



## Polislerin Hayat Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi

### Investigation of Life Learning Tendencies of Police Officers

Bülent DEMİREL<sup>1</sup>, Bülent DÖŞ<sup>2</sup>

#### Öz

Bu araştırmanın amacı, polis memurlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerini incelemek ve bazı demografik değişkenlerle ilişkilerini ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini 2018 yılında Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil İlçesi Emniyet Müdürlüklerinde görevli polis memurları oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise farklı birimlerde görev yapan rasgele seçilen 304 polis memuru oluşturmaktadır. Bu araştırma belirli bir grubun özelliklerini ortaya koymak için yapıldığından bir tarama araştırmasıdır. Araştırmada, veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu” ve Yaman ve Yazar (2015) tarafından geliştirilen “Hayat Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği tespit edilmiş ve Cronbach Alpha katsayısı 0,97 olarak bulunmuştur. Araştırmada istatistiksel analizlerde bağımsız örneklemler t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda, çalışmaya katılan polis memurlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, polislerin hayat boyu öğrenme eğilimlerinin; cinsiyete, öğrenim düzeyine ve mezun olunan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı, buna karşın yaş, mesleki kıdem ve yabancı dil bilgisi bakımından ise anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** hayat boyu öğrenme eğilimi, polis memuru, hayat boyu öğrenme

#### Abstract

This study aimed to examine police officers' lifelong learning tendency and to determine the relationship between the various demographic variables. The population of the research included police officers working at Şehitkamil and Şahinbey District Police Headquarters of Gaziantep in 2018. The research sample consisted of 304 police officers selected randomly from different departments of the headquarters. This study which is based on quantitative approach is a survey study. As data collection tools, “Personal Information Form” and “Lifelong Learning Tendency Scale” developed by Yaman and Yazar (2015) were used. Reliability of the scale was assured, and Cronbach's Alpha coefficient was found as 0.97. In statistical analysis, Independent samples T-test and One-Way Anova were applied in the research. As a result of data analysis, it was found that police officers' lifelong learning tendency was moderate level. While police officers' lifelong learning tendency did not differ statistically in terms of gender, educational background, and school of graduation, it was statistically different in terms of age, professional seniority and foreign language level

**Keywords:** Lifelong learning tendency, Police officer, Lifelong learning

<sup>1</sup> Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye

<sup>2</sup> Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep, Türkiye

## Extended Abstract

**Introduction:** The history of humanity has always faced a change and transformation. In the last 10 years, the world is in a very rapid change and transformation. Technological tools, systems, economic approaches, institutions, business processes and consumption patterns are changing rapidly. These include the emergence of flexible labor markets, networked systems and international companies supported by the information technology revolution; at any point in any part of the world information, decision and capital flow makes it possible. It is recognized that society has been changing rapidly since the middle of the 20th century, and that people have expectations from service providers. As with many other service industries, police organizational operations have undergone various transformations in attempts to adapt to changing work tasks and community expectations. In the 1970s, the focus of the police work was to show a more proactive attitude to prevent the emergence of the crime from the reactionary role of the implementation of the law (Greene, 2000). In this context, this study aims to study the lifelong learning levels of police officers who are working as policemen. Lifelong learning is not limited to childhood, adolescence or early adulthood, but is expressed as a continuum in which everyone participates in their lives (Tight, 1998) and is associated with unlimited learning (Edwards & Usher, 2008). Lifelong learning can be mentioned in every period of the learning process. It can be seen as being able to meet the learning need not only within the school institution or formal education but at every stage of life. Lifelong learning also means that it is spread throughout life and in every aspect of life. Beyond the limited and short-term economic benefit, the community has a critical role to play in the future. It contributes to the self-renewal, continuous and sustainable structure of the society. This learning involves learning to learn from cradle to grave within the life cycle beyond formal education and learning in different learning environments, such as formal, non-formal and informal (Aksoy, 2013). In the related literature, the concept of lifelong learning has been studied in the context of different professional groups such as teachers, students, health workers (Onay, 2017; This study is considered to be important in terms of being a research which will examine the concept of lifelong learning in the context of policemen.

**Method:** This study uses descriptive survey method from a quantitative research approach. These studies are called survey studies, which are based on the collection of data to determine the identified characteristics of a particular group. The situation in descriptive research should be carefully defined with all aspects. This type of work is widely used in the field of education (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Erkan Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2013, p. 14,22). In this study, since the lifelong learning trends of the police officers are examined, this study is descriptive survey study. As the population of study, the police officers in Gaziantep, Sahinbey and Şehitkamil districts. Approximately 4078 police officers work in these units. 300 samples were taken as sample and 304 questionnaires were filled from questionnaires. Lifelong learning trends scale developed by Yaman and Yazar, 2015 was used as data collection tool.

**Findings and Discussion:** Within the scope of the study, it was determined that the participant policemen had a medium level of lifelong learning scores. In addition, as participants learn about new knowledge and skills, their level of self-confidence is the average of the highest and totally agreeable. The participants emphasized the importance of expressing their reasons in the process of new information learning.

Similar studies are performed with different samples in the field. For example; studies on lifelong learning with university students; Yasa (2018) stated that students 'lifelong learning tendencies were moderate, Karakuş (2013) stated that students' lifelong learning competencies are at a good level and Karaduman (2015) has a high level of lifelong learning tendencies. However, Tunca et al. (2015) and Denat et al. (2016), it was concluded that the lifelong learning trends of the participating university students were generally low.

When we look at studies on lifelong learning with university graduates and participants who perform a certain profession; İleri (2017) and Ayaz and Ünal (2016) found that teachers have high life-long learning tendencies, and Onay (2017) found nurses have high lifelong learning tendencies, Cresson and Dean (2000) concluded that lifelong learning belief levels are high among adult-educated individuals. On the other hand, Ekşioğlu, Tarhan and Gündüz (2017) stated that the participants were not willing to learn new things and to improve themselves in the study of pedagogical formation students about lifelong learning trends.

Although the samples were different in the studies, the majority of the studies showed that the participants' lifelong learning tendency was medium and higher. Another finding of the study was that the life-long learning tendency of the policemen did not differ according to gender. Similar studies on the subject show the results that do not coincide with this finding and are parallel to the present findings. Tunca et al. (2015) and Dundar (2016), university

students, Yilmaz (2016) and Ayaz and Unal (2016) with teachers and instructors of Ayçiçek (2016) and Hojat et al (2003) 's work with doctors in life It was determined that the lifelearning tendencies of the students did not differ according to gender.

Another finding revealed in the study is that the participants' lifelong learning levels do not differ according to their educational level. Similarly, in the studies conducted by Yilmaz (2016) and Dervişoğulları, Tutgun and Dervişoğulları (2016), it was seen that teachers did not differ according to their educational level. However; In the study of Yaman and Yazar (2015) with teachers, it was seen that teachers who received postgraduate education had higher lifelong learning tendencies. Dundar (2016), in his study with Classroom Teacher candidates, revealed that students with a desire to pursue postgraduate studies have higher lifelong learning tendencies. Hojat et al. (2003) in his study with the doctors, physicians participating in professional meetings, the scale scores of other colleagues were expressed that the scores of the scale is significantly higher.

A significant difference was also found in the analyzes made for seniority. The policemen with a minimum of 1-5 years have the highest average and the police with 16-20 years seniority have the lowest average. In the study, it was also observed that the lifelong learning levels of the policemen differed according to age groups and this was in favor of the younger ones. Both of the findings in the study support each other, and generally the young and low-ranking police officers have high lifelong learning tendencies. Yaman and Author (2015), in his research, it is stated that the seniority factor has a significant difference in the lifelong learning trend level and the teachers who have a seniority of 6 to 10 years have a higher tendency to lifelong learning than other groups. In the study conducted by Dervişoğulları et al. (2016), it was observed that seniority was a significant difference and teachers with less than one senior year were found to have higher lifelong learning tendency than the teachers with a senior year.

When we look at the findings regarding the lifelong learning trend in terms of foreign language, it is seen that the lifelong learning levels of the policemen who do not speak any foreign language are statistically lower than those who know. In the reports and documents prepared by the European Union on lifelong learning competencies, which it says are of critical importance, the European Union emphasizes that foreign language and multilingualism are key competencies (Council of the European Union, 2018; European Communities, 2007). In this respect, the high level of life-long learning tendency of the policemen participating in the study is high in the context of the competence areas expressed by the EU.

The study also found that the lifelong learning levels of the policemen did not differ according to the type of institution. Similarly, Yilmaz (2016), Yaman and Yazar (2015) and Dervişoğulları et al. (2016) found that the type of institution / faculty graduated with a teacher was not a significant variable in the context of lifelong learning trends. Denat et al. (2016) conducted a study in a different occupational group with nurses and found that the type of institution with similar degree did not constitute a significant difference.

**Conclusion:** When summarized in general, it was determined that the lifelong learning tendencies of the police officers who participated in the study were moderate. However, the lifelong learning trends of the policemen; There was no statistically significant difference according to gender, education level and graduated school type, whereas age, professional seniority and foreign language knowledge were significantly different.

It is thought that training, seminar and promotion activities will be beneficial to increase the awareness of the policemen about lifelong learning. It is considered that increasing the number and quality of the in-service activities carried out for the policemen and taking measures to ensure the participation of the police in these activities will provide significant benefits to the Security Organization and society in the context of lifelong learning. In addition to benefiting from the experience of experienced police officers who have a higher vocational seniority, it is thought that these initiatives will be useful to renew themselves and transfer their experiences more effectively within the framework of lifelong learning approach.

