, İ.Ethem: *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*, Ankara,1985, A.Ü.Eğitim Bilimleri Fak.Yayınları, s.185

1. Örgün eğitimde kazanılan bilgiler, iş hayatındaki sorunları çözmeye yetersiz kalabilir. Özellikle işe uyum sağlamada hizmet içi eğitimden fayda sağlanabilir.
2. Yaşam boyu ve çok boyutlu eğitimin özelliklerinden yararlanılarak kişilerin örgün eğitim dışında da eğitimlerine olanak sağlanabilir.
3. Genel ve mesleki konularda gelişen çağ koşullarını ve yenilikleri sürekli izlemeye kaçınılmaz bir başvuru yolu olarak kullanılabilir.
4. Örgün eğitimde olanakların yetersizliği nedeniyle ulaşılmayan hedeflere, kurumlar bünyesindeki olanaklardan yararlanarak ulaşmanın söz konusu olması hizmet içi eğitimi gerektirmektedir.
5. Toplum yapısındaki gelişme ve değişimlere uyum sağlayabilmek için personelin sürekli eğitime ihtiyacı vardır.
6. Çalışılan birimde, hizmet öncesi eğitim bilgisi ile çözümlenemeyecek bir çok problem ortaya çıkabilir. Bu problemlerin çözümü için personelin iş başında eğitilmesi gerekmektedir.
7. Bilim ve teknolojiye gelişmeler yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmektedir. Çalışanlar bu bakımdan öğrenmeye, yetişmeye zorlanmakta ve bu zorlama hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır.
8. Hizmet öncesi eğitim, personelin yeteneklerinin tamamını ortaya çıkarmaya ve geliştirmeye yeterli değildir. Personelin gizli kalmış kabiliyetleri iş hayatında, uygulamada daha iyi ortaya çıkabilir ve geliştirilebilir.
9. Çok pahalı olan mal ve cihazların kullanılmasını gerektiren eğitim, genellikle hizmet öncesi eğitimlerde sağlanamayabilir. Bu tür eksiklikler hizmet içi eğitim yolu ile giderilebilir.³⁴

Hizmetin gerektirdiği bilgi ve beceriler, ancak hizmet içinde kazanılabilmektedir. Ayrıca, kariyerin güvenceli statüsü, yetersizlerin kolayca ayıklanmasına elverişli olmadığından, çabalar, kişilerin aksaklık ve eksikliklerinin giderilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır. Kariyer düzeninde kişi, çok değişik görev ve sorumluluklar da üstlenebildiğinden, bunların üstesinden

³³ TAYMAZ, Haydar: a.g.e., s.8

³⁴ Eğitim Daire Başkanlığı: 2004 Yılı Eğitim Planı, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.18

gelinebilmesi sistemli bir eğitimi gerektirir. Özellikle daha ileri ki görev yerlerinin örgüt içinden yükselme yoluyla doldurulması geleneği de, hizmet içi eğitimi zorunlu duruma getirmektedir. Bu nedenle, her düzeydeki kamu görevlisinin bütün aşamalarda mesleki geliştirilmeye tabi tutulması gereklidir.³⁵

5.Hizmetiçi Eğitimin Genel Amaçları

Bir eğitim programı için amaçların saptanması, yapılacak çalışmalara yön vereceğinden, başlangıç ve çıkışı belirleyeceğinden önem taşımaktadır. Amaçlar genel olarak, eğitim programının genel yapısını, işlenecek konuları, işleme yöntemlerini, eğitimin teknolojisini ve sonunda yapılacak değerlendirme tekniklerini saptamaya yardım eder. Eğitim sürecinde amaç, bireyin davranışında meydana getirilmesi istenilen değişikliktir. Bu nedenle amaç bir bakıma elde edilebilecek, sağlanabilecek sonuç olarak görülür.³⁶

Bu yüzden hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken aşağıdaki unsurlar mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.³⁷

1. Hizmet içi eğitimin amaçları, kurumun amaçları içinde yer almalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.
2. Saptanan hizmet içi eğitim amaçları kendi içinde tutarlı olmalıdır.
3. Amaçlar, hizmet içi eğitim yolu ile sağlanacak davranışları tanımlamalıdır.
4. Hizmet içi eğitim amaçları, var olan olanaklarla ulaşılabilecek nitelikte olmalıdır.
5. Amaçlar, hizmet içi eğitimin sonuç ve ürünü ortaya koymalıdır.

³⁵ TUTUM, Cahit: **Personel Yönetimi**, a.g.e, s.123

³⁶ MAGER, Robert F.:**Öğretim Amaçlarının Hazırlanması**, (çev:Sevgi Ünal ve Lamiha Türel, Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları, No:1), Ankara, 1967, s.24

³⁷TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, a.g.e s.5

6. Amaçlar tanımladığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalı, elde edilen sonucu karşılaştırmaya olanak vermelidir.

7. Hizmet içi eğitimin amacı, bireylerin yeteneklerine uygun olmalıdır.

8. Hizmet içi eğitimin amacı, bireylerin gereksinmelerini de kapsamalı ve karşılamalıdır.

9. Hizmet içi eğitimin amacı, kurumun hedefleri ile tutarlı olmalıdır.

10. Hizmet içi eğitimin amacı, geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır.

Hizmet içi eğitimin genel amacı, kurum açısından; iş düzeni ve verimliliğinin herhangi bir aksaklığa uğramadan işlenmesinin sağlanması, birey açısından; bireyin üzerine düşen görevini en iyi şekilde yerine getirmesi, gurup açısından ise; bireyin grup içerisinde çalıştığı gruba uyumunu sağlayarak eşgüdüm ve işbirliği içerisinde çalışması olarak 3 açıdan incelenebilir.³⁸

Hizmet içi eğitimin genel olarak amaçları şu şekilde sıralanabilir.³⁹

1. Hizmet içi eğitim, kamu görevlilerinin verimliliğini artırır. Verimlilik, optimum düzeyde personel, malzeme ve para ile kamusal amaçları gerçekleştirmektir. Buna göre, eğitimin başta gelen amaçları, kamu görevlilerinin işlerini daha kısa zamanda yapmaları, gereksiz eylem ve işlemlerden kaçınmaları, kaynakları en rasyonel biçimde kullanmalarını sağlamak, hizmet ve mal üretiminin maliyetini düşürme yollarını öğretmek olmalıdır.

2. Hizmet içi eğitim, öğrenme sürecini hızlandırır. Eski ve yaygın bir kanı olan deneme ve yanılma yolu ile öğrenme yöntemi yerine, insan gücünün en kısa sürede performansını artıracak önlemlerin alınması anlayışını yerleştirmiştir. Bu, özellikle yetişmiş insan gücünün yetersiz olduğu ülkeler için çok daha önemlidir. Hizmet içi eğitim, kamu görevlilerinin yeterlilik düzeyine ulaşma yolunu, öğrenme sürecini hızlandırarak kısaltabilmektedir.

³⁸ TUTUM, Cahit: **Personel Yönetimi**, a.g.e, s.123

³⁹ CANMAN, Doğan: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, a.g.e., s.98

3. Hizmet içi eğitim, görevlilerin aksaklıklarını gidermeyi ve eksikliklerini tamamlamayı amaçlamaktadır. Kamu görevlilerinde, ortak nitelikte görülen aksaklık ve eksiklikler, açıklıkla saptanmak şartıyla hizmet içi eğitim bunların önlenmesinde ve düzeltilmesinde yararlı olur. Eylem, işlem ve davranışlarda rastlanan ortak nitelikteki aksaklık ve eksiklikler arasında, önceki uygulamalara aşırı bağlılık, iş sahiplerine karşı duyarsızlık, olumsuz halkla ilişkiler, işleri savsaklama, sorumluluktan kaçınma, kararsızlık gibi alışkanlıklar sayılabilir. Bu alışkanlıkların bir kısmı, bilgi ve anlayış eksikliğinden doğmaktadır. Hizmet içi eğitimle, bunların büyük bir kısmı önenebilir ya da düzeltilebilir.

4. Hizmet içi eğitim, morali güçlendirir. Eğitim programına çağrılmak, kişiliğe özel bir önem ve değer verilmesi anlamında değerlendirilebilir. Bu takdirde, eğitim güdüleyici bir rol oynar. Çünkü, kişiye kendini geliştirme ve görevinde başarılı olmak fırsatını vermektedir. Bu ise, moralin güçlenmesine yardımcı olur. Öte yandan eğitim, benzer görev yerlerinde bulunan, aynı birimde çalışan bireyleri bir araya getirerek grup dayanışmasının ve ekip ruhunun gelişmesine yardımcı olur. Eğitim programları, eğitilenlerin birbirlerini daha iyi tanımalarına, aralarında sağlıklı ilişkiler kurmalarına ve ortak anlayışın oluşmasına hizmet eder.

5. Hizmet içi eğitim, kariyerlerin gelişmesine imkan verir. Kamu görevlilerinin, daha yüksek sorumluluk yerleri ve görevleri için hazırlanmalarını da amaçlamaktadır. Bu amaçla, önce kişiyi bugünkü görevini daha etkili yerine getirebilecek duruma getirir; böylece kişi, bir üst görev için de dolaylı olarak uygun duruma getirilmiş olur. Kişi, eğitimle, görüş ufkunu genişletme ve varolan yeteneklerini geliştirme imkanını kazanmış olur. Tüm bu üstünlükler, kariyerlerin gelişmesi için elverişli koşullardır.

6.Hizmet İçi Eğitiminin Özellikleri

Hizmet içi eğitim programının amacı, kurumsal bir sistemde istenilen yönde bir değişikliğin oluşturulmasıdır. Bu değişikliği ortaya çıkaracak eğitim

programları; her kurumda, belirli düzeylerde, farklı bireylere, uygun yöntemlerle düzenlenebilir.

Hizmet içi eğitim programlarının genel özellikleri aşağıdaki maddelerde belirtilmiştir.⁴⁰

1. Amaçlar, kurumun amaç ve politikasına uygun seçilir.
2. İhtiyaç duyulduğu zaman planlanır.
3. Etkinlikler kısa zamanda tamamlanacak şekilde programlanır.
4. İş başında ve kurum bünyesinde yapıldığı için becerilerin geliştirilmesine önem verilir.
5. Yetişkin eğitimi ve psikolojisi dikkate alınır.
6. Katılan yetişkinlerin yaşları, öğrenim alanları ve öğrenim düzeyleri farklılık gösterir.
7. Yetişkinlerin özellikleri göz önünde bulundurularak küçük homojen gruplar oluşturulur.
8. Etkinlikler genellikle uygulamalı şekilde yürütülür.
9. Etkinliklerin tümünün değerlendirilmesinde, ilgili herkesin görüşü alınır.

7.Hizmet İçi Eğitimin Temel İlkeleri

Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması sonunda sağlanacak başarının derecesi çalışmalarda esas alınacak nedenler ve ilkelerle yakından ilişkilidir. İlke sistemin işleyişine yön veren bir kavramdır ve değerlendirmelere ve gelişmelere dayanak niteliğindedir.

Bu nedenle hizmet içi eğitimde hedeflere ulaşılması ve beklenen yararın sağlanabilmesi için aşağıdaki ilkelere uyulması gerekir.⁴¹

⁴⁰ Eğitim Daire Başkanlığı: **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.23

⁴¹ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, a.g.e, s.13

1. Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken personelin yeteneklerinin ve yeterlilikleri, öğrenim durumları, işteki özgeçmişleri göz önünde bulundurulur.
2. Programlar, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik gereksinmelerine, sorunlarına ve beklentilerine uygun biçimde geliştirilir.
3. Kurumda her alan ve kademedeki çalışan personelin yetiştirilmesi için öğretim programları birey ve birimler arası ilişkiyi ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.
4. Kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları, bireyleri hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandıracak ve bunu onlara kanıtlayacak şekilde hazırlanır.
5. Hizmet içi eğitim programları iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliğini sağlayacak veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanır ve uygulanır.
6. Hizmet içi eğitim için öğretim yöntemi ve araçları personelin durumu ve kurumun olanakları göz önünde tutularak saptanır.
7. Hizmet içi eğitim, personelin yeteneklerini geliştirmesine, moralini yükseltmesine ve kurum içinde üst pozisyonlara ilerlemesine yardımcı olur.
8. Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken, kurumun amaç ve politikası göz önüne alınarak ona uygun bir plan hazırlanır.
9. Hizmet içi eğitim, kurum içinde iletişimi, işbirliğini ve koordinasyonu sağlar, yönetimde karşılaşılan güçlükleri azaltır.
10. Hizmet içi eğitim, kurumda üretilen mal veya hizmetin kalitesini yükseltmesine, verimliliğin artırılmasına, hata ve kazaların ise azaltılmasına yardımcı olur.
11. Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması esnasında ve sonunda ölçme ve değerlendirme yapılarak sonuçlar yorumlanır. Bu sonuçlar sistemin geliştirilmesi için kullanılır.

8.Hizmet İçi Eğitimin Yararları Ve Sınırlılıkları

Örgütlerde düzenlenen eğitim programları, hem örgüte hem de personele yararlar sağlar. Personel kendilerine yeni fırsat ve kazanç sağlayacak, mesleki anlamda geliştirici beceriler kazanırken; örgütler yarışmayı artıran, örgütsel edimi geliştiren yüksek düzeyde becerili personel kazanmaktadır. Bu açıdan yetişmiş personel, bir örgütün en değerli varlığıdır.⁴²

Kurumda uygulanan hizmet içi eğitim programı kurumsal ve bireysel yararlar sağlar. Kurumsal yararlar; hizmet üretiminde verimliliği artırıcı, hizmet kalitesini yükseltici, uyumu kolaylaştırıcı, iş güvenliğini sağlayıcı, kurumsal iletişimi düzenleyici, üst kadrolara yetiştirici ve değerlendirmeyi etkinleştirici faktörlerden oluşur. Bireysel açıdan ise; hizmet içi eğitim genellikle bireyin moralini ve güven duygusunu artırıcı, mesleklerinde yükselmelerini sağlayıcı, verimi yükseltici, iletişimi etkinleştirici, güdüleyici ve saygınlık kazandırıcı faktörlerden oluşur.⁴³

Bunun yanında hizmet içi eğitimin amaçlarının ölçülebilir ve gerçekleştirilebilir olması için aşağıdaki sınırlılıkların göz önünde bulundurulması gerekir.⁴⁴

1. Belirli standartlara ulaşmadan kurulmuş bir personel sisteminde hizmet içi eğitimden istenilen verim sağlanamaz.
2. Eğitim ihtiyacının ve amaçlarının gerçekçi bir biçimde belirlenmemesi programın etkinliğini azaltır.
3. Bireylerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmama yapılan eğitimi başarısız kılmaya yeterli neden oluşturabilir.
4. Nitelik ve nicelik açısından yeterli eğitici personelin bulunmaması hizmet içi eğitim programını amaçlarından uzaklaştırır.

⁴² RICHARD S. Johnson: **Quality Training Practices**, Milwaukee, ASQC Quality Press, 1993, s.17

⁴³ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, a.g.e., s.14

5. Etkinliklerin sadece belirli alanlara yönelmesi programdan beklenen yararın sağlanmasını engeller.

6. Katılan personelin yeterli derecede ön birikiminin olmaması başarıyı düşürür.

7. Gerek eğiticilerin gerekse katılanların bilimsel süreçlere ve hizmet içi eğitimin gerekliliğine olan güvensizlikleri başarılı bir eğitimin oluşmasını engeller.

8. Programı değerlendirme ölçütlerinin belirlenmeyişi programın etkinliğini azaltır.

9.Hizmet İçi Eğitim Süreci

Süreç kavramı, bir işin başından sonuna kadar ki aşamalarının tümünü birden ifade eder. Hizmet içi eğitim süreci de, başlıca beş aşamadan meydana gelmektedir. Bunlar sırası ile hizmet içi eğitim ihtiyacının tespiti, hizmet içi eğitimin planlanması, hazırlanması, uygulanması ve değerlendirmesi aşamalarıdır. Burada, bu aşamalar incelenecektir.

9.1Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi

Eğitim ihtiyacını belirleme, programlı bir eğitim faaliyetinin ilk aşamasını oluşturur ve bu aşamada elde edilecek bilgiler daha sonraki aşamalar için verilecek kararlara ışık tutar. Bu aşama gerektiği şekilde yerine getirilmeden diğer aşamalara geçilmesi halinde eğitimden beklenen yarar sağlanamaz. Çünkü, ihtiyaç belirlemedeki doğruluk ve gerçeklik derecesi, kurumların amaçlarını gerçekleştirmede başarının nedeni olmaktadır

Hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi, hizmetlerin yerine getirilmesinde eğitime duyulan ihtiyacın ortaya çıkarılması için yapılan bir

⁴⁴ Eğitim Daire Başkanlığı: **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.30

araştırmadır. Eğitim ihtiyacı görevin gerektirdiği niteliklerle, personelin sahip olduğu nitelikler arasındaki olumsuz farktır. Bir başka deyişle kişinin görevini istenilen şekilde yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu ilgi, beceri ve davranış eksikliğidir.⁴⁵

Bir kurumda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulan durumlar bazen açık seçik olarak görülebilmesine rağmen, kimi zaman kolayca ortaya çıkacak belirtiler göstermezler. Kuruma yeni personel alındığında, görevlerde ve bunların niteliğinden meydana gelen değişmelerde kullanılan araç ve gereçlerdeki değişmelerde ve personelin üst görevlere hazırlanmasında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulduğu açıkça ortadadır ve bu tür ihtiyaçları tespit etmek için fazla araştırma yapmaya gerek yoktur.

Bunların yanı sıra işlerin istenilen sürede ve kalitede yapılamaması, personeldeki iletişim ve moral bozukluğu, göreve karşı isteksizlik ve diğer olumsuz durumlardan hangilerinin eğitim ihtiyacından kaynaklandığını anlamak güçtür ve daha fazla araştırma inceleme yapmayı zorunlu kılar.⁴⁶

Eğitim gereksinimleri bütün örgütlerde farklı nitelikler taşıyabilir. Örgütlerde eğitim gereksinimlerinin saptanması için gözlem, kişisel görüşme ve anketlerin kullanılması anlamlı ve yararlı eğitim programları düzenlenebilmesi için gerekli verilerin toplanmasını sağlar. Bu örgütlü çabaların yanı sıra personelin çeşitli iletişim kanallarını kullanarak eğitim gereksinimlerini yansıtmaları da etkili bir yöntemdir.⁴⁷

⁴⁵ KALKANDELEN, A.Hayrettin: **Hizmet İçi Eğitim El Kitabı**, Ankara, 1979, Ajans Türk Matbaacılık, s.71

⁴⁶ BEŞTEPE, Selma: **Eğitim İhtiyacının Tespitinde İzlenilecek Yol**, Ankara, 14 Haziran-6 Temmuz 1967, Başbakanlık D.P.D.Seminer Raporları, s.23

⁴⁷ DOROTHY J.Kaplan: 'Components of Successful Training Programs ' **Customized Job Training for Business and Industry**, San Francisco, Jossey-bass Inc., 1984, s.87

Gereksiz emek ve zaman harcanmasını önlemek için uzman personelin uygulayacağı bilimsel yöntemler ve başvurulacak başlıca kaynaklar şunlardır:⁴⁸

9.1.1.Değerlendirme Raporları

Değerlendirme sistemi, personelin güçlü ve zayıf yönlerini, eksiklik ve yetersizliklerini objektif biçim de ortaya koyacak şekilde oluşturulmadıkça ve buna işlerlik kazandırılmadıkça, değerlendirme raporları eğitim amaçları için yararlı olmaz.

9.1.2.Soru Kağıtları

Soru kağıtları, eğitime tabi tutulacak kişilerle, amirlerinin görüş ve düşüncelerinin saptanması amacıyla geliştirilir. Bu soru kağıtlarını, kamu görevlilerinin kendileri doldurabileceği gibi, görüşme yöntemi izlenerek eğitim uzmanlarınca da doldurulabilir.

Yaygın bir yönetime göre, belli personel kategorilerinin olası eğitim ihtiyaçları dikkate alınarak bir dizi eğitim programı türü saptanır. Bunlar liste halinde amir ve astların görüşlerine sunulur; öncelik sırasını belirtmeleri istenir. Bu öncelik sıralarına ağırlıklı puan uygulanarak, ağırlıklı toplam puanlara göre bir program öncelik sırası ortaya konur.

9.1.3.Özel Olarak Hazırlanmış Testler

Test uygulaması, eğitime tabi tutulacakların neleri bilip neleri bilmediklerinin ortaya konmasını amaçlamaktadır. Bu amaçla, standart testler kullanılır ve sonuçta grup eğilimleri ortaya çıkarılır.

⁴⁸ CANMAN, Doğan: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, a.g.e, s.102

9.2.Hizmet İçi Eğitimin Planlanması

Planlama; belirli amaçlara ulaşmak için, gelecekte uygulanacak bir dizi kararları hazırlamaktan oluşan bir süreçtir. Bu süreçte, kurumdaki personelin eğitimi konusunda geleceğe yönelik hareket tarzları tespit edilir.⁴⁹

Hizmet içi eğitim planlamasında, var olan durumdan belirlenmiş hedeflere ulaşmak üzere izlenecek politikalar, uygulanacak yöntemler ve kullanılacak kaynaklar kararlaştırılır.⁵⁰ Tüm eksikliklerin giderilmesi mümkün olmadığı için, eğitim öncelikleri saptanır. Saptanan eğitim faaliyetlerinin kapsamını belirleyen, giderleri ve gider kaynaklarının belirtildiği eğitim bütçesi hazırlanır. Bir eğitim planlaması aşağıda yazılı olan üç aşamada tamamlanır.⁵¹

1. Var olan durumun analiz edilmesi,
2. Geleceğe yönelik hizmet içi eğitim hedeflerinin belirlenmesi,
3. Hedeflere ulaşmak üzere izlenecek yol ve yöntemlerin, kararlaştırılmasıdır.

9.2.1.Hizmet İçi Eğitim Yıllık Planı

Kamu ve özel sektör ayırımı yapılmaksızın her kurumun bir yıl içerisinde yapmayı düşündüğü eğitsel faaliyetleri, eğitim planı esasları doğrultusunda programlaması gerekir. Yıllık eğitim programı kurumda hazırlanan uzun süreli hizmet içi eğitim planının bir takvim yılı içerisinde uygulanabilecek faaliyetlerini içeren bir tasarımdır. Kurumda genellikle uzun dönemli planlar yerine yıllık hizmet içi eğitim planı adı altında planlar yapılması tercih edilir. Bunun nedeni kurum bütçelerinin çoğunlukla yıllık hazırlanması ve hizmet içi eğitim planlarının kurum bütçesi ile doğrudan ilişkili olmasıdır. Kurumların

⁴⁹ ADEM, Mahmut: **Eğitim Programlanması**, Ankara, 1978, A.Ü.E.F. Yayınları, s.6

⁵⁰ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, a.g.e., s.53

yıllık hizmet içi eğitim programı, eğitim programının öncelik sıralarını eğitilecek personelin nicelik ve niteliklerini, uygulanacak eğitim türünü, eğitimin yerini, zamanını, süresini ve değerlendirme sürecini kapsar.⁵²

9.2.2. Planlama İlkeleri

Eğitim planlamasında başarı sağlanabilmesi için aşağıdaki hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir.⁵³

1. Eğitim planlayıcıları kendi görev, yetki ve sorumluluklarını bilmek zorundadır.
2. Personelin yetişme ihtiyacının belirlenmesi zorunludur. Başarılı bir çalışma yapılabilmesi için hizmet içi eğitim ihtiyacının açıkça ortaya konulması zorunludur.
3. Eğitim planlaması için beklentiler, yapılacak eğitimin amaçları açık olarak ifade edilmelidir.
4. Eğitim politika ve öncelikleri önceden belirlenmeli, planlayıcılar neyi, niçin planladıklarını bilmelidir.
5. Kurumda personel kadrosu önceden belirlenmelidir. Personelin işi ve niteliklerinin belirlenmesi, hizmet içi eğitimin planlamasını kolaylaştırır.
6. Kurumun planlanacak hizmet içi eğitim için var olan olanakları incelenmeli ve belirlenmelidir.
7. Yapılacak çalışmalar için uygun yerler ve sağlanması gereken ortam belirlenmelidir.
8. Planın her aşamasında yapılacak etkinliklerin zamanı ve her birinin süresi belirlenmelidir.
9. Hazırlanan planlar ilgililerin ve uzmanların görüşleri alınarak geliştirilmelidir.

