



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI BİLİM DALI

POLİS MESLEĞİNE YÖNELİK HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN YÖNETİCİ
VE EĞİTİCİLERE GÖRE COVID 19 PANDEMİ SÜRECİNDE
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Buket TULUHAN

Lefkoşa
Aralık, 2021



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, EKONOMİSİ VE PLANLAMASI BİLİM DALI

POLİS MESLEĞİNE YÖNELİK HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN YÖNETİCİ
VE EĞİTİCİLERE GÖRE COVID 19 PANDEMİ SÜRECİNDE
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Buket TULUHAN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Lefkoşa
Aralık, 2021

Onay

Buket TULUHAN tarafından hazırlanan “**Polis Mesleğine Yönelik Hizmet İçi Eğitimlerin Yönetici Ve Eğiticilere Göre Covid 19 Pandemi Sürecinde Değerlendirilmesi**” başlıklı tez, kapsam ve nitelik açısından kalite standartlarına uygunluğu ile ilgili Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi Ve Planlaması Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak .../.../2021 tarihinde kabul edilmiştir.

	Adı – Soyadı	İmza
Başkan:	Prof. Dr. Gökmen DAĞLI Yakın Doğu Üniversitesi
Üye:	Yrd. Doç. Dr. Meryem BAŞTAŞ Yakın Doğu Üniversitesi
Üye: (Danışman):	Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL Yakın Doğu Üniversitesi
Anabilim Dalı Başkanı Onayı		

...../...../2021

.....

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL
Anabilim Dalı Başkanı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

...../...../ 2021

Prof. Dr. Kemal Hüsnü Can Başer
Enstitü Müdürü

Etik İlgelere Uygunluk Beyanı

Bu tezin içinde sunduğum verileri, bilgileri ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kurallar gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Buket TULUHAN

...../...../2021

Teşekkür

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak çalışmanın her aşamasında katkıda bulunan tez danışmanım Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL'a, yüksek lisans eğitimim süresince bilgilerini benimle paylaşan, yol gösteren ve tezimde uzman görüşü veren tüm değerli hocalarıma, işimi aksatmadan okulumu tamamlamamda destek olan çalıştığım kurum Polis Genel Müdürlüğüne, ayrıca;

Okul yaşantım ve çalışma hayatım boyunca benden sevgilerini ve desteklerini esirgemeyen öncelikle yol arkadaşım ve tüm başarılarımın ortağı eşim Ahmet TULUHAN ve sonrasında tüm aileme ve yine okul arkadaşlarım olan Aysu BOZDEMİR ve Mehmet TÜZEL'e çok teşekkür ederim.

Buket TULUHAN

Özet

Polis Mesleğine Yönelik Hizmet İçi Eğitimlerin Yönetici Ve Eğiticilere Göre Covid 19 Pandemi Sürecinde Değerlendirilmesi

Tuluhan, Buket

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi Ve Planlaması Ana Bilim Dalı Yüksek

Lisans Tezi

Aralık 2021, 92 Sayfa

Değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurmak için toplumun en küçük parçası olan bireyin eğitimi şart olmuştur. Eğitim içinde bulunduğumuz yaşamın bir parçası olmalıdır. Hızla gelişen bilgi ve teknoloji çağında ileriye yönelik gelişimin ve ilerlemenin sağlanması gerekmektedir. Gelişen bilim, teknik ve teknoloji, iletişim araç ve gereçler, küreselleşme ve değişen dünya ile iç içe olan bireyler yeni bilgiler edinmek, yeni bilgiler öğrenmek, kendini geliştirmek ve güncellemek durumunda kalmaktadır. Modern hayatın çalışma alanlarına uygulanmasındaki yenileşmenin şart olduğu bu dönemde sürekli eğitim kaçınılmaz olmuştur. Bundan dolayı eğitim hizmetlerinin değişime açık olması gerekmektedir. Eğitim en genel anlamıyla kültürlenme sürecinin adıdır. Bu çalışmada genel amaç, polis mensuplarının hizmet içi eğitimle mesleki gelişimlerine katkıda bulunurken yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve rütbeleri ile eğitimin planlanması, hazırlanıp uygulanması ve polis subayları tarafından değerlendirilmesi incelenmiştir. Bu çalışma şu anda mevcut Polis Okulu subaylarının tek tek görüşleri alınarak hazırlanacağından nitel yöntem kullanılarak gerçekleştirilecektir. Nitel veri toplama tekniklerinden görüşme, doküman ve gözlem analizi gibi tekniklerden yararlanıldığı, olay ve algıların gerçek ortamlarında bütüncül ve gerçekçi olarak ortaya çıkarılması ile ilgili bir sürecin takip edilmesi nitel çalışmalar olarak açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: PGM-Polis Okulu, Hizmet İçi Eğitim, Polis Müdürlüğü, Covid-19, Polis Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim

Abstract

Evaluation Of In-Service Trainings For Police Profession According To Managers And Trainers In The Covid 19 Pandemic Process

Tuluhan, Buket

**Educational Administration, Supervision, Economics And Planning Master's
Thesis**

December 2021, 92 Pages

In order to keep up with the changing and developing world, the education of the individual, who is the smallest part of the society, has become essential. Education should be a part of the life we live in. In the age of rapidly developing information and technology, it is necessary to ensure forward development and progress. Individuals who are intertwined with developing science, technique and technology, communication tools and equipment, globalization and the changing world have to acquire new information, learn new information, develop and update themselves. In this period, when innovation in the application of modern life to work areas is essential, continuous education has become inevitable. Therefore, education services should be open to change. Education, in the most general sense, is the name of the acculturation process. In this study, while the general aim is to contribute to the professional development of police officers with in-service training, age, gender, marital status, seniority and ranks, as well as the planning, preparation and implementation of training and its evaluation by police officers were examined. Since this study will be prepared by taking the opinions of the current Police School officers one by one, it will be carried out using the qualitative method. Qualitative studies are defined as following a process for revealing perceptions and events in their natural environments realistically and holistically, using methods such as observation, interview and document analysis, which are among the qualitative information collection methods.

Keywords: PGM-Police School, In-House Training, Police Department, Covid-19, Police Department In-House Training

İçindekiler

Onay	i
Teşekkür.....	iii
Özet	iv
İçindekiler	vi
Grafik Dizini	viii
Kısaltmalar	ix

BÖLÜM I

Giriş	1
Problem Durumu	3
Problem Cümlesi	5
Çalışmanın Amacı	6
Çalışmanın Önemi	6
Tanımlar	9
Sınırlılıklar.....	9

BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar	10
Hizmet İçi Eğitim Kavramı	10
Hizmet İçi Eğitimin Önemi	12
Hizmet İçi Eğitimin Amaçları	13
Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar.....	14
Hizmet İçi Eğitimde Durum ve İhtiyaç Tespiti	15
Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları.....	18
Hizmet İçi Eğitimde Planlama.....	18
Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri	21
Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği.....	22
Hizmet İçi Eğitimin Çalışma Hayatına Etkileri	23
Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim	24
Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Önemi	25
Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri ve Genel Amaçları.....	29
Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Hedefleri	31

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Türleri	33
Oryantasyon Eğitimleri	33
<i>İşbaşı Eğitimleri</i>	34
<i>Tamamlama Eğitimleri</i>	34
<i>Özel Alan Eğitimleri</i>	34
<i>Yükselme Eğitimleri</i>	35
<i>Geliştirme Eğitimleri</i>	35
Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Zaman ve Süresinin Saptanması	36
Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Bütçesinin Hazırlanması	38
Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim ile İlgili Araştırmalar	38

BÖLÜM III

Yöntem.....	46
Araştırmanın Modeli	46
Evren ve Örneklem.....	47
Veri Toplama Araçları.....	47
Verilerin Toplanması.....	48
Verilerin Analizi ve Yorumlanması	49

BÖLÜM IV

Bulgular	51
Demografik Analizler	51
Tematik Analizler	53

BÖLÜM V

Tartışma	63
----------------	----

BÖLÜM VI

Sonuç Ve Öneriler	66
Öneriler.....	69
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	76

Grafik Dizini

Grafik 1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları.....	51
Grafik 2. Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımları.....	51
Grafik 3. Katılımcıların Mesleki Deneyim Yıllarına Göre Dağılımları.....	52
Grafik 4. Katılımcıların Çalıştıkları İş Birimlerine Göre Dağılımları.....	52
Grafik 5. Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyonlara-Unvanlara Göre Dağılımları.....	53

Kısaltmalar

COVID	:	Koronavirüs Hastalığı
INGED	:	Milli Eğitim Bakanlığı ile Uluslararası İngilizce Eğitim Derneği
KKTC	:	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
PGM	:	Polis Genel Müdürlüğü
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü

BÖLÜM I

Giriş

Günümüzde hızla gelişen teknoloji ile yaşanan toplumsal değişimler, insanların giderek artan ve karmaşıklaşan bilgi birikimi eğitimi herkes için zorunlu hale getirmiştir. İnsanların yaşamında zorunlu duruma gelen eğitimin hayat boyu devam etmesinin bir gereği olarak, eğitimin çocukluk ve gençlik yıllarındaki öğrenmelerle ve okulla sınırlandırılması mümkün değildir (Yılmaz & Kocasaraç, 2010). Eğitim, başka ihtiyaçların karşılanması için ön koşul olarak ifade edilmektedir. Eğitim, kişilerin ülke kalkınmasında faydalanılabilecek verimli insan kaynaklarında yer alabilmeleri, ihtiyaçlarını karşılamada daha yeterli duruma gelebilmeleri, demokratik değerleri benimsemiş, toplumsal ve kişisel problemleri çözmeye yönelik özgüven sahibi vatandaşlar olabilmeleri için oldukça önemlidir. İnsan yaşamında son derece önemli bir yer tutan eğitim kişinin kabiliyetlerini geliştirmek ile birlikte toplumun kalkınmasını sağlayan bir güçtür (Yalın, 1999). Eğitim sisteminin başka sektörler ile uyumu durumunda ise kalkınma hız kazanmaktadır. Eğitim, ekonomik kalkınmada oldukça stratejik bir yatırım olarak belirtilmektedir. Prof. Dr. J.J. Indenburg, “her iyi eğitilmiş kadın ve erkek, bir ülkenin sosyal ve ekonomik gelişimi için anlamlı birer ögedir” ifadesini kullanmıştır. Eğitim alanında yapmış oldukları çalışmaları ile ün kazanan Ikuo Amano ve Makoto Aso, Japonya'nın savaş sonrasında yaptığı ekonomik mucizenin kaynağını eğitim için gerçekleştirilen büyük yatırımlar sayesinde meydana gelen insan sermayesi olarak açıklamışlardır (Haberfeld, 2002).

Eğitimin en geniş anlamı, kişinin çevresi ile kurmuş olduğu etkileşimin neticesinde davranış değişikliği oluşturma süreci olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte, bireylerin kişiliklerini geliştirmelerinde, toplum yaşamında yerlerini alabilmeleri için gereken beceri ve bilgileri elde edebilmelerinde eğitimin rolü son derece önemlidir. Günümüzde ortaya çıkan yeniliklere uyum sağlamak ve toplum içerisinde saygın bir yer alabilmek isteyen kişilerin, eğitimi bir program dahilinde ve belli süreler ile değil yaşam boyu eğitim süreci içinde olmaları gerekir (Özdemir, 2014).

Bireylerin yaşamlarını belirli statülere getirebilmelerinde önemli bir yeri olan eğitim bir yandan toplumun, kişinin veya içerisinde bulunduğu firmanın değer kurallarına uyumunu sağlamaya yardımcı olurken, diğer yandan da kurumun veya

toplumun dinamizmini, kişinin ideal ve isteklerini pozitif bir gelişmeye yönlentecek biçimde eylemler haline gelmesine yardımcı olmaktadır (Okşit & Kılıç, 2019).

Kurum ve kuruluşların vermiş olduğu hizmetin ve üretmiş olduğu ürünün kalitesi, sağladığı nitelikli insan gücüyle doğru orantılı olarak artış göstermektedir. Eğitim, çalışanların etkili ve verimli olmasında en büyük paya sahiptir. Bilhassa toplum ile yakın ilişki içinde olan polisler için bu husus son derece önem taşımaktadır. Polis Teşkilatı, toplumun yararı için, toplumun genelinde hoş karşılanmayan ve suç olarak kabul edilen davranışlarla mücadele vazifesi verilen ve bu amaçla bazı yetkiler ile donatılan kamu görevlilerinden meydana gelmektedir. Polisin kullandığı tüm yetkileri ve gerçekleştirdiği tüm işlemleri meşru bir zemine oturtma zorunluluğu vardır. Bu husus, hesap verilebilir güvenlik hizmetlerinde hayati bir öneme sahip olmuştur. İnsan haklarına aykırı, demokratik bağlamda açıklanamayan veya hukuki bir alt yapısı olmayan her davranış polisin fazlasıyla uğraşmasını sağlayan olay ya da durumların ortaya çıkmasıyla sonuçlanabilmektedir (Selimoğlu & Yılmaz, 2009).

Günümüzde örgütlerin hem üretimlerini verimli ve etkili bir duruma getirebilmek hem de yaşamlarını sürdürebilmek için ortaya çıkan gelişme ve değişikliklere ayak uydurması gerekir. Örgüt içerisinde gerçekleştirilen hizmet ve ürünler farklı seviyelerde olan çalışanlar tarafından yapılmaktadır. Bundan dolayı çalışanların görevlerini verimli ve etkili bir biçimde gerçekleştirebilmeleri için devamlı eğitilmesi, ayrıca içteki ve dıştaki değişimleri yakından izlemesi gerekmektedir (Özdemir, 2014). Kurumların üretmiş olduğu hizmetlerin ve ürünlerin kalitesi sahip olduğu insan gücünün niteliğiyle doğru orantılıdır. Kurum ve kuruluşlar çalışanlarını ne denli eğitir, geliştirir yeni davranış, bilgi ve beceriler ile donatırsa kişi o kadar etkili ve verimli olmaktadır. Bilhassa toplumla devamlı diyalog içerisinde olan kurum ya da kişiler için bu durum daha büyük bir gereksinim olmuştur. Bir ülkede faaliyet gösteren kurumlar bünyelerinde çalışan elemanın kalitesiyle orantılı şekilde hizmet sunabilmektedir (Uğur & Kutlu, 2010). Kurum ve kuruluşların bu orantılılığının artması çalışanların nitelikli ve sürekli bir eğitimden geçirilmesiyle mümkün olabilmektedir. Amaçları ve hedefleri belirli olan eğitim, çalışanın niteliğinin geliştirilmesini ve arttırılmasını sağlamaktadır. Diğer taraftan toplumu meydana getiren kişilerin topluma karşı ve birbirine karşı verimli ve sağlıklı biçimde adaptasyonunu sağlamaya yardımcı olmaktadır.

İnsanların karşısına çıkan ya da çıkabilecek problemlere karşı örgün eğitim almış kişiler olarak sorunların üstesinden gelebilmek oldukça zordur. Eğitim sürecini tamamlayan kişiden belirli bir vazifeye getirildiğinde hizmet öncesi eğitimi tamamlamış ve vazifesinin gerektirdiği işleri gerçekleştirmesi, belirli bir hizmeti sunması beklenmektedir. (Yılmaz & Düğenci, 2010). Mesleğini yapmaya başladığı andan itibaren eğitim sırasında almış olduğu bilgileri uygulamada yetersiz kaldığını ya da alanı ile alakalı yeterli seviyede bilgiye sahip olmadığını, edinmiş olduğu beceri ve bilgilerin iş hayatında hızlı bir biçimde değiştiğini düşünen kişi hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadır. Bir örgütün eğitim planının bünyesini hizmet içi eğitim faaliyetleri meydana getirmektedir. Çoğunlukla her örgüt çalışanlarını hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadır. Bundan dolayı eleman yetiştirmeden bahsedilince ilk akla gelen hizmet içi eğitim olmaktadır (Sökmen & Şimşek, 2016).

Problem Durumu

Değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurmak için toplumun en küçük parçası olan bireyin eğitimi şart olmuştur. Eğitim içinde bulunduğumuz yaşamın bir parçası olmalıdır. Hızla gelişen bilgi ve teknoloji çağında ileriye yönelik gelişimin ve ilerlemenin sağlanması gerekmektedir. Gelişen bilim, teknik ve teknoloji, iletişim araç ve gereçler, küreselleşme ve değişen dünya ile iç içe olan bireyler yeni bilgiler edinmek, yeni bilgiler öğrenmek, kendini geliştirmek ve güncellemek durumunda kalmaktadır. Modern hayatın çalışma alanlarına uygulanmasındaki yenileşmenin şart olduğu bu dönemde sürekli eğitim kaçınılmaz olmuştur. Bundan dolayı eğitim hizmetlerinin değişime açık olması gerekmektedir. Eğitim en genel anlamıyla kültürlenme sürecinin adıdır (Bucak & Yabanova, 2016).

Örgütlerin çalışma şekilleri bakımından zamanla bilgi ve becerileri koşullara göre şekillenmekte kullanılan yöntem ve teknikler değişime uğramaktadır. Bu değişim ve gelişim içerisinde mevcut olan bilgi ve beceriler yetersiz kalmakta ve sürekli geliştirilmesi gerekmektedir. “Kusursuz yetiştirildikleri varsayılsa bile, meslekteki yeni gelişmelere uyumları ve çevresel koşulların gereklerini yerine getirebilmeleri, sürekli eğitimlerini zorunlu kılmaktadır” (Aydın, 2013).

Dünyada var olan rekabet, bilgi ve teknolojideki hızlı gelişmeler, hizmet öncesi eğitimle alınan bilgilerin zamanla iş ortamında yetersiz kalmasına sebep olmuştur. Verimliliklerini artırarak ayakta kalmak ve büyümek isteyen

organizasyonların çalışanlarına işin ve iş ortamının gerektirdiği eğitimi verme, yani hizmet içi eğitim verme gereklilikleri ortaya çıkmıştır (Yetişkin, 2010). Nitelikli bireyler yetiştirmek ve sonrasında yetişen bireylere sürekli bilgi ve beceri kazandırmak verimi ve üretkenliği paralelinde artırmaktadır. Tüm bunlar için de hizmet içi eğitimler ile bilgi, beceri ve davranış kazandırılmaktadır. Bu eğitimlerin ihtiyaca yönelik mesleğe başlanılan ilk günden mesleğin bırakıldığı güne kadar geçen süre içerisinde verilmesi gerekmektedir. Hizmet içi eğitimler, yapılan meslekte değişen ve gelişen mevzuat ve işleyiş ile ilgili güncel bilgilere sahip olması ve kriz dönemlerini yönetebilmek açısından büyük önem taşımaktadır. Rekabet odaklı dünya düzeninde eğitim için en çok yatırım uygulayan yetişmiş kalifiye elemana sahip ülkeler avantaj elde edeceklerdir (Cin, 2008). Hizmet içi eğitimler her kurumun işleyişine göre farklılık gösterdiğinden, çalışılan kurum tarafından verilir ve yaş, cinsiyet, kıdem gibi olgular verilen eğitimin nevini etkilememektedir.

Eğitimler amaca göre farklılık gösterdiğinden farklı tanımlamaları yapılmaktadır. Yeniden eğitim, ilave eğitim ve ileri eğitim gibi türleri mevcuttur. Bu da hizmet içi eğitimin çok farklı kolları olduğunu ve geniş kapsamlı olduğunu göstermektedir. Bütün çalışma alanları için geçerli olan eğitim ihtiyacı hizmet içi eğitimler ile desteklenmekte ve güncel kalması sağlanmaktadır. Bu bağlamda tüm örgütler gibi polis örgütü içerisinde de gelişen yeniliklerin takibi ve uygulamasının sağlanması için hizmet içi eğitimlerin mümkün oldukça tüm personele ulaştırılması şart olmuştur. Her meslek dalında olduğu gibi polislik mesleğinde de hizmet içi eğitimler ile mesleğe uyum, meslekte gelişme ve meslekte ilerleme ihtiyaçları eğitim-öğretim faaliyetleri ile karşılanmaktadır (Özdemir, 2014).

Polis almış olduğu eğitim sonrası olaylara ve suçlara karşı yaklaşımını mevcut mevzuata göre yapmakta ve sonucu var olan yasalara dayandırmaktadır. Adaletin yerini bulması ve suçların cezasız kalmaması için polis yasa ve tüzüklerine bağlı çalışmakta ve müdahalesini gerçekleştirmektedir. Tüm bunların gerçekleştirilmesi için ise alınan eğitimin mevcut gelişen ve karmaşıklaşan bilgi ve teknoloji ile geliştirilmesi ve düzenlenmesi gerekmektedir (Sevinç, 2009). Bu sebeptendir ki eğitim hayat boyu devam etmeli ve yaşamın bir parçası olmakla yükümlüdür. Dolayısıyla polise verilen eğitim aynı zamanda adaletin temeline yapılan yatırım olarak görülmektedir.

SARS COV-2 (COVID-19 etkeni) 2019 Aralık ayında Çin'in Wuhan kentinden başlamış, yayılma hızı ve görüldüğü ülkelerin artması nedeniyle Mart 2020 döneminde Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi ilan edilmiştir (Şenol ve Bilsel, 2020). COVID-19 Aralık ayı içerisinde Çin'in Hubei bölgesinin başkenti olan Wuhan Eyaletinde solunum yolu hastalığı olarak başlamış olup 13 Ocak 2020'de yeni bir virüs olarak tanımlanmıştır. Virüsün dünya üzerinde birçok ülkede ve kıtada kısa sürede yayılmış ve insan sağlığını tehdit eden etkin bir hastalık olması sebebi ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından 11 Mart 2020 tarihinde pandemi ilan edilmiştir. COVID-19 Küresel salgın olması ve hızlı yayılması nedeniyle birçok ülke kendi içinde bazı önlemler almış ve çeşitli kısıtlamalar uygulamıştır. Eğitim gibi birçok kurum bu süreçten etkilenmiş ve pandemiden korunmak için yüz yüze eğitime ara verilip, ihtiyaçlarını karşılamak üzere televizyon ve online internet üzerinden eğitim ortamı oluşturulmuştur. Her kurum kendi iç işleyişinin devamı için kendine en uygun eğitim ortamını hazırlamıştır. Polis Teşkilatı da bu süreçte tüm personelin sağlığını koruyarak eğitim hizmetlerine ve işleyişine devam etmiştir.

Problem Cümlesi

Hizmet İçi Eğitimlerin Polis Mesleğine Katkısının PGM-Polis Okulu Müdürlüğünde Görevli Yönetici Ve Eğitici Kadrosundaki Polis Mensupları Tarafından Denetlenmesi: Covid-19 Pandemi Süreci Uygulama Örneği olacaktır. Problem cümlesine yön verecek ve ışık tutacak alt problemler ise şu şekilde sıralanmaktadır;

1. Etkin ve verimli hizmet içi eğitim programlarının planlanması ve uygulanmasında mevcut olan eğitimin Polis örgütünde eğitim veren Polis mensuplarının gözünden değerlendirilmesi?
2. Hizmet içi eğitimlerin mesleki, kariyer ve kişisel gelişime ne gibi faydalar sağlamaktadır?
3. Hizmet içi eğitimin gerçek olaylar karşısında ,etkinlik, verimlilik ve performansa olan etkisinin eğitimci gözünden değerlendirilmesi?
4. Polis eğitimcilerinin, eğitim süreci içerisinde teknolojiden yararlanma durumu nedir?

5. COVID-19 Pandemisi hizmet içi eğitim alan polis mensupları üzerinde ne gibi etkiler yaratmıştır?

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmada genel amaç, polis mensuplarının hizmet içi eğitimle mesleki gelişimlerine katkıda bulunurken yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve rütbeleri ile eğitimin planlanması, hazırlanıp uygulanması ve polis subayları tarafından değerlendirilmesi incelenecektir.

Bu genel amaca ulaşmak için bazı sorulara cevap vermek gerekmektedir;

- 1.Polis subayları mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaca yönelik hazırlanması ve planlanması ile ilgili ön hazırlığı nasıl yapmaktadır?
- 2.Polis subayları mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının uygulanmasındaki hata ve aksaklıklar nelerdir?
- 3.Polis subayları mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının uygulanmasında eğitim verenlerin bilgi, beceri ve deneyimlerinde eksiklik görülmekte midir?
- 4.COVID-19 Pandemisi, polis mensuplarının işleyiş ve hizmet içi eğitim durumunu, ne yönde ve nasıl etkilemiştir?

Çalışmanın Önemi

Polis Örgütünde birçok farklı şubelerde farklı zaman aralıklarında mesleki gelişim için hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. Gelişen dünya ve teknolojiye ayak uydurabilmek ve geri kalmamak için bu hizmet içi eğitimlerin devam etmesi muhakkaktır. Bu hizmet içi eğitimler sonunda mesleki gelişimin tam verimle sonuçlanması için eğitim, eğitim maliyetleri ve zamanın iyi planlanmış olması gerekir.

