

SANAL SINIF UYGULAMALARININ MESLEKİ GELİŞİME KATKISININ DEĞERLENDİRİLMESİ: EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ¹

The Evaluation of Virtual Classroom Applications on Professional Development: The Case of Turkish National Police

Ramazan TERKEŞLİ*

Zakir GÜL**

Özet

Bu çalışmanın amacı, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan sanal sınıfın mesleki gelişime katkısını değerlendirmektir. Bu süreç; (1) hizmetiçi eğitim etkinliklerinde, uzaktan öğretim teknolojileri kullanımının gerekli olup olmadığı, (2) uzaktan öğretim teknolojileri kullanımının; “Birim”, “Rütbe” ve “Eğitim Durumuna” göre farklılık gösterip göstermediği, (3) Sanal sınıftan alınan kurslar, katılımcıların mesleki gelişim beklentilerini hangi düzeyde karşıladığı, (4) uzaktan öğretim yöntemi ile alınan kursların, katılımcıların bireysel performansını hangi düzeyde etkilediği, konuları olmak üzere dört boyutta değerlendirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Emniyet Genel Müdürlüğü’nde 2006, 2007, 2008 ve 2009 yıllarında bir üst rütbeye terfi eden, 1630 emniyet amiri ile 320 emniyet müdürü oluşturmaktadır. Evrenden, 283’ü emniyet amiri ve 77’si emniyet müdürü olmak üzere toplam 360 kişilik “gönüllü çalışma grubu” oluşturulmuştur. Araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Veriler, anket yöntemleriyle toplanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen nicel veriler betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Anket sonuçları, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlamada kullanılmıştır. Emniyet amirleri ve emniyet müdürleri, insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan, uzaktan öğretim teknolojilerinden yararlanılmasının gerekliliğini desteklerken, uzaktan öğretim yöntemiyle

¹ Bu çalışma, 21 Ekim 2011 tarihinde KAYFOR IX’da sunulmuş olan bildirinin geliştirilmiş şeklidir.

* Dr., EGM, Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, rterkesli@egm.gov.tr

** Dr., Polis Akademisi, Araştırma Merkezleri Başkanlığı, zakirgul@gmail.com

alınan kursların, katılımcıların mesleki gelişimlerini ve bireysel performansını kısmen artırdığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Çalışma sonunda bulgulara göre bir kısım öneriler de yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Öğretim, Sanal Sınıf, İnsan Kaynakları, Mesleki Gelişim, Teknoloji Destekli Polis Eğitimi.

Abstract

The purpose of this study is to examine the impact of the virtual classroom that is used for human resources improvement on the professional development in the Turkish National Police. This process has been implemented in four dimensions; (1) whether to use the distance learning technologies are necessary or not, in in-service training, (2) whether the use of the distance learning technologies show any significant change in terms of “Unit”, “Rank” and “Education Level”, (3) if any, on which level the taken courses from the virtual class satisfy the career development expectancies of the participants, (4) and, if any, on which level the taken courses with distance learning method, affect the participants’ personal performance. The population of the study comprises 1630 Police Majors and 320 Chiefs of Police who were promoted to higher ranks in the years of 2006, 2007, 2008 and 2009, in the Turkish National Police. The “voluntary working team” (sample) consists of 283 Police Majors and 77 Chiefs of Police. Data are collected through surveys. SPSS software program and quantitative methods are used to analyze and interpret the findings. Whereas officers in Police Major rank and 2nd Degree Chief of Police rank believed in the necessity of distance learning technology and supported its utilization. They also believed that the courses which were taken from distance learning methods only partially developed the participants’ professional improvement and enhanced their personal performance. Based on the findings, some suggestions were also made at the end of the study.

Key Words: Distance Learning, Virtual Classroom, Human Resources, Professional Development, Technology Supported Police Training.

Giriş

21. yüzyılda değişim iki boyutta kendini göstermiştir. Birincisi, teknolojik boyuttur ki kullanılan teknolojinin sürekli olarak kendini yenilemesini ve buna ayak uydurulmasını ifade eder. İkinci ve de daha önemli olan diğer boyutu ise teknolojiyi kullanan insan ve organizasyonun düşünsel, fiziksel ve psiko-motor alanlardaki değişimini ve bu süreci ifade eder. Yani, teknolojiyi etkin kullanacak insan gücü olmadığı takdirde teknolojinin hiçbir şey ifade etmeyeceğini hatırlatır. Diğer taraftan, kurumların ve şirketlerin insan kaynakları yönetimi ile ilgili birimlerinin bu değişimi algılayabilmeleri için ihtiyaç duyacakları bilgiyi, düzenli bir şekilde, istenilen zamanda ve ihtiyaçlarını tamamen karşılayacak şekilde temin edebilmeleri gerekmektedir. Çünkü, dünün yaklaşım ve anlayışları ile bugünün sorunlarına sağlıklı çözümler üretilebilmesi her zaman mümkün olmamaktadır. O yüzden, çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmış, kendisini ve çevresini sürekli geliştirebilen, olgu ve olayları çok yönlü değerlendirebilen, takımla çalışabilen, sürekli eğitimi yaşam biçimi haline getirebilen, problem çözme yeteneğine sahip, yeniliklere açık, etik değerlere bağlı, bilişim ve iletişim teknolojilerini bilen, tüm çalışanlarla iyi ilişkiler kurabilen bireylerin yetiştirilmesi son derece önemli hale gelmiştir.

Bununla birlikte, insanların daha çağdaş bir ortamda yaşama beklentisi, teknolojiadaki hızlı gelişmeyi beraberinde getirmiştir. Eğitim sürecinin bir ürünü olarak değerlendirilebilecek teknolojik gelişim, eğitim sürecinin yapısını değiştirmiş, eğitim anlayışına farklı bir bakış açısı getirmiştir. Bilişim ve iletişim teknolojilerinin eğitim sürecinde yerini almaya başlaması ile birlikte uzaktan öğretim uygulamaları eğitimde önemli bir rol üstlenmeye başlamıştır.

Bilişim ve iletişim çağında, kamu kurum ve kuruluşları ile şirketlerin bütün personelini merkezi bir yere toplayarak uzun süreli hizmetiçi eğitimler vermesi artık zaman israfı ve maliyetli bir etkinlik olarak görülmektedir. Ancak, teknolojinin eğitim alanında da etkisini göstermesiyle uzaktan öğretim uygulamaları, kamu kurum ve kuruluşları ile şirketlerde önemli bir kolaylık sağlamıştır.

Bilişim ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler paralelinde ekonomik, sosyal, kültürel ve toplumsal yapıda meydana gelen hızlı değişim ve gelişmeler, polisle ilgili beklentilerin artmasına, polise düşen görevlerin çoğalmasına ve değişiklik göstermesine neden olmaktadır. Meydana ge-

len bu hızlı değişime ve gelişmelere paralel olarak polisin eğitimi her zamankinden daha fazla ön plana çıkmaktadır.

Bu doğrultuda, Emniyet Genel Müdürlüğü, Türkiye genelinde görev yapan personelinin, görevinden ayrılmadan gelişimlerine imkân sağlayan, zaman kaybını önleyen ve maliyeti geleneksel eğitime göre daha az olan sanal sınıf uygulamalarını başlatmıştır.

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi için uzaktan öğretim teknolojilerinin farklı türleri kullanılmaktadır. Ancak bu araştırmada, Emniyet Örgütü'nde kullanılmakta olan, "Sanal Sınıf" uygulamasının, katılımcıların mesleki gelişimine ve performanslarına katkısının ne düzeyde olduğu araştırılacaktır. Bu nedenle, araştırma bulgularının, daha sonra düzenlenecek benzeri nitelikteki eğitimlerde yol gösterici olması umulmaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde insan kaynaklarının geliştirilmesi süreçlerinde, uzaktan öğretim etkinliklerinin, katılımcıların mesleki gelişimini ve performansını ne oranda etkilediğine ilişkin saptamalarda bulunarak bu etkinliklerden en üst düzeyde fayda sağlayabilmek için neler yapılabileceğine ilişkin önerilerde bulunmaktır.

Bu araştırma çerçevesinde, uzaktan öğrenme sürecine ilişkin olarak geliştirilen anket bulgularına göre, sanal sınıf hizmetinin, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün Taşra Örgütü'ne yaygınlaştırılabileceği veya hizmet kalitesinin yükseltilebileceği düşünülmektedir. Ayrıca, yapılan analiz ve yorumların benzeri uygulamaların etkililiğinin ve verimliliğinin artırılmasına yönelik olarak yapılacak çalışmalarda, araştırmacılara ve akademisyenlere katkı sağlaması beklenmektedir.

1. Uzaktan Öğretimin Tanımı ve İlgili Kavramlar

Çetiner ve arkadaşlarına göre (2007) Uzaktan Öğretim, geleneksel öğrenme-öğretme yöntemlerindeki sınırlılıklar nedeniyle sınıf içi etkinliklerin yürütülme olanağı bulunmadığı durumlarda eğitim çalışmalarını planlayanlar ve uygulayanlar ile öğrenenler arasında iletişim ve etkileşimin özel olarak hazırlanmış öğretim üniteleri ve çeşitli ortamlar yoluyla belli bir merkezden sağlandığı bir öğretim yöntemidir. Diğer bir ifadeyle, farklı mekânlardaki öğrenci, öğretmen ve öğretim materyallerinin iletişim teknolojileri aracılığıyla bir araya getirildiği kurumsal bir eğitim faaliyettir.

Uzaktan eğitim: Farklı mekânlardaki öğrenci, öğretmen ve eğitim materyallerinin iletişim teknolojileri aracılığıyla bir araya getirildiği resmi veya kurumsal bir eğitim faaliyetidir.

Uzaktan öğrenme: Öğretici ve öğrenenin fiziksel olarak ayrı ortamlarda bulunduğu durumlarda gerçekleştirilen öğrenme etkinlikleridir.

Sanal sınıf: Belli bir içeriği bir ağ üzerinden öğrenmek amacıyla oluşan grup.

E-Öğrenme: İnternet, bir ağ veya sadece bilgisayar yolu ile gerçekleşen öğrenmelerdir.

M-Öğrenme: Mobil iletişim araçları yolu ile gerçekleşen öğrenmelerdir.

Web tabanlı uzaktan eğitim: Web teknolojileri kullanılarak gerçekleştirilen uzaktan eğitim etkinlikleridir.

Eş zamanlı öğrenme: Farklı mekânlardaki bireylerin, aynı anda çift yönlü iletişim teknolojileri yardımıyla sanal ortamda bir araya gelip gerçekleştirdikleri öğrenme.

Çevrimiçi öğrenme: Bir ağ üzerinden sunulan içerikle gerçekleştirilen öğrenmelerdir.

