



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**ÇARŞI VE MAHALLE BEKÇİLİĞİNİN MESLEKİ
KAZANIM SÜREÇLERİNDE HİZMET İÇİ
EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Esra BAYRAM

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. KÜRŞAT TUTAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

ŞUBAT 2025



**ÇARŞI VE MAHALLE BEKÇİLİĞİNİN MESLEKİ KAZANIM
SÜREÇLERİNDE HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Esra BAYRAM

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM
DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

ŞUBAT 2025

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlâk kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Esra BAYRAM

10.02.2025

ONAY

Ankara Hacı Bayram veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Sosyal Yapı ve Sosyal Çalışma Yüksek Lisans Programı Esra BAYRAM öğrencisi tarafından hazırlanan Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Mesleki Kazanım Süreçlerinde Hizmet İçi Eğitimlerin Değerlendirilmesi tez çalışması 17/02/2025 tarih ve 10:30 saatinde yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile YÜKSEK LİSANS olarak KABUL edilmiştir

Kabul

Ret

Başkan: Prof. Dr. Erdinç YAZICI

X

Üye: Doç. Dr. Kürşat TUTAR

X

Üye: Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER

X

ÇARŞI VE MAHALLE BEKÇİLERİNİN MESLEKİ KAZANIM SÜREÇLERİNDE
HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Esra BAYRAM

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Şubat 2025

ÖZET

Çarşı ve mahalle bekçileri, kamu düzeninin sağlanması ve güvenliğin temin edilmesi amacıyla görev yapmaktadır. Polis ve jandarma teşkilatlarında görev alan personel, genel kolluk kuvvetlerine bağlı yardımcı kolluk birimlerini oluşturmaktadır. Çalışmamız kapsamında, emniyet teşkilatı mensubu olan çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki kazanım süreçlerinde hizmet içi eğitimlerin etkisi incelenmiştir. Kamusal alanda güvenlik hizmeti veren emniyet teşkilatı mensubu olan bekçiler, göreve başlamadan önceki adaylık sürecinde hizmet öncesi eğitim almakta ve bu eğitimler meslek hayatı boyunca devam etmektedir. Adaylık sürecindeki hizmet öncesi eğitimler, mesleğin temelini oluşturan hazırlayıcı eğitimler olarak kabul edilmektedir. Bekçilerin meslek öncesindeki hazırlık aşamasında Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi programında aldıkları eğitimler polis memur ve amirlerinin hizmet öncesi hazırlık dönemine kıyasla kapsam açısından daha sınırlı ve kısa sürelidir. Bu durum, bekçilerin mesleki kazanım süreçlerinde hizmet içi eğitimlerin önemini ön plana çıkarmaktadır. Bekçiler, Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'ne göre düzenlenen Yıllık Hizmet İçi Eğitim Planı kapsamında düzenlenen hizmet içi eğitimleri almaktadır. Bu planlamalar sayesinde bekçiler mesleki bilgilerini geliştirmekte ve mesleki yenilikleri takip etme olanağı bulmaktadırlar. Çarşı ve mahalle bekçileri hizmet içi eğitim faaliyetleri sonucunda edindikleri kazanımlara bağlı olarak görev ve yetkilerini yerine getirirken mesleki yeterlilik göstermektedirler. Çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki yetkinlik göstermesinde mesleki bilgi, teorik uygulama ve kişisel gelişim alanlarında verilen hizmet içi eğitimlerin olumlu katkısı bulunmaktadır.

Bilim Kodu : 113505
Anahtar Kelimeler : Çarşı ve mahalle bekçisi, hizmet içi eğitim, mesleki kazanım, yardımcı kolluk, güvenlik.
Sayfa Adedi : 91
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Kürşat TUTAR

EVALUATION OF IN-SERVICE TRAINING IN THE PROFESSIONAL
DEVELOPMENT PROCESSES OF NEIGHBORHOOD AND MARKETPLACE
WATCHMEN
(M.Sc. Thesis)

Esra BAYRAM

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

February 2025

ABSTRACT

The watchmen of bazaars and neighborhoods serve with the aim of ensuring public order and providing security. Personnel working in police and gendarmerie organizations form the auxiliary law enforcement units affiliated with the general law enforcement forces. Within the scope of our study, the effect of in-service training on the professional acquisition processes of the watchmen, who are members of the police organization, has been examined. The watchmen, who provide security services in public spaces and are members of the police organization, receive pre-service training during the candidacy period before starting duty, and these trainings continue throughout their professional life. The pre-service trainings during the candidacy process are considered preparatory trainings that form the basis of the profession. Compared to the pre-service preparation period of police officers and chiefs, the trainings received by the watchmen during the preparatory stage in the Watchmen of Bazaars and Neighborhoods Training Program are more limited and shorter in scope. This situation highlights the importance of in-service training in the professional acquisition processes of the watchmen. The watchmen receive in-service trainings organized within the scope of the Annual In-Service Training Plan arranged according to the In-Service Training Regulation of the General Directorate of Security. Thanks to these plans, watchmen improve their professional knowledge and have the opportunity to follow professional innovations. Depending on the gains they have acquired as a result of in-service training activities, the watchmen demonstrate professional competence while fulfilling their duties and authorities. In the professional competence of the watchmen of bazaars and neighborhoods, in-service trainings provided in the areas of professional knowledge, theoretical practice, and personal development have a positive contribution.

Science Code : 113505
Key Words : Market and neighborhood watchmen, In-service training, auxiliary law enforcement, security, professional development.
Page Number : 91
Supervisor : Doç. Dr. Kürşat TUTAR

İTHAF

Hayatımdaki sevgisiyle her zaman yanımda olan ve özlemle andığım sevgili dedem Haydar BAYRAM' a bu tez çalışmamı ithaf ediyorum. Eğitime verdiği büyük değer ve bana olan inancı, akademik yolculuğumun en önemli motivasyon kaynağı oldu. Kendisini rahmetle ve saygıyla anıyorum.



TEŞEKKÜR

Bu yüksek lisans çalışmamın hazırlanmasında bilgi ve deneyimleriyle bana rehberlik eden, akademik gelişimime büyük katkı sağlayan değerli danışmanım Doç. Dr. Kürşat TUTAR'a en içten şükranlarımı sunarım. Yönlendirmeleri, sabırlı rehberliği ve destekleri sayesinde bu çalışmayı başarıyla tamamladım.

Çalışmamın her aşamasında bilgi ve desteklerini esirgemeyen kıymetli akademisyenlerden Dr. Öğr. Gör. Aziz YILDIZ' a ayrıca teşekkür ederim. Yapıcı eleştirileri, yönlendirici fikirleri ve paylaştığı değerli bilgiler sayesinde çalışmam daha sağlam bir temele oturmuş ve gelişme kaydetmiştir.

Hayatım boyunca yanımda olup bana güç veren aileme ve dostlarıma en derin şükranlarımı sunarım. Sevgisi ve desteğiyle her daim yanımda olan annem Güldan BAYRAM, beni cesaretlendiren ve desteğini hiç eksik etmeyen babam Osman BAYRAM ve samimiyetiyle her zaman yanımda olan kıymetli dostum, can arkadaşım Av. Didem KOÇ, bu süreçte gösterdikleri sabır, anlayış ve verdikleri destekle akademik yolculuğumu anlamlandırmışlardır.

Hayatıma yön veren ilk öğretmenlerim olarak adlandırabileceğim halam sınıf öğretmeni Fatma BAYRAM DUMAN ve eniştem fizik öğretmeni Ayhan DUMAN' a ise özel bir teşekkür etmek isterim. Onlar, özveriyle yetiştirdikleri sayısız öğrenci gibi, benim de ilk öğretmenim olmuş, bilgiyle ve sevgiyle yoluma ışık tutmuşlardır. Eğitime verdikleri değer, özverili emekleri ve bana olan inançları, bugünlere ulaşmamda büyük bir pay sahibidir.

Son olarak, çalışma süresince bilgi ve deneyimlerini paylaşarak bana yardımcı olan, süreç boyunca katkıda bulunan ve yolumu aydınlatan tüm kişi ve kurumlara en içten teşekkürlerimi sunarım. Akademik çalışmamı destekleyen, süreç boyunca yanımda olan ve desteklerini esirgemeyen TÜRKŞEKER Kurumu'nun değerli yöneticilerine ve kıymetli iş arkadaşlarıma gönülden teşekkür ederim.

Bu süreçte aldığım destekler, çalışmalarına yön verme konusunda sıklıkla moral ve motivasyon kaynağı olmuş; karşılaştığım zorlukların üstesinden gelmemde önemli bir rol oynamıştır. Sağlanan bu değerli katkıların, akademik ve mesleki gelişimime ışık tutarak gelecekteki araştırmalarımı şekillendireceğine tüm içtenliğimle inanıyorum. Saygılarımla.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İTHAF	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLoların LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	3
2.1. Güvenlik Kavramı	3
2.2. Kolluk Kuvvetleri Kavramı.....	4
2.2.1. Genel ve Özel Kolluk Kuvvetleri.....	5
2.2.2. Yardımcı Kolluk Hizmetleri.....	6
2.2.2.1. Çarşı ve mahalle bekçileri.....	6
2.2.2.2. Köy muhtarları	12
2.2.2.3. Köy korucuları	13
2.2.2.4. Köy korucuları	14
2.2.2.5. Gemi kaptanları.....	15
2.3. Hizmet İçi Eğitim Kavramı	16
3. HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN GENEL ÇERÇEVESİ.....	19
3.1. Hizmet İçi Eğitim Amaçları	20
3.2. Hizmet İçi Eğitimde Temel İlkeler, Gereklilikler ve Sınırlılıklar.....	22
3.3. Hizmet İçi Eğitim Süreci	25
3.3.1. Hizmet içi Eğitimin Planlanması.....	26
3.3.2. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Aşamaları	27

3.3.3. Hizmet İçi Eğitimin Uygulanması.....	30
3.3.4. Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi	33
3.4. Hizmet İçi Eğitim Türleri	36
3.4.1. Düz Anlatım Yöntemi	36
3.4.2. Temel Eğitim.....	38
3.4.3. Oryantasyon Eğitimi (<i>Uyum Eğitimi</i>).....	38
3.4.4. Bir Üste Bağlı Çalışma Eğitimi (<i>Yönetici Gözetiminde Eğitim</i>)	39
3.4.5. Özel Alan Eğitimi.....	40
3.4.6. Geliştirme Eğitimi	40
4. ÇARŞI VE MAHALLE BEKÇİLERİNİN MESLEKİ KAZANIM SÜREÇLERİNDE HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	41
4.1. Dünya’da Bekçilik Uygulamaları.....	41
4.2. Türkiye’de Bekçilik Uygulamaları.....	42
4.2.1. 2016 Yılından Sonra Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Görevlendirilme Süreci.....	47
4.2.2. Çarşı ve Mahalle Bekçiliği İçin Adaylarda Aranılan Şartlar	49
4.3. Hizmet içi Eğitimlerin Çarşı ve Mahalle Bekçilerine Uygulanmasında Yasal Dayanaklar	51
4.3.1. Devlet Memurlarının Eğitimi	52
4.3.2. Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı	54
4.3.3. Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş ve Eğitim-Öğretim Yönetmeliği..	55
4.3.4. Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği	56
4.4. Yönetmelik Çerçevesinde Hizmet İçi Eğitimin Planlanması, Hedef ve İlkeleri ile Değerlendirme Süreçleri	57
4.5. Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Mesleki Kazanımları	64
5. SONUÇ	79
KAYNAKLAR.....	85
ÖZGEÇMİŞ	91

TABLÖLARIN LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 4.1. Çarşı ve Mahalle Bekçileri ile İlgili Kanunlarının Karşılaştırılması	48
Tablo 4.2. Asayiş olaylarında Ocak-Ağustos 2018 döneminde gerçekleştirilen işlem sayısına Türkiye genelinde istatistiksel olarak bakıldığında bekçilerin etkisi.....	73



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AMY	Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik
Bekçi	Çarşı ve Mahalle Bekçisi
ÇGEÖ	Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş ve Eğitim-Öğretim Yönetmeliği
ÇİF	Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun
ÇMBK	7245 Sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu
ÇUEK	Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Çalışma Usul ve Esasları İle Kıyafetlerine Dair Yönetmelik
DMK	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
HİEY	Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği
İHE	İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği
KK	442 Sayılı Köy Kanunu
KKOY	Köy Korucuları Yönetmeliği
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
PVSK	2559 Sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu
TCK	5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
Teşkilat	Emniyet Teşkilatı

1. GİRİŞ

Çalışma hayatı devam ettiği sürece çalışanın eğitimlerle desteklenmesi gerekmektedir. Hizmet içi eğitimler kamusal alanda çalışanın gelişimini sağlayarak görevine hazırlayan en etkili yöntemlerden birisidir. Çalışanın mesleğe başladığı adaylık döneminden başlayarak, her türlü görev değişikliğine uyumu, görev değişikliklerinde yeni iş ve işlemleri öğrenmesi, mesleki gelişmeleri takip etmesi ve uygun tutum geliştirmesi bu eğitim araçlarıyla sağlanmaktadır. Çalışanın meslek hayatı devam ettiği süreçte uygulanan her türlü hizmet içi eğitim kamusal alanda belirli kanun ve ilgili yönetmelik maddeleriyle yaptırımı olan uygulamalar haline gelmektedir. Kamusal alanda personelin hizmette olduğu süreçte hizmet içi eğitimlerle gelişimini destekleyen yasal dayanaklar ise eğitimlerin sistematik uygulanmasını ve sürekliliğini sağlamaktadır. Eğitimlerin çalışanda bilgi ve beceri birikimini artırması ve çalışanları daha yeterli hale getirmesi özellikle güvenlik gibi kritik çalışma alanlarında önem verilmesi gereken hususların başında gelmektedir.

Güvenlik alanlarında hizmet sunan çalışanın görev ve yetki ve sorumluluklarını eğitimlerle öğrenmesi ve uygulama yeterliliği; tehlike oluşturabilecek durumlara karşı tedbir almasını veya güvenlik tehlikesiyle karşılaşılması halinde en uygun müdahaleyi gerçekleştirmesini sağlamaktadır. Polis ve jandarma yapılanmalarında görev alan personel, genel kolluk kuvvetlerine bağlı yardımcı kolluk birimlerini oluşturmaktadır. Çalışmamız kapsamında, emniyet teşkilatı mensubu olan çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki kazanım süreçlerinde hizmet içi eğitimlerin etkisi incelenmiştir. Emniyet mensubu olan çarşı ve mahalle bekçileri¹ güvenlik alanında silahlı görev icra ederek kamu düzen ve huzurunu bozacak olaylara karşı önleyici tedbir almakta, genel kolluk kuvvetlerine yardım etmektedir. Bekçilerin mesleki olarak gösterdiği yeterlilikler vatandaşın can ve mal güvenliğinin emniyette kalmasının da aynı zamanda temini olmaktadır.

Kamu güvenliği, bireylerin ve toplumun huzurunu koruma açısından büyük bir öneme sahiptir. Çarşı ve mahalle bekçileri, kamu düzenini sağlamak ve suçları önlemek amacıyla görev yapan kolluk birimleri olarak güvenlik sisteminin önemli aktörlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bekçilerin görevlerini etkin bir şekilde

¹ Çalışmamızda "çarşı ve mahalle bekçisi" ifadesi, yer yer kısaltılarak "bekçi" şeklinde de kullanılmaktadır.

yerine getirebilmeleri, mevzuatta belirlenen yetki ve sorumlulukları bilinçli kullanmaları ve toplumsal güvenliği güçlendirebilmeleri, aldıkları hizmet içi eğitimlerle doğrudan bağlantılıdır.

Hizmet içi eğitimlerin bekçilerin mevzuat bilgilerini güncelleyerek, sahada etkin görev yapabilmesi, toplumla sağlıklı iletişim kurması ve emniyet teşkilatıyla uyum içinde çalışmasını sağlaması bakımından kritik bir işlevi bulunmaktadır. Bekçilerin eğitim süreçleri, 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu (ÇMBK), 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu (PVSK) ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) çerçevesinde şekillenmekte ve Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği (HİEY) kapsamında uygulanmaktadır.

Çarşı ve mahalle bekçileri aday bekçilik döneminden başlayarak eğitim merkezlerinde mesleki eğitim almakta, hukuki mevzuat öğrenmekte, mesleki teçhizat ve ateşli silahları kullanma konularında eğitimler ile mesleki yeterlilikler geliştirmektedir. Göreve başlamadan önceki adaylık sürecinde hizmet içi eğitimlerle mesleki donanım oluşturan kişiler çarşı ve mahalle bekçisi unvanı alarak mesleğe geçtikten sonra emniyet mensubu diğer memurlar gibi hizmet içi eğitimler almaya devam etmektedir. Emniyet mensubu olarak görev yapan polis veya amir statüsündeki personelin meslek öncesi hizmet içi eğitim süreci çarşı ve mahalle bekçilerine göre daha kapsamlı ve uzun sürelidir. Bu durum çarşı ve mahalle bekçilerine meslek içinde uygulanan hizmet içi eğitimlerin önemini artırmaktadır.

Hizmet içi eğitimler, bekçilerin hukuki yetkinlik kazanmaları, saha görevlerini bilinçli bir şekilde yürütmeleri ve toplumla sağlıklı ilişkiler geliştirmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bekçilerin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmeleri, tarihsel süreçte kolluk gücü olarak kazandıkları deneyimler, emniyet teşkilatı içindeki konumları ve mesleki gelişim süreçleriyle doğrudan bağlantılıdır. Bu doğrultuda, çalışmada bekçiliğin tarihsel gelişim süreci, güvenlik sistemindeki rolü ve mesleki kazanım süreçleri ele alınarak, hizmet içi eğitimlerin mesleki gelişime olan etkisi daha kapsamlı bir çerçevede değerlendirilmiştir. Tez kapsamında gerçekleştirilen incelemeler, bekçilerin yetki ve sorumluluklarının şekillenmesi, kurumsal yapılarla olan entegrasyonu ve kamu güvenliğine katkıları üzerine odaklanmaktadır.

Çalışmamızda, bekçilerin mesleki kazanım süreçlerinde hizmet içi eğitimlerin değerlendirmesini yapmayı amaçlamaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Toplumsal hayatın işleyişinde güvenlik en önemli bireysel ve toplumsal ihtiyaçlardan biridir ve bu kavram üzerinde kolluk kuvvetlerinin rolü oldukça kritiktir. Yardımcı kolluk hizmeti veren birimler ise kolluk kuvvetlerine bağlı çalışan ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasında tamamlayıcı bir yapıyı oluşturmaktadırlar. Bu birimler sorumlulukları kapsamında hem yerel düzeyde kamu düzenini sağlamak hem de toplumsal güvenliği desteklemek amacıyla faaliyet göstermektedir. Çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki gelişim süreçlerini ve hizmet içi eğitimlerin etkisini merkezine alacak olan çalışmamızda, bu kavramların doğru bir şekilde anlaşılması ve edinilmesi büyük bir önem taşımaktadır.

Bu bölümde, güvenlik aktörlerinin görev ve yetkileri, işlevleri ve toplumsal güvenlik üzerindeki etkileri ile hizmet içi eğitim kavramı ele alınacaktır.

2.1. Güvenlik Kavramı

Güvenlik ihtiyacı en temel insanı konulardan birisi olmakla birlikte kamusal alanda güvenlik hizmetlerinin temin edilmesi gerekmektedir. İnsanların var olması ve varlığını koruyarak sürdürmesi temel kapsamda güvenlik ihtiyacı oluşturmakta ve bu ihtiyaç devletlerin var olması için de ortaya çıkarak kamusal güvenliğin sağlanması gerekliliğini kuvvetlendirmektedir. Hayatın her alanında kullanılan güvenlik kelimesinin literatürde kesinleşmiş bir tanımını yapmak ise mümkün gözükmemektedir (Bilgin, 2010: 76). En temel kapsamda güvenlik kavramı yasal düzenlemeler sonucunda toplumsal hayatta kişilerin korkmadan, huzurla yaşamlarını devam ettirmesi olarak ifade edilmektedir (<https://languages.oup.com/google-dictionary-tr/> Erişim Tarihi: 11.06.2024).

Toplumsal hayatta insanlar tarafından sosyal hayatın işleyişini belirleyen kural ve kanunlar oluşturulmuştur. Güvenliği tehlikeye atabilecek durumlara karşı kural ve kanunların uygulanması, kontrolü ve uygulanmadığı zaman oluşabilecek maddi ve manevi kayıpların alınan tedbirlerle engellenmesi emniyettir. Emniyet; güvenlik kavramına çok yakın bir anlamda olmakla birlikte daha farklı bir hali ifade etmektedir. Şehir girişlerinde yapılan kontrol ve aramalar, trafikte yapılan sürücü kontrolleri, geceleri sokaklarda güvenlik güçlerinin bulunması veya ormanlık alanlarda yangınlara karşı alınan önlemler emniyetin tehlike oluşturabilecek durumlara ve olumsuz olaylara

karşı kuralların kontrolü ya da denetiminin gerçekleştirildiği hallere verilebilecek bazı uygulama örnekleridir (Kalyon, 2010: 25-32).

Toplumsal hayat içinde öncelikle kişilerin hayati devamlılığının sağlanması ve tehditlerden uzak olması güvenlik kavramının özünü oluşturmaktadır. Güvenlik kavramını oluşturan birçok kavram vardır ve bu kavramları birbirinden ayırmadan değerlendirmek gerekmektedir. İnsanların vücut bütünlüğünün korunması ve çeşitli mal ya da eşyaların hırsızlık, yangın ya da doğal afetlerin oluşturduğu tehlikelere karşı korunması fiziksel güvenliktir. Fiziksel güvenlik olası tehlikelere karşı kullanılan kamera, alarm gibi teknolojik güvenlik cihazlarıyla ve korunaklı inşa edilmiş yapılar ile sağlanabilmektedir (Öztürk, 2020: 35). İnsanların kendilerini iyi hissetme hallerinin korunması ve hayatlarını olumlu etkileyecek sosyal çevrede, sağlıklı ilişkiler geliştirmesi psikolojik güvenliğin temelini oluşturmaktadır. Güvenliğin temellerinden olan psikolojik güvenlik iyi hissetme ve pozitif kalma halindeki etkinin korunmasıdır (Kaya, 2018: 48-49). Ekonomik güvenlik insan yaşamını ve toplumsal bütünlüğü etkileyen ekonomik kriz, yoksulluk ve işsizlik gibi durumlara karşı toplumsal refah seviyesinin muhafaza edilmesi ya da artırılmasıdır (Akyüz, 2020: 77). Günümüzde teknolojinin geliştiği bilgi toplumlarında bilginin ve kişisel verilerin siber güvenlik ağları, virüs programları, gelişmiş şifreleme yöntemleri ve çeşitli sistemlerle korunması yani bilgi güvenliğinin sağlanmasıdır (Demir, 2019: 102). Bireylerin ve kurumların gizliliğini yetkisiz erişimlerden korumak bununla birlikte bilginin bütünlüğünü ve gizliliğini sağlamak bilgi güvenliği kavramını oluşturmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK), 2019: 26).

2.2. Kolluk Kuvvetleri Kavramı

Kolluk, kamu düzeni oluşturma ve bu düzeni devam ettirmeye yönelik kamu hizmeti faaliyetleri şeklinde tanımlanabilir (Gözler ve Kaplan, 2011: 577). Devletin kamu düzenini oluşturma görevi öncelikle vatandaşın emniyetini sağlamak amacını taşımaktadır. Kamu düzeninin devlet tarafından sağlanmasında kolluk kuvvetlerinden yararlanılmaktadır. Kolluk kuvvetleri; kanunlar ve yönetmelikler çerçevesinde görev ve yetkilerini yerine getiren devletin resmi yapılanmasıdır. Kamu düzenini ve insanların güvenliğini sağlamak amacıyla kanunları uygulamak ve suç teşkil eden durumların önüne geçmek yükümlülüğünü kolluk kuvvetleri bünyesinde barındırır.

Devletin kamusal alanda asayışı sağlaması ve vatandaşın emniyetini koruması, kamusal alandaki faaliyetleri arasında en temel görevidir ve güvenlik bu faaliyetlerin yapı taşıdır. Kamu düzenini sağlamaya yönelik devletin diğer faaliyetlerinden farklı olarak güvenlik hizmetlerini sağlama amacıyla her dönemde kurumsal yapılanması ve bu hizmetleri yürüten “kolluk (zabıta-polis)” kuruluşu bulunmaktadır (Giritli vd., 2008: 70).

Kolluk bir kamu düzeni oluşturma unsurudur. Kolluk kuvvetleri teşkilatlanması ve personeliyle bir bütün oluşturmaktadır. Kolluk personeli; kamusal düzeni tehdit eden bireysel ve toplumsal hareketleri, devletin kurduğu teşkilatlar vasıtasıyla, zor ve kuvvet kullanarak yetkileri ölçüsünde yerine getiren görevlilerdir (Akyılmaz, vd., 2011: 482). “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre, 'Temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir.' (T.C. Anayasası, md. 13) şeklinde belirtilmiştir.” Kolluk, kamusal alanda faaliyetlerini başta Anayasa olmak üzere yasal sınırlar kapsamında gerçekleştirmektedir. Bu yasal sınırlar kolluğun yetki ve sorumluluklarını yerine getirirken temel hak ve hürriyetlerin özlerine müdahale edilmemesi için gerekli çerçeveyi oluşturmaktadır.

2.2.1. Genel ve Özel Kolluk Kuvvetleri

Genel kolluk kuvvetleri; suç ve suç unsuru oluşturabilecek durumların önüne geçmek, suç işleyenleri yakalamak, olayların kovuşturma ve soruşturma aşamalarını gerçekleştirmek gibi geniş kanuni yetkilere sahiptir. Türkiye’de genel kolluk kuvvetleri: Emniyet Genel Müdürlüğü, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı teşkilatlanmalarından oluşturmaktadır (Mutlu, 2006: 11).

Emniyet Teşkilatı Kanunu 3. Maddesine göre kolluk kuvvetleri devletin güvenliği ve emniyeti sağlayarak asayışı oluşturmak amacıyla genel kolluk ve özel kolluk kuvvetleri olarak ayrılmaktadır. Bu kanuna göre silahlı bir kuvvet olan genel kolluk polis ve jandarmadan oluşmaktadır (3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu (ETK), md. 3). “Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği’ne göre, genel kolluk terimi 'Kamu düzeninin korunmasını sağlayan, mevzuatla verilen görevleri yerine getiren ve silah kullanma yetkisini haiz, Bakanlığa bağlı jandarma, sahil güvenlik ve polisi' şeklinde ifade edilmektedir (Jandarma Teşkilatı Görev ve Yetkileri Yönetmeliği, md. 3).”

2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu'nun 2. maddesine göre, "Sahil Güvenlik Komutanlığı, silahlı bir genel kolluk kuvvetidir. Bu komutanlık, denizlerde ve kıyı bölgelerinde güvenliği sağlamak, kaçakçılığı önlemek, deniz kazalarına müdahale etmek ve benzeri görevleri yürütmek amacıyla kurulmuştur." Bu ifade, Sahil Güvenlik teşkilatının kamu hizmeti sağlamak amacıyla kurulduğunu ve silahlı bir kolluk kuvveti yapılanması olduğunu ortaya koymaktadır (2692 sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu, md. 2).

Özel kanunlarla kurulan ve bu kanunların amaçları doğrultusunda tanımlanmış belirli görevleri yerine getiren birimler özel kolluk kuvvetleri olarak adlandırılmaktadır. Özel kolluk kuvvetlerine örnek birimler olarak; Belediye Zabıta Müdürlükleri, Gümrükler Muhafaza Genel Müdürlüğü, Orman Genel Müdürlüğü, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Özel Güvenlik Teşkilâtları sıralanabilir (Kuyaksil ve Akçay, 2005: 88).

2.2.2. Yardımcı Kolluk Hizmetleri

Yardımcı kolluk hizmetlerinde görevli kişiler kamu düzeninin sağlanmasında destekleyici rol üstlenmektedirler. Yardımcı kolluk personeli genel kolluğun görev sorumluluğunu hafifletmek amacıyla belirli yer ve bölgelerde kendilerine tanımlanmış yetki ve sorumlulukları yerine getirmekle görevlidirler. Bu personelin yetki ve sorumlulukları genel kolluk kuvvetlerine göre daha sınırlıdır ve personelin bu sınırlarda kalması önem arz etmektedir. Yardımcı kolluk personeli genel kolluk görevlilerinin bulunmadığı zamanlarda kendilerine tanınan görev ve yetkileri kullanmakta yerel yönetime veya bir kuruma bağlı olarak çalışmaktadır. Çarşı ve mahalle bekçileri, köy muhtarları, köy korucuları, kır bekçileri, gemi kaptanları yardımcı kolluk kuvvetleri olarak örneklendirilebilir (Kuyaksil ve Akçay, 2005: 88). Yardımcı kolluk kuvveti olarak belirtilen bu kişiler görevlerini yerine getirmek için bazı eğitim süreçlerine de alınabilir. Bu eğitim süreçleri ise personelin bağlı olduğu yerel yönetim ya da kuruma göre farklılık göstermektedir.

2.2.2.1. Çarşı ve mahalle bekçileri

Polis ve jandarma teşkilatlarında genel kolluk kuvvetlerine destek sağlayan çarşı ve mahalle bekçileri kamu düzeninin oluşmasında güvenliği temin etme amacını taşıyan yardımcı kolluk hizmeti birimi olarak düzenlenmektedir.

7245 sayılı arşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu (MBK)²'nin 2. maddesine göre, bekçilerin bağlı oldukları teşkilat yapısı şu şekilde ifade edilmektedir: “Genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak üzere, emniyet ve jandarma teşkilatları bünyesinde silahlı bir kolluk olarak arşı ve mahalle bekçileri istihdam edilir. Emniyet ve jandarma teşkilatlarında istihdam edilen arşı ve mahalle bekçilerinin amirleri, meslek hiyerarşileri içinde tespit edilir.” (MBK, md. 2). Söz konusu kanunda, arşı ve mahalle bekçileri genel kolluk kuvvetlerine tevdi edilen görevlerde polis ve jandarmaya yardımcı olur şeklinde açıkça belirtilmiştir (MBK, md. 10).

Devlet bir kamu hizmeti olan güvenlik hizmetini yerine getirirken toplumun huzur, güven ve emniyet ihtiyaını sağlamak ve asayiş konularında istikrarı oluşturmak amacıyla genel kolluk kuvvetlerine kanunen çeşitli yaptırım imkânı ve gücü vermektedir. Genel kolluk kuvvetleri ve genel kolluğa bağlı yardımcı hizmet görevlerini üstlenen arşı ve mahalle bekçilerinin yaptırım imkânı ve gücünü şüphesiz ki zor ve silah kullanma yetkisinin vermiş olduğu yasal koşullar oluşturmaktadır.