⁵¹ TUTUM, Cahit: **Eğitim Faaliyetlerinin Planlanması**, Ankara, 1967, Sümerbank Gen.Müd. Yayınları s.72

⁵² TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, a.g.e., s.70

9.3.Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması

Planlamadan sonra ulaşılabilecek safha, hizmet içi eğitim programının hazırlanması safhasıdır. Eğitim programlarının hazırlanmasında, eğitimin amacı, programa katılacak personel, eğitim konuları, eğitim konularının zamanlandırılması, programın uygulanacağı yer, programda kullanılacak araç ve gereçler gibi işler, temel unsurlar olarak kabul edilmelidir.⁵⁴

Eğitim programı, hizmet içi eğitimin gerçekleşmesine yönelik tüm etkinlikleri kapsamına alır. Eğitim programının hazırlanması ve geliştirilmesi, amaçların, kapsamın, yöntemin ve değerlendirme tekniklerinin geliştirilmesine yöneltilmiş çalışmaların tümüdür.

Toplumdaki sosyal ve ekonomik gelişmeler, kurumlarda uygulanan eğitim programlarının dinamik olmasını gerektirmektedir. Bir kurumda yapılacak hizmet içi eğitim için hazırlanacak programın, kurumun ve katılan personelin sorunlarını çözümlenebilecek ve gereksinimleri karşılayabilecek nitelikte olması gerekir.⁵⁵

Kurumlar hizmet içi eğitim programlarını, yaptıkları ciddi gereksinimler analizi sonuçları üzerine oturtmak zorundadırlar. Kurumun çevresiyle ilişkileri, kişiler arası ilişkiler, kurumun yapısı ve işleyişi, iş kazalarının sayısı ve niteliği gibi konularda yapılacak araştırmalar pek çok sorun alanını ortaya çıkaracaktır. Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde, bu sorun çözümlenmesi yönünde esas alınmalıdır.⁵⁶

⁵³ Eğitim Daire Başkanlığı: **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.36-36

⁵⁴ KALKANDELEN, A. Hayrettin: **a.g.e**, s.165

⁵⁵ Eğitim Daire Başkanlığı: **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.36-37

⁵⁶ WILLIAM R.Trecy: **Designing Training and Development Systems**, American Management Association, 1971, s.34

Kurum personelini mesleki yönden geliştirmeyi amaçlayan eğitim programının hazırlanması, genellikle yedi aşamada yapılan çalışmalarla tamamlanır.⁵⁷

1. Personelin yapacağı veya yapmakta olduğu görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlar belirlenir. Sistemli bir analizle elde edilecek bu veriler daha sonraki aşamalarda yapılacak çalışmalarda kullanılır.
2. Personelin sahip olduğu nitelikler yine bilgi, beceri ve tutumla ilgili davranışlar çeşitli ölçme yöntemlerinden yararlanılarak belirlenir.
3. Görevin gerektirdiği niteliklerle personelin sahip olduğu nitelikler arasındaki fark bulunarak hizmet içi eğitim ihtiyacı ortaya çıkarılır.
4. İhtiyacı karşılamak üzere yapılacak eğitimin gerektirdiği öğreticiler, araçlar, yer ve para miktarı ve bunların nereden sağlanacağı belirlenir.
5. Öğretim programları, ders planları ve öğretim sırasında uygulanacak testler hazırlanır.
6. Öğretim programı uygulanır. Program uygulanırken personelin yetişme durumunu belirlemek ve programı geliştirmek için ara değerlendirmeler yapılır.
7. Eğitimin amacına ulaşma düzeyini ve personele kazandırılması istenilen niteliklerin ne ölçüde kazandırılabilirdiğini belirlemek için ölçme ve değerlendirme yapılır.

Hizmet içi eğitimlerde program kapsamı, gereksinmeye göre seçilir. Bir kurumda hizmet içi eğitim programı, eğitim gereksinmesine göre amaç saptayan, öğretim ilke ve yöntemlerini bilen, üretimde sorumluluk alan personelin oluşturduğu komisyonlar tarafından hazırlanmalıdır.⁵⁸

⁵⁷ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, a.g.e., s.78

⁵⁸ TYLER, Ralph W.: **Basic Principles of Curriculum and Instruction**, The Universty of Chicago Perss Ltd., London, 1971, s.126

9.4.Hizmet İçi Eğitimin Uygulanması

Eğitim programlarının uygulanması, eğitim sürecinin en önemli aşamalarından birini oluşturur. Bu aşamada daha önceki aşamalarda yapılan araştırma sonuçlarına uygun olarak düzenlenen plan ve programlarda öngörölmüş tüm kaynaklar, amaçları gerçekleştirmek üzere harekete geçirilir.

Eğitim faaliyetlerinde eğitici personel eğitim hizmetlerinin yürütölmesini sağladığı için, eğitimin hedeflerine ulaşmasında büyük etkiye sahiptir.⁵⁹

Bir eğitim programı ne kadar iyi hazırlanırsa hazırlansın o programın uygulayıcısı olan öğretici kadrosu iyi seçilmemişse programın etkin olması beklenemez.⁶⁰

Bu nedenle hizmet içi eğitimde öğretici olarak görev alacak kişiler; konularında bilgili, öğretim teknikleri ve yetişkinler eğitimi alanında yeterli, öğretim görevini severek ve isteyerek yapabilen, personelin başarı düzeyini objektif olarak değerlendirebilen, rehberlik ve danışmanlık yapma yeteneğine sahip, kişilerle olumlu ilişki kurmada başarılı olanlar arasından seçilmelidir.⁶¹

Eğitim ortamı, eğitim faaliyetlerinin meydana geldiği tesis, personel, araç, gereç, organizasyon gibi faktörlerin oluşturduğu çevredir. Öğrenme ve öğretme işi fiziki veya sosyal çevrenin içinde meydana geldiği için, bireyin davranışlarının içinde yaşadığı çevreye göre şekillendiği bir gerçek olarak kabul edilmektedir. Bunun için çevre ile birey arasında söz konusu çeşitli etkileşim boyutlarının eğitim hedefleri doğrultusunda organize edilmesi ve

⁵⁹ ALKAN, Cevat: **Eğitim Ortamları: Kavramlar, Süreçler, Araçlar, Gereçler, Planlama, Organizasyon, Yönetim, Kullanma**, Ankara, 1979, A.Ü.E.F. Yayınları, s.61

⁶⁰ ÖZYÜREK, Leyla: **Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği**, Ankara, 1981 A.Ü.E.F. Yayınları, s.112

⁶¹ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, a.g.e., s.113

yönlendirilmesi gerekmektedir. Eğitimciler bu amaçla değişik eğitim ortamlarından yararlanabilirler.⁶²

Hizmet içi eğitim için uygun yer seçiminde eğitimin türü, programın özellik ve ilkeleri, kurumun imkanları göz önüne alınır. Program personelde yalnız bilgisel alanla ilgili davranış değişikliğini amaçlıyorsa, bu tür eğitim için dersane düzeni seçilmelidir. Dershanede oturma yerleri rahatlığı sağlayacak şekilde ve karşılıklı konuşup tartışmaya uygun olarak düzenlenmeli, ayrıca konuların özelliğine göre görsel, işitsel araçlardan yararlanılmalıdır. Bireye beceri kazandırılmasına yönelik, psiko-motor alanla ilgili davranış değişikliğini amaçlayan öğretimlerde ise laboratuvar veya atölye düzeni daha elverişlidir. Bu tür eğitimler iş başında yapılabileceği gibi, iş dışında iş ortamının özelliklerini taşıyabilecek şekilde hazırlanmış laboratuvarlarda da yapılabilir.⁶³

Etkili ve verimli bir öğretim için bütün unsurların ders planı şeklinde düzenlenmesi gerekir. Tüm ders programının ayrıntılı küçük parçaları olarak da düşünülen ders planı, konuları işlerken öğretmene rehberlik eder.⁶⁴

9.5.Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitimin son aşaması, değerlendirmedir. Bu aşama, eğitim ve öğretimin etkinlik derecesini tayin ederek, amaçlara ulaşma durumunu ve sarf edilen çaba ile paranın israf edilip edilmediğini saptayan bir süreçtir.⁶⁵

Geleceğe dönük olarak insan kaynaklarına yapılan önemli bir yatırım niteliğindeki hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşma derecesinin ortaya konması, yani değerlendirilmesi gereklidir. Ancak böylelikle, gelecekte yapılacak eğitim programlarını geliştirmek mümkündür. Eğitim faaliyetlerini değerlendirmek, yatırım projelerini değerlendirmekten çok daha güçtür.

⁶² ALKAN, Cevat: a.g.e, s.21

⁶³ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, a.g.e., s.116

⁶⁴ CANMAN, Doğan: **Türk Kamu Kesiminde**, a.g.e, s.158

Bunun nedenleri şöyle özetlenebilir:⁶⁶

1. Eğitim, nicel olarak tanımlanamamaktadır. Eğitimin yaratıcılık gücünün matematiksel ölçümü imkansızdır.
2. Eğitim programlarının yararları uzun vadede görülür.
3. Eğitimin yararları, amaçlandığı alan dışına taşabilir. Geliştirilmesi amaçlanan becerilerin, hiç beklenmeyen bir alanda kişinin kendini yenilemesini ve geliştirmesini sağlayabilir.
4. Eğitim sonuçları, ona tabi tutulanlarla sınırlı kalmamaktadır; eğitimin çoğaltıcı etkisi nedeniyle başkalarına da yayılır. Bu nedenle, değerlendirme, yalnızca eğitim programına katılanlarla sınırlı tutulmamalıdır.
5. Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi aşaması eğitilenlerin ne öğrendiğinin, eğitim programlarının nasıl uygulandığının bilinmesi aşamasıdır.

Hizmet içi eğitim etkinlikleri değerlendirilirken, eğitim programlarına katılanların programdan hoşnutluk derecesinin ölçülmesi, kazandırılmaya çalışılan bilgi, beceri ve tekniklerin özümleme, kavranma derecesi, insan davranışlarını olumlu yönde değişme derecesinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Bunun için aşağıdaki yöntemler uygulanır.⁶⁷

1. İzlenim Saptama: Eğitim programlarına katılanların programdan hoşnutluk derecesinin, programa karşı duyulan ilgi derecesinin ortaya konması bu aşamada söz konusudur. Burada, eğitimin değerlendirilmesi, programın kapsamındaki konular, izlenen yöntem, öğretim üyesinin performansı ve programın yönetimi gibi noktalar üzerinde soru kağıdı uygulanarak yapılır. İzlenim saptama, tek başına, bir eğitim programının başarılı ya da başarısız olduğunu ortaya koymakta yeterli sayılamaz. Eğitim programlarını diğer yönlerden de değerlendirmek gerekir. Çünkü, eksiksiz bir

⁶⁵ ERTÜRK, Selahattin: **Eğitimde Program Geliştirme**, Ankara, 1972, H.Ü. Basımevi, s.51

⁶⁶ TUTUM, Cahit: **Eğitim Faaliyetlerinin Planlanması**, a.g.e., s.146

⁶⁷ TUTUM, Cahit: **Eğitim Faaliyetlerinin Planlanması**, a.g.e., s.147-148

değerlendirme, değerlendirme sürecinin tüm aşamalarını izlemekle mümkündür.

2. Öğrenme Derecesinin Ortaya Konması: Bu aşamada, programa katılanlara kazandırılmaya çalışılan bilgi, beceri ve tekniklerin özümleme, kavranma derecesi belirlenmeye çalışılır. Başka bir deyişle, programa katılanların kendilerine verilmiş bilgi, beceri ve teknikleri ne ölçüde kendilerine mal etmiş oldukları, sınavlar ve testlerle ortaya konur."

3. Öğrenme Derecesinin Saptanması: Eğitilenlerin program öncesi ve sonrasındaki bilgi ve beceri durumlarının saptanması gerekir. Bu yapılmazsa, program sonunda kazanılan bilgi ve becerilerin, eğitim programının bir sonucu olarak mı, yoksa başka etmenlerden mi ileri geldiği anlaşılamaz.

4. Davranış Değişikliklerinin Belirlenmesi: Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin başlıca amaçlarından biri de, işbaşındaki insan davranışlarını olumlu yönde değiştirmektir. Bir eğitim programı uygulaması sonucunda, eğitime katılanlar işlerinin başına döndükten en az üç ay sonra, öğrendiklerini uygulamalarına imkan vermek amacıyla, bir değerlendirme yapılabilir. Bu değerlendirme sonucu, eğitimden önceki davranışları ile karşılaştırılarak davranışlardaki değişiklik ortaya konabilir.

5. Eğitimin, Elde Edilmek İstenecek Somut Sonuçlar İtibariyle Değerlendirilmesi: Eğitim programları, maliyeti düşürmek, üretimi artırmak, şikayetleri azaltmak gibi birtakım somut ve değişik amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olabilir. Maliyet ve üretim gibi konuların belge ve istatistiklerden takibi mümkündür.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesinde bazı göstergelerden yararlanılmaktadır. Bunlar;⁶⁸

1. Sınavlar ve testlerdir. İyi düzenlenmiş bir test, öğretilmek istenenlerin kavranma, özümleme veya kendine mal edilme ölçüsünü

⁶⁸ CANMAN, Doğan: İnsan Kaynakları Yönetimi, a.g.e, s.121

ortaya koyar. Bu da, bir anlamda eğitimin başarı derecesinin bir göstergesi olmaktadır.

2. Devam ve ilgi derecesidir. Programa devamsızlık, ilgi eksikliğini, öğretimin bir anlamda amacına ulaşmada yetersiz kaldığını gösterir. Ayrıca, program süresince, eğitilenlerin tartışmalara katılma, yaptıkları katkı ve verilen ödevleri yerine getirme derecesi de, eğitimin başarı derecesi hakkında değerlendiricilere bir fikir verir.

3. Öğretilenlerin uygulanma derecesidir. Eğitimin başarı derecesini gösterecek bir önemli gösterge de, eğitilenlerin öğrendiklerinin ne ölçüde ve nasıl uygulayabildiklerinin ortaya konmasıdır. Böylece, uygulamada eğitilenlerin yetersizliği ve amirlerin direnci gibi etmenlerin ayırt edilmesi mümkün olur. Bazen, uygulamadaki başarı derecesi, uzun sürede verim ve hizmetteki nicel ve nitel değişikliklerle ölçülebilir.

4. Maliyet giderlerinde düşmedir. Eğitimin amacına ulaşip ulaşmadığını ortaya koymakta başvurulan bir göstergede, hizmette maliyet düşüşünü saptamadır. Eğitimle maliyet düşüşü arasında bir ilişkinin kurulabilmesi için, eğitim programlarında maliyet düşürücü tekniklerin öğretilmesi gerekir. Bu teknikler ve yöntemler, bu konudaki eğitim faaliyetleri aracılığıyla öğretilir. Yönetim, bu teknik ve yöntemleri benimseyip uygularsa, hizmette ekonomi sağlandığı gibi bu amaçla yapılan eğitim de başarılı olur.

10. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, Türkiye' deki hizmet içi eğitim konusunda yapılan bazı çalışmalar özetlenmiştir.

Ibrahim Yazanoğlu (1982), "Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi" konulu araştırmasında; eğitim uzmanlarının meslek alanına ilişkin yeterli bilgi ve deneyim yetersizliği nedeniyle alan uzmanları ile etkin bir diyalogun olumsuz yönde etkilendiği, uzmanların görevleri sırasında, yöneticilerinin hizmet içi eğitim konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları ve bu nedenle hizmet içi eğitimde uzmanlığa gereken

önemi vermedikleri, uzmanların hizmet içi eğitim etkinliklerine genellikle istenilen düzeye yakın katıldıkları, ancak hizmet içi eğitim gereksiniminin saptanması ve program hazırlamasında iş ve görev analizi çalışmalarına pek fazla katılmadıkları bulgularını elde etmiştir.⁶⁹

Ali Kaygısız (1982), "Polis Eğitim Kurumlarının Programlarının Değerlendirilmesi" konulu araştırmasında; eğitim kurumlarında program hazırlamak için yeterli düzeyde bir araştırmanın yapılmadığını, yapılan araştırmaların ise sonuçlarından yararlanılmadığını bu nedenle yapılan çalışmaların bilimsellikten uzak olduğunu vurgulamıştır. Eğitim programlarını hazırlayan herhangi bir kurumun bulunmadığını, hazırlanan programlarla kurumun eğitim politikasının uyuşmaması nedeniyle büyük sorunların çıktığını belirtmiştir. Ayrıca eğitim programlarının amaç, yöntem, içerik, süre ve değerlendirme süreçleri açısından eğitim gereksinimini karşılayacak düzeyde olmadığını vurgulamıştır.⁷⁰

Ahmet Hamdi Aydın (1988), "Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim" konulu araştırmasında tarama modelini kullanmış olup, bilgi toplama aracı olarak da anket tekniğinden yararlanmıştır. Araştırmasının örneklemini, Emniyet Genel Müdürlüğü, merkez teşkilatında görevli personel oluşturmaktadır. Araştırmasında, hizmet içi eğitim etkinliklerinin gereksinimi karşılamadığı, eğitim sunumu ile hizmet içi eğitim gereksinimi arasında bir dengesizliğin olduğunu, Polis Okullarında, Polis Eğitim Merkezlerinde ve Orta-K kurslarında görevli eğitimcilerin eğitimcilik formasyonu yönünden eksik olduklarını, ayrıca hizmet içi eğitim politikası ile personel politikasının uyuşmadığını vurgulamıştır. Önerilerinde ise eğitici personelin, ya eğitimcilik formasyonu almış olanlardan ya da örgütün üst yönetiminde bulunan yöneticilerden seçilmesi gerektiğini, personelin atama ve yer değiştirmesinde

⁶⁹ YAZANOĞLU İbrahim: "Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi", A:Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1982

⁷⁰ KAYGISIZ Ali: "Polis Eğitim Kurumlarının Programlarının Değerlendirilmesi", A:Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1982

gördüğü hizmet içi eğitimin gözönünde bulundurulmasını gerektiğini belirtmiştir.⁷¹

Cem Babadoğan (1989), "Kamu Kesimindeki Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi" konulu araştırmasında; Türk kamu kesiminde çalışan yönetici ve uzman görüşleri doğrultusunda hizmet içi eğitim programlarını değerlendirerek, bu etkinliklerin nasıl bir yönelim içinde bulunduğunu belirlemeyi amaçlamıştır. Bulgularında, kamu kesimindeki eğitim araç ve gereçleri ile eğitici personelin nitelik ve nicelik yönünden yetersiz olduğunu, eğitim birimlerine genel bütçeden ayrılan miktarın hizmet içi eğitim etkinliklerinin yürütülmesi için az olduğunu, eğitim birimlerinde görevli personel sayısının kurumdaki personel sayısına oranlandığında yetersiz olduğunu vurgulamıştır.⁷²

⁷¹ AYDIN Ahmet Hamdi: "Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim" G.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1988

⁷² BABADOĞAN Cem: "Kamu Kesimindeki Hizmet İçi Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi", A:Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1989

BÖLÜM II

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

Emniyet Teşkilatı ve Jandarma Teşkilatı, ülkemizde güvenlik ve toplum düzenini ülke sınırları içerisinde sağlama görevi üstlenmiştir. Emniyet teşkilatı kırsal alan dışında kalan kentlerdeki güvenliğini sağlamakla görevlendirilmiştir.

Bu başlık altında Polis kavramı, Emniyet Teşkilatının kuruluşu, amacı, Emniyet Teşkilatında eğitim konuları incelenmiştir.

1.Polis Kavramı

Toplumsal hayatın düzen içinde yürümesi için kişilerin birbirleriyle ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyecek birtakım kurallara gereksinim duyulmuştur. Ancak zamanla toplum düzeni tek başına sağlanamayacağı, bu kuralları uygulayacak bir örgüte gereksinim olduğu fikri ortaya çıkmıştır. İşte bu gereksinim Polis Teşkilatının oluşmasına yol açmıştır.⁷³

Tarihten günümüze uzanan zaman dilimine baktığımızda gerek Türklerin gerekse diğer milletlerin hepsi kamu düzenini sağlamak, ona aykırı davranışları yola getirmek için kolluğa ihtiyaç duymuşlardır. Toplum hayatının güvencesi olan devletin en başta gelen görevi de toplumun düzen ve güvenliğini temin etmektir.⁷⁴

“Polis” deyimini çeşitli evrelerden geçmiş, kökeni Yunanca ve Latince’ den gelen bir kelimedir. Fakat Yunan uygarlığında çağdaş polis teşkilatına benzer bir asayiş kuruluşuna rastlanmamaktadır. Polis sözcüğü Yunanca’ dan

⁷³ AZCAN, İbrahim: **Kuruluşundan Bugüne Polis Akademisi**, Ankara, 1988,

⁷⁴ VURAL, M. Zeki: **Polisin Görev ve Yetkileri**, İstanbul, 1970, Ulutaş Matbaası, s.15

Fransızca' ya geçmiş, oradan da dilimize yerleşmiştir. Şehirde kamu düzeninin huzur ve güvenliği sağlayan teşkilat, kolluk anlamına gelir.⁷⁵

19.Yüzyıl ikinci çeyreğinde İngiliz toplumu, çağdaşlarına oranla özellikle kentleşme ve sanayileşme açısından daha ileri düzeydedir ve günümüzdeki modern Polis kavramı bu toplumun bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Bu dönemdeki İngiliz toplumu, farklı politik örgütlenmeler ve farklı gelenekler tarafından değişikliklere uğratılmış olmakla beraber bu İngiliz modeli her yerde benimsenmiştir.⁷⁶

Eski Türklerde bu günkü anlamda Polis teriminin karşılığı olarak "Yarkan" kullanılmıştır. "Yarkan" kelimesi Moğolca' da polis anlamında kullanılan "DARUGA" kelimesinin aynısıdır. Bu kelimelerin her ikisi de Uygur metinlerinde geçmektedir. Yarkan teriminin, Polis dedektif, cellat, Daruga teriminin ise; gece bekçisi, polis memuru, vergi tahsildarı anlamına kullanıldığı görülmektedir.⁷⁷

Hukuk devleti anlayışına göre polis, kaynağını ve gücünü kanunlardan alan bir kamu görevlisi anlamına gelmektedir.

Devletin kamu düzenini sağlamak için görevlendirildiği icra ve inzibat kuvvetlerinin başında polis gelmektedir. Aslında literatüre bakıldığında koruma ve kollama hizmetlerinin yerine getirilmesi ile ilgili olarak polis zabıta kolluk gibi kelimelere rastlanmakta ve bunların hepsinin aynı anlama geldiği belirtilmektedir.

Polisin genel tanımı kanunda; "Polis toplumun düzenini kanunun ve kişilerin temel hak ve özgürlüklerinin kullanılmasını, konut dokunulmazlığını,

⁷⁵ ŞENEL, G.Orkun: **Tanzimat Döneminde Kolluk**, H.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1988, s.2

⁷⁶ ÇAĞLAR, Ali: **Polis ve Polisin Ortaya Çıkışı**, Ankara, 1999, Polis Bilimler Dergisi C:1, s.126

halkın ırz, can ve malını koruyan, toplumun güven içinde yaşamasını sağlayan, yardım isteyenlere ve yardıma muhtaç düşkün ve sakatlara yardım eden ve kanunların kendisine verdiği görevleri yapan silahlı bir kuvvettir" biçiminde yer almaktadır.⁷⁸

2.Emniyet Teşkilatının Kuruluşu

Türkler eskiden beri devlet kurucu bir millet olarak tanınmaktadır. Bununla birlikte devletin devamlılığını sağlayacak kurumları da aynı şekilde kurmuş oldukları görülmektedir. Tarihin en eski çağlarında Türkler kurdukları devletin iç güvenliğine önem vermişler, bunu sağlamak için de özel örgütler kurmuşlardır. Toplumun düzen ve güvenliğini sağlamakla ilgili, hizmetlere ve bu hizmetleri yerine getirmekle görevli kişi ve kuruluşlara ilk olarak 7.y.y.'da rastlanmaktadır.⁷⁹

Göktürkler devrinde güvenlik hizmetlerinin adaletli ve hiç kimseye imtiyaz sağlamayacak şekilde "Ferhanlık" müessesesi ile yürütülmüş daha sonrada bu hizmet "subaşılık" olarak devam etmiştir. İlk polis amiri olarak bilinen subaşılık terimi 8.y.y.' a ait belgelerde geçmektedir.