Eş zamanlı uzaktan eğitim: Öğrenenlere aynı anda ancak farklı ortamlarda sunulan eğitim

Farklı zamanlı uzaktan eğitim: Öğrenenlere hem farklı zamanlarda ve hem de farklı ortamlarda sunulan eğitimidir.

Harmanlanmış eğitim: Her türlü teknolojinin kullanılabilindiği, geleneksel ve uzaktan eğitimin farklı modellerinin bir araya getirilerek düzenlendiği eğitimidir (TBV, 2003).

1.1. Uzaktan Öğretimin Tarihçesi

Çetiner ve diğerleri (2007) tarafından yapılan çalışmada, uzaktan öğretim çalışmaları 200 yıldan daha eski yıllara kadar uzanmaktadır. Örneğin, 1728 yılında Boston Gazetesi'nde mektup ile stenografi dersleri verildiğine ilişkin reklâmlar bulunmuştur. 1890'lı yıllarda Avustralya'daki Queensland Üniversitesi yerleşke dışına açık bir eğitim programı yürütmüştür. Benzer bir programı da 1920 'lerde Columbia Üniversitesi ger-

çekleştirmiştir. 1930'lara gelindiğinde radyo artık pek çok okul tarafından bir uzaktan eğitim aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır. 1950'lerde ise Amerika'da özellikle askeri amaçlı olarak kullanılan uzaktan eğitim için kâğıt tabanlı iletişim ortamı kullanılmıştır. Teknolojik gelişmeler sayesinde günümüze gelindiğinde ise disketler, videokasetler, CD-ROMlar, uydu yayınları, video konferanslar ve internet, uzaktan eğitim çalışmalarında önemli bir yer tutmuştur.

Ulusal Teknoloji Üniversitesi (National Technological University), 1984 yılında sekiz üniversite işbirliği ile yüksek lisans programı açarak uzaktan öğrenime başlamıştır. 1985 yılında haberleşme uydusunu kullanmaya başlamış ve 1992 yılında dijital yayına geçerek iş birliğine giren üniversite sayısını 52'ye çıkartarak çağdaş sistemler üzerinden eğitim programını devam ettirmektedir (Çakırer, 2002).

Türkiye'de ilk uzaktan öğrenim uygulaması 1974 yılında “mektupla öğrenim” adı altında başlamıştır. Özellikle son yirmi yıldır uzaktan öğrenim çalışmaları yapan ve dünyadaki 10 açık üniversite arasında yer alan Anadolu Üniversitesi'nin Açık Öğretim Fakültesi uygulamaları bunun en güzel örneğidir. Radyo, kitap, televizyon ve videokaset ile başlayan uzaktan öğrenim çalışmalarına günümüzde internet ve video konferans da eklenmiştir (Oktal, 2002:1). ODTÜ'de 1998 yılında başlayan (İDAE) İnternete Dayalı Asenkron Eğitim ile tamamen internet ortamında ve asenkron olarak yapılan “Bilgi Teknolojileri Sertifika Programı” başlamıştır (Türkoğlu, 2001). Günümüzde bu üniversitelerle başlayan uzaktan öğrenim eğilimini diğer üniversiteler ve işletmeler takip etmektedir.

1.2. Uzaktan Öğretim Türleri

Lawhead'in (1997) yapmış olduğu aşağıdaki şekil ve örnek açıklamalar uzaktan öğretimin çeşitlerini açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Uzaktan Öğretim Türleri

		<i>Eğitmen / Öğrenci</i>		
		Aynı mekânda	Bir kısmı aynı bir kısmı farklı mekânda	Tamamen farklı bir mekânda
<i>Zaman</i>	Zamandan bağımsız			A
	Zamandan yarı bağımsız	D	E	B
	Zaman bağımlı			C

“A”, eğitmen ve öğrencinin hiçbir şekilde karşılaşmadığı, bir başka deyişle eğitimin yer ve zamandan bağımsız olarak yürütüldüğü durumdur. Bu tür uzaktan öğretimin ders içeriğinin dağıtılması için World Wide Web (www), iletişim için ise e-posta kullanılabilir.

“B”, öğretimin tamamen yerden bağımsız, fakat zamana yarı bağımlı olarak yürütüldüğü durumdur. Bu tür uzaktan öğretimde, karşılaşılan özel bir problemi çözmek ya da ders kapsamında yer alan bir soruyu cevaplandırmak için “Internet Bağlantılı Sohbet” (Internet Relay Chat-IRC) gibi etkileşimli web araçları kullanılabilir.

“C”, öğretimin tamamen yerden bağımsız, ancak zamana tam bağımlı olarak yürütüldüğü durumdur. Karşılıklı olarak soruların sorulduğu ve cevaplandığı video konferans sistemi bu tür uzaktan eğitim çalışmalarında kullanılabilir.

“D”, öğretimin bir yerleşke içinde elektronik tartışma destekli olarak yüz yüze sınıf ortamında yürütüldüğü durumdur.

“E”, öğretimin bir kısmının yüz yüze gerçekleştirildiği (yer/zaman tam bağımlı), bir kısmının ise tamamen uzaktan verildiği (yer/zaman bağımsız) durumdur. Genel olarak, programın başlangıç kısmı ve sonunda yer alan sınav aşamaları yüz yüze gerçekleştirilirken, ara aşamalar “A” durumundaki gibi yürütülmektedir.

1.3. Uzaktan Öğretimin Özellikleri

Keegan'ın (1998) yapmış olduğu çalışmaya göre, uzaktan öğretimin tipik özellikleri aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

Kişiselleştirme: Doğu ve Batıdaki Geleneksel Eğitim sisteminin en belirgin özelliği eğitmen ve öğrencinin yüz yüze iletişim kurmasıdır. Bu tip eğitim genel olarak öğrencilerin değişik zekâ ve öğrenme yetenekleri yerine grubun genel seviyesine göre düzenlenmektedir. Ancak ideal olan, her öğrencinin kişisel özellikleri dikkate alınarak hazırlanmış ders içerikli eğitim sistemidir. “Geleneksel Eğitim” anlayışı ile gerçekleştirilmesi çok zor olan bu sistem, uzaktan öğretim sayesinde hayata geçirilmeye başlanmıştır.

Özelleştirme: Uzaktan öğretim sistemi, öğrenciyi sınıf ortamından alarak bireysel olarak eğitilebileceği bir konuma taşır. Bu sistemde, kurumsal öğrenmenin yerini bireylere göre özelleştirilmiş öğrenme alır. Bu durumun sağlayacağı avantajların yanı sıra getireceği sosyolojik ve psikolojik dezavantajlar da halen tartışılmaktadır.

Endüstrileşme: Büyük bir kitlenin bir ürüne olan artan ihtiyacını karşılayabilmek için ilgili endüstrilerin kurulmasına benzer bir şekilde, insanların artan eğitim taleplerine hızlı ve etkin bir şekilde cevap verebilmek için uzaktan öğretim kurumlarının açılması kaçınılmaz duruma gelmiştir.

Geleneksel Eğitime Uygun Olmayan Öğrencilere Hizmet Verme: Uzaktan öğretim, dünya çapında her yıl milyonlarca kişi tarafından *tercih edilen* bir eğitim sistemidir. Bununla beraber ilgili eğitim kurumundaki ders saatlerine yer/zaman açısından katılma imkânı olmayanlar (tam zamanlı olarak çalışanlar - memurlar, askerler-farklı şehir/ülkede yaşayanlar gibi) için *beklenen* bir seçimdir. Bu eğitim sistemi hasta, özürlü ve suçlu insanlar için ise *tek* seçenektir.

Hareket Kabiliyeti: 1980'li yıllarda, uzak mesafeler arasında iletişim kurmak amacıyla sabit bilgisayar konferans sistemleri ve iki yönlü video konferans sistemleri kullanılmakta iken, günümüzde bunlara ilave olarak portatif bilgisayarlar ve cep telefonları önemli düzeyde kullanılmaya başlanmıştır. Yer/zaman bağımsız uzaktan öğretim sistemi, kablosuz iletişim imkânı sayesinde kişilere eğitim esnasında hareket özgürlüğü de sağlamıştır.

Hızlı Geri Besleme: Günümüzde uzaktan öğretim sayesinde öğrenciler, e-posta yolu ile dünyanın herhangi bir yerinden günün herhangi bir

saatinde ödevlerini gönderebilmekte ve bu çalışmalarının değerlendirme sonuçlarını hemen aynı şekilde internet üzerinden alabilmektedirler.

Diğer Eğitim Sistemlerine Göre Ucuz Olması: Altyapıya yönelik yatırımın çok yüksek düzeyde olması ya da öğrenci başına düşen ücretlendirmenin “Geleneksel Eğitime” göre daha yüksek olması veya yapılan yatırım maliyetini karşılayacak sayıda öğrencinin bulunamaması durumları hariç, genel anlamda uzaktan öğretim, eğitim sistemleri arasında en ucuz olanıdır.

Teknoloji ve Eğitim: Sanal sınıflar uydu veya sıkıştırılmış video kodlama ya da tam band genişliği kullanılarak birbirlerine bağlanabilmekte ve bu sayede kişiler uzak yerlerde olsalar bile yüz yüze eğitim alabilmektedirler.

Vergi Yükümlülerine Eğitim: Ulusal eğitim bütçeleri kullanılarak, ilköğretim, lise ve üniversite düzeyinde vatandaşların eğitim görmeleri sağlanmaktadır. Devlet bu bütçeyi çalışan kesimden topladığı vergiler ile oluşturmaktadır. Günümüzde profesyonel iş hayatı sürekli yenilenmeyi bir başka deyişle hayat boyu eğitimi gerektirdiğinden, uzaktan öğretim bu kişilerin işlerini devam ettirebilmeleri için vazgeçilmez olmaktadır. Bu sayede ulusal eğitim bütçesi için daima kaynak bulmak mümkün olacaktır

1.4. Sanal Sınıf Teknolojisinin Uzaktan Öğretimdeki Yeri ve Kullanım Alanları

Sanal sınıflar bir uzaktan öğretim uygulamasıdır. Yapılan çalışmaların sonuçlarında da sanal sınıflar temel alınarak geliştirilen uzaktan öğretim uygulamalarının geleneksel eğitim sistemleri ile karşılaştırıldığında başarılı sonuçlar verdiği görülmektedir (Franklin, 2001).

Yapılan araştırmalar insanların gördüklerinin %30'unu, işittiklerinin %20'sini, hem görüp, hem de işittiklerinin %50'sini, bizzat söylediklerinin %70'ini, bizzat yaptıklarının ise %90'nını hatırladıklarını göstermektedir (Uyar, 1997).