## 1. Giriş

İnsanlık tarihi her zaman için bir değişim ve dönüşüm ile karşı karşıya kalmıştır. Son 10 yıllarda ise dünya çok hızlı bir değişim ve dönüşüm içerisinde bulunmaktadır. Teknolojik araçlar, sistemler, ekonomik yaklaşımlar, kurumlar, iş süreçleri ve tüketim modelleri giderek artan hızla değişmektedir. Bu değişimler ile ortaya çıkan, esnek işgücü piyasaları, ağ bağlantılı sistemler ve bilgi teknolojisi devriminin desteklediği uluslararası şirketler; herhangi bir anda dünyanın herhangi bir noktasına bilgi, karar ve sermaye akışını mümkün kılmaktadır. Bu durum ise işleri daha karmaşık hale getirmektedir. Karmaşıklaktan kasıt, çok sayıda gerçekliğin, fikrin veya olanakların kendilerini belirli bir etkinlik veya anlayış alanında bulundurdıkları bir durumdur. Doktor, öğretmen, mühendis, avukat, güvenlik personeli gibi birçok meslek grubu sürekli olarak farklılaşma ve karmaşıklıkla karşı karşıya kalmaktadır. Teknolojide hızlı değişim ve bilgideki muazzam artışla, karar aşamasındaki seçenekler artmış ve karar verme daha karmaşık hale gelmiştir.

Günümüzde diğer alanlarda olduğu gibi polislik mesleğinde de hem kendi kurumlarında hem de kurum dışı eğitimlere ihtiyaç artmaktadır (Beighton ve Poma, 2015). Kurum içi eğitimler dendiği anda sadece formal hizmet içi eğitimler değil, çalışanların iş yerinde informal öğrenmeleri de bir hayat boyu öğrenme etkinliği olarak kabul edilmektedir (Janssens, Smet, Onghena ve Kyndt, 2016). Informal öğrenmeler dendiği anda çalışırken karşımıza çıkan yeni durumlara, sorunlara karşı oluşturduğumuz bilgiler, formal öğrenmeler dendiği anda ise aklımıza yapılandırılmış, özel bir planı ve programı olan eğitimler gelmektedir. Hayat boyu öğrenme bu iki çeşit öğrenmeyi de içine alan kavramdır. Bir kurumda sadece bazı kişilerin hayat boyu öğrenen olması o kurumun sürekli öğrenen ve kendisini geliştiren bir kurum olduğunu göstermez. Kurumların bir bütün olarak hayat boyu öğrenen bireylerden oluşması gerekmektedir.

Kurumlar kendilerini yeni değişim ortamına uyumlu hale getirmek için çaba sarf etmeleri ve yeniliklere açık öğrenen kurumlar olmaları zorunludur. Kurumların bu dönüşümü sağlaması için kuruma yeni kabul olacak personelin eğitimi ile birlikte hali hazırda çalışmakta olan personeline tekrar eğitimden geçmesi ve yeniden yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu sürecin sağlıklı olması için çalışanların hayat boyu öğrenme eğilimlerinin de yüksek olması beklenmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde bu çalışma polislik mesleğini sürdürmekte olan polislerin hayat boyu öğrenme düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır.

### Hayat Boyu Öğrenme

Hayat boyu öğrenme, erken çocukluk dönemindeki aile içi ve okul öncesi öğrenme süreçlerinin yanı sıra, örgün eğitimin tüm kademelerini, yaygın eğitimi, iş yaşamındaki kazanılan öğrenmeleri ifade etmektedir. Bir başka ifadeyle, hayatın herhangi bir döneminde kazanılan bilgi ve becerileri kapsayan bir öğrenme yaklaşımıdır (MEB, 2009).

Hayat boyu öğrenme, sadece çocukluk, ergenlik veya erken yetişkinlik ile sınırlı olmayıp, herkesin hayatları boyunca katıldığı bir süreklilik olarak ifade edilmektedir (Tight, 1998) ve sınırsız bir öğrenme ile ilişkilendirilmektedir (Edwards & Usher, 2008). Öğrenme sürecinin devam ettiği her dönemde hayat boyu öğrenmeden bahsedilebilir. Kişinin sadece okul kurumu içerisinde ya da örgün eğitim içerisinde değil hayatının her aşamasında öğrenme ihtiyacını karşılayabilmesi olarak görülebilir.

Hayat boyu öğrenme, kendini gerçekleştirme bireylerin sorumluluğu olarak vurgulamaktadır (Chang, Wu, & Lin, 2012). Hayat boyu öğrenim, eğitim olanaklarını herkese açık hale getirebileceği, bireyleri aktif öğrenenler olarak güçlendirebileceği ve deneyimlerin bilgi toplumuna dönüştürülmesinin katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Lee, 2014). Günümüzde bilginin bir güç olarak görüldüğü düşünüldüğünde bireylerin sadece örgün eğitim ile öğrendikleri ile yetinmesi düşünülemez.

Hayat boyu öğrenme hem hayat boyunca hem de hayatın her alanına yayılmış olan anlamına da gelmektedir. Sınırlı ve kısa süreli ekonomik faydanın ötesinde toplumun, gelecekte güçlü bir biçimde varlığını sürdürülebilmesi için kritik role sahiptir. Toplumun kendi kendini yenileyen, devamlı ve sürdürülebilir bir yapıda olmasına katkı sağlar. Bu

öğrenme, örgün eğitimin ötesindeki hayat döngüsü içinde “beşikten mezara öğrenmeyi” ve örgün, yaygın ve resmi olmayan gibi farklı öğrenme ortamlarında öğrenmeyi kapsar (Aksoy, 2013).

Sweeting'e göre (2000) hayat boyu öğrenmenin tüm tanımlarına bakıldığında tanımların kişi, zaman ve mekana göre değişe de bazı ortak noktalar vardır:

- Öğrenme okul öncesi yıllarda başlar ve emeklilik yıllarına kadar devam eder.
- Resmi ve resmi olmayan eğitim süreçlerini kapsar.
- Geleceğin bilgi toplumu için şarttır.
- Sosyal değişimlere uyum sağlamak için gereklidir.
- Yaş, cinsiyet ve statülerine bakılmaksızın her bireyin evrensel öğrenme fırsatlarından yararlanması gerekmektedir.
- Eğitim kurumlarının dışındaki öğrenmenin önemini kabul eder.
- İnsanların bilgiyi bulma, geliştirme ve bağımsız ve aktif kullanma becerilerini edinmelerine yardımcı olur.
- İnsanları özerk öğrenmeye motive eder
- Sınırsız öğrenme veya yaşam boyu bilgi edinmeyi destekler.

Çalışanların küresel ekonomide rekabet edebilmeleri için hayat boyu öğrenme oldukça önemlidir. Eğitim yoksulluğun azaltılmasına yardımcı olur; Gelişmekte olan ülkeler hayat boyu öğrenme fırsatlarını desteklemiyorsa, bu ülkeler ile sanayi ülkeleri arasındaki beceri ve teknoloji uçurumu büyümeye devam edecektir. Eğitim ve öğretim aynı zamanda sosyal sermayeyi artırır. Sosyal sermaye de eğitim ve sağlık ile ilgili çıktıları ve çocukların yaşam kalitesini, toplumsal cinsiyet ve ırk eşitliğine karşı hoşgörüyü, sivil özgürlüğü ve ekonomik ve sivil eşitliği artırır bunun yanında suç ve vergi kaçakçılığını da azaltır (Putnam, 2001).

Türkiye’de hayat boyu öğrenme kavramı yeni olmamakla birlikte hayat boyu öğrenme sisteminin oluşturulmasına yönelik çalışmalar 2000’li yıllardan itibaren hız kazanmıştır. Özellikle 2005 yılındaki tam üyelik müzakerelerinin başlaması (T.C. Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı, 2018) AB hayat boyu öğrenme perspektifi bağlamında kalkınma planları ve strateji belgeleri gibi politika dokümanlarının yanı sıra çeşitli projeler ve faaliyetlerde de göstermiştir.

Dokuzuncu ve onuncu kalkınma planlarında hayat boyu öğrenme vurgusu yapılmıştır. 2007–2013 dönemini kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planı, Türkiye’nin önüne koyduğu dönüşüm hedeflerini AB çerçevesinde belirlediği temel bir strateji dokümanı olarak tasarlanmıştır. Plan’da belirtilen amaçlara ulaşılmasıyla, AB’ye yasal ve kurumsal uyum sağlamanın yanında, sosyal ve ekonomik göstergeler itibarıyla AB ortalamaları da yakalanabileceği belirtilmiştir (DPT, 2006). Ayrıca 17. Millî Eğitim Şûrası (13-17 Kasım 2006) kapsamında incelenen alanlardan birisi de hayat boyu öğrenme olmuştur (MEB, 2006).

### **Türkiye’de Polis Eğitimi**

Polis eğitiminin temel amacı, polisin mesleki olarak bilgi ve becerisini artırmak, görgü ve kültürünü geliştirmek ve ileriye bakışını geliştirmektir. Günümüzde insan haklarına verilen önemin daha da arttığı ve evrensel bir nitelik ve duyarlılık kazandığı göz önünde bulundurulduğunda, polis eğitimi de bu doğrultuda değerlendirilmesi gerekmektedir. Polis eğitiminde amaç, adaylara yalnız mesleki bilgi, beceri ve davranışlar kazandırmak değil, aynı zamanda özgür düşünebilme, iyi muhakeme edebilme, hızlı ve doğru karar verebilme yeteneğine sahip, değişen koşullara uyum sağlayabilen bireyler olarak yetiştirmektir (Fındıklı, 2001; Schulkes, 1994, s. 5). Değişen teknolojik yenilikler suçluların da yeni teknoloji, teknik ve taktikler oluşturmasını sağlamıştır. Bu anlamda Emniyet Genel Müdürlüğü polis müdahale yöntem ve teknikleri, araç durdurma ve güvenli bir şekilde müdahale ile şüpheli kişi ve araç durdurma, intihar saldırılarına karşı farkındalık, acil müdahale gibi değişik konularda polisleri hizmet içi eğitim faaliyetlerine tabi tutmaktadır (Hurriyet, 2016).