MBK'nin 9. maddesine göre, arşı ve mahalle bekçilerinin zor ve silah kullanma yetkisi şu şekilde belirtilmiştir: “arşı ve mahalle bekçileri, 4/7/1934 tarihli ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu (PVSK)'nin 16. maddesinde belirtilen zor ve silah kullanma yetkisine haizdir.” (MBK, md. 9). Polislere verilen zor ve silah kullanma yetkisinin sınır ve ölçülerinin açıklandığı söz konusu kanunun ilgili maddesi, bekçilerin bu yetkilerini kullanırken belirtilen ölçü ve sınırlamalara uygun hareket etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Bu durum, bekçilerin mesleki sınırlılıklarının yasa kapsamında tanımlandığını göstermektedir.

2.2.2.1.1. arşı ve mahalle bekçilerinin ykmllkleri

PVSK'nin 16. maddesi, direnişi kırmak amacıyla zor ve silah kullanma yetkisinin aşamalarını açıklamaktadır. arşı ve mahalle bekçileri, bu yetkiyi kullanırken zorun derecesini durum ve koşullara göre belirlemekle yükümlüdür. Kanun maddesine göre, bekçiler koşulları dikkate alarak zor ve silah kullanma yetkilerini uygulamalıdır. Personelin silah kullanma yetkisi ise şu şekilde ifade edilmektedir: “Direnişi kırmak ya da yakalamak amacıyla zor veya silah kullanma yetkisini kullanırken, kendisine karşı silahla saldırıya teşebbüs edilmesi halinde,

² 7245 Sayılı arşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu MBK olarak kısaltılmıştır.

silahla saldırıya teşebbüs eden kişiye karşı saldırı tehlikesini etkisiz kılacak ölçüde duraksamadan silahla ateş edebilir (PYSK, md. 16).” Kanun maddesi, açıkça saldırının teşebbüs aşamasında bu yetkinin nasıl kullanılacağını ve silah kullanmanın ölçüsünü, durum ve şartlardaki personelin takdirine bırakmıştır.

Zor ve silah kullanmanın aşamaları bulunmaktadır. Bu aşamalar direnişle karşılaşılması durumunda ve bu direniş kırarak ölçüde aşamalı olarak artan nispette uygulanmalıdır. Bekçiler öncelikle direnen kişilere karşı doğrudan beden gücü kullanabilir. Kelepçe, cop, basınçlı ve/veya boyalı su, göz yaşırtıcı gazlar veya tozlar, fizikî engeller, polis köpekleri ve atları ile sair hizmet araçlarını maddi gücü oluşturur. Bekçiler durum ve şartlara göre maddi güç kullanılabilir. Bu yetki, bekçilerin karşılaştıkları saldırı durumunda, saldırıyı etkisiz hale getirme amacıyla harekete geçmelerine olanak tanımaktadır. PYSK’nin 16. maddesinde bekçilerin karar süreçlerinde bağlantılı koşulların hızlı ve etkili bir şekilde analiz edilmesi ve silah kullanmaya teşebbüs eden saldırgana yönelik de net bir şekilde tereddüt etmeden silah kullanması gerektiği belirtilmektedir.

ÇMBK’ya göre çarşı ve mahalle bekçilerinin görev ve yetkileri dört ana başlık altında toplanmaktadır:

İlk olarak, halka yardım görevi çarşı ve mahalle bekçilerinin önemli bir sorumluluğudur. Bekçiler, görevli oldukları mülki sınırlar içerisinde halkın istirahat, sağlık ve selametini sağlamak için çeşitli görevler üstlenirler. Örneğin, yolda hastalanan, kazaya uğrayan veya yardıma muhtaç olanlara yardım ederler. Ayrıca, şiddet mağduru veya istismara uğrama riski taşıyan kadın ve çocukları en yakın kolluk birimlerine teslim etmekle yükümlüdürler (ÇMBK, md. 5). İkinci olarak, önleyici ve koruyucu görev ve yetkiler çarşı ve mahalle bekçilerinin görevlerinin diğer bir parçasıdır. Bekçiler, görev saatleri içinde devriye hizmeti yürütmek, konut, iş yeri ve araçların korunmasına yardımcı olmak gibi görevler yerine getirirler. Ayrıca, şüpheli durumları kolluk birimlerine bildirmek ve kamu düzenini bozacak olayları önlemek amacıyla gereken tedbirleri alırlar (ÇMBK, md. 6). Üçüncü olarak, durdurma ve kimlik sorma yetkisi çarşı ve mahalle bekçilerinin elindedir. Bekçiler, görev bölgesi ve çalışma saatleri ile sınırlı olmak kaydıyla kişileri ve araçları durdurma ve kimlik sorma yetkisine sahiptirler. Bu yetki, suç faillerini yakalamak veya topluma yönelik tehlikeleri önlemek amacıyla kullanılabilir (ÇMBK, md. 7). Son olarak, adli görev ve

yetkiler çarşı ve mahalle bekçileri için önemlidir. Bekçiler, suç işlenirken veya işlendikten sonra şüphelileri yakalamak, yakaladıkları şüphelilerin kendilerine veya başkalarına zarar vermelerini engelleyici tedbirler almak gibi görevleri yerine getirirler. Ayrıca, tutuklama veya yakalama kararı çıkarılmış kimseleri yakalamak ve genel kolluk kuvvetlerine teslim etmekle yetkilidirler (ÇMBK, md. 8).

Kamusal güvenlik hizmetinin sağlanması ve koruması için çarşı ve mahalle bekçilerinin görev ve yetkilerinin kapsamı kanunda açıkça düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin ana başlıklarını oluşturan halka yardım, önleyici ve koruyucu görevler, durdurma ve kimlik sorma yetkisi ile adli görev ve yetkilerinin bekçiler tarafından etkin bir şekilde yerine getirilmesi şüphesiz ki vatandaşın toplumsal hayattaki güven hissini artırmaktadır. Vatandaşın toplumsal hayatta güven duygusunun oluşması, emniyetin sağlanmasıyla doğrudan ilişkilidir ve bu durum kolluk birimlerinin güvenliği sağlama konusundaki çalışmalarında bekçilerin katkısını açıkça ortaya koymaktadır.

Bekçilerin görev ve yetkilerinin açık ve net bir şekilde tanımlanması, yerel güvenlik mekanizmalarının etkin bir şekilde işleminde kritik bir rol oynar. Bu doğrultuda, bekçilerin kanunların belirlediği sınırlar çerçevesinde hareket etmesi ve yasal olarak tanımlanmış görevlerini yerine getirmesi, vatandaşların kolluk kuvvetlerine ve dolayısıyla devletin güvenlik mekanizmasına duyduğu olumlu yaklaşımı güçlendirmek açısından büyük önem taşımaktadır.

2.2.2.1.2. Çarşı ve mahalle bekçiliğinin mesleki sınırları

ÇMBK'ya göre çarşı ve mahalle bekçiliğinin mesleki sınırları bekçilerin başka görevde çalıştırma yasağı ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi oluşturmaktadır.

Bekçiler sadece kolluk görevlerinde çalıştırılmalı ve farklı görevler verilmemelidir. Bu durum bekçilerin çalıştırma yasağı sınırlaması ile bağlı oldukları teşkilat yapısına “kolluk hizmet ve görevleri dışında her ne suretle olursa olsun çalıştırılmazlar (ÇMBK, md. 11).” Şeklinde sorumluluk yüklemekte ve çalıştırma yasağı ile bekçilerin çalışma sınırlarını oluşturmaktadır.

Bu hüküm, bekçilerin uygun işlerde çalıştırılmaları konusunda bağlı oldukları teşkilat yapısının yüklendiği sorumluluğun önemini de göstermektedir. Bekçilerin sadece kanunda belirlenmiş kolluk hizmet ve görevlerine uygun hareket etmeleri ile

kendi görev sınırlarını korumalarının yani çalışmalarının da çerçevesi yine bu hüküm ile açıklanabilir. Başka bir deyişle, bekçilerin kanunda belirlenmiş görev ve yetkiler doğrultusunda hareket etmesi ve çalıştırma yasağına uygun şekilde görev yapmaları, mesleki sınırlarının açık bir şekilde tanımlandığını göstermektedir.

Bu madde, yasa koyucunun teşkilat hiyerarşisindeki emir-komuta zincirinin ilk basamağında yer alan çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki sınırlarını net bir şekilde belirlediğini ve bu sınırların korunmasını amaçladığını ortaya koymaktadır. Bekçiler, emniyet hiyerarşisinde polis memurları ve polis amirlerinden sonra gelir ve hiyerarşik yapıya uygun şekilde onlardan emir alırlar. Teşkilat hiyerarşisinin önemini ve disiplin ilkesini esas alan bu düzenleme, bekçilerin sadece kanunda belirtilen güvenlik hizmetleriyle sınırlı kalmasını sağlayarak, güvenlik dışında angarya işlerde çalıştırılmalarını önlemeyi hedeflemektedir. Bu yaklaşıma göre çalıştırma yasağı, mesleğin özünü koruyarak bekçilik görevinin teşkilat içindeki anlam ve değerinin yitirmemesini de temin etmektedir.

Çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki sınırlılıkları kapsamında haftalık çalışma süreleri ile görev alanlarında gece çalışması yapmaları bulunmaktadır. ÇMBK'nin 12.maddesinin 1. Fıkrasında “Çarşı ve mahalle bekçilerinin haftalık çalışma süresi kırk saattir. Emniyet ve asayişin gerektirdiği durumlarda haftada bir gün istirahat verilmek kaydıyla bu süre artırılabilir.” Şeklindeki ifade ile haftalık çalışma süresi kırk saat olarak kanun maddesinde belirtilmiş ve istirahat durumu haftada bir gün olarak belirtilerek sınırlandırılmıştır. İstirahat durumunun haftada bir gün olarak personele kullandırılması koşuluyla durum ve şartlar gereği haftalık çalışma süresi artırılabilmesi de vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, çalışma süresinin artırılabilmesi, bekçilerin dinlenme haklarının korunmasıyla denge sağlanarak gerçekleşmektedir. Böylece, yoğun iş temposu gerektiren güvenlik hizmetlerinin aksatılmadan sürdürülebilmesi ve personelin fiziksel ve zihinsel olarak dinlenmiş şekilde görevine devam etmesi hedeflenmektedir. Bu düzenleme, hem iş sağlığı ve güvenliği hem de görevlerin etkin yürütülmesi açısından dengeli bir yaklaşım sunmaktadır.

Kanunun 2. fıkrasında “Günlük çalışma saatleri esas olarak güneşin batış saatinden doğuş saatine kadar olan zaman dilimini kapsayacak şekilde düzenlenir.” ifadesinde ise görev saatlerinin gece çalışması şeklinde olacağı açıkça belirtilmiş ve çalışma dilimleri gece olarak sınırlandırılmıştır. Söz konusu kanunun haftalık çalışma

süresi ve görev saat aralığı yine aynı kanun maddesinin 3. fıkrasında “Çarşı ve mahalle bekçileri güvenlik veya kamu düzeni ile görevi etkileyen zorunluluk hâlleri haricinde birinci ve ikinci fıkralarda belirtilen çalışma süresi ve saatleri dışında çalıştırılmaz. Güvenlik veya kamu düzeni ile görevi etkileyen zorunluluk hâllerine ilişkin usul ve esaslar İçişleri Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenir.” Şeklinde açıklanmıştır. Bu fıkra göre çalışma süresi ve görev saat aralığı sınırlılığı; güvenlik hizmetlerinin toplumsal anlamda zorunluluk oluşturması halinde, kamu düzeni sağlamak amacıyla çarşı ve mahalle bekçileri teşkilatının bağlı olduğu İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelik ile değiştirilebileceği vurgulanmaktadır (ÇMBK, md. 12). Bu düzenleme, çarşı ve mahalle bekçilerinin çalışma şartlarını net bir çerçeveye oturtmakla birlikte, toplumsal zorunluluklar halinde esneklik sağlanabileceğini göstermektedir. Bu durum, hem kamu düzeni gerekliliklerinin karşılanması hem de bekçilerin dinlenme ve çalışma koşullarının korunması açısından dengeli bir yaklaşım sunmaktadır. Böylelikle, güvenlik hizmetlerinin aksatılmadan sürdürülmesi hedeflenmiştir. Bekçilerin yoğun iş temposuna uygun çalışma saatleriyle görevlerini daha verimli şekilde yerine getirmelerine olanak tanır. Ek olarak, teşkilatın disiplin ve hiyerarşi ilkeleri çerçevesinde, bu çalışma düzeni meslektaşları arasındaki görev paylaşımını da destekler.

Kısacası çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki sınırları, ÇMBK’de başka görevde çalıştırma yasağı ve çalışma saatleri düzenlemeleriyle belirlenmiştir. Bu düzenlemeler, bekçilerin sadece kolluk hizmetleri kapsamında çalışmasını sağlamak ve görev tanımları dışındaki işlerde kullanılmasını önlemek amacı taşımaktadır. Çarşı ve mahalle bekçilerinin çalışma saatleri, ÇMBK’da düzenlenerek mesleğin sınırlarını ve görev tanımlarını netleştiren bir unsurdur. Bekçilerin çalışma saatleri, genellikle gece saatleriyle sınırlıdır. Bu düzenleme, bekçilerin kamu düzenini ve güvenliğini sağlama görevlerini, özellikle gece saatlerinde ihtiyaç duyulan devriye ve koruma hizmetlerini yerine getirecek şekilde optimize eder. Böylece bekçilerin görev odaklı bir şekilde çalışması sağlanırken, angarya işlere yönlendirilmesinin önüne geçilir ve mesleğin asli işlevi korunmuş olur. Böylece bekçilik mesleğinin kapsamı ve sınırları yasal çerçeveye netleştirilmiştir.

2.2.2.2. Köy muhtarları

Köy sınırları içinde devleti temsil eden en yetkili kamu görevlisidir. Muhtar, köyün başıdır. Köy işlerinde söz söylemek, emir vermek ve emrini yaptırmak muhtarın hakkıdır (442 sayılı Köy Kanunu (KK) , md. 10).

Muhtarın görevleri devlet işleri ve köy işleri olarak ikiye ayrılmıştır.

Muhtarın görevleri devlet işleri (KK, md. 35:

- Salgın hastalıkları hükümete bildirmek.
- Hekim olmayanların ve üfürükçülerin ilaç yapmasını önlemek.
- Köylünün aşılmasını sağlamak.
- Şüpheli kişileri ve yabancıları karakola bildirmek.
- Nüfus kayıtlarını tutmak ve hükümete teslim etmek.
- Vergi toplayıcılarına yardım etmek.
- Asker toplamak ve kaçakları bildirmek.
- Eşkıya faaliyetlerini hükümete bildirmek.
- Köylülerin haklarını korumak.
- Yangın ve sel gibi afetlerde müdahale etmek.
- Mahkeme celplerini ve kararlarını tebliğ etmek.
- Tevkif müzekkerelerini uygulamak.
- Zarar görenlerin şikayetlerini incelemek.
- Davaları ihtiyar meclisine iletmek.

Tüm bu kapsam, köy muhtarın güvenlik mekanizmalarında ve toplumla devlet arasındaki ilişkilerde önemli bir köprü olduğunu vurgular.

Köy muhtarın köy işleri ile ilgili görevleri: (KK, md. 35).

- Mecburi işleri ihtiyar meclisi ile yapıp yaptırmak.
- Köylünün isteğe bağlı işleri yapabilmesi için önerilerde bulunmak.
- Köylüyü işe çağırmak.

- Köy işlerine harcanacak parayı toplamak ve harcama yapmak.
- Harcamaların hesabını ihtiyar meclisine vermek.
- Köy işlerinde davacı veya hasım olarak mahkemede bulunmak veya vekil atamak.

Köy muhtarının köy işleri ile ilgili görevleri, köy muhtarının hem idari hem de sosyal bir lider olarak köy hayatında merkezi bir konuma sahip olduğunu açıkça göstermektedir.

2.2.2.3. Köy korucuları

Köy sınırı içinde güvenlik önlemi alan ve koruma sağlayan kişilerdir. Köy sınırları içerisinde vatandaşın can ve güvenliğini sağlamak için bulunan köy korucuları KK'nin 68-73 arasındaki maddelerinde belirtilen özelliklerdedir.

Köy korucuyla ilgili KK'nin 68-73 arasındaki maddeleri inceleyecek olursak:

- Köy sınırları içinde herkesin ırzını, canını ve malını korumak için her köyde en az bir korucu bulundurulur (KK, md. 68).
- Nüfusu binden fazla olan köylerde her beş yüz kişiye bir korucu daha eklenir (KK, md. 69).
- Korucular ihtiyar meclisi tarafından tutulur ve köy muhtarının haber vermesiyle kaymakamın onayı ile göreve başlar (KK, md. 70).
- Korucular 22 yaşından küçük ve 60 yaşından büyük olmamalı, ceza almamış ve iyi huylu olmalıdır (KK, md. 71).
- Korucular köy muhtarının emri altındadır ve resmi işlerde onun emirlerini yerine getirmekle yükümlüdür (KK, md. 72).

Korucular silahlıdır ve kendilerine karşı gelenler jandarmaya karşı gelmiş gibi cezalandırılır (KK, md. 73).

Köy Korucuları Yönetmeliği (KKOY)³'nin 9.maddesinde köy korucularının görevleri belirtilmiştir (KKOY, md. 9).

³ Köy Korucuları Yönetmeliği KKOY olarak kısaltılmıştır.

- Köy halkının can, mal ve güvenliğini tehlikeye atanları belirlemek, takip etmek ve jandarmaya bildirmek.
- Suç işlendikten hemen sonra sanıkları yakalamak.
- Adli olaylarda delillerin korunmasını sağlamak.
- Doğal afetlerde muhtar ve jandarmaya bilgi vermek.
- Eski hükümlülerin ve şüphelilerin iş ve ilişkilerini araştırmak, asker kaçaklarını takip etmek.
- Köydeki kamu mallarını ve tesislerini korumak, tecavüzleri önlemek ve genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak.

KKOY'nin 10.maddesinde koy korucularının silah ve zor kullanma yetkileri belirtilmiştir:

- Kendi hayatını tehlikeye atan saldırganlara karşı hayatını korumak.
- Ahaliden bir kimsenin can veya ırz tehlikesi altında olduğunu görüp başka çare bulunmadığında.
- Bir suç işlenirken veya hemen sonrasında failin silahla karşı koyması durumunda.
- Tutulan bir caninin kaçması ve "dur" emrine uymaması durumunda.
- Eşkîya takibi sırasında şüpheli bir kişinin "dur" emrine uymayıp kaçması durumunda.

Bu durumlar dışında korucuların silah kullanımı cezalandırılır. Silah kullanırken, mümkün olduğunca yaralayarak etkisiz hale getirmeye dikkat etmeleri gerekir (KKYO, md. 10).

Bu görevler köy korucularının, kolluk kuvvetleriyle iş birliği içinde yerel güvenlik mekanizmalarının bir parçası olarak işlev gerçekleştirdiğini göstermektedir.

2.2.2.4. Köy korucuları

Kır bekçileri köy sınırları içinde çiftçi mallarını korumak ve tedbir almakla yükümlü kişilerdir. Çiftçi mallarının korunması için koruma ve ihtiyar meclisi tarafından vali ve kaymakama görev için uygun kişilerin arz edilmesi ile kır bekçileri

belirlenir. Kır bekçilerinin görevlendirme, ücret ve sayıları ile çalışma saat ve şartları yine koruma ve ihtiyar meclisinin sorumluluk alanını oluşturmaktadır (İnternet erişim: https://www.tarimorman.gov.tr/Belgeler/4081_ciftci_mallari_korunmasi.pdf)

22.01.2025, 12.00

Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun (ÇİF)⁴ 1. maddesine göre çiftçi malları “Ekili, dikili veya kendiliğinden yetişen bütün nebatlarla Orman Kanunu’nu kapsamına girmeyen ağaçlar ve ağaçlıklar, Ziraatte kullanılan veya ziraatle alakalı olan her nevi menkul ve gayrimenkul mallar ile Su arkları, set ve bentlerle hendek, çit, duvar ve emsali manialar, tarla ve bahçe yolları” olarak belirtilmektedir (ÇİFMK, md. 1). Söz konusu kanunun hükümleri “Köy sınırları içinde, şehir ve kasaba haricinde olup, belediye hududu içinde veya dışında bulunsun, zirai mahsulat istihsal edilmekte olan sahalarda” uygulanır (ÇİFMK, md. 2).

Kır bekçileri KK’nin 77. maddesine göre silah kullanmaya yetkilidir. İçişleri Bakanlığınca, Silah, mühimmat ve kıyafetleri İçişleri Bakanlığı tarafından temin edilir. Mülki amirin onayı ile görevlendirilen kır bekçileri devlet memuru statüsünde görev yapmazlar (İnternet erişim: https://www.tarimorman.gov.tr/Belgeler/4081_ciftci_mallari_korunmasi.pdf) 22.01.2025, 12.00).

Kır bekçileri; çiftçi mallarında oluşabilecek herhangi bir zararı önlemek için önlem almak, zararın tespitini belirleyici delilleri toplamak, koruma veya ihtiyar meclisine bildirmek, imkanı bulunan bir hal söz konusu ise bir zabıt varakası (tutanak) tutmak ile yükümlüdürler (ÇİF, md. 24).

Köy sınırları içinde çiftçi mallarının korunması ve önlemler alınması noktasında kır bekçileri belirli görev ve yetkileri yerine getirmekle yükümlüdür. Kır bekçilerine tanınan silah kullanma yetkileri bu görevleri etkin bir şekilde gerçekleştirme imkanı sunmakla birlikte devlet memuru statüsünde de olmamaları kır bekçilerinin görev tanımları açısından belirgin bir farklılık göstermektedir.

2.2.2.5. Gemi kaptanları

Gemi kaptanı gemideki en yetkili kişidir. Gemide düzeni sağlamak ve güvenlik için her türlü tedbiri almakla yükümlü ve sorumludur. 6102 sayılı Türk Ticaret

⁴ Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun ÇİF olarak kısaltılmıştır.

Kanunu'nun 1088. maddesine göre, kaptan, görevlerini yerine getirirken tedbirli bir kaptan gibi hareket etmek zorundadır (Türk Ticaret Kanunu, md. 1088). Bu, kaptanın özen yükümlülüğünü ifade eder ve kaptanın tüm işlerinde dikkatli ve sorumlu davranmasını gerektirir. Ayrıca, kaptanın sorumlulukları Türk Ticaret Kanunu'nun 1089. maddesinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Kaptan, kusuruyla yol açtığı zararlardan dolayı gemi ve eşyayla ilgili herkese, yolcular da dahil olmak üzere, karşı sorumludur. Bu, kaptanın gemi ile ilgili tüm işlerde yüksek bir sorumluluk taşıdığı anlamına gelir. Kaptanın, donatanın emirlerine uyması, onu bu sorumluluktan kurtarmaz (Türk Ticaret Kanunu, md. 1089). Gemi kaptanları vazifeleri gereği gemide gerekli tedbirleri almak, oluşabilecek tehlikelere karşı da can ve mal kaybını önlemek için sorumluluk yüklenen görevlilerdir.

Gemi kaptanlarının, gemi çalışanlarından görevini yapmaktan kaçınanları yükümlülük ve sorumlulukları gereği görevini/işini yapmaya zorlayabileceği düzenlenmiştir. Gemi kaptanları düzeni oluşturma ve disiplini sağlama yetkisine göre gemiye alacağı kişiyi belirleme hatta geminin veya yükün tehlikesi durumunda kurtarmak için gelenleri bile gemiye almayabilir (Göknıl, Deniz Ticareti Hukuku: 129.) Bu durum kaptanların düzen ve disiplini oluşturmak için tasarrufunda bulunan yetkileri göstermektedir. Ayrıca, kararlarının tüm gemi personeli ve yolcularını kapsayan geniş bir sorumluluk çerçevesine dayandığını da ortaya koymaktadır.

2.3. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Hizmet içi eğitimler mesleğin gereği olan yeterlilikleri artırmaya yarayan uygulamalardır. Her mesleğin veya yapılacak işin kendine özgü kuralları, yapılış şekli, işleyişi veya personelinden nitelik olarak beklediği özellikler bulunmaktadır. Hizmet içi eğitim sayesinde personelin rutinleşmiş bilgileri yenilenerek üretkenliği artırılmaktadır (Çelik, 2017: 22; Akın, 2020: 15). Hizmet içi eğitim, personelin tanımlanmış görev ve sorumluluklarında yeterlilik kazanması amacıyla hazırlanan ve belirli zaman aralıklarında tekrarlanan programlar olarak adlandırılabilir. Hizmet içi eğitim, personelin mesleki bilgi, beceri ve davranışlarının gelişmesi ile işe karşı hevesini artırmaktadır (Erdoğan, 2018: 30; Kılıç, 2019: 12). Hizmet içi eğitimlerin çeşitli konularda personeli bilgili hale getirmekte yeteneklerini artırmaktadır. Yaptığı işiyle/göreviyle eğitimler sayesinde bütünleşen personel çeşitli yöntemleri geliştirmekte ve işine\görevine katkı sağlamaktadır. Bu katkıyı sağlama noktasında

yeni ve farklı konularda gelişimi desteklenmemiş personelin stres seviyesi yükselecek çalışma verimi azalacaktır (Özgen, vd., 2002: 136). Hizmet içi eğitimler ile işin gereği olarak personelden beklenen kişisel niteliklerin artırılması, personelin işe uyum sürecinde desteklenmesi veya farklı beceriler geliştirilmesi amaçlanabilir. Eğitimlerin bir kazanımı olarak personel iş yaparken veya bir sorumluluğu yerine getirirken daha etkin olmaktadır (Yıldırım, 2016: 115). Eğitimler sayesinde personel işindeki yenilikleri takip etme fırsatı yakalar ve teknolojik gelişmelerden geri kalmaz ayrıca bilgi ve becerisi arttığı için kendine olan güveni tazelenir sorunlarla başa çıkma noktasında farklı çözüm yolları geliştirebilir.





3. HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN GENEL ÇERÇEVESİ

Kişinin kendi ihtiyaçlarının farkında olarak toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere göre uyum sağlaması eğitimle olmaktadır (Uslu vd., 2013: 103). Eğitimin temel önemi onun sosyal oluşudur ve dolayısı ile temelinde insan bulunmaktadır. İnsan ise eğitimle gelişmekte belli başlı davranışları kazanmakta ve toplumda yerini almaktadır. Toplum değiştikçe yeni anlayışlar ortaya çıktıkça onun öznesi olan insan da değişip gelişmektedir. Bir görüşe göre değişimin özünde bir farklılaşma olup bu kavram, bir durumdan başka bir duruma geçişi ifade etmektedir. Sosyal değişme kavramı ise kısaca, toplumsal yapı ve davranışlarla sosyal kültürün maddi ve manevi öğelerindeki değişimleri kapsamaktadır. Maddi öğelerdeki değişmelerin daha hızlı, manevi (inanç, tutum ve değerler) öğelerdeki değişmelerin ise daha yavaş gerçekleştiği ileri sürülebilir (Şişman, 2007: 62-65). Manevi değişimin yavaş olması manevi değişkenlerin zamanla elde edilmesinden kaynaklanmaktadır. Eğitimin toplumsal uyum açısından da ele alınması gerekmektedir. Toplumsal uyumun sağlanmasında eğitimin önemi yadsınamaz. Kişilerin işgücüne katılmaları için gerekli becerileri kazanması ve kendine yeten gelişmiş bir birey olması sosyal uyum açısından da önemlidir. Böylelikle eğitilmiş bireylerin sosyal uyum göstermesi kolaylaşacaktır. Bu durum aynı zamanda toplumsal huzurun teminini oluşturacaktır. Eğitime sosyal uyum kazanmanın bir yolu olarak bakıldığında, eğitim birey için fırsatlar yaratan önceden oluşturulmuş kazanımların toplumsal uyum aracıdır denilebilir (Duman, 2019: 347-350).

Eğitimin toplumsal yönü dışında kamu ve özel sektörde örgütsel düzeyde önemi bulunmaktadır. Nitekim bireyin işe alımında gerek işletmeler gerekse de kamu bir risk yüklenmektedir. Hizmet içi eğitim uygulamaları tüm sektörlerde çalışan kişilerin etkinliğini artırarak verimliliğini etkilemektedir (Çalık, 2006: 5-6).

Hizmet içi eğitimlerin planlanma amacı özel ve kamu sektörlerinde personelin iş verimliliğini artırarak kuruma katkı sağlamasıdır. Eğitimler için hedef kitle ücret karşılığı çalışan yani işin yapılması için görevlendiren personellerdir (Tanyeli, 1970: 9-10). Personelin çalışma hayatının başladığı ilk günden, işten ayrıldığı son güne kadar mesleği için ihtiyaç duyduğu bilgilerin eğitimle karşılanması gerekmektedir. Yani hizmet içi eğitimler düzenlenerek personele işin gerektirdiği düzeyde yeterlilik sergilemesi için işi ile hukuki bağının kurulmasıyla işten ayrıldığı son ana kadar bilgi,

kabiliyet ve tutum kazandırılmalıdır (Can, vd., 1998: 185). Bu durumdan anlaşılacağı üzere çalışma hayatına başlayan kişi için hizmet içi eğitimler belli aralıklarla tekrarlanmakta ve ihtiyaçlara göre planlanarak bilginin sürekliliği sağlanmaktadır. Bundan dolayı hizmet içi eğitimleri yetiştirme eğitimi olarak da tanımlamak mümkün gözükmemektedir (Eryılmaz, 2002: 290).

Hizmette etkinlik, verimlilik ve kalitenin sağlanması üretimde ise hata ve risklerin azaltılması dikkat edilen hususlardır. Temel mesleki bilgilerin verilmesi becerileri artırarak hizmet kalitesini artıracak ayrıca hataların azaltılmasıyla maliyetler düşecektir. Hizmet içi eğitimler bilgi, beceri ve tutumlara yansıdığı için çalışma hayatında önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Aytaç, 1997: 147). Konuya özel ve kamu sektörü bakımından yaklaşmak daha uygun olmaktadır. Kamuda eğitilmiş bireyin göstereceği performans ve mesleki yeterlilik esasen yapısal olarak tüm toplumun verimliliğini etkilemektedir. Dolayısıyla bireyin eğitiminde kamu ve özel sektörün iç içe geçmiş ortak amaçları ve yönlerinin olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere hizmet içi eğitim kişinin işi ile hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten itibaren başlamakta, emeklilik veya herhangi bir sebeple işinden ayrılacağı süreye kadar devam etmektedir. Buna göre hizmet içi eğitimde personele beceri kazandırma, gerekli bilginin verilmesi ve olumlu yönde davranış değişimi amaçları esas unsurlar arasında gösterilebilir.