Gelişen toplumumuzda değişen hukuksal boyut ve teknolojik yapılaşmaları takip ederek mesleki boyutta uygulamaların sağlanması ve verimin daha da artırılması için verilen hizmet içi eğitimler gelişimi artırmaktadır. Buna paralel olarak yaklaşımlarda yapılan yenilikler ve çözümler halkın polise olan güvenini ve itibarını da artırmaktadır.

Toplum ile sürekli iç içe olan polisin kamu düzeni ve güvenliğini sağlamak, yasaların uygulanmasını sağlamak, can ve mal güvenliğini sağlamak, temel hak ve özgürlükleri korumak gibi görevleri vardır. Polisin mevcut yasalarla belirlenen görevlerini gerçekleştirmesi için sahip olduğu kazanılmış bilgi, deneyim ve eğitimi sürekli geliştirmesi ve öğrenmeye devam etmesi gerekir. Hizmet içi eğitimler ile öğrenme devam ettikçe teşkilat içinde güçlenme ve gelişme sağlanacaktır. Bunun sonucunda polisin başarısı toplumun polise olan güvenini de beraberinde artıracaktır.

Her geçen gün suç ve suçlular artış göstermekte, suçun nevi sürekli değişmektedir. Polisin ilk amacı bir kabahat/cürüm işlenmeden önleyici tedbir almak veya meydana gelen bir olayın/suçun kısa süre içinde çözüme kavuşturulmasını sağlamaktır. Bunun gerçekleşmesi için ise polisin suçlulardan bir adım önde olması şarttır. Gün geçtikçe artan ve zorlaşan suçlarla mücadelede hizmet içi eğitimler ile birlikte bilgi, beceri ve davranışın artışı sağlanacaktır.

Günümüz suçlarının açığa çıkmasında sadece teknik mücadele yeterli değildir. Kıvrak düşünebilmek bilgi ve beyin mücadelesi ile olayları çözmek elzemdir. Fiziki gücün öneminden çok düşünce gücüne ihtiyaç duyulmakta ve hizmet içi eğitimler ile desteklenmelidir.

Mevcut yapı içerisinde meydana yaşanan olaylar ve işlenen suçların nevi sürekli değişiklik gösterdiğinden polislerin suçları çözmede ve suçluları yakalama da olan yaklaşımı da geliştirilmeli ve değişiklik göstermelidir. Bu değişime ancak polisler verilecek olan hizmet içi eğitimler ile uyum sağlanabilir. Bu da yaşam boyu öğrenme ilkesinin benimsenmesi ile mümkün kılınır.

Eğitim sürekli yenilenmeli ve bu yenilenme hayat boyu devam etmelidir. Aksi halde mevcut durumdan ileriye gidilmez hatta güvenlik açısından daha kötüye gidilir. Diğer bir ifade ile çalışanın işine daha iyi adapte olarak çalışmasını sağlamak, kademe atlayabilecek yeterliliği kazanmasına yardımcı olmak ve personellerin, işlerine karşı eylemlerini pozitif olarak geliştirebilmek adına, işletmeleri tarafından verilen gerekli bilgi ve becerileri kapsamaktadır (Tortop, 1971).

Bunun yaşanmaması ve güvenlik ve huzurun üst düzeyde tutulabilmesi ve ileriye taşınması ise hizmet içi eğitimler ile mümkün kılınmaktadır. Polislik mesleğinin layığıyla, belirlenen sınırlar çerçevesinde yerine getirilmesi için hizmet içi eğitim sürekli devam etmek zorundadır. Hizmet içi eğitimler ile hem polis mensupları, hem kurum hem de toplum refah ve huzuru ileriye taşınmış olmaktadır.

Polis teşkilatında görev yapan polis mensupları sürekli öz değerlendirmelerle kendini sorgulamalı ve kendilerini değiştirme ve geliştirmeleri için hizmet içi eğitimlerle bilgiler taze ve güncel tutulmalıdır.

Hizmet içi eğitimler amacına hizmet etmelidir. Bu sebepten önceden tasarlanması ve planlanması koşuldur. Verilecek olan hizmet içi eğitimlerin kim tarafından verileceği, kimlere ne amaçla ve ne kadar sürede verileceği önceden belirlenmelidir. Amacına hizmet etmeyen eğitimler hem zaman hem de maddi kayıplara sebep olacaktır. Polis Teşkilatında sürekli hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. Fakat bunların amaçlarına ulaşıp ulaşmadığı ile ilgili geri dönüt almak önemlidir. Amaç bu hizmet içi verilen eğitimlerin Polis Okulu Subaylarının takibinin yapılması ve geri dönütler ve veriler ile desteklenmesidir. Bu çalışmanın önemini artıracaktır.

Hizmet içi eğitime katılan personelin fiiliyatta karşılaştıkları sorunlara karşı ürettikleri çözümlere yönelik birbirleri ile bilgi alışverişinin sağlanması sonrası; etkili haberleşme, koordinasyon, insan ilişkileri ve iş birliği görülmektedir. Temel eğitim süresince almış oldukları temel bilgilerin çalışmış oldukları birimlere göre çeşitlilik gösterip uzmanlık düzeyine çıkarılmasını sağlamaktır.

Personelin almış olduğu hizmet içi eğitim sonrasında olaylara yaklaşımı ve farklı çözüm yollarına ulaşmada esneklik ve farkındalık yaratılmasını sağlamaktadır. Böylelikle daha yüksek iş tatmini ve buna paralel olarak çalışma temposunda artış olacaktır. Hizmet içi eğitimler sadece polis teşkilatında görev yapan polislerin bilgi, beceri ve kazanımlarını artırmakla kalmayıp; diğer taraftan mevcut standardın üzerine çıkmayı ve hep bir adım önce olmayı amaçladığından, güvenlik hizmetlerinin önemi hayati bir yere sahiptir. Bunun devamlılığının sağlanması ve arzu edilen noktaya gelmesi önemlidir. Sürekli öğrenme ve gelişim elzemdir.

Hizmet içi eğitim; polis teşkilatında görev yapan polislerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirleme, buna uygun program geliştirme, planlama yapma, uygulamaya koyma ve değerlendirmeye alma çalışmalarını içermektedir. Sonuç olarak verilen hizmet içi eğitimlerin verimlilik ve etkililiğini belirlemeye yönelik çalışmalarda bulunmak önemlidir. Bu çalışmaların değerlendirmeleri Polis Okulu subay görüşleri ile alınıp veri analizi yapılacaktır. Bu çalışma sonrasında şu anda mevcut olan durum incelenecek ve eksiklikler varsa giderilip gerekli düzenlemeler yapılacaktır. Zamanın ihtiyaçlarını içerip içermediği araştırılacak ve gelişen şartlara

cevap verip vermediği araştırılacaktır. Hizmet içi eğitime katılan personel görüş, düşünce ve fikirleri önemsenecek ve değerlendirmeye alınacaktır. Böylelikle verilen hizmet içi eğitimlerin verimi artırılacaktır.

Tanımlar

Eğitim: Birey davranışını belli bir bilim dalında, belli bir konuda bilgi ve beceri kazandırma, yetiştirme ve geliştirme ile kasıtlı olarak istendik şekle getirme sürecidir.

Hizmet içi eğitim: Hizmet içi eğitim; özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2021 Ocak - 2021 Haziran yılı KKTC’de bulunan Polis Okulu Müdürlüğünde eğitim veren st kademe yönetici görüşleri ile sınırlı tutulmuştur.

BÖLÜM II

Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Günümüzde teknoloji ve bilim alanında yaşanan hızlı değişme ve gelişmeler nitelikli insan gücüne olan gereksinimi ortaya çıkarmıştır. Kişilerin, teknoloji ve bilgide yaşanan bu gelişmelere bağlı olarak toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısında oluşan gelişme ve değişmelere uyum sağlayabilmeleri sadece, yaşamları süresince eğitim görmelerine bağlıdır (Güllüoğlu, 2011). Eğitimin çok boyutluluk ve süreklilik özelliklerinin bileşiminden meydana gelen yaşam boyu eğitim, eğitim döneminin kişi yaşamı süresince devam etmesinden ziyade, yaşamın her alanında meydana gelen eğitim faaliyetlerine sistemli bir bütünlük kazandırmak olmuştur. Hizmet içi eğitim, yaşam boyu eğitimin alt süreci olup günümüzde örgütlerin vazgeçilemez faaliyetlerinden biri haline gelmiştir. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin genel nitelikte vermiş olduğu eğitimin eksik taraflarını tamamlamaktadır. Bir işin gerektirdiği nitelikler, gelişen ve değişen teknolojiye göre devamlı olarak değişme içerisinde olduğu için işyerinde görev yapan bir kimsenin de işinden ayrılan dek eğitim içerisinde olması gerekir (Balcı, 2007).

İnsan yaşamının her alanında ortaya çıkan eğitim etkinliklerine sistemli bir bütünlük kazandıran yaşam boyu eğitim; hizmet içi, hizmet öncesi ve hizmet sonrası eğitim olmak üzere 3 temel başlık altında incelenebilmektedir. Bunlardan hizmet öncesi eğitim, örgün eğitim kurumlarında kişilerin iş yaşamına hazırlandıkları dönem olarak ifade edilmektedir. Bireyin iş yaşamına başlaması eğitiminin bittiği anlamına gelmemekte, mesleğiyle alakalı yenilikleri ve gelişmeleri takip ederek kendisini yetiştirmeye devam etmesi gerekmektedir (Yaz, 2003). Kişinin iş hayatından önceki bu dönem hizmet içi eğitim olarak tanımlanmaktadır.

Hizmet sonrası dönem ise, kişilerin iş yaşamlarının sona ermesiyle boşluğa düşmemesini, farkında oldukları veya olmadıkları becerilerini meslek sonrasında da kullanabilmelerini sağlayan dönem olarak belirtilmektedir. Toplumsal değişim ve gelişme sürecinde, kamu görevlilerinin yeni koşullara uyum sağlayabilmesine katkıda bulunmak, onları verimli hizmet gerçekleştirecek pozisyona getirmek vazifesi kamu yönetiminin başlıca görevlerinden biridir. Kamu görevlilerinin bu

vazifeyi yerine getirebilmelerinde kullanılan en önemli araçlardan biri hizmet içi eğitim olarak ifade edilmektedir (Uğur & Kutlu, 2010).

Hizmet içi eğitim, kişinin hizmette bulunduğu süre boyunca görmüş olduğu eğitim olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte, kamu ve özel kesime mahsus işyerlerinde çalışan kişilere mesleğiyle alakalı gelişmelerin gerisinde kalmaması için görevlerine ilişkin gereken tutum, bilgi ve becerileri kazandırmak amaçlı gerçekleştirilen eğitim olarak da tanımlanmaktadır (Yalın, 1999). Hizmet içi eğitime kamu kuruluşları bakımından bakıldığında, kamu görevlilerinin verimliliklerini arttırmak, hizmete yatkınlığını sağlamak, gelecekteki sorumluluk ve görevlerini hazırlamak maksadıyla, kurum içinde ya da dışında, iş başında ya da iş dışında başvurulan öğretim faaliyetleri olduğu söylenebilir. Verimlilik kavramı kaynakların en uygun ve en akılcı kullanımı olarak açıklanmaktadır. Verimlilik açısından hizmet içi eğitim, bir kurum ya da kuruluşta çalışan kişilerin, en verimli kullanımı için gereken davranış, bilgi ve beceri kalıplarına sahip kılınması süreci olarak belirtilmektedir (Yılmaz & Kocasaraç, 2010).

Eğitim sisteminin genel nitelikte vermiş olduğu eğitimin eksik taraflarını tamamlayan hizmet içi eğitimin hitap ettiği kesim dikkate alındığında yetişkin eğitimi olarak nitelendirilmesi mümkündür. Yetişkin eğitimi, Yetişkin Eğitimi Terimleri Sözlüğünde ise; “Yetişkin olarak düşünülen bireylerin bilgilerini arttırmalarına, kabiliyetlerini geliştirmelerine, mesleki veya teknik yeterliliklerini iyileştirmelerine veya bu yetenek, yeterlilik ve bilgilerine yeni bir yön vermelerine, davranış ve tutumlarını hem kişisel gelişme bakımından hem de bağımsız ve dengeli bir kültürel, ekonomik ve toplumsal gelişmeye katılma bakımından değiştirmelerine imkan sağlayan düzenli eğitim süreçlerinin tümünü ifade eder” şeklinde açıklanmaktadır (Öztürk & Sancak, 2007). Yetişkin eğitimi, Dünya Ekonomik İşbirliği Örgütü’nün açıklamasında ise, “asıl uğraşısı okula gitmek olmayan kişilerin yaşamlarının herhangi bir evresinde duyacakları öğrenme gereksinimi ve ilgisini karşılamak üzere bu amaçla düzenlenen programları ve faaliyetleri kapsar” olarak belirtilmiştir. Dünya Ekonomik İşbirliği Örgütü’nün bu tanımında geçen yaşam süreçlerinden kişinin meslek ile alakalı yaşantılarına dair bölümünde katılmış olduğu eğitimler hizmet içi eğitim olarak tanımlanmaktadır (Bayarmagnai, 2014).

Hizmet öncesi eğitim, her seviyedeki öğrenim kurum ve kuruluşlarında verilen genel öğretim faaliyetleri ile her çeşit teknik ve meslek öğrenim faaliyetlerini

kapsayan bireye genel olarak formasyon kazandırmak amaçlı sunulan kültürel hazırlıklar olarak da ifade edilebilir. Hizmet içi eğitim, hizmet öncesi verilen eğitimde sunulan bilgilerin yetersiz ve eksik olması, birtakım becerilerin yalnızca meslekte elde edilebilmesi, hizmette değişim ve gelişmelere ayak uydurmanın mecburi olması ve kamu kesiminde kariyer geliştirme fikrinin yaygınlaşmasından dolayı bir mecburiyet durumuna gelmiştir. İşe alım sürecinde her işletme personel politikaları yönünde işin gerektirdiği yeterliliklerin yanında gelişime ve değişime açık olan çalışanları tercih etmeye özen göstermektedir (Ertaş, 2014). Çalışanların yeni çıkan değişim ve gelişimlere uyum sağlayabilmesi hizmet içerisinde yetiştirilmesiyle ilişkilidir. Çalışanların kurum içinde yetiştirilmesinde hizmet içi eğitime büyük görev düşmektedir.

Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Son yıllarda hızlı bir şekilde değişime uğrayan koşullar ve gün geçtikçe artan gereksinimler kişilerin ve toplumların yaşamına direkt etki etmektedir. Yaşanan tüm bu gelişme ve değişimler bir taraftan toplumun hayatına etki ederken bir taraftan da kişinin taşınması gerekli olan nitelikleri devamlı değiştirmektedir. Bunun sonucunda da, kişilerin çok yönlü yetiştirilmesi ve hayatta karşılaşmış olduğu problemlere bilimsel ve gerçekçi çözümler getirebilmesi zorunlu hale gelmiştir (Okşit & Kılıç, 2019). Kişinin kendisine ve topluma faydalı bir birey olmasında çok önemli rolü olan eğitim, kişinin hayatını verimli ve dengeli bir biçimde sürdürebilmesini, içerisinde bulunduğu topluma yaratıcı ve yapıcı bir üye olarak katkıda bulunmasını sağlayan bir araç olarak tanımlanabilir. Kişinin topluma uyumunu sağlamak ise eğitimin başlıca görevidir. Böylelikle eğitim kişide var olan yetenek ve kabiliyetlerin gelişmesine yardımcı olmakta ve böylece onun pozitif doğrultuda tutum değiştirmesine katkıda bulunmaktadır (Yılmaz & Düğenci, 2010). Kişisel gelişim ve sosyal yeterliliklerin kazanılmasına dair amaçlı bir davranış olarak kişiye kendi içsel doğasını oluşturmaya çalıştığı süreç içerisinde toplumsal, duygusal, bedensel ve zihinsel bazı davranışlar, bilgiler ve yeteneklerin kazandırılmasına yönelik faaliyetlerin tamamı eğitim olarak adlandırılmaktadır. Bundan dolayı gerek kurum gerekse kişi için hizmet içi eğitim ve eğitim uygulamaları oldukça önem taşımaktadır (Uğur & Kutlu, 2010).

Kişilere mesleklerinde çok daha iyi olmalarına yardımcı olacak gerekli davranış, bilgi ve beceriler kazandırmak hizmet içi eğitimin önemidir. Zira iyi

eğitilen bir çalışan çok daha iyi hizmet veya iş üretmektedir. Başka bir deyimle hizmet içi eğitim, etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında oldukça önem taşımaktadır. Kurumların çalışanlarına sunduğu hizmet içi eğitim; personele, işinin gereğini anlayarak ve bilerek gerçekleştirme olanağı sağlamaktadır. Böylelikle nitelikli insan gücü sorununu da en aza indirmektedir. Hizmet içi eğitim, eğitilen bireylerin problemlerine çözüm yolu bulabilmek üzere gereken beceri ve bilgileri onlara aktarmak amacı ile gerçekleştirilmektedir (Selimoğlu & Yılmaz, 2009).

Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Eğitilen kişilerin sıkıntılarına çözüm yolu bulabilmek üzere gerekli olan beceri ve bilgileri onlara vermek amacıyla gerçekleştirilen hizmet içi eğitimin amaçları ise aşağıdaki gibidir;

- İşletme içinde yatay ve dikey değişimlerin sağlıklı gerçekleştirilebilmesini sağlamaktır.
- Üretimi araçlarının teknolojik gelişmelere paralel olarak yerinde ve verimli olarak kullanılmasını sağlamaktır.
- İşletmede gerçekleştirilen hizmetin niteliğini artırmaktır.
- İş motivasyonunu artırmaktır.
- Yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlamaktır.
- Çalışana mesleğiyle alakalı gerekli olan yeterlilikleri sağlamaktır.
- Çalışanlar arasında iletişimi güçlendirerek koordinasyonu kolaylaştırmaktır.

Hizmet içi eğitimin, yetişmiş insan gücünün istenilen seviyede olmadığı ülkelerde öğrenme sürecini ve iş başarısını arttırmak amacıyla kullanılmasının gerektiği belirtilmektedir. Hizmet içi eğitim yöntemi kullanılarak günümüzde kamu görevlilerinin öğrenme süreci hızlandırılmaktadır (Gürel, 2009). Hizmet içi eğitim bakımından kişinin yeni bir vazifeye atandığında vazifesini nasıl yapacağını öğretilmesi veya kişinin işini zorlamadan gerçekleştirebilmesi oldukça önemlidir. Hizmet içi eğitimin başarısı, kişinin vazifesini yaparken göstermiş olduğu başarıyla doğru orantılıdır.

Hizmet içi eğitimin ilk olarak gelişim gösterdiği alan ürün üreten kurum ve kuruluşlar olmuştur. Fakat son yıllarda kamu kesimindeki hizmet sektörüyle alakalı

alanlarda çalışmalar yapan işletmeler de hizmet içi eğitim faaliyetleri ile yakından ilgilenmektedirler. Hizmet içi eğitim faaliyetleri, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların eğitim gereksinimlerini karşılamak, insan kaynaklarını en verimli biçimde kullanmak ve kurum veya kuruluşun hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmak amaçları ile kullanılmaktadır. Ayrıca hizmet içi eğitim yolu ile kamu görevlilerinin eksiklik ve kusurları düzeltilebilmekte, kurum içi motivasyon artırılabilen ve öğrenme süreci daha kısa zamanda tamamlanabilmektedir (Öztürk & Sancak, 2007).

Çalışanlara yönelik gerçekleştirilecek olan hizmet içi eğitimin düzenlenmeden önce amaçlarının net bir şekilde belirlenmesi, verilecek olan eğitimin programlama, planlama ve değerlendirme süreçlerindeki iş yükünü minimuma düşürmektedir. Hizmet içi eğitim politikasını her kurumun kendi genel stratejileri yönünde şekillendirmesi gerekir (Yalın, 1999). Kurumlarda personellerin mesleklerinde çok daha iyi olmaları amacıyla sunulan hizmet içi eğitimin amaçlarına ulaşması halinde; enerji ve malzeme tasarrufu, kurum içi iletişimin artması, ürün ve hizmet kalitesinin artması, teknolojik imkanlardan olabildiğince yararlanılması, toplum nezdinde saygınlık, iş güvenliğinin sağlanması vb. gibi birtakım faydalar beklenmektedir. Hizmet içi eğitim yöneticiler açısından da faydalıdır, zira yetiştirilmiş çalışan daha az hata yapmakta böylelikle denetim kolaylaşmaktadır. Diğer taraftan, hizmet içi eğitim işletme için oldukça faydalıdır, zira maliyetler azalmakta ve verim yükselmektedir. Hizmet içi eğitim çalışan için de yararlıdır, zira kendisine güven duygusu kazanmasına yardımcı olmakta, çalışana yükselme imkanları sunmakta ve iş memnuniyetini arttırmaktadır (Aksöz, 2019).

Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar

Kurum ve kuruluşlarda görev alan kişiler açısından hizmet içi eğitim faaliyetleri oldukça büyük faydalar sağlamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin sağladığı bu faydalar bir taraftan kurum veya kuruluşun üretim aşamasındaki verimini arttırırken, bir taraftan da kurum veya kuruluşta belirli bir işi yapmak üzere bulunan kişinin düşüncelerini, duygularını ve performansını pozitif doğrultuda etkilemektedir. Bundan dolayı hizmet içi eğitimin yönetici, çalışan ve örgüte büyük yararlar sağladığı ifade edilebilir (Balcı, 2007). Hizmet içi eğitimin sağladığı bu faydalar aşağıda belirtilmektedir;

- Yetiştirilmiş çalışanın bakış açısı genişlemekte, işe yatkınlığı artmakta, ortama uyumu kolaylaşmakta ve ona huzurlu çalışma olanağı sağlamaktadır.
- Yetiştirilmiş çalışanın hata yapma oranı minimuma düşmekte ve iş verimi artmaktadır.
- Araç ve makinelerin yıpranma oranları azalmakta ve bakım onarım giderleri azalmaktadır.
- Örgüt içinde iş güvenliği sağlanmaktadır.
- Teşkilatın ilişkide bulunduğu kurum ve kişiler arasındaki itibarı artmaktadır.
- Kurumun verimi yükselmekte, maliyetleri düşmekte ve kazançları artmaktadır.
- Üretimdeki fireli ve hatalı ürünler azalmaktadır.
- Yöneticinin çalışma ortamında oluşan güçlükler ile karşılaşma oranı azalmakta ve gereksiz detaylarla uğraşması engellenerek temel problemlerle uğraşma olanağı sağlanmaktadır.
- Çalışanın işleri kusursuz, eksiksiz ve tam zamanında gerçekleştirmesi onun işten heyecan ve zevk duymasını sağlamakta ve motivasyonunu arttırmaktadır.
- Çalışanın işte yükselme olanağını arttırmaktadır.
- Yöneticinin denetleme olanağını arttırmaktadır.
- Çalışanların yapmış oldukları işlerin amirleri tarafından beğenilmesi sonucunda çalışma saatleri eğlenceli ve çabuk geçmektedir.
- Yetiştirilmiş olan çalışanın kendisine olan güveninin artarak geleceğe güvenle bakmasını sağlamaktadır.

Hizmet İçi Eğitimde Durum ve İhtiyaç Tespiti

Kurum içerisinde hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenmesi, eğitim faaliyetlerinin planlanması ve programın hazırlanması aşamasının başarılı bir şekilde ilerleyebilmesi için gereken bilgi ve becerileri sağlamaya dönük olarak gerçekleştirilen tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenmesi aşaması oldukça zahmetli bir süreçtir (Alipour & Shahnava, 2009). Fakat eğitimin tamamını etkilediği düşünüldüğünde üstünde sıklıkla durulması gereken bir husus olduğu söylenebilir. Bundan dolayı birilerinin eğitim ihtiyaçlarına karar vermesi değil var olan ihtiyaçların bilimsel yöntemler ile ortaya konulması

gerekmektedir. Hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenmesi aşamasında en sağlıklı yöntem bu işin uzmanı akademisyenlerin, işletme yöneticileri ve personelleri ile koordineli olarak çalışmaları olacaktır. Hizmet içi eğitimin programlanmasının ve planlanmasının sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi çok iyi yapılmış eğitim gereksinim analizlerine bağlı olmaktadır. Hizmet içi eğitim gereksinimi çalışanların üstlendikleri veya üstlenecekleri işle alakalı gerekli becerilerle kendisinde var olan beceriler arasında fark olduğunu düşünüldüğü takdirde ortaya çıkmaktadır (Balyiyen, 2010).

Hizmet içi eğitim, bir çalışanın görevini yerine getirebilme, işle alakalı rollerini oynayabilme düzeyi ile ilgilidir. Çalışanların işlerinde yeterli olduklarını ifade edebilmek için gereken davranış, bilgi ve becerileri ondan istenilen düzeyde göstermesi gerekir. Mevcut durum için yeterli olsa dahi, bir çalışanın ileride üstleneceği görev ile alakalı beceri ve bilgilere sahip olmaması da yetersizlik olarak değerlendirilmekte ve hizmet içi eğitim gereksinimini ortaya çıkarmaktadır (Daldal, 2016). Bu bağlamda; bir hizmeti gerçekleştiren çalışanın, bu hizmetin gerçekleştirilmesi için gereken tutum, bilgi ve beceriler bakımından duyulan eksiklik olarak tanımlanması mümkündür. Eğitime duyulan bu ihtiyaç, hizmette verimliliğin düşmesi durumunda, kuruma yeni personel alındığında, teknolojik gelişmelere uyum aşamasında, üst kademelere çalışan hazırlanması gerektiğinde, personelin pozisyonunun değiştiği durumlarda ve görevle alakalı mevzuatın değişmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Georgee & Bruce, 2005).