Eski Türklerde kolluk ve zabıta hizmetlerinin bazılarındaki amir olarak bahsettiğimiz "subaşılık" Selçuklularda varlığını korumuş, oradan Anadolu Selçukluları' na, onlardan da değişerek Osmanlı İmparatorluğu' na geçmiştir.⁸⁰

1845 yılında İstanbul' da ilk defa "Polis" adı altında bir teşkilat kurulması düşünülmüş ve 20 Mart 1845 (Rebiyülevvel 1261) tarihinde bir polis

⁷⁷ YAŞAR, Yılmaz: **Açıklamalı Polis Meslek Hukuku**, Ankara, 1988, Başkent Matbaacılık, s.3

⁷⁸ 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu: **Resmi Gazete** S:3629 12.06.1937

⁷⁹ VURAL, M. Zeki: **a.g.e**, s.15

nizamnamesi yayınlanarak Tophane-i Amire Müşiriyetine bağlı bir polis teşkilatı kurulmuştur. Halen Emniyet teşkilatında kuruluş tarihi olarak 10 Nisan 1845 olarak kabul edilmekte ve her yıl bu tarih polis günü olarak kutlanmaktadır.⁸¹

Bu polis nizamı, 1 Temmuz 1800 tarihli "Paris Emniyet Müdürünün Görevlerini Düzenleyen Kararname" adlı metin temel alınarak hazırlanmıştır. Sözü geçen bu kararname altı bölümden oluşan ve toplam elli maddeyi içeren bir metindir.⁸²

1879 yılında Zaptiye Nezareti kurulmuştur. Bu nezaret 1909 yılına kadar günümüz Emniyet Genel Müdürlüğü görevini üstlenmiştir. 22 Temmuz 1909 yılında ise Emniyet Umumiye Müdürlüğü ve İstanbul vilayetine bağlı bir polis müdüriyeti kurulmuştur. 1920 yılında T.B.M.M' nin kurulmasıyla iki başlılığı ortadan kaldırmak için, 1922 yılında İstanbul Polis Müdüriyeti' nin görevine son verilmiştir.⁸³

4 Haziran 1937 tarihinde 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu yürürlüğe konmuş ve Cumhuriyet Dönemi Polis Örgütlenmesi kurulmuştur. Emniyet teşkilatında 1980 dönemi planlı gelişme ve değişme dönemi olarak adlandırılabilir bir dönemdir. Özellikle bu dönemde Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde Araştırma, Planlama, Koordinasyon ve Tetkik Kurulu Başkanlığının oluşturulması ve kurulu araştırmaya dayalı olarak yapmış olduğu yeniden düzenleme çalışmaları teşkilatımıza önemli standartların kazandırılmasını sağlamıştır.

1981 yılında hazırlanan ve 1982' de tekrar gözden geçirilerek yürürlüğe konan Emniyet Teşkilatı malzeme ve kadro (EM-TMK) planları ile, Emniyet

⁸⁰ ALYOT, H.Tevfik: "Türkiye" de Zabıta Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durum, Kanaat Matbaası, Ankara, 1947, s.31

⁸¹ ŞENEL, G.Orkun: a.g.e, s.62

⁸² GÜLMEZ, Mesut: Polis Örgütünün İlk Kuruluş Belgesi ve Kaynağı, Amme İdaresi Dergisi C:16, S:4, s.3-15

Teşkilatının Merkez Teşkilatı ile bağlı kuruluşları, il ve ilçe birimleri sınıflandırılarak, kuruluş tiplerine göre gerekli kadro ve malzeme tespit edilmiştir. 01.01.1983 tarihinde çıkarılan 2696 sayılı kanunla, toplum zabıtası kaldırılıp yerine Çevik Kuvvet Şube Müdürlüklerinin kurulması bu dönemde yapılan büyük ve önemli değişikliklerden biridir. 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun merkez ve taşra teşkilatını düzenleyen 16.maddesi 12.01.1989 tarihli ve 3518 sayılı kanunla değiştirilmiştir. Değişik maddeye göre Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı, Taşra Teşkilatı ve Yurtdışı Teşkilatından oluşacağı hükme bağlanmıştır.⁸⁴

3.Emniyet Teşkilatında Hizmet Öncesi Eğitim Kurumları

Bilim ve teknolojinin hızla değişmesi halka hizmet veren kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli değişme ve gelişme göstermesini zorunlu hale getirmiştir. Demokratik hukuk devletinin işleminde kamu düzeni ve görevinin sağlanmasında önemli görevler üstlenen Emniyet Teşkilatının bu değişme ve gelişmelere paralel olarak personelin hukuk devleti ilkelerine bağlı, insan haklarına saygılı, bilgili ve kültürlü kişilerden oluşması bilgi ve becerilerini sürekli yenilemesi gerekmektedir. Ayrıca birçok bilim dalı ile ilgili görev yapan Emniyet Teşkilatı mensupları sürekli değişen ve gelişen bilim dallarını takip etmesi, suçluları yakalayıp adalete teslim etmede her zaman suçlulardan bir adım önde olması gerekir.

Bu amaçla iyi eğitim görmüş polisler olan ihtiyaç giderek artmakta etkili ve verimli hizmet verebilmesi için polis eğitiminin günün ihtiyaçlarına cevap verebilecek biçimde eğitilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Polis, yerine getirmiş olduğu kamu görevlerinin gereği olarak, halkla birlikte olmakta ve yaşamının büyük kısmını da onlarla geçirmektedir. Bu

⁸³ VURAL, M. Zeki: a.g.e, s.17

⁸⁴ Cumhuriyetin 60.Yılında Türk Polisi, P.T.G.V. Yayını, Ankara, 1983, s.33

sebeple halkın desteğini alması, suç ve suçlularla etkin mücadele etmesi ancak etkin bir eğitimle mümkündür.

3.1.Polis Koleji

3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 19.üncü maddesine eklenen birinci fıkra gereğince 15.06.1938 tarihinde kurulan Polis Koleji, Emniyet Teşkilatına orta ve üst kademe amir yetiştiren Polis Akademisine veya Emniyet Teşkilatının ihtiyaç duyacağı branşlarda fakülte ve yüksek okullara kaynak sağlamak amacıyla, Emniyet Genel Müdürlüğüne bağlı bir okuldur.⁸⁵

Polis Koleji, Emniyet Teşkilatının amir ve yöneticilerini yetiştirmek amacıyla kurulmuş Milli Eğitim Bakanlığına bağlı yabancı dil ağırlıklı öğretim yapan lise, kısmı fen kollarına müfredat programları ile haftalık ders dağılımı uygulayan, Ankara'da kurulmuş bir eğitim kurumudur.⁸⁶

Polis Kolejinde, Fen Lisesi ayarında bir eğitim verilmektedir. Polis Kolejine alınacak öğrenciler, 8 yıllık orta öğrenimi tamamlayanların Fen Lisesi sınavlarına girebilecek seviyede olan ve belli bir puanın üzerinde başarılı diploma alanların arasından sözlü, yazılı ve beden eğitim sınavlarını başarı ile tamamlayanların alındığı bir yapı taşımaktadır.

3.2.Polis Akademisi Başkanlığı

Polis Akademisi'nin amacı; bilimsel özerkliğe sahip, bünyesinde fakülte, enstitü ve meslek yüksekokulları bulunan bir yüksek öğretim kurumu olarak Emniyet Teşkilatı'nın memur, amir ve yönetici ihtiyacını karşılamak, ön lisans, lisans ve lisans üstü eğitim-öğretim yapma, bilimsel yayın, araştırma ve danışmanlık yapmaktır.⁸⁷

⁸⁵ Polis 2000, a.g.e, s.2

⁸⁶ 150. Kuruluş Yıldönümünde Türk Polisi, P.T.G.V Yayınları, Ankara, 1995, s.80

⁸⁷ Polis Yüksek Öğretim Kanunu : Resmi Gazete, Sayı 24397, 09.05.2001, mad.3

Polis Akademisi, 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununun 18. Maddesi gereğince orta ve üst kademe yöneticilerini yetiştirmek üzere, Polis Enstitüsü adı altında bir yıllık meslek içi yüksek okul olarak 06 Kasım 1937 yılında kurulmuştur.

Polis Enstitüsü' ndeki eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı Talim Terbiye Kurulu Kararlarıyla 1940 yılında 2 yıllık, 1962 yılında 3 yıllık yüksek okullar içerisine alınmış olup, 1980 yılından itibaren öğretim süresi 4 yıla çıkarılmıştır.

Anayasamızın 132. Maddesi ve Yükseköğretim Kanununun 2.maddesi gereğince, ayrı bir kanuni yapıya kavuşturulmuş ve 06 Aralık 1984 tarihinde 3087 Sayılı Polis Yüksek Öğretim Kanunu ile Polis Akademisi adını alıp, 4 yıllık lisans düzeyinde eğitim-öğretim veren bir yükseköğretim kurumu haline getirilmiştir.

Polis Akademisi; 25 Nisan 2001 tarih ve 4652 sayılı kanunla, Polis Üniversitesi anlayışıyla yeniden yapılandırılmıştır.

Bünyesinde eğitim hizmeti veren Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, 25 Polis Meslek Yüksek Okulu, Fakülte ve Yüksek Okullar ile üniversite statüsüne kavuşturulmuştur

2002 Yılında kuruluşu tamamlanan Güvenlik Bilimleri Enstitüsünde, 4 Anabilim Dalında (Suç Araştırmaları - Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi - Uluslararası Polislik Çalışmaları - Trafik Güvenliği ve Yönetimi Anabilim Dalı) Yüksek Lisans eğitimi verilmesi, 18.03.2002 tarihli Yüksek Öğretim Kurulu Yürütme Kurulunca onanmış ve Anabilim Dalları kurulmuştur.

3.2.1.Güvenlik Bilimleri Fakültesi

Güvenlik Bilimleri Fakültesinin öğrenci kaynağını; Polis Koleji ve Lise (en az Polis Kolejinden alınanların %25'i kadar genel lise, erkek/kız teknik öğretim, ticaret ve turizm eğitime bağlı okul) mezunları ile yabancı uyruklu öğrenciler oluşturmaktadır.⁸⁸

1991 yılından itibaren yapılan ikili anlaşmalarla yabancı uyruklu öğrenci alınmaya başlanmış olup, halen Arnavutluk, Azerbaycan, Bosna Hersek, Gürcistan, Filistin, KKTC, Moğolistan, Moldavya, Türkmenistan,, Kırgızistan olmak üzere 10 ülke öğrencisine eğitim verilmektedir.

Güvenlik Bilimleri Fakültesinin amacı; Emniyet Teşkilatının üst kademe amir ve yönetici adaylarını, verdiği mesleki, hukuki, sosyal ve kültürel dersleri ve uygulamaları içeren bir lisans eğitimiyle yetiştirmektir. Fakülte Mezunları Komiser Yardımcısı rütbesiyle, Emniyet Teşkilatı kadrolarında göreve başlamaktadır.⁸⁹

1937 yılında Polis Enstitüsü adıyla bir yıllık yüksek eğitim ve öğretime başlayan, 1984'te 4 yıllık lisans eğitime geçen Polis Akademisi, 2001 yılında lisans eğitimi işlevini Güvenlik Bilimleri Fakültesine devretmiştir.

3.2.2.Güvenlik Bilimleri Enstitüsü

Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Polis Akademisi Başkanlığı' nın Fakülte ve Yüksek Okulları' ndaki öğretim üyesi ihtiyacını karşılamak ve bunun yanında Güvenlik Bilimleri alanında uzman personel yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

⁸⁸ Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Fakültesi Eğitim-Öğretim Yönetmeliği: **Resmî Gazete**, Sayı 24554, 15.10.2001, mad.5

⁸⁹ Polis Yüksek Öğretim Kanunu : **Resmî Gazete**, Sayı 24397, 09.05.2001, mad.15

İlgili bilim dallarında lisansüstü eğitim öğretim yapmak, Emniyet Teşkilatı için öğretim elemanı yetiştirmek, bilimsel araştırma, inceleme ve yayın faaliyetlerinde bulunmak, akademik danışmanlık hizmetleri yapmak, bilimsel toplantı, sempozyum, konferans, seminer düzenlemek, güvenlik personeline, ihtiyaç duyduğu alanlarda uzmanlık ve yönetim nosyonu kazandırmak amacı ile eğitim-öğretim vermek, kurs ve sertifika programları düzenlemek gibi faaliyetler, enstitünün ana faaliyet alanları arasında bulunmaktadır.⁹⁰

Bununla birlikte, hangi fakülte mezunlarının enstitüde yüksek lisans ve doktora eğitimi programlarına kabul edileceği her yıl Enstitü Müdürlüğü'nce ilan edilmektedir.⁹¹

3.2.3. Polis Meslek Yüksek Okulları

Polis Meslek Yüksek Okullarının öğrenci kaynağını; Genel Lise, Erkek Teknik Öğretim, Kız Teknik Öğretim, Ticaret Ve Turizm Öğretimine bağlı okul mezunları oluşturmaktadır.

Polis Meslek Yüksek Okulları, Emniyet Teşkilatının ihtiyacı olan Polis Memurlarına, mesleki ilk eğitimi vermek ve yetiştirmek üzere, Polis Akademisi Başkanlığına bağlı 2 yıl süreli ön lisans düzeyinde eğitim ve öğretim verilen parasız yatılı ve üniformalı eğitim kurumlarıdır.

Yüksek okullardaki eğitimi başarı ile bitiren öğrenciler, Emniyet Teşkilatının birimlerine aday polis memuru olarak atanırlar.⁹²

⁹⁰ Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliği :08.02.2002, mad.5

⁹¹ Polis Yüksek Öğretim Kanunu : **Resmi Gazete**, Sayı 24397, 09.05.2001, mad.27

⁹² Polis Yüksek Öğretim Kanunu : **Resmi Gazete**, Sayı 24397, 09.05.2001, mad.10

3.2.4.Fakülte Ve Yüksek Okullar Bölümü (F.Y.O)

Fakülte ve Yüksek Okulların öğrenci kaynağı: Polis Koleji, Genel Lise, Erkek Teknik Öğretim, Kız Teknik Öğretim, Ticaret Ve Turizm Öğretimine bağlı lise mezunlarıdır.

FYO öğrencilerini; Polis Akademisinin bulunduğu il merkezinde, Emniyet Genel Müdürlüğünün her yıl belirlediği kontenjan listesi dahilinde, devlet üniversitelerinin 1., 2. ve 3. sınıflarında okuyan öğrenciler oluşturmaktadır.

Bu öğrenciler, eğitimlerini tamamlamalarına müteakip Emniyet Teşkilatında, Güvenlik Fakültesi mezunları gibi Komiser Yardımcısı olarak göreve başlarlar.

4.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleriyle İlgili Kavramsal Bilgiler

Kişiler yaşamlarının büyük bir bölümünü yapmış olduğu hizmetle geçirmektedirler. Hizmetlerin güncelliğini kaybetmiş bilgiler ile yerine getirilmesi kişilere, örgütlere ve toplumlara zarar verebilir. Bu nedenle kişiler kendilerinden beklenen hizmeti en iyi şekilde yerine getirmelerini sağlamak hizmet içi eğitimi gerektirir.⁹³

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim, çalışmakta olan personelin verimliliğini artırmak, yapılan hizmete yakınlığı sağlamak, gelişmeyi sağlayacak bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesi ile belirli konularda uzman personelin yetiştirilmesi amacıyla yapılmaktadır.⁹⁴

⁹³ KÜÇÜKAHMET, Leyla: *Hizmet İçi Eğitim Teori ve Uygulamaları*, Ankara, 1992, s.7

⁹⁴ EGM Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği Madde.1

Bilgi çağında gelişmekte olan Türkiye' de hızlı nüfus artışı, kentleşme, karayollarındaki araç sayısının artması, uyuşturucu madde kullanımının yaygınlaşması, toplumsal olayların ekonomik ve diğer sebeplerden dolayı artması, suç türünde ve suçlu sayısında artışların olması polisin daha profesyonel ve uzmanca hizmet etmesini gerektirmektedir.

Toplumun güvenlik ihtiyacını karşılamak amacıyla kamu hizmeti gören Emniyet Teşkilatı yeni değişme ve gelişmeleri meslek mensuplarına kazandırması ve teşkilatı geliştirmesi ancak hizmet içi eğitimle mümkün olacaktır.⁹⁵

4.1.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Yasal Dayanağı

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinlikleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu' nun 214. maddesinin "Devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileri ki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelik dahilinde yürütülür." hükmü gereğince hazırlanan 09.05.2003 tarihli "Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği" çerçevesinde yapılmaktadır.

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.

⁹⁵ GÖKÇEGÖZ, Fazlı: a.g.e, s.48

Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, Emniyet Teşkilatında görevli tüm personelin hizmet içi eğitimlerini sağlamak amacıyla, kurum içi, kurum dışı ve yurtdışında yapılacak olan kurs, seminer ve benzeri eğitim faaliyetlerinin yönetimi, bu faaliyetlerde görevlendirilecek idareci ve eğitim görevlilerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim faaliyetine katılacakların nitelikleri, hak ve yükümlülüklerine ait esasları kapsar.

Bütün hizmet içi eğitim faaliyetleri eğitim düzenlemesi uygulaması değerlendirilmesi gibi hususlar bu yönetmeliğin hükümleri çerçevesinde yapılmaktadır.⁹⁶

4.2.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Politikası

Çeşitli hizmet alanlarında istihdam edilen personel gerekli bilgi beceri ve uygulama yeteneği kazandırmak personelin hizmet alanındaki değişme ve gelişmelere uyumunu sağlamak amacıyla düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının, eğitim ihtiyaçlarına göre yeni bir anlayışla ele alınması, başta verimliliğin sağlanması ve öğretilen bilgi ve becerilerinin davranışa dönüştürülmesi bakımından oldukça önemlidir.⁹⁷

Bu amaçlara paralel olarak kurumlardaki eğitim birimlerinin en önemli görevlerinden biri hizmet içi eğitim amaçlarını ve politikalarını saptamaktır. Politika, bir kurumun amaçlarını gerçekleştirilmesini sağlayan ilkeler ve kurallardır. Hizmet içi eğitim amaçları saptanan plan hedefleri oluştururken politika, alınacak kararları hedeflere yöneltir.⁹⁸

Emniyet Genel Müdürlüğü'nün hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin genel politikasını belirlemek ve izlemek amacıyla Emniyet Genel Müdürü

⁹⁶ EGM Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği Madde.2

⁹⁷ ERDOĞAN, Fevzi: **Polis Teşkilatının Hizmet İçi Faaliyetlerinin Değişim Açısından Değerlendirilmesi**, Polis Dergisi, Ocak-Şubat-Mart-2001, s.557

⁹⁸ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim**, a.g.e., s.45

başkanlığında, Eğitim Daire Başkanlığının koordinatörlüğünde Eğitim Kurulu kurulmuştur.

Emniyet Teşkilatı mensuplarının hem asayişini sağlamada zaafa uğraması, hem de bilgisizlik ve tecrübesizlikten dolayı hayatını yitirmesi gibi eğitimsizlikten kaynaklanan hatalardan dolayı, teşkilatın imajı Türk toplumu içinde aynı zamanda uluslararası kuruluşlarda zedelenmiştir.

Polisin, kendi vatandaşlarına karşı ve diğer uluslara karşı imajının zedelenmesi yeni düzenlemeleri gerekli kılmıştır. Hizmet içi eğitime önem vermeye başlanmış eğitim için nelerin gerektiği bunların nasıl sağlanacağı bu yolda hangi hedeflere ulaşılacak istendiğine dair ilkeler tespit edilip, uygulamaya konularak bir hizmet içi eğitim politikası belirlenmiştir.⁹⁹

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim politikasının temel ilkeleri şunlardır;¹⁰⁰

1. Eğitimin belirli bir plana ve programa bağlanmasıdır. Eğitim etkinlikleri belirli bir plan ve programa bağlanırsa, günlük uygulamaların yerini, nelerin yapılacağı ve yapılması gerektiği önceden bilinen ve izlenen eğitim etkinlikleri alır.
2. Eğitimde sürekliliğin sağlanması gerekir. Emniyet Teşkilatında eğitimin sürekliliğin sağlanması, örgüte girişteki mesleki temel eğitimden sonra çeşitli hizmet içi eğitim etkinlikleri ile sürdürülmektedir.
3. Eğitimle ilgili yasaların düzenlenmesi gerekir. Eğitimle ilgili yasalar geliştirilerek eğitim ve öğretim organlarının öğrencilerin ve kursiyerlerin görev ve sorumlulukları belirlenmiştir.
4. Eğitim yöneticisi ve eğiticilerin seçimi önemlidir Eğitim yöneticileri ve eğiticilerin nitelikli personel olmasına büyük önem verilmiştir. Akademi ve diğer fakülte mezunu meslek üyeleri eğiticilik formasyonu eğitimine alınmaktadır.

⁹⁹ **Poliste Eğitim Sorunları Semineri:**(Ankara:E.G.M. Konferans Salonu, 25.10.1995)

¹⁰⁰ TANYELİ, Halit: **Personel Eğitimi, İlkeler, Metotlar, Teknikler**, Ankara, 1970, s.20-21

5. Müfredat programlarının yeterli düzeye çıkartılması planlanmıştır. Her eğitim düzeyi, için öğretilmesi gerekli konular seçilmiş bunlara göre müfredat programları hazırlanmıştır.

6. Kitap ve ders notlarının yeterli ölçüde hazırlanması gerekir. Müfredat programlarına göre ders notları, kitapları ve yardımcı kitaplar hazırlanmıştır

7. Gerekli ders araçlarının bulunmasıdır. Eğitim için gerekli ders araçları sağlanmıştır.

8. Uygulamalı eğitim çalışmalarına ağırlık verilmesi gerekir. Emniyet Teşkilatında hizmetlerin esasını uygulamalar oluşturmaktadır. Teorik olarak öğrenilmiş bilgiler mutlaka uygulamaya dönük olmalıdır. Bu nedenle her yıl meslek üyelerinin büyük bir kısmı uygulamalı eğitimden geçirilmektedir.

9. Eğitim kapasitesinin geliştirilmesi gerekmektedir. Eğitim etkinliklerinin yeterli eğitim ve öğretim konularına uygun fiziki ortam içinde sağlanabileceği düşünülerek Emniyet Teşkilatı eğitim kapasitesi artırılmıştır.

4.3.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Amacı

Emniyet Teşkilatında yapılan hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ulaşılmak istenen hedefler şöyledir.¹⁰¹

1. Emniyet Teşkilatının çeşitli hizmet dallarında çalıştırılacak uzman personel gereksinimi karşılamak.

Hizmet öncesi eğitimini tamamlamış ve çalışmakta olan personele çeşitli hizmet içi eğitim etkinlikleri uygulayarak belirli alanlarda uzman personel yetiştirmek.

2. Personele hizmet için gerekli bilgi beceri ve uygulama yeteneği kazandırmak.

¹⁰¹ EGM Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği Madde.5

Personele yapılan hizmete göre gerekli olan genel ve özel bilgi verilerek onların beceri kazanmaları sağlanarak kamu hizmeti daha bilinçli bir şekilde yerine getirmek.

3. Personelin hizmet alanındaki değişme ve gelişmelere uyumunu sağlamak. Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin, polisiye hizmetlerinin daha iyi şekilde yerine getirilmesi için çağın gelişen ve değişen teknolojisini alabilmesi ve onlardan haberdar olması ancak iyi bir eğitimle olanaklı olacaktır.

4. Personeli üst derece kadrolarındaki görevlere hazırlamak. Üst derece görevlere personeli hazırlamak, üst rütbede bulunan kişilerin görevleri olmakla birlikte bu daha çok ilgili örgütleri ilgilendirmektir. Örgütler her derecedeki personeli asgari hizmet süresi içerisinde bir üst derecedeki göreve hazırlamak için eğitmektedir.

5. Hizmet birimi değişen personele yeni hizmet birimine uyumunu kolaylaştırmak. Emniyet Teşkilatında hizmet birimi değişen personele, yeni başladığı görevin gerektirdiği yeterlikleri kazandırmak için hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenir.

4.4.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim İlkeleri

Bir hizmet içi eğitim programının düzenlenmesinde, ilgili kurumun üst düzey yöneticilerinin, hizmet içi eğitimin yararına inanmaları ile programların etkililiği sıkı sıkıya ilişkilidir. Yöneticilerin hizmet içi eğitime olan bu yatkınlıklarının derecesi dışında, hizmet içi eğitim programlarına yön veren diğer ilkeleri şu şekilde özetleyebiliriz:¹⁰²

1. Hizmet içi eğitim faaliyetleri, her yıl aralık ayında, Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından Emniyet Teşkilatının hizmet gerekleri göz önünde tutularak hazırlanan Yıllık Eğitim Planında belirtilir.

¹⁰² Eğitim Dairesi Başkanlığı: 2004 Yılı Eğitim Planı, Ankara, 2003, EGM Basımevi, s.27-28

2. Hizmet içi eğitimin ilk aşamasında, kadro ünvanlarına göre kişilerin görev, yetki ve sorumlulukları ile kendilerinde aranacak diğer kişisel akademik standartların belirlendiği görev analizlerin yapılması gerekmektedir.

3. Kurumda mevcut personelin eğitim ihtiyacı, görev analiz formları ışığı altında bireysel olarak ve test, anket, gözlem formu, ölçek envanterler, görüşme, arşiv taraması vb. ihtiyaç belirleme teknikleri ile ve bunlara bağlı olarak bir araştırma yaklaşımıyla belirlenmelidir.

4. Saptanan ihtiyaçlar içinde, kurumun işlerliği ve ortaya çıkan sorunların çözümü açısından en önemli olanlarını öncelik sırasına göre düzenlemek gereklidir.

5. İhtiyaç ve önceliklere göre uygulanacak program tipinin önceden açık olarak saptanması gerekmektedir.

6. Hizmet içi eğitim programının, iş akışını aksatmayacak şekilde ve işlerin en az yoğun olduğu bir zamanda, personelin bir birimi boşaltmayacağı bir şekilde, gerekirse dönüşümlü yürütülmesi ve zamanlanması söz konusudur.