3.1. Hizmet İçi Eğitim Amaçları

Hizmet iç eğitimde temel amaç bireyin davranışlarında olumlu anlamda değişiklikler meydana getirilmesi istenilmesidir. Hizmet içi eğitimin amaçlarını belirtmeden önce söz konusu amaçların ülkenin genel koşullarına, değişen mevzuat bilgisine, eğitimin verileceği aday ya da hali hazırdaki çalışanın gereksinimlerine ve önceden belirlenmiş temel hedeflere göre değişiklik gösterir (Ersoy, 1996: 152).

Teknolojinin her alanda kullanılması iş ve sosyal hayattaki toplumsal değişimleri de etkilemektedir. Teknolojik gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan değişimler günümüzde geçmişteki gelişmelerden çok daha hızlı gerçekleşmekte ve daha köklü olmaktadır. Çalışma hayatında meydana gelen değişimler yenilikleri takip etmek ve bu yeniliklere uygun düzenlemeleri yapmayı gerektirmektedir. Çalışma hayatındaki

gelişmeleri takip etmek sürekliliği sağlamaktadır. Teknolojik değimler edilen her türlü bilginin zamanla güncellenmesini gerektirmektedir (Doğan, 2009: 17-19).

Bu durum göstermektedir ki hizmet içi eğitimin amaçları durağan değil zamana ve ihtiyaçlara göre değişkenlik göstermektedir. Ancak unutmamak gerekir ki her ne kadar değişken olsa da amaçların hizmet verilen birimin politikası ile uyumlu tutarlı olması yadsınamaz. Hizmet içi eğitim faaliyetleri personelin kültür seviyesini artırmakla birlikte örgütsel yapının gereği olan niteliklerinde personel tarafından kazanılmasını amaçlamaktadır (Gül, 2000: 3-10).

Hizmet içi eğitimin hedeflere ulaşma amacının politikalara uyum noktasında personelin bilgilerini yenileyen veya tamamen bilgilerini değiştirmesini sağlayan eğitimler de temel noktalardan biridir (Selimoğlu, vd., 2009: 4-6).

Hizmet içi eğitime yönelik amaçlar eğitim programının içeriği, temel esasları, konuları, eğitimin veriliş şeklini, kullanılacak materyalleri, eğitim teknolojisini, eğitim sonuçlarını ve değerlendirme tekniklerini saptamaya yardım etmektedir (Taymaz, 1981: 4).

Hizmet içi eğitim ile insanların bilgiye erişebileceği, bu bilgileri istenilen alanlarda kullanabileceği inancını ve özgüvenini oluşturmak amaçlanır. Yöneticisinin başarıyı sağlaması çalışanlarının nitelikli olmasından geçmektedir. Personel de sorumluluk, bağlılık ve öncelik sergileyerek yönetimin daha iyi bir hale gelmesine katkıda bulunur (Ersan, 1988: 119).

Atınsık (1996) hizmet içi eğitim amaçlarını “sınıflandırılmamakla birlikte sıralama yapılabileceği” şeklinde ifade etmektedir. Hizmet içi eğitim amaçları:

- Kurumsal kültürü öğretmek, kurumun amaç ve politikalarını öğretmek, personelin uyumunu sağlamak,
- Aidiyet duygusu kazandırmak, emir komuta zincirini öğretmek,
- Moral ve motivasyon artışı sağlamak, personelin iş yapma kapasitesini arttırarak daha yönetilebilir pozisyona getirmek,
- Hizmet verimliliğinin arttırılması ile olumsuz hareketleri, risk ve kazaları azaltmak,

- Bilimsel tekniklerde, teknolojik yenilik ve mevzuat değişimlerini aktarmak şeklinde sıralanabilir.

Yukarıda belirtilen maddeleri çoğaltmak mümkündür. Bütün tanım ve amaçlarda hizmet içi eğitimin hizmet verilen birim bakımından verimliği arttırmak hizmet örgütünün üyelerinin bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını arttırmayı amaçladığı düşünölmektedir (Taymaz, a.g.e., 1981: 6; Atınışık, 1996: 333-334).

3.2. Hizmet İçi Eğitimde Temel İlkeler, Gereklilikler ve Sınırlılıklar

Hizmet içi eğitimlerin amaçları doğrultusunda beklenen seviyede yürütölmesi ve konunun içeriğine göre uygun sonuçların alınabilmesi için temel ilkelere göre planlama yapılması gerekmektedir. İhtiyaçlara bağlı olarak bazı meslekler güncelliğini yitirirken bazı mesleklere ihtiyaç artmaktadır. Başka bir bakış açısı ile de bazı mesleklerden daha spesifik ya da nitelikli özellikler beklenmektedir. Kurumlar bilimsel ve teknolojik değişimlerden etkilenmeksizin varlığını sürdüremez. Çalışma hayatından daha önce alınan eğitimler teknolojik gelişmelerin de artması veya farklılaşmasıyla toplumsal hayattaki güncelliğini kaybetmektedir. Bu durum toplumsal ve teknolojik gelişmelerin takip edilmesi için sistematik olarak planlanan ve uygulanan hizmet içi eğitimleri çalışma hayatında âdete zorunlu kılmaktadır (Taymaz, a.g.e., 1981: 88).

Hizmet içi eğitimin en temel sınırlılığı insan ve dolayısı ile insanın değişime olan inancıdır. Tüm hizmet içi eğitimlerde bireye ve kurumuna çeşitli yararlar sağlanması beklenir. Eğitim planlamalarında sonucun eğitilenlere yararlı olacağı amacını taşıması ve planlamaların ona göre yapılması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri bu amacı taşıımıyorsa zaman veya kaynak ayırmak pozitif sonuç doğurmayacaktır (Taymaz, a.g.e., 1981:14). Ancak bir kurumda karşılaşılan tüm sorunların hizmet içi eğitim yolu ile çözümlenebileceğini, bireye kazandırılan davranış değişikliğinin her yerde devam edebileceğini düşünmek veya beklemek bir bakıma gerçek ile bağdaşmaz. Bunun için belirli sınırlılıkları göz önünde bulundurmak gerekmektedir (Taymaz, 1978: 15).

Bu başlık altında yer alan bölümlerde hizmet içi eğitimin temel ilkeleri üzerinde durulacak, hizmet içi eğitimin gereklilikleri ve sınırlılıkları açıklanmaya çalışılacaktır.

- **Temel İlkeler**

Her eğitim programının önceden belirlenmiş temel ilkeleri, eğitimin gereklilikleri ve dolayısı ile amaç özelinde sınırlılıkları vardır. Hizmet içi eğitimin düzenlenmesi ve uygulaması safhasında istenilen çıktının elde edilebilmesi için hizmet içi eğitimin kendi özellikleri içerisinde belirli bir nedensellik bağı ile ilkelerin ortaya konulması ve kriterlerin geliştirilmesi zorunludur. İlke, teorinin bir parçası sistemin işleyişine yön veren bir kavramdır. Başka bir anlatımla eğitimin temelinde mihenk taşı ilkeler vardır. Hizmet içi eğitim programları (Taymaz, a.g.e., 1978: 12-14):

- Eğitimler sonucunda personelin verimliliğinin artırılması amaçlanır.
- Yönetimde karşılaşılan güçlükleri azaltmak amacı ile çalışanlar arasındaki iletişimi sağlamak ve örgüt içindeki uyumu artırmak.
- Tüm personelin eşit şekilde eğitim olanaklarından yararlandırılması hedeflenir.
- Sürekli güncellenir, değerlendirilir ve geliştirilir.

Söz konusu ilkeler hizmet içi eğitim alanında yapılacak çalışmalara, değerlendirmelere ve söz konusu hizmet içi eğitim modellerinin gelişimine rehberlik eden bir dayanak niteliğindedir (Alkan, 1973: 83). Yukarıda da görüleceği üzere hizmet içi eğitim ilkeleri belirlenirken belirli bir disiplinle ortaya konulmuş gereksinim, nedensellik ve sonuç analizleri ile ortaya konulmalıdır. Böylelikle belirlenen ilkeler çerçevesinde gelişime katkı sağlayacak ilkeler ortaya konulabilir. Hizmet içi eğitim için birimler içinde bulundukları çevre koşullarını iyi analiz etmek zorundadır. Örgütsel amaçlar değişimlerden etkilenmekte bu durum çalışanların görev tanımlarında düzenlemeleri gerekli kılmaktadır. Kurumsal düzenlemeler sonucunda personelden beklenen görevler analiz edilmeli ve gerekli değerlendirmeler yapılarak değişikliklere uygun hareket edilmelidir (Bayburt, 1990: 87-90).

- **Gereklilikler**

Toplumsal hayatın dinamik yapısından dolayı kişilerin de etkileşimde olduğu bir sistemdir ve sosyal yapı içinde değişimi zorunlu kılmaktadır. Bu yapı içinde kurulan kurumlar toplumsal hareketliliğin bir sonucu olarak bilimsel ve teknolojik

yeniliklerden etkilenmekte, dönüşmekte ve işlevini devam ettirmektedir. Dinamik yapı içindeki etkileşim birçok alanda dönüşümü zorunlu kılmaktadır (Doğan, 2009: 17).

Teknolojik gelişmelerin ışığında hizmet içi eğitimin gereklilikleri belirlenirken özellikle yetiştirilecek meslek mensuplarının ihtiyaçları net olarak saptanmalıdır. Düzenlenen eğitimler ise fiilen mesleğin icrasına uygun, uygulanabilir ve anlaşılır olmalıdır. Personelin hizmet öncesi eğitim eksiklikleri ve mesleki yeterlilikleri tespit edilerek eğitimler planlanmalıdır. Tüm sektörlerde kurumlar başarıyı yakalamak, sürdürmek ve kurumsal varlıklarını devam ettirmek için personeline eğitim yatırımı yapmalıdır. Kurumun belirlediği iş beklentisi ile personelin örgün eğitimde edindiği bilgiler örtüştürülmeli, personel değişen teknolojik şartlarda işine entegre edilmeli ve personelin üst görevler için uygun hale gelmeleri hizmet içi eğitimlerle sağlanmalıdır (Koçel, 1989: 142).

- **Sınırlılıklar**

Hizmet içi eğitim faaliyetleri personelin mesleki gelişim süreçlerine katkı sağlayarak personelin etkinliğini artırmak amacıyla gerçekleştirilmektedir (Türkmen ve Kılıç, 2020: 130). Hizmet içi eğitim faaliyetleri belirli amaçlar doğrultusunda düzenlenmektedir. Eğitim sonucunda belirlenen amaçların ne kadarının gerçekleştiği ve ya hangi amaçlara ulaşıldığı tespit edilmelidir. Bu tespiti yapmak için şu sınırlılıklara dikkat edilmesi uygun olacaktır (Tutum, 1976: 131).

- Hizmet içi eğitim personelin kendini geliştirebilmesi için uygun fırsatlar yaratmalıdır. Eğitimler personel verimliliğini ve hizmet kalitesini arttırmaktadır. Fakat personel verimi ve kalitesini artırmasına rağmen eğitimlerin örgütlerdeki sistematik aksaklıkları düzeltmesi beklenmemelidir.
- Hizmet içi eğitim faaliyeti personelin bilgi ve beceri temeline uygun olmalıdır. Mesleğe yeni başlayan çalışan ile kıdemli personel için aynı olmamalıdır.
- Hizmet içi eğitim ihtiyacı personelin yeterliği ile beklenen yeterlik arasında farkı ortadan kaldırmak üzere planlanır. Aksi halde eğitimin ihtiyacı ve amacı saptanmadan yapılırsa beklenen fayda sağlanmaz.
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri örgütsel ilişkileri güçlendirerek kurumsal yapılanmayı daha yönetilebilir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçlar

doğrultusunda koordinasyon birliğinin sağlanması için sadece bir alan ve kademedede yapılmamasına dikkat edilmesi gerekmektedir.

- Hizmet içi eğitim alanında tecrübe kazanmış kurumsal kültüre hakim, görevin gerektirdiği nitelikte öğretici elemanlar eliyle yapılmalıdır. Aksi halde istenilen hedef gerçekleştirilemez.
- Hizmet içi eğitimde başarının sağlanması eğitilecek personelin özel olarak belirlenmesine bağlıdır. Hazırlanan eğitim programların uygulanmasında personelin yaş, cinsiyet gibi kişisel özellikleri ile iş deneyimi, eğitim seviyesi gibi mesleki özellikleri dikkat alınmalıdır.

3.3. Hizmet İçi Eğitim Süreci

Hizmet içi eğitim tespit edilen amaç doğrultusunda fiilen uygulanması mümkün bir planın hazırlanarak, yürütülme sürecidir. Eğitim sonunda belirlenen amaçlara ne kadar yaklaşıldığı veya gerçekleştirildiğinin değerlendirilmesi katılımcılar ve eğitimcilerin değerlendirilmesiyle yapılmaktadır. Bu değerlendirmeler bir sonraki planlamalarda ölçüt alınmasını ve planlamanın geliştirilmesini sağlayabilir.

Hizmet içi eğitimin istenilen amaçlara ulaşabilmesi için planlama önemlidir. Hizmet içi eğitimin planlanması, amaçlara ulaşabilmek için eldeki kaynakların belirlenmesi, kaynakların niteliklerinin amaca uygunluğu, oluşabilecek sorunların çözümü, hedeflerin belirlenmesi, eğitim politikasına uygun hedefin gerçekleştirebilmesi için doğru araçların seçimini gerekli kılmaktadır (Arpaç, 2013: 33). Hedefi gerçekleştirmek için kullanılan araçlar ile hizmeti fiilen gerçekleştirilecek eğitilenlerin uyumu zorunludur. Nitekim insan gücünün mesleki bilgi ve yeteneklerini arttırırken değişen ihtiyaçlara göre uygulanan eğitim, eğitimde kullanılan araçlar da değişmektedir. Esasen amaç personelin yetiştirilmesidir. Personelin nasıl ve hangi yönde yetiştirileceği hizmet içi eğitim politikasının amaçlarıdır, eğitimin nasıl yapılacağını da planlar göstermelidir (Doğan, 2009: 29).

Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitimle ilgili plan ve programın hazırlanması çalışmaları tamamlandıktan sonra sıra, hizmet içi eğitimin uygulanmasına gelmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulanmasında bir takım eğitim yöntemleri bulunmaktadır. Uygulama aşamasında hangi tür eğitim yönteminin uygulanacağı çeşitli faktörler göz önünde tutularak saptanır. Hizmet içi

eğitimin uygulanması, personelin hizmet hedeflerine ve bireysel hedeflerine ulaşmalarını sağlamak amacıyla verilecek eğitim konularının, eğitilen kişilere aktarılış biçimini belirleyen eğitim yöntemlerinin işlerlik kazanmasıdır.

Hizmet içi eğitimde önemli olan, personelin sadece eğitim ihtiyaçlarını belirleyip, ihtiyaçlar doğrultusunda eğitim programlarını planlayıp, uygulamak değil, aynı zamanda da yapılan çalışmaları arzulanan hedefler doğrultusunda sonuçlandırmaktır. Bu nedenle hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amaca hizmet edip etmediğinin veya olumsuz yönden bakılırsa, istenmedik sonuca götürüp götürmediğinin belirlenmesi amacıyla, hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine de yer verilmektedir. Bir eğitim programını değerlendirmek, o programın hedeflerine ulaşma derecesini ortaya koymak anlamına gelmektedir. Diğer bir anlatımla eğitim programını değerlendirmek, eğitimi alan personelin eğitim öncesi ve sonrasında performanslarının karşılaştırılarak ulaşılan performans düzeylerini genel amaçlarla ilişkilendirerek sonuçlarının saptanması için yapılan sistematik bir çalışmadır. Değerlendirmede merkeze genellikle hedefler alınmakta ve program hedeflere ulaşp, eğitim ihtiyaçlarını giderdiği ölçüde başarılı sayılmaktadır.

Kısaca belirtecek olursak hizmet içi eğitimin bir süreci bulunmaktadır. Söz konusu bu süreç hizmet içi eğitimin planlanması, bu plana göre programın hazırlanması, programın uygulanması ve son olarak eğitimin değerlendirilmesi olarak açıklanabilir.

3.3.1. Hizmet içi Eğitimin Planlanması

Kurumlarda yapılan hizmet içi eğitim etkinlikleri, önceden belirlenmiş amaçlara yönelik olarak planlanır. Planlama sürecinde, eğitim hizmetlerinin kurumun amacına yönelik olarak gerçekleştirilebilmesi için öncelikle konuyla ilgili amaçlar ve programlar bütünü oluşturarak eğitim politikasının oluşturulması gerekmektedir (Bilgin, vd., 2007: 21).

Hizmet içi eğitim planları; hedefler doğrultusunda eğitim politikalarının oluşturulması, kaynakların tespit edilmesi ve kullanılacak yöntemin belirlenmesi ile oluşturulur (Taymaz, a.g.e., 1981: 53). Planlamada en temel faktör, öncelikle hizmet içi eğitimin amaçları ve ulaşılmak istenen hedefin göz önünde bulundurulmasıdır. Hizmet içi eğitimin planlandığı kurum veya kuruluş, hitap edeceği hedef kitle, hedef kitlenin özellikleri ve eğitim sonrasında ulaşılmak istenen verimlilik ve performans

düzeyi, hizmet içi eğitimin amaçlarının belirlenmesinde önemli rol oynayan unsurlardır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında doğru ve etkin şekilde oluşturulması gereken hizmet içi eğitimler planlı ve sistemli bir şekilde gerçekleştirilmeli personelin bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması faaliyetlerini kapsamalıdır. Kurum içerisinde hedeflenen stratejik amaçlar doğrultusunda uygulanan iç işleyişin yönetimine ilişkin kurallar ile hizmetin sunulmasında başvurulacak her türlü bağlayıcı veya tavsiye niteliğindeki yazılı, yazısız ve görsel materyal hizmet içi eğitimlerin dayanağı olmalıdır. Bu unsurların her birinin seçiminde ise ikincil amaçlar doğrultusunda hareket edilmeli, planlamanın bir bütün olarak genel amaca hizmet etmesi sağlanmalıdır. Hizmet içi eğitim planlamasında ikincil en önemli faktör ise hizmet içi eğitimin planlandığı kurum veya kuruluşun makro düzeyde ortaya koymuş olduğu hedeflere katkı sağlayacak bir yol haritası çizilmesi olacaktır. Hizmet içi eğitimin düzenleneceği kurum veya kuruluş eğer bir kamu kurumu ise planlamanın hizmet ettiği amacın, ilgili kurum veya kuruluşun bağlı bulunduğu merkez teşkilatının ulusal eylem planları ve hedef stratejilerinde yer alan amaçlarla bağdaşır nitelikte olması önem arz etmektedir. Bu sayede ulaşılmak istenen temel amaç ve hedefler, hizmet içi eğitim programına dâhil edilen personelin sahip olması gereken asgari yetkinlik düzeyinin sağlanması yoluyla gerçekleştirilebilecektir.

Hizmet içi eğitimlerin planlama aşamasında personelin hizmet içi eğitim ihtiyacının tespit edilmesi amacıyla eğitim ihtiyaç analizi yapılmaktadır. Eğitim ihtiyaç analizinin yapılması aşamasında birkaç farklı yöntem izlenebilir. Eğitim ihtiyacının belirlenmesinde oluşturulacak gruplar ile çalıştaylar ve çeşitli seminerler düzenlenerek, hizmet alanına ilişkin eksiklikler ve işleyişin aksayan yönleri tespit edilir ve personelin ihtiyaç duyduğu eğitimin düzeyi belirlenir. Eğitim ihtiyacının tespitinde faaliyet alanında gerçekleştirilmesi hedeflenen değişiklikler için ihtiyaç duyulan eğitimin kapsamının belirlenmesinde, katılımcılar tarafından oluşturulan anketler de yol gösterici olmaktadır.

3.3.2. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Aşamaları

Çalışma hayatında hizmet içi eğitimlerin planlanması ve uygulanmasında çalışanın özellikleri, öğrenme düzeyi ve yeteneklerini hatta eğitim ihtiyaçları dikkate

alınmalıdır. Bu durum eğitim programlarının çalışan üzerindeki etkinliğini artıran en önemli unsurlardan birisidir.

Kurum veya kuruluşların hizmet öncesi ve hizmet içindeki eğitim faaliyetlerinin yurt içi ve yurt dışı safhalarını da kapsayacak şekilde hazırlayacakları eğitim programları, yıllık olarak düzenlenir. Bu programlar, yıl içinde kurum veya kuruluşla ilgili hizmet içi eğitim yönetmeliklerindeki hizmetlerin tümünün koordineli bir şekilde yerine getirilme yolları ile her çeşit uygulama esaslarını gösterici nitelikte olmalıdır. Eğitim programları hazırlanırken hizmet içi eğitimin hedef aldığı grubun çoğunlukla yetişkinler olduğu ve bu nedenle programın içeriği bireylerin öğrenme düzey ve yeteneklerine uygun olması unutulmamalıdır. Ayrıca, toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişme ve yenilikler de dikkate alınmalıdır. Hizmet içi eğitim programının uygulamada başarıya ulaşması, programın iyi hazırlanmış olmasına bağlıdır. Planlamaları yaparken kullanılacak hizmet içi eğitim türleri programın içeriğine personelin mesleki seviyesine veya kurumun ihtiyacına göre çeşitli kriterler dikkate alınarak belirlenmelidir (Özyürek, 1981: 17). Çalışanların mesleki gelişimini sağlamak ve kurumun çalışandan beklediği yeterlilikleri edinmesi veya geliştirmesi kapsamında hizmet içi eğitim programlarının yapılması ve bu programlara bağlı planlamaların en doğru şekilde düzenlenmesi eğitim etkinliğini sağlamanın da aşamalarını göstermektedir.

Hizmet içi eğitimler planlanırken sıklıkla kullanılan eğitim yöntemleri; kurs, seminer, konferans, toplantı, uygulamalı eğitim, çalıştay, yayın, uzaktan eğitim şeklindedir. Eğitim programlarının uygulanması aşamasında başarılı olabilmenin en temel yollarından birisi de uygun eğitim yöntemlerinin seçilmesi olmaktadır. Eğitim süreci, eğitim alacak personellerin öğrenmelerine ve gerekli bilgi, beceri kazanabilmelerine yardımcı olmaktadır. Hizmet içi eğitim programlarının uygulanmasında seçilecek birçok yöntem bulunmaktadır. Önemli olan, bu yöntemlerin eğitim alınacak çalışanın niteliğine uygun olmasıdır. Bu yöntemler aynı zamanda katılımcıların motivasyonlarını arttıracak bir yöntem olmalıdır. Hizmet içi eğitimde hangi yöntem seçilirse seçilsin, başlangıçta belirlenen amaçlar doğrultusunda olması ve eğitim alan çalışanların gösterdiği gelişmelerin takip edilmesi açısından önem taşımaktadır (Koçlu, 2002: 38). Çalışanın mesleki seviyesi hizmet içi eğitimler sonucunda gelişmesi hedeflenmekte ve planlamalar bu doğrultuda yapılmaktadır.

Çalışanın mesleki gelişimin takip edilmesi hizmet içi eğitimlerin programlanma hedeflerine bağlı sonuçların da tespit edilmesine imkan sağlayacaktır.

Hizmet içi eğitim programında kullanılacak eğitim araç ve gereçleri, yapılacak eğitimin türü, amacı ve düzeyine uygun olarak seçilmelidir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yürütülürken yazılı talimat, kitaplar ve tepegöz gibi görsel; plak ve teypler gibi işitsel; film ve video kasetler, sinevizyon ve projeksiyon gibi görsel-işitsel yardımcı eğitim araç ve gereçlerinden yararlanılır. Hizmet içi eğitimde bu araç-gereçlerin seçiminde; eğitim konusu, eğitime alınacak çalışan sayısı ile çalışanın bireysel algılama özellikleri(eğitim, yaş vb.), eğitim yapılacak yerin fiziksel özellikleri, eğitim araçlarına bütçeden ayrılan finansal kaynaklar belirleyici olmaktadır (Milkowich ve Boudreau, 1991: 421). Hizmet içi eğitim programları birçok faktörün dikkate alınarak bütüncül yaklaşımın ortaya konulması gereken düzenlemelerdir. Hizmet içi eğitimlerde eğitimin konusu, uygun araç ve gereçlerin seçimi, eğitimin hangi türde olacağı, çalışanın her türlü kişisel ve mesleki özelliği ve eğitim için ayrılan finansal kaynağın seviyesi eğitimlerin verimliliğini etkilemektedir.

Hizmet içi eğitim programlarının içeriği; hizmetin ihtiyaçlarına yönelik, yıllık programlar ve ayrıntılı uygulama planlarına dayalı olarak personelin, liyakat, kariyer, kıdem, eğitim, bilgi, yetenek, sınav ve hizmetin gerekleri göz önünde bulundurularak hazırlanmaktadır. Hizmet içi eğitim programında belirlenecek olan konular, personelin bir üst göreve hazırlanmaları ya da yaptıkları işlerde daha yüksek performans göstermelerine uygun olarak hazırlanmalıdır. Burada katılımcıların en fazla eğitime ihtiyaç duydukları konular dikkate alınarak, gerekli olan bilgiler verilmeli, eğitim programında yer verilecek konular personelin bilgi düzeyini arttırmak, onlara yeni yetenekler kazandırmak ve istenmeyen davranışları azaltmak amacını gütmelidir.

Hizmet içi eğitim planlamasının en önemli unsurlarından biri, eğitime katılacak personelin belirlenmesidir. Eğitime katılacak personelin belirlenmesi, eğitim süresinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Nitekim eğitimin süresi bir nevi eğitimin kapsam ve niteliğini de belirleyici rol oynadığından bu sürenin eğitime alınacak personelin sayısına ve özelliklerine göre en doğru şekilde belirlenmesi gerekir.

Diğer taraftan eğitim yerinin seçimi de eğitimin niteliğini belirleyici bir diğer önemli etkidir. Eğitime katılacak personelin sayısı başta olmak üzere eğitimin içeriği de dikkate alınarak eğitimin gerçekleştirileceği yer belirlenmelidir. Eğitimin içeriğine

göre eğer uygulamalı bir eğitim düzenlenecekse seçilecek eğitim yeri bütün katılımcıların rahatlıkla uyum sağlayabileceği nitelikte olmalıdır. Eğitimin içeriği uygulamalı değil de anlatsal nitelikte belirlenmişse, eğitim yerinin katılımcıların dikkat ve motivasyon kaybı yaşamayacakları şekilde belirlenmesi gerekmektedir.

Hizmet içi eğitim programının hazırlık aşamasından hayata geçirilmesine kadar olan aşamayı, eğitim uzmanının ya da eğitimle ilgili birimin yürütmesi gerekmektedir. Eğitime katılacak personele eğitimin duyurulması da planlamada önemli bir unsurdur. Bu duyuru içinde eğitimin tarih ve saati, yeri ve eğitici bilgisinin yer alması gerekmektedir. Eğitim yeri normalde çalışılan ortamdan daha farklı bir yerde ise katılımcılara eğitim yerine ulaşım için gerekli bilgiler verilmelidir. Hizmet içi eğitimin uygulaması aşamasında eğitim dokümanlarının hazırlanması, eğitim yerinin hazırlanması, eğitim değerlendirme formlarının hazırlığı ve eğitimden sonra dağıtımı gibi konuların eğitim uzmanı ya da eğitim birimi tarafından koordine edilmesi eğitimin ve eğiticinin başarısına katkı sağlar (Dessler, 2003: 192).

Sonuç olarak hizmet içi eğitim programlarının oluşturulması, eğitim sürecinin en temel yapı taşı oluşturmakla birlikte, programın içeriği, kapsamı ve eğitime ayrılan süre de eğitimin niteliğini belirleyici rol oynayacaktır. Eğitim ihtiyaç analizinden başlayan hizmet içi eğitim süreci, eğitimin planlaması ve programlanması ile birlikte somut bir görünüme erişeceğinden planlamanın doğru, güvenilir ve etkin yöntemler dikkate alınarak yürütülmesi gerekmekte olup bu sayede hem hizmet kalitesinin hem de personelin niteliğinin geliştirilmesinin önü açılmış olacaktır.

3.3.3. Hizmet İçi Eğitimin Uygulanması

Hizmet içi eğitimlerde yöntem belirlenirken kullanılabilecek en iyi yöntem durum ve şartlar göz önünde bulundurularak eğitim ihtiyaçlarına göre farklılık göstermektedir. Her yöntemin kendine özgü üstünlükleri ve sakıncaları bulunmaktadır. Bu nedenle, eğitim programının uygulanmasında beklenen sonucun elde edilebilmesi için kullanılacak eğitim yöntemleri içinden en uygun olanının seçilmesi gerekmektedir. Hizmet içi eğitim yöntemi seçiminde en iyi kararı verebilmek için aşağıdaki etmenlerin göz önünde bulundurulması gerekir:

- Eğitimin amacı, konusu,
- Eğitime katılacakların sayısı, bireysel farklılıkları, mesleki durumları, mesleki seviyeleri,
- Eğitim yönteminin gerektirdiği zaman, maliyeti ve maddi koşullar,
- Eğitim yöntemini uygulayabilecek eğiticilerin durumu.

Eğitim politikasının yürütülmesinde yararlanılabilecek pek çok hizmet içi eğitim yöntemi bulunmaktadır. Hizmet içi eğitim türleri yönelim yerleri dikkate alınarak; personelin mesleki ve kişisel gelişimini artırmaya, iş ortamının daha uygun hale getirilmesine ve hizmet alanlarına göre tasniflenerek uygulanabilmektedir (Arıkbay, 1993: 14).

Eğitimlerin hizmete girişte verilen ve hizmete girdikten bir süre sonra verilen eğitimler olarak planlanması süresine göre bir yöntemin seçilmesidir. Hizmete girişte verilen en çok birkaç hafta süren, kurum tanıtımın yapıldığı, personele hak ve sorumlulukların açıklandığı genel bilgilerin verildiği eğitimler yön verme amaçlıdır. Personelin geçmiş eğitimlerine öncelik verilmeden herkese uygulanan alıştırma eğitimleri ise hizmete girişte verilen birkaç ay sürebilen iş yöntemlerinin ve kuralların öğretildiği eğitimlerdir. İşe başladıktan bir süre sonra verilen personelin gelişimini ve yeterliliğini arttırmayı amaçlayan, işindeki gelişmeleri takip etmesini sağlayan yenileme eğitimleri ile başka bir görevin gereklerini öğreten özel alan eğitimleri ise hizmet sonrası verilen eğitimler olarak karşımıza çıkmaktadır (Tutum, 1976: 130).