### **Polislerden Beklenen Yeterlikler**

Polislik mesleğinde eğitim, bir güvenlik mesleği olarak, dünyada farklı ülkelerde oldukça önem verilen ve bu kapsamda çeşitli beceri ve yeterlik alanlarına ilişkin çalışmalar yapılmaktadır. Birleşik Krallık Polis Koleji, polislik

mesleğinin beceri ve yeterliklerine ilişkin olarak yaptığı çalışmada ise, 3 küme altında 6 beceri alanı ve 4 temel değer belirlemiştir (College of Policing, 2017). Bunlar:

**Tablo 1. Polis Koleji Polislik Mesleği Değer ve Becerileri**

Değerler	Kümeler
	Kapsayıcı, etkin ve vizyoner liderlik. Zeki, yaratıcı ve bilgilendirilmiş polislik. Azimli, şefkatli ve adanmış.
Tarafsızlık Dürüstlük Kamu hizmeti Şeffaflık	Beceriler Hizmet sunar, destekler ve ilham verir. İş birliği yapar.
	Analizleri derinlemesine yapar. Yenilikçi ve açık fikirlidir.
	Duygusal farkındadır. Sorumluluk alır.

Yine Birleşik Krallık'ta yapılan bir başka çalışma ise Birleşik Krallık Ulusal Polis Gelişim Ajansı tarafından, polis memuru olarak görev yapacak bireylerde bulunması gereken yeterlikleri belirlenmiştir. Bunlar; etkili iletişim, toplumsal ve bireysel odaklı olma, kişisel sorumluluk sahibi olma, problem çözebilme, takım halinde çalışabilme, farklılıklara saygı gösterme ve zorluklarla baş edebilme olarak tanımlamıştır (NPIA, 2010).

Yeni Zellanda Polis Teşkilatı ise, polislerin sahip olması gereken yeterliklere ilişkin yaptığı çalışmada, üç kategori altında toplam 7 davranışsal yeterlik tanımlamıştır. Bu yeterlikler. iletişim, iş birliği, çözüm üretme, hizmet sunma, liderlik yapma, yenilikçilik ve gelişimdir (New Zealand Police, 2018). Kanada Ottawa Polis Hizmetleri, polis seçiminde adaylarda olması gereken beceri ve yeterlikleri ise analitik Düşünme, kendine güven, iletişim, esneklik /farklılıklara değer verme, öz-denetim, ilişki kurma, başarı odaklılık, tıbbi / fiziksel beceri ve kabiliyetlerdir.

Polislik, bazı şeylerin değiştiği ve bazı şeylerin aynı kaldığı bir meslektir. Polisliğin dinamikleri, polislik meselesi ve polisliğin ne olduğu değişmezken suç ve problemler değişmektedir (Baker, 2011, s. 7). Dolandırıcılık, hırsızlık, para aklama ve pornografinin dağıtımı gibi internet tabanlı suçlar ortaya çıkmış ve kanunlar bu doğrultuda güncellenmiştir. Bununla birlikte, çevreyle ilgili suçlar, uyuşturucu, silah ve insan ticareti gibi çeşitli uluslararası suçlarla ilgili yasalar, bu yasaların uygulanmasında uluslararası iş birliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte bu suçluların işleyenlerin kullandıkları sofistike tekniklerin de farkında olunması gerekmektedir. Bu tür suçlarla mücadelede iletişim de dahil olmak üzere modern teknolojik araçların geliştirilmesi ve kullanılması gerekmektedir. Geçmişe kıyasla, modern bir polis teşkilatı yönetimi daha karmaşık hale gelmiştir. Etkin ve etkili olmak için mevcut yönetici ve personelin kendi disiplinlerinde bilgi sahibi olmalarını yanı sıra, kişisel ilişkiler, iletişim ve araştırma gibi alanlarda gelişme açık olmaları gerekmektedir (Kratcoski, 2016, s. 7).

Farklı ülkeler tarafından ortaya konulan yeterlik ve beceri alanlarına bakıldığında, değişen dünya koşulları, toplumsal gelişim ve talepler göz önünde bulundurulduğunda polislik mesleğinin profesyonelleşmesi ve teknik beceri odaklı bir yaklaşımdan daha çok hayat boyu öğrenmeye önem verilen ve polisliğin rolündeki karmaşıklığı yansıtabilen bir eğitim anlayışına geçilmesi gerekmektedir (Paterson, 2011).

### Polislik ve Hayat Boyu Öğrenme

Polislik mesleğinin geleceğini düşündüğümüzde, polisliğin izole bir meslek olmadığı kesindir. Hangi ülkede olursa olsun, günlük olarak ve uzun vadede sosyal, politik, ekonomik, teknolojik, çevresel ve hukuki yapılarla değişiklikler olmaktadır. Dolayısıyla, polisliğin gelecekteki yapısı ve faaliyetlerinin, bu ve diğer faaliyetlerdeki gelecekteki değişikliklere göre şekilleneceği söylenebilir. Özellikle, polislik bir "insan ve bilgi" mesleğidir. Bu nedenle, tüm ülkelerde polis eğitiminden sorumlu olanların, toplumlarındaki güçlü akımlara tepki veren bireylerin nasıl değiştiğini açıkça



anlaması gerekmektedir. Ayrıca, bilginin nasıl toplandığını, değiştirildiğini, kullanıldığını ve bu faaliyetlerin sonuçlarının anlaşılmasına ihtiyaç vardır. Küreselleşme ve küresel ekonomi, şu anda neredeyse anlık bilgi akışı, sermaye ve kültürel iletişim alışverişi ile şekillenmektedir (Castells, 2010). Suçun artan niteliği ve kapsamı, göçün önemli ölçüde artması, bir ülkede meydana gelenlerin başka ülkelerde de bir etkisi olabileceğini göstermektedir. Bu zorluklar kaşısında batı tarzı polis teşkilatlarının çoğunun polislerini profesyonelleştirmeye çalıştığı ve bu sürecin büyük bir bölümünde, Yüksek Öğretim sistemini polis memurlarını eğitmek için bir biçimde dahil ettikleri görülmektedir. Bunun neden böyle olduğunu anlamak için, polis için öne sürülen farklı zorlukları kısaca ele alma ve anlamaya ihtiyaç vardır (Rogers & Frevel, 2018, ss. 1–2).

Dünya nüfusu 2000 yılında 6 milyar iken 2025 yılına kadar 8 milyara ulaşacaktır (Council, 2012). Ancak, bu artış tüm ülkelerde eşit olarak gerçekleşmeyecektir. Gelişmekte olan ülkelerde, özellikle de son derece genç nüfusa sahip olan Sahra altı Afrika ve Güney Asya'da nüfus daha da artacaktır. Gelişmiş ülkeler, yaşlı nüfus artışına ve azalan doğurganlık oranlarına bağlı olarak, nüfusun bir bütün olarak çalışabilecek nüfus yaşındaki bireylerde azalmaya yol açacaktır. Bu bölgelere işçiler bir yerden gelmek zorunda olacaktır. Sonuç olarak, göçte büyük bir genişleme ve nüfusun bir ülkeden diğerine yoğun geçişleri yaşanabilecektir. Öyleyse, toplumsal değişimler açısından hem göçü hem de göçü arttıran bu tür bir nüfus değişimi, beraberinde farklı toplumlarda iç ve dışsal değişim riskini beraberinde getirecektir. Örneğin, yukarıdaki nüfus değişimi, farklı ülkelerdeki "orta sınıfların" genişlemesine yol açabilecek, bu durum, çoğu Batılı ülkede halihazırda dünya sahnesine tanık olunan tüketici toplumunun genişlemesini tertikleyebilecektir (Spybey, 1996). Bu ise, insanların daha özel hizmet tüketicileri olarak haklarını anlamalarına, daha fazla hizmet odaklı, vatandaş / tüketici tarzı polislik talebine yol açabilir (Clarke, Newman, Smith, Vidler, & Westmarland, 2007).

Kentleşme, tüm ülkelerde sadece %60'lara ulaşacak şekilde tasarlanmıştır (Council, 2012). Bu da yalnızca bu alanlarda polislik hizmetlerinin yoğunlaşmasını gerektirmeyecek, aynı zamanda kendi kendini güvence altına almak ve desteklemek için gerekli olan sosyal uyumluluğun azalmasını da beraberinde getirecektir. Bu, çoğu demokratik hükümet için topluluklar içinde bir süredir devam eden bir sorumluluklandırma stratejisinin bir parçası olmuştur (Garland, 2001). Daha geniş toplumsal hareketlerle birleştirilen hızlı politik değişiklikler, muhtemelen ciddi yönetim güçlükleri doğurabilir. Açıkçası, siyasi manzara şimdiye dek geleceğe göre çok daha karmaşık olacağı düşünülmektedir. Belki de uluslararası polislik için en büyük değişim alanı, küresel bir aşamada gittikçe daha karmaşık bir teknolojinin daha fazla kullanılması ve yaygınlaştırılmasında görülecektir. Örgütsel davranışları ve suç eğilimlerini etkilemekle kalmayacak, aynı zamanda bireysel ve kişisel yaşam tarzlarını da etkileyecektir. Teknolojideki gelişmeler, politik protesto gibi faaliyetlerle uğraşmak için kendilerini örgütleyebilen gruplar arasında daha fazla ve daha hızlı bir iletişim kurma potansiyelini daha da artıracak, terörizm gibi küresel suç potansiyeli katlanarak artacaktır. Schafer vd. (2012) teknolojideki güncel eğilimler açısından polis için aşağıdaki büyük zorlukları öngörmektedir:

- Yeni suç türleri ortaya çıkacak
- Geleneksel suçlar yeni teknolojilerle güçlendirilecek
- Polisin yeni teknolojileri anlama ve edinmede özel sektörün gerisinde kalmasıyla bir teknoloji açığı gelişecektir. Yeni teknoloji, polis için zorluklar yaratırken, aynı zamanda faydalar da sağlayabilir. Örneğin, veri analizi araçları, biyometri ve daha az ölümcül teknolojilerdeki gelişmeler, polis faaliyetleri için iyileştirmeler sağlayabilmektedir.