7. Programın yürütüleceği fiziki ortamın seçiminde, konunun içeriğine ve izlenecek yöntemlerin özelliklerine göre yerleşim düzeninin oluşturulması gereklidir.

8. Programda içeriğinin; niçin, kime, nerede, ne zaman, ne ile ve ne sürede verileceğinin göz önünde bulundurulmasına dikkat edilmelidir.

9. Saptanan içeriğe göre verimli bir eğitimin yürütülmesi için sürenin gerçekçi olarak belirlenmesi gerekmektedir.

10. Eğitici personel sıfatıyla görev yapacak öğretim elemanlarının, konuyu bilen, yetişkin eğitimi konusunda deneyimleri bulunan, program amaçları dahil bütün hakkında bilgi sahibi olan, kamu kurumlarının işleyişi ile ilgili sorunları önceden bilen kişilerden seçilmesine özen gösterilmelidir.

4.5.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Ve Tespitinde Kullanılan Yöntemler

Eğitim ihtiyacı bir hizmet veya işte çalışan birey tarafından işin veya hizmetin yerine getirilmesinde bilgi beceri ve tutumsal davranışları bakımından duyulan eksiklik veya gerekliliktir. Bireyin hizmette kendi rolünü oynayabilmesi için eksikliğini duyduğu yeterliklerdir.¹⁰³

Yeterlilik eksikliğinin duyulmasını gerektiren nedenler şu şekilde sıralanabilir.¹⁰⁴

1. Bilim ve teknolojiye ortaya çıkan gelişmeler
2. Emniyet Teşkilatındaki iç yapı ve işleyişin değişmesi
3. Toplumun, Emniyet Teşkilatından beklentilerinin artması
4. Personelin Emniyet Teşkilatı içindeki pozisyonunun değişmesi
5. Emniyet Teşkilatında insan kaynaklarını geliştirilmenin olumlu etkilerinin görülmesi
6. Değişen toplumla birlikte kaliteye verilen önemin artması
7. Emniyet Teşkilatında ekiple çalışma anlayışının öneminin farkına varılması ve bu anlayışın giderek yaygınlaşması
8. Emniyet Teşkilatında sürekli eğitimin, niteliği artırdığının anlaşılmasıdır.

Polisin, hizmet içinde sürekli bir biçimde geliştirilmesine yönelik olarak, eğitim programlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında bilimsel ilke ve esasların uygulanması son derece önemlidir. Bu amaçla gerçekleştirilecek olan eğitim etkinlikleri öncesinde, ve polisin görevini yaparken ihtiyaç duyduğu, bilgi, beceri ve davranışların sistematik ihtiyaç analizi yoluyla saptanması gerekir. Bu saptamalar aşağıdaki yöntemlerle yapılır.

¹⁰³ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim**, a.g.e., s.23

¹⁰⁴ GÖKÇE Erten: **Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Geliştirilmesi**,

4.5.1.Kayıt ve Raporların İncelenmesi

Kurumlarda, hizmet içi eğitimin zorunlu olduğu belirtilen durumlar, doğrudan ilgili olan yazılı kayıt ve raporlar haline getirilmiş olabilir. Bu raporlar amaçlı ve planlı bir gözlem, inceleme veya araştırma sonunda da hazırlanmış olabilir.¹⁰⁵

Emniyet Teşkilatında kaynak olarak kullanılan kayıt ve raporlar şunlardır.¹⁰⁶

1. Teftiş ve denetim raporları.
2. Emniyet Teşkilatını ilgilendiren kanun, tüzük, yönetmelik ve yönergeler.
3. Hizmette kullanılan taşıt ve silahlarla ilgili bakım ve onarım kayıtları.
4. Sağlık raporları ve görevde meydana gelen kazalar.
5. Araştırma ve inceleme raporları.
6. Disiplin olayları ve disiplin kararları.
7. Personel ile ilgili yazışmalar.
8. Siciller, yakınmalar, dilekçeler.
9. Basın ve kamuoyunu belirleyen yayınlar.

Bu yöntemin uygulanmasında yapılan işlemler ise şunlardır;¹⁰⁷

1. İncelemenin amacı saptanır.
2. Kurumun her ünitesinde yapılan işler belirlenir.
3. Ünitelerde çalışan personel ve görevleri belirlenir.
4. Ünitelerde incelenebilecek yazılı kayıtlar saptanır.
5. Yapılacak inceleme planı tasarlanır ve geliştirilir.
6. İnceleme izni gerekirse onay alınır.
7. İncelemenin, yeri, zamanı ve şekli saptanır.

¹⁰⁵ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim**, a.g.e. s.28

¹⁰⁶ AYDIN, A.Hamdi: **a.g.e.**, s.73

¹⁰⁷ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim**, a.g.e., s.29

8. İlgili birim ve yöneticilere duyurulur.
9. Ünite çalışmaları ve personel ile ilgili belgeler istenir.
10. Kayıt ve raporlar sıra ile incelenir.
11. Hizmet içi eğitim ihtiyacını gösterir türdeki kayıtlar belirlenir.
12. Kayıt ve raporlarda gerekli görülen kısımlar aynen ve özetlenerek yazılır.
13. Anlaşılamayan veya yeterli görülmeyen kısımlar konusun bilgiler ilgililerden görüşme yolu ile sağlanır.
14. Kayıt ve raporlardan sağlanan bilgiler analiz edilir.
15. Hizmet içi eğitim ihtiyacını gösteren bilgiler gruplandırılır.
16. Hizmet içi eğitim eksikliğinden kaynaklanan sorunlar ve ihtiyaçlar belirlenir.
17. Konuya ilişkin ilgililerin görüşleri alınır.
18. Sağlanan bilgiler yorumlanır.
19. Hizmet içi eğitim ihtiyacını gösteren rapor yazılır.

4.5.2.Psiko-Teknik Yöntem

Psiko-tekniik yöntem, kişilerin bireysel özelliklerini, bedensel ve zihinsel yeteneklerini saptamaya, kişilerde bu yeteneklerin gelişme sürecini tutarlı bir şekilde tahmin etmeye yarayan bir sistemdir. Eğitim programlarının ve eğitim eksikliğinin saptanmasında, bu yöntemden yararlanarak, eğitim programlarının etkinliğini arttırmak olanaklıdır. Hizmet içi eğitim ihtiyacını ortaya koymak ve buna dayalı öğretim programlarını hazırlamak üzere bir veya birden fazla test tipi kullanılabilir.

Test soru tiplerinin belirlenmesi ve hazırlanabilmesi için görev tanımlarının yapılması, meslek standardının saptanması gerekir. Bu standartlardan sapmanın varlığı hizmet içi eğitim ihtiyacını doğurur.

İşlerin standart yetenek ve bilgi düzeyleri saptandıktan sonra, personelin işle ilgili bilmek zorunda oldukları bilgilerle, kullandıkları araç ve

gereçlerin gerektiği yetenek düzeyi belirlenir. Daha sonra hazırlanan psiko-tekni test tipleri eğitime alınması düşünülen personele uygulanıp, durumları belirlenerek hizmet içi eğitim gereksinimi ortaya konulur.¹⁰⁸

Psiko-tekni yöntem ile hizmet içi eğitimi ihtiyacının saptanması, en akılcı ve geçerli yollardan biridir. Çünkü bir teşkilatta kimlerin eğitileceği ve eğitime tabi tutulanlara nelerin verilmesi gerektiği konusunda açık bir kritere rastlanmaz. Bu nedenle, yapılan eğitim programlarına ihtiyacı olan personelin yanında, ihtiyacı olmayanda dahil edilmektedir. Fakat psiko-tekni yöntem ile kimlerin ne tür eğitime ihtiyacı olduğunu tespit etmek daha kolaydır. Bu yöntemle kimlerin hangi konularda eğitilmelerinin doğru olacağı, objektif bir şekilde tespit edilebilir. Böyle bir analiz yapılırsa hizmet içi eğitim çalışmaları daha verimli ve etkili olacaktır.¹⁰⁹

Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasında bu yöntem az kullanılmaktadır. En belirgin nedenleri test hazırlama güçlüğü, eğitime katılacak kişileri bir araya getirerek uygulamada karşılaşılan sorunlar ile sınavın bireyler üzerindeki psikolojik etkisidir.¹¹⁰

4.5.3.Gözlem

Personelin eğitim ihtiyacının saptanmasında kullanılan diğer bir yöntem de gözlemdir. Gözlem belli bir ortamda yada kurumda oluşan davranışları ayrıntılı olarak araştırmak istenildiğinde tercih edilir.¹¹¹

Gözlem bir kurumda çalışmakta olan bireyin eğitim ihtiyacını saptamak üzere işbaşındaki çalışmaların izlenmesidir. Gözlem yolu ile bireyin bilgi, beceri ve tutum kazanma derecesi ölçülebilir. Bu bakımdan yapılan işlemler

¹⁰⁸ ERDOĞAN, İlhan: **İşletme ve Kişi Değerlendirmede Psiko-Teknik**, I.Ü. Yayınları, İstanbul, 1983, s.11

¹⁰⁹ AYDIN, A.Hamdi: **a.g.e**, s.77

¹¹⁰ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim**, a.g.e., s.43

iş testine benzer. Gözlenecek bireyin yapacağı işle analiz edilerek işlemler belirlenir. Amaca göre planlanan gözlem haberli veya habersiz olarak yapılabilir. Haberli gözlemlerde davranışları gözlenecek bireye önceden haber verilir gerekirse yaptığı işi açıklaması istenir. Habersiz gözlemlerde, davranışları izlenecek bireye haber verilmeden yapılır. Gözlem sonuçları kaydedilerek bireyin hangi konularda eğitime ihtiyacı olduğu açıklanır.¹¹²

4.5.4.Anket ve Görüşme

Anket belli bir konuda saptanmış hipotezlere ya da sorulara bağlı olarak, bir evren ya da örnekleme araştıran kaynak kişilere sorular yöneltilmek suretiyle sistemli veri toplama tekniği olarak tanımlanabilir. Anketler, kaynak kişilerin doğrudan okuyup cevaplayacakları bir soru cetveli kullanarak gözlemlerde bulunma araçlarıdır.¹¹³

Anketler bir konuda kişilerin bildiklerinin ne derecede doğru olduğunu ölçmekten çok bir konu veya sorun hakkında bildiklerini, kanılarını, inançlarını, tepkilerini, gereksinimlerini, dileklerini ve yakınmalarını saptamak üzere hazırlanır ve uygulanır.¹¹⁴

Bilgi edinilecek konularla ilgili soruların yanıtları, belirli davranış ve kişilik özelliklerini yansıtır. Sorular açık ve kapalı uçlu sorular olabilir. Kapalı uçlu soruların yanıtları belirli ve sınırlıdır Açık uçlu soruların yanıtları sınırlı değildir. Ankette sorular yazılı olarak verilir ve yazılı yanıt istenir.¹¹⁵

Anket yöntemi farklı yerlerdeki kişilerden kısa zamanda bilgi toplanması, korku ve unutkanlık gibi unsurlardan uzak olarak ifade etme fırsatı

¹¹¹ BALCI, Ali: **Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler**, Ankara, 1997 s.210

¹¹² TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim**, a.g.e., s.39

¹¹³ BALCI, Ali: **a.g.e**, s.169

¹¹⁴ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim**, a.g.e., s.37

¹¹⁵ ERCAN, A. Rahmi: **Eğitimde Başarı İçin Öğrenci Tanıma Teknikleri**, Ankara, 1998, s.97

vermesi ve ekonomik olması bakımından kullanılan yaygın bir tekniktir. Bu nedenle anket aracılığı ile geniş bir insan kitlesine ulaşmak ve onların belli bir konuda görüşlerini almak az masraflı ve kolaydır.

Emniyet Teşkilatının amaçlarına uygun objektif ve bilimsel olarak hazırlanıp teşkilattaki amir ve memurlara ve ilgili tüm personele uygulanarak görüşlerinin alınması, hizmet içi eğitim ihtiyacının tespitinde anketlerin güvenilir ve geçerli sonuçlar vermesi mümkündür. Son yıllarda uzmanlar tarafından hazırlanan anketler Emniyet Teşkilatında yaygın bir şekilde kullanılmaktadır.

Bir kurumda hizmet içi eğitim ihtiyacı, eğitim planlamasında görev alanlarla ilgililerin karşılıklı konuşması ile de saptanabilir. Görüşme, belirli bir amaca yönelik iki kişinin yüz yüze gelerek yaptıkları mülakat ve konuşmalardır.¹¹⁶

İhtiyaçları saptama işinde görevli bulunan kişilerce, gerek memurlarla, gerekse nezaretçi, amir ve yöneticilerle görüşmek, mülakatlar yapmak suretiyle sağlanır. Bu tip temaslar çok çeşitli biçimlerde uygulanır. En kolay ve etkili yollardan bin olarak bilinen bu teknik, bir çay sohbetinde, yemek masasında veya işyerinde yapılabilir.¹¹⁷

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim programlarını hazırlamakla görevli kişi ve birimlerce veya görevlendireceği eğitim uzmanları, personel ile karşılıklı oturup konuşarak yani görüşme tekniği ile eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi imkanı mevcuttur. Fakat bu yöntem, ankete nazaran hem daha masraflı hem de daha uzun zaman alır. Emniyet Teşkilatının dağınık ve ülke geneline yayılmış olması anketin tersine bu yöntemi zorlaştırır.

¹¹⁶ TAYMAZ, Haydar: **Hizmet İçi Eğitim**, a.g.e., s.34

¹¹⁷ KALKANDELEN, A. Hayrettin: **a.g.e**, s.74

4.5.5. Teşkilat Yapısındaki Değişim ve Gelişmeler

Örgütler içinde buldukları toplumun bir yada daha fazla gereksinmesini karşılamak üzere kurulurlar ve kuruldukları çevrenin ürünleridirler. Dolayısıyla yakın ve uzak çevrede yer alan hızlı ve sürekli değişim, örgütlerinde kaçınılmaz bir sorunu olmuştur. Açık anlatımla örgütler, çevrelerinde makinelerin yöntemlerin ve ürünlerin sürekli ve hızlı değişimi ile karşı karşıyadır. Onlar varlıklarını devam ettirebilmek, gelişebilmek ve ürünleriyle diğer örgütlerle rekabet yeteneklerini artırabilmek için çevrelerinde değişiklikleri yakından izlemek ve kendi bünyelerinde de gerekli değişiklikleri zamanında gerçekleştirmek zorundadırlar.¹¹⁸

Emniyet Teşkilatı bu gelişme ve değişmelere uyum sağlayabildiği ölçüde gelişecektir. Emniyet Teşkilatında, personel ve çevre boyutunda meydana gelen değişmeler eğitim ihtiyacını sürekli araştırmıştır. Emniyet Teşkilatı gelişme ve değişmelere uyum sağlamaması, gelişmeleri takip etmemesi halinde başarısızlığa itilecektir.

Bilgi çağında bilgi toplumunun insanların güvenlik ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulan Emniyet Teşkilatı değişim ve gelişmeleri örgüt yapısına uyarlayarak sistemde değişiklik yapacak yeni sisteme uygun bilgi, beceri ve tutum geliştirebilmesi için personelin hizmet içinde eğitimine ihtiyaç duyacaktır.

2000' li yıllarda gelişmelere ve değişmelere uyum sağlayabilmek için Emniyet Teşkilatı klasik yöntem ve hizmet anlayışını terk ederek yeni gelişen yönetim ve hizmet anlayışını teşkilatın tümüne benimsetmek amacıyla sürekli hizmet içi eğitim programları hazırlayıp uygulamaktadır.

¹¹⁸ PEKER, Ömer: **Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1995, s.9

5.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimden Sorumlu Birimler Ve Teşkilatlanması

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinliklerinden sorumlu birimler hem Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında hem de taşra da İl Emniyet Müdürlüklerinde teşkilatlanmışlardır.

Merkez teşkilatında Eğitim Kurulu, Eğitim Daire Başkanlığı ile Daire Başkanlığına bağlı Polis Eğitim Merkezleri, hizmet içi eğitimden sorumludur.

Taşra teşkilatında 81 İl Emniyet Müdürlüklerinde, Eğitim Daire Başkanlığının eşgüdümünde eğitim faaliyetleri düzenleyen Eğitim Şube Müdürlükleri bulunmaktadır.

5.1.Eğitim Kurulu

Eğitim Kurulu; Genel Müdürlüğün eğitimle ilgili genel politikasını belirlemek amacıyla, Emniyet Genel Müdürünün başkanlığında; Genel Müdür Yardımcıları, Polis Akademisi Başkanı, Ankara İl Emniyet Müdürü, Polis Koleji Müdürü ile Eğitim, Personel, İdari ve Mali İşler Birim Amirleri ile Genel Müdürün uygun göreceği Merkez Teşkilatı Birim Amirlerinden oluşur.

Eğitim Kurulu, her yıl aralık ayının ilk haftasında olağan, gerektiğinde Eğitim Dairesi Başkanının teklifi, Emniyet Genel Müdürünün onayı ile olağanüstü toplanır.

Kurulun raportörü Eğitim Daire Başkanıdır. Kurulun toplantı gündeminin hazırlanması ve sekreteryaya hizmetleri Eğitim Dairesi Başkanlığınca yürütülür.

Eğitim Kurulunda alınan kararlar, Emniyet Genel Müdürünün onayından sonra kesinleşir. Kararların takibi Emniyet Genel Müdürünün gözetiminde Eğitim Dairesi Başkanlığınca yapılır.¹¹⁹

Eğitim Kurulunun Görevleri aşağıda maddeler halinde verilmiştir.¹²⁰

1. Emniyet Genel Müdürlüğünün eğitim faaliyetlerinin yürütülmesinde izlenecek genel prensip ve eğitim politikasını tespit etmek,
2. Eğitim Dairesi Başkanlığınca hazırlanan yıllık eğitim plan ve programlarını değerlendirmek,
3. Yıllık eğitim plan ve programlarının uygulanma sonuçlarını değerlendirmek, ortaya çıkan sorunları ve çözüm önerilerini görüşmek,
4. Hizmet içi eğitim çalışmaları ve uygulanmasına ilişkin önerileri değerlendirmek,
5. Eğitim plan ve programlarının etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşmesi amacıyla ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla eğitim işbirliği önerilerini değerlendirmek,
6. Toplantı gündemine alınan eğitime ilişkin diğer konuları görüşüp karara bağlamak, ile görevlidir.

5.2.Eğitim Daire Başkanlığı

Emniyet Genel Müdürlüğü eğitim politikaları doğrultusunda, bu yönetmeliğin uygulanması ve bu yönetmeliğin gerektirdiği çalışmaların koordine edilmesi işlemlerini yürütmekle sorumlu olan birimdir.

Görevleri;¹²¹

1. Emniyet Teşkilatı personelinin, kurum içi, kurum dışı ve yurtdışında yetiştirilmelerini temin etmek amacıyla gerekli koordineyi sağlamaktır.

¹¹⁹ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.8

¹²⁰ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.9

2. Eğitim programlarında; yapılacak olan hizmet içi eğitimin konuları, eğitilecek teşkilat personeli, eğitim görevlilerinin seçim esasları, eğitim yerleri, tarihleri, eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin neler olduğu, eğitimin teknik ve yöntemleri ile gerekli görülecek konuları belirlemektir.

3. Emniyet Genel Müdürlüğü, Merkez ve Taşra Teşkilatı personelinin eğitim ihtiyaçları çerçevesinde ve birimlerle koordineli olarak hizmet içi eğitim politikalarını belirleyerek bunları plan ve programlara dönüştürmek, gerektiğinde uygulanmasını takip etmektir.

4. Merkez Teşkilatında hizmet içi eğitim düzenleyen birimlerin eğitim programlarını değerlendirmek ve uygun görülenlerin uygulanması için ilgili birimlerle gerekli koordinasyonu sağlamak, ile eğitime ilişkin diğer görevlerini, Eğitim Dairesi Başkanlığı Kurulu, Görev ve Çalışma Yönetmeliği hükümlerine göre yerine getirmekle görevlidir.

5.3.İl Emniyet Eğitim Şube Müdürlükleri

Bütün 81 İl Emniyet Müdürlükleri bünyesinde eğitim hizmetlerinden sorumlu Eğitim Şube Müdürlükleri bulunmaktadır.

İl Emniyet Müdürlüğü Eğitim Şube Müdürlükleri, Eğitim Daire Başkanlığının illerdeki görevlerini üstlenen, Daire Başkanlığının izdüşümü olan, Eğitim Daire Başkanlığının yaptığı tüm görevleri il düzeyinde gerçekleştiren şubelerdir.

İl Emniyet Müdürlüğü personelinin uygulamalı eğitimlerini görevi aksatmayacak şekilde yapar, bunları rapor halinde getirerek Eğitim Daire Başkanlığına gönderir. Bunun yanında Emniyet Genel Müdürlüğünde açılacak hizmet içi eğitim etkinliklerine katılacak personeli saptayarak bu konularla ilgili olarak Eğitim Daire Başkanlığı ile koordinasyon içinde çalışır.

Görevleri:¹²²

1. Emniyet Genel Müdürlüğünün eğitim politikası ve bu yönetmelikte belirtilen amaç ve ilkeler doğrultusunda, İl Emniyet Müdürlüğü kadrosunda görevli personelin eğitim ihtiyaçlarının ve önceliklerinin tespit eder.
2. Eğitimlere uygun kurs, seminer, konferans, ve benzeri faaliyetleri içeren program taslaklarının hazırlanması ve Yıllık Eğitim Planına alınmak üzere Emniyet Genel Müdürlüğüne gönderilir.
3. Yıllık Eğitim Planında öngörülen eğitim programlarının uygular.
4. Personel Şube Müdürlüğü ile koordine kurarak Emniyet Genel Müdürlüğünce ayrılan il kontenjanına göre kursa iştirak ettirilecek personelin seçiminin yapılması,
5. Teşkilatın yıllık kadro tabanca atışlarının planlanması, düzenlenmesi, gerekli malzemelerin temin edilmesi ve atışların zamanında yapılmasını sağlar.
6. Gerçekleştirilen her türlü eğitim konusunda istatistiki bilgilerin toplanması ve bunlara ilişkin grafik ve çizelgelerin hazırlanması, şube faaliyetlerini yansıtan veriler çıkarılması, sonuçlarının diğer şubelere ve Eğitim Daire Başkanlığına gönderilmesini sağlar.
7. Eğitim Kurumlarından mezun olarak yeni atanan personelin intibakı için programlar hazırlanması veya merkezden gönderilen eğitim programlarının uygular.

5.4.Polis Eğitim Merkezi

Emniyet Teşkilatının farklı birimler için gerekli görülen personel ihtiyacını karşılamak amacıyla çeşitli branşlarda personele gerekli bilgi beceri ve davranış değişikliği kazandırmak üzere, mevcut Polis Okullarından Polis Meslek Yüksek Okullarına dönüştürülmeyenlerden Emniyet Genel Müdürlüğünce uygun görülenler, 657 sayılı DMK' nun 216. Maddesi ve 3201

¹²² İl Emniyet Müdürlükleri Eğitim Şube Müdürlüğü Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliği: (07.09.1997), md.6

sayılı Emniyet Teşkilatı kanununun 19. maddesine dayanılarak kurulmuş ve 18.03.2002 tarihli E.G.M. Polis Eğitim Merkezleri Kuruluş, Görev ve Çalışma Yönetmeliği ile faaliyet esasları belirlenmiştir.

Afyon, Bayburt, Bursa, Bornova, İstanbul Etiler ve İstanbul Kemalettin Eröge Polis Okulları, Polis Eğitim Merkezi Müdürlüklerine dönüştürülerek Eğitim Daire Başkanlığına, Eskişehir Polis Okulu ise Eskişehir Trafik Eğitim Merkezi Müdürlüğü olarak Trafik Eğitim ve Araştırma Daire Başkanlığına bağlanmıştır.

6.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim faaliyetlerini Merkez Birimlerince, İl Emniyet Müdürlüklerince ve diğer kurumlarda düzenlenen faaliyetler olarak yapılmaktadır.

6.1.Merkez Birimlerince Düzenlenen Faaliyetler

6.1.1.Mesleki İhtisas Kursları

Çağımızda hızlı değişme ve gelişmelere paralel olarak Emniyet Teşkilatının görevleri giderek artmakta Teknik ve Bilimsel gelişmeler paralelinde hizmet alanlarında yetişmiş ve uzman personele olan ihtiyaç giderek önem arz etmektedir.

Bu amaçla teşkilata ilk defa girerken kazandırılan mesleki ve temel bilgilerin yenilenmesi, hizmet alanında yeni yöntem ve teknikleri öğretilmesi zaman ve kaynak israfının önlenmesi ve uzman personel yetiştirilmesi amacıyla yıllık eğitim planları doğrultusunda hizmet içi mesleki ihtisas kursları düzenlenmektedir.¹²³

¹²³ Milletimizin Hizmetinde 150. Yıl, EGM Yayınları, Ankara, 1995, s.63

Mesleki ihtisas kurslarının planlanmasını ve denetlenmesi Eğitim Daire Başkanlığınca yürütülmekte, gereksinim olmadıkça planlarda yer almayan kurslar açılmamaktadır.