Hizmet içi eğitim gereksiniminin başarılı bir analizinin yapılabilmesi için, işin gereklerinin ayrıntılı olarak açıklanması ve görev tanımının doğru ve net olarak yapılması gerekir. Eğitim ihtiyacının başarılı bir analizinin yapılmasına yönelik iş değerlendirme, iş analizi ve iş tanımları modelleri geliştirilmiştir. Bu modeller sayesinde, çalışanın mevcut durumda gerçekleştirebildikleri ile çalışandan beklentiler arasındaki farklar belirlenmektedir (Güçeri, 2005). Kurumların hazırlayacakları hizmet içi eğitim programının verimliliğinin ve kalitesinin artmasında ise; hangi davranış, bilgi ve becerilerin, kimlere, hangi amaçla, neden, nasıl ve nerede verilmesi gerektiği sorularının doğru ve net olarak bilinmesi önem taşımaktadır. Kurum veya kuruluşta görev alan çalışanın eğitim gereksinimi; akademisyenler, yöneticiler, kurumun hizmet sunduğu insanlar, kurum içi ve dışı denetmenler veya kurumda çalışan görevliler tarafından belirlenebilmektedir. Hizmet içi eğitim gereksiniminin

belirlenmesinde işletmenin; çalışan sayısı, genel politikaları, çalışanın niteliği, elde edilen bilgilerin gizliliği, yapısı ve çalışanın eğitime karşı beklenti ve tutumları hususlarına önem vermesi gerekir (Uğur & Kutlu, 2010).

Kurum ve kuruluşlarda hizmet içi eğitim gereksiniminin olduğu farklı teknikler kullanılarak belirlenebilmektedir. Eğitim ihtiyacının belirlenmesi amacıyla kullanılan bu tekniklerin tespit edilmesinde işletmenin olanakları ve yapısının dikkate alınarak karar verilmesi gerekmektedir. İşletme içerisinde tutulan kayıtlar ve raporların incelenmesiyle elde edilen verilerin yorumlanması neticesinde eğitim gereksiniminin olup olmadığı görülebilmektedir. Bununla birlikte, hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenmesinde; hizmet verilen kişilerin görüş ve düşüncelerinin, denetim ve inceleme raporları, personellerden gelen istekler, toplantı karar ve tutanaklarının toplanması neticesinde elde edilmiş olan raporlar da oldukça önemlidir (Yıldırım, 2004). Hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesinde önem taşıyan bir diğer öge de, değerlendirilmesi ve standartlaştırılması çok fazla uğraş gerektiren bir süreç olmasına karşın performans değerlendirme formları olabilir. Hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenmesi amacıyla kullanılan tekniklerden biri de test uygulaması altında olan performans değerlendirme formlarıdır. Eğitim için testlerin hazırlanması ve uygulanmasının zorluğundan dolayı test uygulama yöntemi çok fazla tercih edilmemektedir.

Hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenme aşamasında görüşme, gözlem ve anket uygulaması gibi bilimsel araştırma tekniklerinden de yararlanılabilmektedir. Bilimsel araştırma yöntemleri sayesinde personellerin, müşterilerin veya yöneticilerin beklentileri, ihtiyaçları, inançları, bilgi seviyeleri ve tepkileri belirlenerek, gereksinimler oluştuğu sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmektedir (John, 1996). Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde etkili olan bir diğer faaliyet ise, kurum ve kuruluşta hizmet veya ürün üretiminde sorumlu ve görevli çalışanın bir araya getirilerek var olan problemleri analiz etmesi olarak tanımlanabilen grup toplantıları olmuştur. Bu yöntemin en önemli avantajı ise, kararların beraber alınması ve karar sürecinin paylaşılması sebepleri ile kararların uygulanmasının başka tekniklere göre daha kolay olmasıdır.

Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

Hizmet içi eğitim, bir işletme içinde meydana gelen sorunların çözümünde, personellerin motivasyonunu yükseltmekte ve işletmeyi ileriye götürececek yeniliklerin hayata geçirilmesinde son derece önemli roller üstlenmektedir. Fakat işletme içinde ortaya çıkan tüm sorunların hizmet içi eğitimle çözülemeyeceği de bilinmektedir. Bir personelin işini gerçekleştirebilme, iş ile alakalı rollerini oynayabilme düzeyiyle ilgili olan hizmet içi eğitim kişilerin potansiyellerinde olan fakat gizli kalmış becerilerini ortaya çıkarmaya yardımcı olmakta ama yeni bir potansiyel oluşturamamaktadır. Kurum içindeki personel politikasının yetersizliği halinde hizmet içi eğitimden çok fazla bir şeyin beklenilmemesi gerekmektedir. Hizmet içi eğitim ile bir işletmede organizasyon bozukluğu nedeniyle oluşan iş birliği ve iletişim hususundaki aksaklıkların çözülmesi mümkün değildir (Selimoğlu & Yılmaz, 2009).

Kurumda hizmet içi eğitimden yararlanabilmek amacıyla tasarlanan eğitim programının çalışanın temel beceri ve bilgisine uygun olması gerekir. Bununla birlikte tasarlanan hizmet içi eğitim programının işletmenin eğitim gereksinimine yönelik olması gerekmektedir. Çalışanın hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmadığı eğitimlerde başarılı olması imkansızdır. Hizmet içi eğitim veren kişilerin yetersizlikleri personelin bu inancının zayıflamasında oldukça önem taşımaktadır (Özkan, 2010). Kurumun başarılı bir eğitim programı gerçekleştirmeyi istemesi halinde bu konulara özen göstermesi gerekir.

Hizmet İçi Eğitimde Planlama

Hizmet içi eğitim temel hatları ile 3 aşamada ele alınmaktadır. Bunlar; gereksinimlerin belirlenmesi ve ön değerlendirme evresi, hizmet içi eğitim programının hazırlanması ve yürütülmesi evresi ve elde edilen sonuçların uygulamaya aktarılması ve değerlendirilmesi evresidir. Hizmet içi eğitimin başarısı açısından bu evreler arası bağlantıların iyi kurulması oldukça önemlidir (Öztürk & Sancak, 2007). Belirtilen bu evrelerin gerçekleştirilmesi durumunda kalite, zaman ve maliyet bakımından son derece önemli kazanımlar sağlayacaktır. Kalitenin sağlanması için gerçekleştirilmesi gereken değerlendirme sistemi kurmak, doğru süreçleri tanımak ve bunları yazılı hale getirmektir. Belli amaçlar yönünde alternatifleri seçerek var olan kaynakları en uygun biçimde kullanmaya çalışmak

planlamayı ifade etmektedir (Ortmeier, 2004). Planlama, Anderson'a göre, "kimi hedeflere ulaşabilmek için gelecekte uygulanacak bir dizi kararları hazırlama sürecidir." Bu süreç aşağıda belirtilen unsurları kapsamaktadır;

- Planlamanın sınırlı kaynakların türlü programlar arasında dengeli bölünüşünü, yani maliyetlerini dikkate alma zorunluluğu vardır.
- Planlamada daha çok davranış üzerinde durulmaktadır.
- Planlama geleceğe yönelik bir çalışmadır.
- Planlama birbirine bağlı bir dizi kararı beraber getirmektedir.
- Planlama tartışılmış bir çaba istemektedir.

Mevcut durumun değerlendirilmesi neticesinde belirlenen amaçlara ulaşabilmek adına izlenecek stratejinin oluşturulması eğitim planlaması olarak tanımlanmaktadır. Stratejinin belirlenmesinde rol oynayan unsurlar arasında; uygulama takvimi, uygulama yer ve ortamları, uygulanacak teknik ve yöntemler, değerlendirme teknik ve ölçütleri, maddi kaynaklar ve insan yer almaktadır. Eğitim planlaması, Philip H. Choomb's tarafından "toplumun ve katılımcıların gereksinimleri yönünde daha verimli ve etkili kılmak amacı ile düzenli ve rasyonel çözümleme yönteminin eğitim sürecine uygulanması" olarak ifade edilmektedir (Haberfeld, 2002).

Eğitime tabi tutulacakların gereksinimler yönünde belirlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte hizmet içi eğitimden geçirilecek kişiler ile eğitim programının niteliklerinin dikkate alınması gerekir. Böylelikle nasıl bir beceri ve nasıl bir bilgi soruları cevaplanmış olacaktır. Hizmet içi eğitimin hedef kitlesini meydana getiren yetişkinler ilgi odaklarına göre öğrenme faaliyetlerine katılma sebepleri açısından ele alındığında öğrenme yönelimli, etkinlik yönelimli ve amaç yönelimli olarak 3 grupta ele alınabilmektedir (Güçeri, 2005). Bunlar arasında yer alan amaç yönelimli yetişkinler, öğrenme ve eğitim faaliyetlerinin tam olarak belirlenmiş belli amaçları uygulayabilmek için katılmaktadırlar. Etkinlik yönelimli yetişkinler, faaliyetin içeriğiyle değil o faaliyet sebebi ile ortaya çıkacak öğrenme ortamında bulunabilmek için eğitime katılmaktadırlar.

Toplumsal ilişki, etkinlik yönelimli kişilerin ilgilendikleri alandır. Son olarak öğrenme yönelimli yetişkinler ise bilgi edinme ve güçlü öğrenme arzusundan dolayı

eğitime katılmaktadırlar. Öğrenme eğilimli yetişkinlerin eğitimden beklentileri, eğitimsel hazırlık, zihinsel ve bilişsel bir faaliyette bulunmadır. Eğitimin daha etkin ve verimli olarak planlanması ve programlanması açısından bu ilgi odaklarının göz önünde bulundurulması gerekir (Dunham & Alpert, 1989). İbrahim Ethem Başaran, Eğitim Psikolojisi kitabında; “çocukların düşünmesiyle yetişkin düşünmesi arasında büyük farklılıklar olduğunu, bir öğrencinin yetişkinler gibi düşünemeyeceği kabul edildiği takdirde, birçok eğitim probleminin kendiliğinden ortadan kalkacağını” belirtmiştir. Konunun tersinden düşünülmesi durumunda da farklılık göstermediği görülmektedir. Eğitim planlamasında ilk iş istenilen değişikliklerin neler olduğunu belirlemektir. Fakat istenilen tüm değişikliklerin maliyet ve zaman bakımından uygulanamayacak olması, bu değişiklikler arasında bir öncelik sırası yapılmasını zorunlu kılmıştır (Ertaş, 2014). Çözümüne kavuşturulması gereken hususlar ve gereksinimlerin bu öncelik sırasına göre tarafsız olarak kısa, orta ve uzun vadede değerlendirilmek üzere sınıflandırılması gerekmektedir. Bu sınıflandırma yapılırken finansman kaynaklarının ve insan gücünün gerçekçi bir şekilde değerlendirilmesi gerekir (Aksöz, 2019).

Eğitimin ne zaman yapılacağı hususu da eğitim planlamasında karar verilmesi gereken konulardan biridir. Bu hususa dair farklı görüşler yer almaktadır. Bir görüşe göre hizmet içi eğitim çalışanın kendi menfaatine olduğu için eğitim faaliyetinin iş saatleri dışında yapılması gerekir. Bu görüşü savunanlar gerçekleştirilecek bu fedakarlığın öğrenme açısından daha fazla ilgiyi arttıracığını ifade etmişlerdir. Bir başka görüşe göre ise Türkiye, Hollanda ve Almanya’da kabul gören hizmet içi eğitimin mesai saatleri içerisinde uygulanması gerekmektedir (Daldal, 2016). Bu görüşteki temel hareket noktası eğitim için çalışanı teşvik etmek olmuştur. Eğitimde planlamanın dikkatli bir şekilde uygulanmasının faydaları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Etkin bir denetim mekanizmasının devreye sokulabilmesini sağlamaktadır.
- Süreci hızlandırmaktadır.
- Hatalardan kaçınılmasına imkan vermektedir.
- En yetkin tekniklerin belirlenmesini sağlamaktadır.
- Ekip çalışması ve koordinasyona yardımcı olmaktadır.
- Tehlikeli durumların daha önceden belirlenmesine yardımcı olmaktadır.

- Kaynakların etkin kullanılmasını sağlamaktadır.
- Görev dağılımını kolaylaştırılmaktadır.

Eğitimde planlamanın bu avantajlarının yanı sıra, maliyetinin yüksek olması, kişisel girişimleri kısıtlaması ve çok fazla zaman alması da dezavantajlarıdır. Diğer taraftan eğitimde katı planlamalar esnekliğin azalmasına neden olarak beklenmedik veya yeni durumlarda uyum aşamasına zarar verebilmektedir. Bundan dolayı istisnai olarak kabul edilebilecek haller için yöneticilere yetki tanınması, yol gösterici hususlar ve kuralların birbirinden ayrılması gerekir (Bayarmagnai, 2014). Ayrıca eğitim planlamasında dikkat edilmesi gereken en önemli noktalardan biri de işletme personellerinin enerjilerini yetki alanlarına göre iyi yönlendirmektir. Her personelin yardım ve katkısından uygun bir biçimde faydalanılabildiği takdirde eğitim etkinliklerinin daha etkili ve verimli olması sağlanabilir. Zira planlamayı başaramayan bir kurumun başarısızlığı planladığı ifade edilmektedir. Eğitimin planlama aşamasında, eğitimin öncesinde, sırasında ve sonrasında oluşabilecek pozitif ve negatif durumların dikkate alınarak kolektif kararların verilmesi gerekmektedir (Dunham & Alpert, 1989).

Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri

Hizmet içi eğitim programlarının gerçekleştirilmesi neticesi sağlanacak olan başarının düzeyi, eğitim programı varlığının belli sebeplere dayanma ve gerçekleştirilmesinde kurallara uyulma durumuyla yakından alakalıdır. (Balcı, 2007).

Düzenlenen eğitim programlarının hizmet veya işin gerektirdiği tutum değişikliklerini oluşturacak veya yeni tutumlar kazandıracak biçimde, işletme içinde veya dışında, iş başında veya uygun yerde, gerekli ortam ve araçlar sağlanarak uygulanması gerekir (Aydın, 2001).

İşletmede her kademe ve alanda görev alan çalışanın yetiştirilmesi için, kısa sürede uygulamalı olarak gerçekleştirilecek öğretim programları kişileri eğitim gerekliliğine ve faydasına inandıracak biçimde hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Eğitime katılan çalışanlar yetişkin insanlardır. Tecrübeleri, yaşları, öğrenim alan ve düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Nitelikleri göz önünde bulundurularak homojen ve küçük gruplar oluşturmaktadırlar (Güçeri, 2005).

Hizmet içi eğitim programları, işletmenin ve katılan çalışanın gereksinimlerini, beklentilerini ve problemlerini karşılayacak biçimde, çalışanın yeterlilikleri ve durumları dikkate alınarak hazırlanmakta ve geliştirilmektedir. Hizmet içi eğitimin amaçları belirlenirken, plan ve programlar hazırlanmakta ve yapılırken işletmenin strateji ve amacı göz önünde bulundurulmakta ve uygun olmasına önem verilmektedir (Gürel, 2009).

Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Kişinin herhangi bir kurum veya kuruluştaki çalışmaya başlamasıyla başlayan ve emekli olana dek süren mesleki gelişim faaliyetleri hizmet içi eğitim olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte hizmet içi eğitim, tüzel ve özel kişilere ait iş yerlerinde, belli bir ücret veya maaş karşılığında göreve alınmış veya halihazırda çalışmakta olan bireylere, işleri ile alakalı gereken davranış, bilgi ve becerileri kazandırmak amacıyla gerçekleştirilen planlı eğitim faaliyetleridir (Bayarmagnai, 2014). Bir işçiye ya da memura işi ile alakalı becerilerin kazandırılması için ve işçi ya da memurun tutumlarını pozitif doğrultuda etkilemek adına hizmet boyunca verilen gönüllü ya da zorunlu eğitim faaliyetleri, hizmet içi eğitim olarak ifade edilebilmektedir. Son yıllarda bilgi teknolojilerinde meydana gelen hızlı gelişim toplumun özelliklerinde çeşitli dönüşümlere ve değişimlere neden olmuştur. Kendini güncel tutabilmek için hayat boyu öğrenen taraf olmak her kişinin niteliklerini koruyabilmesi ve sürdürebilmesi için oldukça önemli duruma gelmiştir (Güllüoğlu, 2011).

Günümüzde insanların yaşamını etkileyen pozitif ya da negatif pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin arasında sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerle bunların meydana getirdiği problemler en önemlileridir. Toplumda yaşanan devamlı gelişme ve değişimler, öğretim kurumlarında gerçekleştirilen eğitimden ziyade, farklı amaçlı programlar gerektirmektedir. Bundan dolayı hızla gelişen ve değişen bir mesleğin ve toplumun şartlarını, daha önce gördükleri öğrenimle karşılamakta güçlük çeken çalışanın iş içerisinde eğitiminin önemi giderek artmaktadır (Özkan, 2010). Bireyin belirli bir mesleğe veya işe başlamadan önce, o meslek ile alakalı, görev alacağı birimin veya işletmenin gerçekleştirdiği işler hususunda genel olarak eğitime tabi tutulması hizmet öncesi eğitim olarak açıklanmaktadır. Bireyin, hizmet öncesi eğitim yolu ile belirli bir eğitimden geçirilerek mesleğe hazır hale getirilmesi

gerekmektedir. Hizmet içi eğitim, iş yaşamı süresince devam ederek onun bir alt aşamasını oluşturmaktadır (Sökmen ve Şimşek, 2016). Bundan dolayı işe giren birey, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı tarihe dek geçen süre içinde mesleğin niteliğinde oluşan her çeşit gelişme ve değişimlerden geri kalmamak adına devamlı olarak eğitim almak zorundadır. Hizmet içi eğitimi önemli kılan özellikler aşağıda belirtilmektedir:

- Yeni sorunların üstesinden gelmek için kişisel ve grup becerilerini geliştirmektedir.
- Esnek, birçok farklı grup ve durumlara uygulanabilmektedir.
- Farklı statüdeki kişiler ile iş ilişkisini arttırmaktadır.
- Katılımcıların gereksinimlerini karşılamaktadır.
- Uzmanlaşma için yardım sağlamaktadır.
- Bilgi sağlamakta, tecrübe ve deneyimleri paylaşmaktadır.
- Grubun onayını sağlayarak değişen bir programa ek destek vermektedir.
- Demokratik prosedürleri kullanmak için teknik ustalık geliştirmektedir.
- Katılımcıları davranış ve tutumlarını değiştirmeleri için motive etmektedir.

Hizmet İçi Eğitimin Çalışma Hayatına Etkileri

Hizmet içi eğitim faaliyetleriyle personele işin gerektirdiği eğitimin verilmesi halinde iş hayatında ulaşmak istenilen sonucu oluşturmak mümkün olabilmektedir. Hizmet içi eğitim gereksiniminin zamanında ve doğru biçimde belirlenerek eğitim faaliyetlerinin kullanılması burada esas önemli olanıdır (Özdemir, 2014). Hizmet içi eğitimin iş yaşamında neden olduğu etkiler aşağıda sıralanmıştır:

- Personellerin sorumlulukları, yetki ve görevlerine dair bilgi ve becerilerini artırılabilmesi mümkündür.
- Teknolojik, iktisadi, bilimsel ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere uyum sağlamak ve iş yapış teknik ve şeklini geliştirmek mümkündür.
- Personellere örgüt içinde yatay ve dikey geçişini sağlayabilecek tamamlama eğitimi verilmektedir.
- Personellerin verimliliği arttırılabilmektedir.

- Kişisel olarak iş görenlerin ve genel olarak örgütün moral düzeyi yükseltilebilmektedir.
- Üretim sürecinde meydana gelen kazaları ve hataları minimuma indirmek mümkündür.
- Kurumun üretmiş olduğu hizmet ve ürünleri nicelik ve nitelik bakımından geliştirmek, verimlilik ve etkinliği arttırmak mümkündür.
- Mesleki problemlerin üstesinden gelme becerisi geliştirilmektedir.
- Personellerin işyerindeki saygınlığı artabilmektedir.

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim

Günümüz dünyasında yaşanan hızlı gelişme ve değişimler, bir taraftan var olan bilgilerin bir bölümünü geçersiz duruma getirir iken, diğer taraftan da bilinmeyen birçok şeyin açığa kavuşmasını sağlamaktadır. Son yıllarda gelişen ve değişen gereksinimler yönünde polisin tekrar yapılandırılması, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, rol ve görevlerinin gözden geçirilmesi ve yeni bir vizyon kazanmasına dair gereksinim, giderek kendini biraz daha çok hissettirmeye başlamıştır (Harmancı, 2002). Bilimselliğe, araştırmaya dayanmayan hiçbir çalışma, gereksinime yanıt vermemekte ve bu nedenle de uzun soluklu olmamaktadır. Teknolojik ve bilimsel gelişmeler işletmeleri ve bireyleri bu dinanizme uyum sağlamaya zorlamaktadır. Bilgi çağında vizyon sahibi bir işletme olabilmenin, gerçekleştirilen her çalışmanın, başarılı bir biçimde topluma sunulabilmesinin, insan haklarına saygının ve insan doğası gereği demokratikleşmenin benimsenmesinin temel yolu polisin bilgi toplumu insanı, polislik mesleğinin de bilgiye dayalı hizmet mesleği haline gelmesi olarak belirtilmektedir. Bunun uygulanması, bu görevi yerine getirecek olanların aldıkları eğitimin nicelik ve nitelik yönünden son derece kaliteli olmasını gerektirmektedir (Sevinç, 2009).

Günümüzde oldukça zorlu bir meslek haline gelen polislik mesleği yapısı gereği ikilemleri, çatışma ve çelişkileri yapısında bulundurmaktadır. Polis kimi zaman suçlularla çatıştığı gibi kendisi ile de çatışabilmektedir. Düzenin korunmasına ilişkin görevini gerçekleştirirken genellikle düşmanca tavırlar ile karşılaşmaktadır. Kimi insanlar polisin resmi varlığından dahi rahatsız olmaktadır. Diğer taraftan polislerden, çözümünün nasıl olacağını bilemedikleri sorunları çözmeleri beklenmektedir. Polisten toplumun oldukça fazla beklentisi vardır. Kesintisiz ve

düzenli olarak hizmet sunan polislerin her durumda cesur olmaları gerekmektedir (Terkeşli, 2003). Polislerden bir olay, durum ya da kişiden korkmaması, incinmemesi ve heyecanlanmaması istenmektedir. Polislerin yaşam-ölüm ikilemi ile karşılaşmaları durumunda bile bunu belli etmemeleri beklenmektedir.

Tüm bunlara ek olarak, polislerin mantıklı, çabuk karar vermeleri, soğukkanlı ve sakin olmaları gerekir. Polislerin incitildiği, tehdit edildiği, fiziksel veya sözel olarak taciz edildiği hallerde bile vatandaşa saygılı davranmaları gerekmektedir. Polislere yönelik bu beklentilerin hepsi polisin vazife başarısında oldukça önemli unsurlar olabilmektedir. Polislerin karşılaşmış oldukları durumlar bir bakıma “kriz” durumları olarak ifade edilmektedir. Bir kriz ortasında kalan polis kendisini hem kriz mağduru hem krize tanıklık eden hem de kriz faktörü olarak görebilmektedir (Yaz, 2003). Polisin bu durumla etkin bir biçimde mücadele edebilmesi için, sağlıklı bir ruhsal alt yapısının yanında fiziksel hazırlığının ve eğitiminin de olması gerekir.

Eğitimin Polis Teşkilatındaki amacı, “hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimler ile Polis teşkilatı personelini yetiştirmek; sorumluluk, yetki ve görevleri yönünde beceri ve bilgilerini arttırarak hizmetin nitelik ve verimini yükseltmek ve Polis personelinin üst vazifelere hazırlanmasını sağlamak” şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca polisin mevcut eğitim programlarının geleneksel bir yapı içerdiği bilinmektedir (Ünal, 2012). Eğitim, bilimsel çalışmalar neticesi düzenlenmediği için kendisinden beklenileni sunamamaktadır. Polis Okulları ve Polis Akademisinde teorik bilgi ağırlıklı bir eğitim verildiği için, bu okullardan mezun olan kişiler uygulamaya yeterli düzeyde hakim olamamakta ve görevini gerçekleştirirken güçlük çekmektedirler. Bununla birlikte, bu okullarda uygulama ve teori arası denge kurulamaması nedeniyle, öğrenciler polislik mesleğine hazır duruma getirilmeden okullarından mezun olmaktadır. Polislerin görevlerindeki becerilerini, bilgilerini ve verimliliklerini arttırmak, teknolojideki gelişmelere uyumlarını ve vazifelere hazırlanmalarını sağlamak için eğitimler gerçekleştirilmektedir (Kayacan, 2010).