Muhtemelen daha fazla suç önleme faaliyeti, izlemenin daha fazla kullanılması ve maliyetli sosyal müdahalelerden ziyade durumsal suç önleme tekniklerinin kullanılmasına ihtiyaç duyulacaktır. Tüm polisye kurumları için mücadele, daha önce iyi finanse edilen polis teşkilatlarının "incelmesi" nedeniyle polislik hizmetlerinin sunumunda daha büyük bir sosyal uyum / toplum katılımı ihtiyacının sağlanması ve teşvik edilmesi olacaktır. Demokrasilerde polisliğe izin veren meşruiyetin korunması için topluluklarla bu gelişmiş iş birliği ve ortaklık yaklaşımı hayati olacaktır (Wedlock, 2014).

Son on yılda polis teşkilatlarına yapılan örgütsel değişimler göz önüne alındığında, suç ve düzensizlikle uğraşmanın daha karmaşık bir yolu ile birleştiğinde, polisin eğitim şekli çok önemlidir. Eski polislik yöntemlerine meydan okumalı ve bazen toplumlar değiştikçe değiştirilmelidir. Polis teşkilatlarının polis eğitiminde daha fazla yer alması ve polis teşkilatlarının profesyonelleştirilmesi, bu tür karmaşıklıkların üstesinden gelmenin bir yolu olarak görülmektedir. Hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkeler için, polislerinin eğitimi, ortaya çıkması muhtemel küresel zorlukları karşılamak için düzenlenmelidir. Teknoloji ve finansal bağlantılar, artan seyahat teknolojisi ile birleştiğinde, tehditlerin ve risklerin küresel bir coğrafyada olduğu kadar yerel, bölgesel ve ulusal olarak da inşa edildiği anlamına gelmektedir. Dahası, kısa vadede değişimi yönetme yeteneği, araştırma yöntemlerini anlama, teknolojik değişimleri ve eğilimleri anlama gibi karmaşık yeteneklerle birleştirilmesi gerekmektedir. Ulusal ve uluslararası hukuka etki eden faktörler ile strateji, kültür

ve politik kaygıları organizasyon içinde bütünleştirebilme becerisi de gerekli olacaktır. Özellikle, tüm bu değişimleri ve fikirleri kuşatan bir çerçeve olarak, bugünün polis liderleri, bazen sabit tutumlar sergileyen örgütsel bir kültürle sonuçlanan, büyük ölçüde değişmeyen, bürokratik, yapılandırılmış bir örgüt içinde eğitildiklerini anlamalıdır. Geleceğin zorluklarını karşılamak için yapının değişmesi gerekecektir (Rogers & Frevel, 2018, ss. 5–6).

Nüfus geniş bilişsel önyargıların üstesinden gelmek ve bilim okuryazarlığı oluşturmak son derece zordur. Bilim ve araştırmanın uygulanmasıyla sonuçlara odaklanmayı öğrenmek kolay olmaktan uzaktır. Ceza adalet sisteminin geri kalanı gibi polis de yerleşik mesleki sadakati kırmak ve diğer meslekler gibi öğrenmek zorunda kalacaktır. Bilime sadakat, yaşam boyu öğrenme ve uzun vadeli ölçülebilir sonuçlar sağlama yeni standart haline gelmelidir (Darroch, 2018).

Polislik, bir mesleğin bazı özelliklerini yansıttığı açıktır. Yine de, bir meslek olarak polisliğin, diğer meslekler tarafından yaygın olarak benimsenen özellikleri, bazı konularda eksiklik bulunmaktadır. Bunlar özellikle yüksek öğrenim ve yaşam boyu öğrenme, kendini yönetme sistemi gibi konulardır (Green, 2018). Polis eğitimi alanında hayat boyu öğrenme yaklaşımının sağlanması, polislik mesleğini yürüten ve bu alanda bir kariyer takip eden ve meslekte güncel kalmak isteyenler için oldukça önemli bir husustur (Maple, 2009).

Polislik, son 30 yılda önemli ölçüde değişmiştir. Yeni teknolojinin benimsenmesiyle, bilgisayar becerileri modern bir teknik toplumda işlev görmek ve iletişim kurmak için temel bir gereklilik haline almıştır. Adli bilimi anlamak ve bir kanıtın bir davanın seyrini nasıl değiştirebileceğinin farkında olmak, siber suçlarla savaşmanın yollarını anlayabilmek için teknik becerilere ihtiyaç daha da artmıştır. Modern polis departmanları, gelişen teknoloji odaklı bir toplumda yüksek eğitilmiş, yetenekli ve değişime ayak uydurabilen bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bu noktada, polis memurları eğitimlerine devam ederek, kendi bölümleri ve içinde yaşadıkları toplum için kendilerini daha güncel tutabileceklerdir (Bond, 2014).

Rogers ve Frevel (2018) tarafından ifade edilen profesyonel bir meslek olarak görülen polislik mesleğinin sürdürülmesinde hangi ülkede yapılıyor olsa da bu mesleği icra edenlerin kendilerini devamlı olarak geliştirme durumunda kaldıklarını gözler önüne sermektedir. Kurumları kendilerini devamlı geliştirmesi çalışanlarının ya da o mesleği profesyonel olarak yapan kişilerin hayat boyu öğrenme açık olmaları bu süreci olumlu yönde etkileyecektir. Bir anlamda kurumlar çalışanlarını hayat boyu öğrenmeye özendirilmelidir.

### **Araştırmanın Önemi**

Bilgi ve iletişimin, birey ve toplum hayatını ciddi biçimde etkilediği bilgi çağında; öğrenmeye olan ihtiyaç her geçen gün artmakta, bireyler mesleki yeterlikleri ve toplumsal ihtiyaçları karşılamak için mevcut bilgi ve becerilere yenilerini ekleme zorunluluğu hissetmektedir. Diğer taraftan, küreselleşmenin ve bilişim teknolojilerindeki gelişmelerin bir sonucu olarak uluslararası alanda rekabet şartları ağırlaşmakta ve bu durumla baş edebilmek için yeni bir insan merkezli kalkınma modeli ortaya konulması gerekmektedir. Bu rekabet ortamındaki en hayati faktör ise verimli ve esnek bir işgücü olarak ifade edilmektedir (Aksoy, 2013).

Bu nitelikli insan kaynağı ihtiyacı, kamu sektöründe de oldukça önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz dünyasındaki gelişmelerin toplumsal olarak talepler ve beklentileri de artırmıştır. Vatandaşlar, kamusal hizmetlere ilişkin beklentilerini artırmış ve taleplerini daha çok dillendirir hale gelmiştir.

Bu durum kolluk kuvveti olarak nitelendirilen polisler için daha da önem arz etmektedir. Toplum özgürlük, demokrasi ve eğitim düzeyi ilerledikçe bireylerin devletin bir organı olan polis örgütünden de beklentileri de değişmektedir. Toplum, polisten güvenlikle ilgili görevlerini yerine getirmesinin yanında bu görevleri nezaket ve hoşgörü içinde gerçekleştirmesini de beklemektedir. Günümüzde insan hakları ve kişi onuru konusunda daha duyarlı hale gelmiş olan toplum, polisin davranışlarını kolaylıkla eleştirebilmekte ve gerektiğinde de şikâyette bulunabilmektedir (Yıldız, 1998).

Polis eğitimi, polisin mesleki olarak bilgi ve becerisini artırmak, görgü ve kültürünü geliştirmek ve ileriye bakışını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Günümüzde insan haklarına verilen önemin daha da arttığı ve evrensel bir nitelik ve duyarlılık kazandığı göz önünde bulundurulduğunda, polis eğitimi de bu doğrultuda değerlendirilmesi gerekmektedir. Polis adaylarının eğitiminde hedef, adaya yalnız mesleki bilgi, beceri ve davranışlar kazandırmak değil, bunun



yanında özgür düşünebilen, hızlı ve doğru karar verebilme yeteneğine sahip, değişen koşullara uyum sağlayabilen ve iyi muhakeme edebilen bireyler olarak yetiştirmektedir (Fındıklı, 2001; Schulkes, 1994).

Demokratik yaşam biçimi düşüncesinin, toplumun beklenti düzeyinin, yasa ve yönetmeliklerin, suç ve güvenlikle ilgili konuların hızla değişmesi ve bu değişimin ileriki yıllarda daha da artacak olması ve polislik mesleğinin doğası hesaba katıldığında, polisin sürekli eğitilmesini zorunlu hale gelmektedir (Arslan, 2002; Cerrah & Semiz, 1999). Bu bağlamda, Avrupa Komisyonu, AB üye devletlerdeki kolluk kuvvetlerinin eğitimi konusunda, yaşam boyu öğrenme prensiplerine uygun bir model geliştirilmesi gerektiğini ifade etmektedir (European Commission, 2013).

Hess ve Orthmann (2012, s. 241) göre polislik, göreve ilk başlandığı günden itibaren kariyer basamakları boyunca eğitime devam edilmesi gereken bir meslektir. Yeni yasalar ve mahkeme kararları da dahil olmak üzere sürekli olarak öğrenilmesi gereken yeni konular ortaya çıkmaktadır. Polis eğitiminde kullanılan yöntemlerden bağımsız olarak, eğitim sürekli olmalıdır (Hess & Orthmann, 2012, s. 241). Petrocelli (2009) ise, polisliğin sürekli gelişen bir meslek olduğunu ifade ederek iyi bir polis memurunun gerek mesleğini yerine getirirken gerekse işi dışında öğrenmeyi asla bırakmaması gerektiğini vurgulamaktadır.

İlgili alan yazında, hayat boyu öğrenme kavramı öğretmenler, öğrenciler, sağlık çalışanları gibi farklı meslek grupları bağlamında incelenmiş (Onay, 2017; Şenyuva, 2014; Tunca, Alkın Şahin, & Aydın, 2015; Yasa, 2018; Yıldız Ilıman, 2017) ancak polislik bakımından incelenen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma, polislik mesleği bağlamında hayat boyu öğrenme kavramının inceleneceği bir araştırma olması bakımında önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca çalışmada elde edilecek bulguları, hem polislik mesleğini icara eden güvenlik görevlileri, hem bu personelin yetiştirilmesine katkı sağlayan eğitimciler ve alanda çalışan araştırmacılara katkı sağlaması bakımından da önemli olduğu düşünülmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için polislerin hayat boyu öğrenme düzeylerin hangi faktörlerden etkilendiğinin belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede aşağıda ifade edilen alt problemler belirlenmiştir.