Mesleki ihtisas kursları, değişik görevlerde bulunan veya rütbe, ünvan, eğitim durumu açısından değişik düzeydeki personelin hizmet içi eğitimi aşağıdaki şekillerde yapılır:

1. Temel Eğitimler
2. İşbaşı Eğitimleri
3. Tamamlama Eğitimleri
4. Özel Alan Eğitimleri
5. Yükselme Eğitimleri
6. Geliştirme Eğitimleri

Ayrıca, merkez ve taşra birimlerince personele çalışma alanları ile ilgili daha fazla bilgi ve beceri kazandırmak, teknolojik gelişmeleri ve yeni yöntemleri tartışmak, karşılıklı bilgi ve deneyimlerden yararlanma olanağı sağlamak amacı ile illerde valilik onayı, merkezde Eğitim Dairesi Başkanlığı aracılığı ile Emniyet Genel Müdürlüğü'nün onayı alınmak suretiyle kurs, seminer, sempozyum, konferans, panel ve inceleme gezileri türünden her türlü hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenebilir.¹²⁴

6.1.1.1. Temel Eğitimler

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

¹²⁴ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.18

Temel eğitimlerin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde, 27 / 6 / 1983 tarihli ve 18090 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik hükümlerine uyulur.¹²⁵

6.1.1.2.İşbaşı Eğitimleri

İşbaşında eğitimin pek çok yararları bulunmaktadır. İş başında eğitim gerçek ortamda yapılır. Bu nedenle işbaşında eğitim programları iyi düzenlendiğinde etkililik düzeyi yüksek olmaktadır. Ayrıca işbaşında eğitim gerçek üretimin yapıldığı araç-gereçlerle ve aynı işlem ve süreçlerle yapıldığından, eğitim ve üretimin bütünleşmesi sağlanmaktadır.¹²⁶

Emniyet Teşkilatında işbaşı eğitimleri, denetlemelerde görülen aksaklıkları gidermek ve geliştirme eğitimi programında yer almayan fakat ihtiyaç duyulan konuları öğretmek üzere sıralı amirler tarafından iş ortamında verilir. Bu eğitimlerin gerçekleştirilmesinden birim amirleri sorumludur.¹²⁷

6.1.1.3.Tamamlama Eğitimleri

Tamamlama eğitimleri, başka bir göreve, il yada ülke dışına atanan personele yeni görevin gerektirdiği yeterlikleri kazandırmak amacıyla merkez ve taşra teşkilatı birimleri tarafından düzenlenir. İl yada ülke dışına atananlara gidilecek yerde yaşayan insanların kültürel özellikleri hakkında bilgi verilir.

1. Yurtiçi Tamamlama Eğitimleri

İl içinde görev yerinden başka bir göreve toplu geçişlerde yada il dışına atanan personele yeni görevin gerektirdiği yeterlikleri kazandırmak amacıyla atandığı kadronun Eğitim Şube Müdürlüğü tarafından düzenlenir.

¹²⁵ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.19

¹²⁶ DAVID J Sica : Employee Training And Development in The Public Sector, Chichago, 1990, s.179

2. Yurtdışı Tamamlama Eğitimleri

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

Bu eğitimlerin süresi ve programı eğitimi düzenleyen birim amirliklerince belirlenir.¹²⁸

6.1.1.4.Özel Alan Eğitimleri

Özel bir hizmet alanına yönelik olarak düzenlenen bu eğitimler ilgili birim amirliği tarafından merkezde veya ilgili birimin organizesinde taşrada ya da ilgili birim tarafından denklik verilmek koşuluyla, kurum dışı birimler tarafından düzenlenir.

1. Özel Alan Temel Eğitimi

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

2. Özel Alan Geliştirme Eğitimi

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

3. Özel Alan Uzmanlık Eğitimi

Bu eğitime katılacak personelde Özel Alan Temel Eğitimi görmüş olması şartı aranır.¹²⁹

¹²⁷ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.20

¹²⁸ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.21

¹²⁹ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.22

6.1.1.5.Yükselme Eğitimleri

Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde çalışan Emniyet Hizmetleri Sınıfı ve diğer Hizmet Sınıfları personelinden terfi edenlere yönelik olarak merkezde ya da eğitim merkezlerinde yeni görev veya rütbelerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetenekleri kazandırmak amacıyla toplu veya gruplar halinde eğitimler düzenlenebilir.

Meslek İçi Yöneticilik Eğitimi kursuna katılan her rütbedeki personelden eğitim sonunda ilk %10'a girenlere diğer ülkelerin uygulamalarını yerinde görmek, fikir alışverişinde bulunmak ve yeni bir bakış açısı kazandırmak amacıyla toplu veya gruplar halinde yurtdışı eğitim gezisi düzenlenebilir.¹³⁰

6.1.1.6.Geliştirme Eğitimleri

Geliştirme eğitimleri, planlama, uygulama, amaç ve kapsam alanı göz önünde bulundurularak yapılır.

Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Birim Amirliklerince, personele hizmette kullanılacak yeni yöntem ve teknikleri öğretmek, kurumsal veya bireysel bilgi ve becerileri kazandırmak amacıyla düzenlenen eğitimlerdir.

Bu amaçlı kurum dışından alınan ve belgelendirilmiş eğitimler ile emekliliğe hazırlama eğitimleri de bu kapsamda değerlendirilir.¹³¹

Merkez birimlerince düzenlenen mesleki ihtisas kurslarının yıllara göre dağılım çizelgesi aşağıda verilmiştir.

¹³⁰ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.23

¹³¹ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.24

ÇİZELGE-1

Mesleki İhtisas Kurslarına Katılan Personel Sayısı (1996-2002)

DAİRE BAŞKANLIĞI	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Bilgi İşlem Daire Bşk.	1293	1445	738	1220	1098	1304	1718
Kaç.Org.Suç.Müc.Dai.Bşk.	107	606	31	972	1365	306	941
Eğitim Daire Başkanlığı	628	1003	3051	1177	5251	1167	2996
Asayiş Daire Başkanlığı	506	1888	2716	4925	2415	2169	8967
Koruma Daire Başkanlığı	855	1349	938	1275	1581	817	1024
İkmal ve Bakım Daire Bşk.	24	22	14	203	26	20	25
İnterpol Daire Başkanlığı	-	-	-	21	14	11	42
Arş. Ve Dök. Daire Bşk.	189	-	194	-	461	-	64
Yab. Hudut İlt. Daire Bşk.	391	130	62	-	480	715	657
Personel Daire Başkanlığı	99	233	302	52	237	241	1275
Güvenlik Daire Başkanlığı	233	154	156	140	152	12	72
TEMÜH Daire Başkanlığı	168	485	-	232	305	5293	3215
Özel Harekat Daire Bşk.	580	434	1161	267	519	1017	462
Haberleşme Daire Bşk.	140	164	513	204	295	151	150
İdr. ve Mali İşler Dai. Bşk.	110	-	-	-	-	272	-
APK Daire Başkanlığı	-	99	75	-	-	116	73
Sos. Hizmetler Dai. Bşk.	-	-	25	26	73	234	39
Sağlık Daire Başkanlığı	8	-	37	-	54	211	-
Dışilişkiler Daire Bşk.	41	122	391	118	332	498	18
Trf. Eğt.ve Arş. Daire Bşk.	1095	1162	929	1367	3405	-	4674
Krm. Polis Lab. Daire Bşk.	25	31	35	-	97	3	135
T O P L A M	6492	9342	11368	12199	18160	14557	26547

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

6.1.2.Orta Kademe Amir Yetiştirme Kursu

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim türlerinden biridir. Orta kademe amir yetiştirme kursunda, Emniyet Genel Müdürlüğü hizmet içi eğitim yönetmeliğinde belirtilen nitelikleri taşıyan polis memurları, belirli bir süre eğitilerek orta kademe amir sınıfının başlangıç rütbesi olan "Komiser Yardımcısı" olarak göreve başlarlar.

Bu eğitime, hem teşkilatın amir sınıfının yetiştirdiği başlıca kaynak olan Polis Akademisi'nden mezun olanların sayı itibarıyla az olmasından hem de memur düzeyinde ki personeli motive etmek, kendilerini geliştirmek ve yükselmelerine olanak sağlamak amacıyla ihtiyaç duyulmuştur.

Orta kademe amir yetiştirme kursları, yani Komiser Yardımcılığı Kursu Polis Eğitim Merkezleri yanı sıra, Polis Okulu ve Polis Akademisinde de düzenlenmektedir. Son yıllarda lise mezunu olup, Komiser Yardımcılığı sınavını kazananlar Etiler Polis Eğitim Merkezinde bu kursu almışlardır.

Sınavı kazanıp bu kursu başarı ile bitiren polis memurları, başkomiser rütbesine kadar yükselmektedir.

Bu kursa meslek içinde herhangi bir yüksekokul veya fakülteyi bitiren polis memurları da alınmaktadırlar. Lise mezunu olanlardan farklı olarak Komiser Yardımcılığı sınavını kazanarak bu kursu başarı ile bitiren yüksekokul veya fakülte mezunları, en üst rütbe olan Emniyet Müdürlüğü rütbesine kadar yükselbilmektedirler.¹³²

¹³² AYDIN, A.Hamdi: a.g.e., s.85

ÇİZELGE-2**Orta Kademe Amir Kursu Alanlar (1996-2001)**

YILLAR	KOMİSER YARDIMCILIĞI KURSUNU ALANLAR
1996	534
1997	-
1998	1498
1999	1496
2000	-
2001	698
TOPLAM	3528

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

6.1.3. Atış Eğitimi

Emniyet Teşkilatında görevli Emniyet Hizmetleri Sınıfı personelinin silah bilgisini yenilemek, atış eğitimlerini ve atış tekniklerinin sağlam temellere dayandırmak, atış kabiliyetini arttırmak amacıyla Emniyet Teşkilatı Atış Yönergesi Hükümleri çerçevesinde atış eğitimi yapılır. Her yıl ilkbahar ve sonbahar olmak üzere iki dönemde; Emniyet Genel Müdürlüğünde Eğitim Daire Başkanlığı nezaretinde, illerde Eğitim Şube Müdürlüğü nezaretinde yapılır.

Emniyet Teşkilatı mensuplarının, emniyet ve asayiş korumada arzu edilen hizmeti vermesi ayrıca kendi emniyetlerini sağlamaları büyük ölçüde silah bilgisi ve atış kabiliyetinin istenilen düzeyde olmasına bağlıdır. Bu konulardaki bilgi ve tecrübe eksikliğinden kaynaklanan hataları telafi etmek mümkün olmayabilir.¹³³

Kullanılan tüm silahların personel tarafından tanınması, silah bilgisi ve atış eğitimi ile sağlanmaktadır. Silah bilgisi ve atış eğitiminin verimli ve etkili olabilmesi amacıyla yeni gelişmiş ve teknik cihazlarla donatılmış poligonların sayısı artırılmıştır. Atış eğitimlerini sağlıklı bir şekilde yürütmek amacıyla atışlarla ilgili usul ve yöntemleri içeren Emniyet Teşkilatı Atış Yönergesi hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Emniyet Teşkilatında görevli Emniyet Hizmetleri Sınıfı personeli her yıl ilkbaharda 25, sonbaharda 25 olmak üzere 50 adet fişek ile atış eğitimcileri nezaretinde atış yapmaktadır

Bunun yanında personelin silah bilgisi ve atış kabiliyetini arttırmak, daha güvenli ve isabetli vuruşlar yapabilmesini sağlamak maksadıyla personeli yetiştirmek, ilkbahar ve sonbahar dönemi atışlarını güvenli bir şekilde yürütmek için Atış Eğitimcisi Yetiştirme Kursları ve Atış Uzmanlık Kursları düzenlenmektedir.

ÇİZELGE-3

Silah Bilgisi Ve Atış Kursu Alanlar (1996 – 2002)

Yıllar	Kursa Katılanlar
1996	94
1997	159
1998	532
1999	911
2000	107
2001	30
2002	---
TOPLAM	1803

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

6.2.İl Emniyet Müdürlüklerince Düzenlenen Eğitimler

6.2.1.Planlı Uygulamalı Eğitimler

Hizmetin işleyişinden kaynaklanan bir takım sorunlar ile denetlemelerde görülün aksaklıkların giderilmesi, Emniyet Teşkilatı mensuplarının güncel, hukuki ve mesleki alanlardaki yenilikler ile devlet millet kaynaşmasından devleti temsil eden polisin kültürel bilgilerinin artırılması amacıyla merkezde yada illerde, hiyerarşik olarak, sıralı amirler vasıtasıyla uygulamalı eğitimler düzenlenmektedir.

Emniyet hizmetleri sınıfı personeli uygulamalı eğitim programında;¹³⁴

1. Anayasa
2. Polisi ilgilendiren mevzuat
3. Disiplin
4. İnsan hakları
5. Atatürk ilke ve inkılapları
6. Olay yeri incelenmesi
7. Halkla ilişkiler
8. Terörle mücadele
9. Stres yönetimi ve problem çözme dersleri verilmektedir.

Ayrıca Halkla İlişkiler, İnsan Hakları, Eğitim -Yönetim gibi çok sayıda seminer ve konferanslar düzenlenmekte ve eğitimler de süreklilik kazanmıştır.

Uygulamalı eğitime tabii tutulan personel sayısı giderek artmıştır. Yıllara göre eğitime katılan personel aşağıda gösterilmiştir.

¹³⁴ POLİS 2000, APK Dairesi Başkanlığı Yayınları, EGM Basımevi, Ankara, 2000, s.27

ÇİZELGE-4

Uygulamalı Eğitime Tabii Tutulan Personel (1996-2000)

YILLAR	PERSONEL SAYISI	HİZMET İÇİ EĞİTİME KATILANLARIN SAYISI
1996	131647	57086
1997	138233	57608
1998	144746	32043
1999	158231	89557
2000	156895	127369
2001	172925	144099
2002	170445	77593
TOPLAM	1073022	585305

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

6.3.Diğer Kurumlarda Düzenlenen Eğitim Faaliyetleri

İlgili kamu ya da özel kurum veya kuruluşlar ile Emniyet Genel Müdürlüğüne müşterek belirlenecek esaslara veya protokollere göre düzenlenecek uzun ve kısa süreli eğitim programlarına katılacak Emniyet Teşkilatı personelinde;

1. Eğitimin yapılacağı kurumun belirlediği şartlara uygun olmak,
2. Kurumun hedefleri ve eğitim politikası doğrultusunda belirlenecek seçme kriter ve koşullarına uygun olmak,
3. Eğitime katılma isteği, görevli olduğu birim amiri ve Emniyet Genel Müdürlüğüne uygun görülme şartları aranır.¹³⁵

¹³⁵ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.42

6.3.1.Yurt Dışında Eğitim

Emniyet Teşkilatı personelinin günün değişen koşullarında daha etkin ve verimli bir şekilde görev yapmasını sağlamak, belirli bir özelliği gerektiren hizmet dallarında diğer ülkelerdeki yenilik ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda bilgi ve becerilerini arttırmak amacıyla eğitim için her yıl tespit edilen sayıda personel yurt dışına gönderilmektedir.¹³⁶

Yurtdışında yaptırılacak eğitimlere ilişkin talepler daire başkanlıklarınca her yıl şubat ayı sonuna kadar Eğitim Dairesi Başkanlığına bildirilir. Yurtdışı eğitim talepleri Eğitim Dairesi Başkanlığına değerlendirilerek her yıl haziran ayı sonuna kadar başbakanlığa bildirilir.

Yurtdışında yaptırılacak eğitimlere katılacak personelin seçimi, eğitimlerin planlanması, denetlenmesi 1/2/1974 tarihli ve 14786 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanan Yetiştirilmek Amacıyla Yurtdışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik hükümleri doğrultusunda, Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından hazırlanıp Bakanlık Makamının olurlarına sunulacak yönerge ile belirlenir.¹³⁷

Emniyet Genel Müdürlüğü, Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğine göre personel yurt dışında eğitime iki şekilde gönderilmektedir.

1. Bütün harcamaları Emniyet Genel Müdürlüğü bütçesinden karşılanarak yapılacak eğitimler.
2. Yabancı ülkelerin bursları ile yaptırılacak eğitimler.

Son yıllarda yurt dışında eğitim gören söz konusu personel; Poliste Yönetim, Eğitim, İnsan Hakları, Uluslararası Terörle Mücadele, Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele, Hukuk, Toplumsal Olaylar, Bilgisayar

¹³⁶ Milletimizin Hizmetinde 150. Yıl, EGM Yayınları, Ankara, 1995, s.63

¹³⁷ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.44

Sistemleri, Suç Analizi, Olay Yeri İnceleme ve Parmak İzi alanlarında yurt dışındaki üniversitelerin polis bilimleri bölümlerinde veya Polis Yüksek Öğrenim Kurumlarında mastır veya doktora çalışmalarında bulunmaktadır.¹³⁸

Yurt dışında 1990-1996 yılları arasında eğitim gören personelden 63 kişi 1990 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde, 6 kişi Yugoslavya' da, 1993 yılında ise 18 kişi İngiltere' de, 8 kişi Fransa ve 2 kişide Almanya' da eğitim görmüştür.

1999-2000 yılı içerisinde 5 personel Fransa' ya, 42 personel ABD' ye, 4 personel ise Almanya' ya yüksek lisans ve doktora eğitimi amacıyla gönderilmiştir. Eğitime gönderilen bu personelden 6' sı Terörle Mücadele 6' sı Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadelede, 5' i Eğitim, 6' sı Yönetim, 2' si Hukuk, 5' i İnsan Hakları, 5' i Toplumsal Olaylar, 2' si Bilgisayar Sistemleri, 6' sı Suç Analizi, 2' si İstihbarat, 2' si Halkla İlişkiler, ve 4' ü Olay Yeri İnceleme alanlarında Yüksek Lisans Eğitimi görmektedirler.

Polis Eğitiminde yurt dışı eğitimine ağırlık verilmiş olup, 1999- 2000 yılında 51 personel yurt dışına yüksek lisans eğitimine gönderilmiştir. Eğitimlerini tamamladıklarında Polis Akademisi ve yeni açılan Polis Meslek Yüksek Okullarının eğitici kadrolarını oluşturacak olan personel ile bilimsel düşünen, modern uygulama yapan ve uygulama nedenlerini açıklayabilen, milli değerlerine bağlı, evrensel değerlere açık, toplumsal kalkınmaya etkin katkıda bulunabilen polislerin yetiştirilmesi amaçlanmaktadır. 2000-2002 yılları arasında ABD' ye 9 Fransa' ya 1, Rusya' ya 1 kişi doktora eğitimi, ABD' ye 15, Almanya' ya 1, Fransa' ya 2, İngiltere' ye 1 kişi yüksek lisans eğitimi için yurtdışına gönderilmiştir.¹³⁹

¹³⁸ EGM 1999 Genelgeleri, APK Yayınları, Ankara, 2000, s.100

¹³⁹ EGM Eğitim Dairesi Başkanlığı: Hizmet İçi Eğitim Sonuçları, Ankara, 2003, s.20-22

6.3.2.Yabancı Dil Eğitimi

Yabancı kültür dernekleri ile yapılan işbirliği neticesinde düzenlenen yabancı dil kurslarına tanınan kontenjanlar oranında 1998-2002 yılları arasında toplam 262 personel katılmıştır. Bu verilerin sayısal değerleri aşağıda görülmektedir.

ÇİZELGE 5

Kültür Derneklerinde Yabancı Dil Eğitimi Alan Personel (1998-2002)

Y.DİL	1998	1999	2000	2001	2002	TOPLAM
İNGİLİZ KÜLTÜR	8	8	13	10	8	47
ALMAN KÜLTÜR	5	5	5	5	5	25
FRANSIZ KÜLTÜR	31	28	22	22	22	125
ARAP KÜLTÜR	25	25	0	-	-	50
İTALYAN KÜLTÜR	4	4	3	2	2	15
TOPLAM	73	70	43	39	37	262

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

Emniyet Teşkilatında , yabancı ülkelerdeki mesleki gelişmeleri ve teknik düzeydeki ilerlemeleri yakından izlemek, turizm alanında polise düşen görevleri iyi bir şekilde yerine getirmek ve teknik yardım programları çerçevesinde gerçekleşen burslardan yararlanmak amacıyla yabancı dil eğitimi yapılmaktadır.

Emniyet Teşkilatının yabancı dil bilgisini artırmak amacıyla gerek yabancı Kültür Demeklerinin gerekse Devlet Lisan Okulu vasıtası ile eğitim faaliyetleri sürdürülmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğüne kontenjan tanıyan kültür demekleri, Türk Amerikan Kültür Derneği .Türk İngiliz Kültür Derneği, Türk Fransız Kültür Derneği, Türk Alman Kültür Derneği. Türk Arap Kültür

Derneği, Türk İtalyan Kültür Derneği' dir. Bu kurslara Emniyet Genel Müdürlüğünde çalışan personel kontenjan nispetinde katılmaktadır.¹⁴⁰

Bunun yanında girdikleri sınavda başarılı olanlar 9 ay ücretli izinli olarak Devlet Lisan Okuluna gönderilmektedir.

Devlet Personel Başkanlığınca Emniyet Genel Müdürlüğüne tanınan kontenjan ile Devlet Memurları Yabancı Diller Eğitim Merkezi Müdürlüğünde düzenlenen yabancı dil kurslarına 1998-2002 yılları arasında eğitim görmek üzere gönderilen personel sayısını belirtir sayısal veriler aşağıda verilmiştir.

ÇİZELGE-6

Devlet Lisan Okulunda Yabancı Dil Eğitimi Gören Personeli (1998–2002)

Y.DİL	1998	1999	2000	2001	2002	TOPLAM
İNGİLİZCE	19	27	31	23	9	109
ALMANCA	3	5	5	7	5	27
FRANSIZCA	4	4	2	11	4	25
ARAPÇA	2	2	3	5	3	15
KAZAKÇA	0	3	5	5	4	17
TOPLAM	28	41	46	51	25	191

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

6.3.3.Eğiticilik Formasyonu Kazandırma Eğitimi

Emniyet Teşkilatında, eğitim kurumlarının eğitici personel gereksinimini karşılamak amacıyla değişik üniversitelerin eğitim fakülteleriyle ortaklaşa "Yoğun Öğretmenlik Formasyonu" adı altında kurslar düzenlenmektedir. Böylece personelin bu kurslara katılmasıyla eğiticilik formasyonu kazanmaları

¹⁴⁰ Milletimizin Hizmetinde 150. Yıl, EGM Yayınları, Ankara, 1995, s.65

sağlanmaktadır. 1998-2002 yılları arasında eğitimcilerin eğitimi kursunu alanların sayısal verileri aşağıda belirtilmiştir.

ÇİZELGE-7

Eğiticilerin Eğitimi Kursunu Alanlar (1998 – 2002)

YILLAR	EĞİTİCİLERİN EĞİTİMİ KURSU ALANLAR
1998	171
1999	151
2000	82
2001	404
2002	1405
TOPLAM	2213

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

Eğiticilere, eğitimcilik formasyonu kazandırmak amacıyla, Polis Akademisi, Polis Koleji, Polis Okulları ve Daire Başkanlıklarında görevli amir personele 1997 yılı eğitim planı çerçevesinde Eğitimcilerin Eğitimi Temel ve Eğitimcilerin Eğitimi Tekamül olarak iki dönem halinde kurslar düzenlenmiştir. Bu kursa toplam 363 personel kursiyer olarak katılmıştır.¹⁴¹

2001 yılında Eğitim Daire Başkanlığı ve Polis Okullarında çalışan amir personele, İstanbul' da Marmara Üniversitesi, Ankara' da Gazi ve Ankara Üniversitesi, İzmir' de 9 Eylül Üniversitesi, Trabzon' da Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim fakülteleri ile işbirliği yapılarak bölgesel Eğitimcilerin Eğitimi kursları verilmiştir. Hedef bütün polis okullarında çalışan amir personele bu eğitimin verilmesidir.

¹⁴¹ GÖKÇEGÖZ, Fazlı: a.g.e, s.78

6.3.4. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü

Emniyet Genel Müdürlüğüne Lisansüstü Eğitim programına gönderilen personel yurt içinde genellikle Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsünde "Organizasyon ve Metot" ve "Kamu yönetimi Uzmanlık Programı" eğitimine katılmaktadır. TODAİE' ne, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün gönderdiği personel parasız, ücretli izinli öğrenim görmektedir.

1999 yılında TODAİE ile Eğitim Daire Başkanlığının yaptığı anlaşma çerçevesinde her yıl 30 personel paralı olarak "Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı" na alınmaktadır. Paralı olarak öğrenim görenler belli zamanlarda izinli sayılmaktadır.