Sanal sınıf kurslarını kullanarak öğretmen öğrencileri ihtiyaç duydukları şekilde motive edebilir, görüntülü, sesli ve metin tabanlı öğrenenler ile toplantı yapma imkânına sahip olunabilir. Etkileşim araçları ile sorulara hızlıca yanıt verilebilir. Kursta bütün olaylar ile ilgili kapsamlı müfredat programı, aktiviteleri ve kurs ile ilgili okunacak materyalleri yayınlanabi-

lır. Web sayfasına, formlara, listelere, yönergelere, talimatlara, tartışma forumlarına, derecelendirme kriterlerine ve diğer ihtiyaç duyulan kaynaklara bağlantı verebilir. Öğretici katılımcılarla direkt, kurstaki program üzerinden ve toplu aktiviteleri yöneterek iletişim kurabilir (Gümüş, 2008).

Uzaktan öğretimin gerçekleştirilmesi için bir iletişim yolunun olması gerekir. Uydular, telefon hatları, fiber optik hatlar ve bu fiziksel yapıların üzerine tanımlanmış protokol ve yazılımlar grubu iletişimin temelini oluşturmaktadır. İnternet dünyada en çok kullanılan ve en yaygın iletişim aracıdır. Değişik iletişim yollarını ve yazılımlarını desteklediği için oldukça esnek bir yapıya sahiptir.

İnternet temelli uzaktan eğitim, uzaktan eğitimin tüm faydalarını koruyup dezavantajlarını azalttığı için tercih edilmektedir. Ayrıca internet hem senkron hem de asenkron uzaktan eğitimi destekleyecek yazılım ve donanımsal altyapıyı sağlamaktadır (Başkömürcü ve Öztürk, 1996:58). İnternet temelli uzaktan eğitimde alt yapı eksikliği noktasında yönetici konumunda öğretmenlere ait rollerde unutulmamalıdır. Yine, uzaktan eğitim sistemlerinde öğeler açısından öğretmenlerin rolleri ile yüz yüze eğitimdeki uygulamacıların rolleri farklıdır (Yaşar ve Kaya, 1997:29-33). Bu farklılığa rağmen günümüz akıllı sınıf ortamlarında, öğretmenlerin yaşadıkları pek çok zorluk en aza indirgenmiştir. Ayrıca, sanal sınıfların uzaktan eğitim uygulamaları içerisinde yer alıyor olmasına rağmen, uygulamada yaşanan zorluk ve problemler nedeniyle birçok uygulama koşulu açısından mevcut uzaktan eğitim uygulamalarıyla pek çok noktada farklılıklar gösterdiği görülmektedir.

1.5. Uzaktan Öğretimle İlgili Emniyet Teşkilatında Yapılan Araştırmalar

Emniyet Teşkilatı'nda kullanılmakta olan uzaktan öğretim veya uzaktan öğretimin türlerine ilişkin yapılmış çalışmalar bulunmaktadır;

Zengin (2007) çalışmasında, orta ve üst seviye polis yöneticileri için internet üzerinden video konferans formatında hazırlanan kurslar hakkında polis yöneticilerinin görüşlerini analiz etmiş ve bu kursların nasıl geliştirileceğine ilişkin önerilerde bulunmuştur. Emniyet Teşkilatı, merkezi yönetim anlayışının bir gereği olarak, gerek yurt içinde, gerekse yurt dışında (BM, AGİT, AB, misyon koruma vb.) değişik amaçlarla elliden fazla ülkede görev yapan personelinin üst rütbeye terfi sınavlarını 2006

yılına kadar bütün aşamaları ile Ankara'da bir merkezde yapmakta, bu da kursiyerlerin Ankara'ya seyahat edip, bu süreci görev ve ikamet yerlerinden uzakta geçirmelerini neden olduğundan, yeni uygulama ile kursun başı ve sonunda yapılan sınavların Ankara'da olması kaydıyla, kurs müfredatının internet kanalıyla uzaktan takibi imkanının sağlandığı anlatılmıştır. Bu yeni sistemin kullanılmasından sonra uygulanan yeni teknolojinin başarı seviyesini ölçmek amacıyla Güvenlik Bilimleri Enstitüsü tarafından bir anket çalışması düzenlenmiştir. Bu çalışmada yeni sistemin zayıf yönlerini tartışmak amacıyla ikincil veri (secondary data) analizi kullanılmıştır. Polis yöneticileri için düzenlenecek olan internet üzerinden sunulan (online, e-learning) kurslarının kalite ve verimliliğini artırabilmek için bazı önerilerde bulunmuştur.

Semerci'nin (2008) yapmış olduğu çalışmada, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde e-öğrenme yöntemi ile düzenlenen yöneticilik eğitimlerinin eğitime katılan kursiyerlerin algılarına dayalı olarak değerlendirilmesi amaçlanmıştır. E-öğrenme yöntemiyle düzenlenen orta ve üst kademe yöneticilik eğitimlerinin 3,40 ortalama puanı ile iyi düzeyde ve pozitif olarak algılandığı görülmüştür. E-öğrenme sürecindeki en yüksek algılama düzeyi 3,56 ortalama ile portalın tasarımı ve destek hizmetleri boyutunda, en düşük algılama düzeyi ise 3,13 ortalama değeri ile etkileşim boyutunda gerçekleşmiştir. Araştırma bulgularına dayalı olarak; e-öğrenme sürecindeki içeriğe, etkileşime, portal tasarımı ve destek hizmetlerine, idari uygulamalara ve bu alanda yapılması gereken araştırmalara ilişkin önerilerde bulunulmuştur. Araştırma neticesinde; e-öğrenme yöntemi ile eğitime katılan kursiyerlerin %68,5 gibi önemli bir bölümünün bu yöntemle öğrenmeyi olumlu algıladıkları, diğer hizmetiçi eğitimlerde de aynı yöntemle eğitim almak istedikleri sonucuna varılmıştır. Gerek iş yoğunluğu ve gerekse başka nedenlerle eğitimi takip edemeyen diğer kursiyer meslektaşları için endişe duydukları görülmüştür.

Bu nedenle, kursiyerler eşit şartlarda eğitim almak istemektedirler. Mesai saatleri içerisinde çalışma ortamında, görevi esnasında hızlı internet bağlantısı olanağına sahip personelin bu eğitimi takip etmesi ile taşra teşkilatında görevli, internet bağlantısı bulunmayan/yavaş internet bağlantısı olan, eğitimi takip etmesi birim amirinin takdirine bırakılmış, yoğun iş temposu altında mesai gözetmeksizin çalışan personelin eşit şartlarda olmadığı hemen hemen tüm kursiyerler tarafından dile getirilmiştir. Araştırma neticesinde, kursiyerlerin eğitimlere eşit şartlarda katılmalarının sağlanması gerektiği sonucuna varılmıştır. Kursiyerlerin büyük bölü-

münün sunulan teknik yardım ve destek hizmetlerinden memnun oldukları anlaşılmıştır.

2. Problem Durumu

10.08.2001 tarih ve 24489 sayılı Resmi Gazete’de *Yayımlanan Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personeli Rütbe Terfileri ve Değerlendirme Kurullarının Çalışmalarına İlişkin Yönetmelik* ile, Başkomiser rütbesinden Emniyet Amirliğine, 3.Sınıf Emniyet Müdürü rütbesinden 2. Sınıf Emniyet Müdürlüğüne terfi edecek personelin, yapılacak olan “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu”nda başarılı olmaları durumunda, meslek içi yöneticilik eğitimi kurslarına katılmaları zorunlu hale getirilmiştir.

Yöneticilik eğitimleri ve hizmetiçi eğitimler için Ülkemizin farklı illerinden Ankara’ya çağrılan personele kurum tarafından seyahat ve konaklamalarına yüksek miktarlarda paralar ödenmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı kaynaklarına göre, “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu” için 15 günlüğüne Ankara’ya gelen yaklaşık 1.200 personel için yüksek miktarlarda paralar harcanmaktadır. Buna kursiyerler için kalacak yer bulma sorunları ve giderleri, eğiticilerin giderleri, eğitim materyallerinin hazırlanması, güncellenmesi ve dağıtılmasına ilişkin giderler eklendiğinde 15 günlük bir kursun maliyeti ciddi anlamda ekonomik bir külfeti beraberinde getirmektedir.

Yönetici konumundaki personelin çalışma ortamlarından ayrılarak, tek bir merkezde toplanması şeklinde gerçekleştirilen geleneksel yöneticilik eğitimi kurslarına her yıl yaklaşık 1.200 kişi katılmaktadır. Bu kadar personelin katılacağı bir eğitim için gerekli teknolojik donanımına sahip eğitim ortamı ayarlanamaması, bu ortamlarda yapılan eğitimin etkililik ve verimliliğine ilişkin endişeler, öğretim elemanı bulma zorlukları ile personelin işgücü kaybı, ailevi yükümlülükleri gibi temel sorunlar, Emniyet Genel Müdürlüğü’nü yeni arayışlara yöneltmiştir.

Bilişim ve iletişim teknolojilerinin eğitim alanında yaygın bir şekilde kullanılmaya başlaması, e-öğrenmenin en az yüz yüze öğrenme kadar etkili olduğuna ilişkin araştırma sonuçları, bu yolla yapılan eğitimin maliyetleri düşürmesi, Emniyet Örgütü’nün sahip olduğu internet imkânları ile iletişim altyapısı güvenli veri, ses ve görüntü aktarımına uygun POLNET gibi sağlam kurumsal ağ yapısı olanakları kurum içerisindeki eğitim hizmetlerinde e-öğrenme uygulamalarının kullanılmasına yönelik isteği artırmıştır. Sahip olunan bu olanaklar, e-öğrenme uygulamalarının

başlatılabilmesi için Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yeterli potansiyele sahip olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir.

Türkiye'de ilk web temelli uzaktan eğitim projelerini başlatan, vizyونunu kamu kurum ve kuruluşları ile diğer üniversiteler ve özel sektör için teknoloji transfer etmek olarak ortaya koyan Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) (Özden, 2006:28-29) ile 2004 yılı itibariyle e-öğrenme ile ilgili bir proje başlatılmıştır. Bu çerçevede, ODTÜ ile Emniyet Genel Müdürlüğü arasında 23.02.2005 tarihinde Uzaktan Eğitim/E-Öğrenme Protokolü imzalanmıştır (EGM Uzaktan Eğitim/E-Öğrenme Protokolü, 2005).