1. Polislerin genel olarak hayat boyu öğrenme düzeyleri nasıldır? 2. Polislerin hayat boyu öğrenme düzeyleri;

a. Cinsiyetlerine; b. Eğitim düzeylerine; c. Mesleki eğitim kurumlarına; d. Yabancı dil düzeyine; e. Kıdemlerine; f. Yaş gruplarına göre farklılaşmakta mıdır?

## 2. Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı ve veri analizi gibi kısımlar açıklanmıştır.

### Araştırma Modeli

Bu çalışma nicel araştırma yaklaşımından betimsel tarama araştırmalarına girmektedir. Bu çalışmalar belirli bir grubun belirlenen özellikleri tespit etmek için verilerin toplanmasına dayanan çalışmalara tarama çalışması denir. Betimsel araştırmalarda var olan durum bütün yönleri ile dikkatlice tanımlanmalıdır. Bu tür çalışmalar eğitim alanında yaygın olarak kullanılan çalışma türüdür (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Erkan Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2013, s. 14,22). Yapılan bu çalışmada da polis memurlarının hayata boyu öğrenme eğilimleri incelendiğinden dolayı bu çalışma betimsel tarama çalışmalarına girmektedir.

### Evren ve Örneklem

Çalışma evreni olarak Gaziantep ili, Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde görev yapan polis memurlarını kapsamaktadır. Bahse geçen birimlerde yaklaşık olarak 4078 polis görev yapmaktadır. Bu araştırmada tabakalı örneklem metodu kullanılarak Şahinbey İlçe Emniyet, Şehitkamil İlçe Emniyet, Çevik Kuvvet, Asayiş Şube, Hassas Şube, TDP Şube, Muhabere, Trafik, Polis Evi, İkmal Şube ve Diğer şubeler birer tabaka olarak ele alınmış ve her bir şubenin

büyükliklerine göre 360 anket dağıtılmış ve eksik ve hatalı anketlerden sonar geriye 304 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Katılımcıların hali hazırdaki çalıştıkları birimlere göre durumları Tablo 2’de sunulmuştur.

**Tablo 2. Katılımcıların Eğitim Düzeylerinin Dağılımı**

Özellik	Değişken	N	%
Eğitim Düzeyi	Lise	33	10,9
	Ön Lisans-MYO	98	32,2
	Lisans	166	54,6
	Yüksek Lisans-Doktora	7	2,3
Kıdem	1-5yıl	110	36,2
	6-10 yıl	44	14,5
	11-15 yıl	54	17,8
	16-20 yıl	34	11,2
	21 ve üzeri	62	20,4
Y. Dil	Hiç yok	91	29,9
	Az	147	48,4
	Orta	49	16,1
	İyi	12	3,9
	Çok iyi	5	1,6
Mesleki Kurum	PMYO	93	30,6
	POMEM	100	32,9
	PO	104	34,2
	PAEM	7	2,3
Cinsiyet	Erkek	276	90,8
	Kadın	28	9,2
Yaş Grupları	21-30	131	43,1
	31-40	86	28,3
	41-50	76	25,0
	51-60	11	3,6
	Toplam	304	100,0

Tablo 2’ye göre katılımcıların %54,6’sı lisans mezunudur. Katılımcılardan sadece 7 kişi yüksek lisans/ Doktora mezunudur. Önlisans mezunlarının oranı %32,2 iken %10,9 oranında lise mezunu bulunmaktadır. Kıdemleri arasında çok fazla farklılık bulunmamaktadır. En yoğun grup (1-5 yıl kıdem) meslekte kıdemi az olan grup %36,2 oranındadır. Daha sonra ise %20,4 oranı ile kıdemi 21 ve üzeri yıl çalışmakta olanlar oluşturmaktadır. Daha sonra ise sırasıyla 11-15 yıl olanlar %17,8, 6-10 yıl olanlara %14,5 ve 16-20 yıl olanlar ise %11,2’dir. Katılımcılara yabancı dil başarı düzeyleri nasıl olduğu sorusuna verilen cevapla incelendiğinde %48,4’ü yabancı dil düzeyinin az olduğunu ifade ederken %29,9 hiç yok şeklinde beyanda bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğu bir yabancı dil bilmemekte ya da az bilmektedir. Orta düzeyde yabancı dil bildiğini beyan edenlerin oranı %16,1 iken iyi düzeyde olduğu belirtenlerin oranı ise %3,9’dur. Bununla birlikte çok iyi olduğu ifade eden katılımcıların oranı ise %1,6’dır. Mesleki kaynak açısından katılımcılar incelendiğinde en az katılım PAEM (%2,3) mezunlarından olurken Polis okulu mezunlarının oranı %34,2’dir. POMEM mezunlarının oranı %32,9 iken PMYO mezunlarının oranı %30,6’dır. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımına bakıldığında kadınların oranı %9,2 iken erkek oranı %90,8’dir. Katılımcılarda erkeklerin oranı daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde en çok katılımı %43,1 ile 21-30 yaş grubunda iken en az katılım ise %3,6 ile 51-60 yaş grubundadır. 31-40 yaş grubunun oranı %28,3 iken 41-50 yaş grubunun ise oranı %25’dir.

### Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak (Yaman ve Yazar, 2015) tarafından geliştirilmiş olan yaşam boyu öğrenme eğilimleri ölçeği kullanılmıştır.. Ölçek beşli Likert tipi bir ölçek olarak yapılandırılmıştır. Beşli dereceleme yapılan bu ölçekte derecelmeler; tamamen katılıyorum (5), katılıyorum (4), kısmen katılıyorum (3), katılmıyorum (2) ve hiç katılmıyorum (1) şeklinde belirlenmiştir. Yaman ve Yazar (2015) tarafından yapılan çalışma da 29 maddelik ölçeğin Cronbach Alfa

güvenirlilik katsayısı 0,89 bulunmuştur. Güvenirlilik hesaplaması tekrar yapılmıştır ve cronbach Alfa değeri 0,97 olarak belirlenmiştir.

### Verilerin Analizi

Çalışma verilerinin analizinde öncelikle hayat boyu öğrenme puanının normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testine bakılmıştır ve değeri 0,064 çıkmıştır. Bu da verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı da parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir. İki değerli değişkenler için t-test kullanırken üç ve üzeri değere sahip olan değişkenler için ise tek yönlü ANOVA kullanıldı (Büyüköztürk, 2015; Field, 2009). Post-hoc test olarak LSD testi yapıldı (Kayri, 2009). Bununla birlikte istatistiksel olarak anlamlı olan bağımsız değişkenlerde eta-kare değeri hesaplanmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte her madde için yüzde ve ortalama hesaplanmıştır.

## 3. Bulgular

**Tablo 3. Katılımcıların Hayat Boyu Öğrenme Düzeyleri**

	N	Minimum	Maksimum	Ort.	S. Sapma
Hayat boyu öğrenme	304	29,00	145,00	113,17	22,49

Katılımcıların genel olarak hayat boyu öğrenme düzey ortalamasına bakıldığında ölçekten maksimum 145 puan alınabilecek durumda iken ortalama 113,17 olmuştur. Yüzlük sistemde düşünüldüğünde ortalama puan 73'tür. Buna göre katılımcıların hayat boyu öğrenme düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir.

**Tablo 4. Katılımcıların Hayat Boyu Öğrenme Düzeylerinin Cinsiyete Göre Değişimi**

Cinsiyet	N	Ort.	Std. Deviation	t	p
Erkek	276	112,55	22,26	-1,505	,133
Kadın	28	119,25	24,24		

Tablo 4'e göre kadın ve erkek polislerin hayat boyu öğrenme puanları arasında oluşan ortalama farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakmak için t-test yapıldı. T -test sonunda ( $t=-1,505$ ) ve  $p(0,133)>0,05$  olduğundan dolayı oluşan fark istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde değildir. Yani Kadın ve erkek polislerin hayat boyu öğrenme düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Bir anlamda cinsiyet hayat boyu öğrenme eğilimlerini etkilememekte olduğu söylenebilir.

**Tablo 5. Katılımcıların Eğitim Düzeyi, Mesleki okul ve Yabancı Dil Düzeylerine Göre Hayat Boyu Öğrenme Ortalama Değerleri**

Değişkenler		N	Ort.	S. Sapma
Eğitim Düzeyi	Lise	33	112,42	28,84
	Ön Lisans-MYO	98	112,28	19,64
	Lisans	166	113,43	23,01
	Yüksek Lisans ve Doktora	7	123,00	13,11
Mesleki Okul	PMYO	93	113,06	21,54
	POMEM	100	115,08	18,42
	PO	104	110,56	26,35
	PAEM	7	126,00	23,16
Yabancı Dil Düzeyi	Hiç yok	91	106,32	26,54
	Az	147	114,56	19,91
	Orta	49	117,45	20,04
	İyi	12	125,33	18,53
	Çok iyi	5	125,60	15,08
Toplam		304	113,17	22,49

Polislerin en son mezun oldukları eğitim kademelerine göre hayat boyu öğrenme ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalama yüksek lisans/ Doktora derecesine sahip olan polisler olurken en düşük ortalama ise lise derecesine sahip olan polislerin olmuştur. Daha sonra yüksek olanlar ise lisans ve ön lisans derecelerine sahip olan polisler olmuştur. Polislerin mezun oldukları mesleki eğitim kurumlarına göre hayat boyu öğrenme ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalama PAEM mezunu polisler olurken en düşük ortalama ise polis okulu mezunu polisler olmuştur. Daha sonra yüksek olanlar ise POMEM ve PMYO mezunu polisler olmuştur. Polislerin yabancı dil düzeylerine göre hayat boyu öğrenme ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalama yabancı dil düzeyi çok iyi ve iyi olan polisler olurken en düşük ortalama ise hiç yabancı dil bilmeyen olan polisler olmuştur. Daha sonra yüksek olanlar ise yabancı dil düzeyi orta ve az olan polisler olmuştur. Yabancı dil düzeyi azaldıkça hayat boyu öğrenme puanları azalmıştır. Değişkenlere göre oluşan farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Düzeyi, Mesleki okul ve Yabancı Dil Düzeylerine Göre Hayat Boyu Öğrenme Puanları için F ve Anlamlılık Değerleri**