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Polis Teşkilatında eğitim son derece önem taşımaktadır. Zira personele belli vazifeleri nasıl gerçekleştireceklerini öğretmekte ve teşkilatın amacı hususunda fikir vermektedir. Aynı zamanda eğitim, teşkilatın gerektirdiği formal ve informal tutum ve davranışları ortaya koymaktadır (Mercan, 2004). Eğitimin bu tarafı, personelin

yalnızca vazifelerini değil, mesleki vazife ve davranışlarını öğrendiği “görevde sosyalleşme” olarak ifade edilmektedir. Eğitim teşkilat kültürünün de öğretildiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Polis Teşkilatındaki polis eğitimi temel itibariyle bir problem çözme eğitimi olarak adlandırılabilir. Bundan dolayı polis eğitiminde bilimsel araştırma, eğitim-öğretim, topluma nitelikli güvenlik hizmeti verme ve geliştirme başlıca amaç olmaktadır. İyi bir polis hizmetinin ise sadece iyi personel tarafından sunulması mümkündür (Harmancı, 2002).

Hizmet içi eğitimin amacı, çalışanın verimliliğini, başarısını ve performansını yükseltmektir. Zira nitelikli eğitilen çalışan nitelikli hizmet veya iş üretmektedir. Başka bir deyişle etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında hizmet içi eğitim oldukça önem taşımaktadır. Kurumların ilke ve amaçlarını geliştirmedikleri sürece, ürettikleri hizmet ve ürünlerin kalitesi ve sahip oldukları insan gücünün niteliğinin devamlı olarak düşeceği belirtilmektedir (Gökçeğöz, 1988). Son yıllarda hızla gelişen ve değişen gereksinimler, polisin hizmet kalitesinin yükseltilmesini, tekrar yapılandırılmasını, yeni bir anlayış ve vizyon kazanmasını, rol ve görevlerin tekrar gözden geçirilmesini zorunlu duruma getirmiştir. Bu da sadece devamlı eğitim, araştırma ve geliştirme ile sağlanabilmektedir. Eğitim ve öğretim kanunların uygulanmasında oldukça önemli role sahiptir. Kanunların uygulanmasında önemli olan öğretim, polise kendisine verilmiş olan görevleri yerine getirmede vazifenin nasıl gerçekleştirileceği hususunda tam bir bilgi vermektedir. Kamu düzeninin sağlanmasında, bir toplumun oluşturulmasında ve demokratik ve çağdaş bir anlayışın oluşturulmasında polis teşkilatı oldukça önemlidir (Çiftçi, 2010).

Polislerin toplumsal yapıdaki gelişme ve beklentiler yönünde geliştirilmesi ve eğitilmesinin hem toplumun beklentilerinin karşılanabilmesini hem de polisin ürettiği hizmet kalitesinin artmasını sağlayacağı belirtilmektedir. Polis güçleri, başka kurumlar ile, devletin vazgeçilmez bir bileşenidir ve devletin iç güvenliğinin garantörüdür. Polis ve toplum, asayiş ve suçu bozan olaylara yanıt verecek, barışı koruyacak bütünlükte hareket eden birimler olarak tanımlanmaktadır (Aydın, 1988). Polis, toplum suç ve asayiş bozan olaylarla karşılaştığında ona yardımcı olacak ve yaşam kalitesini geliştirecek eşsiz bir yere sahip olmaktadır. Eğitim çalışmaları polislikte oldukça önem taşımaktadır.

Toplumdaki beklentilerin gerçekleşmesinin, insan hak ve özgürlüklerini koruyan, kendini sürekli geliştiren, problemlerin çözümü için iletişim kanallarını her

daim açık tutan, toplum ve birey psikolojisini bilen, daha nitelikli polislerin yetiştirilmesi ile mümkün olabileceği düşünülmektedir. Modern toplumlarda herhangi bir hizmet alanında profesyonelleşme, meslekleşme ve mesleğe giriş denetimi sağlamanın en tutarlı yoluysa, özellikle görev öncesi meslek için öngörülen eğitim süreci olmaktadır (Daldal, 2016). Fakat suç ve suç ile alakalı öğeler devamlı değişmekte, her toplumun beklentileri giderek artmakta ve toplumsal anlayış ve değerler farklılaşmaktadır. Böylece polis hem meslek öncesinde hem de meslek içinde devamlı eğitilmekte ve meydana gelen toplumsal gelişmelere göre yeni davranış ve tutumlar kazanmaktadır. Fakat bu şekilde güvenli ve güçlü bir polis teşkilatının oluşturulması ve toplum tarafından gereksinim duyulan hizmetlerin kaliteli bir şekilde yerine getirilmesi sağlanabilmektedir (Gökçeğöz, 1988).

Eğitim kurumlarında yetiştirilen polislerin ne kadar nitelikli olursa olsun var olan bilgi birikimlerinin ya eskidiği ya da karşı karşıya kaldıkları problemleri çözmeye yetersiz kaldıkları görülmektedir. Bundan dolayı gelişmeler karşısında polisin hizmet içi ve mesleki eğitimi oldukça önem taşımaktadır. Günümüzde polis eğitim sistemi, oldukça büyük gelişme gösteren polis eğitimindeki teknikler, yöntem, öğretim ve anlayışlar temel alınarak, tekrar yapılandırılması sürecine girmiştir (George & Bruce, 2005). Bu yönde hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlere yönelik alt yapı çalışmalarına büyük bir hızla başlanmış, fakat eğitimde ilerlemenin bilimsel esaslara göre hareket edilerek gerçekleştirilebileceği, bunun da akademik çevrelerle iş birliği yapılmak koşuluyla mümkün olabileceği belirlenmiştir.

Her alanda gerçekleştirilmesi büyük önem taşıyan hizmet içi eğitim, çağdaş polis birimlerinde yer almakta, sürekli devam eden bir süreç olmaktadır. Hizmet içi eğitimin göz ardı edildiği hallerde, polis memurları prosedürlerdeki, kurallardaki değişikliklerden ya da yeni gelişmiş bilgilerden haberdar olmadıkları için, kendilerini üstesinden gelemedikleri olaylarda bulabilmektedirler. Polis teşkilatında hizmet içi eğitim; görevli personelin, sorumluluk ve görevlerinin gerektirdiği tutum, bilgi ve becerilere sahip olmalarını sağlamak, hizmette verimliliğini arttırmak ve daha ileri görevlere hazırlamak için gerçekleştirilmektedir (Harmancı, 2002).

Son yıllarda hızla gelişen ve değişen dünyadaki bu değişim sürecini yakalamak, hizmette kaliteyi en üst seviyeye çıkarmak ve ekonomik, sosyal ve teknolojik alandaki yeniliklerin geliştiği günümüz koşullarına ayak uydurmak için niteliklilik insan gücüne duyulan gereksinim giderek artmaktadır. Polis

teşkilatlarında eğitim çok büyük önem taşımaktadır. Zira eğitim ile çalışana belli vazifeleri nasıl gerçekleştireceği öğretilmekte ve teşkilatın amaçları hususunda fikir verilmektedir (Mercan, 2004). Bununla birlikte, eğitim teşkilatın gerektirdiği formal ve informal davranışları ortaya koymaktadır. Eğitim bu yönüyle, personelin yalnızca vazifelerini değil, mesleki davranış ve görevlerini öğrendiği “görevde sosyalleşme” olarak ifade edilmektedir. Eğitim teşkilat kültürünün de öğretildiği bir süreç olarak belirtilmektedir. Polis eğitimi esasında bir sorun çözme eğitimidir. Dolayısıyla polis eğitiminde topluma nitelikli güvenlik hizmeti verme, eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve geliştirme temel amaç olmaktadır. İyi bir polis hizmetiye yalnızca iyi personel tarafından sunulabilmektedir (Sevinç, 2009).

Sadece örgün eğitimde edinilen davranış, bilgi ve becerilerle, günümüzde meydana gelen ve gelebilecek problemler karşısında sorunların üstesinden gelmek oldukça zordur. Bundan dolayı günümüzün gereksinim ve sorunlarına cevap verebilecek, uzmanlaşmış ve nitelikli çalışanın yetiştirilmesi zorunlu duruma gelmiştir. Bilhassa toplumla sürekli diyalog içerisinde olan kurum ya da kişiler için bu durum çok daha büyük bir gereksinim olmuştur. Çağdaş polislikte eğitimin, hizmet içi eğitim, temel eğitim, branş eğitimi, alan eğitimi ve süreklilik arz eden bir süreç olması gerekmektedir (Tavas, 2002). Sürekli eğitim, başarılı bir biçimde çalışmak için gerekli olan sorun çözme becerilerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır.

Dolayısıyla, Polis Teşkilatında görev alan personelin günlük yaşamı ve değişimi yakalayabilmesi için, hizmet içerisinde eğitilmesi, mevcut bilgileri tazelemesi, yeni bir modern bilgilerle donatılması, değişen ve gelişen koşulları öğrenmesi ve bunları vazife alanında uygulamasının sağlanması gereği ortaya çıkmıştır. Zor ve stresli bir meslek icra eden Polis personelinin, günümüz koşullarında çalışabilmesinde hizmet içi eğitimin önemi oldukça fazladır. Hizmet içi eğitim sürekli eğitim içerisinde yer alan bir süreç olarak ifade edilmektedir (Ünal, 2012). Sürekli eğitim ya da hayat boyu eğitim düşüncesi hem örgüt hem de kişi için önem taşımaktadır. Gerek özel işletmeler gerekse kamu işletmeleri, hizmet içi eğitime harcanan paranın boşa harcanmadığını düşünmektedirler. Hizmet içi eğitim olmaksızın, Polis güçlerinin toplum için, sürekli olarak yeterli güvenlik hizmeti sağlamaları hemen hemen olanaksızdır. Polis birimleri, üyelerinin bilgi ve

becerilerini geliştirmeleri ve alandaki yeni gelişmelerden haberdar olmaları için hizmet içi eğitimden yararlanmaktadırlar (Sevinç, 2009).

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri ve Genel Amaçları

Polis eğitiminin klasik eğitimden farkı bir meslek eğitimi olmasıdır. Ayrıca çok yönlü sosyal bir hizmet olan polislikte sadece mesleki derslere ağırlık verilmesinin bir eksiklik olarak değerlendirilebilmesi mümkündür. Polis eğitiminde, günümüz bilgi toplumunun nitelikli bir ferdi olan ve hızla değişen topluma uyum sağlayabilen polisler yetiştirebilmek amaçlanmaktadır. Daha önceleri çoğunlukla fiziksel eğitim üzerinde yoğunlaşmakta olan polis eğitimi günümüzde farklılıklara duyarlı olma, sorun çözme, örgütsel beceri kazanmaya ağırlık verme ve çatışmalara çözüm bulmada toplum polisliği anlayışı ile hizmet sağlamaktadır (Selimoğlu & Yılmaz, 2009).

Hizmet içi eğitimin belirli kurallara uyarak, uygun bir çerçevede hazırlanması ve uygulanması durumunda işletme, içinden ve dışından gelebilecek hususları ortadan kaldırabilmekte, insan ilişkilerinin pozitif bir şekilde yürütülmesi sağlanabilmekte, gerçekleştirilen işin kalitesi ykseltilebilmekte ve ileriye yönelik eğitilmiş insan gücü sıkıntısının çekilmesi önlenebilmektedir (Kaşıkioğlu, 1993). rnek vermek gerekirse; İngiliz polisinde hakim olan yeni eğitim felsefesinin temel kuralları arasında; kişisel gelişme temel prensip olup, kişisel farklılıkların dikkate alınması yer almaktadır. Polis eğitimde yaratıcılığın desteklenmesi gerekmektedir. Polis eğitiminin, müşteri anlayışı esasına göre uygulanması gerekir. Fransa polis eğitimlerinde ise polislerin sorumluluk almayı ve bağımsız düşünmeyi, beraber ve iş birliği içerisinde çalışmayı, öğretme ilkelerine dayandığı ve profesyonel polis davranışı kazandırmayı, kusursuz hizmet sunmayı amaçlamaktadır (Kayacan, 2010). Polis Teşkilatında sunulan hizmet içi eğitimin beklenen ve istenilen seviyede gerçekleştirilebilmesi ve eğitim bitiminde beklenen neticelere ulaşılabilmesi için kurallar aşağıda belirtilmektedir:

- Polis Teşkilatı içerisinde iletişim, iş birliği ile koordinasyonu sağlama ve yönetim sürecinde ortaya çıkan zorlukları azaltmanın amaçlanması gerekmektedir.

- Birim amirleriyle yönetmelik hükümlerine göre sunulan hizmet içi eğitimde kendisine vazife verilen görevli ve yöneticilerin, eğitimde bulunması istenen çalışanın eğitimde yer alması ve eğitim hizmetlerinin verimli biçimde gerçekleştirilmesi için her çeşit tedbirin alınması gerekmektedir.
- Hizmet içi eğitim çalışmaları, her sene Polis Teşkilatı tarafından hizmetin gereklilikleri dikkate alınarak senelik eğitim planının hazırlanması gerekmektedir.
- Polis Teşkilatı'nda sunulan hizmet içi eğitimde beklenen neticelere erişilip erişilemediğinin tespit edilmesi için, eğitim sürecinin devamı esnasında veya bitişinde mülakat, sınav, anket, gözlem ve başka değerlendirme tekniklerinden yararlanılması gerekmektedir.
- Eğitim etkinliğinin gerçekleştirileceği yerlerin eğitim koşullarına uygun olup, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi gerekmektedir.
- Her kademedeki amirin, emrindeki çalışanın verimliliğinin artırılmasından ve eğitiminden sorumlu yapılması gerekmektedir.
- Hizmet içi eğitimde önceliklerin esas alınarak, tüm personelin eşit biçimde yararlandırılması gerekmektedir.

Polis Teşkilatında hizmet içi eğitimin istenilen seviyede gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan ve yukarıda sıralanan kuralların yanında hizmet içi eğitimin temelde bir öğrenme süreci olduğu göz önüne alındığında, öğrenme alanı ile ilgili olarak geliştirilmiş kuralların hizmet içi eğitim bakımından da geçerli oldukları kabul edilebilir. Bu kuralların hizmet içi eğitim süresince uygulanmalarının, belirlenen amaçlara ulaşılmasını kolaylaştıracağı belirtilmektedir (Öztürk & Sancak, 2007). Bu kurallar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Katılma
- Tekrarlama
- Anlamlılık
- Uygulanabilirlik ve Geri Besleme

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Hedefleri

Polis Teşkilatında yönetimin temel görevlerinden biri, örgütleri ve görevleri değişen şartlara uyumlu kılma, yani onları etkili hizmet görececek duruma getirmektir. Hizmet içi eğitim ise temel bir yönetsel görev olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanların mesleklerinde geliştirilmesini sağlayan hizmet içi eğitim hem kamu kurum ve kuruluşlarının değişen şartlara uyumu yani örgütsel etkinliğini sağlamakta kullanılan en önemli yönetim süreçlerinden biri olmakta, hem de örgüt üyeleri örgütsel hedefleri desteklemede etkili duruma getirmektedir (Kök & Özcan, 2012). Örgütün insan boyutundaki iyileştirilmesi anlamına gelen hizmet içi eğitim, aynı zamanda yönetimin bir parçası olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte hizmet içi eğitim örgütün, “kendi yolunda” çalışanlarını eğitmesi anlamına gelmektedir. Hizmet içi eğitim kişinin geliştirilmesi süreci olarak tanımlanabilir.

Hizmet içi eğitim, polisin mesleki eğitiminde oldukça önemli bir yer tutan, halkın güvenlik gereksinimlerini karşılama amacı ile güvenlik hizmetlerine dair pratik, bilgi ve beceri uygulama kabiliyetleri kazandırmak koşuluyla çalışmada ekonomik, fiziksel, teknolojik, sosyal ve duygusal gelişmelerin sağlanması aşamasının devamı olarak tanımlanmaktadır (Kayacan, 2010). Her meslek için hizmet içi eğitim gereklidir. Fakat hizmet içi eğitimin toplum düzenini koruyan ve sağlayan polisler için ayrı bir amacı ve önemi bulunmaktadır. Zira demokratik hukuk devlet kurallarının işlenmesinde, kamu güvenliği, düzen ve iç huzurun sağlanmasında ve bunun sürekliliğinin oluşturulmasında Polis teşkilatı personelleri oldukça önemli vazifeler üstlenmektedir. Hizmet içi eğitim çalışmalarının da işte bu vazifelerinin gerçekleştirilmesi amacı ile Polis teşkilatı görevlisinin ortaya çıkan değişim ve gelişmelere uyum sağlayarak, insan haklarına saygılı, hukuk devleti kurallarına bağlı, beceri ve bilgilerini devamlı yenileyen kültürlü ve bilgili, polis-toplum ilişkilerinde güçlü kişilerden oluşması için verimli ve etkin bir şekilde yapılması gerekmektedir (Harmancı, 2002).

Hizmet içi eğitimin Polis teşkilatında kullanılmasının amacı personelin, sorumluluk ve görevlerinin gerektirdiği davranış, bilgi ve becerilere sahip olmalarına yardımcı olmak, hizmet verimliliğinin artmasını sağlamak ve daha ileri vazifelere hazırlamak için yapılacak eğitimlerin yönetimi, uygulanması, kuralları, amaçları, değerlendirilmesi ve hedefleriyle alakalı usul ve esasları düzenlemek olmaktadır. Polis teşkilatının gerçekleştirdiği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin temel amacı, bir

tarafından polisin, toplumun ve kişilerin beklentilerine daha etkili cevap verebilmesine katkı sağlamak, diğer taraftan görevli personelin hızla gelişen ve değişen koşullara etkin ve verimli bir biçimde ayak uydurmalarına yardımcı olmaktır (Okşit & Kılıç, 2019). Polislerin hizmet içi eğitime tabi tutulmaları sayesinde, hizmetteki personellerin mesleki olgunlaşmaları ve nitelikleri arttırılmakta, böylelikle moral gücü yüksek, bilgi toplumunda daha iyi hizmet veren ve çağın gereklerine uygun bir çalışma statüsüne sahip olmaları beklenmektedir.

Polis Teşkilatı personelinin üstlenmiş olduğu vazifeyi iyi gerçekleştirebilmesi için sahip olması gereken özellikleri arasında kendisine güven duygusunun gelişmiş olması vardır. Bir hususta uzmanların bir araya gelerek saatlerce tartışmasına karşın kesin bir karara varamadıkları hallerde polisin saniyeler içinde karar vermesi gerekir. Polisin müdahale ettiği olaylarda uygun bir karar vererek bu kararı en doğru biçimde uygulayabilmeleri, gerçekleştirdiği işi iyi bilmeleri ve bunun sonucu olarak kendilerinden emin olmaları gerekmektedir (Gökçeğöz, 1988). Polis Teşkilatının her kademesinde yer alan çalışanın eğitime yönelik gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlerin amaçları aşağıdaki gibidir;

- Çalışanın uygulama dahilinde bilimsel araştırmalar gerçekleştirme beklentisini desteklemek ve belgelemektir.
- Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmektir.
- Personelin günün değişen koşullarına göre hizmetle alakalı gelişme ve değişimlere uyumunu sağlamaktır.
- Hizmet birimi değişen personelin yeni hizmet birimine uyumunu kolaylaştırmaktır.
- Hizmete ilişkin temel teknik ve prensiplerin, uygulama birliğini sağlamaktır.
- Hizmet içi eğitim, mesleki yeterlilik bakımından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamaktır.
- Yönetimde ve uygulamada etkinliğin arttırılmasını sağlamaktır.
- Hizmet öncesi eğitimden geçirilen personelin görevli olduğu bölgeye uyumunu sağlamaktır.
- Çalışana hizmet alanı kapsamındaki gelişmelerin, yeniliklerin gerektirdiği beceri, bilgi, uygulama kabiliyeti ve eylemleri kazandırmaktır.

- Polis Teşkilatının farklı hizmet alanlarında yer alacak uzman çalışan gereksinimini karşılamaktır.

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Türleri

Kurum ve kuruluşlarda uygulanacak hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha önceden belirlenmiş amaçlara göre belirlenmesi ve buna göre planlanması gerekir. Düzenlenen bu planların gerçekleştirilmesinde bir değerlendirme yapılmış olması, var olan eksiklik ve hataların tespit edilmesi, başarı düzeyinin belirlenmesi, istenildiği zaman elde edilen neticelerin istenilen amaçlarla karşılaştırılması ve kıyaslamalar yapılması gerekebilmektedir (Daldal, 2016). Bununla birlikte değerlendirme neticesinde planın gerçekleştirilme şekli ve kaynakların kullanılması ile yapılan hataların ortaya çıkartılması, bunların telafi edilmesi yollarının aranılmasına olanak sağlayabilmektedir. Planlı bir çalışmanın neticesinde sistemin bilimsel yaklaşımlarla daha çok geliştirilmesi mümkün olabilir. Planlı bir şekilde uygulanmayan çalışmaların değerlendirilmesini yapmak ve yanlıgı olmadan neticeye varmak oldukça zordur (Çiftçi, 2010).

Hizmet içi eğitimin verildiği bir kurum ya da kuruluşta istenilen faydanın sağlanabilmesi için eğitim faaliyetlerinin planlanması gerekir. Eğitim verilen kurum veya kuruluşun kendi üretim planının yanı sıra eğitimlerinin de uzun süreli planlanmış olması gerekmektedir. Bu planın yıllara dağılımını gösteren programlara ayrılmış olması gerekir. Uygulanacak planlar hizmet içi eğitimin bütçelerini, genel amaçlarını, zaman sürelerini, program türlerini ve koordinasyon ve kontrol süreçlerini içermektedir. Polis teşkilatında hizmet içi eğitimler beş kategoride sınıflandırılmaktadır. Bunlar; İşbaşı Eğitimleri, Oryantasyon Eğitimleri, Özel Alan Eğitimleri, Tamamlama Eğitimleri, Geliştirme Eğitimleri ve Yükselme Eğitimleri olarak belirtilmektedir (Ertaş, 2014).

Oryantasyon Eğitimleri

Oryantasyon eğitimleri, intibak, ön tanıtma ve alıştırma eğitimi gibi isimlerle de ifade edilmektedir. Oryantasyon eğitimleri, kurum veya kuruluşta yeni gelen personelin bunların strateji ve amaçlarını, yapısını, kendi yetki, sorumluluk ve görevlerini tanımaları için uygulanan eğitim olarak tanımlanmaktadır (Georgee & Bruce, 2005). Oryantasyon eğitiminde, personele kadro ve görevleri dikkate alınarak

işletmenin tanıtılması, teşkilatı, görevleriyle alakalı mevzuat ve diğer kurum veya kuruluşlarla ilişkileri; personelin vazifesine dair hususlar ve kurumun, uygun göreceği diğer hususlarla alakalı bilgiler kazandırılmaktadır. Polis Teşkilatında bu eğitimler merkez ya da taşra birimlerince, kuruluşa yeni gelen polisi yerine getireceği iş için yetiştirmek amacı ile kısa vadeli olarak düzenlenmektedir. Hizmet içi eğitimde polise, kurumsal yaklaşım, çalışma ve davranış kurallarıyla işin gerektirdiği başlıca bilgiler öğretilmektedir (Dantzker, 2003).

İşbaşı Eğitimleri

Çalışanlara gerçek iş ortamında gerekli olan alışkanlık, beceri ve bilgileri kazandırmak iş başı eğitimin temel amacıdır. Kalıcı, etkili ve ekonomik olması iş başı eğitimin artılarındanndır. İş başı eğitim, iş verimliliğini düşürme veya iş güvenliğini tehlikeye sokma olasılığının olduğu hallerde uygulanmamaktadır. Bu eğitim, denetlemelerde karşılaşılan eksiklikleri ortadan kaldırmak ve geliştirme eğitimi programında olmayan ancak gereksinim duyulan hususları öğretmek üzere sıralı amirler tarafından çalışma ortamında verilmektedir (Aydın, 1988).

Tamamlama Eğitimleri

Tamamlama Eğitimleri; farklı bir ülkeye, şehre ya da göreve tayin edilen polise yeni işinin gerektirdiği yeterlilikleri sağlamak için Merkez ve taşra teşkilatı birimlerince düzenlenen hizmet içi eğitimler olarak ifade edilmektedir. Bu eğitimler, Yurtiçi ve Yurtdışı tamamlama eğitimleri olarak iki başlık altında verilmektedir. Tamamlama eğitimlerinde il ya da ülke dışına atanarlara gidilecek yerde yaşayan kişilerin kültürel özellikleri hususunda bilgi verilmektedir. Tamamlama eğitimleri, meslek ve ihtisas eğitimi niteliğinde olup kadro ve görev değişikliği yapması gereken personelin yeni vazifesinin yeterlilikleri kazanması için uygulanan eğitim programları şeklinde açıklanmaktadır (Aksöz, 2019).

