



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**KAMU KESİMİNDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN KARIYER
BASAMAKLARINA ETKİSİ:
ISPARTA MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ**

**Ferhat DALDAL
0830225245**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. İsmail GÖKDAYI**

ISPARTA 2016



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	Ferhat DALDAL	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı	
Tez Başlığı	Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Kariyer Basamaklarına Etkisi: Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)		
<p>Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 26.01.2016 tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> OY BİRLİĞİ <input type="checkbox"/> OY ÇOKLUĞU²</p> <p>ile aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. <input type="checkbox"/> Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.</p>		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Yrd.Doç.Dr.İsmail GÖKDAYI-Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç.Dr.Mustafa ÖZTÜRK- Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç.Dr.Kürşat ÖZDAŞLI- Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	
Jüri Üyesi (Yedek)	Doç.Dr.Bekir GÖVDERE- Süleyman Demirel Üniversitesi	
Jüri Üyesi (Yedek)	Yrd.Doç.Dr.Cem ERGUN- Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “KAMU KESİMİNDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN KARİYER BASAMAKLARINA ETKİSİ: ISPARTA MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Ferhat DALDAL
29.01.2016

ÖZET

KAMU KESİMİNDE HİZMET İÇİ EĞİTİMİN KARIYER BASAMAKLARINA ETKİSİ: ISPARTA MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ ÖRNEĞİ

Ferhat DALDAL

Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 104 sayfa, Isparta- 2016

Danışman: Yrd. Doç. Dr. İsmail GÖKDAYI

Hizmet içi eğitim konusunun Türkiye’de kariyer kavramının gelişmesi ile beraber hız kazandığı görülmektedir. Kariyer kavramı önceleri kamu kurumu dışındaki özel sektör tarafında kullanılmakta olduğu, hizmet içi eğitim kavramının ise daha çok kamu kurumlarında kullanıldığı görülmektedir. Son yıllarda kariyer ve hizmet içi eğitim kavramı birlikte kullanılmaya başlanmıştır.

Eğitim meselesi her durum ve meslek için önemli bir konudur. İş yaşamında iş ile ilgili alınan hizmet içi eğitimler sonucunda işin kalitesi ve veriminin artması hedeflenmektedir. Çalışanın aldığı bu hizmet içi eğitim, işine, işverenine, ürünlere katkısı olduğu kadar eğitimi alan personele de ölçülen ve ölçülemeyen çeşitli katkıları elbette olacaktır.

Bu çalışmamızda “Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Kariyer Basamaklarına Etkisi: Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği” konu başlığı altında kamu kesiminde çalışanların almış olduğu hizmet içi eğitimlerin kariyerlerine olan etkisi incelenmiştir. Hizmet içi eğitim, kariyer, kamu kurumları ve çalışanları üzerine literatür çalışma yapılmıştır. Isparta Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan tüm personeli kapsayan örnek alanı içinde anket çalışılmıştır. Ayrıca, Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimince bu çalışma desteklenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Hizmet İçi Eğitim, Kariyer, Milli Eğitim Bakanlığı, İnsan Kaynakları*

ABSTRACT

IMPACT OF THE TRAINING CAREER LEVELS, IN THE PUBLIC SECTOR: THE CASE OF ISPARTA NATIONAL EDUCATION DIRECTORATE

Ferhat DALDAL

**Süleyman Demirel University, The Department of Labour Economics and
Industrial Relations, 104 Pages, Isparta- 2016**

Supervising Professor: Asst. Prof. Dr. İsmail GÖKDAYI

In-service training in the career development of the concept of the subject together with Turkey seems to gain speed. The concept of career outside of public institutions before being used in the private sector side, the concept of in-service training have been used mostly in public institutions. In recent years, the concept of career and training have been used together.

For each case a matter of education and occupation is an important issue. Business life as a result of work-related in-service training received and the quality of work is aimed to increase efficiency. That it receives in-service training of employees, job, employer, contributes to the product as well as training staff in areas that can not be measured and quantified various contributions will be of course.

In this study, “in Public Sector Service Training Career Step Effects on: Isparta Directorate of Education Case” topic under the heading of public sector employees have received in-service training of their careers, which were investigated. Service training, of their careers, which were investigated. Service training, careers, public institutions and literature study was conducted on employees. Isparta covering all the staff working in the Directorate of Education in the survey sample areas studied. In addition, Süleyman Demirel University Scientific Research Projects Coordination Unit has been supported this study.