Değişkenler		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılaşma
Eğitim Düzeyi	Gruplar arası	784,19	3	261,40	,514	,673	
	Gruplar içi	152470,25	300	508,23			
	Toplam	153254,44	303				
Mesleki Okul	Gruplar arası	2227,82	3	742,61	1,475	,221	
	Gruplar içi	151026,63	300	503,42			
	Toplam	153254,44	303				
Yabancı Dil Düzeyi	Gruplar arası	8002,56	4	2000,64	4,118	,003	Hiç yok < Az, Orta, İyi, çok iyi
	Gruplar içi	145251,88	299	485,79			
	Toplam	153254,44	303				

Tablo 7'ye göre  $F(0,514)$  ve  $p(0,673) > 0,05$  olduğundan dolayı polislerin en son mezun oldukları eğitim kademesine göre hayat boyu öğrenme puanları arasında oluşan farklılaşma istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde değildir. Yani polislerin hayat boyu öğrenme düzeylerinin en mezun olunan eğitim kademesine göre benzer olduğu söylenebilir. Polislerin mezuniyetleri hayat boyu öğrenme puanlarını etkilemediği söylenebilir.

Diğer taraftan  $F(1,475)$  ve  $p(0,221) > 0,05$  olduğundan dolayı polislerin mezun oldukları mesleki eğitim kurumlarına göre hayat boyu öğrenme puanları arasında oluşan farklılaşma istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinde değildir. Yani polislerin hayat boyu öğrenme düzeylerinin mezun olunan mesleki eğitim kurumlarına göre benzer

olduğu söylenebilir. Polislerin mesleki olarak mezun oldukları okul türleri onların hayat boyu öğrenmelerinde etkili olmamıştır.

Ayrıca  $F(4,118)$  ve  $p(0,003) < 0,05$  olduğundan dolayı polislerin yabancı dil bilme düzeylerine göre hayat boyu öğrenme puanları arasında oluşan farklılaşma istatistiksel olarak anlamlılık düzeyindedir. Yani polislerin hayat boyu öğrenme düzeyleri yabancı dil düzeylerine göre farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc testlerden LSD yapıldı. Bu test sonucuna göre ise farklılaşma yabancı dil bilmeyenler ile az, orta, iyi ve çok iyi olan grup arasındadır. Yabancı dil bilmeyen polislerin hayat boyu öğrenme düzeyleri diğerlerine göre istatistiksel olarak daha düşüktür. Yabancı dil bilenler özellikle internet ortamında kendilerini geliştirebilecekleri eğitim ortamları bulamamalarından kaynaklı olarak farklılaşma söz konusu olabilir. Yabancı dil bilme bir nebze olsa da kişinin yeni öğrenme kaynaklarına ulaşmada imkan sağlıyor olabilir. Eta-kare değeri ise 0.052 olarak hesaplanmıştır. Eta-kare sonucuna göre bu kıdem hayat boyu öğrenmenin değişiminde küçük etki düzeyine sahiptir.

**Tablo 7. Katılımcıların Çalışma Kıdem ve Yaşlarına Göre Ortalama Puanları**

Değişken		N	Ort.	S. Sapma
Kıdem	1-5 yıl	110	119,18	15,74
	6-10 yıl	44	110,25	25,44
	11-15 yıl	54	112,07	20,09
	16-20 yıl	34	106,32	25,34
	21 ve üzeri	62	109,27	28,31
Yaş Grubu	21-30	131	117,76	18,17
	31-40	86	113,09	19,97
	41-50	76	107,67	26,65
	51-60	11	97,09	39,07
	Toplam	304	113,17	22,49

Polislerin çalışma kıdemlerine göre hayat boyu öğrenme ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalama 1-5 yıl kıdeme sahip olan polisler olurken en düşük ortalama ise 16-20 yıllık kıdeme sahip olan polislerin olmuştur. Daha sonra yüksek olanlar ise 11-15 yıl, 6-10 yıl ve 21 ve üzeri yıl çalışan polisler olmuştur. Polislerin yaş gruplarına göre hayat boyu öğrenme ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalama 21-30 yaş grubundaki polisler olurken en düşük ortalama ise 51-60 yaş grubundaki polisler olmuştur. Daha sonra yüksek olanlar ise 31-40 ve 41-50 yaş grubundaki polisler olmuştur. Yaş grubu arttıkça hayat boyu öğrenme puanları azalmaktadır. Değişkenlere oluşan farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü ANOVA testi yapılmıştır.

**Tablo 8. Kıdemlerine ve Yaş Gruplarına Göre Hayat Boyu Öğrenme Puanları için F ve Anlamlılık Değeri**

Değişkenler		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Farklılaşma
Kıdem	Gruplar arası	6950,35	4	1737,59	3,551	,008	1-5 > 6-10, 16-20, 21 ve üzeri
	Gruplar içi	146304,10	299	489,31			
	Toplam	153254,44	303				
Yaş Grupları	Gruplar arası	7897,32	3	2632,44	5,433	,001	21-30>41-50, 51-60
	Gruplar içi	145357,12	300	484,52			
	Toplam	153254,44	303				31-40> 51-60

Tablo 8'e göre  $F(3,551)$  ve  $p(0,008) < 0,05$  olduğundan dolayı polislerin kıdemlerine göre hayat boyu öğrenme puanları arasında oluşan farklılaşma istatistiksel olarak anlamlılık düzeyindedir. Yani polislerin hayat boyu öğrenme düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc testlerden LSD yapıldı. Bu test sonucuna göre ise farklılaşma kıdemi 1-5 yıl olanlar ile 6-10 yıl, 16-20 yıl ve 21 ve üzeri yıl kıdeme sahip grup arasındadır. Kıdemi 1-5 yıl olan polislerin hayat boyu öğrenme düzeyleri diğerlerine göre istatistiksel olarak daha yüksektir. Yeni mezunlar eğitim süreçlerinde hayat boyu öğrenmenin ve mesleki olarak gelişmenin önemine ilişkin bilgilendirme almalarından kaynaklı olarak farklılaşma söz konusu olabilir. Eta-kare değeri ise 0.045 olarak hesaplanmıştır. Eta-kare sonucuna göre bu kıdem hayat boyu öğrenmenin değişiminde küçük etki düzeyine sahiptir. Diğer taraftan  $F(5,433)$  ve  $p(0,001) < 0,05$  olduğundan dolayı polislerin yaş gruplarına göre hayat boyu öğrenme puanları arasında oluşan farklılaşma istatistiksel olarak anlamlılık düzeyindedir. Yani polislerin hayat



boyu öğrenme düzeyleri yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc testlerden LSD yapıldı. Bu test sonucuna göre ise farklılaşma 21-30 yaş grubu 41-50 ve 51-60 yaş grubundan farklılaşmaktadır Aynı zamanda 31-40 yaş grubu da 51-60 yaş grubuna göre farklılaşmaktadır. Yaş grubu düşük olanların hayat boyu öğrenme düzeyleri daha yüksektir. Eta-kare değeri ise 0.051 olarak hesaplanmıştır. Eta-kare sonucuna göre bu yaş grubu hayat boyu öğrenmenin değişiminde küçük etki düzeyine sahiptir.

#### 4. Sonuçlar

Yapılan araştırma kapsamında, katılımcı polislerin hayat boyu öğrenme puanlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların yeni bilgi ve becerileri dayanaklarıyla öğrendikçe özgüvenlerinin artması maddesinde ortalama en yüksek ve tamamen katılıyorum düzeyindedir. Katılımcılar yeni bilgi öğrenme sürecinde gerekçelerinin ifade edilmesinin önemine vurgu yapmışlardır.

Alanda farklı örneklerle benzer çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Örneğin; üniversite öğrencileriyle yapılan hayat boyu öğrenme konulu çalışmalarda; Yasa (2018) öğrencilerin hayat boyu öğrenme eğilimlerini orta düzeyde, Karakuş (2013) öğrencilerin hayat boyu öğrenme yeterliklerinin iyi seviyede ve Karaduman (2015) ise hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir. Buna karşın Tunca vd. (2015) ve Denat vd. (2016) tarafından yapılan çalışmalarda ise katılımcı üniversite öğrencilerinin hayat boyu öğrenme eğilimlerinin genel olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversite mezunu ve belirli bir mesleği icra eden katılımcılarla gerçekleştirilen hayat boyu öğrenme konulu çalışmalara bakıldığında; İleri (2017) ve Ayaz ve Ünal (2016) öğretmenlerin hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu, Onay (2017) hemşire ve hemşire adaylarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu, Ayçiçek (2016) eğitim fakültesi öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme yeterliklerinin yüksek olduğu, Cresson ve Dean (2000) yetişkin eğitimi alan bireylerin yaşam boyu öğrenme inanç düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın Ekşioğlu, Tarhan ve Gündüz (2017) pedagojik formasyon öğrencilerinin hayat boyu öğrenme eğilimlerini konu alan çalışmasında ise katılımcıların sürekli yeni şeyler öğrenmek ve kendini geliştirmek konusunda istekli olmadıklarını ifade etmiştir.

Çalışmalarda örnekler farklı olmasına rağmen çalışmaların büyük bir kısmındaki sonuçlar katılımcıların hayat boyu öğrenme eğilimi düzeylerinin orta ve daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Çalışma da elde edilen diğer bir bulgu ise, polislerin hayat boyu öğrenme eğilimi düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı şeklindedir. Konuyla ilgili benzer çalışmalarda, mevcut bulguya paralel ve bu bulguyla örtüşmeyen sonuçları görülmektedir.