Emniyet Genel Müdürlüğü ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin birlikte yürütmeye başladıkları ve ismi "Uzaktan Eğitim E-Öğrenme Portalı Projesi" olan uygulama çerçevesinde, 2005 Nisan ayında, "Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu" internet üzerinden yapılmaya başlanmıştır. Bahse konu sanal sınıf uygulaması 2006 yılından itibaren, Tablo 2'deki kurs türü sayılarından da anlaşılacağı üzere, farklı hizmetiçi eğitim etkinliklerinde kullanılmaya başlanmıştır (EGM Eğitim Dairesi Başkanlığı Brifingi, 2007).

Tablo 2: Sanal Sınıftan Verilen Öğretimin 2006-2009 Yılları Arası Dağılımı

<i>Kurs yılı</i>	<i>Kurs gün sayısı</i>	<i>Katılımcı sayısı</i>	<i>Kurs türü sayısı</i>
2006	45	1294	3
2007	45	3126	5
2008	79	8927	11
2009	50	13569	8
Toplam	209	26916	27

Kaynak: Eğitim Dairesi Başkanlığı Brifingi, 2009, s.30.

Bunun yanında, EGM Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından düzenlenen hizmetiçi eğitim etkinlikleri, Tablo 3'de görüleceği gibi genel personel sayısı ile karşılaştırıldığında ve bazı personelin mükerrer eğitim aldığı hesaplandığında %50'lere dahi ulaşamadığı görülmektedir.

Tablo 3: 2006 Yılında Verilen Hizmetiçi Eğitimlerin Genel Listesi

<i>Yıl</i>	<i>Amir</i>	<i>Memur</i>	<i>Bekçi/Yabancı/Diğer</i>	<i>Toplam</i>	<i>Toplam personel sayısı</i>
2006	9085	81859	3735	94.679	179.193
2007	3326	46265	1464	51055	187.516

Kaynak: Eğitim Dairesi Başkanlığı Brifingi, 2007, s.5.

Kurum ve kuruluşlar için sürekli eğitimin ve personel niteliklerini geliştirmenin önem kazandığı bilgi çağında, hizmetiçi eğitim etkinliklerinin sürekliliğinin sağlanması da önem arz etmektedir. Emniyet Örgütü eğitim yöneticileri de bu durumun farkına vararak, kurulmuş olan sanal sınıfı farklı hizmetiçi eğitim etkinliklerinde kullanmak suretiyle mevcut tabloyu değiştirmeye çalışmaktadırlar.

İnsan kaynaklarının geliştirilmesi amacıyla başlatılan/kurulan “Uzaktan Eğitim E-Öğrenme Portalı Projesi” hem farklı hizmetiçi eğitim etkinliklerinde kullanılmaya başlanmış hem de kısa sürede eğitim verilen personel sayısının artışına neden olmuştur. Ancak Tablo 2’de, sanal sınıftan 2006 ile 2009 yılları arasında hizmetiçi eğitim verilen personel sayısına ve kullanım süresine bakıldığında, projenin amacında belirtilmiş olan yaygınlaştırılma planının yeterli olmadığı ve kullanım süresinin de 4 yılda toplam 209 gün olduğu görülmektedir.

Bunun yanında, Emniyet Örgütü’ndeki gelişmeler, uzaktan öğrenme teknolojilerini kullanmayı kaçınılmaz kıldığından, bu yöndeki çalışmalara devam edilmiştir. Ancak uzaktan öğrenmenin, kursiyerler tarafından nasıl algılandığına, kursiyerlerin mesleki gelişime ve bireysel performansa katkısının ne düzeyde olduğuna ve Emniyet Örgütü’nde uzaktan öğrenme teknolojilerinin kullanılmasının gerekli olup olmadığına ilişkin bir çalışma ise şu ana kadar yapılmamıştır.

Ayrıca, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde, kullanımına 2005 yılında başlanılmış olan “Uzaktan Eğitim E-Öğrenme Portalı Projesi”nden daha sonra düzenlenecek benzer nitelikteki eğitimlerin kalite ve niteliğini yükseltmek, karşılaşılan problemlerle tekrar karşılaşmamak, kursiyerlerin uzaktan öğrenme algılarını şekillendiren faktörleri yine kursiyerlerin tecrübelerine dayanarak ortaya koymak ve bu çerçevede söz konusu eği-

timlerin verimliliğini değerlendiren bir çalışmaya gereksinim duyulmuştur.

2.1. Alt Problemler

1.Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde, insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan uzaktan öğretim teknolojilerinden yararlanma gereksinimi; birim, rütbe ve eğitim durumuna, göre farklılık göstermekte midir?

2.Emniyet Örgütü'nde, uzaktan öğretim yöntemiyle alınan kurslar, katılımcıların mesleki gelişim beklentilerini hangi düzeyde karşılamaktadır?

3.Emniyet Örgütü'nde, uzaktan öğretim yöntemiyle alınan kurslar katılımcıların bireysel performansını hangi düzeyde etkilemektedir?

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, Emniyet Örgütü'nde kullanılmakta olan uzaktan öğretim teknolojilerinden, “Sanal Sınıf” türünün, mesleki gelişime ve performans katkısının ölçülmesiyle,

2. Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı işbirliği ile gerçekleştirilen, “Uzaktan Eğitim E-Öğrenme Portalı Projesi” üzerinde çalışan uygulamalarla,

3. Uzaktan öğrenme sürecine ilişkin olarak Emniyet Genel Müdürlüğü Sanal Sınıfında; 2006, 2009 ve 2010 yıllarında yapılan gözlemlerle sınırlıdır.

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, betimsel bir araştırma olup, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde, insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan uzaktan öğretim teknolojilerinden yararlanılmasının gerekliliği “birim”, “rütbe” ve “eğitim durumu” değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediği, sanal sınıf uygulamasının, katılımcıların mesleki gelişim beklentilerini

hangi düzeyde karşıladığı ve alınan kursların katılımcıların bireysel performansını hangi düzeyde etkilediği konularını içermektedir.

3.2. Evren ve Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini, Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın sorumluluğunda kullanılan, sanal sınıf uygulamasından, "Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu" almış, 2006/2007/2008 ve 2009 yıllarda, başkomiserlik rütbesinden, emniyet amirliği rütbesine terfi eden personel ile 2009 yılında, 3.Sınıf emniyet müdürlüğü rütbesinden, 2.sınıf emniyet müdürlüğü rütbesine terfi eden personel oluşturmaktadır. Evrene ilişkin liste Tablo 4'de belirtilmiştir.

Tablo 4: Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

<i>Rütbe</i>	<i>Evren</i>	<i>Örneklem</i>
Emniyet Müdürü	320	77
Emniyet Amiri	1630	283
Toplam	1950	360

Araştırmanın evrenini oluşturan 1950 emniyet müdürü ve emniyet amirinden, 77'si emniyet müdürü ve 283'ü emniyet amiri olmak üzere toplam 360 kişilik "gönüllü çalışma grubu" oluşturulmuştur.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada, veri toplama aracı, araştırmacılar tarafından alt problemler esas alınarak geliştirilmiştir. Bu amaçla konu ile ilgili yurt içi ve yurt dışı alan incelenmiş, yasa ve yönetmelikler taranmıştır. Alan yazının incelenmesi sonrasında insan kaynağının gelişiminde kullanılan, uzaktan öğretim teknolojilerine ilişkin bilgi kaynağı oluşturulmuştur. Alan uzmanları ile yapılan görüşmeler sonrasında bu havuz 67 maddelik bir veri toplama aracı taslağı haline getirilmiştir.

Veri toplama aracının (anket) geneli, emniyet amiri ve emniyet müdürleri için aynı soruları içermektedir. Dört bölümden oluşan anketin birinci

bölümü, araştırmanın bağımsız değişkenlerine ilişkin kişisel bilgilerini elde etmeye yönelik 14 sorudan oluşmuştur. İkinci bölüm, Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde, insan kaynaklarının geliştirilmesinde uzaktan öğretim teknolojilerinden yararlanılmasının gerekliliğine ilişkin 21 sorudan oluşmuştur. Üçüncü bölüm, Emniyet Örgütü'nde, uzaktan öğretim yöntemiyle alınan hizmetiçi eğitimlerin, katılımcıların mesleki gelişim beklentilerini hangi düzeyde karşıladığına ilişkin 11 sorudan oluşmuştur. Dördüncü bölüm ise, Emniyet Örgütü'nde, insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan uzaktan öğretim teknolojilerinin, katılımcıların bireysel performansını hangi düzeyde etkilediğine ilişkin 20 sorudan oluşmuştur.

Veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirliğinin belirlenmesi için ön uygulama yapılmıştır. Bu doğrultuda anket taslağı, Emniyet Genel Müdürlüğü'nde çalışan ve yurtdışındaki farklı üniversitelerde doktora öğrenimini tamamlamış akademisyenlerden görüş alınarak yeniden düzenlenmiştir. Anket taslağı, uzaktan öğretim yöntemiyle “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu” almış, 20 kişilik akademisyen ve yöneticiden oluşan kontrol grubuna uygulanmıştır. 20 anketin tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Yapılan değerlendirmeler, alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuş ve alınan görüşler doğrultusunda, veri toplama aracı taslağının bazı maddeleri açıklık, anlaşılabilirlik ve Türkçe kurallarına uygunluk gibi ilkeler dikkate alınarak yeniden yazılmıştır.

Veri toplama aracının, güvenilirliğini artırmak amacıyla veri toplama aracı, akademisyen ve yöneticilerden oluşan ikinci bir kontrol grubuna uygulanmıştır. Deneklerden gelen önerilerde, aracın uygulanmasında, *Survey Monkey* yönteminin kullanılmasının ve deneklerin görüşlerini ifade edebileceği açık uçlu bir sorunun eklenmesinin faydalı olacağı görüşü bildirilmiştir. Danışmanın da görüşleri alınarak veri toplama aracı, *Survey Monkey* ortamına taşınmış ve “Önerileriniz” şeklinde bir tane de açık uçlu soru eklenmiştir.

Veri toplama aracı, 20 Nisan-20 Mayıs 2009 tarihleri arasında; 2006, 2007, 2008 ve 2009 yıllarında, uzaktan öğretim yöntemiyle “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu” almış, emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin, devrelerine ait e-posta aracılığı ile uygulanmıştır. Veri toplama aracına toplam 360 gönüllü katılmıştır.

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada elde edilen verilerin çözümlemesinde aşağıdaki yollar izlenmiştir:

1. *Survey Monkey* yönteminde, hazırlanan sorulara ilişkin katılımcılara tercih yapma zorunluluğu getirilmiş olması, soruların yanıtlarında boşluk oluşmasını engellemiştir. Bu nedenle, 360 katılımcı görüşünün tamamı değerlendirmeye dâhil edilmiştir.