Emniyet Teşkilatı personelinin kendi imkanları ile üniversitelerde yüksek lisans ve doktora yapması tamamen özel durumuna bağlıdır. Durumu uygun olan her personel, hizmet ve görevi aksatmayacak şekilde lisansüstü eğitim programlarına katılır. Son yıllarda Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından personeli lisansüstü eğitime teşvik eden gelişmeler gözlenmiştir.

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü ile yapılan işbirliği neticesinde TODAİE tarafından düzenlenen Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Uzmanlık Programında 1998-2002 yılları arasında, toplam 149 personel eğitim görmüştür. Bu verilerin sayısal değerleri aşağıda görülmektedir.

ÇİZELGE-8**Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Uzmanlık Kursu Görenler (1998-2002)**

YILLAR	PERSONEL SAYISI
1998	10
1999	34
2000	36
2001	36
2002	33
TOPLAM	149

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

6.3.5.Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi

Her yıl Emniyet Genel Müdürlüğünde görevli amir personelden bir kısmı, Ankara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezinde (ATAUM) Temel ve Uzmanlık Eğitimi görmektedir. Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi ile yapılan işbirliği neticesinde düzenlenen AT Temel ve Uzmanlık Eğitimi Programlarında 1998-2002 yılları arasında, toplam 101 personel eğitim görmüştür. Bu verilerin sayısal değerleri aşağıda görülmektedir.

ÇİZELGE-9**Ataum Kursu Görenler (1998-2002)**

YILLAR	ATAUM KURSU GÖRENLER
1998	40
1999	12
2000	20
2001	10
2002	19
TOPLAM	101

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

6.3.6.Milli Güvenlik Akademisi Eğitimleri

Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan üst düzey planlayıcı ve yöneticileri milli güvenliğimizi yakından ilgilendiren iç ve dış tehditler konusunda aydınlatmak, bu konularda sorumluluk ve görev alabilecek personele yürütülen veya yürütülebilecek faaliyetler hakkında temel bilgiler vermek amacı ile Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği tarafından düzenlenen kurslardır. 2000-2002 yılları arasında Kamu Diplomasisi kursuna ve Sivil Müdavim Adayları kursuna katılan personel sayısı aşağıda verilmiştir.

ÇİZELGE-10

Kamu Diplomasisi Kursu (2000-2002)

YILLAR	PERSONEL SAYISI
2000	18
2001	2
2002	2
TOPLAM	22

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

ÇİZELGE-11

Sivil Müdavim Adayları Kursu (2000-2002)

YILLAR	PERSONEL SAYISI
2000	2
2001	1
2002	2
TOPLAM	5

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

6.4.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimde Görevli Personel

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde, eğitim görevlisi olarak öncelikle Genel Müdürlük Merkez ve Taşra Teşkilatında görevli personelden yararlanılır. İlgili eğitim konusunda teşkilat içerisinde görevlendirilecek personel bulunmaması veya konunun teşkilat dışından yetkili kişiler tarafından işlenmesinde fayda görülmesi halinde, merkezde ilgili birimin teklifi, Eğitim Dairesi Başkanlığının değerlendirmesinden sonra, Bakanlık Makamının onayı ile, taşra teşkilatında da valilik onayı ile kurum dışından eğitim görevlisi görevlendirilebilir.¹⁴²

Polis eğitimcileri, eğitim programlarının uygulamasında birinci derecede sorumluluk sahibidir. Polis eğitimcisinin bilgi birikimi tutum ve davranışları öğrenciyi doğrudan etkilemektedir. Emniyet Teşkilatında hem temel eğitimde hem de hizmet içi eğitim etkinliklerinde teşkilat içinden ve teşkilat dışından diğer kurumlar ve üniversitelerden eğitici personelden yararlanmaktadır. Emniyet Teşkilatı personelinden eğitimde görev alanlara "Eğiticilerin Eğitimi" kursu verilerek eğitim ve öğretim teknik ve taktikleri öğretilmektedir. Son yıllarda kurum dışından uzmanlar ve Üniversitelerden Akademik karayerlere sahip personelden yararlanma oranı artmıştır. 2001 ve 2002 yıllarında merkez birimlerce düzenlenen hizmet içi eğitimlere katılan öğretim görevlileri bilgileri aşağıda sunulmuştur.

¹⁴² EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.12

ÇİZELGE-12**Hizmet İçi Eğitimlere Katılan Öğretim Görevlileri (2001-2002)**

RÜTBE UNVAN	KİŞİ SAYISI	
	2001	2002
Prof. Dr.	115	34
Doç. Dr.	88	31
Yrd. Doç. Dr.	176	58
Dr.	89	27
Araştırma Görevlisi	86	11
Okutman	2	24
Emniyet Müdürü	230	89
Emniyet Amiri	204	75
Başkomiser	290	113
Komiser	605	182
Komiser Yardımcısı	279	131
Polis Memuru	323	153

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı Kayıtları

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde başarı ve verimi etkileyen önemli faktör eğiticilerin yeterliliğidir. Eğitim sürecinde yetiştirici personel, bütün diğer faktörlere anlam kazandıran ve eğitim ürününün oluşmasında büyük etkisi olan bir unsurdur. Kurum içinde veya dışından görevlendirilecek elemanlarda aşağıdaki nitelikler aranır.

1. Emniyet Teşkilatında görevli ise, ders vereceği konu hakkında gerekli bilgi ve deneyime veya eğiticilik ya da uzmanlık belgesine sahip olması gerekir.

2. Sahasında uzman olduğunu belgelemek kaydıyla, Emniyet Teşkilatı dışından görevlendirileceklerin öğretme yeteneğine sahip, konusunda uzman veya akademik kariyere sahip olması gerekir.¹⁴³

3. Örgütlerde, personel eğitiminden öncelikle örgütler sorumludur. Eğitim doğrudan yönetimin insan kaynağının iyi kullanımı ve geliştirilmesi ile ilgilidir. Bu nedenle örgütün genel yönetimi programının bir parçasıdır.¹⁴⁴



¹⁴³ EGM Hizmet İçi Yönetmeliği Madde.12

¹⁴⁴ ONARAN, Oğuz: **Merkezi idarede Hizmet İçi Eğitim**, Kamu Personelinin Eğitimi Konferansı (30 Mayıs-2 Haziran 1966) Ankara, 1966, s.248

BÖLÜM III

EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİME İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

Bu başlık altında, emniyet teşkilatında hizmet içi eğitime ilişkin araştırmanın, amacı, kapsamı, yöntemi, Emniyet Teşkilatında hizmet içi etkinliklerine ilişkin bulgular ve sonuçların değerlendirilmesi konuları ele alınmıştır.

1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı Emniyet teşkilatında uygulanmakta olan hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşler ve önerilerdir. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaç soruları şunlardır.

1. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitimin temel amacı ve programlarında ki konuların içeriği konusundaki görüşler nelerdir?
2. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim ihtiyacı bilimsel yöntemlerle mi saptanmaktadır?
3. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim programları hangi öğretim yöntemi ile işlenmektedir?
4. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması sırasında katılanların görüşlerinin alınıp alınmadığı konusundaki görüşler nelerdir?
5. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim programlarına katılma şekli konusundaki görüşler nelerdir?
6. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitime katılan personelin işlenen konuların çalıştığı birimdeki görevlerle ilgili olduğuna dair görüşleri nelerdir?

7. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim programlarına kimlerin öğretim elemanı olarak katılmasının uygun olacağı düşünülmektedir?
8. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitime katılan personelin programlarının süresi sınıf mevcutları konusundaki görüşleri nelerdir?
9. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitime katılan personelin hizmet içi eğitimi yapılan tesislerin özellikleri konusundaki görüşleri nelerdir?
10. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitime katılan personelin programlarının değerlendirilmesi ve programlara devam mecburiyeti hakkındaki görüşleri nelerdir?
11. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim etkinlikleri yararlı olmaktadır mıdır?
12. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitimle ilgili mevzuat, politika ve eğitim harcamaları yeterli midir?

2.Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın kapsamını, Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan amir ve memur personeli oluşturmakla birlikte tümüne ulaşmanın imkansızlığı nedeniyle çizelge-13' de görüldüğü gibi Ankara İli Emniyet Müdürlüğünde görevli 12.777 kişi oluşturmaktadır.

ÇİZELGE-13

Ankara Emniyet Müdürlüğünde Görevli Personel Ve Hizmet İçi Eğitime Katılanların Durumu

Birim	Personel Sayısı	Hizmet İçi Eğitime Katılanlar
Ankara Emniyet Müdürlüğü	12.777	5835

Ankara Emniyet Müdürlüğü Eğitim Şube Müdürlüğü Kayıtları

Kapsam genişliği 5000 kişi olduğunda .05 düzeyinde tolerans gösterilebilir hata için alınması gereken Örneklem büyüklüğü 357, 50.000 kişi için 381 ve 100.000 kişi için ise 383' tür.¹⁴⁵

ÇİZELGE-14

Anket Uygulanan Birimler Ve Anket Sonuçları

Sıra	Birim Adı	Giden Anket Sayısı	Dönen Anket Sayısı
1	İstihbarat Şube Müdürlüğü	35	29
2	TEMÜH Şube Müdürlüğü	35	28
3	Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü	30	29
4	Haberleşme Şube Müdürlüğü	20	17
5	Yabancılar Ve Hudut İltica Şube Müd.	20	19
6	Güvenlik Şube Müdürlüğü	40	36
7	Trafik Tescil ve Denetleme Şube Müd.	35	32
8	Personel Şube Müdürlüğü	20	18
9	Eğitim Şube Müdürlüğü	20	19
10	Hukuk İşleri ve Soruşturma Şube Müd.	15	13
11	Asayiş Şube Müdürlüğü	35	45
12	Ruhsat ve Tebligat İşlemleri Şube Müd.	20	17
13	Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü	45	37
14	Özel Harekat Şube Müdürlüğü	10	9
15	Sivil Savunma Şube Müdürlüğü	10	8
16	Koruma Şube Müdürlüğü	25	18
17	Organize ve Kaçakçılık Şube Müdürlüğü	20	17
18	Bütçe Şube Müdürlüğünde	15	9
TOPLAM		450	400

¹⁴⁵ BAŞ, Türker: *Anket*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s.46

Buna göre sayının gerçekleşmesi için çizelge-14' de görüldüğü gibi 450 kişiye anket verilmiş, bunlardan 400 kişi anketi yanıtlamış ve bu araştırmanın örneklemini 400 kişi olarak yeterli görülmüştür. Evrenin tamamına ulaşmanın güçlüğü nedeniyle Ankara İl Emniyet Müdürlüğüne bağlı İstihbarat Şube Müdürlüğü, Terörle Mücadele ve Harekat Şube Müdürlüğü, Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü, Haberleşme Şube Müdürlüğü, Yabancılar ve Hudut İltica Şube Müdürlüğü, Güvenlik Şube Müdürlüğü, Trafik Tescil ve Denetleme Şube Müdürlüğü, Personel Şube Müdürlüğü, Eğitim Şube Müdürlüğü, Hukuk İşleri ve Soruşturma Şube Müdürlüğü, Asayiş Şube Müdürlüğü, Pasaport Şube Müdürlüğü, Ruhsat ve Tebligat İşlemleri Şube Müdürlüğü, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü, Özel Harekat Şube Müdürlüğü, Sivil Savunma Şube Müdürlüğü, Koruma Şube Müdürlüğü, Organize ve Kaçakçılık Şube Müdürlüğü ve Bütçe Şube Müdürlüğünde çalışıp hizmet içi eğitim kurslarına katılan amir ve memurlar örneklem olarak seçilmiştir.

ÇİZELGE-15

Araştırmaya Katılanların Cinsiyet, Yaş Ve Kıdemlerine Göre Dağılımları

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	76	19
	Erkek	324	81
Yaş	20-29 yaş	152	38,0
	30-39 yaş	171	42,8
	40-49 yaş	57	14,3
	50 yaş ve üstü	20	5,0
Kıdem	1 yıldan az	22	5,5
	1-9 yıl	212	53,0
	10-19 yıl	111	27,8
	20-29 yıl	47	11,8
	30 yıl ve üstü	8	2,0
TOPLAM		400	100,0

Anket sorularını yanıtlayanların cinsiyet, yaş ve kıdemlerine göre dağılımı çizelge-15' de verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılanların %19' u bayan, %81' i erkeklerden oluşmaktadır.

Anketi yanıtlayanların %38' i 20-29 yaş, %42,8' i 30-39 yaş, %14.3' ü 40-49 yaş, %5' i de 50 yaş ve üstü grubunda yer almaktadır.

Kıdemlerine göre dağılıma bakıldığında ise, %5.5' i 1 yıldan az, %53' ü 1-9 yıl, %27.8' i 10-19 yıl, %11.8' i 20-29 yıl, %2' si ise 30 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

Örneklem grubunun büyük bir kısmını 1-9 yıl aralığındaki kıdeme sahip olanlar oluşturmaktadır.

ÇİZELGE-16

Araştırmaya Katılanların Son Mezun Oldukları Eğitim Kurumları Ve Rütbelere Göre Dağılımları

Değişken	f	%
Eğitim Kurumu		
Polis Akademisi	79	19.8
Polis Meslek Yüksek Okulu	66	16.5
Lise ve Dengi Okullar	165	41.3
Diğer	89	22.3
Rütbe		
Emniyet Müdürü	8	2.0
Emniyet Amiri	12	3.0
Başkomiser	25	6.3
Komiser	32	8.0
Komiser Yardımcısı	27	6.8
Polis Memuru	293	73.3
Diğer	3	0.8
TOPLAM	400	100.0

Anketi yanıtlayanların %19.8' i Polis Akademisi, %16.5' i Polis Meslek Yüksek Okulu, %41.3' ü Lise ve Dengi Okullarından, %22.3' ü de Açıköğretim Fakültesinin çeşitli bölümlerinden mezun olmuşlardır. Araştırmanın çoğunluğunu lise ve dengi okullardan mezun kişiler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılanların kıdem açısından %2' si Emniyet Müdürü, %3' ü Emniyet Amiri, %6.3' ü Başkomiser, %8' i Komiser, %6.8' i Komiser Yardımcısı, %73.3' ü ise Polis Memuru, %0.8' i ise Genel İdari Hizmetli ve Çarşı ve Mahalle Bekçisidir.

Komiser Yardımcısı ve üzerini amir olarak nitelendirdiğimizde Polis Amirleri grubun %25.9' unu oluşturduğu, Polis Memurlarının ise %73.3' ünü oluşturduğu görülmektedir.

3.Araştırmanın Yöntemi

Emniyet Teşkilatında düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin amacı, hedefleri, ilkeleri, türleri ve bu etkinliklere katılanlar hakkındaki istatistikler kurumun yazılı kaynaklarından elde edilmiştir. Araştırmanın diğer alt amaçlarına ulaşmak amacıyla bir anket hazırlanmış ve bu anket Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmış olan amir ve memurlara uygulanmıştır. Bu nedenle araştırma tarama modelindedir. Anket sorularının 18'i sınıflama türünde, 10'u beşli derecelendirme ölçeği türünde ve 1'i de açık uçludur.

Bu anket Ankara İl Emniyet Müdürlüğü'nün Personel Şube Müdürlüğünde, Eğitim Şube Müdürlüğünde ve Bilgi İşlem Şube Müdürlüğünde görevli 50 kişiye ön uygulaması yapılarak, anketin anlaşılır olup olmadığı ve istenen bilgileri sağlayıp sağlamadığı saptanmaya çalışılmıştır

Yapılan uygulamada anketin anlaşılır ve istenen bilgileri toplamaya uygun olduğu gözlenmiş ve çoğaltılarak uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Anketlerin uygulanması sürecinde güçlüklerle karşılaşılması için Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Daire Başkanlığı aracılığı ile Genel Müdürlük Makamından alınan onay doğrultusunda anketler dağıtılmıştır. Anketler birimlere araştırmacı tarafından bırakılmış ve yedi gün sonra yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Toplanan anket verileri kodlanarak SPSS programında bilgisayar kullanılarak çözümlenmiştir. Çözümlemede sınıflama türündeki sorularda frekans ve yüzde, açık uçlu sorularda görüş ve öneriler, beşli derecelendirme türündeki sorular için de aritmetik ortalamalar kullanılmıştır. Gruplar arasında farklılık olup olmadığını t-Testi kullanılarak (0.05- güven düzeyinde) test edilmeye çalışılmıştır.

Gruplar arası görüş farklılıklarının karşılaştırılmasına ilişkin olarak, 31. ve 33. çizelgelerde görev değişkenine (amir-memur) göre görüşler karşılaştırılarak, aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı test edilmiştir

Kullanılan beşli derecelendirme ölçeğine uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları aşağıdaki değerlendirme aralıkları esas alınarak yorumlanmıştır.

Verilen Ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Hiç katılmıyorum	1.00-1.79
2	Az katılıyorum	1.80-2.59
3	Katılıyorum	2.60-3.39
4	Oldukça katılıyorum	3.40-4.19
5	Tamamen katılıyorum	4.20-5.00

Ankette açık uçlu sorulara verilen cevapların sayısının az olması ve cevapların genel olarak kapalı uçlu sorulardaki şıkları içermesi nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır.

4.Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Etkinliklerine İlişkin Bulgular Ve Sonuçların Değerlendirilmesi

Bu bölümde Emniyet Teşkilatına uygulanan anket ile hizmet içi etkinliklerine katılan personelin görüşlerinden elde edilen bulgular çizelgeler halinde sunulmuş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

4.1.Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Sayısına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Anketi yanıtlayanların kaç defa hizmet içi eğitim programına katıldıkları çizelge-17 ' de gösterilmiştir.

ÇİZELGE-17

Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Sayısına İlişkin Görüşler

Değişken	f	%
1	172	43,0
2	85	21,3
3	63	15,8
4 ve daha fazla	80	19,9
TOPLAM	400	100.0

Çizelgeye göre araştırmaya katılanların %43' ü 1 defa, %21.3' ü 2 defa, %15.8' i 3 defa, %19.9' unun da 4 ve daha fazla hizmet içi eğitim programına katıldığı gözlenmiştir.

Yanıtlara göre, kursa katılanların yarısına yakını ilk defa hizmet içi eğitime katılmış olup, bu oranın iki defa katılanlarla birlikte %64,3 olması hizmet içi eğitime katılacak personel seçiminde, mesleğe yeni giren memurların katılmalarına öncelik tanındığı ve birimlerin planlı hareket ettiği anlaşılmaktadır.

4.2.Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Biçimine İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Çizelge-18'e göre, ankete katılanların % 18,8' i hizmet içi eğitime kendi istekleriyle, %55' i çalıştıkları birimin kendilerini uygun görmeleriyle, %9,3' ü isimlerine yazı gönderilmesiyle, %12,8' i birim amirlerinin emriyle kurslara katıldıklarını belirtmişlerdir. % 4,3' ü ise birkaç defa kursa katılıp, katılma şekillerini şıkların iki veya üçüyle ifade etmektedirler.

Emniyet Teşkilatı, hizmet içi eğitime katılacak personeli kendi belirlemektedir. Bu durum, alan eğitimleri, yükselme eğitimleri, uzmanlık eğitimleri gözönüne alındığında personel politikası açısından normal görülmektedir. Çünkü, hizmet içi eğitim ihtiyacının tespiti görevin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumların belirlenmesi, başarılı personelin belirlenerek yükselme eğitimlerine katılması sağlanıp, liyakat esasının yerine getirilmesi ve motivasyonunun sağlanması gibi konular birimler tarafından yapılmalıdır.

Bunun yanında geliştirme eğitimleri için personel belirlemede birimler görevlerinin aksamamasını düşünerek, etkinliği az personelin hizmet içi eğitimlerine katılmalarını sağlayarak, liyakatli personelin gelişimlerini engellemektedirler. Ayrıca bu hizmet içi kursların dinlenme ve tatil olarak

düşünülmesini doğurmakta, hizmet içi eğitim etkinliğinin verimini düşürmekte ve amacından uzaklaştırmaktadır.

ÇİZELGE-18

Hizmet İçi Eğitim Programına Katılma Biçimine İlişkin Görüşler

Görüş	f	%
Kendi İsteği	75	18,8
Biriminin Uygun Görmesi	220	55,0
İsmime Yazı Gönderilmesi	37	9,3
Birim Amirinin Emriyle	51	12,8
Diğer	17	4,3
TOPLAM	400	100,0

4.3.Hizmet İçi Eğitim Programlarının Temel Amacı ve Programlarındaki Konuların İçeriğine İlişkin Bulgular ve Değerlendirmesi

Çizelge-19'da görüldüğü üzere; hizmet içi eğitim programların temel amacının %25.5' i geçmişte öğrenilen bilgileri tazelemek, %24.3' ü çalıştığı birimdeki yeni gelişmeleri öğrenmek, %3' ü birimler arasındaki koordinasyonu kolaylaştırmak, %42.5' i personeli daha verimli hale getirmek olarak belirtmişlerdir.

Çizelge-20'de ise araştırmaya katılanların %14' ünün eğitim konularının tümüyle yeni bilgi içerdiğini, %60' nın kısmen eski ve kısmen yeni bilgiler içerdiğinin, %16' sının bilinenlerin tekrarı olduğunu, %9.5' inin sıkıcı olduğunu ve yeni bilgi içermediğini belirttiği anlaşılmaktadır. Hizmet içi eğitim programlarında verilen eğitimin kısmen yeni ve kısmen eski bilgilerin tekrarı olduğu görüşü katılımcıların yarısından fazlasını kapsamaktadır.

ÇİZELGE-19**Hizmet İçi Eğitim Programlarının Temel Amacına İlişkin Görüşler**

Görüş	f	%
Geçmişte Öğrenilen Bilgileri Tazelemek	102	25,5
Çalıştığım Birimdeki Yeni Gelişmeleri Öğrenmek	97	24,3
Birimler Arasındaki Koordinasyonu Kolaylaştırmak	12	3,0
Personeli Daha Verimli Hale Getirmek	170	42,5
Diğer	19	4,8
TOPLAM	400	100,0

ÇİZELGE-20**Hizmet İçi Eğitim Programındaki Konuların İçeriği Hakkındaki Görüşler**

Görüş	f	%
Tümüyle Yeni Bilgileri İçeriyor	56	14,0
Kısmen Yeni Ve Eski Bilgilerin Tekrarı	240	60,0
Tümü Bildiklerimizdir Tekrarı	64	16,0
Sıkıcı Ve Yeni Bir Şey İçermiyor	38	9,5
Diğer	2	,5
TOPLAM	400	100,0

Emniyet Teşkilatında görev yapan personelin görevini daha iyi yerine getirmesi, etkili ve verimli bir hizmet içi eğitimle mümkündür. Bu durum hizmet içi eğitim konu içeriğinin önemini artırmaktadır. Konu içerikleri amaca uygun hazırlanmak zorundadır. Her ne kadar hizmet içi eğitim programlarının amacının verimliliği artırmak görüşü personeli tarafından genel kabul görse de, personelin yalnızca %14' ünün içerik hakkında tümüyle yeni bilgiler içeriyor görüşü, konu içeriklerinin yetersizliğini göstermektedir. Hizmet içi

eğitim m¼fredatının yeniden ele alınması ve amaca yönelik yeni bilgilerin hizmet içi eğitim m¼fredatına konulması gerekmektedir.

4.4.Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılanların Sayısının Fazlalığı ve Ne Kadar Olması Gerektiğine İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılanların %31.8' i hizmet içi eğitim etkinliklerine katılanların sayısının eğitimi olumsuz olarak etkileyecek şekilde fazla olduğunu, %68.2' si ise sayının eğitimi olumsuz etkilemediğini bildirmiştir. Hizmet içi eğitim kurslarına katılanların sayısının fazlalığına ilişkin gör¼şler izelge-21' de verilmiştir.

ÇİZELGE-21

Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Katılanların Sayısının Fazlalığına İlişkin Gör¼şler

Gör¼ş	f	%
Evet	127	31,8
Hayır	273	68,2
TOPLAM	400	100,0

Çizelge-22'den de anlaşılacağı üzere %55 gibi bir çoğunluk sınıf mevcudunun 10-19 kişi arasında olması gerektiğini, %32.8' inin 20-29 kişi, %6' sının 30-39 kişi, %4.5'inin 40-49 kişi olması gerektiğini, %1.8' i ise 50 kişi ve üzeri olması gerektiğini belirtmiştir.

ÇİZELGE-22

Hizmet İçi Eğitim Kurslarında Sınıf Mevcudunun Ne Kadar Olması Gerektiği Hakkındaki Görüşlere İlişkin Görüşler

Değişken	f	%
10-19	220	55,0
20-29	131	32,8
30-39	24	6,0
40-49	18	4,5
50 ve üstü	7	1,8
TOPLAM	400	100,0

Araştırmada hizmet içi eğitim kurslarının etkin olarak işlenebilmesi için sınıf mevcudunun 10-19 kişi arasında ideal, 20-29 kişi arasında olması gerektiği düşünülmektedir. Yapılan hizmet içi eğitimlere katılım sayısının fazla olmadığını düşünen personelin büyük bir çoğunluğu oluşturması, yapılan hizmet içi eğitim programına katılan personelin sayısının normal düzeyde olduğunu göstermektedir.