Özel Alan Eğitimleri

Özel alan eğitimleri, ilgili birim tarafından denklik verilmek koşuluyla, ilgili birim amirliği tarafından merkezde veya ilgili birimin organizesinde taşrada, işletme dışı birimler tarafından düzenlenmektedir (Aydın, 1988). Özel alan eğitimleri, özel bir hizmet bölümünün gereklilik duyduğu beceri ve bilgileri edindirmek amaçlı

düzenlenen Özel Alan Temel Eğitimleri, temel eğitim almış personelin belirli hususlarda uzmanlaşmalarını sağlamak amacıyla düzenlenen Özel Alan Uzmanlık Eğitimleri, Özel Alan Temel Eğitime tabii tutulmuş polise alanda oluşan yenilikleri öğretebilmek için düzenlenen Özel Alan Geliştirme Eğitimi olmak üzere 3 başlıkta düzenlenmektedir (Baylan, 2003). Bu eğitimler, mesleki uzmanlaşma eğitimleri olarak da ifade edilmekte ayrıca, personelin iş yaptığı birimin branşına göre temel veya üst seviyede verilen, vazifede uzmanlaşmanın yolunu açan eğitimler olarak belirtilmektedir.

Yükselme Eğitimleri

Yükselme eğitimleri, rütbe terfi eğitimleri olarak da tanımlanmaktadır. Bu eğitimler, personelin bulunduğu rütbeden bir üst rütbeye terfi etmeden önce, terfi edeceği rütbenin vazife yeterlilikleri yönünde personeli bir üst rütbeye hazırlamak için verilmektedir. Yöneticilerin göreve atandıklarında eğitimin, günlük olayların deneyimleriyle kısıtlı kalmaması gerekir (Ertaş, 2014). Son yıllarda yaşanan gelişmeler karşısında eski bilgiler ile yetinen bir yöneticinin başarısız olma olasılığı çok fazladır. Görevinde başarılı olan bir yöneticinin mesleki literatüre hakim olmak ve mesleki toplantı ve seminerlere, uzun süreli eğitsel etkinliklere katılması gerekir. Genel Müdürlük bünyesinde görev alan Polis Hizmetleri Sınıfı ve diğer hizmet sınıfı çalışandan terfi alan kişilere yönelik olarak merkezde ya da Eğitim Merkezlerinde yeni vazife veya kademelerinin gerektirdiği yetenek, bilgi ve becerileri edindirmek amacıyla gruplar halinde eğitim düzenlenebilmesi mümkündür (Güçeri, 2005).

Geliştirme Eğitimleri

Planlanan eğitimler, denetlemelerde görülen aksaklıkları ortadan kaldırmak, hizmet için gereken bilgileri kazandırmak, çalışana vazifesinde kullanacağı yeni teknik ve yöntemleri öğretmek ve hizmetin daha etkin gerçekleştirilebilmesi için uygulanan mevzuat değişikliklerinden personeli haberdar etmek olarak tanımlanabilir. Geliştirme eğitimleri, kurum ya da kuruluşta çalışan personelin kendi alanıyla alakalı yenilikler ve gelişmelere uyum sağlaması ve becerilerini geliştirilmesi için uygulanan eğitimler olarak ifade edilmektedir (Kaşıkçıoğlu, 1993). Geliştirme eğitimleri çalışanların duyarlılık kazanmasını sağlamak, moralini yükseltmek veya kuruma bağlılığını arttırmak amacıyla da yapılabilmektedir. Bu

eğitimler, gereksinim analizi tanımlanmış bir kitlenin ya da belirli bir amaç için bir araya gelmiş bir grubun tutum, ilgi, bilgi ve yeteneklerine dönük sistematik bir yaklaşım şeklinde belirtilmektedir. Eğitimde ihtiyaç analizi o ana kadar öğretilen ve sonrası için eksik kalan bilgilerin anlaşılmasında yardımcı olmaktadır. Böylece yapılması gerekenler hususunda bilinçli karar alınmasını ve eğitim programının etkinlik ve kapsamının arttırılmasını sağlamaktadır (Özkan, 2010).

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Durumu

Polis Teşkilatında hizmet içi eğitim, teşkilata alınacak personelin hizmet öncesi mesleki tutum, bilgi ve becerileri kazanması, personele kazandırılacak bu niteliklerin hizmet içinde geliştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması, mesleğe uyumlarının sağlanması, hizmetin gerektirdiği hususlarda uzman personel ve üst düzey yöneticilerinin yetiştirilmesi için uygulanmaktadır (Kayacan, 2010). Hizmet içi eğitim, personelin seçimi ve temel eğitiminin verilmesinden sonra önceki bilgilerin güncellenerek, sosyolojik ve teknoloji alanlarda oluşan değişim ve gelişmelerin oluşturduğu yeniliklerin personele aktarılması ve belli hususlarda uzmanlaşmaya gidilerek iyi personellere sahip olabilmek için oldukça önemlidir. Bununla birlikte her geçen gün, bir önceki günün bilgilerini eskitmekte, bilgilerin tazelenmesini ve çağın koşullarına uygun duruma getirilmesini gerektirmektedir (Sevinç, 2003).

Polis Genel Müdürlüğü (PGM), hizmet kalitesini arttırmak amacı ile dünyada oluşan değişim ve gelişmeleri takip etmekte, devamlı olarak teknolojiye yatırım gerçekleştirerek gelişen bir kurum yapısını sürdürmektedir. Polis teşkilatı, teknolojiye meydana gelen değişim ve gelişmelere hızlı bir şekilde uyum sağlayabilmek için personelin eğitimine önem vermektedir. Günümüzde insan kaynaklarının niteliği ve polisin hizmet sunan özelliği giderek önemli hale gelmektedir. Polis teşkilatındaki polislerin eğitimi ise içinde buldukları toplumun değerlerine ve yapısına değişiklik gösterebilmektedir (Tavas, 2002).

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Zaman ve Süresinin Saptanması

Hizmet içi eğitimdeki süre, uygulanması planlanan hizmet içi eğitim tipi ve katılacak kişilerin durumuyla alakalıdır. Hizmet içi eğitim belli bir gereksinimi karşılamak için planlandığından, belirlenmiş ve kısıtlı olan amaçlara en kısa zaman

içerisinde ulaşılmamasına göre düzenlenmektedir. Diğer taraftan, hizmet içi eğitime katılacak personeller, yetişkin olduklarından katıldıkları eğitim programını kısa sürede bitirmek isteyebilmektedirler (Terkeşli, 2003).

Kurumdaki personel hizmet içi eğitim programına bir süreliğine katılmak için devam ettiği süre içinde eğitime başlamış personelin yerine başka kişinin alınması gerekir. Bundan dolayı bağlayıcı genel bir kural olmamakla birlikte yeni işe giren personelin hizmet içi eğitim ve eğitim programındaki süre bir ile sekiz ay arası, çalışmakta olan personelinki bir ile dört hafta arasında planlanmaktadır (Yaz, 2003). Hizmet içi eğitim verilecek kurumda eğitim programlarının yerine getirilmesi için en uygun zamanın belirlenmesi gerekir. Bu sürenin belirlenmesinde kurumun mesai programı çalışan personelin yetiştirilmesinin uygun veya gerekli olacak zamanların göz önüne alınması gerekmektedir. Bu nedenle, hizmet içi eğitimin hangi zamanda verilmesi gerektiği hususunda kati bir süre belirlemek neredeyse imkansızdır. Endüstri kurumlarında hizmet içi eğitim gereksinimini belirleme hususunda yapılan bir araştırmada bu tür kurum veya kuruluşların hizmet içi eğitimin genel olarak kış mevsimine denk gelecek biçimde uygulanması tercih edilmektedir (Yıldırım, 2004). Ancak yine de, hizmet içi eğitim uygulama zamanları belirlenirken aşağıdaki hususların dikkate alınması gerekir.

- Üst kademeler için personelleri yetiştirmek için, bulunacağı kademedeki işleri yerine getirecek gerekli personellerin sağlandığı dikkate alınmalıdır.
- Kuruluş için hizmete yeni personellerin işe alındığı zaman işe alışmalarının sağlanmasının gerektiği dikkate alınmalıdır.
- Bakım ve onarım faaliyetlerine başlandığı, araç ve gereçlerin gelmesinin beklenildiği dikkate alınmalıdır.
- Kurum ve kuruluşun işyerini değiştirmiş olduğu veya işletme çalışmalarında özel çalışılmayan zamanların olduğu dikkate alınmalıdır.
- Teknolojide meydana gelen değişme ve gelişmelerin sistemi zorladığı, iş için gerekli olan teknolojik bilgilerin kazandırılmasının olduğu dikkate alınmalıdır.
- Kurum ve kuruluştaki işlerin azaldığı veya kötü hava koşulları nedeniyle işe ara verildiği dikkate alınmalıdır.

- Kurum içi örgütlerde uyum sorunu, amaca ulaşmaları engel olacak duruma gelindiği, personellerin tutumlarında değişikliğin gerekli olmuş olduğu süreler içinde gerçekleştirilmesine önem verilmektedir.

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Bütçesinin Hazırlanması

Bir işletmede hizmet içi eğitimin planlanarak gerçekleştirilmek üzere olması halinde karar için yöneticilerin, uygulanacak eğitimlerin maliyeti konusunda gerekli verileri sağlamış olmaları gerekmektedir. Kurumlarda hizmet içi eğitim verecek birimleri geliştirmek veya kurmak, hizmet içi eğitim uygulama programlarını hazırlayarak, bunları yürürlüğe koymak üzere mevcut olanakların olup olmadığı, gereksinim duyulacak maddi ve başka tüm kaynakların belirlenmesi zorunluluğu bulunmaktadır (John, 1996).

Hizmet içi eğitim gereksinimlerinin karşılanması çalışmaları, yöneticiler tarafından eldeki mevcut olanaklarla farklı olanaklar arasında tercih yapılması ve bu seçimlerin gerçekleştirilecek faaliyetler ile alakalı olarak doğru değerlendirilmesi gerekir. Kurum ve kuruluşlardaki işgücünün planlanması ve eğitim faaliyetlerinin olmaması veya aksi olmasının maliyeti, kurumlardaki gereken işgücü becerileri ile mevcut olan personel becerileri arasındaki farklardan kaynaklanan ve bu farkların telafi edilmesi ile tasarruf elde edilebilen harcamalar olarak belirtilmektedir (Yalın, 1999).

Bu şekilde sağlanmış olan paradan işgücünün planlanmış olması ve hizmet içi eğitim çalışmalarının giderlerinin çıkarılması neticesinde elde kalan oran personellerin planlaması ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kuruma kazandırdığı netleşmiş yararlarıdır. Kurum ve kuruluşlardaki işgücünün planlanması ve hizmet içi eğitim faaliyeti belli işlemler ve kişilerden meydana gelmiş bir sistemle uygulanmaktadır.

Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim ile İlgili Araştırmalar

Aydın (1988) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis teşkilatında hizmet içi eğitim” isimli araştırmada, hizmet içi eğitim süreci dahilinde, politikaların belirlenmesi ve planlama işine başlamadan önce genel amaçların tespit edilmesi amaçlanmıştır (Çiftçi, 2010).

Kaşıkcıoğlu (1993) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “İşletmelerde hizmet içi eğitimin incelenmesi ve örnek bir hizmet içi eğitim uygulaması” isimli araştırmada işletmelerin yaşamlarını sürdürebilmeleri ve gelişebilmeleri için, değişikliklere daha uyumlu ve etkili bir tepki gösterebilmeleri için hizmet içi eğitim uygulamaları incelenmiştir (Daldal, 2016).

Gökçeğöz (1998) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis rgtnde hizmet içi eğitim faaliyetleri ve bu faaliyetler ile alakalı öneri ve görüşler” isimli araştırmada araştırmanın problemini, Polis rgtnde hizmet içi -eğitim etkinlikleri ve bu etkinliklere katılanların görüş ve nerileri oluşturmaktadır. Araştırmanın amaçlarını, Polis rgtnde hizmet içi eğitim programlarının türleri, temel amacı, programlardaki konuların içeriği, katılma şekli, hizmet içi eğitime dair mevzuat programların süresi, eğitim tesislerinin özellikleri, sınıf mevcutları, eğitim programlarında ğretim yesi olarak kim ya da kimlerin bulunacağı, program! arm hangi ğretim tekniği ile işlendiği gibi konular oluşturmaktadır (Dantzker, 2003).

Gl (2001) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Personelin başarı değerlendirmesi ve Ankara Polis Müdürlüğü alan çalışması” isimli araştırmada; Ankara Polis Müdürlüğü’nde görevli olan değerleyici ve değerlenen pozisyonda olan Polis hizmetleri sınıfında yer alan polisin mevcut sicil sistemiyle alakalı düşünce ve tavsiyeleri alınarak değerlendirme faaliyetlerinin uygulama ve yöntemlerine katkı sağlamak amacı ile gerçekleştirilmiştir (Güllüoğlu, 2011). rgtlerin ihtiyaçlarına en iyi cevap verebilecek değerlendirme sistemlerini geliştirmeleri gerekmektedir. En iyi değerlendirme sisteminin dahi etkili olabilmesi için eğitimin verileceği polis tarafından bilinmesi gerekir. Bundan dolayı çalışan başarı değerlendirmesinin insani boyutuna daha çok önem verilmesi gerekmektedir. Çağdaş değerlendirme uygulama ve yöntemlerinde çalışanın başarısının yeterli düzeyinin belirlenmesi önem taşımakta ve çalışanın objektif kriterlere göre değerlendirilmesi üzerinde durulmaktadır (ifti, 2010).

Harmancı (2002) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis Genel Müdürlüğü’nce düzenlenen bilgisayar konulu hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin kursiyer ve eğiticilerin görüşleri” isimli araştırmada; Polis Genel Müdürlüğü’nce düzenlenen bilgisayar konulu hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin kursiyer ve eğiticilerin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır (Balyiyen, 2010).

Tavas (2002) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis okullarında toplam kalite yönetiminin uygulanabilirliği” isimli araştırma, bu araştırma, "Polis Okullarında görevli Okul Yöneticilerinin ve Öğretim Elemanlarının buldukları okullardaki Toplam Kalite Yönetiminin uygulanabilirliğine ilişkin algıları nasıldır?" biçiminde düzenlenen problemi çözmek amacıyla yapılmıştır (Çiftçi, 2010).

Baylan (2003) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Van İl Polis Müdürlüğü'nde hizmetçi eğitim” isimli araştırmada; Van Polis Müdürlüğü'nde sürdürülen hizmetçi eğitim uygulamalarının tüm yönlerini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Terkeşli (2003) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Türk Polis örgütünde eğitim hizmetlerinin yerelleşmesi” isimli araştırmada, Polis Genel Müdürlüğü merkez örgütündeki eğitim birimlerinde görevli olan eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin eğitim hizmetlerinin yerelleşmesi konusundaki görüşleri nelerdir?" biçiminde düzenlenen problemi çözmek amacıyla yapılmıştır (Kayacan, 2010).

Sevinç (2003) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis örgütü yöneticilerinin sürekli eğitim bağlamında yönetici yeterliliklerinin belirlenmesi” isimli araştırmada öncelikle, polis örgütünün kurulu bulunduğu ilçelerde görev yapan ilçe Polis müdürleri/amirlerinin ve kaymakamların görüşlerine dayanarak, ilçe Polis müdürleri/amirlerinin yönetici yeterliklerinin ortaya konulmasıdır. İkinci amacı ise, ilçe Polis müdürü/amiri görevine atanan Polis örgütü yöneticileri için örnek bir sürekli eğitim programı oluşturulmasıdır (Daldal, 2016).

Yaz (2003) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis okulu öğrencilerinin başarı düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi” isimli araştırma, "Polis Okulu öğrencilerinin basan düzeylerinin zihinsel olmayan bazı faktörler yönünden incelenmesi" amacıyla yapılmıştır. Öğrencilerin cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, ailelerinin kalabalık oluşu, kardeş sayısı, liseden mezun olduktan sonra öğrenime verdikleri ara, en uzun süre oturduktan yerleşim birimi, annelerinin öğrenim durumu, aylık harcadıktan para, harcamalarının ihtiyaçlarını karşılama durumu, yapacağı faaliyet ve önceden planlamaları, basan sıralamasında ilk ona girmek için gösterdikleri çaba, derslere karşı tutumların ile başarıları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır (Kayacan, 2010).

Yıldırım (2004) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Avrupa Birliği uyum yasaları ve Sivas Polis Müdürlüğü uygulamalarında ortaya çıkan hizmet içi eğitim ihtiyacı” isimli araştırmada; Bugün Avrupa Birliği'ne tam üye olmak, Türkiye'nin öncelikleri arasında yer almakta ve bu süreçte birçok değişimler gerçekleştirilmektedir. Yapılan düzenlemelerin yaşam alanına aktarılıp uygulanmasının da önemle üzerinde durulmaktadır (Ünal, 2012). Bu düzenlemelerden en çok üzerinde durulan ve uygulamaya yansıtılması isteneni ise AB müktesebatına uyum sağlamak üzere yapılan hukuksal düzenlemelerdir. Hukuksal düzenlemelerin önemli bir kısmının uygulama sorumluluğu da Polis Teşkilatına düşmektedir. İşte Avrupa Birliği Uyum Yasaları ve Sivas Polis Müdürlüğü Uygulamalarında Ortaya Çıkan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı adlı bu çalışma, Polis Teşkilatını ilgilendiren hukuksal düzenlemeleri ortaya koymak, personelin bunlarla ilgili bilişsel hazır bulunurluk düzeyini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir (Varol, 2017).

Mercan (2004) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinlikleri ve bunların değerlendirilmesi üzerine bir araştırma” kapsamı, Polis Teşkilatında hizmet içi eğitim etkinlikleri ve bu etkinliklere katılanların görüş ve önerileri oluşturmaktadır. Hizmet içi etkinliklere katılan personelin görüşlerine yer vermesi ve uygulamayı da incelemesi yönüyle önemlidir (Çiftçi, 2010).

Güçeri (2005) tarafından doktora olarak hazırlanan “Örgün ve hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin bilimin doğasına ilişkin anlayışlarına etkisi” isimli araştırma; hizmet içi eğitim öğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığı ile Uluslararası İngilizce Eğitim Derneğinin (INGED) işbirliğiyle düzenledikleri hizmet içi eğitim seminerinin ardından değişim ajanı rolünü oynayarak okul gelişimine katkıda bulunup bulunmadıklarını, kendi mesleki gelişimleri için seminerden sonra nasıl faaliyetler gerçekleştirmeyi planladıkları ve bu planlarının ne kadarını uyguladıklarını amacıyla yapılmıştır (Balcı, 2007).

Gürcan (2005), “Polis Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ve Polis Eğitim Merkezleri” isimli yaptığı araştırmasında, Polis teşkilatında sunulan hizmet içi eğitim çalışmaları ve bu yönde teşkilat yapısında kurulan polis eğitim merkezinin değerlendirilmesini amaçlamıştır. Araştırma sonucunda; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gelişimi, eğitime dahil olan personellere sağladığı katkılar,

vazifelendirilen eğitimcilerin; eğitimi düzenleme tarihi, alan ve öğretim yöntemi bilgi ve becerisi, genel öğretici davranış ve tutumları, hazırlanan program içeriği, eğitim ortamı, polis eğitim merkezinin fiziki koşulları, ağırlama, sağlanan ulaşım, vb. hizmetlerin yeterlilik düzeyine ilişkin hususlarda eğitime dahil olan memur ve amir katılımcıların, öneri ve görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır (Ünal, 2012).

İnce (2005), “Polis Örgütünde Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Birim Amirlerinin Bakış Açısı” isimli gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevli olan birim amirlerinin, 1996–2002 yılları arasında düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri ile alakalı bakış açılarını tespit etmek ve hizmet içi eğitim hususunda eğitim almış olan birim amirleriyle almamış olan birim amirleri arasındaki bakış açısı farklılıklarını belirlemek istemiştir (Sevinç, 2009).

Köse (2006), “İl Polis Müdürlükleri Bünyesinde Yürütülen Hizmet İçi Eğitim Programları ve Katılımcı Algıları” adlı araştırmasında, Polis teşkilatında görevli personelin Avrupa Birliği Uyum Yasaları çerçevesinde ve değişen koşullar çerçevesinde, görevlerinde oluşan değişimlere ve bu değişime paralel olarak ortaya çıkan gelişmelere ayak uydurması için hazırlanan hizmet içi eğitime ilişkin algıların belirlenmesi, bu araştırmanın ana amacını oluşturmaktadır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009). Araştırmanın örnekleme ise Mardin İl Polis Müdürlüğü’nde ve bağlı ilçe Polis müdürlükleri bünyesinde görevli personelin içinden birimlerince tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilen 254 personel olmuştur. Köse yapmış olduğu araştırmasında edindiği neticeleri üç kapsamda ele almıştır. Psikolojik ve sosyal ortama dair görüşleri incelendiğinde, eğitim ortamlarında ışıklandırmanın yeterli olduğu ve eğitim programlarının verildiği yerlerin kolayca ulaşılabilme imkan verecek biçimde seçildiği, fakat eğitim ortamlarının, psikolojik olarak rahatlık sağlayacak biçimde düzenlenmediği, derslerin yürütüldüğü sınıf ortamlarının eğitime elverişli olmadığı ve mesleğe karşı tutumlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde hizmet içi eğitimlerin verimliliği artıracığı, iş yaşamında karşılaşılabilecek problemlere yönelik olarak hazırlandığı, çalıştığı personelle olan ilişkilerini pozitif etkilediği ve hizmet içi eğitim sonrasında öğrendiği bilgilerin uygulamaya yönelik problemleri çözerek başarısını artıracığını düşündükleri belirlenmiştir. (Tavas, 2002).

Balcı (2007) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Örgütlerde hizmet içi eğitim” isimli çalışmada; hizmet içi eğitimin örgütler açısından önemi, çalışan personelin mesleki bilgi ve becerilerine nasıl katkıda bulunduğu, mal ve

hizmet üreten işletmelerin verimliliklerini nasıl artırdığı ortaya koyulmaktadır (Kayacan, 2010).

Sevinç (2009) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetleri ile alakalı katılımcı görüş ve düşünceleri (İstihbarat birimi örneği)” isimli araştırmada; Polis Genel Müdürlüğü İstihbarat Dairesi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sağlayan polisin, bu faaliyetlerin düzenlenme aşamasına ve fayda seviyesine dair görüş ve düşüncelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır (Sökmen & Şimşek, 2016). Böylece, araştırma bulgularının, daha sonraları gerçekleştirilecek hizmet içi eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesine ve kaynak belirlenmesine katkı sağlayabileceği öngörülmüştür.

Balyiyen (2010) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim” isimli araştırmada; kamu kuruluşlarındaki hizmet içi eğitim faaliyetlerinin neler olduğunu, bu faaliyetlerde vazife yapan personellerin niteliklerinin ve onlardan beklenen niteliklerin neler olması gerektiğini belirlemek için uygulanmıştır. Araştırma amaçları, Polis ve zabıta organizasyonlarındaki hizmet içi eğitim uygulamalarının çeşitleri, temel amacı, uygulamalarındaki hususların kapsamı, katılım biçimi, uygulamalara öğretim üyesi olarak kim ya da kimlerin katılım sağlayacağı, uygulamaların hangi öğretim tekniğiyle gerçekleştirildiği, eğitim tesislerinin nitelikleri, hizmet içi eğitime ilişkin mevzuat gibi hususlardan oluşmaktadır (Varol, 2017).

Çiftçi (2010) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis teşkilatında vazife alan üst ve orta kademedeki idarecilerin rütbelerine göre hizmet içi eğitimleri” isimli araştırmada, Polis Teşkilatında görev alan üst ve orta kademedeki idarecilerin idarecilik eğitimlerinin geliştirilmesi amaçlanmış ve idareci eğitimlerine temel oluşturacak bulgular ışığında, rütbe bazlı modüler bir eğitim şekli önerisinde bulunulmuştur (Okşit & Kılıç, 2019).

Kayacan (2010) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis teşkilatında hizmet içi eğitim” isimli araştırma, Türk Polis Teşkilatında etkin bir hizmet içi eğitimin programlanması nasıl yapılabilir sorusu, 2005’de başlayan Polis Savunma Taktikleri Eğitimleri örneğinde değerlendirilmiş ve bu temel soruna dair iki alt mesele irdelenmiştir (Ünal, 2012).

Özkan (2010) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Hizmet içi eğitim programlarının oluşturulmasına ilişkin öğretmen görüşleri” kapsamı, Yaşam boyu eğitimin bir gereği olan hizmet içi eğitim, çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır (Özdemir, 2014).

Ünal (2012) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Polis Genel Müdürlüğü merkez teşkilatının hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi” isimli araştırmada; amacı, Polis Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatının hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesidir. Yapılan çalışma ile Polis Genel Müdürlüğü'nün personelini Türkiye'nin gelişen şartlarına göre hazırlayıp hazırlamadığı araştırılmaya çalışılmıştır (Daldal, 2016).