Tunca ve arkadaşları (2015) ve Dündar (2016), tarafından üniversite öğrencileriyle, Yılmaz (2016) ve Ayaz ve Ünal (2016) öğretmenlerle ve Ayçiçek (2016)'ın öğretim elemanlarıyla ve Hojat ve arkadaşları (2003)'ün doktorlarla yaptığı çalışmada hayat boyu öğrenme eğilimlerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Buna karşın Denat ve arkadaşları (2016)'nın hemşirelik öğrencileriyle ve Ekşioğlu ve arkadaşları (2017)'nin pedagojik formasyon öğrencileri ile yaptıkları çalışmada ise erkekler lehine yüksek düzeyde olduğu tespiti edilmiştir. Karaduman (2015)'in üniversite öğrencileriyle yaptığı ve Erdamar, Demirkan, Saraçoğlu ve Alpan (2017)'nin öğretmenlerle yaptığı çalışmada ise hayat boyu öğrenme eğilimi düzeyi cinsiyet bağlamında farklılaşmakta ve kadınlar lehine yüksek olduğu görülmektedir. Crick, Broadfoot ve Claxton (2004)'ün farklı yaş gruplarındaki bireylerle yaptığı çalışmada ise hayat boyu öğrenmenin farklı alt boyutları bakımından erkek ve kızlar lehine anlamlı farklılıkların olduğu ortaya konulmuştur.

Yapılan çalışma kapsamında ortaya konulan diğer bir bulgu ise, katılımcıların hayat boyu öğrenme düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı şeklindedir. Benzer şekilde, Yılmaz (2016) ve Dervişoğulları, tutgun ve Dervişoğulları (2016) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin hayat boyu öğrenme eğilimlerini öğrenim düzeylerine göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Buna karşın; Yaman ve Yazar (2015)'in öğretmenlerle yaptığı çalışmada lisansüstü eğitim alan öğretmenlerin hayat boyu öğrenme eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Dündar (2016)'ın Sınıf Öğretmeni adayları ile yaptığı çalışmada ise, lisansüstü eğitim yapma isteği olan öğrencilerin hayat boyu öğrenme eğilimlerinin daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Hojat ve arkadaşları (2003)'ün doktorlarla yaptığı çalışmada da yayın yapan, mesleki

toplantılara katılan doktorların ölçek puanları diğer meslektaşlarının ölçek puanlarından anlamlı biçimde yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Kıdem bakımından yapılan analizlerde de anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Kıdemi 1-5 yıl olan polisler en yüksek ortalamaya, 16-20 yıllık kıdeme sahip olan polisler ise en düşük ortalamaya sahiptir. Çalışmada, ayrıca polislerin hayat boyu öğrenme düzeyleri yaş gruplarına göre farklılaştığı ve bu durumun genç olanlar lehine olduğu görülmüştür. Çalışmada elde edilen her iki bulgu da birbirini destekler nitelikte olup genel olarak genç ve düşük kıdeme sahip olan polislerin hayat boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğudur.

Yaman ve Yazar, (2015)'ın yaptığı çalışmada, kıdem faktörünün hayat boyu öğrenme eğilim düzeyi anlamlı fark oluşturduğu ve 6- 10 yıl kıdemi olan öğretmenlerin diğer gruplara göre yaşam boyu öğrenme eğiliminin daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Dervişoğulları ve arkadaşları (2016)'nın öğretmenlerle yaptığı çalışmada da kıdemin anlamlı fark oluşturan bir değişken olduğu ve mesleki kıdem yılı az olan öğretmenlerin kıdem yılı çok olan öğretmenlere göre daha yüksek hayat boyu öğrenme eğilimine sahip olduğu görülmüştür.

Yılmaz (2016), ise öğretmenin hayat boyu öğrenme mesleki kıdeme göre ise anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın mesleki kıdemi 11-15 yıl ile 20 yıldan yukarı olan öğretmenler arasında anlamlı olduğu mesleki kıdemi 20 yıldan fazla olan öğretmenler lehine olduğu görülmüştür. Buna karşın, Erdamar ve arkadaşları (2017)'nin öğretmenler ve Yılmaz ve Beşkaya (2018)'in eğitim yöneticileriyle yaptıkları çalışmada ise kıdeme göre anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Yapılan çalışmaların çoğunluğunda, kıdemin hayat boyu öğrenme eğilimi bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir değişken olduğu, bu durumun kıdem yılı az alanlar lehine olduğu görülmektedir. Bu ise, çalışmada elde edilen bulguyla örtüşmektedir.

Yabancı dil bakımından hayat boyu öğrenme eğilimine ilişkin bulguya bakıldığında, yabancı dil bilmeyen polislerin hayat boyu öğrenme düzeylerinin bilenlere göre istatistiksel olarak daha düşük olduğu görülmektedir. Avrupa Birliği, ortaya koyduğu vizyon çerçevesinden kritik öneme sahip olduğunu ifade ettiği hayat boyu öğrenme yeterlikleri ile ilgili hazırladığı raporlar ve belgelerde, yabancı dil ve çok dilliğinin anahtar bir yeterlik olduğu vurgulanmaktadır (Council of the European Union, 2018; European Communities, 2007). Bu bakımdan çalışmaya katılan polislerin yabancı dil düzeyi yüksek olanların hayat boyu öğrenme eğilimi düzeylerinin de yüksek olması AB tarafından ifade edilen yeterlik alanları bağlamında beklenen bir sonuçtur.

Araştırmada ayrıca, polislerin hayat boyu öğrenme düzeylerinin mezun olunan kurum türüne göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Yılmaz (2016), Yaman ve Yazar (2015) ve Dervişoğulları ve arkadaşları (2016)'nın öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışmalarda da mezun olunan kurum/fakülte türünün yaşam boyu öğrenme eğilimleri bağlamında anlamlı bir değişken olmadığı görülmüştür. Farklı bir meslek grubunda yapılan bir çalışmayı ise Denat ve arkadaşları (2016) hemşirelerle gerçekleştirmiş ve benzer şekilde mezun olunan kurum türünün anlamlı fark oluşturan bir değişken olmadığını tespit etmişlerdir.

## 5. Öneriler

Genel olarak özetlendiğinde, çalışmaya katılan polis memurlarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, polislerin hayat boyu öğrenme eğilimlerinin; cinsiyete, öğrenim düzeyine ve mezun olunan okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı, buna karşın yaş, mesleki kıdem ve yabancı dil bilgisi bakımından ise anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Polislerin hayat boyu öğrenme konusunda farkındalıklarını artırılmasına yönelik eğitim, seminer ve tanıtım faaliyetlerinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Polislere yönelik olarak gerçekleştirilen hizmet içi faaliyetlerinin sayısı ve kalitesini artırılması ve polislerin bu faaliyetlere katılımını sağlayıcı önlemlerin alınması hayat boyu öğrenme bağlamında Emniyet Teşkilatına ve topluma önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle mesleki kıdemi daha fazla olan tecrübeli polis memurlarının deneyimlerinden faydalanılmasının yanında bunların hayat boyu öğrenme

yaklaşımı çerçevesinde kendilerini yenileme ve tecrübelerini daha etkin bir biçimde aktarmasına yönelik girişimlerin faydalı olacağı düşünülmektedir.

## 6. Kaynakça

- Aksoy, M. (2013). Kavram Olarak Hayat Boyu Öğrenme ve Hayat Boyu Öğrenmenin Avrupa Birliği Serüveni. *Bilig / Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, (64), 23–48. Tarihinde adresinden erişildi [http://dergipark.gov.tr/bilig/issue/25367/267740#article\\_cite](http://dergipark.gov.tr/bilig/issue/25367/267740#article_cite)
- Arslan, F. (2002). Türk Emniyet Örgütünde Sürekli Eğitim. *Polis Bilimleri Dergisi*, 4(3), 49–64.
- Ayaz, C., & Ünal, F. (2016). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(44), 847–856.
- Ayçiçek, B. (2016). Eğitim fakültelerindeki öğretim elemanlarının hayat boyu öğrenme yeterlikleri ile hayat çapında öğrenme alışkanlıklarının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baker, D. (2011). Interview with Commissioner Mal Hyde. İçinde O. Marenin & D. Das (Ed.), *Trends in policing Vol. 3* (ss. 1–22). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Beighton, C. ve Poma, S. (2015). Expanding professional learning: inside/outside police firearms training, *Studies in Continuing Education*, 37 (2) <https://doi.org/10.1080/0158037X.2015.1028351>
- Bond, M. (2014). How Education Impacts Police Performance. Tarihinde adresinden erişildi <https://inpublicsafety.com/2014/07/how-education-impacts-police-performance/>
- Büyüköztürk, Ş. (2015). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Pegem Atıf İndeksi, 1–213.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Erkan Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. PEGEMA (C. 0). <http://doi.org/10.14527/9789944919289>
- Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (C. 12). 2. Edition: John Wiley & Sons.
- Cerrah, İ., & Semiz, E. (1999). 21.Yüzyılda Polis Temel Sorunlar-Çağdaş Yaklaşımlar. Ankara: Emniyet Genel Müdürlüğü Asayiş Daire Başkanlığı.
- Chang, D. F., Wu, M. L., & Lin, S. P. (2012). Adults engaged in lifelong learning in Taiwan: Analysis by gender and socioeconomic status. *Australian Journal of Adult Learning*, 52(2), 310–335.
- Clarke, J., Newman, J., Smith, N., Vidler, E., & Westmarland, L. (2007). *Creating citizen-consumers: Changing publics and changing public services*. Pine Forge Press.
- College of Policing. (2017). *Competency and Values Framework: Implementation guidance*. London. Tarihinde adresinden erişildi [http://www.college.police.uk/What-we-do/Development/competency-and-values-framework/Documents/Competency\\_and\\_Values\\_Framework\\_Implementation\\_guidance.pdf](http://www.college.police.uk/What-we-do/Development/competency-and-values-framework/Documents/Competency_and_Values_Framework_Implementation_guidance.pdf)
- Council, N. I. (2012). *Global Trends 2030*. National Intelligence Council, 1–160. Tarihinde adresinden erişildi [www.dni.gov/nic/globaltrends](http://www.dni.gov/nic/globaltrends)
- Council of the European Union. (2018). *Proposal for a Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning Literacy competence*. Tarihinde adresinden erişildi <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8299-2018-INIT/en/pdf>
- Cresson, C. J., & Dean, G. J. (2000). Lifelong Learning and Adult Educators' Beliefs: Implications for Theory and Practice. *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 9, 87–98.
- Crick, R. D., Broadfoot, P., & Claxton, G. (2004). Developing an Effective Lifelong Learning Inventory: the ELLI Project. *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 11(3), 247–272. <http://doi.org/10.1080/0969594042000304582>
- Darroch, S. (2018). *The New Zealand Context: Finding Common Ground in the Land of the Long White Cloud*. İçinde *Higher Education and Police* (ss. 59–83). Springer.