Bazı katılımcılar, uzaktan öğretim yöntemiyle “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu” almamış olsalar bile uzaktan öğretim yöntemiyle farklı hizmetiçi kursu almış olduklarından dolayı, ankete katılıp görüşlerini belirtmişlerdir. Görüşlerini belirten on (10) katılımcının görüşleri, alt problemlerin çözümüne yardımcı olamayacağı düşüncesinden dolayı değerlendirmeye dâhil edilmemiştir. Elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve *SPSS* programı kullanılarak çözümlenmiştir.

2. Ankette yer alan 66 maddeye ilişkin yanıtlar, dereceleme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Ölçeğin ağırlığı, seçenekleri ve sınırları Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Araştırma Sonuçlarının Değerlendirilmesinde Esas Alınan Değer Aralıkları

Ağırlık	Seçenekler	Sınırlar
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1.00 – 1.80
2	Katılmıyorum	1.81 – 2.60
3	Kısmen Katılıyorum	2.61 – 3.40
4	Katılıyorum	3.41 – 4.20
5	Tamamen Katılıyorum	4.21 – 5.00

3. Araştırmanın birinci, ikinci ve üçüncü alt problemleri çözümlenirken; frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri tespit edilmiştir. Ayrıca, ikili çok küme karşılaştırmalarında uygulanan, Tek Yönlü Değişkenlik Çözümlemesi F testi çözümlemesi yapılmıştır. F Testi istatistiği sonucu anlamlı ise, farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla “Scheffe Testi”, ikili karşılaştırmalarda ise, bağımsız gruplar “t-testi” yapılmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Çalışanların Demografik ve Çalışma Yaşamı İle İlgili Özellikleri

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Emniyet Amiri ve Emniyet Müdürlerinin Kişisel ve Çalışma Yaşamına İlişkin Bilgiler

Değişkenler	f	%
Cinsiyet		
Kadın	2	0,56
Erkek	358	99,4
Yaş		
30 – 39	296	82,22
40 – 49	64	17,78
Mesleki Kıdem		
11-15	280	77,8
16-20	67	18,6
21 ve üzeri	13	3,6
Birim		
Merkez	75	20,8
Taşra	218	60,6
Yurtdışı	67	18,6
Rütbe		
Emniyet Amiri	283	78,6
Emniyet Müdürü	77	21,4
Eğitim Durumu		
Lisans (Güvenlik Bilimleri Fakültesi)	188	52,2
Yüksek Lisans	129	35,8
Doktora	43	11,9
Bilgisayar teknolojilerini kullanma düzeyi		
Başlangıç düzeyinde	4	1,1
Orta düzeyde	64	17,8
Ortanın üstünde	169	46,9
İleri düzeyde	123	34,2
Bilgisayar teknolojilerini kullanmak için alınan eğitimin seviyesi		
Temel bilgisayar eğitimi	189	52,5
İleri bilgisayar eğitimi	62	17,2
Profesyonel bilgisayar eğitimi	62	17,2
Belirli bir programı kullanmaya yönelik	13	3,6
Herhangi bir eğitim almadım	34	9,4
Bilgisayar teknolojilerini günde kaç saat kullanıyorlar		
0-1 saat	8	2,2
2-4	134	37,2
5-7	144	40
8-10	54	15
11 saat ve üzeri	20	5,6

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Emniyet Amiri ve Emniyet Müdürlerinin Kişisel ve Çalışma Yaşamına İlişkin Bilgiler

Değişkenler	f	%
Uzaktan öğretim teknolojileri ile yıllık alınan hizmetçi eğitim süresi		
1-15 gün	230	63,9
16-30 gün	72	20,0
1-2 ay	14	3,9
2-3 ay	12	3,3
Hiç almadım	32	8,9
Uzaktan öğretim teknolojileri kullanılmadan yıllık alınan hizmetçi eğitim süresi		
1-30 gün	76	21,1
1-2 ay	44	12,2
2-4 ay	99	27,5
4-6 ay	42	11,7
6 ay ve üzeri	99	27,5
Uzaktan öğretim teknolojileri kullanılarak yıllık alınan hizmetçi eğitimin sayısı		
1	261	72,5
2	59	16,4
3	18	5,0
4	6	1,7
5 ve üzeri	16	4,4
Uzaktan öğretim teknolojileri kullanılmadan yıllık alınan hizmetçi eğitimin sayısı		
1-3	58	16,1
4-6	87	24,2
7-9	57	15,8
10-12	40	11,1
13 ve üzeri	118	32,8
Uzaktan öğretim teknolojileri ile alınan eğitim türleri		
Rütbe Terfi Eğitimi (Üst Kademe Yöneticilik Eğitimi)	71	19,7
Rütbe Terfi Eğitimi (Orta Kademe Yöneticilik Eğitimi)	279	77,5
Diğer Eğitim Türleri	88	24,4

Araştırmaya, iki bayan katılmıştır. Araştırmaya katılan emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde; %82,22 oranındaki 296 katılımcının “30-39” yaş aralığında, %17,78 oranındaki 64 katılımcının da “40-49” yaş aralığında yoğunlaşmış oldukları görülmektedir.

Araştırmaya katılan emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin mesleki kıdeme göre dağılımları incelendiğinde; %77,78 oranındaki 280 katılımcının “11-15” yıllık çalışma aralığında bulunurken, %18,61 oranındaki 67 katılımcının “16-20” yıllık çalışma aralığında, %3,61 oranındaki 13 katılımcının da “21 yıl ve üzeri” çalışma aralığında yoğunlaştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin birime göre dağılımları incelendiğinde; %20,56 oranındaki 74 katılımcının “Merkez Örgütü”nde, %60,83 oranındaki 219 katılımcının “Taşra Örgütü”nde ve %18,61 oranındaki 67 katılımcının da “Yurtdışında” ki misyonlarda (Miyon Koruma, Yüksek Lisans ve Doktora eğitimine devam edenler, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği vb.) görev yapan Emniyet personellerinden oluştuğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin rütbeye göre dağılımları incelendiğinde; %78,61’ini emniyet amirleri, %21,39’unu ise emniyet müdürleri, oluşturmaktadır. Sanal sınıftan, “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu” almış, 360 katılımcı dikkate alındığında yaklaşık %50’sinin, yüksek lisans ve doktora programını bitirdiği anlaşılmıştır.

Emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin, %18,89’u yani 68’inin bilgisayarı, başlangıç ve orta düzeyde kullandıkları anlaşılmıştır. Emniyet Örgütü’ndeki personelin bir kısmının, bilgisayar eğitimi almadan, bilgisayar kullandıkları görülmüştür. Emniyet Örgütü’nde çalışan personelin her birinin, günde en az bir saat bilgisayar kullandığı anlaşılmaktadır.

Emniyet Örgütü’nde “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu” için 2004 yılında kullanılmaya başlanan “Sanal Sınıf” uygulamasından kurs alması gereken personelin bir kısmının çevrimiçi olarak bu kursa katılmadıkları veya katılmadıkları belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin, uzaktan öğretim teknolojileri kullanılmadan alınan toplam hizmetiçi eğitim sürelerinin dağılımını incelediğimizde; %21,11’inin “0-30 gün”,

%12,22'ünün "1-2 ay", %27,50'sinin "2-4 ay", 11,67'sinin "4-6 ay" ve %27,5'inin de "6 ay ve üzeri" hizmetiçi eğitim aldıklarını görülmektedir.

Emniyet Örgütü'nde, uzaktan öğretim yöntemlerinin, hizmetiçi eğitimlerde yeterince kullanılmadığını anlaşılmıştır. Emniyet Örgütü'nde, uzaktan eğitim teknolojileri kullanılmadan alınan hizmetiçi eğitimlerin toplamı ile uzaktan eğitim teknolojileri kullanılarak alınan hizmetiçi eğitimlerin toplamı karşılaştırıldığında, teknoloji kullanılmadan alınan kurs sayılarının toplamının, diğerine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin, %19,7'sinin "Rütbe Terfi Eğitimi (Üst Kademe Yöneticilik Eğitimi)", %77,5'nin "Rütbe Terfi Eğitimi (Orta Kademe Yöneticilik Eğitimi)" ve % 24,4'ünün de "Diğer Eğitim Türlerini" almış oldukları görülmektedir.

4.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 8: Katılımcıların Uzaktan Öğretim Teknolojilerinden Yararlanılmasının Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

No.	Madde	\bar{X}	S
1	Emniyet Örgütü'nde, insan kaynaklarının geliştirilmesinde uzaktan öğretim teknolojilerinin (sanal sınıf) kullanılması ile maliyet tasarrufu sağlanır.	4,04	1,1
2	Zaman tasarrufu sağlanır.	4,01	1,06
3	Aynı anda çok personele eğitim verilir.	4,23	0,98
4	İşitsel ve görsel tasarımlar yoluyla, öğrenmede artış sağlar.	3,46	1,16
5	Eğiticilerden, daha fazla kişinin yararlanması imkânı doğar.	3,98	1,06
6	Uygulama ağırlıklı konuların işlenmesi mümkün değildir.	3,58	0,91
7	Bilgi ve birikimlerin paylaşılmasına olanak sağlar.	3,52	1,15
8	Katılımcılar, çevrimiçi (çevrimiçi) teknoloji kullanımını yeterli düzeyde bilmemektedir.	3,33	0,94
9	Aktarılan bilgilerin, akılda kalma düzeyi yükseltilir.	3,11	0,99
10	Kendi kendine çalışma alışkanlığı olmayan bireyler için, planlama zorluğu yaşanır.	3,06	1,06
11	Sistem altyapısı, yetersiz kalmaktadır.	3,41	0,89
12	Yöneticiler tarafından, değişik nedenlerle (personel yetersizliği, kritik personel olma vs.) hizmetiçi eğitime gönderilmek istenmeyen personelin, iş ortamından uzaklaşmadan gelişimine imkân sağlar.	3,49	1,26

Tablo 9: Katılımcıların Uzaktan Öğretim Teknolojilerinden Yararlanılmasının Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

		\bar{x}	S
13	Uzaktan öğretimden, en üst düzeyde yararlanma, tamamiyle kişiye bağlıdır.	3,78	1,03
14	Kendini normal sınıf ortamında rahat hissetmeyenler için alternatif bir öğretimdir.	3,68	1,04
15	Uzaktan öğretimde, geleneksel yöntemlerle yapılan eğitimdeki, eğitici- katılımcı ilişkisine göre daha az etkileşim olmaktadır.	4,04	0,80
16	Katılımcılar; sınıf ortamındaki ve kendi aralarındaki iletişimi; video konferans, e-posta alışverişi ve telefon konferansı gibi metotlar kullanarak, gerçekleştirirler.	3,71	0,90
17	Kurum dışındaki uzman kişilerin birikimlerinden, herkesin kolaylıkla yararlanmasına imkân sağlar.	3,77	0,97
18	Katılımcı, internet bağlantısı olan her yerden, eğitim alabilme imkânına sahiptir.	4,08	0,96
19	Normal hizmetiçi eğitimlerde düzenlenen, farklı yerleri gezme ve görme etkinliği yapılamaz.	4,00	1,03
20	Eğitimde, fırsat eşitliği sunar.	3,41	1,09
21	Ağır çalışma şartları altında, kendini herhangi bir alanda geliştirmek isteyenlere, eğitim imkânı sunar.	3,64	1,05
Toplam		3,78	

Emniyet Örgütü'nde, insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan uzaktan öğretim teknolojilerinden yararlanılmasının gerekliliği konusunda, emniyet amiri ve emniyet müdürlerinin görüşlerinin dağılım düzeyinin genel ortalaması (\bar{x}) = 3,78 olarak belirlenmiştir (Tablo 9). Bu sonuca göre, emniyet amirleri ve emniyet müdürleri insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan, uzaktan öğretim teknolojilerinden yararlanılmasının gerekliliğini desteklemektedir.