Ertaş (2014) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Hizmet içi eğitimin verimliliğe etkisi konusunda idari personelin görüşleri (Gazi Üniversitesi örneği ” isimli araştırmada; Gazi Üniversitesi'nde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitim programlarının gereklilik, istek, algı, uygunluk boyutları açısından görüşlerinin tespit edilmesi ve hizmet içi eğitimlerin verimliliğe etkisi hakkında personelin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının saptanması amacıyla yapılmıştır (Okşit & Kılıç, 2019).

Bayarmagnai (2014) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Hizmet içi eğitim algısı: Moğolistan'da bir işletme örneği” isimli araştırmada; çalışmanın, Moğolistan'daki hizmet içi eğitim uygulamalarına dair algılamaların nitel araştırma yöntemiyle belirlenmesinin ileride Moğolistan'da hizmet içi eğitim faaliyetlerini kullanan işletmelerin eksikliklerinin giderilmesinde önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir (Sökmen & Şimşek, 2016).

Öztürk (2014) tarafından doktora olarak hazırlanan “Hizmet içi eğitimin verimliliğe etkisi konusunda idari personelin görüşleri” isimli araştırma, hizmet içi eğitim programlarının gereklilik, istek, algı, uygunluk boyutları açısından görüşlerinin tespit edilmesi ve hizmet içi eğitimlerin verimliliğe etkisi hakkında personelin demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığının saptanması amacıyla yapılmıştır (Arı & Köse, 2017).

Daldal (2016) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “Kamu kesiminde hizmet içi eğitimin kariyer basamaklarına etkisi: Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü örneği” isimli araştırmada; bu çalışmamızda "Kamu Kesiminde Hizmet

İçer Eğitimcin Kariyer Basamaklarına Etkisi: Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği" konu başlığı altında kamu kesiminde çalışanların almış olduğu hizmet içi eğitimlerin kariyerlerine olan etkisi incelenmiştir (Aksöz, 2019).

Aksöz (2019) tarafından yüksek lisans tezi olarak hazırlanan "Örgün ve hizmet-içi eğitimlerin öğretmenlerin bilimin doğasına ilişkin anlayışlarına etkisi " isimli araştırma; öğretmenlerin bilimin amaç ve değerleri ile sosyal ve kurumsal yönlerine ilişkin algılarını ve anlayışlarını, öğretmenlerin bilimin doğasına yönelik bu boyutlardaki eğitimsel uygulamalarını ve önerilerini, öğretmenlerin örgün ve hizmet içi öğretmen eğitimleri hakkındaki görüşlerini ve öğretmenlerin örgün olmayan öğrenim ortamlarını belirlemeyi hedeflemektedir.

BÖLÜM III

Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren-örneklem/çalışma grubu ilişkisi, verilerin toplanma araçları, verilerin istatistiksel olarak analizi ve yorumlanması ve araştırmanın rolü/verilerin toplanması ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma Polis Teşkilatında görev yapan üst rütbelilerin hizmet içi eğitim programlarının gerekliliği, etkinliği, beklenti ve sorun çözmedeki yeterliliği ile ilgili düşünce ve görüşlerini ortaya koydukları bir çalışma modeli gerektirmektedir. Bu çalışma şu anda mevcut Polis Okulu subaylarının tek tek görüşleri alınarak hazırlanacağından nitel yöntem kullanılarak gerçekleştirilecektir. Nitel veri toplama tekniklerinden görüşme, doküman ve gözlem analizi gibi tekniklerden yararlanıldığı, olay ve algıların gerçek ortamlarında bütüncül ve gerçekçi olarak ortaya çıkarılması ile ilgili bir sürecin takip edilmesi nitel çalışmalar olarak açıklanmaktadır (Aksoy, 2016).

Hizmet içi eğitim, Polis teşkilatında görev yapan tüm polis mensuplarının belli bir amaç doğrultusunda yetiştirilmesi ve istendik davranışlar kazandırılması olarak görülebilmektedir. Eğitimler ile polis mensubu olan tüm teşkilat çalışanlarının bilgilerini artırmak, kaynaşmalarını ve değişikliklerin takibini sağlamak ve olumlu bir davranışa sahip olmalarını sağlamak için bu faaliyetler geliştirilmektedir. Polis Okulu üst rütbeliler tarafından gerçekleştirilecek olan bu eğitim programında subayların hizmet içi eğitimde; yaşın, cinsiyetin, medeni durumun, kıdemin ve rütbenin etkin bir değişken olup olmadığına; ihtiyaçların neler olduğu ile ilgi analizin, planlamanın, programlamanın ve uygulamanın, hizmet içi eğitimin verileceği ortam nasıl hazırlandığı ve sonrasında değerlendirmenin nasıl yapıldığına, eğitim verenlerin seçilirken nelere dikkat edildiğine yanıt bulması amaçlanmıştır.

Araştırmacıya hem esneklik verdiği hem de yol haritası çizdiği için bu çalışmada görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu çalışmada yapılan gözlem, görüşme ve doküman analizleri ile araştırma soruları cevap bulmaya çalışılmıştır. Bu çalışma, problem cümlesi olan “hizmet içi eğitimlerin

polis mesleki gelişimine katkısının nasıl olacağıının polis okulunda bulunan üst rütbeliler tarafından değerlendirilmesi?" kapsamında hizmet içi eğitimlerin polis mesleki gelişimine etkisi araştırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu çalışma Nitel araştırma ile gerçekleştirileceğinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılacaktır. Nitel araştırma anlayışında farklılıklar, çeşitlilikler, zenginlikler, ayrılıklar çalışmaya dahil edilerek, tek tip bir kalıba sokmaktansa, tüm ayrıntıları sergilemek gerekmektedir.

Bu çalışmada Nitel araştırmanın bir kolu olan Benzeşik örneklem seçilmiştir. Benzeşik örneklem, aynı amaç uğruna aynı ortamda bulunan ve bu ortamı paylaşan bir alt gruba açık uçlu sorular sorulması ile oluşmaktadır. Kişiler aynı ortamı paylaştıklarından soruları cevaplarırken kendilerini rahat hissederler.

Bu çalışmada, benzeşik bir alt grup olan; Polis Genel Müdürlüğü çatısı altında polislik görevi ifa eden ve Polis Okulu Müdürlüğünde eğitim vermek için görevlendirilen kişiler ile gerçekleştirilmektedir. Benzeşik örneklem, araştırmada benzeşik bir çalışma grubu oluşturup bir alt grup tanımlaması ile gerçekleşmektedir.

Bu çalışmanın örnekleme; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan ve Polis Genel Müdürlüğüne bağlı olan Polis Okulu Müdürlüğünde 2019-2020 eğitim yılları arasında görevli bulunan üst rütbeli personellerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında hazırlanan sorular, Polis Okulu Müdürlüğünde çalışan 20 personele sorulmuştur. Çalışmanın evren ve örnekleme 20 kişiden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışma Nitel bir çalışma olup veriler sözlü iletişim yoluyla görüşme yapılarak toplanmıştır. Görüşme tekniğinde iki taraf bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, araştırmacı yani görüşmeci, diğeri ise görüşülen kaynak kişi. Görüşme tekniğinde araştırmacı önceden hazırladığı soru cetveline sadık kalarak kaynak kişi ile araştırmayı yürütür (Kozak,2001). Veri toplama tekniği olan görüşme tekniği yapısal derecesine göre yarı yapılandırılmış görüşme ile gerçekleştirilmiştir. Yarı Yapılandırılmış görüşmenin doğasını sorular oluşturmaktadır. Bununla birlikte daha fazla detaya ulaşabilmek için daha fazla soruya yer verilip daha özgür ve samimi gerçekleştirilmektedir.

Bu çalışma sırasında, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu formlar görüşme öncesi görüşmenin yapılacağı kişilere önceden dağıtılmış ve sorular üzerinde düşünme imkanı verilmiştir. Sonrasında görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada cevap bulmayı amaçlayan sorular şu şekildedir;

1. Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimin, polis mesleki gelişime sizce katkısı bulunuyor mu?
2. Sizce Polis mesleki gelişimi ne anlama geliyor?
3. Polis Okulunda, hizmet içi eğitimler ne sıklıkla ve kimlere veriliyor?
4. Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimler kim tarafından, nerede ve nasıl veriliyor?
5. Polis Okulunla mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaa yönelik hazırlanması ve planlanması ile ilgili ön hazırlıklar kimler tarafından ve nasıl yapılmaktadır?
6. Hizmet içi eğitim ile ilgili ne gibi çalışmalar yürütüyorsunuz?
7. Polis mesleki gelişimine katkısı olan hizmet içi eğitimler dışında başka neler yapılabilir önerileriniz var mıdır?
8. COVİD-19 Pandemisi, hizmet içi eğitim alan polis mensupları üzerinde ne gibi etkiler yaratmıştır?
9. COVİD-19 Pandemisi süreci içerisinde hizmet içi eğitimin polis mesleki gelişime etkisini geliştirmek adına nelerin yapılabileceği konusunda önerileriniz var mıdır?

Verilerin Toplanması

Çalışma sonunda veriler toplandıktan sonra kodlanarak analiz edilmektedir. Elde edilen tüm veriler detaylı bir şekilde incelendikten sonra içerik analizi kullanılarak mevcut verileri özetleyip, belli bir standartta koyarak, karşılaştırıp herkesin anlayabileceği bir biçime getirme evresinde geçmektedir. Araştırmacı yapılan çalışmada en temel role sahiptir. Çalışma boyunca konuya hakim olup, çalışma esnasında da iyi sorular sorup iyi dinleyerek elde ettiği verileri yorumlayıp analiz edip tanımlaması gerekmektedir. Bu nedenle konuya hakimiyeti, istek ve istikrarı ile ön plana çıkmaktadır. Araştırmalarda alışma planları başlangıç olarak

taslak plan şeklinde hazırlanır ve araştırma ilerledikçe taslak plan da değişime uğrar. Bu çalışmada yer alan konu için kaynak bulma, veri toplama, uygulama, değerlendirme ve analiz için yaklaşık bir yıllık bir süreye ihtiyaç duyulmaktadır.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Elde edilen tüm veriler içerik analizi ile belli bir amaç bakımından bir araya getirilerek özetlenir ve belirli bir anlam çıkarılmak üzere içerik araştırmacının gözlem yeteneği ile ilk bakışta gözden kaçan verilerin de anlaşılmasını amaçlar.

Araştırma kapsamında; hizmet içi eğitimlerin polis mesleğine katkısının PGM-Polis Okulu Müdürlüğünde görevli yönetici ve eğitici kadrosundaki polis mensupları tarafından denetlenmesini kapsayan soruların değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda veri toplama aracı ile ilgili, araştırmacı tarafından yarı-yapılandırılmış görüşme soruları belirlemiştir. Belirlenen sorular aşağıdaki tema kapsamlarında toplanmış olup elde edilen veriler deşifre edilerek aşağıdaki temalar kapsamında analiz edilmiştir.

1.Tema: Hizmet İçi Eğitim

Bu temada yarı-yapılandırılmış görüşme formunda yer alan 1, 3, 4 ve 5 numaraları soruların değerlendirilmesi, deşifre edilmesi ele alınmıştır. 1, 3, 4 ve 5 numaralı sorular, PGM-Polis Okulu Müdürlüğünde görevli yönetici ve eğitici kadrosundaki polis mensuplarının "Hizmet İçi Eğitim" durumları ve düzeyleri ile ilgili bilgiler almayı amaçlayan soru kapsamından oluşmaktadır.

2.Tema: Mesleki Gelişim

Bu temada yarı-yapılandırılmış görüşme formunda yer alan 1, 2 ve 5 numaraları soruların değerlendirilmesi, deşifre edilmesi ele alınmıştır. 1, 2 ve 5 numaraları sorular, PGM-Polis Okulu Müdürlüğünde görevli yönetici ve eğitici kadrosundaki polis mensuplarının "Mesleki Gelişim" durumları ve düzeyleri ile ilgili bilgiler almayı amaçlayan soru kapsamından oluşmaktadır.

3.Tema: Eğitimler Teması

Bu temada yarı-yapılandırılmış görüşme formunda yer alan 7 numaralı sorunun değerlendirilmesi, deşifre edilmesi ele alınmıştır. 7 numaralı soru, PGM-

Polis Okulu Müdürlüğünde görevli yönetici ve eğitici kadrosundaki polis mensuplarının "Eğitimler" durumları ve düzeyleri ile ilgili bilgiler almayı amaçlayan soru kapsamından oluşmaktadır.

4.Tema: COVID-19'un Hizmet İçi Eğitime Etkisi

Bu temada yarı-yapılandırılmış görüşme formunda yer alan 8 numaralı sorunun değerlendirilmesi, deşifre edilmesi ele alınmıştır. 8 numaralı soru, PGM-Polis Okulu Müdürlüğünde görevli yönetici ve eğitici kadrosundaki polis mensuplarının "COVID-19'un Hizmet İçi Eğitime Etkisi" durumları ve düzeyleri ile ilgili bilgiler almayı amaçlayan soru kapsamından oluşmaktadır.

5.Tema: COVID-19'un Mesleki Gelişime Etkisi

Bu temada yarı-yapılandırılmış görüşme formunda yer alan 9 numaralı sorunun değerlendirilmesi, deşifre edilmesi ele alınmıştır. 9 numaralı soru, PGM-Polis Okulu Müdürlüğünde görevli yönetici ve eğitici kadrosundaki polis mensuplarının "COVID-19'un Mesleki Gelişime Etkisi" durumları ve düzeyleri ile ilgili bilgiler almayı amaçlayan soru kapsamından oluşmaktadır.

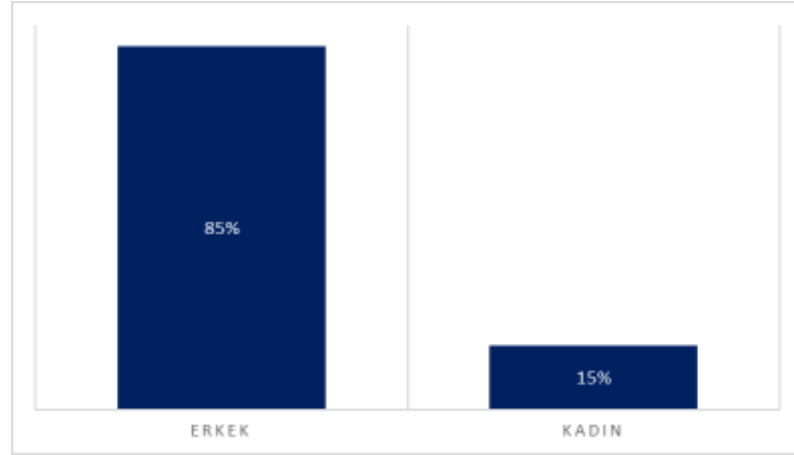
BÖLÜM IV

Bulgular

Demografik Analizler

Grafik 1.

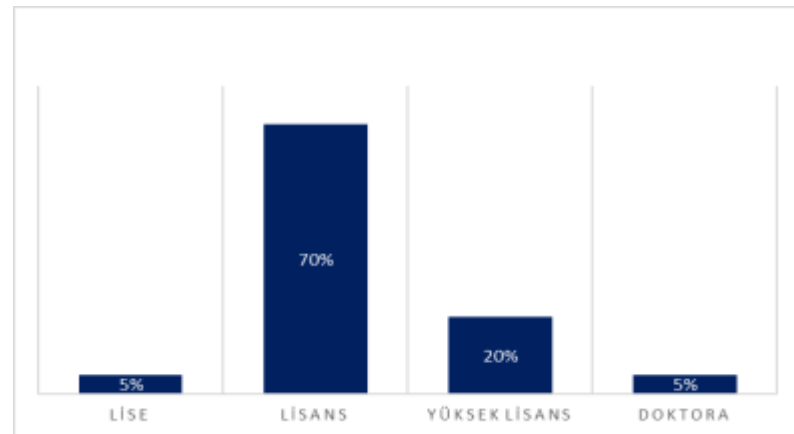
Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları



Yukarıdaki grafikte katılımcıların cinsiyet dağılımları yer almaktadır. Katılımcıların %85'i erkek, %15'i ise kadındır.

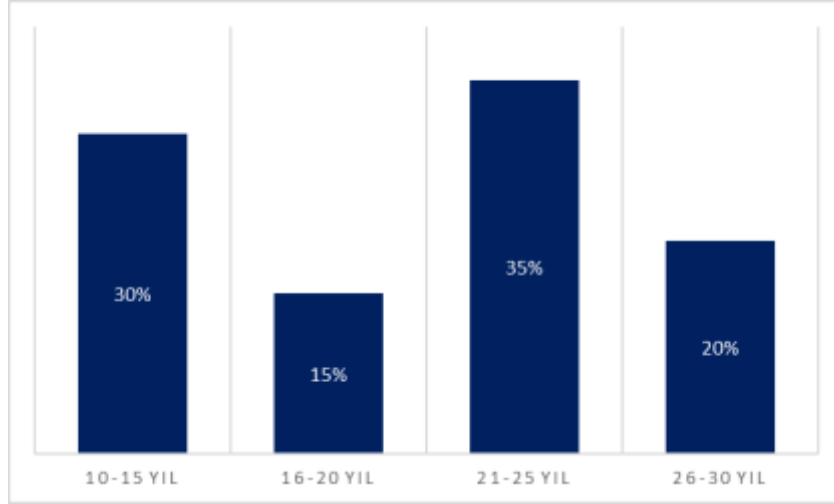
Grafik 2.

Katılımcıların Eğitim Durumu Dağılımları



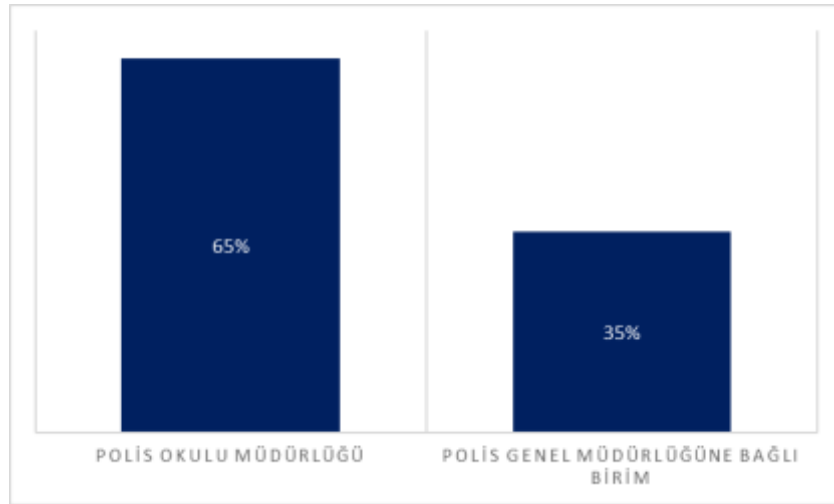
Yukarıdaki grafikte katılımcıların eğitim durumu dağılımı yer almaktadır. Katılımcıların %70'i üniversite/lisans mezunu, %20'si yüksek lisans, %5'i lise, %5'i ise doktora mezunudur.

Grafik 3.

Katılımcıların Mesleki Deneyim Yıllarına Göre Dağılımları

Yukarıdaki grafikte katılımcıların mesleki deneyim yıllarına göre dağılımı yer almaktadır. Katılımcıların 30%'u 10-15 yıl, 15%'i 16-20 yıl, 35%'i 21-25 yıl, 20%'si 26-30 yıl aralığında iş deneyimine sahiptir.

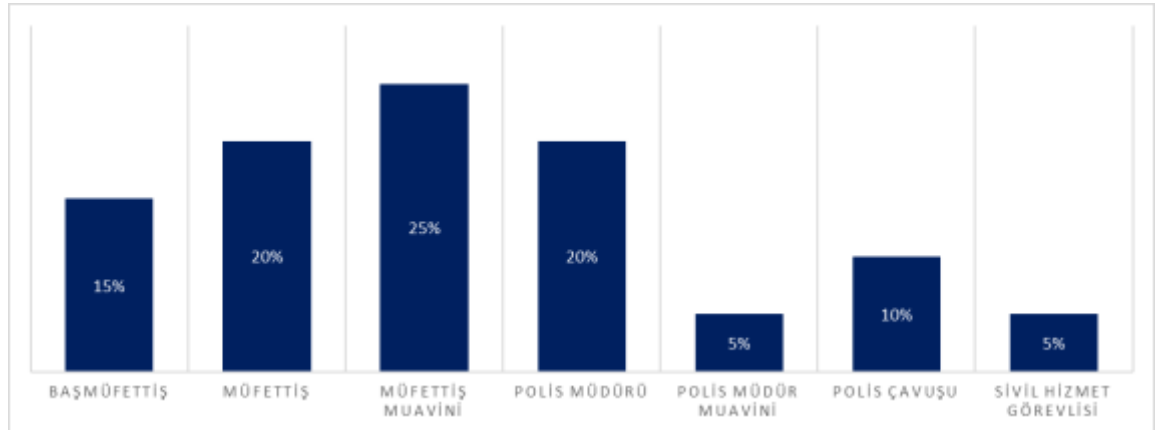
Grafik 4.

Katılımcıların Çalıştıkları İş Birimlerine Göre Dağılımları

Yukarıdaki grafikte katılımcıların çalıştıkları iş birimlerinin dağılımı yer almaktadır. Katılımcıların %65'i Polis Okulu Müdürlüğü'nde görev alırken, katılımcıların %35'i ise Polis Genel Müdürlüğüne bağlı birimlerde görev almaktadır.

Grafik 5.

Katılımcıların Çalıştıkları Pozisyonlara-Unvanlara Göre Dağılımları



Yukarıdaki grafikte katılımcıların çalıştıkları pozisyonlara göre dağılımı yer almaktadır. Katılımcıların 15%'i Başmüfettiş, 20%'si Müfettiş, 25%'i Müfettiş Muavini, 20%'si Polis Müdürü, 5%'ü Polis Müdür Muavini, 10%'u Polis Çavuşu, 5%'i ise Sivil Hizmet Görevlisi olduğu tespit edilmiştir.

Tematik Analizler

1.Tema: Hizmet İçi Eğitim

Araştırmaya katılan katılımcıların tamamı yani 20'si "Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimin, polis mesleki gelişime sizce katkısı bulunuyor mu?" sorunda, hizmet içi eğitim gerekli ve faydalı olduğu görüşünü beyan etmiştir. Katılımcıların 11'i hizmet içi eğitimin özellikle mesleki gelişim sağlama ve mesleki beceri elde etmede önemli olduğu görüşünderken, Katılımcıların 6'sı hizmet içi eğitimlerin kişisel gelişime daha çok etki ettiği ve bireysel farkındalığı geliştirdiği görüşünü beyan etmiştir. Katılımcıların 3'ü ise hizmet içi eğitimlerin hem mesleki hem de kişisel gelişim sağlamada önemli rolü olduğu görüşündedir. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K5.Hizmet içi eğitimlerin polis mesleki gelişime katkısı bulunmaktadır. Bu eğitimler hem farklı yerlerde görev alan polis mensuplarının kaynaşmalarına ve tanışmalarına ortam hazırlayarak ikili ilişkilerin olumlu yöne ilerlemesini sağlamakta hem de mesleki anlamda gelişime ayak uydurma sürecinde*

personeli olduğu yerde saymaktan kurtarıp düşünmeye ve kendini geliştirmeye sevk etmektedir.