- Denat, Y., Dikmen, Y., Yağmur Filiz, N., & Başaran, H. (2016). Hemşirelik Öğrencilerinde Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *Human Rythm Journal*, 2(1), 39–45.
- Dervişoğulları, M., Tutkun, Ö. F., & Dervişoğulları, M. (2016). İmam-Hatip Ortaokul ve Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, 3(5), 205–220.
- DPT. (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013). Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı (DPT).
- Dündar, H. (2016). Sınıf öğretmeni adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Edwards, R., & Usher, R. (2008). Atroubled space of possibilities: lifelong learning and the postmodern. İçinde P. Sutherland & J. Crowther (Ed.), *Lifelong learning: concept and contexts* (ss. 58–67). London: Routledge.
- Ekşioğlu, S., Tarhan, S., & Gündüz, H. Ç. (2017). Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle Özyeterlik Beklentisi ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(5), 1925–1940.
- Erdamar, G., Demirkan, Ö., Saraçoğlu, G., & Alpan, G. (2017). Lise Öğretmenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ve Eğitsel İnternet Kullanma Öz-Yeterlik İnançları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 636–657.
- European Comission. (2013). Communication from The Commission to The European Parliament The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of The Regions: Establishing A European Law enforcement Training Scheme. Brussels. Tarihinde adresinden erişildi. <http://eur-lex.europa.edu/LexUsiServ/Lex>
- European Communities. (2007). Key Competences For Lifelong Learning: European Reference Framework. Luxembourg.
- Fındıklı, R. (2001). Polis Eğitiminin Sorunları. İçinde 21.yüzyılda Polis Eğitimi Sempozyumu (25-27 Ekim 2000) Bildiriler. Eğitim Serisi 22, Ankara.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. Sage publications.
- Garland, D. (2001). *The culture of control: Crime and Social Order in Contemporary Society* (C. 367). Oxford: Oxford University Press.
- Green, T. (2018). Down Under: Police Education at the Charles Sturt University, Australia. İçinde *Higher Education and Police* (ss. 247–269). Springer.
- Hess, K. M., & Orthmann, C. H. (2012). *Management and Supervision in Law Enforcement*. Clifton Park, NY: Delmar.
- Hojat, M., Nasca, T. J., Erdmann, J. B., Frisby, A. J., Veloski, J. J., & Gonnella, J. S. (2003). Development of an Instrument to Measure Lifelong Learning Among Physicians. *Health Policy Newsletter*, 16(4), Article 4.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717–729. <http://doi.org/10.1177/0013164490504001>
- Hurriyet (2016). Polis teşkilatının tamamı eğitimden geçirilecek, Hurriyet Gazetesi <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/polis-teskilatinin-tamami-egitimden-gecirilecek-40089316>
- İleri, S. (2017). Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılım düzeyleri(Karşıyaka-Bayraklı örnekleme). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Janssens, L., Smet, K., Onghena, P. and Kyndt, E. (2016), 'The relationship between learning conditions in the workplace and informal learning outcomes: a study among police inspectors', *International Journal of Training and Development*, doi:10.1111/ijtd.12095
- Karaduman, A. (2015). Üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile özyeterlik algıları arasındaki ilişki. Bartın Üniversitesi.

- Karakuş, C. (2013). Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Yeterlikleri. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 2(3), 26–35. Tarihinde adresinden erişildi <http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/04.karakus.pdf>
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(1), 51–64.
- Kratcoski, P. C. (2016). Introduction: Police–Academic and Professional Practitioner Collaboration in Research, Education, Training, and Programming. İçinde P. C. Kratcoski & M. Edelbacher (Ed.), Collaborative Policing: Police, Academics, Professionals, and Communities Working Together for Education, Training, and Program Implementation (ss. 1–26). Boca Raton, FL: CRC Press.
- Lee, W. O. (2014). Lifelong learning and learning to learn: An enabler of new voices for the new times. International Review of Education, 60(4), 463–479. <http://doi.org/10.1007/s11159-014-9443-z>
- Maple, S. (2009). Lifelong Learning and Its Importance to a Career As a Police Officer. Tarihinde adresinden erişildi [http://ezinearticles.com/expert/Sarah\\_Maple/179891%0A%0AArticle Source: http://EzineArticles.com/3475487](http://ezinearticles.com/expert/Sarah_Maple/179891%0A%0AArticle%20Source%3A%20http%3A%2F%2Fwww.ezinearticles.com%2F3475487)
- MEB. (2006). 17. Milli Eğitim Şurası. Tarihinde adresinden erişildi [https://ttkb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_09/29165619\\_17\\_sura.pdf](https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/29165619_17_sura.pdf)
- MEB. (2009). Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. Tarihinde adresinden erişildi <http://metek.meb.gov.tr/dosyalar/Turkiye.HAYAT.BOYU.OGRENME.STRATEJI.BELGESI.2009.doc>
- New Zealand Police. (2018). NZ Police Core Competencies. Tarihinde adresinden erişildi <http://www.police.govt.nz/about-us/publication/new-zealand-police-core-values-and-competencies>
- NPIA. (2010). Your guide to becoming a police constable. London. Tarihinde adresinden erişildi <http://www.policecouldyou.co.uk/documents/pc-guide-brochure2835.pdf?view=Binary>
- Onay, T. (2017). Mesleki hemşirelik blogu kullanan hemşire ve hemşire adaylarının hayat boyu öğrenme eğilimlerinin belirlenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Paterson, C. (2011). Adding value? A review of the international literature on the role of higher education in police training and education. Police Practice and Research, 12(4), 286–297. <http://doi.org/10.1080/15614263.2011.563969>
- Petrocelli, J. (2009). Continuing Police Education. Police, (September), 16–19.
- Putnam, R. (2001). Social Capital: Measurement and Consequences. İçinde J. Helliwell (Ed.), The Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-Being. Quebec: OECD and Human Resources.
- Rogers, C., & Frevel, B. (2018). Introduction: Higher Police Education—An International Perspective. İçinde C. Rogers & B. Frevel (Ed.), Higher Education and Police: An International View (ss. 1–14). Cham, Switzerland: Palgrave-Macmillan. <http://doi.org/10.1038/259008a0>
- Schafer, J. A., Buerger, M. E., Myers, R. W., Jensen, C. J., & Levin, B. H. (2012). The Future of Policing : A Practical Guide for Police Managers and Leaders. CRC Press.
- Schulkes, W. A. (1994). Police Constable Basic Training. Amersfoort: National Police Selection and Training Institute.
- Spybey, T. (1996). Globalization and world society. Polity Press.
- Sweeting, A. (2000). Lifelong Learning: Policies, Practices and Programs; Michael J. Hatton (Ed.); <http://www.lifelong-learning.org/default.htm>, an APEC-HURDIT Network Project. International Journal of Educational Development, 20(3), 261–263. [http://doi.org/10.1016/S0738-0593\(99\)00040-1](http://doi.org/10.1016/S0738-0593(99)00040-1)
- Şenyuva, E. K. (2014). Nurses' lifelong-learning tendencies and their attitudes toward distance education: A sample of Turkey. The New Education Review, 36(2), 17–29.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı. (2018). Hayat Boyu Öğrenme Programı (LLP). Tarihinde 12 Ekim 2018, adresinden erişildi [https://www.ab.gov.tr/\\_46033.html](https://www.ab.gov.tr/_46033.html)



- Tight, M. (1998). Education, Education, Education! The Vision of Lifelong Learning in the Kennedy, Dearing and Fryer Reports. *Oxford Review of Education*, 24(4), 473–485. Tarihinde adresinden erişildi <http://www.jstor.org/stable/1050668>
- Tunca, N., Alkın Şahin, S., & Aydın, Ö. (2015). Öğretmen Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2). <http://doi.org/10.17860/efd.92694>
- Wedlock, E. (2014). Crime and community cohesion, Home Office report.
- Yaman, F., & Yazar, T. (2015). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi (Diyarbakır İli Örneği). *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1553–1566. Tarihinde adresinden erişildi <http://79.123.169.199/ojs/index.php/Kefdergi/article/view/266>
- Yasa, H. D. (2018). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bilgi okuryazarlığı becerileri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldız Ilıman, A. (2017). Klasik ve Entegre Eğitim Modeli İle Öğrenim Gören Hemşirelik Öğrencilerinde Problem Çözme Becerisi ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldız, M. (1998). İtalya, İngiltere ve Türkiye emniyet örgütlerinin amaç, yapı ve yönetim süreçleri ile eğitim sistemleri açısından karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, M. (2016). Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi/Examination of Teachers' Lifelong Learning Tendencies. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 253–262. Tarihinde adresinden erişildi <http://sbed.mku.edu.tr/article/view/5000186928>
- Yılmaz, R., & Beşkaya, Y. M. (2018). Eğitim Yöneticilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 51(1), 159–181.