Tablo 10: Emniyet Amiri ve Emniyet Müdürlerinin Uzaktan Öğretim Teknolojilerinden Yararlanılmasının Gerekliliğine İlişkin Görüşlerinin Farklılığı İçin T-testi

Madde	Rütbe	N	\bar{X}	SS	t	P
1- Maliyet tasarrufu sağlanır.	Emniyet Amiri	283	4,13	1,03	3,02	.003
	Emniyet Müdürü	77	3,71	1,27		
2- Zaman tasarrufu sağlanır.	Emniyet Amiri	283	4,06	1,03	2,00	.046
	Emniyet Müdürü	77	3,79	1,14		
3-Aynı anda çok personele eğitim verilir.	Emniyet Amiri	283	4,25	0,97	0,99	.325
	Emniyet Müdürü	77	4,13	1,02		
4- İşitsel ve görsel tasarımlar yoluyla, öğrenmede artış sağlar.	Emniyet Amiri	283	3,43	1,16	0,60	.552
	Emniyet Müdürü	77	3,52	1,15		
5-Eğiticilerden, daha fazla kişinin yararlanması imkânı doğar	Emniyet Amiri	283	4,02	1,05	1,46	.145
	Emniyet Müdürü	77	3,82	1,12		
6-Uygulama ağırlıklı konuların işlenmesi mümkün değildir.	Emniyet Amiri	283	3,55	0,92	1,09	.276
	Emniyet Müdürü	77	3,68	0,87		
7- Bilgi ve birikimlerin paylaşılmasına olanak sağlar.	Emniyet Amiri	283	3,51	1,16	0,22	.824
	Emniyet Müdürü	77	3,55	1,15		
8-Katılımcılar, çevrimiçi (çevrimiçi) teknoloji kullanımını yeterli düzeyde bilmemektedir.	Emniyet Amiri	283	3,25	0,94	2,97	.003
	Emniyet Müdürü	77	3,61	0,91		
9-Aktarılan bilgilerin, akılda kalma düzeyi yükseltilir.	Emniyet Amiri	283	3,07	0,96	1,63	.105
	Emniyet Müdürü	77	3,27	1,08		
10-Kendi kendine çalışma alışkanlığı olmayan bireyler için, planlama zorluğu yaşanır.	Emniyet Amiri	283	3,08	1,05	0,89	.377
	Emniyet Müdürü	77	2,96	1,08		
11-Sistem altyapısı, yetersiz kalmaktadır.	Emniyet Amiri	283	3,40	0,93	0,29	.776
	Emniyet Müdürü	77	3,43	0,77		
12-Personelin, iş ortamından uzaklaşmadan gelişimine imkân sağlar.	Emniyet Amiri	283	3,46	1,34	0,91	.363
	Emniyet Müdürü	77	3,61	0,91		
13-Uzaktan öğretimden, en üst düzeyde yararlanma, tamamıyla kişiye bağlıdır.	Emniyet Amiri	283	3,77	1,07	0,04	.968
	Emniyet Müdürü	77	3,78	0,88		
14-Kendini normal sınıf ortamında rahat hissetmeyenler için alternatif bir öğretimdir.	Emniyet Amiri	283	3,67	1,10	0,22	.824
	Emniyet Müdürü	77	3,70	0,83		

	Rütbe	N	\bar{X}	SS	t	P
15-Eğitici- katılımcı ilişkisine göre daha az etkileşim olmaktadır.	Emniyet Amiri	283	4,07	0,78	1,19	.235
	Emniyet Müdürü	77	3,95	0,87		
16-Kendi aralarındaki iletişimi; videokonferans, e-posta alışverişi ve telefon konferansı gibi metotlar kullanarak, gerçekleştirirler.	Emniyet Amiri	283	3,72	0,92	0,42	.674
	Emniyet Müdürü	77	3,68	0,85		
17-Kurum dışındaki uzman kişilerin birikimlerinden, herkesin kolaylıkla yararlanmasına imkân sağlar.	Emniyet Amiri	283	3,75	0,99	0,53	.599
	Emniyet Müdürü	77	3,82	0,90		
18-Katılımcı, internet bağlantısı olan her yerden, eğitim alabilme imkânına sahiptir.	Emniyet Amiri	283	4,10	0,96	0,67	.504
	Emniyet Müdürü	77	4,01	0,97		
19-Normal hizmetçi eğitimlerde düzenlenen, farklı yerleri gezme ve görme etkinliği yapılmaz.	Emniyet Amiri	283	4,02	1,06	0,55	.581
	Emniyet Müdürü	77	3,95	0,93		
20-Eğitimde, fırsat eşitliği sunar.	Emniyet Amiri	283	3,43	1,08	0,79	.431
	Emniyet Müdürü	77	3,32	1,12		
21-Ağır çalışma şartları altında, kendini herhangi bir alanda geliştirmek isteyenlere, eğitim imkânı sunar.	Emniyet Amiri	283	3,65	1,06	0,39	.696
	Emniyet Müdürü	77	3,60	1,02		

Sanal sınıftan, “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu” almış, emniyet amiri ve emniyet müdürlerin, “insan kaynaklarının geliştirilmesinde uzaktan öğretim teknolojilerinin gereksinimine” ilişkin görüşlerinin dağılım düzeyinin genel ortalaması; emniyet amirleri için (\bar{x}) = 3.68 ve emniyet müdürlerin için (\bar{x}) = 3.50 olarak belirlenmiştir (Tablo 10). Bu sonuçlar, Emniyet Örgütü’nde insan kaynaklarının geliştirilmesinde, uzaktan öğretim teknolojilerinin kullanılmasının gerekliliğini, emniyet amiri ve emniyet müdürleri olumlu değerlendirmektedir.

3. İkinci Alt Probleme İlişin Bulgular

Tablo 11: Uzaktan Öğretim Yöntemiyle Alınan Kursların, Katılımcıların Mesleki Gelişim Beklentilerini Hangi Düzeyde Karşılıdığına İlişkin Görüşlerin Dağılımı

No.	Madde	\bar{X}	SS
1	Uzaktan öğretim (sanal sınıf) uygulamasında, öğretim görevlilerinin ilginç, özgün, öncül kaynaklardan derlenmiş ve hazmedilmiş bilgileri sunmaları, mesleki gelişimimi artırdı.	3,20	1,03
2	Derste anlatılan materyallere her zaman ulaşma imkânının olması, mesleki gelişimimi artırdı.	3,34	1,07
3	Öğrenci (katılımcı) merkezli öğrenmeyi hedeflediği ve bu çerçevede, benim de öğrenime etkin katılımı sağlaması, mesleki gelişimimi artırdı.	3,09	1,03
4	Uzaktan öğretim sürecinde meydana gelen teknik sorunların çözülmesinde, sürekli yardım alabilmem mesleki gelişimimi artırdı.	3,04	1,14
5	Öğretilen bilgilerin kolaylıkla tekrarını yapabilmem, mesleki gelişimimi artırdı.	3,43	1,08
6	Bireysel gelişimimin, takip edilmesi ve değerlendirilmesi, mesleki gelişimimi artırdı.	3,17	1,10
7	Konunun uzmanlarıyla, soru-cevap oturumları düzenlenmesi, mesleki gelişimimi artırdı.	3,24	1,10
8	Katılmadığım eğitimleri, kayıtlardan izleme imkânının olması, mesleki gelişimimi artırdı.	3,62	1,11
9	Uzaktan öğretimi düzenleyenler, hedef kitlenin bireysel öğrenme biçimlerini, yeni bilgi ve beceri edinmedeki bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurmadıkları için mesleki gelişimime katkısı olmadı.	3,06	1,03
10	Uzaktan öğretimim devam ederken, mesleki yoğunluğumun da devam etmesi, mesleki gelişimimi olumsuz etkiledi.	3,56	1,09
11	Bireysel bilgisayarımın olmaması ve işyerinde ki bilgisayarları da iş yoğunluğu nedeniyle kullanamamış olmam, mesleki gelişimimi olumsuz etkiledi.	3,23	1,13
Toplam		3,27	

Sanal sınıftan kurs alan, emniyet amiri ve emniyet müdürlerin uzaktan öğretim yöntemiyle alınan kursların, katılımcıların mesleki gelişim beklentilerini hangi düzeyde karşıladığına ilişkin görüşlerinin dağılım düzeyinin genel ortalaması (\bar{X}) = 3,27 olarak belirlenmiştir (Tablo 11). Emniyet amirleri ve emniyet müdürleri insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan, uzaktan öğretim yöntemiyle alınan kursların, katılımcıların mesleki gelişimlerini kısmen karşıladığı görüşünde yoğunlaşmışlardır.