4.5.Hizmet İçi Eğitim Programlarına Kimlerin Öğretim Elemanı Olarak Katılacağına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Çizelge-23' e göre, anketi yanıtlayanların %14.5' inin konuyla ilgili üniversite öğretim üyelerinin, %33.8' i emniyet teşkilatında konu ile ilgili akademik kariyer yapmış öğretmenlerin, %15,3' ü emniyet teşkilatında uygulamanın içinde olanların, %8.3' ü diğer kamu kurum ve kuruluşlarında konu ile ilgili çalışanların, %27,3' ü ise yukarıda sayılanların hizmet içi eğitim programlarına öğretim elemanı olarak katılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Hizmet içi eğitim programına katılan personel, öğretim elemanı olarak Polis Teşkilatında akademik kariyer yapmış olanları tercih etmektedir. Bunun sebebinin öğretim elemanlarının uygulamanın içinden gelmiş olmaları, teşkilatın yapısını, problemlerini biliyor olduklarını düşünmelerindedir. Fakat hizmet içi eğitim programlarında yalnızca mesleki bilgiler verilmemekte ve teşkilatımızda akademik kariyer yapan personeli sayısı yetersiz gelmektedir. Ayrıca meslek haricindeki uzman kişilerin bilgi ve gözlemlerinden faydalanmak teşkilatımız için yararlı ve gereklidir.

ÇİZELGE-23

Hizmet İçi Eğitim Programlarına Kimlerin Öğretim Elemanı Olarak Katılacağına İlişkin Görüşler

Görüş	f	%
Üniversite Öğretim Üyeleri	58	14,5
Polis Teşkilatında Akademik Ünvan Almış Olanlar	135	33,8
Polis Teşkilatında Uygulamanın İçinde Olanlar	61	15,3
Diğer Kamu Kuruluşlarında Konu İle İlgili Çalışanlar	33	8,3
Yukarıdakilerin Tümü	109	27,3
Diğer	4	1,0
TOPLAM	400	100,0

4.6.Hizmet İçi Eğitim Programlarındaki Konuların Hangi Öğretim Yöntemiyle İşlendiği ve İşlenmesi Gerektiğine İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitim programlarındaki konuların hangi öğretim yöntemiyle işlendiği hakkındaki görüşlere ilişkin bulgular çizelge-24'de gösterilmiştir.

ÇİZELGE-24**Hizmet İçi Eğitim Programlarındaki Konuların Hangi Öğretim Yöntemiyle İşlendiği Hakkındaki Görüşlere İlişkin Görüşler**

Görüş	f	%
Anlatım	230	57,5
Soru-Cevap	65	16,3
Gösteri	26	6,5
Örnek Olay	52	13,0
Grup Çalışması	20	5,0
Diğer	7	1,8
TOPLAM	400	100,0

Anketi yanıtlayanların %57.5' i anlatım, %16.3' ü soru-cevap, %6.5' i gösteri, %13' ü örnek olay, %5' i grup çalışması ve %1.8' i diğer öğretim yöntemleriyle hizmet içi eğitim programlarındaki konuların işlendiğini belirtmişlerdir.

Hizmet içi eğitim programlarındaki konuların hangi öğretim yöntemiyle işleneceğine ilişkin bulgular çizelge-25' de gösterilmiştir.

ÇİZELGE-25**Hizmet İçi Eğitim Programlarındaki Konuların Hangi Öğretim Yöntemiyle İşleneceğine İlişkin Görüşler**

Görüş	f	%
Anlatım	49	12,3
Soru-Cevap	89	22,3
Gösteri	49	12,3
Örnek Olay	149	37,3
Grup Çalışması	49	12,3
Diğer	15	3,8
TOPLAM	400	100,0

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim programlarında yer alan konuları hangi öğretim yöntemi ile işlenmesi gerektiğini, katılanların %12.3' ü anlatım, %22.3' ü soru-cevap, %12.3' ü gösteri, %37.3' ü örnek olay, %12.3' ü grup çalışmasını, %3.8' i ise diğer öğretim yöntemleri olarak belirtmişlerdir. Belirgin bir şekilde hangi yöntemin kullanılması gerektiği yönünde bir değerlendirme çıkmasa da çoğunluk örnek olay öğretim yönteminin daha fazla kullanılmasını tercih etmektedir.

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitimin öğretim yöntemi olarak genelde anlatım yöntemi tercih edilmektedir. Bu yöntem genellikle kuramsal konularda uygulama ile ilişkisinin az olduğu ve dinleyicilerin rolünün ve katkısının sınırlı olduğu durumlarda kullanılır. Bu sebeple belli beceri ve davranışların bu yöntemle kazandırılması olanaksızdır. Polislik mesleği de özel bilgi ve beceri gerektirmektedir. Bu sebeple uygulamaya dönük anlatım tarzının benimsenmesi ve modern eğitim sisteminde olduğu gibi bütün duylara hitap edilmesi gerekmektedir.

4.7.Hizmet İçi Eğitimi Yapılacak Tesislerde Bulunması Gereken Özelliklere İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılanların %4.8' i hizmet içi eğitimlerinin şehrin dışında sakin ve gürültüsüz bir ortamda olması gerektiğini, %40' ı gerekli araç, gereç ve donanımı bulunan, %6' sı her türlü sosyal imkanı olan, %47' si yukarıda bulunan tüm imkanların olması gerektiğini, %2.3' ü ise diğer özelliklerin bulunması gerektiğini belirtmiştir.

Verilen yanıtlara göre, hizmet içi eğitim yapılacak yerin gerekli araç, gereç ve donanıma sahip, her türlü sosyal imkanı olan şehrin dışında sessiz ve gürültüsüz bir ortam olması gerektiği görüşü ortaya çıkmaktadır.

Hizmet içi eğitimi yapılacak tesislerde bulunması gereken özelliklere ilişkin bulgular çizelge-26' da gösterilmiştir.

ÇİZELGE-26

Hizmet İçi Eğitimi Yapılacak Tesislerde Bulunması Gereken Özellikler Hakkındaki Görüşler

Görüş	f	%
Şehrin Dışında Sakin Ve Gürültüsüz Olmalı	19	4,8
Gerekli Araç-Gereç Ve Donatıma Sahip	160	40,0
Her Türlü Sosyal Olanakları Olmalı	24	6,0
Yukarıdakilerin Tümü	188	47,0
Diğer	9	2,3
TOPLAM	400	100,0

Hizmet içi eğitim programlarının etkili ve verimli olması için programın düzenlendiği ortamın uygun olması gerekir. Hizmet içi eğitimde amaç, sadece bireye bilgi, beceri ve davranışlar kazandırmakla sınırlı değildir. Aynı zamanda personelin motivasyonu ve iş doyumunu artırmalı, sosyal yönünü geliştirmeli ve meslek içinde dayanışma ve işbirliği olanakları sağlanmalıdır. Bu amaçla gerekli eğitim araç ve gereçleriyle donatılmış çağdaş sınıflar ve laboratuvarların bulunduğu, sosyal aktivitelerin yapıldığı, fiziki ihtiyaçların tam olarak giderildiği eğitim komplekslerinin yapılması gerekir.

4.8.Hizmet İçi Eğitim Programlarında Değerlendirmenin Nasıl Yapılacağına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Çizelge-27' ye göre Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim programlarında değerlendirme nasıl olması gerektiği hakkında katılımcıların %4.8' i yazılı sınav yapılmalı, %21.3' ü son gün test sınavı

yapılmalı %68.8' i eğitim öncesi ve sonrası test yapılması, %5.3' ü de sınav yapılmaması şeklinde görüş belirtmişlerdir.

ÇİZELGE-27

Hizmet İçi Eğitim Programlarında Değerlendirmenin Nasıl Yapılacağı Hakkındaki Görüşlere İlişkin Görüşler

Görüş	f	%
Yazılı Sınav Yapmalı	19	4,8
Test Sınavı Son Gün Uygulanmalı	85	21,3
Ön Test Ve Son Test Yapılmalı	275	68,8
Diğer	21	5,3
TOPLAM	400	100,0

Emniyet Teşkilatında uygulanan hizmet içi eğitim etkinlikleri değerlendirmesi son gün test yapılmasına yöneliktir. Bunun görüşler neticesinde ön test ve son test şeklinde değiştirilebileceği düşünülmektedir. Yapılan ön testle personelin hizmet içi eğitim öncesi bilgi seviyesinin tespit edilir. Hizmet içi eğitim sonrası son test yapılır ve aralarındaki kıyaslama neticesinde hizmet içi eğitimin amacına ulaşmış ve verimliliği ölçülmüş olur.

4.9.Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılanların Program Hakkında Görüşlerinin Alınıp Alınmadığına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitim programlarına katılanların programa ilişkin görüşlerinin alınıp alınmadığı hakkındaki görüşleri çizelge-28' de gösterilmiştir. Araştırmaya katılanların %20.3' ü hizmet içi eğitim programlarına katılırken programlar hakkında görüşlerinin alındığını, %79.8' i ise görüşlerinin alınmadığını belirtmişlerdir.

ÇİZELGE-28**Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılanların Programa İlişkin Görüşlerinin Alınıp Alınmadığına İlişkin Görüşleri**

Görüş	f	%
Evet	81	20,3
Hayır	319	79,8
TOPLAM	400	100,0

Planlama yapılırken hizmet içi eğitim etkinliklerine katılanların görüşlerinin alınmadığı yanıtlardan anlaşılmaktadır. Personelin görüşlerinin alınması yapılan hizmet içi eğitimlerinin eksikliklerinin belirlenmesinde etkin bir rol oynar ve eğitimin verimliliğini artırır. Görüşlerinin dikkate alındığını düşünen personelin motivasyonunu artırır ve konulara daha etkin katılımı sağlanır. Bu yüzden hizmet içi programları hazırlanırken mutlaka personelin görüşlerinin alınması gerekir.

4.10.Hizmet İçi Eğitim Programlarının, Çalışılan İşlerle İlişkisi Hakkındaki Bulgular ve Değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitim programlarının, çalışılan işlerle ilişkisi hakkındaki katılımcıların görüşleri çizelge-29' de gösterilmiştir.

ÇİZELGE-29**Hizmet İçi Eğitim Programlarının, Çalışılan İşlerle İlişkisi Hakkındaki Katılımcıların Görüşleri**

Görüş	f	%
Evet	264	66,0
Hayır	136	34,0
TOPLAM	400	100,0

Araştırmaya katılanların %66' sı hizmet içi eğitiminin çalıştıkları işlerle ilgili olduğunu, %34' ü de ilgili olmadığını belirtmişlerdir. Buradaki %34' lük kısım hizmet içi eğitim programlarının verimliliği ve etkinliği açısından küçümsenecek bir rakam değildir.

Buradan iki ayrı sonuç çıkartılabilir. Birincisi, hizmet içi eğitim programlarına katılacak personeli belirleyen birimler programın muhteviyatına yönelik personel seçiminde başarısız olmaktadır. İkincisi, programlara katılan personelin programın amacı, hedefi ve işe yönelik yararları anlatılamamaktadır. Dolayısıyla birimler hizmet içi eğitime katılacak personeli seçiminde daha dikkatli davranmalı ve personele eğitim programının amacı doğru aktarılmalıdır.

4.11.Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitimin Süresi, Yararlılığı Ve Eğitimcilerin Yeterliliklerine İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan amir ve memurlar hizmet içi eğitim programlarında görevlendirilen eğitimcilerin öğreticilik yeterliliklerini ($x= 3,1875$) orta derecede yeterli bulmaktadır.

Araştırmaya katılan amir ve memurlar hizmet içi eğitim programlarının süresinin konuların öğrenilmesine yeterli olduğu konusuna oldukça derecede ($x=3,6875$) katılmaktadır.

Araştırmaya katılan amir ve memurlar hizmet içi eğitim programlarının yararlılığı konusunu orta derecede ($x=3.1457$) yararlı bulmaktadır

Verilen yanıtlar hizmet içi eğitim etkinliklerinin yararlı olduğu, süresinin öğrenilmeye yeterli olduğu ve görevlendirilen eğitimcilerin öğreticiliklerinin yeterli olduğunu göstermektedir. Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitime katılan eğitimciler büyük oranda, Emniyet Teşkilatındaki üst düzey

yöneticilerden, emniyet mensubu olup, akademik kariyer yapmış kişilerden, bir birimde uzmanlaştığı düşünülen ve eğitimcilerin eğitimi kursunu almış kişilerden oluşmaktadır. Bu sebeple eğitimcilerin öğreticilik yeterliliklerinin orta derecede yararlı olması, verilen eğitimcilerin eğitimi kurslarının yararlı olduğunu göstermektedir. Bu kursların devam etmesi gerekir. Üniversitelerden konusunda uzman öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılımları sağlanarak hizmet içi eğitimlerinin öğreticilik yeterliliği artırılmalıdır.

Amir ve memurların hizmet içi eğitimin süresi, yararlılığı ve eğitimcilerin yeterlilikleri hakkındaki görüşleri çizelge-30' da gösterilmiştir.

ÇİZELGE-30

Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitimin Süresi, Yararlılığı Ve Eğitimcilerin Yeterlilikleri Hakkındaki Görüşleri

Soru No	Görüş	X	Katılma Düzeyi
13	Eğitmenlerin Öğreticilik Yeterlilikleri	3,1875	Orta derecede Yararlı
10	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Süresinin Konuların Öğrenilmesi İçin Yeterliliği	3,6875	Oldukça derecede Yeterli
28	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Yararlılığı	3,1450	Orta derecede Yararlı

Çizelge-31'e göre Emniyet Teşkilatı'nda yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinde eğitimcilerin öğreticilik ve yeterlilikleri konusunda görüşü kapsayan 13. soruda araştırmaya katılan amirler ve memurlar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmakta, 10. ve 28. sorularda ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

ÇİZELGE-31**Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitimin Süresi, Yararlılığı Ve Eğitimcilerin Yeterlilikleri Hakkındaki Görüşlerinin Karşılaştırılması**

Soru No	Grup	N	x	ss	t
13	Amir	104	3,41	0,92	2,96*
	Memur	296	3,78	1,15	
10	Amir	104	3,14	0,92	0,48
	Memur	296	3,20	1,09	
28	Amir	104	3,00	0,95	1,52
	Memur	296	3,19	1,08	

*P< .05

4.12.Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitim Politikasının, Mevzuatının, Eğitim İhtiyacının Bilimsel Araştırmasının, Harcamaların Yetersizliği, Devam Mecburiyetinin Yararına İnanılmadığı Ve Yetişkin Özelliklerine Göre Hazırlanmasına İlişkin Bulgular ve Değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitime katılan amir ve memurlar eğitime zorunlu olarak devam etmeleri konusunda ki görüşe az derece ($x=2,5975$) katılmaktadırlar.

Fakat hizmet içi eğitimin amacına ulaşabilmesi için eğitime katılanların devam mecburiyetinin zorunlu olmalı ve isteğe bırakılmamalıdır.

Hizmet içi eğitime katılanların araç, gereç ve tesis harcamaları için yetersizliği konusuna amir ve memurlar az derecede ($x=2,47$) katılmaktadırlar. Bu yüzden eğitim yatırımlarının artırılması gerekmektedir.

Hizmet içi eğitime katılan amir ve memurların hizmet içi eğitiminin yetişkin özelliklerinin dikkate alınarak hazırlanması konusuna orta derecede ($x=3,185$) katılmaktadırlar.

Yetişkin eğitiminde verilecek bilgiler günlük yaşam ile ilgili olmalıdır. Teorik bilgiler yetişkinleri sıkırmakta, daha ziyade pratik yaparak öğrenmeyi tercih etmektedirler. Bilgiler bir olay ve konu ile bağlantılı olarak anlatılmalıdır. Pratikle ilgisi olmayan, uygulanmayan yöntemler yetişkinler için sıkıcıdır. Tecrübe aktarımlarını önemsemektedirler.

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim programları büyük ölçüde yetişkinlerin özelliklerini dikkate alarak hazırlanmaktadır. Bu da hizmet içi eğitimin verimini artırır.

Hizmet içi eğitime katılan amir ve memurların hizmet içi eğitimle ilgili mevzuatın yetersizliği konusunda orta derecede ($x=2,795$) katılmaktadırlar.

Emniyet Teşkilatında mevzuat çalışmalarını yürüten Eğitim Daire Başkanlığı, personeli yapmış olduğu çalışmalar hakkında bilgilendirmeli ve mevzuat çalışmalarını artırmalıdır.

Hizmet içi eğitime katılan amir ve memurların hizmet içi eğitim ile ilgili bir politikanın olmadığı konusuna orta derecede ($x=3,04$) katılmaktadırlar.

Hizmet içi eğitime katılan amir ve memurların hizmet içi eğitimle ilgili araştırma yapılmadığı ve eğitim gereksiniminin bilimsel yöntemlerle tespit edilmediği konusuna orta derecede ($x=2,895$) katılmışlardır.

Hizmet içi eğitime katılan amir ve memurların, hizmet içi eğitimin yararlılığına inanılmadığı konusuna oldukça derecede ($x=3,44$) katılmışlardır.

Eğitim ihtiyacının saptanması, politikasının belirlenmesi değişim ve yeniliklerin takip edilebilmesi için emniyet teşkilatı eğitim kuruluna sunmak

üzere akademik kariyere sahip, alanlarında uzman, eğitim, teknik ve taktikleri konusunda söz sahibi üyelerden oluşan bir araştırma ve geliştirme grubunun oluşturulması eğitimin profesyonelce yapılması için önemlidir. Ayrıca eğitim ihtiyacının saptanması, politikasının belirlenmesi için üniversitelerle de işbirliği yapılmalıdır.

ÇİZELGE-32

Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitim Politikasının, Mevzuatının, Eğitim İhtiyacının Bilimsel Araştırmasının, Harcamaların Yetersizliği, Devam Mecburiyetinin Yararına İnanılmadığı Ve Yetişkin Özelliklerine Göre Hazırlanması Hakkındaki Görüşleri

Soru No	Görüş	x	Katılma Düzeyi
19	Hizmet içi eğitime katılanların eğitime zorunlu olarak devam etmeleri	2,5975	Az Derecede
20	Hizmet içi eğitimin yetişkin özelliklerinin dikkate alınarak hazırlanması	3,1850	Orta Derecede
22	Hizmet içi eğitimle ilgili mevzuatın yetersizliği	2,7950	Orta Derecede
23	Hizmet içi eğitim ile ilgili bir politikanın olmadığı	3,0400	Orta Derecede
24	Hizmet içi eğitimin yararlılığına inanılmadığı	3,4400	Oldukça Derecede
26	Hizmet içi eğitimle ilgili araştırma yapılmadığı ve eğitim gereksiniminin bilimsel yöntemlerle tespit edilmediği	2,8950	Orta Derecede
27	Hizmet içi eğitim tesis ve araçları için yapılan harcamaların yetersizliği	2,4700	Az Derecede

ÇİZELGE-33

Amir Ve Memurların Hizmet İçi Eğitim Politikasının, Mevzuatının, Eğitim İhtiyacının Bilimsel Araştırmasının, Harcamaların Yetersizliği, Devam Mecburiyetinin Yararına İnanılmadığı Ve Yetişkin Özelliklerine Göre Hazırlanması Hakkındaki Görüşlerinin Karşılaştırılması

Soru No	Grup	N	x	ss	t
19	Amir	104	2,51	1,42	0,65
	Memur	296	2,62	1,41	
20	Amir	104	3,36	0,96	2,06*
	Memur	296	3,12	1,05	
22	Amir	104	2,78	1,20	0,06
	Memur	296	2,79	1,24	
23	Amir	104	2,98	1,14	0,35
	Memur	296	3,06	2,19	
24	Amir	104	3,42	1,26	0,14
	Memur	296	3,44	1,39	
26	Amir	104	2,98	1,10	0,82
	Memur	296	2,86	1,28	
27	Amir	104	2,35	1,21	1,10
	Memur	296	2,51	1,23	

*P< .05

Emniyet Teşkilatı' nda yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinde Hizmet içi eğitimin yetişkin özelliklerinin dikkate alınarak hazırlanması konusunda görüşü kapsayan 20. soruda araştırmaya katılan amirler ve memurlar arasında .05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmakta, diğer sorularda ise anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

SONUÇ

Bir ülkedeki kalkınma veya insan yaşamının iyileştirilmesi çabaları, öncelikle o toplum insanları için kurulan örgütlere düşmektedir. Çünkü toplumlar ana hatları ile kendini oluşturan örgütlerin niteliklerini taşır. Toplumların gelişimi onları oluşturan örgütlerin geliştirilmesine bağlanabilir. Bu yüzden örgütlerin kendisinden beklenenleri gerçekleştirebilmesi, amaçlarını, yapılarını ve yöntemlerini yenilemesi ve geliştirmesiyle mümkündür.

İnsanların toplum halinde yaşaması zorunlu bir olgudur. Toplum halinde yaşamak her şeyden önce o toplumun içinde bir düzen ve güvenin sağlanmasına ve sürdürülmesine bağlıdır. Toplumlar asırlarca birlikte yaşamışlar, fakat düzensiz ve güvensiz yaşayamamışlardır. Kamu düzeninin ve güvenliğin sağlanması, devletin en başta gelen ödevidir. Bu ödevi devlet adına Emniyet Teşkilatı yerine getirmektedir.

Yaşadığımız çağ, hızla gelişmekte olan bilim ve teknolojinin yarattığı köklü aşamalara sahne olmaktadır. Bu değişimin doğal bir sonucu olarak yapılarında ve modern insanın yaşantısında da büyük değişimler olmuştur. Bu sürekli değişen ve gelişen ortamda, toplumun düzen ve güvenliğini bozan suçlar ve suçların izlenme yöntemi de değişmiş, Emniyet Teşkilatına doğrudan görev veren yasaların dışında, sayılamayacak kadar birçok yasa polise çeşitli ve ek görevler yüklemiştir.

Türk toplumunun düzen ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülmesi, bu görevleri yerine getirebilecek güce sahip ve nitelikte eğitilmiş personelle mümkün olabilir.

Kurumun amaçlarına ulaşmasında en etkili araçlardan birisi hizmet içi eğitimidir. Kurumda hizmet içi eğitimler, personelin yeteneklerinin tamamını

kullanabilir hale getirmek, gerekli iş bilgisi ve becerisi kazandırmak, zamanının önemli bir kısmını geçirdiği iş yerinde memnun ve istekli olmasını sağlamak için yapılmaktadır.

Emniyet Teşkilatında da bu amaca yönelik hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmektedir. Bu etkinlikler personelin geliştirilmesine olumlu yönden katkı getirmesine rağmen, yeterince etkili ve verimli bir biçimde uygulanmamaktadır. Özellikle fiziki ortamın ve sosyal aktivitelerin yetersiz olması, hizmet içi eğitiminin programlanması, planlanması ve uygulanmasındaki eksiklikler, ilgili kaynak, kitap ve kılavuzların hazırlanamaması gibi sorunlar Emniyet Teşkilatındaki hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimlilik ve yeterliliğini azaltmaktadır.

Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ilgili olarak bu çalışmada oluşturulan teorik çerçeve ve yine bu çalışmanın ankete dayalı olan bölümünden elde edilen bulgular ve yapılan değerlendirmeler neticesinde ulaşılan sonuçlar, tespit ve öneriler aşağıdaki şekillerde ifade edilmiştir.

1. Hizmet içi eğitim programlarının etkili ve verimli olması için programın düzenlendiği ortamın uygun olması gerekir. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim programlarının uygulandığı yerler klasik sınıflardır. Hizmet içi eğitimde amaç, sadece bireye bilgi, beceri ve davranışlar kazandırmakla sınırlı değildir. Aynı zamanda personelin motivasyonu ve iş doyumunu artırmalı, sosyal yönünü geliştirmeli ve meslek içinde dayanışma ve işbirliği sağlanmalıdır. Bu amaçla gerekli eğitim araç ve gereçlerle donatılmış, içerisinde sosyal alanların bulunduğu, eğitim tesisleri yapılmalıdır.

2. Emniyet teşkilatında, kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesi için yapılması gereken görevlerin neler olduğunun ve kurum içinde nasıl paylaştırıldığıının belirtilmesi, bu görevlerin nasıl yerine getirileceğinin belirlenmesi, buna dayanarak her bir çalışan tarafından, yerine getirilecek

görevin içeriğinin belirlenmesi, ayrıntılandırılması ve bu görevi yerine getirmek için gerekli bilgi, beceri ve davranışların özellikleriyle tanımlandırılması gerekmektedir. Bu standartlar kişinin eğitime ihtiyacı olup olmadığını, varsa hangi alanlarda olduğunu ortaya çıkartır. Diğer yandan yapılan eğitimlerde, görev tanımları yapılmadığından konu kapsamı bilinmemekte ve personele gereksiz bilgiler verilmektedir. Bilgi bombardımanı yerine personele konuların meslekle ilgili alanları anlatılmalı ve en önemlisi uygulaması gösterilmelidir. Çoğu zaman personel konuyu bilmekle beraber, uygulama eksikliğinden dolayı zor durumda kalmaktadır.