- *K8.Hizmet içi eğitimler mesleki doyuma ulaşmada ve hizmet üretimini artırmada beceri ve bilgi kazanımı sağladığından faydalıdır.*
- *K15.Evet muhakkak hizmet içi eğitimin polis mesleki gelişimine katkısı bulunuyor fakat oran olarak ne derece katkı sağlar bilemiyorum.*

Araştırmaya katılan katılımcıların "Polis Okulunda, hizmet içi eğitimler ne sıklıkla ve kimlere veriliyor?" sorusuna verdikleri yanıtlara göre; hizmet içi eğitimlerin sıklığı yapılan talebe göre değişkenlik göstermektedir. Mesleki ve kişisel gelişim türlerinde planlanan eğitimlerin özellikle belirli bir sayısı veya sınırı bulunmamaktadır. Personellere verilen işler, görevler ve beklentiler sonrasında elde edilen performans çıktıları, sürekli mesleki gelişim ve kişisel gelişim ihtiyacı döngüsü eğitimlerin sıklığı değiştirmektedir. Talep dönemlerine göre belirli zamanlarda eğitimler sık gerçekleştirilebilmektedir. Eğitimler, personellerin kıdemine göre farklılıklar göstermektedir. Elde edilen verilere göre astlara yönelik eğitimler, üstlere yönelik eğitimler, hem astlara hem de üstlere birlikte verilen eğitimler şeklinde hizmet içi eğitimler üç gruptadır. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K3.Polis Okulunda Hizmet içi Eğitimler Polis Mensuplarına verilmektedir. Eğitimler pandemiden dolayı ciddi şekilde aksamakla birlikte son üç yıla bakacak olursak; 2019 yılında 15 eğitim, 2020 yılında 4 eğitim ve 2021 yılında halihazırda 1 eğitim verilmiştir.*
- *K7.Hizmet içi eğitimler talep ışığında polis kurumu da görevli polis mensuplarına veriliyor.*
- *K18.Hizmet içi eğitimlerin sıklığı ihtiyaca göre şekillenirken genellikle verilecek eğitime ihtiyacı olduğu düşünülen ve istendik davranışın sergilenmesi istenilen polis mensuplarına verilmektedir.*

Araştırmaya katılan katılımcıların "Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimler kim tarafından, nerede ve nasıl veriliyor?" sorusuna verdikleri yanıtlara göre; hizmet içi eğitimlerde Polis Okulunda eğitim veren alanında kendini geliştirmiş polis mensupları, alanında uzman TC'den gelen komiserler veya özel sektörde alanında uzman eğitmenler, öğretim görevlileri hizmet içi eğitimde değerlendirilmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K1.Örgüt içinden veya dıştan konusunda uzman kişiler tarafından Polis Okulunda veya ilgili dış kurumlarda teorik ve uygulamalı olarak verilir.*
- *K13.Hizmet içi eğitimler farklı zamanlarda farklı kişiler tarafından öncelikle Polis Okulunda verilmekle birlikte bazen de Polis Genel Müdürlüğü veya dış kurumlar da verilebilmektedir.*
- *K19.Hizmet içi eğitimleri veren kişiler veya kurumlar eğitimin içeriğine göre değişiklik gösterir. Şube içinden alanından uzman kişiler, zaman zaman Üniversitelerden ilgili bölümlerden akademisyenler, bazen ise alanında uzman özel sektör temsilcileri eğitimlerde görev alır.*

Araştırmaya katılan katılımcıların "Polis Okulununla mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaca yönelik hazırlanması ve planlanması ile ilgili ön hazırlıklar kimler tarafından ve nasıl yapılmaktadır?" sorusunda katılımcıların tamamı hizmet içi eğitim programlarının ön hazırlıkların, planlamaların ve eğitim içeriklerinin AR-GE ve Polis Hizmeti Komisyonunun gerçekleştirdiği çalışma ve çalıştaylar doğrultusunda belirlendiğini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K6.Hazırlıklar ve Planlamalar AR-GE ve Polis Hizmeti Komisyonu tarafından yapılan çalışma ve çalıştaylar ile belirlenir.*

- *K12.Hazırlık ve planlamalar AR-GE ve Polis Hizmeti Komisyonu tarafından talepler doğrultusunda yapılır.*
- *K20. Eğitimlerin içeriği, kapsamı, eğitim dönemleri, eğitimlere kimlerin katılacağı gibi tüm kapsam AR-GE ve Polis Hizmeti Komisyonu tarafından belirlenir. Eğitim içerikleri ve programları ile ilgili çalıştaylar yapılır, yapılan çalıştaylara göre aksiyonlar alınır.*

2.Tema: Mesleki Gelişim

Bu bölümde katılımcıların aşağıda yer alan 1, 2 ve 5 numaralı sorulara verdikleri yanıtlar "Mesleki Gelişim" kapsamında deşifre edilmiştir.

1. Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimin, polis mesleki gelişime sizce katkısı bulunuyor mu?
2. Sizce Polis mesleki gelişimi ne anlama geliyor?
5. Polis Okulunda mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaca yönelik hazırlanması ve planlanması ile ilgili ön hazırlıklar kimler tarafından ve nasıl yapılmaktadır?

Araştırmaya katılan katılımcıların "Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimin, polis mesleki gelişime sizce katkısı bulunuyor mu?" sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların tamamı yani 20'si, hizmet içi eğitimlerin mesleki gelişimi desteklediği ve fayda sağladığı görüşünü beyan etmiştir. Katılımcıların 13'ü hizmet içi eğitimlerin özellikle görev ve sorumlulukları doğru bir şekilde yerine getirme, kurum içinden bireysel ve ekip başarısı sağlamada önemli rol oynadığını ifade ederek, bu eğitimlerin sürekliliğinin ve sıklığının daha fazla olması gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcıların 7'si ise, hizmet içi eğitimlerin sadece fiziki ortamlarda kurum içinde kalmamasını, aynı zamanda tüm personelin dijital ortamlardan da kendilerine özel olarak hazırlanmış eğitimlere ulaşabilmeleri gerektiği görüşü ön plana çıkmıştır. Bu görüşü beyan eden katılımcılar, pandemi dönemi nedeniyle sıklığı azalan eğitimlerin dijital ortamlar sayesinde tekrar eski düzene döneceği beklenti nedeniyle oluşmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K8.Hizmet içi eğitimlerin polis mesleki gelişime katkısı bulunmaktadır. Bu eğitimler hem farklı yerlerde görev alan polis mensuplarının kaynaşmalarına ve tanışmalarına ortam hazırlayarak ikili ilişkilerin olumlu yöne ilerlemesini sağlamakta hem de mesleki anlamda gelişime ayak uydurma sürecinde personeli olduğu yerde saymaktan kurtarıp düşünmeye ve kendini geliştirmeye sevk etmektedir.*
- *K11.Verilen eğitim ile personelin yaptığı işin paralel gitmesi durumunda personele ciddi anlamda fayda sağlamaktadır.*
- *K16.Verilen eğitimler oldukça yararlı oluyor fakat pandemi süreci başladığından beri eğitimlerin sıklığı ve sürekliliği değişti. Pandemi süreci işlerin ve daha birçok sürecin dijital ortamlarla da yapılabileceği gerçeğini bize gösteriyor. İş dışında geriye kalan zamanlarımızı eğitim ile geçirebilir, pandemiden dolayı aksayan eğitimlere dijital ortamlardan erişebiliriz. Eğitimlerin dijital ortamlarda da olması gerektiğini, Polis Müdürlüğü personellerinin erişimine açık platform üzerinden seri eğitimlere erişimin olması gerektiği düşünüyorum. Şüphesiz ki, fiziki eğitimler çok yararlı ve faydalı ama günümüz dünyasının değişimlerine de ayak uydurulması iyi olur.*

Araştırmaya katılan katılımcıların "Sizce Polis mesleki gelişimi ne anlama geliyor?" sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların 9'u polis mesleki gelişimini alanında meydana gelen değişim ve yenilikleri alınan destekleyici eğitimlerle takip ederek meslekte daha da kendini geliştirmek anlamında değerlendirmiştir. Katılımcıların 6'sı polis mesleki gelişimini yapılan işte olaylara ve durumlara farklı bakış açısı kazanma, beceriyi ve bilgiyi harmanlayarak olaylara yaklaşımda güncel metotlar kullanmayı ve etkili sonuçlara ulaşma anlamında değerlendirmiştir. Katılımcıların 5'i polis mesleki gelişimini polis kurum ve kuruluşunda daha iyi, daha yeni ve daha güvenilir hizmet alışverişi yapabilme anlamında değerlendirmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K3.Polis mesleki gelişimi bana göre polisin bilgi, beceri ve tecrübelerini devamlı olarak beslemesi ve daha ileriye taşınması demektir. Mesleki gelişimde birey yalnızca mesleğe yönelik değil de kişisel, davranışsal ve bedenini de geliştirmeli ve ileriye taşınmalıdır.*
- *K8.Polis mesleki gelişim, polis kurum ve kuruluşunda daha iyi, daha yeni ve daha güvenilir hizmet alışverişi anlamına gelebilmektedir.*
- *K13.ğitim bireylerin ve toplumların şekillenmesinde önemli bir etkidir. Toplumların aldıkları eğitim onların ilerlemesinde, gelişmesinde fayda sağlar. Buna bağı olarak Poliste Mesleki olarak kendini geliştirmek için sürekli eğitimlere tabi tutulmalıdır. Polise eğitim veren kurumların toplumun değişen ve gelişen koşullarına ayak uydurabilmesi için yapı değişikliği yapılması zorunlu olarak ortaya çıkmıştır.*

Araştırmaya katılan katılımcıların "Polis Okulunda mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaca yönelik hazırlanması ve planlanması ile ilgili ön hazırlıklar kimler tarafından ve nasıl yapılmaktadır?" sorusunda katılımcıların tamamı hizmet içi eğitim programlarının ön hazırlıkların, planlamaların ve eğitim içeriklerinin AR-GE ve Polis Hizmeti Komisyonunun gerçekleştirdiği çalışma ve çalıştaylar doğrultusunda belirlendiğini ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K9.Polis Okulu Müdürlüğü tarafından tüm örgütün ihtiyaç duyduğu kursların belirlenmesi için yazı yayınlanır. Belirlenen kurs ihtiyaçları doğrultusunda hangi kursların kaç kişilik ve nerede düzenleneceği yıllık hizmet içi eğitim faaliyet planında yayınlanır.*
- *K15.Hizmet içi eğitim programlarının mesleki gelişim için hazırlama ve planlama ile ilgili ön hazırlıkları Polis Genel Müdürlüğünden gelecek yazı doğrultusunda en doğru ve en güncel şekilde Polis Okulu tarafından mevcut personel ile hazırlanır.*

- *K19.Polis okulunda verilen hizmet içi eğitimlerin ihtiyaca göre planlanması ve hazırlanması başta AR-GE ve Polis Hizmeti Komisyonu tarafından yapılmakla birlikte şubelerin ihtiyaçlarına göre şekillenmektedir.*

3.Tema: Eğitimler Teması

Bu bölümde katılımcıların "7.Polis mesleki gelişimine katkısı olan hizmet içi eğitimler dışında başka neler yapılabilir önerileriniz var mıdır?" sorusuna verdikleri yanıtlar "Eğitimler Teması" kapsamında deşifre edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların 11'i hizmet içi eğitimler dışında psikolojik ve fiziksel gücü destekleyici eğitimler ile polis mensuplarına her an eğitim verilmeli ve sürekli kendilerini geliştirmeye hazırlayacak eğitimler planlanmalıdır yanıtını vermiştir. Katılımcıların 6'sı hizmet içi eğitimler dışında teşkilatta çalışan polis mensuplarından öneri talebi ve formlar alınmalı görüşleri beyan edilmiştir.

Katılımcıların 3'ü ise kişisel gelişime yardımcı kurs ve aktiviteler düzenlenmeli ve grup çalışmaları yapılmalı görüşü ön plana çıkmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K2.Hizmet içi eğitimler artırılmalı, sürekliliği olmalı ve geri dönüt için düzenli takip yönüne gidilmelidir.*
- *K8.Hizmet içi eğitimler dışında polislik mesleğinin gelişimi için vatandaşlardan geri bildirim- geri dönütler alınabilir. Ara ara meslektaşlar bir araya gelip işleyiş biçimleriyle ilgili veya karşılaşılan mesele, olay, keza vb. durumlarla ilgili toplantılar, tartışmalar, öneriler için bir araya gelip grup içi paylaşımlar yapılabilir. Bazı konularda dıştan görüş alınabilir. Farklı uygulamalar denenebilir. Dönem dönem meslekte uzun yıllar emek vermiş kişilerle fikir alışverişleri yapılabilir. Yapılacak olan ihtiyaç analizi veya anket çalışmalarıyla belirlenen mesleki- kişisel gelişim ihtiyaçlarına göre yönelik çalışmalar yapılabilir. Sadece mesleğe yönelik hizmet içi eğitimler değil, meslek dışı, sosyal aktivite, sosyal beceri, sosyal kaynaşma, dil-spor öğrenimi gibi faaliyetlerle de birey sadece mesleki yönden değil*

kişisel yönden de desteklenebilir. Kurum içi kaynaşma veya destek programlarıyla da bireyler zihnen ve bedenen de beslenebilir.

- *K.10.Polis Mesleki Gelişimine hizmet içi eğitimlerin katkısının sınırlı olduğunu yukarıda belirtmiştim. Temel sorun profesyonelleşmek olmadığı için herhangi bir bölümde kendisini geliştiren bir polis mensubu her an başka bir birime yer değiştirme sonucu atanabilmektedir. Yeni bir birime gelen polis mensubu o birimle ilgili eğitimleri aldıktan sonra ilgili birimde çalışmalıdır. Bununla ilgili hiçbir çalışma yoktur.*

4.Tema: COVID-19'un Hizmet İçi Eğitime Etkisi

Bu bölümde katılımcıların "8.COVID-19 Pandemisi, hizmet içi eğitim alan polis mensupları üzerinde ne gibi etkiler yaratmıştır?" sorusuna verdikleri yanıtlar "COVID-19'un Hizmet İçi Eğitime Etkisi" kapsamında deşifre edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların tamamı yani 20'si covid-19 sürecinin hizmet içi eğitimleri olumsuz etkilediğini, periyodik aralıklarla belirli bir düzende yapılan eğitimlerin pandemi ile sekteye uğradığını ve eskisi gibi sıklıkla gerçekleştirilmediğini görüşündedir. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K1.Tüm dünyadaki birçok alanı olumsuz yönde etkileyen COVID-19 Pandemisi tabii ki eğitimi özellikle de bazı meslek gruplarında oluşturduğu baskı ile polis hizmet içi eğitimini de olumsuz yönde etkilemiştir. Yoğun ve stresli bir meslek grubu olan polislik mesleği bu pandemi sayesinde daha da olumsuz yönde etkilenmiştir. Pandemi nedeniyle polisin üzerindeki baskı daha da artmıştır. Pandeminin yayılmasını önlemek amacıyla gerçekleşen sokağa çıkma yasağı adına polis olağanüstü şartlar altında devletin ve milletin güvenliğini sağlamak adına çok yoğun bir mesai harcamış ve hala daha harcamaktadır. Bu sebeple özellikle pandeminin zirve yapmış olduğu zamanlarda polis mensuplarının hizmet içi eğitimleri olumsuz yönde etkilenmiştir.*

- *K8.Pandeminin Hizmet içi eğitim alan polis mensupları üzerindeki etkisi için, Halkla İlişkiler eğitimi haricinde aldıkları mesleki eğitimin dışında genel olarak nokta/nöbet görevlerinde değerlendirilmeleri sebebi ile olumlu bir etkisi olmamıştır.*
- *K.14.Covid-19 Pandemisi hizmet içi eğitim alan polis mensuplarına dezavantaj sağlamıştır. Bu süreç maalesef eğitimin aksamasına sebep olmuştur.*

5.Tema: COVID-19'un Mesleki Gelişime Etkisi

Bu bölümde katılımcıların "9. COVID-19 Pandemisi süreci içerisinde hizmet içi eğitimin polis mesleki gelişime etkisini geliştirmek adına nelerin yapılabileceği konusunda önerileriniz var mıdır?" sorusuna verdikleri yanıtlar "COVID-19'un Mesleki Gelişime Etkisi" kapsamında deşifre edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların 12'si pandemi sürecinde sekteye uğrayan hizmet içi eğitimlerin, dijital versiyonlarının hazırlanarak personele özel bir web sitesinde veya uygulama üzerinde yayınlanabilir hale getirilmesi gerektiğini görüşündedir. Bu görüşte olan katılımcılar, pandemi sonrasında eğitimden çalışma koşullarına kadar birçok işin online sistemler üzerinden yürüyecek yapılara döndüğünü, bu nedenle hizmet içi eğitimlerin aksatılmadan tamamen dijital ortamda verilebileceği görüşünü ifade etmişlerdir. Katılımcıların 8'i ise eğitimlerin aksatılmadan internet üzerinden online konferans araçları ile ilerletilebileceği görüşündedir. Araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri yanıtlardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

- *K3.Hizmet içi eğitimlerin devam etmesinin koşul olduğu düşüncesini savunmakla birlikte bunun gerekirse yüz yüze değil internet ortamında sağlanması gerektiği inancındayım.*
- *K18.Polislik mesleği hiçbir koşulda ertelenebilecek bir meslek sınıfı değildir. Pandemi sürecinde de halkın huzur ve refahı adına polisin tüm birimleri aktif bir şekilde tedbirler altında devam etmiştir. Bu süreçte Covid-19 Pandemisinin hizmet içi eğitimleri aksatmasını doğru bulmuyorum. Hizmet*

içi eğitimler tedbirler alınarak devam etmeli gerekirse sanal ortama taşınmalıdır.

- *K16.Hizmet içi eğitimler sürekli güncel hayat takip edilerek işlenmeye devam edilmeli. Dış dünya gözlemlenmeli ve sürekli gelişim olmalı.*

BÖLÜM V

Tartışma

Güney Karolina Üniversitesi 2017 yılında Karolina bölgesindeki, polis akademileri öğrencileri ve özel polis akademilerinden mezun olmuş Karolina bölgesinde polis merkezinde çalışan polislerin akademi dönemlerinde aldıkları mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerinin mesleki hayat başladığında ne düzeyde etki gösterdiğine yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. İki farklı örneklem grubunda polis akademisi öğrencileri ve mesleğini aktif olarak icra eden polisler araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Polis akademisinden mezun olarak mesleki iş yaşamına başlayan 189 polisin, akademi döneminde mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerinin listeleri alınarak, işlerinde performans puanları ile kıyaslamalar ve karşılaştırmalar yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre bir eğitim konusunun akademi döneminde yıllara yayılacak şekilde en az 4 kez eğitim olarak verilmesi, mezuniyet sonrasında görevlerine başlayan polislerin ilgili konuda daha üst performans değerlendirme puanı aldığı gözlenmiştir. Akademi eğitimi alınmayan bir konuda görev üstlenen polisler ise meslek yıllarının ilk 2 döneminde düşük performans değerlendirme sonuçları ile karşı karşı kalmışlardır. 2017 yılında polis akademilerinden mezun olan öğrencilerin aldıkları mesleki eğitimler ve kişisel eğitimlerin listeleri tutularak mesleki yıllarının ilk 2 dönemlerinde karşılaştırma ve performans değerlendirme yapmak amacıyla 136 akademi öğrencisinin aldıkları eğitimler listeleri tutulmuştur. 2018 yılında ise bu öğrencilerin mesleki yıllarının ilk 2 döneminde hiç hizmet içi eğitim almadan gösterdikleri performanslar akademi döneminde aldıkları eğitimler ile kıyaslanmıştır. Buna göre; akademi de en az 3 kez tekrarlanan eğitimler ve kişisel gelişim programları mesleki yaşamdaki performans düzeyini de doğru orantıda etkilediği görülmüştür. Akademi öncesinde sürdürülebilir tekrarı olmayan eğitimlerin ise mesleki hayattaki performansa olumlu anlamda bir sonuç yansıtmadığı görülmüştür. Bu araştırma neticesinde elde edilen veriler sonrasında, Karolina bölgesinde görev yapan polislerin yazılı ve görsel eğitim dökümanlarına her daim erişebilecekleri bir portal geliştirilmiş ve portal üzerinden polis personelinin aylık ve yıllık tamamlaması gereken online eğitimler denetlenir ve izlenebilir hale getirilmiştir. Her eğitim belı dönemlerden sonra eğitimin veriminin ölçülmesi amacıyla personele online sınavlar uygulanmıştır. Yapılan bu araştırma ile

yaptığımız araştırmanın bulgular bazı alanlarda benzerlikler göstermektedir. Yaptığımız araştırmaya katılan personeller mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerinin mesleki hayatlarına olumlu yansıdığını ve daha iyi seviyede hizmetler verdiklerini beyan etmektedir. Bu nedenle hizmet içi eğitimlerin sürekliliği ve personelin her daim ulaşabileceği bir uygulama, portal, web sitesi gibi bir platform üzerinden hizmet içi eğitimleri her daim erişilebilir hale getirmesi mesleki yetkinliği arttıracaktır.

İngiltere'de 2013 yılında Metropolitan Polis Teşkilatı tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, Londra şehir polislerinin, sokaklarda yaşanan olaylar karşısındaki tutumları, gösterdikleri reaksiyonlar ve sorunların çözümü mesleki performans değerlendirme kriterleri içine alınmış ve dönem dönem polislerin performansları analiz edilmiştir. Yapılan araştırma neticesinde sokaklarda meydana gelen olayların büyüklüğü arttıkça ve anlık seri karar verme durumlarının olduğu olaylar öne çıktıkça polislerin sorunu başarıyla sorunsuz çözüme eğilimlerinin azaldığı görülmüştür. Polislerin performans değerlendirme sonuçlarının analiz edilmesi ile birlikte, örnek vakalar seçilerek polislerin yaşanan olaylarda neler hissettikleri, nasıl yaklaşım sergiledikleri hem bireysel hem de ekip olarak tutum ve davranışları uzman psikolog tarafından incelenmiştir. Psikologların elde ettiği bulgular sonrasında polislerin her birine bireysel mesleki eğitim programları hazırlanarak, polislerin yetenek alanlarına göre ve sorunlara göre uzmanlık alanların güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Metropolitan Polis Teşkilatı yaptığı bu araştırmada hizmet içi mesleki eğitimlerin gerçek anlamda doğru ve sürdürülebilir performans verebilmesi için bazı mesleki eğitimlerin kişiselleştirilmesi gerektiğini öne çıkarmıştır. Ekip halinde ve toplu olarak uygulanan eğitimlere aynı zamanda bireysel eğitimlerde dahil edilmiştir. Sorun tespiti ve çözüm önerisi yaklaşımları ile hazırlanan eğitim programlarında araştırma sonucuna göre henüz ilk 4 ay içerisinde dahi, bir önceki performansın %43 üzerine çıktığı saptanmıştır. Araştırmamız neticesinde elde edilen veriler ve Metropolitan Polis Teşkilatı tarafından yapılan araştırmanın sonuçları belli aşamalarda benzerlikler göstermektedir. Araştırmamıza katılan katılımcılar özellikle hizmet içi eğitimlerde bireysel ve mesleki olarak önemli gelişimler sağladığı görüşünü beyan etmişlerdir. Üstler tarafından belirlenen hizmet içi eğitim programları ile astlar mesleki yeterliliklerini daha iyi seviyeye getirdiklerini ifade etmektedir. Metropolitan Polis Teşkilatının yaptığı araştırmada da olduğu gibi

planlanmış ve iyi tetkik edilmiş hizmet içi eğitimler personelin performansına doğrudan yansımaktadır.

TBS Barcelona Üniversitesi'nin ve İspanya Turizm Geliştirme Ajansı'nın 2014 yılında yaptığı bir araştırmada; Barselona'ya gelen turistlerin yaşadıkları sorunları arttığı ve polise giden olaylar sonrasında ise turistlerin memnuniyetsizliklerinde ciddi oradan artış olduğu görülmüştür. Bu durum karşısında lokal karakollarda ve polis noktalarında polislerin turistler olumsuz bir durumda veya şikâyet anında nasıl davrandıkları ölçümlenmeye çalışılmış, memnuniyetsizliğin kaynakları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma neticesinden turistlerin şikâyet ettiği konuların başında büyük bir oranda hırsızlık olayları, sonrasında taciz olaylarının geldiği görülmektedir. Bu sorunları yaşayan turistler ilgili polis noktalarına veya karakola geldiğinde süreçten memnun ayrılmayanların verdikleri yanıtlar; polislerin çözüm odaklı bir yaklaşımda bulunmadığını ortaya çıkarmaktadır. Polislerin şikâyetler ve turistlere davranışları gözlemlendiğinde büyük bir kısmının İngilizce bilmediği, bilenlerin ise turistlerle yeterince çözüm odaklı ilgilenmediği görülmüştür. Bu sonuçlar neticesinde İspanya Turizm Geliştirme Ajansı, Barselona'da üst düzey deneyim sunma ve turist memnuniyeti sağlamak için başlattığı seferberlik programına restoranlar, kafeler ve oteller haricinde polisler de yer vererek "Turistler ile İletişim" adında eğitim programları ve seminerler düzenlemiştir. Barselona Polisi ile ortaklaşa gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde 2015 yılından itibaren iyileşmeler ve düzelmeler gözlemlenmeye başlamıştır. Bu araştırmanın kapsamı, yaptığımız araştırmanın kapsam ve sonuçları ile benzerlikler göstermektedir. Sürekli eğitim ve seminerler ile desteklenen polis personelleri sürekli gelişim göstermekte ve mesleki performans düzeyini arttırmaktadır.

BÖLÜM VI

Sonuç Ve Öneriler

Hizmet içi eğitim, özellikle topluma hizmet eden kamu kurum ve kuruluşlarında oldukça önemli olup, hizmet içi eğitimlerin sürdürülebilirliği ve personelin hem mesleki hem de kişisel olarak eğitimi önem arz etmektedir. Günümüz dünyasında yaşanan hızlı gelişme ve değişimler, bir taraftan var olan bilgilerin bir bölümünü geçersiz duruma getirir iken, diğer taraftan da bilinmeyen birçok şeyin açığa kavuşmasını sağlamaktadır. Son yıllarda gelişen ve değişen gereksinimler yönünde polisin tekrar yapılandırılması, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, rol ve görevlerinin gözden geçirilmesi ve yeni bir vizyon kazanmasına dair gereksinim, giderek kendini biraz daha çok hissettirmeye başlamıştır. Bilimselliğe, araştırmaya dayanmayan hiçbir çalışma, gereksinime yanıt vermemekte ve bu nedenle de uzun soluklu olmamaktadır. Teknolojik ve bilimsel gelişmeler işletmeleri ve bireyleri bu dinanizme uyum sağlamaya zorlamaktadır.