4.4. Üçüncü Alt Probleme İlişin Bulgular

Tablo 12: Uzaktan Öğretim Yöntemiyle Alınan Kursların, Katılımcıların Bireysel Performansını Hangi Düzeyde Etkilediğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

No	Madde	\bar{X}	SS
1	Emniyet Örgütü'nde insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan, uzaktan öğretim teknolojileri (sanal sınıf) ile kendi eğitimimde sorumluluk almam, performansımı artırdı,	3,19	0,74
2	Merak ettiğim konularda, çevrimiçi (çevrimiçi) danışmanlık verilmesi,	3,24	1,04
3	Anında test ve anket yapılarak, tartışılan konuyla ilgili görüş toplanması,	3,22	1,11
4	Yüksek oranda katılım ve tartışma ortamı sağlanarak, konuya ilişkin politika geliştirmeye yardımcı olunması,	2,99	1,09
5	Fiziksel ya da sosyal bazı engellerden dolayı, kursa katılmadığım zaman, kursu tekrar alma imkânının sağlanması,	3,53	1,03
6	Sanal sınıf uygulaması ile aldığım kursları, daha önce yapılmış olan bir tartışmada neler söylediğine göz atabilmem ve ortaya konan fikirleri, anlamaya çalışmam,	3,46	1,04
7	Eğiticilerin, sanal sınıf uygulamasında, iletişimi en üst seviyede kullanmaya çalışmaları,	3,23	1,03
8	Sanal sınıf uygulamasında, kendimi, en az dersi sunan eğiticiler kadar derse katılma ve iletişim kurma zorunda hissetmem,	2,87	1,11
9	Sanal sınıf uygulamasında, çevrimiçi (çevrimiçi) görüşmelerde, konuşmadan önce düşünme ve hazırlık yapma fırsatının olması,	3,24	1,05
10	Görev yaptığım, il veya ilçe merkezinin dışındaki bir eğitim merkezine gitmeden, eğitime katılma imkânı sunması,	3,44	1,13
11	Utangaç ve toplumda konuşmayı sevmeyen bir insan olduğum için, sanal sınıf uygulamasında daha rahat davranabilmem,	2,72	1,14
12	Sanal sınıf uygulamasından, eğitim almadan önce, sanal sınıfın kullanımına ilişkin eğitimin verilmesi, performansımı artırdı.	3,11	1,16
13	Öğrenme sürecinde karşılaştığım, öğrenme güçlüklerinin anında çözümlenememesi ve bu durumun ardından gelişen davranışlarım, performansımı düşürdü,	3,02	1,00
14	Kursiyerlerin sayısındaki fazlalık nedeni ile iletişimdeki sınırlılıklar, performansımı düşürdü,	2,96	1,00
15	Sanal sınıfta ders veren eğiticilerin sanal sınıfın kullanımını yeterince bilmemesi,	2,96	1,02
16	İhtiyacım olan konuların, yeterince tartışılmaması ve doyurucu cevaplar alamamam,	3,14	0,95
17	Sanal sınıf uygulamasında e-posta, telekonferans ve telefon kullanımından yeterince yararlanamamam,	3,12	0,99
18	Uzaktan öğretimim devam ederken, mesleki iş yükümün de aynı yoğunlukta devam etmesine, amirlerimin (yöneticilerimin) duyarsız kalması,	3,72	1,06
19	Öğrenme ortamlarında önemli görülen, yüz yüze etkileşim ortamı ve olanaklarının kaybolması,	3,44	1,00
20	İşyerindeki fiziki şartların uygun olmaması, performansımı düşürdü.	3,49	1,03
Toplam		3,20	

Sanal sınıfın, kursiyerlerin bireysel performansını hangi düzeyde etkilediğine ilişkin görüşlerin dağılım düzeyinin genel ortalaması (\bar{x}) = 3,20 olarak belirlenmiştir (Tablo 12). Emniyet amirleri ve emniyet müdürleri insan kaynaklarının geliştirilmesinde kullanılan, uzaktan öğretim yöntemiyle alınan kursların, katılımcıların bireysel performansını kısmen etkilediği görüşünde yoğunlaşmışlardır.

Değerlendirme ve Sonuç

Emniyet amiri ve emniyet müdürlerinden her birinin günde en az bir saat bilgisayar kullandığı; yıl içerisinde dörtte birinin “0-30 gün” arasında hizmetiçi eğitim aldığı; bir kısmının, bilgisayar eğitimi almadan bilgisayar kullandığı, sanal sınıftan “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu” alması gereken personelin bir kısmının çevrimiçi olarak kursa katılmadığı, Emniyet Örgütü’nde hizmetiçi eğitimlerde, uzaktan öğretim yöntemlerinin yeterli oranda kullanılmadığı ve teknoloji kullanılmadan alınan kurs sayılarının toplamının, uzaktan öğretim teknolojileri kullanılarak alınan kurslara göre daha fazla olduğu anlaşılmıştır.

Emniyet Örgütü’nde insan kaynaklarının geliştirilmesinde, uzaktan öğretim teknolojilerinin kullanılmasını, farklı birimlerde çalışan farklı rütbe ve farklı eğitim düzeyine sahip personel olumlu değerlendirmektedir. Sanal sınıfın kullanımı ile maliyet ve zaman tasarrufu sağlanacağı, işitsel ve görsel tasarımlar yoluyla, öğrenmede kısmen artış sağlayacağı, eğitimcilerden daha fazla kişinin yararlanmasına olanak sağlayacağı, aynı anda çok personele kurs verebilmeyi mümkün kılacağı, kursiyerlerin çevrimiçi teknolojiyi yeterli düzeyde kullanamadıkları, sistem altyapısında sorunların yaşandığı ve yeterli teknik desteğin sağlanamadığı, personelin işbaşında gelişimine yardımcı olduğu, kurstan en üst düzeyde yararlanmanın tamamıyla kişinin kendisine bağlı olduğu, kendini normal sınıf ortamında rahat hissetmeyenler için alternatif bir öğretim yöntemi olduğu, geleneksel yöntemlerle yapılan eğitimdeki, eğitici-katılımcı ilişkisine göre daha az etkileşim olduğu, kurum dışındaki uzman kişilerin birikimlerinden, herkesin kolaylıkla yararlanabileceği, normal hizmetiçi eğitimlerde düzenlenen, farklı yerleri gezme ve görme etkinliğinin yapılamayacağı, ağır çalışma şartları altında kendini herhangi bir alanda geliştirmek isteyenlere, eğitim imkânı ve fırsat eşitliği sunduğu ve uygulama ağırlıklı konuların işlenmesinin mümkün olmayacağını ortaya koymuştur.

Ayrıca, insan kaynaklarının geliştirilmesinde uzaktan öğretim teknolojilerinin kullanılmasına; *Birimler* alt boyutunda olumlu bakılmakla birlikte, “Yurtdışı”nda görev yapan personel, “Taşra” ve özellikle de “Merkez” de görev yapan personele göre daha olumlu değerlendirme yaptıkları görülmektedir.

Rütbeler alt boyutunda olumlu bakılmakla birlikte, “maliyet ve zaman tasarrufu sağlaması ve kursiyerlerin teknolojiyi çevrimiçi olarak yeterli düzeyde bilmedikleri” konularına emniyet amirleri ve emniyet müdürlerinin farklı yaklaşımları anlaşılmıştır.

Eğitim düzeyleri alt boyutunda olumlu bakılmakla birlikte, “uygulama ağırlıklı konuların işlenmesinin mümkün olmayacağı, aktarılan bilgilerin akılda kalma düzeyinin yükseltilebileceği, kendi kendine çalışma alışkanlığı olmayan bireyler için planlama zorluğu yaşanabileceği, personelin iş ortamından uzaklaşmadan gelişimine imkân sağlayacağı, eğitimde fırsat eşitliği sunacağı ve ağır çalışma şartları altında kendisini herhangi bir alanda geliştirmek isteyenlere, eğitim imkânı sunacağı” maddelerine ilişkin Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora eğitimi almış emniyet amirleri ve emniyet müdürlerinin farklı yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Ayrıca “aktarılan bilgilerin akılda kalma düzeyinin yükseltilebileceği” maddesi dışındaki maddelere ilişkin olarak doktora eğitimi almış olanların lisans ve yüksek lisans eğitimi almış olanlara göre daha olumlu görüş bildirdikleri sonucuna varılmıştır.

Öğretim görevlilerinin; ilginç, özgün, öncül kaynaklardan derlenmiş ve hazmedilmiş bilgileri kısmen sunabildikleri, derste anlatılan materyallere her zaman ulaşma imkânına sahip olmalarına rağmen bunun mesleki gelişimlerini kısmen artırdığı, öğrenci-merkezli öğrenmeyi hedeflediği ve öğrenimde etkin katılımı sağlayarak mesleki gelişimde biraz artış sağladığı, bireysel gelişimin takip edilmesi ve değerlendirilmesinin zaman zaman yapıldığı, konunun uzmanlarıyla bazen soru-cevap oturumlarının düzenlendiği belirlenmiştir. Kurs sürecinde meydana gelen teknik sorunların çözümlenmesinde sürekli yardım alamadıkları, hedef kitlenin bireysel öğrenme biçimlerini yeni bilgi ve beceri edinmedeki bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurmadıkları, uzaktan öğretim devam ederken mesleki yoğunluğun da devam etmesi ve bazı kursiyerlerin bilgisayarının olmaması, bazılarının da iş yerindeki bilgisayarları iş yoğunluğundan dolayı kullanamaması nedeniyle mesleki gelişimlerinin olumsuz etkilen-

diği anlaşılmıştır. Ancak, sanal sınıftan öğretilen bilgilerin, kolaylıkla tekrarını yapabilmeleri ve katılamadıkları kursların tekrarını kayıtlardan izleyebilmeleri, mesleki gelişimlerini artırdığı sonucuna varılmıştır.

Sanal sınıftan verilen kurslarda, kursiyerlerin kendi eğitimlerinde sorumluluk almaları; merak edilen konularda, yeterli düzeyde çevrimiçi danışmanlık hizmetinin verilmemesi; yüksek oranda tartışma ortamı sağlanamaması ve konuya ilişkin politika geliştirilememesi; kendilerini en az dersi sunan eğiticiler kadar derse katılma ve iletişim kurma zorunda hissetmemeleri; çevrimiçi görüşmelerde konuşmadan önce düşünme ve hazırlık yapma fırsatının olması; utangaç ve toplumda konuşmayı sevmeyen kursiyerlerin, sanal sınıf öğretimlerinde daha rahat hareket edebilmeleri; sanal sınıftan kurs almadan önce sanal sınıfın kullanımına ilişkin kurs verilmesi; sanal sınıftaki öğrenme sürecinde karşılaşılan öğrenme güçlüklerinin anında çözümlenememesi ve bu durumun ardından gelişen davranışlar; kursiyerlerin sayısındaki fazlalık nedeni ile iletişimdeki sınırlılıklar; eğiticilerin sanal sınıfın kullanımını yeterince bilmemeleri; kursiyerlerin ihtiyacı olan konuların yeterince tartışılmaması ve doyurucu cevaplar alınamaması ve e-posta, telekonferans ve telefon kullanımından yeterince yararlanılamaması durumunda kursiyerlerin performansının kısmen düşeceği anlaşılmıştır. Ayrıca, sanal sınıftan verilen kurslarda kursiyerlere anında test ve anket yapılmaması; tartışılan konuyla ilgili görüşlerinin alınmaması; iletişimin en üst seviyede kullanılamaması; kurslar devam ederken, mesleki iş yükünün de aynı yoğunlukta devam etmesi ve yöneticilerin bu duruma duyarsız kalması; öğrenme ortamlarında önemli görülen yüz yüze etkileşim ortamı ve olanaklarının kaybolması ve işyerindeki fiziki şartların uygun olmamasının kursiyerlerin performansını düşüreceğini göstermiştir. Ancak, fiziksel ya da sosyal bazı engellerden dolayı, sanal sınıftaki kursa katılamadığı zaman, kursu tekrar alma imkânının sağlanması, sanal sınıftan alınan kurslarda, geriye dönüp daha önce geçmiş olan bir tartışmada neler söylendiğine göz atılabilmesi ve ortaya konan fikirlerin, anlaşılmasına imkân sağlaması, görev yapılan il veya ilçe merkezinin dışındaki bir eğitim merkezine gitmeden, kursa katılma imkânını sunmasının ise kursiyerlerin performansını artıracığı sonucuna varılmıştır.