3. Eğitim ihtiyaçları gerçekçi ve tutarlı biçimde belirlendikten sonra programlar hazırlanırken, katılanların görüşlerinin alınması gerekmektedir. Bu hizmet içi eğitimin amaçlarının ve getirilerinin personel tarafından anlaşılması açısından da önemlidir. Çünkü hazırlanan programla, ihtiyaç ve beklentiler arasında ki uyumsuzluk eğitimi olumsuz etkilemektedir. Bu durumu önlemek için, Emniyet Teşkilatı eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi sürekli bir araştırma konusu olarak ele alınmalı, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlayıcısı görevini yürüten Eğitim Daire Başkanlığının bünyesinde bir araştırma şubesi açılmalı ve bu şubede Eğitim Bilimleri bölümü mezunlarından bir uzman grubu oluşturularak, hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili araştırma yapmaları sağlanmalıdır.

4. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim etkinliklerinde görev alanlar genel olarak asıl görevlerinin yanında, eğitim hizmetlerinde de görev almaktadır. Bu durum uzman eğiticilerin yetiştirilmesini engellemekte eğiticinin derse hazırlanmasında aksaklıklara yol açmakta, eğitimde kopukluklara neden olmakta ve verimi düşmektedir.

Bu sorunu gidermek amacıyla, liyakatli bir kadroya sahip olunması ve hizmet içi eğitim birimlerinde eğitilmiş uzman yetersizliğinin giderilmesi ve eğiticilerin etkinliğini sağlamak için, eğitim branşının kurulması ve profesyonelleşmesi gerekir. Böylelikle bu branşta olanlara yönetsel görevler

verilmeyip, eğitim ve uzmanlık alanıyla ilgili kendilerini geliştirmelerine fırsat verilir.

5. Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitimin öğretim yöntemi olarak genelde anlatım yöntemi tercih edilmektedir. Bu yöntem genellikle kuramsal konularda uygulama ile ilişkisinin az olduğu ve dinleyicilerin rolünün ve katkısının sınırlı olduğu durumlarda kullanılır. Bu sebeple belli beceri ve davranışların bu yöntemle kazandırılması olanaksızdır. Polislik mesleği de özel bilgi ve beceri gerektirmektedir. Bu sebeple uygulamaya dönük anlatım tarzının benimsenmesi ve modern eğitim sisteminde olduğu gibi bütün duyulara hitap edilmesi gerekmektedir.

6. Emniyet Teşkilatında her yıl 2 dönem şeklinde uzman personel nezaretinde kadro atışları yapılmaktadır. Kişi başına her dönem 25'er adet fişek tahsis edilmektedir. Bu atışların hizmet içi eğitim etkinliği çerçevesinde değerlendirilmesi, teori bilgileri verildikten sonra atış uygulaması yapılmalıdır. Bu sayede personelin teori bilgisi pekiştirilip, operasyonel atış bilgi ve becerisi kazandırılarak personelin daha etkin silah kullanımı sağlanır, ve aynı zamanda iş kazalarının da önüne geçilmiş olunur.

7. Polisin çalışma saatlerinin fazlalığı, görevleri esnasında muhatap olunan kitlenin problemlili olması, özlük hakları eksikliği ve sosyal imkanların yetersizliği gibi problemlerden dolayı verilecek hizmet içi eğitim müfredatına stresle baş etme ve kişisel gelişim konularının eklenmesi ve eğitici olarak uzman psikologlardan yararlanılması gerekmektedir. Polisin silahlı görev yapması ve son zamanlarda intihar olaylarının artması konunun önemini belirtmektedir.

8. Bir haftalık hizmet içi eğitim programları derslerin yüzeysel işlenmemesi için en az iki haftaya çıkarılmalı, eğitim programları zorunluluktan dolayı değil ihtiyaç olduğu için yapılmalıdır. Program içeriği güncelleştirilmeli, günümüz şartlarına uygunluğu ve sebep sonuç ilişkisi

sağlanmalı, içerikte uygulamalı eğitime önem verilmelidir. Ayrıca programın, personelin çalıştığı alanla ilgili olması, alan eğitimlerinin artırılması, hizmet içi eğitimi alacak grubun aynı birimde çalışan personelden oluşturulmasına dikkat edilmelidir. Bu işe göre eğitim konuları belirlemede kolaylık sağlayacak, personelin hizmet içi eğitimine ilgisini ve verimini de artıracaktır.

9. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitime katılan eğiticiler; emniyet teşkilatındaki üst düzey yöneticiler, polis teşkilatında akademik kariyer yapmış olanlar, uzun süre bir birimde çalışan uzmanlaştığı düşünülen ve eğiticilerin eğitimi kursunu almış kişilerdir. Fakat hizmet içi eğitim programlarında yalnızca mesleki bilgiler verilmediği için, hizmet içi eğitim programlarına öğretim elemanı olarak konuyla ilgili üniversite öğretim üyeleri, diğer kamu veya özel kuruluşlarda çalışan uzman personelden de yararlanılması gerekmektedir.

10. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitime katılacak personel eğitim verilecek konu gözetilerek birim amirleri tarafından seçilir. Personel belirlemede birim amirleri görevlerin aksamamasını düşünerek, etkinliği az personelin hizmet içi eğitimlerine katılmalarını tercih etmektedirler. Bu da hizmet içi eğitime katılan personelde, görevlerinde yetersiz oldukları düşüncesini oluşturmakta, eğitimlerin dinlenme ve tatil olarak algılanmasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı birim amirlerine hizmet içi eğitimin amacı, gerekliliği, ve katkısı anlatılmalı, personeli belirlemede mesleki itaat yerine gönüllülük esası seçilmelidir. Alınan hizmet içi eğitim kurslarının yükselmede ve ödüllendirmede kıstas olarak ele alınması, hem personelin motivasyonunu hem de hizmet içi eğitimin etkinliğini artıracaktır.

11. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitime katılacak personele, bilgi ve beceri düzeyini ölçen ön testler ve eğitim sonucunda ölçme ve değerlendirme yapılmamaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amaçlarının gerçekleştirme derecesini belirlemek yada eğitim sonucunda ortaya çıkan değişiklikleri saptamak, gelecekteki eğitim etkinliklerinin planlaması ve

izlenecek yolların belirlenmesinde kolaylık sağlayacak ve eğitimin etkinliğini artıracaktır. Bu amaçla eğitime çağrılan personel, ön testten geçirilerek eğitim öncesi bilgi düzeyleri belirlenmeli, eğitim sonunda son test yapılarak grubun eğitim gördüğü konulardaki öğrenme dereceleri saptanmalı, hazırlanacak anketlerle de grubun eğitim programı hakkında izlenimleri tespit edilerek, hizmet içi eğitimin daha iyi nasıl yapılacağı ortaya konulmalıdır. Ayrıca değerlendirmede iş başındaki personelin davranışlarında ortaya çıkan değişiklikler de dikkate alınmalıdır.



KAYNAKÇA

150. Kuruluş Yıldönümünde Türk Polisi,

1995 Polis Teşkilatı Geliştirme Vakfı Yayınları, Ankara

2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanunu

14.07.1934 Resmi Gazete, Sayı:2751

3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu

12.06.1937 Resmi Gazete, Sayı:3629

ADEM, Mahmut

1979 **Eğitim Programlanması**, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

ALIÇ, Mehmet

1990 **Genel Liselerde Örgütsel Değişme İhtiyacı**, Eskişehir, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No.15

ALKAN, Cevat

1979 **Eğitim Ortamları: Kavramlar, Süreçler, Araçlar, Gereçler, Planlama, Organizasyon Yönetim, Kullanma**, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları

ALYOT, H.Tevfik

1947 **Türkiye' de Zabıta Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durum**, Ankara, Kanaat Matbaası

ARSLAN, Feyzullah

2001 **Poliste Sürekli Eğitim**, Ankara

AYDIN Ahmet Hamdi

1988 "Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim" Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

AZCAN, İbrahim

1988 **Kuruluşundan Bugüne Polis Akademisi**, Ankara

BABADOĞAN Cem

- 1989 "Kamu Kesimindeki Hizmet İçi Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

BALCI, Ali

- 1997 **Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler**, Ankara

BAŞ, Türker

- 2003 **Anket**, Ankara, Seçkin Yayıncılık

BAŞARAN, İ.Ethem

- 1985 **Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi**, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları

BEŞTEPE, Selma

- 1967 "Eğitim İhtiyacının Tespitinde İzlenilecek Yol", Ankara, 14 Haziran-6 Temmuz, Başbakanlık D.P.D. Seminer Raporları

BURAN, Ayhan

- 1992 "Türk Polis Örgütünde Eğitim Süreci ve Önemi", İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

CAN, Halil, Ahmet AKGÜN ve Şahin KAVUNCUBAŞI

- 1995 **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**, Ankara, Siyasal Kitapevi

CANMAN, Doğan

- 2000 **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara, Yargı Yayınevi

- 1979 **Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Ölçme ve Değerlendirme**, Ankara, TODAİE Yayınları

Cumhuriyetin 60.Yılında Türk Polisi

- 1983 Ankara, Polis Teşkilatı Geliştirme Vakfı Yayınları

ÇAĞLAR, Ali

- 1999 **Polis ve Polisin Ortaya Çıkışı**, Ankara, 1999, Polis Bilimler Dergisi C:1

DAVİD J Sica

- 1990 **Employee Training And Development in The Public Sector**, Chichago

Devlet İstatistik Enstitüsü

1995 **Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim İstatistikleri**, Ankara

DOROTHY J.Kaplan

1984 Components of Successful Training Programs ' **Customized Job Training for Business and Industry**, San Francisco

Emniyet Genel Müdürlüğü 1999 Genelgeleri

2000 Ankara, APK Yayınları

Emniyet Genel Müdürlüğü

2003 **Hizmet İçi Eğitim Sonuçları**, Ankara, Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayınları

Emniyet Genel Müdürlüğü

09.05.2003 **Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği**, Resmi Gazete, Sayı 25103

Eğitim Daire Başkanlığı

2003 **2004 Yılı Eğitim Planı**, Ankara, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi

ERCAN, A.Rahmi

1998 **Eğitimde Başarı İçin Öğrenci Tanıma Teknikleri**, Ankara

ERDOĞAN, Fevzi

2001 **Polis Teşkilatının Hizmet İçi Faaliyetlerinin Değişim Açısından Değerlendirilmesi**, Ankara, Polis Dergisi, Ocak-Şubat-Mart

ERDOĞAN, İlhan

1983 **İşletme ve Kişi Değerlendirmede Psiko-Teknik**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları

ERTÜRK, Selahattin

1972 **Eğitimde Program Geliştirme**, Ankara, Hacettepe Üniversitesi Basımevi

FINDIKLI, Remzi

2001 "Polis Eğitiminin Sorunları", Ankara, 21.Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri

GÖKÇEGÖZ, Fazlı

1998 "Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri", Ankara, Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

GÖKTEPE, Ferhat ve ÖZDEMİR, Adnan

1999 **Silah ve Atış**, Ankara, Başkent Klişe Matbaacılık

GÜLMEZ, Mesut

Polis Örgütünün İlk Kuruluş Belgesi ve Kaynağı, Ankara, Amme İdaresi Dergisi, C:16

KALKANDELEN, A.Hayrettin

1979 **Hizmet İçi Eğitim El Kitabı**, Ankara, Ajans Türk Matbaacılık

KARAKÜTÜK, Kasım

1986 "Türkiye' nin Öğretim Haritaları", Ankara, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

KAYA, Y.Kemal

1979 **Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye" deki Uygulanması**, Ankara, TODAİE Yayınları

KAYA, Y.Kemal

1993 **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış: Eğitimde Model Arayışı**, Ankara

Kaygısız Ali:

1982 "Polis Eğitim Kurumlarının Programlarının Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

KÜÇÜKAHMET, Leyla

1992 **Hizmet İçi Eğitim Teori ve Uygulamaları**, Ankara

METE, Mustafa

1982 "Emniyet Teşkilatında Eğitim", Ankara, TODAİE Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Milletimizin Hizmetinde 150. Yıl

1995 Emniyet Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara

ONARAN, Oğuz

1966 "Merkezi idarede Hizmet İçi Eğitim", Ankara, Kamu Personelinin Eğitimi Konferansı, 30 Mayıs-2 Haziran

ÖZYÜREK, Leyla

1981 **Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği**, Ankara, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları

PEKER, Ömer

1995 **Yönetimi Geliştirmenin Sürekliliği**, Ankara, TODAİE Yayınları

POLİS 2000

2000 Ankara, APK Dairesi Başkanlığı Yayınları, EGM Basımevi

25.10.1995

"Poliste Eğitim Sorunları Semineri", Ankara, E.G.M. Konferans Salonu

07.09.1997

İl Emniyet Müdürlükleri, Eğitim Şube Müdürlüğü Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliği

09.05.2001

Polis Yüksek Öğretim Kanunu, Resmi Gazete, Sayı 24397

15.10.2001

Polis Akademisi Başkanlığı Güvenlik Bilimleri Fakültesi Eğitim-Öğretim Yönetmeliği, Resmi Gazete, Sayı 24554

08.02.2002

Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü Kuruluş, Görev Ve Çalışma Yönetmeliği

RICHARD S.Johnson

1993 **Quality Training Practices**, Milwaukee, ASQC Quality Press,

ŞENEL, G.Orkun

1988 "Tanzimat Döneminde Kolluk", Ankara, Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

TANYELİ, Halit

1970 **Personel Eğitimi, İlkeler, Metotlar, Teknikler**, Ankara

TAYMAZ, Haydar

1984 "Hizmet içi Eğitim", Ankara, SEGEM Konferansı

1992 **Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler**, Ankara, PEGEM Yayınları, No:3

TORTOP, Nuri

1989 **Kamu Personel Yönetimi**, Ankara

TUTUM, Cahit

1967 **Eğitim Faaliyetlerinin Planlanması**, Ankara, Sumerbank Genel Muddurluğu Yayınları

1979 **Personel Yönetimi**, Ankara, TODAİE Yayınları

TYLER, Ralph W

1971 **Basic Principles of Curriculum and Instruction**, The Universty of Chicago Perss Ltd., London,

VENN, Grant

1968 **İnsan, Eğitim ve İş** (çev:Haydar TAYMAZ, Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları, No:9), Ankara,

VURAL, M.Zeki

1970 **Polisin Görev ve Yetkileri**, İstanbul, Ulutaş Matbaası

YAŞAR, Yılmaz

1988 **Açıklamalı Polis Meslek Hukuku**, Ankara, Başkent Matbaacılık

YAZANOĞLU, İbrahim

1982 "Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi", Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

WENDELL L.French

1990 **Human Resources Management**, Boston,

WILLIAM R.Trecy

1971 **Designing Training and Development Systems**, Amercan Management Association,

EKLER

EK:

1. Emniyet teşkilatında hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüş ve öneriler anketi
2. Anket uygulamasının yapılması için alınmış olan makam onayı



EMNİYET TEŞKİLATINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLER ANKETİ

Sayın :

Emniyet teşkilatında yapılmakta olan hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi , etkinliklerin amacına uygun ve verimli şekilde yapılması için planlanmış bu çalışmada;Emniyet Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan personelin görüşlerine gerek duyulmaktadır. Bildireceğiniz görüşler hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlenmesine yardımcı olacaktır.

Anketin birinci bölümünde kişisel bilgiler, ikinci bölümünde emniyet örgütünde hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüş ve önerilere yönelik sorular bulunmaktadır. Her soruda size uygun seçeneğe (x) işareti koyunuz ve lütfen tüm soruları yanıtlayınız. Anket için isim belirtmenize gerek yoktur.

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Serdar MERCAN

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz

- Bayan
 Erkek

2. Yaşınız

- 20-29
 30-39
 40-49
 50 ve üstü

3. Son Mezun Olduğunuz Eğitim Kurumu

- Polis Akademisi
 Polis Meslek Yüksek Okulu
 Lise ve Dengi Okullar
 Diğer (lütfen belirtiniz).....

4. Rütbeniz

- Emniyet Müdürü
 Emniyet Amiri
 Başkomiser
 Komiser
 Komiser Yardımcısı
 Polis Memuru
 Diğer (lütfen belirtiniz).....

5. Mesleki Kıdeminiz

- 1 yıldan az
 1-9 yıl
 10-19 yıl
 20-29 yıl
 30 yıl ve üstü

BÖLÜM II

EMNİYET ÖRGÜTÜNDE HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞ VE ÖNERİLER

6.Şimdiye kadar kaç hizmet içi eğitim programına katıldınız?

- 1
 2
 3
 4 ve daha fazla

7.Hizmet içi eğitim programına nasıl katıldınız?

- Kendi isteğimle
 Birimimizden beni uygun görmeleriyle
 İsmime yazı gönderilmesiyle
 Birim amirimizin emriyle
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

8.Katıldığınız hizmet içi eğitim programının temel amacı aşağıdakilerden hangisi idi?

- Geçmişte öğrenilen bilgileri tazelemek
 Çalıştığım birimdeki yeni gelişmeleri öğretmek
 Birimler arasındaki koordinasyonu kolaylaştırmak
 Personeli daha verimli hale getirmek
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

9.Katıldığınız hizmet içi eğitim programlarındaki konuların içeriği hakkında ne düşünüyorsunuz?

- Tümüyle yeni bilgileri içeriyor
 Kısmen yeni, kısmen eski bilgilerin tekrarı
 Tümü bildiklerimizin tekrarı
 Sıkıcı ve yeni bir şey içermiyor
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

10.Katıldığınız hizmet içi eğitim programlarının süresi, konuların öğrenilmesi için yeterlimiydi?

- Tamamen yeterli
 Oldukça yeterli
 Yeterli
 Az yeterli
 Yetersiz

11.Katıldığınız hizmet içi eğitim kurslarında, katılanların sayısı eğitimden yararlanmanızı olumsuz yönde etkileyecek kadar fazla mıydı?

- Evet
 Hayır

12.Hizmet içi eğitim kurslarındaki derslerin etkin olarak işlenebilmesi için sınıf mevcudu ne kadar olmalıdır?

- 10-19 kişi
 20-29 kişi
 30-39 kişi
 40-49 kişi
 50 ve üstü

13.Katıldığınız hizmet içi eğitim programlarında görevlendirilen eğitmenlerin öğreticilik yeterlikleri konusunda ne düşünüyorsunuz?

- Tamamen yeterli
 Oldukça yeterli
 Yeterli
 Az yeterli
 Yetersiz

14.Sizce hizmet içi eğitim programlarına kimler öğretim elemanı olarak katılmalıdır?

- Konuyla ilgili Üniversite öğretim üyeleri
 Polis Örgütünde konuyla ilgili akademik derece almış (Prof., Doç., Yrd. Doç., Dr.,Uzman) olanlar
 Polis Örgütünde uygulamanın içinde olanlar
 Diğer kamu kuruluşlarında konuyla ilgili çalışanlar
 Yukarıdakilerin tümü
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

15.Katıldığınız hizmet içi eğitim programında yer alan konular, ağırlıklı olarak hangi öğretim yöntemi ile işlendi?

- Anlatım
 Soru-Cevap
 Gösteri
 Örnek olay
 Grup çalışması
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

16.Hizmet içi eğitim programında yer alan konular daha çok hangi öğretim yöntemiyle işlenmelidir?

- Anlatım
 Soru-Cevap
 Gösteri
 Örnek olay
 Grup çalışması
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

17.Hizmet içi eğitim yapılacak eğitim tesislerinin ne gibi özellikleri olmalıdır?

- Şehrin dışında sakin ve gürültüsüz olmalı
 Eğitim etkinlikleri için gerekli araç-gereç ve donatıma (bilgisayar, tepegöz, tv, gibi) sahip olmalı
 Her türlü sosyal olanakları olmalı (Spor salonu, Kütüphane, gibi.)
 Yukarıdakilerin tümü
 Diğer (Lütfen belirtiniz)

18.Hizmet içi eğitim programında yer alan konuların değerlendirilmesi nasıl yapılmalıdır?

- Eğitimci yazılı sınav yapmalı
 İşlenen konuların tümünün test sınavı son gün uygulanmalı
 Katılanların "programdan ne ölçüde yararlandıklarını saptamak için bir ön test bir son test uygulanmalı

Diğer (Lütfen belirtiniz)

19.Hizmet içi eğitim programlarına katılanların, eğitime zorunlu olarak devam etmeleri gerektiği konusunda ne düşünüyorsunuz?

- Tamamen katılıyorum
 Oldukça katılıyorum
 Katılıyorum
 Az katılıyorum
 Hiç katılmıyorum

20.Katıldığınız hizmet içi eğitim programının, yetişkinlerin özellikleri dikkate alınarak hazırlandığı hakkındaki görüşe katılıyor musunuz?

- Tamamen katılıyorum
 Oldukça katılıyorum
 Katılıyorum
 Az katılıyorum
 Hiç katılmıyorum

21.Katıldığınız hizmet içi eğitim programının hazırlanması sırasında içerikle ilgili sizin görüşünüz alındı mı? Cevabınız "Alındı" ise katıldığınız programda görüşünüzün dikkate alındığını düşünüyor musunuz?

- Evet
 Hayır

22.Emniyet Örgütünde hizmet içi eğitim ile ilgili mevzuatın yetersiz olduğuna ilişkin düşünceye katılıyor musunuz?

- Tamamen katılıyorum
 Oldukça katılıyorum
 Katılıyorum
 Az katılıyorum
 Hiç katılmıyorum

23.Emniyet Örgütünde belirli bir hizmet içi eğitim politikasının olmadığına ilişkin düşünceye katılıyor musunuz?

- Tamamen katılıyorum
 Oldukça katılıyorum
 Katılıyorum
 Az katılıyorum
 Hiç katılmıyorum

24.Emniyet Örgütünde hizmet içi eğitim programlarına katılan personelin eğitimin yararına inanmadığı konusundaki düşünceye katılıyor musunuz?

- Tamamen katılıyorum
 Oldukça katılıyorum
 Katılıyorum
 Az katılıyorum
 Hiç katılmıyorum

25.Almış olduğunuz hizmet içi eğitim, çalıştığınız işlerle ilgili midir?

- Evet
 Hayır

26.Emniyet Örgütünde hizmet içi eğitim için yeterince araştırma yapılmadığı ve personelin, eğitim ihtiyacının bilimsel yöntemlerle saptanmadığına ilişkin düşünceye katılıyor musunuz?

- Tamamen katılıyorum
 Oldukça katılıyorum
 Katılıyorum
 Az katılıyorum
 Hiç katılmıyorum

27.Hizmet içi eğitim, tesis ve araçları için yapılan harcamaların yetersiz olduğuna ilişkin düşünceye katılıyor musunuz?

- Tamamen katılıyorum
 Oldukça katılıyorum
 Katılıyorum
 Az katılıyorum
 Hiç katılmıyorum

28.Katıldığınız hizmet içi eğitim etkinliği, size ne ölçüde yararlı oldu?

- Tamamen yararlı oldu
 Oldukça yararlı oldu
 Yararlı oldu
 Az yararlı oldu
 Hiç yararlı olmadı

29.Sizce Emniyet Örgütünde Hizmet içi eğitim etkinliklerinin daha verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesi için neler yapılabilir? Bu konudaki görüş ve önerilerinizi Lütfen belirtiniz.

- a.
b.
c.
d.
e.

T. C.
İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
Emniyet Genel Müdürlüğü

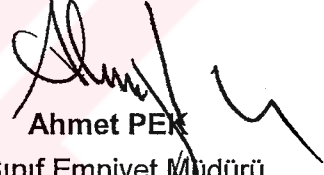
SAYI : B.05.1.EGM.0.72.03
06.(-)03
KONU : Akademik Çalışma

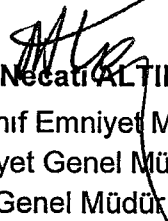
.../04/2004

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Ankara Emniyet Müdürlüğünde görevli 213905 sicil sayılı Komiser Serdar MERCAN, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bölümünde yüksek lisans öğrenimine devam etmekte olduğundan bahisle, "Emniyet Teşkilatında Hizmetçi Eğitim Etkinlikleri, Görüşler ve Öneriler" konulu tez çalışmasını sonuçlandırabilmesi amacıyla, Ankara Emniyet Müdürlüğüne bağlı şubelerde çalışan personele yönelik olarak anket uygulama talebinde bulunmuştur.

Adı geçen personelin söz konusu anket çalışmasını Ankara Emniyet Müdürlüğüne bağlı şubelerde çalışan personele uygulayabilmesi hususunu onaylarınıza arz ederim.


Ahmet PEK
1. Sınıf Emniyet Müdürü
Eğitim Dairesi Başkanı

OLUR
19./04/2004

Dr. Necati ALTINTAŞ
1. Sınıf Emniyet Müdürü
Emniyet Genel Müdürü a.
Emniyet Genel Müdür Yardımcısı