Hizmet içi eğitim yöntemlerinden bir diğeri iş başında ve iş dışında uygulanan yöntemlerdir. İş başında hizmet içi eğitim yöntemleri, personelin işine ara vermeden, çalışırken eğitime tabii tutulduğu bir eğitim sürecidir. Bu yöntemde personel, işini yaparken işiyle ilgili konularda bilgi sahibi olmaktadır. İş başında eğitim programının yeri, personelin gerçek çalışma ortamında deneyimli personelin işin inceliklerini ve işin yapılışını gösterdiği yerdir (De Cenzo ve Robbins, 2002: 217). İş başında hizmet içi eğitim, yaşayarak, uygulayarak öğrenmeyi içerir. Bu eğitim yöntemleri, basit, kolay ve uygulama maliyetinin oldukça az olmasından dolayı yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu eğitim yönteminde iş bilgisi açısından uzman olan yöneticiler veya personel, eğitici olarak görev alır. Bu eğitimi alan personeller çalışma sırasında eğitildiklerinden, öğrendikleri her yeni bilgiyi verdikleri hizmetin kalitesini arttırmak

için hemen kullanabilirler. İş başında uygulanan hizmet içi eğitim yöntemlerinin bazı üstünlükleri bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Çelikel, 2019: 58):

- Personel eğitilirken, aynı zamanda üreticiliği de devam etmektedir.
- Eğitim sırasında özel öğreticiye gerek bulunmadığından eğitim maliyetleri azalmaktadır.
- İş yaparak öğrenmek en etkili ve en verimli sonuçlar vermektedir.
- Eğitim yöneticinin gözetiminde yürütüldüğü için eğitilen kişi öğrenmek için daha ciddi çaba göstermektedir
- Eğitim sırasında hatalar yapılabilir, ancak her hata bir tecrübe kazandırır.
- Eğitim konularının hemen uygulanması eğitilen kişiyi motive eder.
- Eğitilenler iş yapma sürecinde öğrendikleri için performans değerlendirmesi yapmak daha kolay olmaktadır.

İş dışında hizmet içi eğitim yöntemi, personelin normal iş ortamında kullanılanlardan daha basit materyal üzerinde çalıştıkları ve iş görenin teorik bilgiler edinmesine yönelik bir eğitim yöntemidir. İş dışında yapılan hizmet içi eğitim, belirli görevlerin özelliklerini odak noktası olarak almayan, tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Bu yöntemler kısa süreli kurslardan, yoğun yönetici geliştirme programlarına kadar değişiklik göstermektedir. Bu yöntemde; personelin iş alanı dışındaki eğitimi kurum içinde alması veya mekânsal olarak kurum dışında planlanan bir yerde eğitim alması iş dışında hizmet içi eğitim olarak karşımıza çıkmaktadır (Kardelen, 1979: 27). Kurum içinde gerçekleşen hizmet içi eğitimler katılımcıların sorunları tartıştığı, konu ile ilgili birçok kişinin bir arada olmasıyla çözümün daha hızlı gerçekleştiği, benzer konularda sorun yaşayan diğer personellerin de bilgilendirilmesini sağlayan, eğitimciler için uygulaması görece kolay eğitim planlamalardır. Bu eğitimler kurumların iş yerleri dışında eğitim merkezlerinde, farklı eğitim kurumlarında veya tesislerde düzenlenebilir. Kurum içinde gerçekleşen iş dışı hizmet içi eğitimler personelin rutin işlerini aksatmadan bir kaç saat ayırabildikleri ve eğitim maliyeti daha uygun eğitimlerdir. Kurum dışında gerçekleşen eğitimler ise işten ve iş yerinden ayrı bir ortamda sosyal çevrenin değiştiği, farklı katılımcılarına

bulunduğu, sosyal etkileşim ile yeni fikirlerin de öğrenilebileceği eğitimler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu eğitimlerde personel rutin işlerinden uzaklaşmakta yeni kişilerle etkileşimde bulunarak farklı fikirler edinebilmektedir (Bilgin, vd., 2007: 16-17).

3.3.4. Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitim sürecinin son aşaması, programlanan eğitim sonuçlarını tespit etmeye yöneliktir. Kurumlar personellerinde olmasını istediği yeterlilikleri belirleyerek eğitim programları oluşturmakta ve uygulamaktadır. Uygulama sonucunda eğitimin amacına göre personelin bilgi, beceri ve davranışlarında ne yönde farklılık olduğu değerlendirilmektedir. Değerlendirilme aşamasındaki ana ölçüt eğitimin programlanma amacıdır. Değerlendirme aşaması personelin performans düzeyi ve eğitim aldıktan sonra amaçlanan performans düzeyinin ilişkilendirilerek sistematik bir şekilde saptanmaya çalışılmasıdır. Değerlendirme personelin işin gereği olarak belirlenen ölçütlere göre zorlandığı alanların araştırılması ile yeniden öğrenim aşamasına geçişin önemli bir sürecidir (Tekin, 1977: 10).

Eğitimin meslek/iş davranışları üzerindeki etkisini tespit etmek için kullanılan yöntemler:

- Önceki-sonraki performans yönteminde eğitim programı uygulanmadan önce her katılımcının performansı değerlendirme yöntemlerinden herhangi biriyle tespit edilmelidir. Hizmet içi eğitim programı sonucunda katılımcıların yeniden performansı tespit edilerek yeni değerlendirme yapılmalıdır.
- Deney-kontrol grubu yönteminde hizmet içi eğitime katılanlar(deney grubu), kendileriyle aynı görevde veya benzer nitelikteki görevlerde bulunan eğitime katılmayacak (kontrol grubu) kişilerle karşılaştırılarak değerlendirilecektir. Eğitim faaliyetleri başlamadan önce katılımcıların veya katılmayacak diğer kişilerin performans değerlendirmesi aynı yöntemlerle yapılmalıdır ((Byars ve Rue, 2004: 186).

Eğitimin başarı düzeyi hakkında yargıya varma süreci olarak görülen değerlendirme çalışmalarında, hizmet içi eğitimin etkinliğini ölçebilmek amacıyla çeşitli kriterlerin değerlendirmeye alınması gerekmektedir. Bu kriterleri; tepkilerin değerlendirilmesi, öğrenmenin değerlendirilmesi, iş davranışlarının değerlendirilmesi

ve son olarak da sonuçların değerlendirilmesi olarak incelemek mümkündür (Ulupınar ve Eycan, 2023: 820).

Tepkilerin Değerlendirilmesi: Hizmet içi eğitime katılanların eğitim programından ne derece memnun oldukları anlamaya çalışılmaktadır. Tepkilerin değerlendirilmesi ile eğitilen personelin eğitim programları hakkındaki duygu ve düşünceleri belirlenmeye çalışılmakta ve eğitimin söz konusu personelin beklentilerini karşılayıp karşılamadığı ortaya konmaktadır.

Katılımcıların eğitim programları hakkındaki tepkilerinin ölçülmesi amacıyla, eğitim konularının anlaşılabilirliği ve gerekliliği, eğiticilerin yeterliliği, eğitimin zamanı ve yeri gibi alanlarda, katılımcıların düşüncelerini açığa çıkaran sorular içeren, anket formları kullanılabilmektedir. Gerek anketlerden alınacak cevaplar gerekse de görüşmeler sonunda edinilen bilgiler, iş görenlerin eğitim programları hakkındaki duygu ve düşüncelerini ortaya koyarak, eğitimin aksayan yönlerinin belirlenmesine katkıda bulunabilecektir. Aksayan yönlerin belirlenmesi suretiyle de, mevcut eğitim programının iyileştirilmesine imkân yaratılabilecek ve ileride yapılacak eğitim programlarında hangi noktalara dikkat edilmesi gerektiği konusunda fikir sahibi olunabilecektir.

Öğrenmenin Değerlendirilmesi: Hizmet içi eğitimden beklenen yararın sağlanması, eğitime katılanların programda hedeflenen bilgi, beceri ve tutumları kazanmış olmaları ile yani öğrenmenin gerçekleşmiş olması ile olanaklıdır. Bu aşamada, eğitime katılanların uygulanan eğitim sonucunda bilgi ve beceri düzeyindeki gelişmeleri saptanmaktadır. Öğrenmenin gerçeğe yakın bir biçimde saptanabilmesi için eğitime katılanların programdan önce ve programdan sonraki bilgi ve beceri durumlarının ölçülmesi gerekmektedir. Öğrenmenin ölçülmesi önemlidir çünkü öğrenme alanları olan bilgi, beceri ve tutumdan en az biri oluşmadığı sürece davranışta herhangi bir değişim beklenemez. Eğitim programlarının öğrenme açısından etkinliklerinin değerlendirilmesi, eğitim süreci içinde ya da sonunda uygulanacak sınavlar aracılığı ile gerçekleştirilebilir. Özellikle eğitim süreci içinde yapılan sınavlar, programı ortaya çıkan yeni gereksinimlere uyarlama olanağı vereceğinden büyük önem taşımaktadır.

Hizmet içi eğitim programının öğrenme açısından değerlendirilmesinde, test-tekrar yönteminden de faydalanmak mümkündür. Test-tekrar yönteminde eğitime

katılımcılara eğitimden önce bir test uygulanmaktadır. Personel, eğitim sonrası aynı teste tekrar tabi tutulmakta ve ilk test ile son testin sonuçları karşılaştırılarak, eğitimin bilgi ve beceri kazandırmada ne ölçüde etkili olduğu hakkında fikir sahibi olunmaktadır. Hizmet içi eğitim sonrası gerek sınavlar gerekse de yapılan testler sonucunda, personelin beklenen öğrenme düzeyine ulaşamadığı saptanmışsa, bu durumun nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda da programda gerekli değişiklikler yapılmalıdır (Arslan, 2002: 67).

Davranışların Değerlendirilmesi: Mesleki davranışlarının değerlendirilmesi aşaması, hizmet içi eğitime katılan personelin işindeki tutum ve davranışlarında olumlu değişiklikler olup olmadığının belirlenmesidir. Hizmet içi eğitimin etkinliği, göreve yönelik davranışlar kazanmış olan personelin bu davranışları, görev esnasında uygulamasıyla anlam kazanmaktadır (Koçlu, 2002: 65). Bu açıdan yapılan değerlendirmede, eğitime katılan personelin iş davranışlarında istenen değişimlerin sağlanıp sağlanmadığı sorusuna cevap aranmakta ve personelin, eğitimde kazandıklarını uygulamaya aktarabilme dereceleri hakkında bilgi sahibi olmak amaçlanmaktadır. Önceki-sonraki performans yöntemi ve deney-kontrol grubu olmak üzere başlıca iki yöntem aracılığı ile eğitimin iş davranışlarında dolayısıyla performans üzerinde ne derece etkili olduğu hakkında fikir sahibi olmak mümkündür.

Sonuçların Değerlendirilmesi: Hizmet içi eğitim etkinliklerini tespit ederken sonuçların değerlendirilmesi yönteminin daha karmaşık yapıda olduğunu ifade edebiliriz. Amaçların genel ya da özel oluşu, somut ya da soyut oluşu değerlendirme sürecini etkilemektedir. Tüm sektörlerde uygulanan eğitimlerin konusu ve amacına göre genel anlamda sonuç değerlendirmesi yapılırken birtakım kazanımların sağlanması hedeflenmektedir. Eğitim sonucu hedeflenenler arasında personelin iletişim becerisi geliştirmesi, yeni bilgilerle donanması, iş hatalarının azaltılması veya özel sektörde müşteri memnuniyetiyle karlılığın artması gibi sonuçlar bu beklentiler arasında sıralanabilir.

Konuyu örneklendirmek gerekirse, çarşı mahalle bekçiliği ön elemelerinde kişinin fiziki yetenekleri boy, kilo veya sağlık durumu gibi kriterlerle belirlenmektedir. Diğer uygunluk şartlarına da sahip olan kişilerin meslek öncesi hizmet içi eğitim süreciyle birlikte spor, silah kullanma ve müdahale yöntemlerini de içeren fiziksel beceriye dayalı eğitimlerde gelişim göstermesi hedeflenmektedir. Hizmet içi

eğitimlerde yeterlilik belirlenmiş ve beklenen standartların sağlanmasıyla oluşan başarın sonuç olarak değerlendirilmektedir. Her ne kadar bu başarı eğitimlerin sonucu olarak karşımıza çıksa da görevin gereği olan yeterlilikler eğitim öncesi mesleki beklenti, algı düzeyi ve yetenek gibi kişisel farklılıklar sebebiyle eğitim sonrası sonuçları değerlendirmemizi güçlendirmektedir. Önemli olan bu değerlendirmede eğitimin payının ortaya çıkarılmasıdır. Gerçekten elde edilen sonuçlar, sadece eğitimin bir çıktısı mı yoksa ücret artışı, yönetim değişikliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi vb. den mi kaynaklanmaktadır? Bu sorunun yanıtını vermek kolay değildir. Hizmet içi eğitimler sonucunda katılımcılarda beklenen davranış değişikliklerini daha gerçekçi verilerle tespit edebilmek için dikkat edilmesi gereken hususlar bulunmaktadır. Davranış değişikliğinin tespiti için eğitim öncesinde uygulamaya elverişliyse kontrol grubunun oluşturulması, katılımcılara eğitim öncesinde ve eğitim sonunda değerlendirme yapılması, değişikliğin tespitinde somut verilere ulaşılmıyorsa bulgulara bakılması ve davranış değişikliğinin ortaya çıkması için bir sürenin geçmesinin beklenmelidir (Koçlu, 2002: 71). Bu hususlara dikkat edilmesi eğitimler sonunda katılımcıların davranış değişikliklerini tespit etme olanağı sunmaktadır.

3.4. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Çalışanın mesleki gelişiminde hizmet içi eğitim faaliyetleri sürdürülebilir mesleki gelişim fırsatı sunmaktadır.

Hizmet içi eğitim ihtiyacı personelin mevcut durumu tespit edilerek kurumsal beklentileri ne ölçüde karşılamakta olduğu veya karşılaması gerektiğinin belirlenerek çeşitli eğitimlerle desteklenmesidir. Gereksinimlerin tespit edilmesiyle belirlenen programlar çerçevesinde çeşitli hizmet içi eğitim türleri uygulanabilir. Bu uygulamaların birçok türü bulunmaktadır. Çalışmamız konusu kapsamında bu türler içerisinden anlatım yöntemi açıklanarak temel, oryantasyon, bir üste bağlı çalışma, özel alan ve geliştirme hizmet içi eğitim türleri detaylandırılacaktır (Taymaz, 1997: 8-9). Hizmet içi eğitim türlerindeki bu çeşitliliğe bağlı olarak kurumların hedeflerine yönelik faaliyetleri gerçekleştirmesinde birçok eğitim aracına sahip oldukları da söylenebilir.

3.4.1. Düz Anlatım Yöntemi

Eğitimcinin kısıtlı bir sürede sistemli ve anlaşılır şekilde uzman olduğu konuyla ilgili bilgi verdiği, yeni gelişmeleri açıkladığı ve bu da sistemli bir şekilde anlattığı

yöntemdir. Bu yöntemle konu aynı anda geniş kitlelere genel anlamıyla aktarılabilir. Anlatım yönteminde birçok eğitim aracından faydalanmak mümkündür. Düz anlatım yöntemlerinden konferans, panel ve seminer yöntemleri en sık faydalanan araçlar arasında sıralanabilir.

Konferans Yöntemi bir sorun üzerinde fikir yürütebilecek ve onu analiz edebilecek kişilerin bir araya gelerek tartışmaları ve ortak bir görüşe varmaya çalıştıkları bir eğitim yöntemidir (Gül, 2000: 76). Konunun farklı noktaları değerlendirmeye alınarak çeşitli görüş ve düşünceler bir soruna yanıt bulma noktasında tartışılır. Bu anlatım yönteminde katılımcıların pasif kalmayarak konuya görüş, eleştiri ve önerilerle dahil olması mevcut bilgilerin değerlendirilmesi noktasında yeni düşüncelerin de açığa çıkarması noktasında önemlidir.

Panel Yöntemi yöneticinin olduğu ve birden çok uzmanın katıldığı eşit süreler ile belirli konuların cevabının sözlü olarak anlatılmaya çalışıldığı toplantılarda kullanılmaktadır (Demirtaş, 2010: 41-52). Bu bilgiden yola çıkarak panelde konuşmacı sayısının birden fazla olduğu, konuşmacının kendi fikirlerini tartışmaya açarak yeniden değerlendirdiği ve bunu da katılımcıların sorularına verdiği yanıtlar sayesinde olduğunu ifade edebiliriz. Bu yöntemde konuların konuşmacı- katılımcı ekseninde gerçekleşmesi yeni fikirlerinde değerlendirilmesi açısından fayda sağlayabilir.

Seminer yöntemi, yeterliliği olan eğiticilerin teorik bilgilerin yanı sıra pratik bilgileri de vererek, beceri geliştirmek için katılımcılarla paylaştığı farklı gelişmeleri içeren konuların anlatım yöntemidir. Birden çok oturum ve eğiticiyle ele alınan konular bu yöntemle farklı bakış açıları sunmaktadır (Tavmergen ve Aksakal, 2004: 37). Seminer yöntemi ile düzenlenen eğitimlerde katılımcı motivasyonu eğitimin verimliliğini etkilen bir unsur olarak belirtilebilir. Eğitim etkinliğini ve öğrenme sürecini etkileyen diğer unsurlar ise tartışılan konu, eğitimin gün içindeki zamanlaması ve katılımcıların konuyu öğrenme istekleri olarak sıralanabilir. Seminer; teorik ve pratik uygulama alanları olan, eğitime katılanların birbirleriyle bilgi alışverişinde bulunabildiği süreleri kurslardan daha kısa süreli olup genellikle bir kaç gün süren eğitimlerdir. Yeni bilgiler edinerek teknolojik yenilikleri takip etmek isteyen orta ve üst kademe yöneticilerin yönetsel bilgi ufuklarını genişletmek için ilgi duydukları alanlarda talep ettiği eğitimler olarak karşımıza çıkabilir (Gül, 2000: 19). Seminer bir

anlamda anlatım, konferans, panel gibi yöntemlerin de ortak özelliklerini taşıyan bir eğitim uygulama biçimidir.

3.4.2. Temel Eğitim

Göreve yeni başlayan personele işin gereği olan ana unsurların anlatıldığı, iş akışının öğretildiği, temel bilgi ve becerileri geliştirici programları kapsamaktadır.

Kurumda göreve yeni başlayan personele işin gereği olan bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak amacıyla yapılan; bazen oryantasyon eğitimleriyle birlikte verilen adaylık eğitimi, işe yönelme, hazırlık, stajyerlik, uyarlama olarak da nitelendirilen eğitimidir (Demirtaş, 2010: 44).

3.4.3. Oryantasyon Eğitimi (*Uyum Eğitimi*)

Oryantasyon eğitimleri, ilk işe girişte bir defaya mahsus olarak yapılmasının yanında belli aralıklarla ve belli dönemleri içerecek şekilde de yapılmaktadır. Kurum çalışanın işe devam ederken gösterdiği davranışlar uyum eğitimlerinden öncesi dikkate alınarak değerlendirilmekte eğitim sonrası gösterdiği davranış ve yeterliliklerle kıyaslanmaktadır. Oryantasyon eğitimlerin süresi çalışma alanlarına ve kurumun planlarına göre değişmektedir. Bu eğitimler tek günlük planlanabileceği gibi birkaç aylık süreler içinde planlanabilir (Fındıkçı, 2002: 245).

Ateş'in oryantasyon eğitimlerini incelediği çalışmasına göre; kurumda işe yeni başlayan ve çalışma alanı değişen personelin adaptasyonu için başlangıçta uygulanan eğitimlerle uyum süreci sağlanmaktadır. Oryantasyon eğitimleriyle bu personelin işin gereği olan fiziksel yetenekleri geliştirmesi, eğitim sürecinde gerekli tutumu sergilemesi ve iş alanıyla ilgili temel kuralları öğrenmesi hedeflenmektedir (Özçelik'ten aktaran Ateş, 2015: 26). Oryantasyon eğitimleri uygulanırken konusunda uzman kişilerin tanıtım faaliyetleri, kurumun işleyişiyle ilgili yayınlar, görsel materyallerin kullanıldığı eğitimler ve topluca görüşmelerin olduğu konferans yöntemleri kullanılabilir.

Bu eğitimlerin personele sağladığı yararları özetleyecek olursak (Şahin ve Güçlü, 2011: 229):

- Personelin alışma evresinde sıcak bir ortam sağlanarak kişisel kaygıları azalmaktadır. Eğitimler sonucunda personelin iş arkadaşlarıyla uyumu ile görevinde gösterdiği olumlu tutum çalışma hayatını etkilemektedir.
- Tüm personelin öğrenmesi ve uygulaması gereken ana bilgiler bu süreçte verilerek sonraki eğitimlerin alt yapısı oluşturulmaktadır. Bilgisi artan personelin hataları azalarak, motivasyonu yükselmektedir.
- Oryantasyon eğitimleriyle kurum kurallarını ve kendi haklarını daha iyi benimseyerek iyi ilişkiler geliştirmesi çalışma hayatını olumlu etkilemektedir.

3.4.4. Bir Üste Bağlı Çalışma Eğitimi (*Yönetici Gözetiminde Eğitim*)

Uygulaması kolaylığı açısından pratik bir yöntem olarak eğitimlerin temelinde, göreve yeni gelen ya da görev değiştiren personelin deneyimli bir personelin ya da üstün yanında “yaparak öğrenme” yoluyla eğitilmesi yer almaktadır. Personellerin yeterince bilgiyi kavraması için yeterli zaman ve tek basına işin yapılışını tecrübe etmesi için bu yöntemle fırsat verilir.

Personel çalışma alanın karşılaştığı sorunu yöneticisine danışarak hızlı ve etkili bir şekilde sonuca ulaşabilmektedir. Bu yöntemde eğitici, personellere işin yapılış aşamasını en başından sonuna kadar gösterir ve işin yapılış amacını öğretirken her türlü bilgiyi açıklamaktadır. Bir üste bağlı çalışma şeklinde olan eğitimlerde dikkat edilmesi gereken hususlardan biri; deneyimli personelin bilgi ve yeteneklerini aktarmada başarısız olma yani iyi bir öğretici olmama ihtimalidir. Yönetici işin yapılış biçimini uygulanması gereken kurallara göre değil de kendi bildiği, öğrendiği gibi aktarabilir (Geylan, vd., 2013: 92). Bu yöntemde yönetici himayesi altındaki çalışanı kontrol edebilmekte, iş görevlendirmesi yapabilmekte ve geliştirici tavsiyelerde bulunarak eğitimine direk katkı sağlayabilmektedir. Çalışan personelin aklına takılan bilgileri yöneticiden kısa sürede öğrenebilmesi ve bilgiye pratik bir şekilde ulaşabilmesi yönetici gözetiminde verilen eğitimlerin uygulamadaki kolaylıkları arasındadır (Tutum, 1976: 40). Anlaşılacağı üzere bir üste bağlı çalışma personele deneyerek öğrenme pratiği sağlamakta, bilgilere daha kısa sürede ulaşma imkanı vermekte ve

karşılaşılan sorunlarda doğrudan yöneticiyle iletişime geçerek işin doğrusunu öğrenme kolaylığı sunmaktadır.

3.4.5. Özel Alan Eğitimi

Personelin çalışmakta olduğu iş alanından daha farklı konularda yetkinliğinin artırılması ile özel hizmetlerde değerlendirilmesi amacıyla uygulanmakta olan eğitimlerdir (Demirtaş, 2010: 44). Özel alan eğitimleriyle kurum içinde veya kurum dışında personelin belli konularda yetkinlik kazanması yani uzmanlaşması gerçekleşir. Bu hizmet içi eğitimler personele daha genel yeterlilikler kazandırmayı amaçlayabilir. İlk yardım bilgisi, iş sağlığı ve güvenliği, bilgisayar programlama eğitimleri ile yabancı dil kursları bu eğitim programlara örnek olarak verilebilir (Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, md. 4). Kısacası personele çeşitli alanlarda farklı konularda uygulanan çalışanın gelişimini hedefleyen eğitimlerdir.

3.4.6. Geliştirme Eğitimi

Geliştirme eğitimleri ile kurumda çalışmakta olan personel kendi iş alanıyla ilgili yeni bilgileri öğrenerek, yeteneklerini artırmakta çeşitli konularda gelişim kazanmaktadır. İş alanındaki gelişmelerin düzenlenen eğitimlerle personel tarafından takip edilmesi personelin iş verimliliğini artırarak iş kalitesini artırmakta ve çalışma motivasyonuna katkı sağlamaktadır (Güldür, 2014: 10).

4. ÇARŞI VE MAHALLE BEKÇİLERİNİN MESLEKİ KAZANIM SÜREÇLERİNDE HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmamızın bu bölümde öncelikle bekçilik mesleğinin dünyadaki uygulama örnekleri ile Türkiye’de bekçiliğin tarihsel gelişimi incelenecektir. Çarşı ve mahalle bekçilerinin 2016 yılından sonra görevlendirilme süreçleri, mesleğe girişte aranan şartlar ve uygulanan hizmet içi eğitimlerin kanuni dayanakları ele alınacaktır. Bu bilgilendirmeler yapıldıktan sonra çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki kazanım süreçlerinde hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi yapılacaktır.

4.1. Dünya’da Bekçilik Uygulamaları

Dünya genelinde kamu düzenini sağlamak için oluşturulan bekçilik yapılanmaları ülkemizdeki çarşı ve mahalle bekçiliği yapılanmalarını andırmaktadır. Bekçilik uygulamaları toplumsal güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması için yerel ve kültürel dinamiklere göre değişiklik göstermektedir.

Almanya’da Bekçilik Uygulamaları: Almanya’daki bekçilik uygulamaları kamusal alanda güvenliğin oluşturulması ve sağlanması için polis teşkilatı ve yerel yönetimler tarafından yapılandırılmıştır. Bekçilik uygulamalarındaki amaç suçların önlenmesi ve kamusal güvenliğin sağlanmasıdır. Bekçiler özellikle gece devriye hizmeti ile bu amaçlar doğrultusunda hizmet vermektedir (Schneider, 2012: 45-47). Suç oranlarının azalması ve güvenliğin sağlanması amacıyla bekçilerin gece devriyesi esnasında suç unsurlarını tespit ederek polise bildirmesi, hızlı ve etkili müdahaleye zemin oluşturmaktadır (Müller, 2018: 102-105).

Fransa’da Bekçilik Uygulamaları: Fransa’daki bekçiliği; suçları önleyerek kamu güvenliğinin sağlanması ve toplumsal güvenliğin oluşturulması için polise yardımcı olmak amacıyla küçük ve yerel bölgelerdeki yapılanmalardan oluşmaktadır. Ülkedeki bekçilik tarihi uzun zamandır süre gelen uygulamalara dayanmaktadır (Durand, 2014: 62-65). Bekçiler toplumla iletişim halinde olan, güvenlikle ilgili konularda halkı bilinçlendiren ve belirli bölgelerde gece devriye hizmeti ile suçları önlemeyi amaçlayan görevlilerdir. Yerel halkın toplumsal güvenliği sağlamak için güvenlik güçleriyle birlikte hareket etmesi noktasında bekçilerin bütünleştirici etkisi bulunmaktadır (Lefebvre, 2020: 45-48).

İngiltere'de Bekçilik Uygulamaları: İngiltere'deki bekçilik sistemi 1700'lu yıllara dayanmaktadır. Geceleri görev yapan bekçilerden oluşan bu yapılanma polis yapılanmalarının da temelini oluşturmuştur. Gece devriyesi sırasında sokakların asayişini sağlayan bekçiler suçluları yakalayıp polise teslim etmekte, polise yardımcı görevlerde bulunmaktadır (Engel, 2002: 1052). İngiltere'deki çarşı ve mahalle bekçiliği gönüllü kişilerden oluşan "Neighbourhood Watch" uygulamalarıdır. Bu yapılanma vatandaş-polis ilişkileri artırarak, suçun önlenmesi ve toplumun bilinçlenmesini amaçlamaktadır (Rosenbaum, 1986: 45).

Amerika Birleşik Devletleri'nde Bekçilik Uygulamaları: Amerika Birleşik Devletleri'nde bekçilik; suç oranlarının düşmesi ve toplumsal bilincin oluşması amaçlarıyla mahallede devriye gezen "Neighborhood Watch" diye adlandırılan gönüllü kişilerin bulunduğu topluluğu ifade etmektedir. Bu yapılanma İngiltere örneğine göre oluşturulmuştur (Bakan ve Kefe, 2012: 19-34).

Japonya 'da Bekçilik Uygulamaları: Japonya'daki "koban" adı verilen küçük polis karakolları yapılanması bekçilik uygulamalarına benzemektedir. Kobanlarda bulunan polis memurları hızlı ve etkili olmak için mahallede sık sık devriye gezerek güvenliği sağlamak ve suçu önlemek amacını taşımaktadır (Altunışık, vd., 2010: 102-105).

4.2. Türkiye'de Bekçilik Uygulamaları

İnsanların güvenlik ihtiyaçları zamanla değişse de önemini kaybetmemiştir. İlkel toplumlardan günümüze insanlar güvenliği sağlamak için her zaman çeşitli yöntemler denemiş ve zamanla kendi içlerinden belirledikleri kişiler ile güvenlik grupları oluşturmuşlardır. İnsanların güvenliği sağlamak ve emniyet halini muhafaza etmek en temel ihtiyaçlarından biridir. Günümüzde devlet, güvenlik birimleri oluşturarak güvenlik hizmetini sağlamaktadır. Bekçilik müessesesi de insanların güvenlik kaygıları sonucunda ortaya çıkmış ve uzun zamandır uygulama alanı bulmuştur. Kurumsal yapılanması zaman almasına rağmen bekçilik güvenlik anlamında önemli bir uygulamadır. Osmanlı dönemindeki bekçiler; yerleşik düzenin getirdiği güvenlik kaygıları sonucunda geceleri çalışan, halkın görevlendirerek gelirini karşıladığı, kişileri veya malları koruyan görevliler olarak karşımıza çıkmaktadır (Öztürk, 2024: 67-69).