Öneriler

Emniyet Örgütü'nde kullanılan sanal sınıf uygulaması, ağır çalışma şartları altında, kendisini herhangi bir alanda geliştirmek isteyen personele

eğitim imkânı sunduğundan ve işbaşında gelişime yardımcı olduğundan dolayı daha sık kullanılması ve personelin yoğun olduğu bölgelerde yaygınlaştırılması yararlı olabilir.

Emniyet Örgütü'nde, uzaktan öğretim teknolojilerini kursiyerlerin yeterince kullanamamasından dolayı bazı sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar, kurslardan istenilen verimin alınmasını, etkileşimi, eğitici-katılımcı ilişkisinin geliştirilmesini, kurs materyallerinden istenilen düzeyde yararlanılmasını ve sorunların kurs ilgisine ulaştırılmasını engellemektedir. Kursiyerler sanal sınıf araçlarını kullanma yerine, Merkez Örgütü'nde kursa katılan katılımcılara cep telefonu ile ulaşılarak bilgi alma yoluna gitmektedirler. Bu sorunun çözümü için, sanal sınıfın nasıl kullanılacağına ilişkin yardım masasının oluşturulup "E-Öğrenme Portalı"na eklemenin dışında, ders görevlisi veya sanal sınıfın sorumlusu tarafından, kursun başında sanal sınıfın nasıl kullanılacağına ilişkin bilgilendirme yapılmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Kursiyerlerin; moral, motivasyon ve performansı açısından çok önemli olan farklı yerlerde kurs alma ve bu vesileyle farklı yerleri gezme-görme ve meslektaşlarını ziyaret etme etkinliği, sanal sınıftan kurs alırken yapılamamaktadır. Uzaktan öğretim teknolojileri ile verilen hizmetiçi eğitimlerde yapılamayan farklı yerleri gezme-görme etkinliği, yıl içinde düzenlenen farklı hizmetiçi eğitim etkinlikleriyle telafi edilebilir. Ancak eğitim işlerinden sorumlu Eğitim Dairesi Başkanlığı ile İl Eğitim Şube Müdürlükleri yöneticileri, personelin hizmetiçi eğitimin planlamasını yaparken kursiyerlerin daha önce ne şekilde (uzaktan öğretim veya geleneksel) kurs aldığını göz önünde bulundurmaları yararlı olabilir.

Sanal sınıfta verilen kurslarda; kursiyerlerin, bireysel gelişimlerinin takip edilebilmesi ve değerlendirilebilmesi için çeşitli testler ve görüşmeler yapılabilir. Ayrıca, konunun uzmanlarıyla, soru-cevap oturumları düzenlenebilir. Özellikle 15 günlük hizmetiçi eğitim süresi bittikten sonra yeterlilik sınavı için Ankara'ya gelindiğinde her ilden birer temsilcinin katılacağı bir değerlendirme toplantısı yapılabilir. Ayrıca İl Eğitim Şube Müdürlüklerince, kursiyerlerin görüş, öneri ve şikâyetlerini içeren rapor sorumlu Birim'e gönderilebilir.

Öğretim görevlilerinin, sanal sınıfın etkin ve verimli kullanımına ilişkin kendilerini geliştirmeleri, kursiyerlerin mesleki gelişim beklentilerini karşılaması açısından yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca bu tür

eğitimler için eğiticilerin, PEGU eğitimini almalarını sağlamak yararlı olabilir.

Sanal sınıftan verilen kurslara ilişkin materyallerin zenginleştirilmesi ve sistemde bulunma süresinin uzatılması faydalı olabilir. Buna ilave olarak, sanal sınıf kullanıcı şifresi olan personelin yetki sürelerinin uzatılabilmesi veya sürekli hale getirilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Kurslar, bazı polis yöneticileri tarafından gereksiz görülebilmekte, ancak personelden eğitim almaksızın kaliteli iş üretmesi beklenmektedir. Sanal sınıf kurslarının, yöneticiler tarafından, mesai sorunu ve iş yoğunluğu bahanesiyle engellendiği düşünülmektedir. Polis yöneticilerin, uzaktan öğretim konusunu önemsemeleri, personeline gerekli imkânları tanımaları ve onların derslere katılım ve ilgilerini takip etme konusunda desteklemeleri ve kurslara da yapılan iş kadar değer vermeleri, onların mesleki gelişimleri ve performansları açısından yararlı olacağı değerlendirilmektedir. Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından, polis yöneticilerine, “uzaktan öğretime katılacak herkesin izinli olması, görevleri ile ilgili başka bir iş ile ilgilenmemeleri ve görevlendirilmemeleri” konusunun, hatırlatılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Aksi takdirde, personelin meslek hayatında önemli bir yeri olan, “Orta ve Üst Kademe Yöneticilik Kursu”nun hafife alınması ve göstermelik yapılması hayal kırıklığı yaratabilir.

Kursiyerlerin performansını artırmak için sanal sınıftan verilen kurslarda, kursiyerlerin, merak ettikleri konularda, yeterli düzeyde çevrimiçi danışmanlık hizmetinin verilebilmesi; anında test ve anket yapılabilmesi, tartışılan konuyla ilgili görüşlerinin alınabilmesi ve konuya ilişkin politikalar geliştirilmesi yararlı olabilir. Ayrıca eğiticilerin, kursiyerlerin İl düzeyindeki dağılımının belirlenmesi ve İl düzeyinde belirlenen katılımcılara soru sorma ve tartışmaya katılma fırsatı vermesi yararlı olabilir.

Gerçek sınıf ortamında öğrenci (kursiyer), öğretim üyesi ve diğer sınıf arkadaşları ile rahatlıkla iletişim kurabilmektedir. Özellikle, sosyal yönü zayıf kursiyerler, fikirlerini yazılı olarak rahatça dile getirebilmektedir. Ancak sanal sınıfta, bu ortamın sağlanabilmesi için internet teknolojisi içinde yer alan bileşenlerin etkin ve yeterli düzeyde kullanılması gerekmektedir. Çünkü uzaktan öğretimin en önemli parçası olan iletişim, e-posta, forum, sohbet odaları gibi özellikler sayesinde eşzamanlı veya eşzamansız olarak ve günün her saatinde gerçekleşebilmelidir. Öğrencilerin (kursiyerler), kendi aralarında ve öğretim üyesi ile sesli veya görüntü-

lülük olarak sohbet edebilmesi, çeşitli konularda tartışabilmesi ve sorularına çözüm bulabilme imkânının sağlanması faydalı olabilir.

Kaynakça

Başkömürçü, Gamze ve Öztürk, Yusuf, (1996), *Uzaktan Eğitim Sistemlerinin Tasarımı*, Türkiye 1.Uluslararası Uzaktan Eğitim Sempozyumu, Ankara.

Çakırcı, Mehmet Akif, (2002), *Bilgi Toplumunda E- Öğrenim (E-Learning) ve Türkiye’de Uygulamasının Avantajları*, VIII. Türkiye’de İnternet Konferansı, İstanbul.

Çetiner, Hakan; Gencel, Çiğdem ve Erten, Murat, (2007), *İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim ve Çoklu Ortam Uygulamaları*, ODTÜ Enformatik Enstitüsü, Ankara.

Emniyet Genel Müdürlüğü Eğitim Dairesi Başkanlığı, (2007), *E- Öğrenme Proje Önerisi Şube Brifingi*, Ankara.

Franklin, David, (2001), *The intelligent classroom: Competent assistance in the physical world*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Northwestern University, ILLINOIS, USA.

Gümüş, Salih, (2007), *Çevrimiçi işbirliği ekiplerinde öğrenenlerin sorun çözerek öğrenmeyle ilgili tutum ve görüşleri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Keegan, Desmond, (1998), *Distance Education: The World’s First Choice for Lifelong Learning*, Open Education Research Institute. Shanghai, China.

Lawhead, Pamela, B., (1997), “The Web and Distance Learning: What is Appropriate and What is not. *Report of the ITICSE’97*”, *Working Group on the Web and Distance Learning*, C.25, S.4, ss.27-37.

Oktal, Özlem, (2002), “İşletmecilik Eğitiminde İnternet Kullanımı Yönetim ve Organizasyon Dersine Yönelik Bir Uygulama”, 19. Ulusal Bilişim Kurultayı’nda sunulan bildiri, Bilişim Zirvesi, İstanbul.

Özden, Mehmet Yaşar, (2006), “Uzaktan eğitimle dünyayı daha da küçültüyoruz”, *Eğitim.com*, C.1, S.6, ss.28-29.

Semerci, Ali, (2008), *E-Öğrenme Yöntemi ile Düzenlenen Yöneticilik Eğitimlerinin Kursiyer Algularına Dayalı Olarak Değerlendirilmesi*,

Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Türkiye Bilişim Vakfı, (2003), *e-Öğrenme Kılavuzu*, <http://bt.baskent.edu.tr/ebooks/UzaktanEgitimKlavuzu.pdf> (Erişim Tarihi: 03 Eylül 2011).

Türkoğlu, Recep, (2001), “On-Line eğitim”, *TBD Bilişim Kültür Dergisi*, C.77, S.3. <http://www.turkoglu.name.tr/onlineegitim.asp> (Erişim Tarihi: 1 Eylül 2011).

Uyar, Meral, (1997), *Özel Yabancı Dil Kursları Örneğinde Video Destekli Almanca Öğretimine Eleştirel Bir Bakış*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Yaşar, Şefik ve Kaya, Zeki, (1997), “Uzaktan Eğitimde Program Değerlendirme”, *Uzaktan Eğitim Dergisi*, C.1, S.1, ss.29-33.

Zengin, Selçuk, (2007), *Türk Polis Teşkilatında Polis Yöneticilerinin Eğitimi İçin Konstruktivist Teori Kullanılarak Uzaktan Eğitim Sistemi Oluşturulması*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, University of North Texas, USA.