Eğitimin Polis Teşkilatındaki amacı, “hizmet içi ve hizmet öncesi eğitimler ile Polis teşkilatı personelini yetiştirmek; sorumluluk, yetki ve görevleri yönünde beceri ve bilgilerini arttırarak hizmetin nitelik ve verimini yükseltmek ve Polis personelinin üst vazifelere hazırlanmasını sağlamak” şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca polisin mevcut eğitim programlarının geleneksel bir yapı içerdiği bilinmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetleriyle personele işin gerektirdiği eğitimin verilmesi halinde iş hayatında ulaşmak istenilen sonucu oluşturmak mümkün olabilmektedir. Hizmet içi eğitim gereksiniminin zamanında ve doğru biçimde belirlenerek eğitim faaliyetlerinin kullanılması burada esas önemli olandır. Eğitim, bilimsel çalışmalar neticesi düzenlenmediği için kendisinden beklenileni sunamamaktadır. Polis Okulları ve Polis Akademisinde teorik bilgi ağırlıklı bir eğitim verildiği için, bu okullardan mezun olan kişiler uygulamaya yeterli düzeyde hakim olamamakta ve görevini gerçekleştirirken güçlük çekmektedirler. Bununla birlikte, bu okullarda uygulama ve teori arası denge kurulamaması nedeniyle, öğrenciler polislik mesleğine hazır duruma getirilmeden okullarından mezun olmaktadır. Polislerin görevlerindeki becerilerini, bilgilerini ve verimliliklerini arttırmak, teknolojideki gelişmelere uyumlarını ve vazifelere hazırlanmalarını sağlamak için eğitimler gerçekleştirilmektedir. Yaptığımız bu araştırma neticesinde hizmet içi eğitimin

rolünün ve öneminin ne düzeyde olduğunu elde ettiğimiz veriler ortaya koymaktadır. Araştırmadan elde ettiğimiz verilere göre;

Katılımcıların %85'i erkek, %15'i ise kadındır. Katılımcıların eğitim durumu dağılımı yer almaktadır. Katılımcıların %70'i üniversite/lisans mezunu, %20'si yüksek lisans, %5'i lise, %5'i ise doktora mezunudur. Katılımcıların 30%'u 10-15 yıl, 15%'i 16-20 yıl, 35%'i 21-25 yıl, 20%'si 26-30 yıl aralığında iş deneyimine sahiptir.

Katılımcıların %65'i Polis Okulu Müdürlüğü'nde görev alırken, katılımcıların %35'i ise Polis Genel Müdürlüğüne bağlı birimlerde görev almaktadır. Katılımcıların 15%'i Başmüfettiş, 20%'si Müfettiş, 25%'i Müfettiş Muavini, 20%'si Polis Müdürü, 5%'ü Polis Müdür Muavini, 10%'u Polis Çavuşu, 5%'i ise Sivil Hizmet Görevlisi olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların tamamı yani 20'si "Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimin, polis mesleki gelişime sizce katkısı bulunuyor mu? sorunda, hizmet içi eğitim gerekli ve faydalı olduğu görüşünü beyan etmiştir. Katılımcıların 11'i hizmet içi eğitimin özellikle mesleki gelişim sağlama ve mesleki beceri elde etmede önemli olduğu görüşünderken, Katılımcıların 6'sı hizmet içi eğitimlerin kişisel gelişime daha çok etki ettiği ve bireysel farkındalığı geliştirdiği görüşünü beyan etmiştir. Katılımcıların 3'ü ise hizmet içi eğitimlerin hem mesleki hem de kişisel gelişim sağlamada önemli rolü olduğu görüşündedir.

Katılımcıların "Polis Okulunda, hizmet içi eğitimler ne sıklıkla ve kimlere veriliyor?" sorusuna verdikleri yanıtlara göre; hizmet içi eğitimlerin sıklığı yapılan talebe göre değişkenlik göstermektedir. Mesleki ve kişisel gelişim türlerinde planlanan eğitimlerin özellikle belirli bir sayısı veya sınırı bulunmamaktadır. Personellere verilen işler, görevler ve beklentiler sonrasında elde edilen performans çıktıları, sürekli mesleki gelişim ve kişisel gelişim ihtiyacı döngüsü eğitimlerin sıklığı değiştirmektedir. Talep dönemlerine göre belirli zamanlarda eğitimler sık gerçekleştirilebilmektedir. Eğitimler, personellerin kıdemine göre farklılıklar göstermektedir. Elde edilen verilere göre astlara yönelik eğitimler, üstlere yönelik eğitimler, hem astlara hem de üstlere birlikte verilen eğitimler şeklinde hizmet içi eğitimler üç gruptadır.

Katılımcıların "Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimler kim tarafından, nerede ve nasıl veriliyor?" sorusuna verdikleri yanıtlara göre; hizmet içi eğitimlerde

Polis Okulunda eğitim veren alanında kendini geliştirmiş polis mensupları, alanında uzman TC'den gelen komiserler veya özel sektörde alanında uzman eğitimler, öğretim görevlileri hizmet içi eğitimde değerlendirilmektedir. Katılımcıların "Polis Okulunda mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaca yönelik hazırlanması ve planlanması ile ilgili ön hazırlıklar kimler tarafından ve nasıl yapılmaktadır?" sorusunda katılımcıların tamamı hizmet içi eğitim programlarının ön hazırlıkların, planlamaların ve eğitim içeriklerinin AR-GE ve Polis Hizmeti Komisyonunun gerçekleştirdiği çalışma ve çalıştaylar doğrultusunda belirlendiğini ifade etmişlerdir.

Katılan katılımcıların "Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimin, polis mesleki gelişime sizce katkısı bulunuyor mu?" sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların tamamı yani 20'si, hizmet içi eğitimlerin mesleki gelişimi desteklediği ve fayda sağladığı görüşünü beyan etmiştir. Katılımcıların 13'ü hizmet içi eğitimlerin özellikle görev ve sorumlulukları doğru bir şekilde yerine getirme, kurum içinden bireysel ve ekip başarısı sağlamada önemli rol oynadığını ifade ederek, bu eğitimlerin sürekliliğinin ve sıklığının daha fazla olması gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcıların 7'si ise, hizmet içi eğitimlerin sadece fiziki ortamlarda kurum içinde kalmamasını, aynı zamanda tüm personelin dijital ortamlardan da kendilerine özel olarak hazırlanmış eğitimlere ulaşabilmeleri gerektiği görüşü ön plana çıkmıştır. Bu görüşü beyan eden katılımcılar, pandemi dönemi nedeniyle sıklığı azalan eğitimlerin dijital ortamlar sayesinde tekrar eski düzene döneceği beklenti nedeniyle oluşmaktadır.

Katılımcıların "Sizce Polis mesleki gelişimi ne anlama geliyor?" sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde; katılımcıların 9'u polis mesleki gelişimini alanında meydana gelen değişim ve yenilikleri alınan destekleyici eğitimlerle takip ederek meslekte daha da kendini geliştirmek anlamında değerlendirmiştir. Katılımcıların 6'sı polis mesleki gelişimini yapılan işte olaylara ve durumlara farklı bakış açısı kazanma, beceriyi ve bilgiyi harmanlayarak olaylara yaklaşımda güncel metotlar kullanmayı ve etkili sonuçlara ulaşma anlamında değerlendirmiştir. Katılımcıların 5'i polis mesleki gelişimini polis kurum ve kuruluşunda daha iyi, daha yeni ve daha güvenilir hizmet alışverişi yapabilme anlamında değerlendirmiştir.

Katılımcıların "Polis Okulunda mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaca yönelik hazırlanması ve planlanması ile ilgili ön hazırlıklar

kimler tarafından ve nasıl yapılmaktadır?" sorusunda katılımcıların tamamı hizmet içi eğitim programlarının ön hazırlıkların, planlamaların ve eğitim içeriklerinin AR-GE ve Polis Hizmeti Komisyonunun gerçekleştirdiği çalışma ve çalıştaylar doğrultusunda belirlendiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların 11'i hizmet içi eğitimler dışında psikolojik ve fiziksel gücü destekleyici eğitimler ile polis mensuplarına her an eğitim verilmeli ve sürekli kendilerini geliştirmeye hazırlayacak eğitimler planlanmalıdır yanıtını vermiştir. Katılımcıların 6'sı hizmet içi eğitimler dışında teşkilatta çalışan polis mensuplarından öneri talebi ve formlar alınmalı görüşleri beyan edilmiştir. Katılımcıların 3'ü ise kişisel gelişime yardımcı kurs ve aktiviteler düzenlenmeli ve grup çalışmaları yapılmalı görüşü ön plana çıkmıştır.

Katılımcıların "8.COVID-19 Pandemisi, hizmet içi eğitim alan polis mensupları üzerinde ne gibi etkiler yaratmıştır?" sorusuna verdikleri yanıtlar "COVID-19'un Hizmet İçi Eğitime Etkisi" kapsamında deşifre edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların tamamı yani 20'si covid-19 sürecinin hizmet içi eğitimleri olumsuz etkilediğini, periyodik aralıklarla belirli bir düzende yapılan eğitimlerin pandemi ile sekteye uğradığını ve eskisi gibi sıklıkla gerçekleştirilmediğini görüşündedir.

Katılımcıların 12'si pandemi sürecinde sekteye uğrayan hizmet içi eğitimlerin, dijital versiyonlarının hazırlanarak personele özel bir web sitesinde veya uygulama üzerinde yayınlanabilir hale getirilmesi gerektiğini görüşündedir. Bu görüşte olan katılımcılar, pandemi sonrasında eğitimden çalışma koşullarına kadar birçok işin online sistemler üzerinden yürüyecek yapılara döndüğünü, bu nedenle hizmet içi eğitimlerin aksatılmadan tamamen dijital ortamda verilebileceği görüşünü ifade etmişlerdir. Katılımcıların 8'i ise eğitimlerin aksatılmadan internet üzerinden online konferans araçları ile ilerletilebileceği görüşündedir.

Öneriler

Araştırma sonucuna göre öneriler

PGM-Polis Okulu Müdürlüğünde görevli yöneticiler ve araştırmaya katılan diğer personelleri, yapılan araştırma neticesinde hizmet içi eğitimle ilgili görüşlerini beyan etmişlerdir. Elde edilen verilere göre araştırma katılımcıları hizmet içi eğitimlerin hem mesleki hem de kişisel gelişim açısından önemli olduğunu ve eğitimleri pandemi dönemi olsa dahi sürdürülebilir olarak devam etmesi gerektiğini

belirtmişlerdir. Pandemi döneminde hizmet içi eğitimlerin sürdürülebilir sıklıkta devam etmemesi, ast ve üst personel nezdinde memnuniyetsizlik yaratmıştır. Pandemi dönemi özel sektör, kamu kurum ve kuruluşlarında iş yapış modellerini değiştirmiş, toplantılardan eğitimlere, rutin işlerden stratejik işlere her şey online olarak yapılır hale gelmiştir. Araştırma neticesinde katılımcılarında belirtildiği üzere hizmet içi eğitimler online bir platform üzerinden yapılarak sürekliliği sağlanabilir veya sadece personelin erişebileceği bir uygulama ile hizmet içi eğitimlerde süreklilik sağlanabilir.

Hizmet içi eğitimlerde, eğitim içerikleri ve eğitim kapsamaları sadece üstler tarafından belirlenmemeli, aynı zamanda astlarda online bir uygulama veya web sitesi üzerinden eğitim taleplerini ve eğitimlerden beklentilerini paylaşabilmelidir. Hizmet içi eğitimler alt-üst koordinasyonu ile birlikte belirlenmelidir.

Pandemi sürecinin getirdiği iş aksaklıkları, iş yüklerinin artması, personelde veya personel yakınlarında meydana gelen virüs tanısı nedeniyle az sıklıkta gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlere katılımın olmamasını engellemek adına 7/24 hizmet içi eğitimlere ulaşılabilecek bir web sitesi hem çalışanları eğitime katılım durumlarını analiz edebilir, hem de eğitimlerde süreklilik sağlayabilir.

Diğer araştırmacılara yönelik öneriler

Benzer alanda yapılacak araştırmalarda hizmet içi eğitimlerin mesleki ve kişisel olarak nasıl fayda sağladığına yönelik soru setleri hazırlanabilir ve hizmet içi eğitimlerin personel üzerinden verimliliğinin ne düzeyde olduğu ölçümlenebilir.

Hizmet içi eğitim talepleri olan personele, mesleki gelişim ve kişisel gelişim odaklı ne tarzda eğitimler almak istediklerine dair soru setleri hazırlanarak, personellerin ilgili veya ihtiyaç duyduğu eğitim konuları belirlenebilir.

KAYNAKÇA

- Aksöz, B. (2019). Örgün ve Hizmet-İçi Eğitimlerin Öğretmenlerin Bilimin Doğasına İlişkin Anlayışlarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yetişkin Eğitimi Bilim Dalı.
- Alipour, M., Salehi, M., & Shahnava, A. (2009). A Study of on the Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Business and Management*, 4(2), 64-86.
- Arı, M., Gülova, A. A., & Köse, S. (2017). Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 122-153.
- Aydın, A. (1988). Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, A. H. (2001). Yönetim ve Organizasyon. (S. Güney, Dü.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, D. (2007). Örgütlerde Hizmet İçi Eğitim. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.
- Balyiyen, I. (2010). Kamu Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı.
- Bayarmagnai, B. (2014). Hizmet İçi Eğitim Algısı: Moğolistan'da Bir İşletme Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Baylan, A. (2003). Van İl Emniyet Müdürlüğü'nde Hizmetçi Eğitim. Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Birzer, L. (2003). Learning Theory As It Applies To Police Training. *Policing & Training Issues*. Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Buğdaylı, G., & Akyürek, Ç. E. (2017). Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 19(1).

- Çiftçi, I. (2010). Emniyet Teşkilatında Görev Yapan Orta Ve Üst Kademe Yöneticilerin Rütbelere Göre Hizmet İçi Eğitimleri. Yüksek Lisans Tezi. Polis Akademisi Başkanlığı, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Güvenlik Stratejileri ve Yönetimi Anabilim Dalı.
- Daldal, F. (2016). Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Kariyer Basamaklarına Etkisi: Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Dantzker, M (2003). Police Training And Higher Education. Policing & Training Issues. Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Dunham, R., Alpert, G. (1989). Principles Of Good Policing. Critical Issues In Policing. Waveland Press, United States Of America.
- Ertaş, Ş. (2014). Hizmet İçi Eğitimin Verimliliğe Etkisi Konusunda İdari Personelin Görüşleri (Gazi Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İşletme Eğitimi Anabilim Dalı).
- Georgee, C. ve Bruce, M. (2005). Proactive Security Administration. Phoenix Book Tech. United States Of America.
- Gökçeğöz, F. (1988). Emniyet Örgütünde Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri ve Bu Etkinliklere İlişkin Görüşler ve Öneriler. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçeri, M. (2005). Örgün ve Hizmet İçi Eğitimlerin Öğretmenlerin Bilimin Doğasına İlişkin Anlayışlarına Etkisi. Doktora. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü.
- Gül, S. (2001). Personelin Başarı Değerlendirmesi ve Ankara Emniyet Müdürlüğü Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı.
- Güllüoğlu, Ö. (2011). Örgütsel İletişim: İletişim Doyumu ve Kuramsal Bağlılık. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Gürel, T. (2009). Hizmet İçi Eğitimlerin Kurum İçi İletişim Aracı Olarak Kullanımına Yönelik Bir Öneri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23(3).
- Haberfeld, M. (2002). Training Versus Education. Critical Issues In Police Training. Phoenix Book Tech, USA

- Harmancı, F. (2002). Emniyet Genel Müdürlüğü'nce Düzenlenen Bilgisayar Konulu Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Kursiyer ve Eğiticilerin Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kaşıkcıoğlu, M. (1993). İşletmelerde Hizmet İçi Eğitimin İncelenmesi ve Örnek Bir Hizmet İçi Eğitim Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Davranış Bilimleri Anabilim Dalı.
- Kayacan, G. (2010). Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim. Yüksek Lisans Tezi. Polis Akademisi Başkanlığı, Güvenlik Bilimleri Enstitüsü, Ceza Adaleti Anabilim Dalı.
- Kök, S. B., & Özcan, B. (2012). Örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan faktörler ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7(2).
- Mercan, S. (2004). Emniyet Teşkilatında Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri ve Bunların Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı
- Okşit, Ç., & Kılıç, G. (2019). Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 7(1).
- Ortmeier, P. (2004). Policing And Professional Conduct. Leadership, Ethics And Policing. Pearson Education Inc., Upper Saddle River. New Jersey.
- Özdemir, M. (2014). Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Kuram Uygulama. Teknik. 2014: Anı Yayıncılık.
- Özkan, M. (2010). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Programları Ve Öğretimi Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı
- Öztürk, M., & Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. Journal of Yasar University, 2(7).
- Selimoğlu, E. ve Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 1, 1-12.
- Selimoğlu, E., & Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. PARADOKS, 5(1).

- Sevinç, A. (2003). Emniyet Örgütü Yöneticilerinin Sürekli Eğitim Bağlamında Yönetici Yeterliliklerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sevinç, Ö. (2009). Emniyet Genel Müdürlüğü'nce Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Katılımcı Görüşleri (İstihbarat Birimi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Sökmen, A., & Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3).
- T.Krimmel, John (1996). The Performance Of College-Educated Police;A Study Of Self-Rated Police Performance Measures. American Journal Of Police. Vol:15.Nb:1.
- Tavas, B. (2002). Polis Okullarında Toplam Kalite Yönetiminin Uygulanabilirliği . Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Terkeşli, R. (2003). Türk Emniyet Örgütünde Eğitim Hizmetlerinin Yerelleşmesi. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- Uğur, A., & Kutlu, Ö. (2010). Hizmet İçi Eğitimde Verimliliğin Ölçülmesi. *Verimlilik Dergisi*, 3(4), 77-93.
- Ünal,B. (2012). Emniyet Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatının Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 56-81.
- Varol, F. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(5), 98-117.
- Yalın, H. İ. (1999). Hizmet İçi Eğitim Var Olan Yada İlerde Çözülmesi Gerekecek Bir Problem İçin Yapılır. *Milli Eğitim Dergisi*, 13(1), 29-30.

- Yaz, A. (2003). Polis Okulu Öğrencilerinin Başarı Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 115-132.
- Yıldırım, A. (2004). Avrupa Birliği Uyum Yasaları ve Sivas Emniyet Müdürlüğü Uygulamalarında Ortaya Çıkan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı. *Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 105-118.
- Yılmaz, H. ve Kocasaraç, H. (2010). Hizmet içi Öğretmen Eğitiminde Yeni Bir Yaklaşım: Yenilikçi Öğretmen Programı ve Değerlendirmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 51-64.
- Yılmaz, H., & Düğenci, M. (2010). Hizmet İçi Eğitime Farklı Bir Yaklaşım: e-Hizmet İçi Eğitim. *XII Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*.

EKLER**Ek-1.****Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Onay Yazısı****BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK
KURULU**

24.11.2020

Sayın Buket Tuluhan

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2020/532 proje numaralı ve **“Hizmet içi eğitimlerin polis mesleğine katkısının PGM-Polis Okulu MÜdürlüğünde görevli Yönetici ve Eğitici kadrosundaki polis mensubları tarafından denetlenmesi: COVID-19 Pandemi Süreci Uygulama Örneği”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol
Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

Ek-2.**Anket Veri Formu**

Kurumsal İletişim Bilgileri:

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü; Yakın Doğu Üniversitesi Yönetimi

fahriye.altinay@neu.edu.tr

Araştırmacı: Buket TULUHAN

Polis Genel Müdürlüğü

Eğitim Bilimleri Enstitüsü; Y.D.Ü Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması; Yüksek Lisans Öğrencisi

Öğrenci No: 20193946

ince.buket@hotmail.com

Demografik Bilgiler

1. Katılımcı Sıra Numarası:
2. Cinsiyet:
3. Görev (Pozisyon):
4. Mesleki Deneyim (Yıl):
5. Eğitim Durumu:

Görüşme Soruları

HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN POLİS MESLEĞİNE KATKISININ PGM-POLİS OKULU MÜDÜRLÜĞÜNDE GÖREVLİ YÖNETİCİ VE EĞİTİCİ KADROSUNDAKİ POLİS MENSUBLARI TARAFINDAN DENETLENMESİ: COVID-19 PANDEMİ SÜRECİ UYGULAMA ÖRNEĞİ

- Polis okulunda görevli polis mensuplarının, bilim ve teknolojiye gelişmeler, toplum yapısındaki değişim ve gelişmeler ile ilgili teşkilatta görevli polis mensuplarına verdikleri hizmet içi eğitimler ve uyum süreci; araştırmanın ana amacını oluşturur.
- Yine hizmet içi eğitimlere katılan polis mensuplarına eğitim veren yönetici ve eğitici kadrosundaki polis mensuplarının görüşlerinin alınması ve gelecekte düzenlenmesi planlanan etkinliklerin hem içeriği hem de uygulanmasına yönelik öneriler geliştirilmesi amaçlanmaktadır.
- Diğer yandan polisin davranışlarının nitelik kazanmasına katkısı olacaktır.
- COVID-19 Pandemisinin polis mensuplarının eğitimin sürecine etkisinin araştırılması bu çalışma dahilindedir.

Bu çalışmada cevap bulmayı amaçlayan sorular şu şekildedir;

1. Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimin, polis mesleki gelişime sizce katkısı bulunuyor mu?
2. Sizce Polis mesleki gelişimi ne anlama geliyor?
3. Polis Okulunda, hizmet içi eğitimler ne sıklıkla ve kimlere veriliyor?
4. Polis Okulunda verilen hizmet içi eğitimler kim tarafından, nerede ve nasıl veriliyor?
5. Polis Okulunda mesleki gelişim için verilen hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaca yönelik hazırlanması ve planlanması ile ilgili ön hazırlıklar kimler tarafından ve nasıl yapılmaktadır?
6. Hizmet içi eğitim ile ilgili ne gibi çalışmalar yürütüyorsunuz?
7. Polis mesleki gelişimine katkısı olan hizmet içi eğitimler dışında başka neler yapılabilir önerileriniz var mıdır?
8. COVID-19 Pandemisi, hizmet içi eğitim alan polis mensubları üzerinde ne gibi etkiler yaratmıştır?
9. COVID-19 Pandemisi süreci içerisinde hizmet içi eğitimin polis mesleki gelişime etkisini geliştirmek adına nelerin yapılabileceği konusunda önerileriniz var mıdır?

EK-3. İntihal Raporu

Tez

ORIGINALITY REPORT

11 %

SIMILARITY INDEX

9 %

INTERNET SOURCES

1 %

PUBLICATIONS

5 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docs.neu.edu.tr Internet Source	1 %
2	Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi Student Paper	1 %
3	abakus.inonu.edu.tr Internet Source	1 %
4	dspace.gazi.edu.tr Internet Source	1 %
5	acikerisim.dicle.edu.tr:8080 Internet Source	1 %
6	hdl.handle.net Internet Source	<1 %
7	Submitted to Yakın Doğu Üniversitesi Student Paper	<1 %
8	www.polis.gov.tr Internet Source	<1 %
9	www.ulusaltezmerkezi.net Internet Source	<1 %

EK-4.**Özgeçmiş****Kişisel Bilgiler:**

Adı – Soyadı : Buket TULUHAN

Doğum Tarihi: 29.03.1991

Doğum Yeri : Lefkoşa/KKTC

Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu:

Mezun Olduğu Lise : Bülent Ecevit Anadolu Lisesi (2009 Mezunu)

Lisans Diploması : Çukurova Üniversitesi – Fen-Edebiyat Fakültesi, Fizik Bölümü (2013 Mezunu)

Anadolu Üniversitesi – İletişim Bilimleri Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü (2021 Mezunu)

Yüksek Lisans : Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması

Tez Konusu : Polis Mesleğine Yönelik Hizmet İçi Eğitimlerin Yönetici Ve Eğiticilere Göre Covid 19 Pandemi Sürecinde Değerlendirilmesi

Yabancı Dil : İngilizce

İş Denevimi:

Çalıştığı Kurumlar : Polis Genel Müdürlüğü, Polis Memuru (2015-Halen)

İletişim:

ince.buket@hotmail.com

Buket TULUHAN, 1991 yılında Lefkoşa'da doğmuştur. Lise tahsilini 2009 yılında Bülent Ecevit Anadolu Lisesi'nde, yükseköğrenimini ise Adana Çukurova Üniversitesi, Fen-Ed. Fakültesi Fizik Bölümünde 2013 yılında tamamlamıştır. Yine aynı yıllarda, aynı Üniversitenin Kimya bölümünde Yan Dal Programından mezun olmuştur. Akabinde, KKTC Atatürk Öğretmen Akademisi Pedagojik Formasyon Eğitimini tamamlamıştır. 2021 yılında Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümünde ikinci üniversitesini bitirmiş ve Yüksek Lisans eğitimini ise Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması üzerine yapmaktadır.

2015 yılından beridir Polis Genel Müdürlüğü bünyesinde Polis Memuru olarak görev yapmakta olup; evli ve bir çocuk annesidir.