Bekçi kelimesi koruyan, gözetleyen, muhafaza eden anlamlarına gelen “bek” kelimesinden türemiştir. Bekçilere ihtiyacın artması İstanbul’un fethinden sonra ticari faaliyetler ve nüfusun artması sonucunda geceleri güvenlik ihtiyacının oluşmasından kaynaklanmaktadır. Bekçiler mahalleli tarafından ortaklaşa toplanan ücret ile görevlendirmişlerdir. Huzur ve güvenliği sağlayarak önlem olan bekçiler halkın gözünde takdir toplamıştır. Suç konusu olabilecek durumlara karşı geceleri gözetleme yapan bekçiler mahalleli tarafından tanınan kişilerdir. O dönemde "bekçi baba" olarak da adlandırılmaktadır (İrdem vd., 2020: 6). Halkın ortaklaşa ihtiyaçlarını karşılayarak görevlendirdiği bekçilerin o dönemlerde mesleki bir yapılanmasının olmadığını belirtebiliriz.

Bekçiler toplumsal düzeni sağlama noktasında huzur bozan uygunsuz durumlar veya insanların malına kast eden hırsızlık gibi olaylarda görev almışlardır. Bekçilerin kontrol ve denetimi imam, muhtar ve bekçi başları tarafından yapılmaktadır. Bekçiler cenaze, düğün, salgın hastalık, savaş ilanında askere alma gibi önemli olaylarda gerekli hizmetleri sunarak halkın güvenini kazanan kişilerdir. Ayrıca dönem itibariyle belediye işlerinde de toplumsal faydaya katkı sağlamışlardır (Atabeyoğlu’ndan aktaran Doğan, 2019: 261). Bu bağlamda bekçiler mahallenin huzur ve güvenliğini sağlama görevine ek olarak çeşitli sosyal ihtiyaçlara yönelik hizmet sunmakta toplumsal yaşamın içinde halkla bütünleşmektedir.

1834-1914 yıllarında İstanbul’da mahallenin korunmasını muhtar ve imamlar tarafından temin etmektedir. Bu kişiler tehlikeli durumlarda şehrin güvenliğinden sorumlu kişilere haber vermekle de görevlidirler (Türüsel, 1974: 54). Yerleşim bölgelerinde koruma önlemlerinin alındığı ve güvenliğin sağlandığı en küçük yapılanma mahallelerdir. Mahalledeki bekçiler farklı sosyal görevleriyle birlikte koruma, kollama ve gözetleme yapmakta halkın sevdiği, güven kazanmış birçok sosyal kimliği olan kişilerdir (Şahin, 2005: 266-267). Bekçilik geçmiş dönemlerde koruma, bekleme ve gözetleme işlerinden dolayı uygulansa da meslek olarak tarihinin daha yakın zamanda olduğu ifade edebilir. Söz konusu dönemlerde mahallenin güvenliğini sağlamaktan sorumlu muhtar ve imamında aktif rol aldığı ihtiyar heyeti; bekçi görevlendirmesi yapmaktadır. Bekçiler, geceleri karanlıkta fenerle kuytu yerleri inceler, düdük çalarak ve demirli sopalarla ses çıkararak kendi varlığını belli ederlerdi. Bekçilerin kendi varlıklarını belli ederek geceleri sessiz ve karanlık mahallelerde

dolaşmasındaki asıl amaç suç işlemeye yeltenen kişilere karşı caydırıcı olmayı hedeflemeleriydi. Bu durum evinde olan ve gecenin geç saatlerinde sokaktan bekçinin geçtiğini düdüğü ve demirli sopanın sesinden fark eden kişilere de güven vermekteydi (Gülşen, 1999: 8). İhtiyar heyeti tarafından bekçilerin görevlendirilmesi ve bekçiliğin mesleki yapılanmasının o dönemde oluşmamış olması yerel düzeyde halkın kendi güvenliğini sağlama noktasında aldığı bir önlem olarak örneklendirilebilir.

Bekçiliğin kurumsal bir yapıya dönüşümünün ilk adımı 1909 yılında kabul edilerek yürürlüğe konulan 41 maddelik “Mahalle Bekçileri Nizamnamesi” dir. Nizamnameye ek olarak bekçilerin özlük haklarını düzenleyen ve silah kullanma yetkisini de içeren ilk yasalaşma ise 1914 yılında “Çarşı ve Mahalle Bekçileri Hakkında Kanun-i Muvakkat” adıyla çıkarılan belgedir (Doğan, 2019: 266). Bu belgenin düzenlenmesine kadar geçen süreçte bekçi ücretleri hizmet alan mahalle eşrafı ve hizmet veren bekçiler arasında belirlenmekte yasal bir sınırlandırılma bulunmamaktaydı. Çarşı ve Mahalle Bekçileri Hakkında Kanun-i Muvakkat belgesi bekçilik mesleğini yarı kurumsal niteliğe kavuşturmuştur. Bu belgede bulunan bekçi ücretinin kamu yöneticilerinin uygun göreceği miktar üzerinden hesaplanması maddesi mesleğin kurumsal yapıya kavuşmasındaki etkiyi göstermektedir. Ayrıca bu belgede düzenlenen ateşli silah kullanma yetkisinin bekçilere verilmesi bekçilerin mesleki yapılanmasındaki önemli bir diğer hususu göstermektedir (İrdem, vd., 2020: 15).

Şehir yaşamı kırsal kesime göre birçok olanağın olması sebebiyle tercih edilebilir. Şehir yaşamının kültürel etkinlikleri, ticari faaliyet potansiyeli, eğitim imkânları ve sağlık olanaklarının gelişmiş olması kırsal bölgelerden şehirlere göç olmasının nedenleri arasında sayılabilir. Sosyal ve kültürel olanaklardan yararlanma imkânı şehirlerde insanların kırsal bölgelere kıyasla daha rahat ve özgür hissetmesini de sağlamaktadır (Ertan, 2008: 126). Kırsal bölgelerde sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmişliğin şehirlere göre daha az olması insanların şehirlere taşınmasında etkili olmuştur.

Ülkemizde kırsal kesimden şehirlere çeşitli olanaklara kavuşma beklentisiyle göç süreci 1950’li yıllarda artmıştır. Bu durum altyapı yetersizlikleri ve gecekondulaşmaya neden olarak bir alt kültür oluşturmuş ve toplumsal düzende yeni sorunlarla mücadele etmeyi zorunlu kılmıştır. Gecekondu bölgelerinde geceleri sokak

aydınlatmalarının yetersiz kalması insanların can güvenliğini ve mallarının güvenliğini tehlikeye düşürmüştür. Bu dönemlerde bekçiler özellikle hırsızlık gibi durumlarla mücadele ederek mahallelerde güvenliğin sağlanması ve her türlü saldırıların önlenmesi için oldukça zaruri görevler üstlenmektedir. Bu durum bekçilerin toplumsal bütünlük ve güvenlik konularındaki etkinliğini göstermektedir (Çetin, 2006: 95; Akbulut, 2010: 45). Şehirlerde yaşayanların suç korkusu olmadan yaşamalarını sağlamak suç ve suçu oluşturabilecek unsurları önlemek ile mümkündür. Bu durum insanların emniyette olmasını sağlamak için güvenliğin oluşturulmasının vatandaşlar üzerindeki etkisini de göstermektedir (Kızılboğa Özaslan ve Özaslan 2016: 298). Şehirleşme sonucunda sosyal yaşamın değişmesi ve olağan dışında nüfusun artması yaşam alanlarında kontrolün azalmasına neden olmaktadır. Güvenliğin sağlanarak suç teşkil eden durumların önüne geçilmesi için dönemin ihtiyaçları çerçevesinde kurallar oluşturulmuştur. Toplumsal gereksinimler sonucunda suç konusu olabilecek durumları engellemek için oluşturulan kurallar ile şehirlerde güvenlik sağlanmaktadır (Aksoy, 2007: 11). O yıllarda göçe bağlı olarak şehirlerde nüfusun kontrolsüz artması ile gecekonduların yapılması çeşitli güvenlik açıklarına sebep olmuş ve bunun sonucunda suçla mücadele etmek için kolluk kuvvetlerine yardımcı olan bekçilere ihtiyaç artmıştır.

14 Temmuz 1966 tarihinde 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu yürürlüğe girmiş bekçiliğin kanuni dayanağı oluşturularak kurumsal yapı kazanması sağlanmıştır. Bu kanun, bekçilerin görevlerini sistematik bir şekilde tanımlayan ve hukuki çerçevede şekillendiren en etkili düzenlemelerden biridir ve kanunda bekçilerin görev ve yetkileri gruplandırılmıştır.

1976 yılında kanunda değişiklik yapılarak bekçiler Emniyet Genel Müdürlüğü kadrosuna geçirilmiş silahla görev yapan yardımcı kolluk gücü olarak sınıflandırılmıştır (İrdem, vd., 2020: 16). 1980'li yıllarda şehirlerin büyümesi sonucunda yeni bina ve sitelerin oluşması geleneksel mahalle yapısının yerini almıştır. Yerleşim alanlarındaki farklılaşmanın sonucu olarak çok sayıda insanın yaşadığı bina ve sitelerde güvenlik hizmetleri kamera, alarm, otomatik kapı ve kapıcı gibi çeşitli yöntemler ile temin edilmeye çalışılmıştır. Bu durum yerleşim alanlarında bireysel güvenlik yöntemlerinin kullanılmasıyla bekçilik mesleğine olan talep ve ilgiyi azaltmış olabileceği söylenebilir.

Süreç içerisinde kanunun belirlediği görev ve sorumluluklar haricinde bekçilere çeşitli işler verilmiştir. Bekçilerin mahalleyi tanıyan halkla bütünleşmiş, genel zabıtaya yardımcı görevleri zaman içerisinde farklılaşmıştır. Bekçiler asli görevleri dışında çalıştırılarak odacılık, kalorifercilik, çaycılık gibi işlerde gündüz görevlendirilmişlerdir (Şeker, 2009: 257). Bu duruma bağlı olarak bekçilerin görünürlüğünün azaldığı ve bekçiliğin mesleki öneminin sekteye uğradığı söylenebilir.

772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu yürürlükte olmasına ve uygulanmasına rağmen 1993 yılında bekçilik sisteminin günün ihtiyaçlarına karşılık vermediği düşünülerek bekçi alımları durdurulmuştur (İrdem, vb., 2020: 6). Bekçilerin temel görevlerinden olan genel kolluk kuvvetlerine yardım amacıyla mahalle sakinlerinin istirahat, sağlık ve selametini sağlamak bakımından yetkilerindeki etkinliğin teknolojik güvenlik sistemlerinin kullanımı sonucunda azalması, bekçilerin genel kolluk içindeki sorumluluk alanlarını daraltarak bunun sonucunda kamuda farklı işlerde görevlendirilmelerinin de nedenlerini oluşturmuş olabilir. Bekçiliğin mesleki hakları ile sorumlulukları 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu ile yasal çerçevede düzenlenmiş fakat ilerleyen yıllarda sosyal yapı farklılaşmaları ve teknolojik gelişmelerin de etkisiyle modern güvenlik sisteminde mesleğin özü korunarak dönüşümü gerçekleştirilememiştir.

1993 yılında alınan karar sonucunda bekçilik alımlarının durması son meslek erbablarının da yıllar içerisinde emekli olması ya da bir şekilde mesleği bırakması neticesinde bekçilik müessesesi yok olmaya yüz tutmuştur.

2008 yılında sayısı oldukça azalan bekçiler, yardımcı hizmetler sınıfından çıkarılarak emniyet hizmetleri sınıfına geçirilmiştir. Genel kolluk görevlileri 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu 1. maddesine göre tanımlanan “Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatini temin eder.” Şeklinde açıklanan görev ve yetkiler ile kanunda başlıklar halinde belirtilen “Parmak izi ve fotoğrafların kayda alınması, Önleme araması, Kayıp çocukların araştırılması, Adli görev ve yetkiler vb.” diğer yetki ve sorumlulukları da içeren bu kanuna tabidirler. Bekçiler ise 2008 yılında yapılan düzenlemede emniyet sınıfına alınmalarına rağmen görev ve sorumlulukları kapsamında genel kolluğun tabi olduğu 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanuna dahil edilmemiştir. Süreç içerisinde esas görevlerinden uzak işlerde çalıştırılan

bekçilerin emniyet hizmetleri sınıfına geçişi düzenlemesi sonucunda polis merkezlerinde görevlendirilerek güvenlik hizmetleri konularına yeniden uygun işlerde çalıştırılması hedeflenmiş fakat belirlenen hedeflere tam olarak ulaşıldığını söylemek mümkün olmamıştır (Çalışkan, 2021:23). Bekçilerin emniyet hizmetleri sınıfına geçirilmesiyle görev ve yetkileri dışında esas sorumluluklarına girmeyen getir götür işlerinde çalıştırılmalarının önüne geçilmek istendiğine ulaşılabılır.

4.2.1. 2016 Yılından Sonra Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Görevlendirilme Süreci

Yasal düzenlemeler sonucunda 1993 yılında başlayan bekçi alımlarının durdurulması süreci 2016 yılına kadar devam etmiştir. Bu yıllar arasında yeni personellerin alınmaması ve mevcut personelin de çeşitli sebeplerle ayrılmasıyla bekçi sayısı Türkiye genelinde 1.586 kişiye kadar düşmüştür. 2016 yılında bekçilerin geçmişten günümüze gelen sosyal ihtiyaçlara hitap eden tarihsel mirası korunmuş, kolluk kuvvetlerine yardımcı bekçilik müessesesini canlandırma çalışmaları başlamıştır (<https://www.icisleri.gov.tr/mahallede-guvenligin-teminati-bekciler>, Erişim Tarihi: 16.06.2024). Bu düzenlemeler sonucunda bekçiler konumlandırıldığı mahallelerde geceleri yaya devriye hizmeti vererek suça karşı caydırıcı olmakta, genel kolluk kuvvetleri gelene kadar suçu önleyici hizmet sunmaktadırlar.

Cumhuriyet döneminde bekçilerin haklarını konu alan 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu'nda yer almayan durdurma ve kimlik sorma yetkisi hukuki yönden tartışılmıştır. 2016 yılında yeniden bekçi alımlarının başlaması ve mesleğin canlandırılması sürecine girmesiyle söz konusu kanunun günün şartlarına uygun olmadığı, yeniliklerden uzak kaldığı, sosyal ve hukuki taleplere karşılık veremediği gibi sebeplerden dolayı değiştirilmesi uygun bulunmuştur. Birçok kanun maddesi aynı kalmakla birlikte 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu (ÇMBK) 11 Haziran 2020 tarihinde kabul edilmiş ve Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Kara, 2021: 1317).

Osmanlı döneminde mahalleli eşrafi tarafından görevlendirilen kişilerin geleneksel yöntemlerle belirlenen kişilik özellikleri ve maaş, çalışma koşulları gibi genel şartları Cumhuriyet döneminde 1914 tarihli Çarşı ve Mahalle Bekçileri Hakkında Kanun-ı Muvakkat ile yasallaşmaya başlamış ve son olarak ÇMBK ile korunmaya devam etmiştir. Çarşı ve mahalle bekçilerinin yasal görünümünü belirleyen kanunlar aşağıdaki tabloda tasniflenerek incelenmiştir.

	1914 tarihli Çarşı ve Mahalle Bekçileri Hakkında Kanun-ı Muvakkat	772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu	7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu	Açıklama
Görev Alanı	(Kent/Kasaba) Çarşı ve Mahalle	Belediye hudutları içinde belirlenir.	Mülki sınırlar içinde belirlenir.	(7245 sayılı Kanun) Görev alanında genişlemiştir.
Maaş	Belediye meclisinin kararı ile belirlenir.	İl özel idaresi bütçesine bağlı ek bütçe ile tespit edilir.	İl özel idaresi bütçesine göre belirlenir. (Yeni düzenleme yoktur.)	7245 sayılı Kanun'da maaş düzenlemesi yapılmamıştır.
Tanımı Ve Sorumlu oldukları birim	Yerel kolluk kuvvetlerinin gözetiminde, onlara yardımcı olmakla zorunlu kılınmıştır.	En büyük mülkiye amirinin emrinde, Genel zabıtaya yardımcı, silahlı bir kuruluş	Genel kolluk kuvvetlerine yardımcı, silahlı bir kolluk olarak tanımlanır. (EGM/Jandarma'y a bağlı)	Her üç kanunda da bekçiler yardımcı kolluk olarak nitelendirilmiştir.
Yaş	25-65 yaş arası	Askerlik ödevini bitirmiş olup 30 yaşından yukarı olmamak ve en fazla 60 yaşa kadar çalışabilir.	(Adaylık için yaş düzenlemesi kanunda belirtilmemiştir.)	(7245 sayılı Kanun) İçişleri Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenen eğitim, yaş, sağlık ve fiziki yeterlilik gibi özel şartlar belirlenir/aranır.
Özlük Hakları	Polisin sahip olduğu hak ve yetkiye sahiptir.	Emniyet teşkilatı mensuplarının hak ve yetkilerine sahiptir.	Performans, disiplin ve ödül işlemleri EGM/Jandarma mensuplarının dahil olduğu hukuk kuralları çerçevesinde yapılır.	Kanunlarda özlük hakları ile ilgili düzenlemeler belirlenerek geliştirilmiştir.

Tablo 4.1. Çarşı ve Mahalle Bekçileri ile İlgili Kanunlarının Karşılaştırılması

Kaynak: Yavaş, İ. (2021). "Kentsel Güvenlik Açısından Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Üzerine Nitel Bir Araştırma." *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 86.

Bekçilerin emniyet teşkilatına⁵ katılma süreçlerinde mesleki eğitimlerinden sorumlu birim Polis Akademisi Başkanlığı ve bağlı polis meslek okullarıdır. Bu okullar verdiği eğitimlerin kalitesiyle dünya çapında bilinen lider kurumlardır. 2016 yılında başlayan bekçi alımları süreciyle canlandırma çalışmalarının yapıldığı tarihten 2024 yılına kadar 30.745 bekçi mesleki teorik ve pratik eğitimler alarak emniyet hizmetleri sınıfındaki görevlerine başlamışlardır (Polis Akademisi Dergisi, 2024: 14).

Bu çerçevede Polis Akademisi Başkanlığı ve bağlı polis meslek okullarında bekçilerin yetiştirilmesi ve teşkilattaki bekçi sayısının belirtilen yıllar arasında artması kamusal alanda güvenlik hizmetlerinde etkinliğin arttığını da göstermektedir.

4.2.2. Çarşı ve Mahalle Bekçiliği İçin Adaylarda Aranılan Şartlar

ÇMBK'nin ikinci bölümünde çarşı ve mahalle bekçiliği için adaylarda aranılan şartlar düzenlenmiştir. ÇMBK'nin 3.maddesine göre: “Çarşı ve mahalle bekçisi olarak istihdam edileceklerde; 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK)⁶ 48 inci maddesinde sayılan genel şartlar ile İçişleri Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenen eğitim, yaş, sağlık ve fiziki yeterlilik gibi özel şartlar aranır.” Şeklinde tanımlanmıştır.

Kanunun atıf yaptığı DMC'nin 48 inci maddesinde sayılan genel şartlar:

- Türk vatandaşı olmak: Devlet memuru olabilmek için Türk vatandaşı olma şartı aranmaktadır.
- Yaş şartını taşımak: Genel olarak 18 yaşını tamamlamış olmak gerekmektedir. Bu, Devlet Memurları Kanunu'nun 40. maddesinde belirtilmiştir.
- Öğrenim şartını taşımak: Genel olarak ortaokul mezunu olmak yeterlidir. Ancak, ortaokul mezunlarından istekli bulunmadığı takdirde, ilkokul mezunlarının da devlet memuru olarak alınması mümkündür. Ayrıca, belirli görevler için daha yüksek öğrenim dereceleri veya belirli fakülte, okul veya öğrenim dallarını bitirmiş olma şartı konulabilir (DMK, md. 41).

⁵ İç İşleri Bakanlığı bünyesinde faaliyet yürüten Emniyet Genel Müdürlüğü kapsamındaki merkez ve taşra birimlerini içeren bütüncül yapıyı teşkil eder. Metin içerisindeki teşkilat kelimesi bu yapıyı ifade etmek için kullanılacaktır.

⁶ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu DMC olarak kısaltılmıştır.

- Kamu haklarından mahrum bulunmamak: Devlet memuru olabilmek için kamu haklarından mahrum olunmaması gerekmektedir. Bu, vatandaşlık hakları ve siyasi hakları içerir.
- 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK)⁷'na göre suçtan mahkum olmamak: Belirtilen süreler geçmiş olsa bile, kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak gerekmektedir (TCK, md. 53).
- Askerlik durumu: Erkek adayların askerlikle ilişkisi bulunmamalıdır. Bu, askerlik çağına gelmemiş olmak, askerlik çağına gelmişse muvazzaf askerlik hizmetini yapmış, ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak anlamına gelir.
- Görevi devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak: Devlet memuru olabilmek için adayın görevini sürekli yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı veya bedensel engeli bulunmamalıdır.

İçişleri Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle belirlenen özel şartlar:

İç İşleri Bakanlığınca çıkarılan Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş ve Eğitim-Öğretim Yönetmeliği (ÇGEÖ)⁸'nin 5. maddesine göre bekçilik için adaylarda belirli eğitim, yaş, sağlık ve fiziki yeterlilik şartlarını içeren özel şartlar:

- Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak.
- En az ilkokul mezunu olmak.
- 18 yaşını tamamlamış ve 31 yaşından gün almamış olmak.
- Askerlik hizmetini tamamlamış olmak.

⁷ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu TCK olarak kısaltılmıştır.

⁸ Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş ve Eğitim-Öğretim Yönetmeliği ÇGEÖ olarak kısaltılmıştır.

- Görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl ve beden hastalığı bulunmamak.
- Kamu haklarından mahrum bulunmamak.
- TCK' ya göre belirli suçlardan mahkum olmamak (TCK md. 53).
- Güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması olumlu sonuçlanmış olmak.
- Silah taşımaya veya silahlı görev yapmaya hukuki bir engeli bulunmamak.
- İlgili sağlık yönetmeliğinde belirtilen sağlık şartlarını taşımak.

Çarşı ve mahalle bekçiliği için adaylarda aranan bu özelliklere bağlı olarak kamusal hizmetin etkinliği ve bu etkinliği sağlayacak kişilerin güvenilirliğini belirleme noktasında ana kriterler oluşturulmaktadır. Bu kriterler; görevlerini yerine getirebilmek için bekçilerde bulunması gereken temel yeterliliklerin açıkça belirlenmesini sağlayarak, mesleğin etkinliğini ve saygınlığını artırmayı da amaçlayan nitelikleri sıralamaktadır.

4.3. Hizmet içi Eğitimlerin Çarşı ve Mahalle Bekçilerine Uygulanmasında Yasal Dayanaklar

Kamu kurum ve kuruluşları personelini güncel gereksinimler ve kurum hedefleri doğrultusunda verimli değerlendirmek için yetiştirmekle yükümlüdür. Kamuda personel eğitimi ve yetiştirme süreci kanun ve bağlı eğitim yönetmelikleri ile sistemli halde uygulanmaktadır. Hizmet içi eğitimlerin kamu personeline uygulanmasında DMK öncelikli yasal dayanağı oluşturmaktadır. Bu kanuna bağlı olarak tüm kamu personeline uygulanacak eğitim planının kurumlar tarafından hazırlanma süreci ve personeli geliştirme ilkeleri Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı'nda belirtilmiştir.

Bu kısımda devlet memurlarına hizmet içi eğitim verilmesindeki kanuni dayanak ve devlet memurları eğitimi genel planı açıklanarak bekçilerin hizmet içi eğitim sürecinde etkili olan yönetmeliklere bu kısımda yer verilecektir. Çarşı ve mahalle bekçiliği alım ilanlarının yapılmasıyla bekçilik eğitimi sürecine başlamaya hak kazanan kişilerin, çarşı ve mahalle bekçisi unvanını kazanmasına kadar aldıkları hizmet öncesi eğitimler ile göreve başladıkları andan itibaren aday ya da asli memur olarak aldıkları hizmet içi eğitimler yönetmeliklerde ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.

Çalışmamızın bu kısmında çarşı ve mahalle bekçisi olmak için eğitim kurumunda alınan eğitimler ile bekçilik unvanı kazanarak emniyet teşkilatında görevlendirildikten sonra meslekte aldıkları eğitimlerin planlanmasında kullanılan ÇGEÖ ve Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği (HİEY)⁹'nde yer verilecektir.

4.3.1. Devlet Memurlarının Eğitimi

Devlet memuru olan tüm personelin hizmet içi eğitimlerle geliştirilmesinin yasal dayanağı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun (DMK) 2. maddesinde belirtilmiştir. Bu maddeye göre: “Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yükümlülük ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler.” ifadesi yer almaktadır.

Memurluğa yeni başlayan aday memurlar ile belirli bir kurumsal kültüre sahip tecrübeli memurların yetiştirilmesi arasında farklar bulunmaktadır. Kanunun 55. maddesi, aday memurların yetiştirilmesine; 214 ve 215. maddeler ise devlet memurlarının yetiştirilmesine ilişkin konu başlıklarını içermektedir.

Aday memurların yetiştirilmesi, DMC madde 55'e göre: “Aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır. Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır.” şeklinde ifade edilmektedir. Aday memurların temel eğitim ile hazırlayıcı eğitimlerinin aynı kurum tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Adayların devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları, kanunda temel şart olarak belirlenmiştir. Bu düzenleme, eğitim sürecinin bütünlüğünü ve standardizasyonunu sağlamayı amaçlamaktadır.

DMK'nin 56. maddesine göre, aday memurluk süreci; temel ve hazırlayıcı eğitim ile staj devrelerinin her birinde başarısız olanlar ya da adaylık süresi içinde hal ve hareketleri memuriyetle bağdaşmayan, göreve devamsızlıkları tespit edilen kişilerin ilişkilerinin kesilmesiyle sonlandırılabilir. Bu durum, disiplin amirlerinin teklifi ve

⁹ Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği HİEY olarak kısaltılmıştır.

atamaya yetkili amirin onayı ile gerçekleştirilir. Bu madde, aday memurların eğitim ve disiplin süreçlerine ilişkin düzenlemeleri açık bir şekilde ifade etmektedir.

Adaylık sürecindeki eğitimleri tamamlayarak başarılı ve uygun bulunan personelin asil memurluğa geçişi, DMK'nin 58. maddesinde şu şekilde tanımlanmaktadır: "Adaylık devresi içinde eğitimde başarılı olan adaylar, disiplin amirlerinin teklifi ve atamaya yetkili amirin onayı ile onay tarihinden geçerli olmak üzere asli memurluğa atanırlar." Bu madde, memur olmak için eğitim süreçlerindeki başarının ve gerekli niteliklerin önemini göstermektedir.

Hizmet içi eğitimlerin planlanarak devlet memurlarının yetiştirilmesi DMK'nin 214. maddesinde: "Devlet memurlarının yetiştirmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler dahilinde yürütülür." Şeklinde belirtilmekte ve bu madde devlet memurlarının hizmet içi eğitim yoluyla geliştirilmesine yönelik yasal dayanağı ve düzenlemeyi açıkça ifade etmektedir.

Kamu kurumlarının eğitim ve yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve geliştirmek için oluşturduğu yasal çerçeveyi ilgili maddeler şu şekilde açıklamaktadır.

Kurumlar tarafından koordineli olarak eğitimlerin uygulanmasında oluşturulması gereken birim DMK'nin 215.maddesine göre: "Her kurumda, yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli bir "Eğitim birimi" kurulur. Birden çok birim kurulan kurumlarda bunlardan biri "Merkez Eğitim Birimi" adını alır." Şeklinde açıklanmakta personelin yetiştirilmesi için kurulan birimleri ilgili madde tanımlamaktadır.

DMK'nin 216. maddesi, kamu kurumlarının personelin hizmet içi eğitimler yoluyla gelişimini desteklemeye önem verdiğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda, kurumların kendi ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim merkezleri açabilecekleri belirtilmektedir.

DMK'nin 221. maddesi, devlet memurluğuna eleman yetiştirilmesi amacıyla kurumlara çeşitli olanaklar tanımaktadır. Bu maddeye göre, kurumlar belirli sınıflardaki memurluklara eleman yetiştirmek amacıyla kendi bünyelerinde mesleki öğretim ve eğitim yapabilirler. Ayrıca, yurt içindeki öğrenim kurumlarında öğrenci

okutabilir ve ihtisas yaptırarak personel yetiştirme süreçlerini destekleyebilirler. Kısacası, çarşı ve mahalle bekçilerinin, aday memurluk ve asil memurluk dönemlerinde aldıkları tüm hizmet içi eğitimler, DMK'nin yukarıda açıkladığımız ilgili maddelerine dayanmaktadır. Bu eğitimler, hizmet içi eğitim süreçlerine uygun şekilde planlanmakta, eğitim programları hazırlanmakta, uygulanmakta ve bu süreçler değerlendirilerek tamamlanmaktadır. Hizmet içi eğitim süreci, sadece bekçilerin mesleki gelişimini sağlamakla kalmamakta, emniyet teşkilatındaki tüm personelin eğitim almasıyla kurumsal düzenin devamlılığını bu süreçle oluşturmaktadır

4.3.2. Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı

DMK'nin 217'nci maddesine göre: “*Devlet Memurlarının Eğitimi Genel Planı Cumhurbaşkanlığı kararıyla yürürlüğe konur.*¹⁰” Şeklinde hüküm altına alınmaktadır. Eğitim planının hazırlanmasında temel gerekçe ise ayrıntılı olarak söz konusu Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı giriş bölümünde şu şekilde ifade edilmektedir:

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, memurların hizmet içinde yetiştirilmelerinin esaslarını düzenlemekte ve bu faaliyetlerin bir genel plana bağlanmasını öngörmektedir. Böylece, kamu kesiminde hizmet içi eğitimin bir bütün olarak ele alınması ve bir sisteme kavuşturulması amaçlanmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları personeline gerekli eğitimin verilmesi bir plana bağlanırken, standart düzen içerisinde kendilerine has ihtiyaçların karşılanması için kurumlara yeterli serbesti de tanınmaktadır. Bir ülkede milli kalkınmanın başta gelen faktörlerinden biri, bu çabayı gerçekleştirecek olan yetişmiş insan gücüdür. Kalkınma Planlarının milli amaçlara göre uygulanması, ancak hizmetlerin mahiyetlerine uygun genel ve mesleki öğretim yapmış Devlet Personelinin görevleri ile ilgili sürekli eğitim görmesine bağlıdır. Bu bakımdan kamu hizmetlerine eleman yetiştirilmesini ve personelin hizmet içinde yetiştirilmelerini kapsayan eğitim, milli kalkınmada ve kamu hizmetlerinin yurt gerçeklerine uygun bir ortamda yerine getirilmesinde son derece önemli bir rol oynamaktadır. Devlet Memurları Kanunu, Türk kamu idaresinde çeşitli yönleriyle eğitimin, Bakanlar Kurulu Kararnamesiyle yürürlüğe konulacak bir plandaki yol ve yöntemler içinde uygulanmasını öngörmektedir.

Bu yönden plan, Kamu kurum ve kuruluşlarınca yerine getirilecek eğitim faaliyetleri için standart bir düzen ve koordinasyonu sağlama ve kurumların ortak bir anlayış içinde topluma yararlı, yurt çıkarlarına uygun ve milli kalkınmamıza yardım edici bir ortamda ekonomik imkanlara da uyularak eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi amacını gütmektedir.

Ülke gerçekleri de göz önünde tutulmak kaydıyla hazırlanmış olan bu plan, kamu kurum ve kuruluşları personelinin tamamının, yapılan değişikliklere ve

¹⁰ 19.10.1983 tarihli ve 18196 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır.

teknolojik değişmelere uyabilmeleri için ihtiyaç duyulan eğitimin süreklilik esasına göre, standart ve koordineli bir biçimde yürütölmesini temin içindir.

Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı, anılan Kanunun amir hükümlerine uyularak yukarıda belirtilen hususların ışığı altında hazırlanmıştır.

Kısacası eğitimlerin ülke ihtiyaçlarına uygun, plan dâhilinde, kamu kurumlarının ve ülke ihtiyaçlarının belirlediği hedefler doğrultusunda, memurun kariyerine uygun, sürekli, kurumlarının istediği niteliklere göre oluşturulmakta ve bu ilkeler doğrultusunda uygulanmaktadır.

Devlet memurları eğitimi genel planına göre memurların hizmet içi eğitimleri; hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim olarak iki ayrı başlıkta düzenlenmektedir. Hizmet öncesi eğitim için kurumların kendi bünyelerinde açtıkları okullarda okutulanlar ve genel öğretim kurumlarında okuyan öğrencilerle ilgili faaliyetlerin tümünü kapsamaktadır. Hizmet öncesi yurtiçinde/yurtdışında yapılan eğitimler personelin memuriyete intikal esaslarını belirlenmektedir. Devlet memurları eğitimi genel planına göre aday ve asli memurluk döneminde kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin görevleri ile ilgili bilgi ve becerilerini artırmak amacıyla yaptırılan eğitimler ise hizmet içi eğitim olarak adlandırılmaktadır.

Aday memurluk döneminde verilen hizmet içi eğitimler “Temel Eğitim, Hazırlayıcı Eğitim, Staj” eğitim türlerinden oluşmaktadır. Asli memurluk döneminde verilen hizmet içi eğitimler ise “Verimliliği Arttırma Eğitimi (Bilgi Tazeleme, Değişikliklere İntibak, Üst Görev Kadrolarına Hazırlama), Üst Kademe Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Eğimleri, Yurt Dışı Eğitim” türlerini kapsamaktadır.

4.3.3. Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş ve Eğitim-Öğretim Yönetmeliği

Çarşı ve mahalle bekçilerinin yetki ve sorumlulukları ile her türlü özlük haklarının belirtildiği 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu’nun ¹¹ 3.ve 14.maddelerine dayanarak çıkarılan ilgili Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş ve Eğitim-Öğretim Yönetmeliği (ÇGEÖ) istihdam edilecek personelde olması gereken özellikleri belirtmektedir. Bu yönetmelik çarşı ve mahalle bekçileri olarak istihdam edilecek kişilerde aranan şartları, giriş sınavı/seçimi, atanması ve eğitimi ile ilgili usul ve esasları düzenlemektedir.

Söz konusu yönetmeliğin beşinci bölümünde çarşı ve mahalle bekçilerinin eğitimleri temel ve hazırlayıcı eğitim olarak düzenlenmektedir. Eğitime katılacak

¹¹ 18.06.2020 tarihli ve 31159 sayı ile Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır.

personeller öncelikle ÇGEÖ'nün 32. maddesine göre: "Aday çarşı ve mahalle bekçisi olarak Genel Müdürlüğe¹² ataması yapılan ve eğitime katılacak olan kişilerin isimleri Başkanlığa¹³ bildirilir." Şeklinde belirtilmektedir.

Polis Akademisi Başkanlığı'nda verilecek temel ve hazırlayıcı eğitimlerin şekli ve süresi ÇGEÖ'nün 34.maddesinde açıklanmıştır:

Aday çarşı ve mahalle bekçilerine üç aydan az olmamak üzere Başkanlıkça belirlenecek sürede temel ve hazırlayıcı eğitim ile kadrolarınca iki aydan az olmamak üzere hizmet içi eğitim verilir. Aday çarşı ve mahalle bekçisi olarak atanan çarşı ve mahalle bekçilerine temel eğitim devresinde bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitim, hazırlayıcı eğitim verilir.

Genel Müdürlükte istihdam edilecek aday çarşı ve mahalle bekçilerine verilecek dersler, mesleki ihtiyaç ve gelişmelere göre hazırlanıp, Başkanlık Eğitim ve Öğretim Yüksek Kurulunun görüşü alınarak, Başkanın teklifi, Genel Müdürün onayı ile yürürlüğe girer.

Temel ve hazırlayıcı eğitimlerde kullanılacak eğitim-öğretim müfredatı ise Başkanlık Eğitim ve Öğretim Yüksek Kurulunun kararıyla belirlenir. Aday çarşı ve mahalle bekçilerine verilen temel ve hazırlayıcı eğitimi pekiştirmek, mesleki ve genel bilgilerini arttırmak ve hizmette daha başarılı olmalarını sağlamak gayesiyle kadrolarınca düzenlenecek hizmet içi eğitimin müfredatı Başkanlıkça belirlenir ve kadrolarına bildirilir. Eğitimlerin sonuçları Başkanlık bildirilir.

Kısacası adaylık döneminde bekçilere en az üç ay boyunca temel ve hazırlayıcı eğitimler verilmektedir. Personel kadrolarında görev aldıktan sonra ise en az iki ay süren hizmet içi eğitimlere tabi olmaktadır. İlgili yönetmeliğe göre bekçilerin yetiştirilmesini içeren hizmet içi eğitim sürecinde eğitim müfredatının oluşturulma ve uygulamaya geçiş aşamalarında çeşitli birimlerden birçok onayın alındığı belirtilmektedir. Adayların bekçilik mesleğine hazırlanması ve gelişiminin hedeflendiği eğitim konularında çeşitli birimlerden onay alınması hizmet kalitesinin eğitimlerle artırılmasına yönelik çalışmalarda hassasiyeti göstermekte ayrıca kurumsal çerçevede bekçilik mesleğine verilen önemi de açıkça ortaya koymaktadır.

4.3.4. Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği

Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği (HİEY) devlet memurlarının yetiştirilmesine ilişkin DMK'nin ilgili maddelerine dayanılarak çıkarılmıştır. Bu yönetmelik personelin bilgi, beceri ve kabiliyet kazanması için

¹² Yönetmelikte geçen genel müdürlük kavramı Emniyet Genel Müdürlüğü'nü ifade etmektedir.

¹³ Yönetmelikte geçen başkanlık kavramı Polis Akademisi Başkanlığı'nı ifade etmektedir.

planlanan hizmet içi eğitimlerin tüm sürecini içeren on bir bölüm kırk sekiz maddeden oluşmaktadır.

Bu yönetmeliğin kapsamını oluşturan temeller şu şekildedir (HİEY, m.2):

- Emniyet Teşkilatında görevli tüm personelin hizmet içi eğitimlerini sağlamak amacıyla kurum içi, kurum dışı ve yurtdışında yapılacak olan kurs, seminer ve benzeri eğitim faaliyetlerinin yönetimi,
- Faaliyetlerde görevlendirilecek idareci ve eğitim görevlilerinin görev, yetki ve sorumlulukları,
- Eğitim faaliyetine katılacakların nitelikleri, hak ve yükümlülükleri.

HİEY'nin 2.maddesine göre: hizmet içi eğitimler emniyet teşkilatındaki tüm personelin bireysel gelişimi ve kurumsal başarıların bir arada yürütülmesini destekleyen eğitim faaliyetlerinin türü, eğitim konu ve içerikleri, eğitimlerin kapsamı, eğiticilerin yetkileri ve eğitime katılacak personelin niteliklerini de belirlemeyi amaçlayan tüm düzenlemeleri kapsamaktadır. Emniyet teşkilatında görevli çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki verimliliğini artırmaya ve daha nitelikli kamu hizmeti sunmalarını sağlamaya yönelik aldıkları hizmet içi eğitimler bu yönetmelik dâhilinde planlanmaktadır.

Çalışmamızın sonraki bölümünde yönetmeliğin araştırmamız kapsamındaki ilgili maddeleri detaylandırılacaktır.

4.4. Yönetmelik Çerçevesinde Hizmet İçi Eğitimin Planlanması, Hedef ve İlkeleri ile Değerlendirme Süreçleri

Çarşı ve mahalle bekçilerine uygulanan hizmet içi eğitimler Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'ne göre düzenlenen “*Yıllık Hizmet İçi Eğitim Planı*” kapsamında uygulanmaktadır. HİEY’de geçen terimlerin açıklandığı 4. maddede yıllık hizmet içi eğitim planı, Emniyet Teşkilatında görev yapan veya görevlendirilecek personelin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla düzenlenir. Bu plan, hizmetle ilgili çeşitli konu, branş veya alanlarda yapılacak eğitim faaliyetlerinin dönemlerini, başlangıç ve bitiş tarihlerini, eğitimlere katılacak personelin sayısını ve niteliklerini belirtmek üzere bir mali yıl için hazırlanır şeklinde ifade edilmiştir.

Yönetmeliğin amacı uygulanan eğitimlerin hedef, ilke ve değerlendirilmesi ile yönetim esas ve usullerini belirlemek, emniyet teşkilatına mensup bekçilerin hizmet kalitesini artırmak, görev ve yetkileri kapsamında uygun davranış sergileyerek, mesleki yeterlilik kazanmalarını sağlamaktır. Hizmet içi eğitimlerin amacı HİEY'nin 1. maddesinde: “Emniyet Teşkilatında görevli personelin, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlara sahip olmalarını sağlamak, hizmette verimliliğini arttırmak ve daha ileri görevlere hazırlamak için uygulanacak eğitimlerin hedefleri, ilkeleri, uygulanması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esas ve usulleri düzenlemektir.” Şeklinde tanımlanmaktadır.

Yıllık hizmet içi eğitim planı kurumun hedefleri doğrultusunda hazırlanırken personelin gelişimini artıran kurs, seminer, çalıştay, konferans gibi çeşitli türleri içeren personelin mesleki yeterlilik kazanımına katkı sağlayan konulardan oluşması hedeflenmektedir. Bu husus HİEY'nin 16. maddesinde; Emniyet Teşkilatı personelinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağını, hangi kriterlerin dikkate alınacağını ve yıllık eğitim planının nasıl hazırlanacağını belirtilmektedir. Ayrıca eğitim tesislerinin kapasitesi, bütçe imkanları ve diğer kurumların eğitim tesislerinden yararlanma imkanları hakkında dikkat edilmesi gerekenler açıklanmıştır. Bununla birlikte, eğitim planları yapılırken teşkilatın personel politikasıyla planlarda eğitimin konusu, tarihi, süresi, dönemi, yeri ve katılacakların sayısı gibi hususlar belirtilmektedir. Söz konusu yönetmeliğin ilgili maddesine göre personelin en uygun şekilde eğitilmesi için hizmet içi eğitimlerin hazırlanma kriterleri ve genel bilgilendirilmesi yapılmıştır (HİEY, md. 16).

Emniyet teşkilatı mensubu olan bekçiler diğer teşkilat mensuplarına uygulanan eğitimleri de almaktadır. Eğitimlerde tüm personele eşit fırsat verilmesi adına daha önce aynı nitelikte veya seviyede benzer eğitimi almayan katılımcılar tercih edilmektedir.

HİEY' nin 25. maddesine göre, Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın koordinesinde hizmet içi eğitimlerin nasıl planlanıp uygulanacağına dair detayları açıklamaktadır. Eğitimler, Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın koordinasyonunda, ilgili birimler tarafından belirlenen eğitim ihtiyaçları çerçevesinde planlanmakta ve uygulanmaktadır.

Eğitimler, genel ve yıllık eğitim planları ile programlarına uygun olarak gerçekleştirilir.

Zorunlu haller dışında, planda yer almayan eğitimler yapılmaz. Eğitimlerin, personelin öğrenim düzeyine, sınıf veya rütbesine göre ayrı ayrı açılması esas olmakla birlikte, hizmetin gerektirdiği durumlarda ortak eğitimler düzenlenebilir. Hizmet ihtiyacı dolayısıyla zorunlu olmadıkça, eğitime katılacak personelin, aynı nitelikte ve düzeydeki başka bir eğitime katılmamış olmasına özen gösterilir. Eğitimlerin planlanmasında, personel atama zamanları, hizmetin yoğun olduğu aylar ile bayram ve tatil günleri dikkate alınır. İzinli, raporlu veya istirahatli olan personel, kendi isteği dışında eğitime çağrılmaz. Eğitim Dairesi'nin koordinasyonundaki hizmet içi eğitimler, yıllık eğitim planı kapsamında ve eğitim ihtiyaçları gözetilerek İl Emniyet Müdürlükleri Eğitim Şube Müdürlüğü tarafından planlanıp uygulanır (HİEY, md.25). Bu birimler tarafından yıllık hizmet içi eğitim planı kapsamında eğitimler yapılmasına rağmen plan dışındaki eğitimlerin personelin ve kurumun ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenmesi de mümkündür. Emniyet teşkilatında farklı konularda farklı birimleri veya rütbeleri ilgilendiren birçok eğitim bulunmaktadır. Eğitimler konunun ilgisine göre düzenlenmekle birlikte spesifik eğitimler dışında kalan eğitimler özü itibariyle teşkilat mensubu personelin eğitim alması gereken konuları içermektedir.

Emniyet teşkilatı mensubu olan bekçiler diğer teşkilat mensuplarına uygulanan eğitim planlamalarına da katılabilmektedir. Eğitim planlamalarında tüm personele eşit fırsat verilmesi adına daha önce aynı nitelikte veya seviyede eğitim almayan katılımcılar tercih edilmektedir. Teşkilatta asli görevlerin yerine getirilmesi aşamasında personele ihtiyaç duyulan yoğun zamanlarda hizmet içi eğitimler ertelenebilmektedir. Emniyet teşkilatında görevli her kademedeki personele ve bekçilere uygulanan hizmet içi eğitim planlarının birçok hedefi bulunmaktadır. Bu planlamaların temel hedefleri, bekçilerin eğitimlerle şu yeterlilikleri kazanmasını sağlamaktır (HİEY, md. 5):

- Emniyet teşkilatındaki emir komuta zincirini tanımaları,
- Genel kolluk kuvvetinin komuta kademesi hakkında bilgi sahibi olmaları,
- Kurumsal işleyişi öğrenmeleri,
- Hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini gidererek mesleki yeterliliği artırmaları,
- Görev esnasında meydana gelebilecek kazaları azaltmaları,
- Personelin moral ve motivasyon düzeyini yükseltmeleri,

- Anayasa, kanun ve yönetmeliklere uygun davranış sergilemelerini sağlayacak mevzuat eğitimlerini tamamlamaları,
- Bilimsel ve teknolojik yeniliklere uyum sağlamaları,
- Pratik ve teorik eğitimlerle personelin kolluk kapasitesini artırmaları,
- Güvenlik alanındaki yenilikler ve mesleki gelişmeler hakkında mesleki kazanımlar elde etmeleri,
- Hizmetle ilgili temel prensip ve tekniklerin uygulama birliğini sağlamaları.

Eğitim gereksinimleri belirlenirken, bilimsel araştırmalar sonucunda yayımlanan eğitim içeriği ile ilgili akademik yayınlar, mesleki gelişmeler, mevzuat değişiklikleri ve toplumsal ihtiyaçlar dikkate alınmaktadır. Personele uygulanan hizmet içi eğitimler güvenlik hizmetlerinin etkinliğini artırmak, suç önleme stratejileri, acil durumlarda yapılması gerekenler ve bu durumların yönetimiyle ilgili konularda bilgi vermesi amaçlarını taşımaktadır (Çelik, 2020: 45). Bekçilerin mesleki kazanımlarını belirli hedefler doğrultusunda edinmesini sağlayan hizmet içi eğitimler, kapsamlı bir şekilde eğitim içeriklerinin belirlenmesiyle gerçekleşmektedir. Belirlenen eğitim konuları ile oluşturulan hizmet içi eğitimler; kamusal alanda kolluğun güçlenmesi ile suç önleme yöntem ve becerilerinin gelişmesini de sağlamaktadır.

Yönetmelik hükümlerine göre uygulanan hizmet içi eğitimlerin genel ilkeleri şunlardır (HİEY, md. 6):

- Emniyet teşkilatında amirler ve görevli eğitim sorumluları eğitim planlamalarının aksamaması ve personelin eğitime katılması için önlem alır ve katkı sağlar.
- Öncelikler dikkate alınarak tüm personelin eşit şekilde eğitimlere katılması sağlanır.
- Bekçiler görevlerinin gereğine ve yeteneklerine göre eğitimlere alınır.
- Eğitimler personelin asli görevlerini aksatmayacak şekilde düzenlenir.
- Eğitimlere personelin katılması ve devam zorunluluğu bulunmaktadır.
- Hizmet içi eğitim programları emniyet teşkilatının ihtiyaçlarına uygun olarak sürekli planlanır, değerlendirilir ve geliştirilir.

- Hizmet içi eğitimler konu içeriğine uygun yer ve koşulda yapılır, gerekli ekipmanlar sağlanır.

Eğitimler sonucunda katılımcıların çeşitli faktörler dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Eğitime katılanların eğitim programı sonucunda kazanımları, edindikleri tecrübeler, bilgi düzeyleri ile davranışlarındaki değişim sonucu mesleki yeteneklerinin gelişesi süreç içerisinde değerlendirilmesi gereken katılımcı tepkilerini oluşturmaktadır (Alliger, G.M. ve Janak, E.A.,1989: 331-342).

Hizmet içi eğitim planlamalarında bekçiler eşit fırsatlardan yararlanarak polis memur ve amirleriyle aynı eğitimlere de katılmakta mesleki gelişim göstermektedirler. Bu durum bekçilerin toplumsal ve teknolojik değişimlerin yanı sıra güvenlik anlayışındaki gelişmeleri de takip ederek mesleki yeni nitelikler kazanmasını sağlamaktadır. Hizmet içi eğitim uygulamalarının değerlendirilmesi kurum hedeflerinin ne düzeyde gerçekleştiğinin tespiti ile bekçilerin eğitim öncesi ve sonrası tutumlarının ne ölçüde değiştiğinin izlenmesi açısından önem taşımaktadır. Hizmet içi eğitim planlamalarına katılan bekçilerin eğitim konuları kapsamında kazanımları, edildikleri bilgiler ile görevlerini icra ederken sergiledikleri davranışlar ve eğitim sürecine gösterdikleri tepkilerin hizmet içi eğitim sürecinin son aşamasında değerlendirilmesi bu noktada en önemli hususlardan birini oluşturmaktadır.

HİEY'nin sekizinci bölümü, hizmet içi eğitimlerin yürütülmesine ilişkin esasları kapsamaktadır. Bu bölümde: “Eğitime başlama, ders saatleri ve dağılımı, eğitimlerin yürütülmesi, sınavlara ilişkin not düzeni, eğitime katılanların ara sınavlarla değerlendirilmesi, bitirme sınavı ve eğitimde başarı durumu, sınavlara ilişkin genel hususlar, eğitimlerin sona ermesi, eğitimlerin değerlendirilmesi, disiplin hükümleri ve ilişik kesme” konuları detaylandırılmıştır.

Eğitim planlamalarında, katılımcılara ders içeriği hakkında bilgi verilmesi ve genel kuralların hatırlatılması eğitimin ilk basamağını oluşturmaktadır. Bu durum, HİEY'nin 31. maddesinde şu şekilde ifade edilmektedir: “Eğitimin başlayacağı günün ilk saatinde, birim amiri veya görevlendireceği personel tarafından eğitimin konusu, önemi, süresi, eğitime katılacakların uymak zorunda olduğu kurallar, devam-devamsızlık, başarı-başarısızlık halleri hakkında açıklamalarda bulunulur.”

Ders saatleri ve dağılımı planlaması ders süresi, dinlenme molası, blok ders süresi ile günlük ve haftalık en fazla ders saatleri dikkate alınarak oluşturulmaktadır.

Bu planlama, HİİY'nin 32. maddesinde şu şekilde açıklanmaktadır:

- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yer alacak konular, personelin hizmet ve çalışmalarına göre gerçek ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenir.
- Eğitimlerde ders süresi 45 dakikadır. Her ders sonunda 15 dakika dinlenmeye ayrılır. Blok ders saati ise 90 dakikadır. Uygulamalı dersler kesintisiz yürütülebilir.
- Dinlenme zamanı uygulama sonrasında belirlenir. Gezi saatleri bu saatlerin dışında değerlendirilir. Günde en çok 6, haftada en çok 30 saat ders yapılabilir.
- Dersler, özellikle kurum dışından temin edilen eğitim görevlilerinin devamını sağlayacak ve haftanın bütün ders gününe yayılacak şekilde dağıtılır.
- Derslerin özelliğine göre yapılacak uygulamalar ile her türlü atış eğitimleri bu hükmün dışında olup, zamanı ve süresi ders programlarında gösterilir.

İlgili maddeye göre; atış derslerinin çeşitli silah ve mühimmat ile poligonda yapılması, katılımcıların uyması gereken kuralların ciddiyet ve daha yüksek yoğunlaşma gerektirmesi planlamanın günlük ve haftalık süre kısıdına göre değil de haftalık ders programına uygun olarak yapılmasının nedenleri arasında sayılabilir.

Bekçilerin çalışma süreleri kanunen günlük çalışma saatleri, görev bölgesindeki güneşin batış ve doğuş saatleri esas alınarak bu aralıktaki zaman dilimi içerisinde belirlenir (ÇUEK¹⁴, md. 6/2). İstisnai durumlar haricinde gece çalışması şeklinde düzenlenmektedir. Hizmet içi eğitim planlamalarında bekçiler katılımcı olarak polis memur/amirleri ile birlikte birçok eğitimde katılımcı olmaktadır. Bu durum bekçilerin mesleki gelişimlerini sağlamakla birlikte konusu ve içeriği gereği bekçileri ilk aşamada öncelik almayan eğitim planlamaları söz konusu olduğunda gündüz istirahat halinde olan bekçilerin; eğitimlerde devamsızlık göstermesine veya eğitimlerden verimlilik alamamalarına neden olmaktadır

¹⁴ Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Çalışma Usul ve Esasları İle Kıyafetlerine Dair Yönetmelik ÇUEK olarak kısaltılmıştır.

Eğitimlerin yürütülmesi HİEY'nin 33.maddesinde: “Eğitimler, birim amirliğince 32’nci maddeye göre yapılacak haftalık ders dağılımı çizelgesine göre yürütülür. Eğitime katılanların ve eğitim görevlilerinin ders zaman çizelgesine uymaları için eğitim sorumlusu tarafından gerekli tedbirler alınır. Kursiyerlerin devam durumu günlük devam çizelgesine işlenir ve kursu düzenleyen birim amirliğinde muhafaza edilir” şeklinde detaylandırılarak düzenlenmektedir.

Hizmet içi eğitimler hedefleri gereği personelin mesleki gelişimini hedefleyerek planlanmaktadır. Eğitim görevlileri ve katılımcılar arasındaki planlamayı düzenleyen birimin eğitim sorumlusu kişiler şüphesiz ki *eğitim oluru*¹⁵ alınarak kursiyer olan personelin; eğitimlerden verim alması, mesleki bilgi, beceri ve donanımlarını artırması amacını taşımaktadır. Derslerin başlaması, mola süresi ve sonlandırılmasını devam çizelgelerine bağlı olarak takip eden eğitim sorumluları makul sebeplerden dolayı personelin derse geç kalacağını bildirmesi ya da ders molası ihtiyacının planlanandan önce oluşması gibi sebepleri personelin eğitime katılımını ve konuyu anlamasını sağlamak amacıyla dikkate alabilmektedir.

HİEY 34. maddeye göre, sınav yapılıp yapılmayacağı ve sınav türü eğitim programında belirlenmektedir. Sınavlar test, klasik yazılı veya uygulamalı olarak gerçekleştirilebilir ve 100 tam puan üzerinden değerlendirilir. 60 puanın altı başarısız sayılırken, notlar Orta, İyi ve Pekiyi şeklinde sınıflandırılmaktadır. Yazılı sınavlarda her sorunun notu, cevap kağıdında belirtilmektedir.

Eğitime katılanların ara sınavlarla değerlendirilmesi ise eğitim sürelerine uygun olacak şekilde haftanın veya ayın hangi ders gününde yapılacağı HİEY’ madde 35’de “Eğitimin uygulanmasına yön vermek ve anlaşılmayan konuları tespit etmek amacıyla yapılan sınavlardır. Değerlendirme sonunda ortaya çıkan konular, eğitim görevlileri, eğitim sorumlusu ve eğitim yöneticisinin katılacağı toplantıda ele alınır. Eksikliği tespit edilen konulara programın ilerleyen aşamalarında ağırlık verilir.” Şeklinde açıklanmaktadır.

Hizmet içi eğitimlerde HİEY’nin 38. maddesinde devam-devamsızlık durumu “Eğitime katılanlar, derslere düzenli devam etmek, ödevleri zamanında tamamlamak ve eğitim biriminin disiplin kurallarına uymakla yükümlüdürler. Devamsızlık süresi

¹⁵ Kamu kurum ve kuruluşlarında onay gerektiren yazılar ilgili birim tarafından teklif edilir ve yetkili makam tarafından onaylanır.

eğitim süresinin 1/10'unu aşan veya mazeretsiz olarak eğitime katılmayan personelin eğitimle ilişkisi kesilir ve durumu kadrosuna bildirilir.” Şeklinde düzenlenmiştir.

HİEY madde 39'a göre, eğitim türüne bağlı olarak personele Sertifika veya Katılım Belgesi verilmektedir. Oryantasyon, işbaşı, tamamlama ve genel geliştirme eğitimleri sonunda ise bu belgeler düzenlenmez. Eğitimlerin bitiminden sonra, ilgili birim amirliği eğitim süreçlerini takip ederek gerekli işlemleri yürütmektedir.

Hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi, kurumların etkili bir şekilde gelişim göstermesi için kritik bir unsurdur. Eğitim etkinliğinin ölçülmesi katılımcıların bilgi ve beceri düzeylerindeki değişimleri belirlemek açısından büyük önem taşır. Eğitim sonrasında personelde veya eğitim programında hangi alanların geliştirilmesi gerektiğinin tespiti eğitimin değerlendirilme aşamasında ortaya çıkarmaktadır. Daha sonra planlanacak eğitim programlarının oluşturulması, düzenlenmesi veya uygulanmasının etkinliğini artıracak zemini hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi sağlamaktadır. Hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi HİEY'nin 40. maddesinde “Eğitimin özelliğine göre ön test ve son test uygulaması yapılabilir. Eğitimin sonunda, Eğitim Dairesi Başkanlığınca hazırlanan değerlendirme anketi uygulanır. Anket sonuçları birim amirliğince değerlendirilir. Değerlendirme sonucu anket formları ile birlikte Eğitim Dairesi Başkanlığına gönderilir. Anket sonuçları Eğitim Dairesi Başkanlığınca eğitim kalitesinin artırılması amacıyla değerlendirilir (HİEY, md.40)” Şeklinde belirtilmektedir.

Kısacası değerlendirme süreci katılımcı memnuniyet anketleri aracılığıyla eğitim deneyimlerinin iyileştirilmesine olanak tanımaktadır. Kaynakların verimli kullanımı da değerlendirme sürecinin bir parçası olarak, bütçenin daha etkili yönetilmesine katkıda bulunmaktadır. Böylece, hizmet içi eğitimler, hem bireysel performansı artırmakta hem de kurumsal hedeflerle uyumu sağlamada önemli bir rol oynamaktadır.

4.5. Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Mesleki Kazanımları

Bekçiliğin meslek olarak hakları ile görev ve sorumluluklarının düzenlenmesi ve geleneksel uygulamaların dışında kanuni çerçevede devlet memuru statüsünde değerlendirilmesi daha önceki bölümlerde ifade edildiği gibi oldukça yeni kazanımlardır. Bu bölümde çarşı ve mahalle bekçisi unvanı almak için aday memurluk

döneminde hizmet öncesi verilen eğitimler ile asli memurluk döneminde verilen hizmet içi eğitimlerin bekçilerin mesleki yeterliliği üzerindeki önemi irdelenecektir.

Bir görevi yerine getirerek bir işi yapabilme durumunda yeterli olma hali kavramsal olarak “yeterlilik” tanımını ifade etmektedir (<https://sozluk.gov.tr/> Türk Dil Kurumu, Erişim Tarihi: 10.08.2024). Mesleki Yeterlilik Kurumun (MYK)¹⁶ tanımına göre; bir işin veya görevin icra edilirken kişinin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliklerin tamamı mesleki yeterlilik olarak adlandırılmaktadır (MYK, 2021). Mesleki yeterlilik bir konuda edinilen pratik ve teorik bilgilerin; belge, sertifika ve mezuniyet diplomaları ile kanıtlanmasıdır. Eğitim kurumlarının sağlamış olduğu diplomalar ile farklı eğitimlerden edinilen sertifikalar personelin ilgili konuda uzman olduğuna dair düşüncayı güçlendirmektedir (Civelek ve Türkay, 2020: 383).

Eğitim süreçlerini tamamlayarak edilen diplomanın tam anlamıyla bir görevin veya işin yetkinliğini karşıladığı söylenemez. Mesleki yeterlilik kazanmak için kişinin eğitim sonucunda aldığı diploma çalışma hayatında tecrübeli birisi tarafından aktarılan işin pratik ve uygulama alanlarıyla bütünleşmelidir. Deneyimler bilgi, beceri ve yetenekle bütünleşmelidir. Görev esnasında edinilen tecrübe bilgi, beceri ve tecrübe ile destelendiğinde mesleki yeterlilik sağlanmış olur (Arslan, 2014: 42). Mesleki algılar duygu, tutum ve davranışların eğitimler ile gelişmesine bağlıdır. Kurum stratejilerine bağlı olarak tekrarlanan hizmet içi eğitimler işleyişe katkı sağlayarak, personelin kurumla olan bağını güçlendirir ve sürece daha fazla fayda sağlar. Bu kapsamda, eğitimlerin etkili bir şekilde tekrarlanması, genel verimliliğine olumlu katkılarda bulunacaktır (Kahya, 2015: 309).

Bu tanımların sonucunda; kişinin eğitim aldığı konularda edindiği belgeler mesleki yeterlilik kavramını açıklarken tam anlamıyla karşılık bulamadığı görülmektedir. Çalışanların mesleki yeterliliği planlanan eğitimlerin, kişilerin geçmiş tecrübelerini de kapsayan yeni kazanımlarıyla davranışlarında olumlu değişimler oluşturan sonuçları olarak belirtilebilir. MYK tarafından bazı işler için yeterlilik standartları belirlenirken çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki yeterliliğini araştırdığımız bu çalışmada bekçilik mesleğinin spesifik yeterlilik tanımlamasının olmadığı anlaşılmıştır

¹⁶ Çalışmamızda Mesleki Yeterlilik Kurumu kısaca MYK olarak adlandırılacaktır.

Kamu sektöründe görev yapan personelin hizmet öncesi ve hizmet içindeki eğitimleri mevzuat çerçevesinde düzenlenmektedir. Çalışma alanına göre gösterilmesi gereken bilgi, beceri ve davranışlar ile süreç içerisinde öğrenilmesi gereken yenilikler hizmet içi eğitimlerle, meslek içinde kazanılmaktadır. Kurumların sorumluluk alanları dâhilinde kamu hizmetini yerine getirmek ve bu hizmetlerin devamlılığını sağlamak için mevcut çalışanın yetkin, eğitilmiş ve tecrübe kazanmış olması gerekmektedir (Halıcı, 1991: 16). Çarşı ve mahalle bekçiliği mesleği özünü kanun ve yönetmeliklerin çerçevesini oluşturduğu görev ve yetkilerden almaktadır. Bekçilerin ilgili kanun ve yönetmeliklere uygun olarak görev ve yetkilerini gerçekleştirmesi mesleki yeterliliklerinin sonucunu vermektedir. Bekçilerin mesleki yeterlilik gelişimi hizmet içi eğitimler sonucunda edindikleri bilgi, beceri ve kabiliyetleri ile ilişkilidir ve bu ilişki bekçilerin mesleki kazanımlarının temelini oluşturmaktadır.

Valilikler tarafından yapılan bekçi alım ve eğitimleri, 2018 yılındaki yasal değişiklikler sonucunda Polis Akademisi tarafından düzenlenmeye başlamıştır. Bekçi alımlarında ön sağlık kontrolü, yazılı sınav, fiziki yeterlilik sınavı ve mülakat sınavı eleme aşamaları uygulanmaktadır. Bekçi olabilmek için bu eleme aşamalarında uygun bulunan kişiler daha sonra on iki hafta boyunca Polis Akademisi'ne bağlı okullarda "*Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi*" aldıkları sürece geçmektedir (İrdem, vd., 2020: 17). Bu okullarda aday bekçilere mesleki ihtiyaçlar ve gelişmeler doğrultusunda verilen dersler uzmanlar tarafından Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik (AMY)¹⁷ kapsamında oluşturulan eğitimlerden oluşmaktadır.

Yönetmelik gereği eğitimlerin temel amacı şu şekilde ifade edilmektedir: "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve Atatürk inkılap ile ilkelerine bağlı, Anayasa'da yer alan Atatürk Milliyetçiliğine sadık, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerini benimseyerek Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarını milletin hizmetinde uygulayacak, yurt ve vatandaş sevgisiyle dolu, güler yüzlü, yol gösterici, vatandaşlara her zaman yardımcı, disiplinli ve bilgili memurlar yetiştirmek (AMY, md. 4/1)"

Anlaşılabacağı üzere kamu kurum ve kuruluşlarında görevli tüm aday memurların yetiştirilmesi amacını oluşturan bu hususlar bekçilerin yetiştirilmesi sonucunda edinmeleri gereken temel nitelikleri de göstermektedir.

¹⁷ Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik AMY olarak kısaltılmıştır.

Adayların hizmet öncesi eğitim döneminde on iki hafta boyunca *Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi* programında aldıkları derslerin içeriği emniyet teşkilatı mensupları/amir, sosyal bilimci, hukukçu ve akademisyen gibi alanında uzman yetkililer tarafından oluşturulmaktadır. Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi programında aday bekçilere emniyet teşkilatı mensuplarının göstermesi gereken disiplinin öğretilmesi temel alınarak verilen derslerin konu içeriklerini değerlendirecek olursak:

- Bekçilik mesleği ile ilgili kanun ve yönetmeliklerin öğretilmesi,
- Emniyet teşkilatı mühimmatında olan ateşli silahların tanıtımı ve kullanma becerisi kazandırılması,
- Kamu hizmeti, insan hakları ve iletişim becerisi geliştirilmesine yönelik eğitimlerin verilmesi,
- Fiziksel yeterlilik ve sportif becerileri içeren uygulamalarla mesleki dayanıklılık artırılması.

Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi programı dahilinde verilen bu ders içerikleriyle adayların mesleki yeterlilik kazanımlarına bağlı olarak bekçilik mesleğinin gereği olan tüm bilgi, beceri ve kabiliyetleri öğrenmeleri amaçlanmaktadır. Adayların yetiştirilme dönemini içeren on iki haftalık bu eğitim sürecinde sıkı kurallar uygulanmaktadır. Eğitimde devamsızlık yapan adaylar veya ölçme sınavlarında yeterli başarıyı gösteremeyen adaylar Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi programını tamamlayamamakta, “Çarşı ve Mahalle Bekçisi” unvanını kazanarak mesleğe geçiş yapamamaktadır.

Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi programını başarıyla tamamlayan adayların mezuniyet törenine katılan İçişleri Bakanı Ali Yerlikaya mezunlara hitaben yaptığı konuşmasında bekçilerin *"Hiçbir vatandaşımız, bu ıssız sokaktan geçerken başıma bir şey gelir mi? endişesi taşımamalıdır"* şeklindeki sözleriyle vatandaşın huzur ve güven içinde yaşama hakkını korumak için yemin edeceğini belirtmiştir. Bu konuşma özünde vatandaşın emniyette olma haline bekçilerin katkısını anlatarak halkın güvende hissetmesini ve bekçilerin bu güvenliği sağlamakla yükümlü olduğunu vurgulamaktadır. Vurgulanan konu bekçilerin toplumsal huzuru sağlama sorumluluğu ile kamu güvenliğine sağladıkları katkıların açıklayıcısı şeklindedir (Polis Dergisi,

2023: 26). Kamu güvenliğini sağlama noktasında bekçilerin mahallelerde yerine getirdiği görevin toplumda yarattığı huzur ve güven duygusuna yapılan bu vurgu, bekçilik mesleğinde halkla kurulması gereken ilişkinin de güçlü bir örneğini oluşturmaktadır.

Adaylık sürecinde hizmet öncesi aldıkları temel ve hazırlık eğitimlerini başarıyla tamamlayarak Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi programından mezun olan kişilere, kadrolarında göreve başladıkları andan itibaren mesleki bilgileri pekiştirmek ve genel bilgileri artırmak gibi amaçlarla hizmet içi eğitimler uygulanmaktadır.

Personelin bilgilerini yenilemesi, gelişmeleri takip ederek uyum sağlaması, çeşitli beceriler kazanması, moralini yükselterek kurumsal aidiyet ve görev bilincini geliştirmesi için yapılan bu hizmet içi eğitimlere; tekrarlama, olgunlaştırma veya yenileme eğitimleri isimleri de verilmektedir (İHE, md. 17)¹⁸. Hizmet içi eğitimler emniyet teşkilatında görevli bekçilerin göstermesi gereken yeterlilikleri geliştirmek; bilgi, beceri ve davranışlarının da hedeflenen yönde ilerlemesini sağlamak ve mesleki verimliliğini artırmak için düzenlenmektedir. Bu eğitimler personelin profesyonelleşmesini destekleyerek kurumun genel ilerlemesine olumlu katkıda bulunmaktadır. Emniyet teşkilatında yıllık hizmet içi eğitim planlaması kapsamında birçok kurs, seminer ve teorik eğitim uygulanmaktadır.

Bekçiler kıdemli meslektaşları ve emniyet mensubu diğer personelden tecrübe aktarımı yoluyla da mesleki deneyim kazanmakta yeterliliklerini artırmaktadır. Bu kazanımlar genel anlamla mala karşı işlenen suçların önlenmesi, kayıp şahısların bulunması ve çeşitli suç teşkil eden durumların engellenmesi gibi asayiş suçlarının azaltılmasında etkili olmuştur. Asayiş suçlarında önleme başarısı yardımcı kolluk hizmetleriyle bekçilerin, genel kolluk görevlilerine katkısının bir sonucudur (Yavaş, 2021: 136). Bekçiler, önleyici ve koruyucu güvenlik hizmetlerini yerine getirirken polis memurları ve polis amirlerinden aktarılan tecrübelerden yararlanmakta ve bilgi ve deneyim aktarımlarının bekçilik mesleğinin kazanımlarını artırdığı anlaşılmaktadır.

Bekçiler görevlendirildikleri mınıtkada/mahallede kamusal alanda güvenliğini sağlamakla yükümlüdürler. Bekçilerin bu yükümlölükleri yerine getirirken yetki ve

¹⁸ İşçileri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğı İHE olarak kısaltılmıştır.

sorumlulukları ÇMBK'nin 3. bölümde görev ve yetkiler olarak sıralanmıştır. Bu görev ve yetkiler şu şekildedir (ÇMBK, md. 5-10):

- Görevli oldukları mülki sınırlar içerisinde halkın istirahat, sağlık ve güvenliğini sağlayarak halka yardım etmek,
- Önleyici ve koruyucu görev ve yetkilerini yerine getirmek,
- Görev bölge ve saatleriyle sınırlı kalmak kaydıyla kişileri ve araçları durdurma ve kimlik sormak,
- Suç işlenirken veya işlendikten sonra, henüz izleri meydanda iken adli görev ve yetkilerini yerine getirmek,
- Zor ve silah kullanmak,
- Genel kolluk kuvvetlerine tevdi edilen görevlerde genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak.

Bekçilik mesleği yerel düzeyde toplumsal güvenliğini diğer kolluk kuvvetlerine yardımcı olarak sağlamakla yükümlüdür. Vatandaşla iç içe olan bekçiler yetki ve sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmek, iyi bir gözlemci olmak, fiziksel olarak dayanıklı ve iletişim yönünden maharetli olmak gibi birçok profesyonel özellik geliştirmek zorundadırlar. Bu mesleki yetenekler şüphesiz ki hizmet içi eğitimlerle meslek içinde desteklenerek geliştirilmektedir.

Bekçiler, halkın istirahat, sağlık ve güvenliğini sağlama sorumlulukları kapsamında vatandaşlarla doğrudan etkileşim halindedir. Yolda hastalanan, kazaya uğrayan veya yardıma muhtaç bireylere destek olmak; şiddet mağduru, istismar riski taşıyan kadın ve çocuklar ile kimsesizleri, engellileri ve zor durumda olanları en yakın genel kolluk birimine teslim etmek görevleri arasında yer almaktadır (ÇMBK, md. 5/1 a-b). Artan şehirleşme ve nüfus, güvenlik hizmetlerine duyulan ihtiyacı daha da artırmaktadır. Toplumsal güvenliğini sağlamak amacıyla, büyük tehlike oluşturan yangın ve su baskını gibi afetlerde mahalle sakinlerini uyarmak, toplum sağlığını tehdit edebilecek durumlarda gerekli önlemleri almak ve ilgili birimleri bilgilendirmek kritik önem taşımaktadır (ÇMBK, md. 5/1 d-e). Bu noktada çarşı ve mahalle bekçileri, yerel düzeyde önemli görevler üstlenerek kamu düzenine katkı sağlamaktadır. Bir semt, sokak veya yol hakkında bilgi vermek, acil durumlarda vatandaşların yardım

taleplerine destek olmak gibi görevler, mesleğin temel sorumlulukları arasındadır (ÇMBK, md. 5/1 c-ç). Bekçiler, suç önleme görevlerinin yanı sıra toplumsal bağları güçlendirme ve sosyal uyumu artırma gibi önemli sorumluluklar da üstlenmektedir (Yılmaz, 2021: 34). Görev tanımı gereği kendi bölgesini iyi bilen, tehlike oluşturabilecek alanları tanıyan ve esnaf ile vatandaşla olumlu ilişkiler geliştiren bir bekçi, görev sahasında etkili bir şekilde suçu önleyebilir ve toplumsal huzuru sağlama konusunda önemli bir rol üstlenir. Bekçiler, yerel esnaf ve vatandaşlarla ilişkilerini güçlendirerek, sosyal uyumu ise desteklerler.

Hizmet içi eğitimler bekçileri halkın huzurunu koruma adına devriye atma, suç önleme teknikleri ve olay anında hızlı müdahale gibi alanlarda mesleki yeterlilikleri artırılarak, görevlerini daha etkili bir biçimde yerine getirmeleri sağlamaktadır. Bu yetkinlikler bekçilerin afet durumlarında nasıl davranacaklarına dair bilgi edinmeleri, mıntıklarındaki konut ve iş yerlerini koruma, şüpheli durumları raporlama ve kamu düzenini temin etme konularında bu görevlerin yerine getirilmesini kolaylaştırır. Bekçilerin genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olarak olaylara müdahale etmeleri için hukuki bağın oluşması; suçun hazırlık aşamasını geçmesi yani suçun teşebbüs aşamasına ulaşması ya da icra aşamasına gelmesi, gerekmektedir. Bu aşamada bekçiler hizmet içi eğitim süreçleriyle; görevlerini yerine getirirken suçun teşebbüs aşamasını tanımayı, şüpheli durumları doğru tahlil etmeyi ve gerektiğinde etkili bir müdahale gerçekleştirmeyi öğrenerek kamusal güvenliğin sağlanması noktasında etkinliklerini arttırmaktadır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2022: 32).

Bekçilerin görev bölgelerinde devriye gezerek şüpheli kişi ve durumları tespit etmeleri (ÇMBK, md. 6/1 a), uyuşturucu madde imal ve satışı, kumar ve fuhuş gibi yasa dışı faaliyetleri bağlı bulundukları genel kolluk birimlerine bildirmeleri (ÇMBK, md. 6/1 d), kişilerin can, mal ve güvenliğine yönelik tehditleri önlemeleri (ÇMBK, md. 6/1 e) onların temel sorumlulukları arasındadır. Bekçiler ayrıca, mahalle sakinlerini etkileyen elektrik, su, doğalgaz ve kanalizasyon gibi arızaları ilgili kurumlara bildirmek ve görevli ekipler gelene kadar gerekli önleyici tedbirleri almakla yükümlüdürler (ÇMBK, md. 6/1 f). Halkın huzurunu bozanları engellemek, sokak ve meydanlarda trafiğe mani olan engelleri kaldırmak, gerektiğinde genel kolluk birimlerine bildirimde bulunmak (ÇMBK, md. 6/1 g-ğ-h), kamu düzeninin korunmasına yönelik diğer önemli görevler arasındadır. Bekçiler, tüm bu

yükümlülüklerini mesleki kazanımlarına bağlı olarak yerine getirirken karşılaştıkları zorlukları, iyi bir gözlem yeteneği ve problem çözme becerisi sayesinde aşabilirler. Bu beceriler sonucunda bekçiler, sadece güvenlik hizmeti sağlamakla kalmayıp görevleri gereği sorumluluklarını yerine getirirken, toplumsal dayanışmanın da önemli bir parçasını oluştururlar (Kaya ve Demir, 2020: 105). Kısacası, bekçilerin mesleki kazanımlarını, iyi bir gözlem yeteneği ve problem çözme becerisiyle birleştirmeleri, hem görevlerini daha etkili şekilde yerine getirmelerini sağlayacak hem de bekçilik mesleğinin toplumsal düzende oynadığı kaynaştırıcı rolü daha belirgin hale getirecektir.

Bekçilerin suç işlenmesini engelleyerek risk oluşturan durumları önlemek için görev bölgesi ve çalışma saatleriyle sınırlı kalmak kaydıyla kişileri ve araçları durdurma ve kimlik sorma yetkisi temel görevleri arasındadır (ÇMBK, md. 7/1). Bekçiler uzun çalışma saatleri boyunca “bir suç veya kabahatin işlenmesini önlemek, suç işlendikten sonra kaçan faillerin yakalanmasını sağlamak, kimliklerini tespit etmek, hakkında yakalama emri ya da zorla getirme kararı verilmiş olan kişileri tespit etmek, kişilerin hayatı, vücut bütünlüğü veya mal varlığı bakımından ya da topluma yönelik mevcut veya muhtemel bir tehlikeyi önlemek (ÇMBK, md. 7/1 a-b-c-ç)” gibi ani gelişen olaylar karşısında fiziksel olarak dayanıklı olmaları soğukkanlı kalarak etkili bir stres yönetimi sağlamaları gerekmektedir (Öztürk, 2020: 92).

Görevlerini yerine getirirken kontrollü davranan, fiziksel ve ruhsal dayanıklılığa sahip bekçiler, güvenlik hizmetlerindeki etkinliği artırmakta ve toplumun güvenlik algısını olumlu yönde etkilemektedir (Şahin, 2021: 55). Bekçiler mesleki kimlik kartları ile çarşı ve mahalle bekçisi olduğunu belgeledikten sonra vatandaşa *kimlik sorma yetkisini* kullanabilmektedir. Bu durum polisin kimlik sorma yetkisinde yapması gereken şartlarla aynıdır. Vatandaşın kimliğinin olmaması, yanında bulunmaması, doğru olmayan beyanları ya da kişinin kimliğinin tespit edilememesi gibi durumlarda bekçinin işlem yetkisi bulunmamaktadır. Böyle bir durum karşısında genel kolluk kuvvetleri bilgilendirilerek polis olay yerine gelene kadar ki makul sürede kişi tutulmalıdır. Makul sebebin bulunması ve makul sürenin aşılmaması gerekir, durdurma nedeni ortadan kalktığında kişi bırakılmalıdır. Bekçiler *durdurma yetkisi* kapsamında kişilerinin üzerini sadece dıştan yoklama şeklinde elle kontrol edebilir, araçların durdurulmasında da sadece açıkta olan görünen yerlere bakılır ve ayrıntılı

arama yapamaz. Polisin araç durdurması ve aramasında, vatandaş tarafından kontrol edilebilir bir belgenin ibrazı mümkündür fakat kanunen bekçilerin bu yetkisi bulunmamaktadır. Bekçilerin durdurma, kimlik sorma ve yoklama yapma yetkisi bulunmasına rağmen önleme araması yapma, denetimi yapma, istihbarat bilgisi toplama yetkisi bulunmamaktadır. Bu yetkilerin polisin sorumluluğundadır. Bekçilere adaylık döneminde verilen hizmet öncesi ve mesleğe geçiş ile verilen hizmet içi eğitimler bu yetkileri kullanırken sınırların ve tam sorumlulukların öğrenilmesini sağlamaktadır (Polis Akademisi Başkanlığı, 2022: 33).

Bekçiler, suç işlenirken veya işlendikten sonra, henüz izleri meydanda iken (ÇMBK, md. 8/1) şüphelileri yakalamak, yakalanan şüphelilerin kendilerine veya başkalarına zarar vermelerini önleyici tedbirleri almak, suç delillerinin kaybolmaması ya da bozulmaması için gerekli muhafaza önlemlerini uygulamak ve olayın tanıklarının kimlik ve adres bilgilerini tespit ederek genel kolluk birimlerine bildirmekle görevlidirler (ÇMBK, md. 8/1 a-b-c-ç). Bekçiler, bu adli görevleri yerine getirirken, aynı zamanda zor durumdaki kişilere destek olma sorumluluğunu da üstlenmekte ve vatandaşların ihtiyaçlarına yanıt vermektedirler (Çelik, 2022: 68). Bekçilik mesleği, hem adli görevlerin yerine getirilmesi hem de vatandaşların ihtiyaçlarına yönelik hizmetlerin sağlanması açısından çok yönlü mesleki kazanımlara sahip olmayı gerektirir.

Bekçiler kamusal güvenliğin sağlanmasını kanunun kendilerine tanıdığı yetki ve sorumlulukları ölçüsünde; genel kolluk kuvvetlerine tevdi edilen görevlerde genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olma ve PYSK'nin 16. maddesinde belirtilen zor ve silah kullanma yetkisine haizdir (ÇMBK, md. 9/10). Bu maddeye göre bekçiler suçun önlenmesi ve asayişin sağlanması için “direnişle karşılaşmaları halinde, direnişi kırarak ölçüde kademeli olarak artan nispette bedenî kuvvet, maddî güç ve kanunî şartları gerçekleştiğinde zor ve silah kullanabilir (PYSK, md. 16). Bu yetkilerin kullanımı sınırların ve şartların doğru tayin edilmesiyle mümkündür. Bekçiler kanunda belirtilen sınırlara bağlı kalarak yetkilerini kullanabilir ve şartlar oluştuğunda zor ve silah kullanmalıdır. Mesleki yeterliliğe sahip bir bekçinin kanuni hak ve yetki sınırlarını iyi bilinmesi, zor ve silah kullanma yetkisinde kişi ile toplum güvenliği arasındaki dengeyi tahlil etmesi, yetkilerini kullanırken ölçülü olması dikkat etmesi gereken hususlar arasındadır. Bekçilik mesleğinde bu dengenin en doğru şekilde tayin

edilmesi, eğitimlere bağlı olarak bekçilerin edindikleri mesleki kazanımlar sonucunda oluşmaktadır.

Asayiş olaylarında suç oranlarının azalmasında bekçilerin genel kolluk kuvvetine yerel düzeyde yardımcı olmasının etkisi bulunmaktadır. 2016 senesinde yapılan mevzuat düzenlemeleri sonucunda bekçi alımlarının başlaması meslek öncesi ve sonrası süreçlerde ciddi eğitimlerle donanımlarının geliştirilmesi şüphesiz ki bu etkiyi artıran faktörlerin başında gelmektedir. Asayiş olaylarında gerçekleştirilen işlem sayısına 2018 yılı başından ağustos ayına kadarki ülke genelinde istatistiksel olarak bakıldığında bekçilerin etkisi yapılan raporlamalarda ortaya çıkmıştır (İrdem vd., 2019: 19-20).

Asayiş Olaylarında Yapılan İşlemler	İşlem Sayısı / Adeti
Şahıs Sorgulama	20.245.834
Şahsa Adli İşlem Yapılma	123.230
Hırsızlık Olayına Müdahale Edilme	2.436
Kayıp Çocuk Bulunarak Ailelerine Teslim Edilmesi	686
Kayıp Şahıs (18 Yaş Üstü) Bulunma	1.925
Aranan Şahıs Hakkında İşlem Yapılma	36.832
Toz - Hap Uyuşturucu Ele Geçirilme	210.562
Uzun Namlulu Silah	16
Tabanca	1.260
Kurusıkı Tabanca - Av Tüfeği	2.116 - 462
Mermi / Av Tüfeği Kartuşu	15.192
El Yapımı Patlayıcı - El Bombası	4 - 6
Molotof	8
Tabanca Şarjörü ve Muhtelif Parçalar ele geçirme	2.394

Tablo 4.2. Asayiş olaylarında Ocak-Ağustos 2018 döneminde gerçekleştirilen işlem sayısına Türkiye genelinde istatistiksel olarak bakıldığında bekçilerin etkisi

Kaynak: Güvenliğin Kurumsal Yönetiminde Destekleyici Polislik: Bekçilik Örneği Raporu. (2020). <https://cdn2.pa.edu.tr/Upload/Rapor/Dosya/guvenligin-kurumsal-yonetiminde-destekleyici-polislik-bekcilik-ornegi.pdf> (Erişim tarihi: 25 Mart 2023).

Bekçilerin kamu güvenliğini sağlama, önleyici tedbirler alma yükümlülüğü ve genel kolluğa yardımcı olma görevleri, geniş bir yetki ve sorumluluk çerçevesinde şekillenmektedir. Bu raporlama döneminde, asayiş olaylarına karşı gerçekleştirilen işlem sayısı veya adedi incelendiğinde bekçilerin etkili olduğu görülmektedir. Ancak, bekçilerin etkisini net bir şekilde ayırtırmak mümkün görünmemektedir.

Adaylara, on iki hafta süren *Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi* döneminde verilen hizmet öncesi eğitimlerin yanı sıra, mesleğe adım attıkları süreçten itibaren hizmet içi eğitimler verilmektedir. Çalışmamızda, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimler “*Mesleki, Teorik ve Kişisel Gelişim*” şeklinde tasniflenmiş ve bu tasniflere göre bekçilik mesleğinin kazanımlarını oluşturan dersler gruplandırılmıştır.¹⁹

Mesleki Eğitimler: Personelin güvenlik konularında mesleki yetkinlik kazanması ve etkili hizmet sunmasını hedefleyen planlamalara göre verilen eğitim içeriklerinden oluşmaktadır.

Hizmet öncesi mesleki eğitimlerin verildiği dersler:

- Adli ve İdari İşlemler,
- Çarşı ve Mahalle Bekçileri İçin Mevzuat Bilgisi,
- Demokrasi ve İnsan Hakları,
- Mesleki Yazışma Teknikleri,
- Temel Hukuk,
- Temel Trafik Güvenliği, İletişim Becerileri ve Halkla İlişkiler.

Hizmet içi mesleki eğitimlerin verildiği dersler:

- Aile İçi ve Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Eğitimi,
- Asayiş Taktik Temel Eğitim Kursu,
- Çarşı ve Mahalle Bekçisi Temel Eğitim Kursu,
- Emniyet Hizmetleri Sınıfı Mensupları Kılık Kıyafet Yönetmeliği Eğitimi,
- Mesleki Hiyerarşi,
- Polisin Arama Yetkisi Eğitimi,
- Şüpheli Kişi ve Araç Durdurma, Arama, Güvenli Müdahale Eğitimi.

¹⁹ Bu bölüm, araştırmacının 2021-2023 yılları arasında Kırşehir İl Emniyet Müdürlüğü/Eğitim Şube Müdürlüğü’nde edindiği mesleki tecrübelerle dayanarak hazırlanmıştır.

Teorik Eğitimler: Personelin yetki ve sorumluluklarını kullanırken acil durumlara müdahale etmesi gerektiğinde başvurduğu ekipmanların kullanım bilgisi, becerisi ve yöntemini kazandırmayı amaçlayan uygulama içeriklerinden oluşmaktadır.

Hizmet Öncesi Teknik Eğitimler:

- Çarşı ve Mahalle Bekçileri Müdahale Yöntem ve Teknikleri,
- Silah ve Taktik Atış,
- Temel Trafik Güvenliği,
- Uygulamalı Çarşı ve Mahalle Bekçiliği,
- Yanaşık Düzen Eğitimi.

Hizmet İçi Teknik Eğitimler:

- Acil Müdahale, Şüpheli Kişi ve Araç Durdurma, Arama ve Güvenli Müdahale Eğitimi,
- Göz Yaşartıcı Gaz Spreyi Kullanıcı Semineri,
- MPT 55, MPT 76, Sarsılmaz SAR 223 Piyade Tüfekleri ve SAR 109T Makinalı Tabanca Temel Kullanıcı Sökümü ve Bakımı,
- Silah Temizliği ve Bakım,
- Teleskopik (Açılır - Kapanır) Cop Kullanma Temel Eğitim Kursu,
- Yol Kapanı Kullanıcı Eğitimi.

Kişisel Gelişim Eğitimleri: Personelin kişisel gelişimlerini artırarak toplumsal konularda daha bilinçli davranışlar sergilemelerini sağlamayı hedefleyen bu eğitimler, aynı zamanda mesleki kazanımlarını artıran eğitim içeriklerinden oluşmaktadır.

Hizmet Öncesi Kişisel Gelişim Eğitimleri:

- Çarşı ve Mahalle Bekçileri İçin Halkla İlişkiler ve İletişim.

Hizmet İçi Kişisel Gelişim Eğitimleri:

- Afad Farkındalık Semineri,
- Afet ve Acil Durum Müdahale Eğitimi ve Tatbikatı,
- Bilgi Toplama Kayıtlarının Kullanılması Semineri,

- Bütçe Yönetimi Semineri,
- Halkla İlişkiler ve İletişim Semineri,
- İntihar Saldırıların Tespiti ve Alınacak Önlemler Bilgilendirme Semineri,
- Metanfetamin ile Mücadele Eğitimi,
- Öfke Kontrolü ve Stres Yönetimi,
- Polisin Halkla İlişkileri,
- Vatandaşa Hitap ve Davranış Biçimleri Eğitimi,
- Sosyal Medya Kullanımında Mesleki Farkındalık Semineri,
- Tütün Bağımlılığı Eğitimi,
- Vatandaşa Hitap Şekilleri Semineri,
- Yasa Dışı Bahis ve Kripto Varlıklar,
- Yasa Uygulayıcıları İçin Nefret Suçlarına Karşı Bilgilendirme Semineri.

Bekçiler, hizmet içi eğitimler aracılığıyla mesleki kazanımlar elde ederek teknolojik değişimleri ve toplumdaki suç çeşitlerini öğrenmektedirler. Bu süreç, onların bilinçlenmesini ve görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlamaktadır. Bu eğitimler sonucunda bekçilerin mesleki yetkinlikleri ve profesyonellikleri artırılmış, hukuki bilgi ve saha becerileri geliştirilmiş, acil durumlara müdahale kapasitesi yükseltilmiş, halkla etkili iletişim ve kamu güvenliğini sağlama konusunda farkındalık kazanılmıştır. Ayrıca, silah ve ekipman kullanımında uzmanlaşma sağlanmış, kişisel gelişim eğitimleri sayesinde psikolojik dayanıklılık ve kriz yönetimi becerileri güçlendirilmiştir. Eğitimler, bekçilerin kolluk görevlerini daha etkin ve güvenli bir şekilde yerine getirmelerine katkı sunarak kamu düzenine önemli bir destek sağlamaktadır.

Kamusal güvenliğin sağlanmasında, bekçilerin halkla etkili iletişim kurması, olayları doğru analiz edebilmek için iyi bir gözlemci olması, uzun çalışma saatlerinde bilinçli ve dikkatli kalabilmesi için fiziksel dayanıklılık göstermesi gerekmektedir. Tüm bu unsurlar, mesleki yeterliliklerini artırarak vatandaşa daha iyi hizmet sunmalarını sağlamaktadır. Toplumsal güvenliğin inşasında kritik öneme sahip olan bekçilerin eğitimlerle belirli periyotlarda meslek içinde desteklenerek mesleki

yenilikleri takip etmesi sağlanmalıdır (Çelik, 2022: 67). Kamusal güvenliği tesis eden önemli aktörlerden biri olan çarşı ve mahalle bekçileri, hizmet içi eğitimler aracılığıyla mesleki kazanımlarını geliştirdikçe her türlü asayiş olayında etkinliğinin artmakta olduğu ve vatandaşların toplumsal hayatta kendilerini daha güvende hissetmelerine katkı sağladıkları görülmektedir.





5. SONUÇ

Güvenlik, bireysel ve toplumsal yaşamın sürdürülebilirliği açısından temel bir ihtiyaç olup, kamu düzeninin korunması için kolluk kuvvetlerinin etkinliği büyük önem taşımaktadır. Bekçiler, güvenlik sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak kritik görevler üstlenmektedirler. Güvenlik kavramı çerçevesinde toplumsal hayatta güvenliğin temin edilmesi için bekçilerin ilgili kanunlar kapsamında genel kolluk kuvvetlerine bağlı olarak görev yaptıkları ve yardımcı kolluk hizmetini oluşturdukları görülmektedir. Kamu düzenini sağlama ve yerel güvenliği koruma açısından önemli bir yardımcı kolluk gücü olarak konumlandırılmış çarşı ve mahalle bekçileri kapsamlı hizmet içi eğitim programlarından geçmektedir.

Bu çalışmada, çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki kazanım süreçlerinde hizmet içi eğitimlerin etkisini araştırmak amacıyla detaylı bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Konunun daha kapsamlı bir şekilde ele alınabilmesi için, bekçilerin güvenlik sistemindeki rolü, tarihsel gelişim süreci ve mesleki gelişim süreçleri de çalışmamızda incelenmiş, bu sayede hizmet içi eğitimlerin etkisi daha derinlemesine değerlendirilmiştir.

Bekçiliğin tarihsel gelişimi, mesleğin yardımcı kolluk gücü olarak evrimini gözler önüne sermektedir. Osmanlı döneminde mahallelerde suçları önleme ve kamu düzenini sağlama amacıyla faaliyet gösteren bekçiler, 1914 tarihli Çarşı ve Mahalle Bekçileri Hakkında Kanun-ı Muvakkat ile hukuki bir çerçeve kazanmaya başlamış, 1966 tarihli 772 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu ile resmî kolluk gücü olarak tanımlanarak emniyet teşkilatına entegre edilmiştir. Ancak 1993 yılında bekçi alımlarının durdurulması, mesleğin işlevselliğinin azalmasına ve güvenlik sistemindeki rolünün zayıflamasına neden olmuştur. 2008’de yapılan düzenleme ile bekçiler emniyet hizmetleri sınıfına geçirilmiş, ancak görevleri net bir şekilde tanımlanmadığı için bekçilik mesleği istenilen etkinliğe ulaşamamıştır. 2016 yılında başlatılan yeniden bekçi alım süreci, bekçiliğin modern güvenlik anlayışıyla uyumlu hale getirilmesini amaçlamış, 11 Haziran 2020’de kabul edilen 7245 sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu (ÇMBK) ile bekçilerin yetki ve sorumlulukları ise daha netleşmiştir.

Bekçilerin görev ve yetkileri, ÇMBK ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu (PVSK)’nın ilgili maddelerinde açıkça belirtilmektedir. İlgili kanunlarda

belirtilen görev ve yetkilere göre bekçiler, kamu düzeninin ve kamusal güvenliğin sağlanmasında önemli katkılarda bulunmaktadır. Bekçiler, belirli saatlerde devriye gezerek şüpheli durumları tespit eder ve önleyici, koruyucu tedbirler alırlar (ÇMBK, md. 6/1).Bekçilerin, genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olma, suç önleme, kamu düzenini koruma, kimlik sorma yetkileri bulunur. Bekçilere zor ve silah kullanma yetkileri de kanunen tanınan en önemli sorumluluklardan biridir. Bu görev ve yetkilerin mevzuata uygun olarak kullanılması, bekçilerin hizmet içi eğitimlerle yeterlilik kazanmasıyla doğrudan ilişkilidir.

Mevzuat kapsamında görev ve sorumlulukları açıkça belirtilen bekçilerin kamu düzeninin sağlanmasında önemli bir aktör oldukları ve bekçilik mesleğinde yeterlilik kazanmaları için hizmet içi eğitim programlarına alındıkları tespit edilmektedir. Kamu sektöründe devlet memuru olarak görev alan personellere mesleki katkı sağlamak amacıyla planlanan hizmet içi eğitimlerin yasal dayanağı ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK)'nın ilgili maddeleridir. DMK'ye göre memurların hizmet içinde yetiştirilmelerinin esaslarını düzenlemek amacıyla Devlet Memurlarının Eğitimi Genel Planı'na dayalı esaslar yürürlüğe konulmaktadır. Bu plan kamu sektöründe hizmet içi eğitimlerin bir bütün halinde ele alınmasını ve düzenli bir şekilde uygulanmasını hedeflemektedir. Emniyet teşkilatında bu plana bağlı olarak oluşturulan Emniyet Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği (HİEY) uygulanmaktadır.

Polis Akademisi Başkanlığı ve bağlı polis meslek okulları, bekçilerin profesyonel olarak yetiştirilme sürecini gerçekleştirmektedir. Bekçi adayları, ön sağlık kontrolü, yazılı sınav, fiziki yeterlilik testi ve mülakat gibi değerlendirme süreçlerinden geçerek mesleğe kabul edilmekte, ardından on iki hafta süren Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi programı kapsamında söz konusu başkanlığa bağlı okullarda hizmet öncesi eğitim almaktadırlar. Bu süreçte Aday bekçilerin hizmet öncesi eğitim programları, emniyet teşkilatı mensupları, sosyal bilimciler, hukukçular ve akademisyenler gibi uzmanlar tarafından oluşturulmakta ve bekçilik mesleğine dair kanunlar, ateşli silah kullanımı, kamu hizmeti, insan hakları, iletişim becerileri ve fiziksel yeterlilik gibi konuları içermektedir. Bu eğitim programları, adayların göreve başlamadan önce gerekli bilgi ve becerileri edinmelerini sağlamak amacıyla

planlanmakta olup, mesleğe başlamaları için belirlenen başarı kriterlerini karşılamalarını zorunlu kılmaktadır.

2016-2024 yılları arasında toplam 30.745 kişi Polis Akademisi Başkanlığı ve bağlı polis meslek okullarındaki aday bekçilik dönemini tamamlamış ve emniyet teşkilatında çarşı ve mahalle bekçiliği mesleğine geçmiştir. Polis Akademisi Başkanlığı ve bağlı polis meslek okullarındaki bu hizmet öncesi eğitim süreci, bekçiliğin kamu güvenliği hizmetlerindeki etkinliğinin yükselmesini sağlamak ve mesleğin profesyonelleşmesini desteklemektedir.

Çarşı ve Mahalle Bekçiliği Eğitimi programında aday bekçilik döneminde verilen hizmet öncesi eğitimleri başarıyla tamamlayan ve göreve başlayan personele mesleğe başladıkları ilk günden emekli oldukları son güne kadar hizmet içi eğitimler verilmektedir. Bekçilik mesleğine başlayan personelin yetkinliklerini artırmak, amacıyla HİEY çerçevesinde düzenlenen hizmet içi eğitimler uygulanmaktadır. Eğitimler, yıllık hizmet içi eğitim planına göre belirli aralıklarda sistematik olarak uygulanmaktadır. Bekçilerin eğitimleri, Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın koordinasyonunda yürütülmekte, eğitimlerin konusu, tarihi, süresi ve katılım koşulları gibi temel unsurlar yıllık planlamalarla belirlenmektedir.

Hizmet içi eğitimler, çarşı ve mahalle bekçilerinin mesleki kazanımlarını geliştirmek ve kamu güvenliği hizmetlerinde etkinliklerini artırmak amacıyla yapılandırılmaktadır. Bu eğitimler sayesinde bekçiler, emniyet teşkilatındaki komuta zincirini tanıyıp kurumsal işleyişi öğrenmekte, mesleki yeterliliklerini artırarak görev esnasındaki kazaları minimize etmektedirler. Aynı zamanda personelin moral ve motivasyon düzeyini yükseltmek, anayasa, kanun ve yönetmeliklere uygun davranış sergileyerek kolluk kuvvetleri içerisinde disiplin ve güvenilirliği sağlamak eğitimlerin temel hedefleri arasında sıralanmaktadır. Bekçilerin bilimsel ve teknolojik yeniliklere uyum sağlaması, pratik ve teorik eğitimlerle kolluk kapasitesini geliştirmesi, hizmetle ilgili temel disiplin ve mesleki iş/görev tekniklerinde uygulama birliğini oluşturması, profesyonelleşme sürecinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Çarşı ve mahalle bekçilerine verilen kurslar, seminerler, teorik ve uygulamalı dersler ile şekillenen hizmet içi eğitimler, çalışmamızda üç temel başlık altında sınıflandırılarak ve bu başlıklar doğrultusunda eğitim konularını oluşturan dersler kategorize edilmektedir. Bekçilerin kamu güvenliği hizmetlerinde suç önleme, kamu

düzenini sağlama ve hukuki yetkileri etkin bir şekilde kullanma becerilerini geliştirmeye yönelik dersler mesleki eğitimler kapsamında yer almaktadır. Silah kullanımı, kriz yönetimi, şüpheli kişilere ve araçlara müdahale teknikleri gibi konularda yetkinlik kazanmaya yönelik eğitimler teorik eğitimler olarak sınıflandırılmaktadır. Toplumla sağlıklı ilişkiler kurma, halkla etkili iletişim sağlama ve sosyal farkındalık kazanma süreçlerini destekleyen dersler ise kişisel gelişim eğitimleri kapsamında değerlendirilmektedir. Bekçilik mesleği sadece suç önleme odaklı bir kolluk gücü olarak değil, aynı zamanda toplumla iç içe olan, yerel güvenliği sağlayan ve kamu düzenini koruyan bir sistem olarak ele alınmalıdır. Eğitim içeriklerinin sürekli olarak güncellenmesi, bekçiliğin modern güvenlik anlayışıyla uyumlu hale getirilmesi ve teknolojik gelişmelere entegre edilmesi, mesleğin sürdürülebilirliğini artırarak kamu düzeninin korunmasına önemli katkı sunmaktadır.

Emniyet teşkilatında görev alma sürecinin başındaki aday bekçilik döneminde on iki hafta hazırlık sürecine tabi tutulan personelin emniyet mensubu polis memur ve amirlerine göre hazırlık süreci daha kısa süreli ve kapsam olarak da daha kısıtlıdır. Bekçilerin hizmet içi eğitimlerde polis memur ve amirlerine uygulanan eğitimlere de katılımcı olarak planlandıkları görülmektedir. Hizmet içi eğitim planlamalarına bağlı olarak bekçilerin teşkilat içindeki varlıklarını arttırdığı, polislerle uyum içinde çalışabilmelerini sağlayan konularda mesleki kazanımlar elde ettikleri ve görevlerinde profesyonelleşmeleri için bu eğitimlerin önemli bir unsur olduğu tespit edilmektedir.

Sonuç olarak, bekçilerin kamu güvenliğini sağlama sorumluluğu, önleyici tedbirler alma yükümlülüğü ve genel kolluğa yardımcı olma görevleri, geniş bir yetki ve sorumluluk çerçevesinde şekillenmektedir. Bekçilik mesleği kamusal güvenliğin tesisinde, halkla etkili iletişim kurarak toplumla güçlü bağlar oluşturmayı, olayları doğru analiz edebilmek için iyi bir gözlemci olmayı, uzun çalışma saatlerinde bilinçli ve dikkatli kalabilmek için de fiziksel dayanıklılık göstermeyi sağlayan niteliklerde olmayı gerektirmektedir. Hizmet içi eğitimler bekçilerin mesleki olarak gerektirdiği bu nitelikleri kazanmalarını, kazandıkları nitelikleri güçlendirmelerini ve yeni nitelikler kazanarak gelişmelerini sağlamaktadır. Tüm bu unsurlar göz önünde bulundurulduğunda, bekçiler mesleki yeterlilikleri artırarak vatandaşa daha iyi hizmet sunulmasını toplumun huzurunun korunmasını sağlamaktadır. Emniyet teşkilatında uygulanan yönetmelik gereği verilen hizmet içi eğitimlerle bekçiliğin kolluk

kuvvetleri içindeki konumu daha sistemli hale gelmekte ve toplum güvenliğinin sürdürülebilirliğine bekçiler önemli ölçüde katkılarda bulunduğu görülmektedir.





KAYNAKLAR

- Akbulut, Y. (2010). "Osmanlı'dan Günümüze Bekçilik: Tarihsel Süreç ve Güncel Sorunlar", *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 2(1), 45-62.
- Akyılmaz, B., Sezginer, M., ve Kaya, C. (2011). *Türk İdare Hukuku*. Güncellenmiş 2.Baskı. Ankara.
- Alliger, G. M., & Janak, E. A. (1989). Kirkpatrick's Levels of Training Criteria: Thirty Years Later. *Personnel Psychology*, 42(2), 331-342.
- Altınışik, S. (1996). "Hizmetiçi eğitim ve Türkiye'deki uygulama", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 7(7), 329-348. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuvey/issue/10388/127089> (Erişim Tarihi: 27.02.2023).
- Altınışik, S. (2006). "Hizmet içi eğitimin işlevlerine ilişkin görüş ve tutumlar", *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (13), 362-372. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/31513> (Erişim Tarihi: 20.01.2023).
- Altınışik, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Sakarya yayıncılık.
- Arıkbay, C. (1993). *Yerel Yönetimlerde Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Gerekisini ve Karşılama Kaynakları*, Ankara.
- Arpaç, E. (2013). *Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitimin Konumu ve İyileştirilmesi: İETT Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları Analizi*. Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Ekonomisi.
- Arsalan, F. (2002). *Performans Değerlendirme Sonuçlarının Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Kullanılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Atabeyoğlu, C. (1993). "Bekçiler", *Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi* 2, İstanbul.
- Ateş, L. (2015). *Oryantasyon Eğitiminin Çalışan Performansına Etkileri Hakkında Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atınışik, S. (1996). Hizmetiçi Eğitim ve Türkiye'deki Uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 333-334. (Erişim Tarihi: 27.02.2023).
- Aytaç, T. (1997). "Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", *Millî Eğitim Dergisi*, 147, 66-69. https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/147/aytac.htm (Erişim Tarihi: 23.01.2023).
- Bakan, İ., Kefe, İ. (2012). "Kurumsal Açından Algı ve Algı Yönetimi", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 19-34.
- Barkurt, M. Y. (1990). "Kamu kesiminde hizmet içi eğitim", *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, 14(2), 87-90. https://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/06555cf42a67197_ek.pdf?dergi=JEOLJ%DD%20M%DCHEND%DDSL%DD%D0%DD%20DERG%DDS%DD (Erişim Tarihi: 28.02.2023)
- Bilgin, K. U., ve diğerleri. (2007). *Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim*. Ankara.
- Bilgin, P. (2010). "Güvenlik Çalışmalarında Yeni Açılımlar: Yeni Güvenlik Çalışmaları", *Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 14, 69-96.

- Bilgin, U. F., Akay, A., Koyuncu, H. E., ve Haşar, Ç. E. (2007). Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayınları*, Şubat, s. 21.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2004). *Human Resource Management* (7th illustrated ed.). McGraw-Hill.
- Can, H., Akgün, A., ve Kavuncubaşı, Ş. (1998). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Civelek, M., ve Türkay, O. (2020). Turizm Pazarlamasında Fiziksel Kanıt (Physical Evidence). Ş. Demirkol (Ed.). *Değişen Pazar Dinamikleri Işığında Turizm Pazarlaması 9P, 9C, 9E* içinde (ss. 371-396). İstanbul.
- Çalık, C. (2006). “Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14 (1), 5-6. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/819160> (Erişim Tarihi: 22.01.2023).
- Çalışkan, A. (2021). “Bekçilerin toplumsal rolleri: Savunulabilir mekân teorisinden hareketle medya temsilleri üzerine bir değerlendirme”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 20-36.
- Çelik, A. (2020). *Güvenlik Hizmetlerinde Eğitim ve Uygulama*, Ankara.
- Çelik, R. (2022). “Çarşı ve Mahalle Bekçilerinin Sosyal Roller”, *Uluslararası Güvenlik Dergisi*, 15(1), 67-79.
- Çelik, S. (2017). “İş Süreçlerinde Eğitim Yönetimi”, *Yönetim Dergisi*, 5(1), 20-28.
- Çelikel, H. (2019). “Hizmet İçi Eğitim Kavramı Üzerine Bir Analiz”, *Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 48-70.
- Çetin, H. (2006). “Kırsal Göç ve Şehirleşme: Türkiye Örneği”, *Toplum ve Bilim*, 103, 95-118.
- De Cenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2002). *Human Resources Management* (7th ed.), USA.
- Demir, H. (2019). *Siber güvenlik ve uygulamaları*, İstanbul.
- Demirtaş, Z. (2010). “Öğretmeni Hizmet içinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Eğitim”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(31), 41-52.
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management* (9th ed.). Printice Hall Inc., USA.
- Doğan Olgun. (2009). *Hizmetiçi Eğitime Katılımın Eğitim Öğretim Sürecine Etkisi İle İlgili Yönetici ve Öğretmen Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Doğan, C. (2019). “Eski İstanbul’da Mahalle Bekçisi ve II. Meşrutiyet’te Bekçi Teşkilatının Düzenlenmesi Bağlamında Mahalle Bekçileri Nizamnamesi (1908-1918)”, *Osmanlı Mirası Araştırmaları Dergisi*, 6(14), 257-273. <https://doi.org/10.17822/omad.2019.123> (Erişim Tarihi: 20.02.2023).
- Duman, T. (2019). “Toplumsal uyum için eğitimin önemi: Türkiye’deki Suriyeliler örneği”, *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, (41), 343-368.. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/752787> (Erişim Tarihi: 21.01.2023).
- Durand, P. (2014). *La sécurité communautaire en France*. Paris: Éditions du Seuil.
- Engel, R. S. (2002). Police: History. *Encyclopedia of Crime Justice*, Second Edition, vol 3. (Derleyen: Erden, M. (2008). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara,
- Erdoğan, H. (2018). “Eğitim ve Motivasyon”, *Psikolojik Araştırmalar*, 3(1), 25-35.
- Ersan, N. (1988). *Hizmet içi Eğitim Yönetimi*, Ankara.

- Ersoy, Y. (1996). "Hizmet içi Eğitim ve Yetiştirme Kursunu Geliştirme -1 Amaçlar ve Matematik Öğretmenlerinin Görüşleri", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 152.
- Ertan, A. K. (2008). "Kent Hakkı Üzerine Düşünceler", *Amme İdaresi Dergisi*, 41(4), 125-141.
- Eryılmaz, B. (2013). Kamu Yönetimi: Teori ve Uygulama. Siyasal Kitabevi.
- Fındıkçı, İ. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. Baskı). İstanbul.
- Geylan, R., Tonus, H. Z., Kanıcioğlu, D., Benligiray, S., Baraz, A. B., ve Ergun Özler, D. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Eskişehir.
- Giritli, İ., Bilgen, P., ve Akgüner, T. (2008). *İdare Hukuku*. İstanbul.
- Göknal, M. N. (1935). *Deniz Ticareti Hukuku*. Ankara.
- Gözler, K., ve Kaplan, G. (2011). *İdare Hukuku Dersleri*. 11. Baskıdan Tıpkı Ek Baskı. Bursa.
- Gül, H. (2000). "Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 22-39
- Güldür, M. M. (2014). *Hazır Giyim Ürünü Ütöleme Ücretsiz Hizmet İçi Eğitim Süreci İle Kendi İçinde* (Doktora Tezi).
- Gülşen, İ. H. (1999). "Çarşı ve Mahalle Bekçileri: Bekçi Baba", *Polis Dergisi*, 5(19), 8-11.
- Halıcı, N. (1991). *Hizmet İçi Eğitim ve PTT Örneği*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- İnternet: <https://languages.oup.com/google-dictionary-tr/> (Erişim Tarihi: 11.06.2024).
- İnternet: <https://sozluk.gov.tr/> Türk Dil Kurumu (Erişim Tarihi: 10.08.2024).
- İnternet: https://www.tarimorman.gov.tr/Belgeler/4081_ciftci_mallari_korunmasi.pdf (Erişim tarihi: 22 Ocak 2025)
- İnternet: www.icisleri.gov.tr/mahallede-guvenligin-teminati-bekciler (Erişim Tarihi: 10.09.2024).
- İnternet: www.myk.gov.tr. (Erişim Tarihi: 20.08.2024).
- İrdem, İ., Öztürk, E., ve Akıncioğlu, N. U. (2020). Güvenliğin kurumsal yönetiminde destekleyici polislik: Bekçilik örneği (Polis Akademisi Yayınları: 87, Rapor No: 32). Ankara: Polis Akademisi Başkanlığı. <https://cdn2.pa.edu.tr/Upload/Rapor/Dosya/guvenligin-kurumsal-yonetiminde-destekleyici-polislik-bekcilik-ornegi.pdf> (Erişim Tarihi: 25.02.2023).
- Kahya, C. (2015). "Mesleki Özyeterlilik ve Örgütsel Sessizlik İlişisini Belirlemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 309.
- Kalyon, L. (2010). *Türkiye’nin Savunma Politikaları Üzerine Kırmızı Kim?*. Ankara.
- Kara, B. C. (2021). 7245 Sayılı Çarşı ve Mahalle Bekçileri Kanunu Kapsamında Bekçilerin Görev ve Yetkileri. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(2), 1315-1367.
- Karagöz, G. K. (2002). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yapılandırılmasında Hizmet İçi Eğitim* (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, H., ve Demir, T. (2020). "Mesleki yeterlilik ve güvenlik hizmetleri", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(4), 100-112.
- Kaya, M. (2018). *Duygusal Güvenlik Ve Toplum*, Ankara.
- Kılıç, H. (2000). *Otel İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitimin Personelin İş Verimliliğine Etkisi ve K.K.T.C. Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Kılıç, R. (2019). “Mesleki yeterlilikler ve hizmet içi eğitim”, *Mesleki Eğitim Dergisi*, 2(1), 8-16.
- Kızılboğa Özasan, R., ve Özasan, K. (2016). *Kentsel Suçun Önlenmesinde ve Kent Güvenliğinin Sağlanmasında Belediyelerin Rolü: Bodrum Örneği*. Ankara.
- Koçlu, N. (2002). *İşletmelerde Hizmet İçi Etkinliğinin Değerlendirilmesi Hipokrat A.S. CNS Uygulaması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir).
- Kuyaksil, A., ve Akçay, O. (2005). “Türkiye’de Meslekleşme Olgusu Olarak Özel Güvenlik Hizmeti”, *Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 2.
- Lefebvre, C. (2020). “Le rôle des gardiens de quartier en France”, *Revue de Criminologie*, 45(2), 45-48.
- Milkowich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991). *Human Resource Management* (6th ed.). Richard D. Irwin Inc., USA.
- Mutlu, Ö. (2006). *Kamu Düzeninin Sağlanmasında Jandarma - Polis İlişkileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş).
- Müller, H. (2018). *Städtische Sicherheit und Polizeiarbeit in Deutschland*. München: Verlag C.H. Beck.
- Özgen, H., Yalçın, A., ve Öztürk, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana.
- Öztürk, A. (2020). *Fiziksel güvenlik sistemleri*, İstanbul.
- Öztürk, E. (2020). “Yerel Güvenlik ve Bekçilerin Rolü”, *Güvenlik Araştırmaları*, 15(1), 85-95.
- Öztürk, M. (2024). *Kentsel Güvenlik Hakkının Sunumunda Bekçilerin Rolü ve Bekçilik Statüsü İçin Yeni İsim Önerileri* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Türkiye).
- Polis Akademisi Başkanlığı. (2019). *Güvenliğin Kurumsal Yönetiminde Destekleyici Polislik: Bekçilik Örneği*. Rapor No: 32. ISBN: 978-605-7822-33-8.
- Polis Akademisi Başkanlığı. (2022). *Önleyici polislik tedbirleri* ss. 32-33, Rapor No: 79, Ankara. (<https://cdn2.pa.edu.tr/Upload/Rapor/Dosya/onleyici-polislik-tedbirleri.pdf>. Erişim Tarihi: 08.08.2024).
- Polis Akademisi. (2024). *Polis Dergisi* (Sayı 119). EGM Yayın Katalog No: 770. EGM Polis Akademisi Başkanlığı Matbaa-Basım ve Yayımlar Şube Müdürlüğü. <https://www.polisdergisi.pa.edu.tr> (Erişim Tarihi: 10.09.2024).
- Polis Dergisi. (2023). *Yayın periyodu: Üç ayda bir (29, 116)*. EGM Yayın Katalog No: 766. Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Akademisi Başkanlığı Matbaa-Basım ve Yayımlar Şube Müdürlüğü. <https://polisdergisi.pa.edu.tr/Upload/Dergi/polis-dergisi-dergi65710588-2f6d-4e8e-ab7d-dc1566d14cbd.pdf> (Erişim Tarihi: 15.03.2023).
- Resmî Gazete. (1924, 7 Nisan). Köy Kanunu (Kanun Numarası: 442). *Türkiye Cumhuriyeti Resmî Gazete*, (68).
- Resmî Gazete. (1937). 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanunu. *Türkiye Cumhuriyeti*.
- Resmî Gazete. (1941). Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun (4081 sayılı). *Türkiye Cumhuriyeti Resmî Gazete*. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.4081.pdf> (Erişim Tarihi: 22.01.2025).
- Resmî Gazete. (1982). 2692 Sayılı Sahil Güvenlik Komutanlığı Kanunu (Md. 2). *Türkiye Cumhuriyeti*, 17630.
- Resmî Gazete. (1982, 9 Kasım). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. *Türkiye Cumhuriyeti Resmî Gazete*, 17863 (Mükerrer). Düstur, 5(22), 3.

- Resmî Gazete. (1983, 21 Şubat). Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik. *Türkiye Cumhuriyeti*.
- Resmî Gazete. (1983, 27 Haziran). İçişleri Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. *Türkiye Cumhuriyeti*.
- Resmî Gazete. (2000, 1 Temmuz). Köy Korucuları Yönetmeliği. *Türkiye Cumhuriyeti Resmî Gazete*, (24096).
- Resmî Gazete. (2003). *Emniyet Genel Müdürlüğü: Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği*. Resmî Gazete Tarihi: 09 Mayıs 2003, Sayı: 25103.
- Resmî Gazete. (2007). 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu. *Türkiye Cumhuriyeti*.
- Resmî Gazete. (2011, 14 Şubat). Türk Ticaret Kanunu (Kanun Numarası: 6102). *Türkiye Cumhuriyeti Resmî Gazete*, (27846).
- Resmî Gazete. (2017). Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Yönetmeliği (Md.3). *Türkiye Cumhuriyeti*.
- Resmî Gazete. (2019). Türkiye Cumhuriyeti Kişisel Verileri Koruma Kurumu (KVKK). *Kişisel verilerin korunması ve bilgi güvenliği rehberi*. <https://www.kvkk.gov.tr>.
- Resmî Gazete. (2020, 11 Haziran). Çarşı ve Mahalle Bekçiliğine Giriş ve Eğitim-Öğretim Yönetmeliği. *Türkiye Cumhuriyeti*.
- Resmî Gazete. (2021). Türkiye Cumhuriyeti Emniyet Genel Müdürlüğü. *Emniyet teşkilatı personel yönetmeliği*. <https://www.egm.gov.tr>.
- Rosenbaum, D. P. (1986). Community Crime Prevention: Does it Work?. Beverly Hills.
- Schneider, J. (2012). *Kommunale Sicherheitsstrategien in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS.
- Selimoğlu, E., ve Yılmaz, H. (2009). “Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri”, *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 1, 4-6.
- Şahin, D. (2021). “Güvenlik hizmetleri ve toplumsal algı”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 50-60.
- Şahin, E. (2005). Özel Güvenlik Teşkilatı, halk tarafından benimsenme konusunda geçmişimizdeki özel bekçi teşkilatını yakalayabilir mi? *II. Ulusal Özel Güvenlik Sempozyumu*, Kocaeli.
- Şahin, L., ve Güçlü, F. (2011, Şubat). “Genel Olarak Hizmet İçi Eğitim: Ülker Şirketler Topluluğu Hizmet İçi Eğitim Süreci ve Uygulamaları”, *Journal Of Social Policy Conferences* (No. 59, ss. 217-270). İstanbul Üniversitesi.
- Şeker, G. (2009). *Polisin kent güvenlik uygulaması ve yönetim modeli* (Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Türkiye).
- Şişman, M. (2007). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara.
- Tanyeli, H. (1970). *Personel Eğitimi*. Ankara.
- Tavmergen, İ. P., ve Aksakal Günlü, E. (2004). *Kongre ve Toplantı Yönetimi*, Ankara.
- Taymaz, H. (1978). “Hizmet İçi Eğitim Üstüne”, *Eğitim ve Bilim*, 1, 12-14. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/5639>, (Erişim Tarihi: 29.02.2023).
- Taymaz, H. (1981). *Hizmetiçi Eğitim Eğitim*, Ankara.
- Taymaz, H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, Ankara.
- Tekin, H. (1977). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara.
- Tutum, C. (1976). *Personel Yönetimi*, Ankara.

- Türkmen, M. A. ve Kılıç, F. (2020). “Hizmet İçi Eğitim ve Verimlilik İlişkisi Üzerine Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi (PIAR)*, 7(2), 130.
- Türüsel, M. A. (1974). “Ellinci Yılda İstanbul Bekçi Teşkilatı”, *Polis Emeklileri Derneği Polis Dergisi*, 21, 263.
- Uluşınar, S., ve Eycan, Ö. (2023). “Hemşirelikte Eğitim Programlarının Değerlendirilmesinde Kullanılan Bir Model: Kirkpatrick Eğitim Değerlendirme Modeli”, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(2), 820-827.
- Uslu, A., Kutukız, D., ve Çeken, H. (2013). “Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Aldığı Hizmet İçi Eğitimin Verimliliğe Etkisi”, *Verimlilik Dergisi*, 2, 103.
- Yavaş, İ. (2021). *Kentsel Güvenlik Açısından Çarşı Ve Mahalle Bekçiliği Üzerine Nitel Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Yıldırım, A. (2016). “Eğitimde Yenilikçi Yaklaşımlar”, *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 43-50.
- Yılmaz, B. (2021). *Kamu Güvenliği ve Yasal Düzenlemeler*, İstanbul.
- Yılmaz, M. (2021). “Toplum Güvenliği ve Yerel Yönetim”, *Güvenlik ve Toplum Dergisi*

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : BAYRAM, Esra

Uyruğu : Türkiye Cumhuriyeti

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	2025
Yüksek lisans	Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü (Tezsiz)	2021
Lisans	Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2014
Lise	Sema Yazar Anadolu Lisesi	2008

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2023-Halen	Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.	Memur
2019-2023	Emniyet Genel Müdürlüğü	Komiser Yrd.

Yabancı Dil

İngilizce