Key Words: In-Service Training, Career, Ministry of National Education, Human Resources

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

KAVRAMLAR VE KURAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1. Kavramlar	5
1.1.1. Kariyer	5
1.1.2. Kariyer Planlama	7
1.1.3. Kariyer Geliştirme	9
1.1.4. Eğitim ve Öğretim	10
1.1.5. Hizmet Öncesi Eğitim	11
1.1.6. Hizmet İçi Eğitim	11
1.1.7. Kamu Kurumu	13
1.1.8. Özel Sektör	14
1.1.9. Kamu Görevlisi	15
1.1.10. Memur	15
1.1.11. İşçi	16
1.1.12. Sözleşmeli ve Geçici Personel	16
1.2. Kuramsal Çerçeve	17
1.2.1. Kamu Kurumlarında Kariyer Meslekler	17
1.2.1.1. A Grubu	17
1.2.1.2. B Grubu	18
1.2.1.3. Seçilmişler	19
1.2.2. Kariyer Yaklaşımları	19
1.2.2.1. Örgütsel Kariyer	19
1.2.2.2. Bireysel Kariyer	20
1.2.2.3. Esnek Kariyer	21
1.2.2.4. Sınırsız Kariyer	21
1.2.2.5. Portföy Kariyer	22
1.2.2.6. Çağdaş Kariyer	22
1.2.2.7. Çok Boyutlu Kariyer	22
1.2.3. Hizmet İçi Eğitim Teknikleri	23
1.2.3.1. Düz Anlatım	23
1.2.3.2. İş Yaptırarak Öğretme	24
1.2.3.3. Grup Tartışması	24
1.2.3.4. Küçük Çalışma Grupları, Örnek Olay Çalışmaları	24

1.2.3.5. Panel	25
1.2.3.6. Rol Oynama	25
1.2.3.7. Seminer	26

II. BÖLÜM:

KAMU KURUMLARINDA KARIYER VE HİZMET İÇİ EĞİTİM	27
2.1. Kamu Kurumlarında Kariyer	27
2.1.1. Kariyer ve Hizmet İçi Eğitimin Tarihçesi	27
2.1.1.1. Dünyada Kariyer Kavramı	28
2.1.1.2. Türkiye’de Kariyer Kavramı	28
2.1.2. Kariyer Planlaması	29
2.1.2.1. Bireysel Kariyer Planlaması	29
2.1.2.2. Örgütsel Kariyer Planlaması	30
2.1.3. Hizmet Öncesi Eğitimde Örgün ve Yaygın Eğitim	31
2.1.3.1. İlk ve Orta Öğretim	31
2.1.3.2. Yükseköğretim	32
2.1.3.3. Yaygın Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme	35
2.2. Kamu Kurumunda Hizmet İçi Eğitim Çeşitleri	35
2.2.1. Adaylık Eğitimi	36
2.2.2. Görevde Yükselme Eğitimi	36
2.2.3. Unvan Değişikliği Eğitimi ve Sınavı	37
2.2.4. Geliştirme Eğitimi	37
2.3. Hizmet İçi Eğitim Planlaması	38
2.4. Hizmet İçi Eğitimin Hedefleri	38
2.4.1. Kurumsal Hedefler	40
2.4.2. Bireysel Hedefler	40

III. BÖLÜM

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA KARIYER VE HİZMET İÇİ EĞİTİM	41
3.1. Milli Eğitim Teşkilatında Kariyer, Kariyer Meslekleri ve Kariyer Basamakları 41	
3.1.1. Milli Eğitim Teşkilatında Kariyer ve Kariyer Meslekleri	41
3.1.1.1. Milli Eğitim Bakanlığında Kariyer	42
3.1.1.2. Öğretmenler	43
3.1.1.3. Okul ve Kurum İdarecileri	43
3.1.1.4. Genel İdare Hizmetleri Memurları ve İdarecileri	44
3.1.1.5. Mesleki Grup	44
3.1.2. Kariyer Basamaklarında Öğretmenlik	44
3.1.2.1. Öğretmen	45
3.1.2.2. Uzman Öğretmen	45
3.1.2.3. Başöğretmen	45
3.1.2.4. Yöneticiler	46
3.2. Milli Eğitim Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Önemi ve Atama İlkeleri	46

3.2.1. Genel İdare Hizmetleri Memurluğu ve İdareciliğine Atama	47
3.2.2. Öğretmenliğe Atama	48
3.2.3. Branş Değişirme	48

IV. BÖLÜM

ISPARTA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI	49
4.1. Araştırmanın Amacı	49
4.2. Araştırmanın Hedefleri	49
4.3. Anket Çalışması Kapsamı ve Yöntemi	51
4.4. Araştırmanın Bulguları	52

V. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

5.1. Varsayımın Sonuçları	81
5.2. Öneriler.....	82
KAYNAKÇA	84
Ek-1 Anket Formu	94
Ek-2 Anket İzin Yazıları	101

KISALTMALAR DİZİNİ

BKK	Bakanlar Kurulu Kararı
BYKP	Beş Yıllık Kalkınma Planı
CİKTHÖEY	Ceza İnfaz Kurumları Ve Tutukevleri Hizmet Öncesi Eğitim Yönetmeliği
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
İEK	İlköğretim ve Eğitim Kanunu
MEBEKYY	Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik
MEBGYY	Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği Ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik
MEBHEY	Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği
ÖKBYY	Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği
ÖSYM	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SPSS	Statistical Package For The Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
TDK	Türk Dil Kurumu
VHKİ	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Yaş Grupları	53
Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetleri	54
Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumları	54
Tablo 4. Katılımcıların Eğitimi	54
Tablo 5. Katılımcıların Görev Türleri	55
Tablo 6. Katılımcıların Mesleki Kıdemleri	55
Tablo 7. “Kamu kurumlarında A grubu kadrolarda (MEB Müfettişi, Denetçi, MEB Uzmanı, İdari Hakim, vb.) görev almak için verilen zorunlu hizmet içi eğitim kariyer basamaklarında daha etkindir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	56
Tablo 8. “Kurumlarda B grubu kadrolarda (Müdür, Memur, Hizmetli, vb.) görev alan kamu görevlilerine verilen hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına etkisi çok azdır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	57
Tablo 9. “Kurumların hantal yapısı nedeniyle hizmet içi eğitimlere gereği kadar önem verilmemektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	58
Tablo 10. “Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim planlaması, kurum vizyon ve misyonuna paraleldir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	59
Tablo 11. “Kamu kurumlarında kurumsal kariyere yönelik hizmet içi eğitim planlaması yapılmaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	60
Tablo 12. “Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim ödeme kalemleri için ayrılan ödenek yeterlidir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	61
Tablo 13. “Kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimde verilen teorik bilgiler uygulamada etkindir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	62

Tablo 14. “Kurumlarda verilen hizmet içi eğitim, güncel (teknik ve sosyal) konulara yönelik değildir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	63
Tablo 15. “Kurumda yapılan hizmet içi eğitim çeşitli sebeplerle kısıtlı yapılmaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	64
Tablo 16. “Hizmet içi eğitimler amacına uygun yapılmamaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	65
Tablo 17. “Kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimde görev alan eğitimcilerin yeterliliği yoktur” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	66
Tablo 18. “Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim planlaması yapılırken personelin eğitim durumu dikkate alınmamaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	67
Tablo 19. “Kamu kurumlarında yapılan ve yapılabilecek hizmet içi eğitimler hakkında (teknik, yöntem, tür vb.) personele bilgi verilmemektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	68
Tablo 20. “Hizmet içi eğitim alan kadınların kariyer basamaklarına etkisinde cinsiyet engeli yoktur” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	69
Tablo 21. “Kurumda hizmet içi eğitim alacak personel konusunda unvan, kıdem vb. hususlarda ayrımcılık yapılmaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	70
Tablo 22. “Kamu kurumlarının il merkezi dışındaki teşkilatlarında görev yapanların hizmet içi eğitimlere katılımı ve kariyer basamaklarına etkisi yeterli değildir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları	71
Tablo 23. “Kurum dışında alınan hizmet dışı eğitimin kariyer basamaklarına olan etkisi hizmet içi eğitimlere göre daha etkindir” alt	

	varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	72
Tablo 24.	“Kamu kurumlarında mevzuatın gerekliliğinden dolayı yapılan mutad hizmet içi eğitimler personel tarafından katkıdan ziyade zaman israfı olarak görülmektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	73
Tablo 25.	“Kamu kurumlarında yapılan hizmet içi eğitimin niteliği, nasıl yapılacağı hakkında personele yeterli bilgi verilmemektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	74
Tablo 26.	“Kamu kurumlarında personelin hizmet içi eğitim istekleri göz ardı edilmektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	75
Tablo 27.	“Kurum personeline kariyerine etki edecek hizmet içi eğitim verilmemektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	76
Tablo 28.	“Verilen hizmet içi eğitimin kalitesi yeterli değildir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	77
Tablo 29.	“Kurum dışı kurumlarca verilen hizmet dışı eğitimlere personelin katılımı sınırlandırılmaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	78
Tablo 30.	“Hizmet içi eğitimlerin kurumun gelişimine katkısı oldukça azdır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	79
Tablo 31.	“Kurumlarda verilen hizmet içi eğitimlerin miktarı oldukça azdır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelerik dağılımları	80

GİRİŞ

İnsanoğlu doğumundan itibaren hayatının sonuna kadar sürekli olarak eğitim ve öğrenme içerisinde. Bu eğitim ve öğrenme hayatın her safhasında mevcut olup dünyaya ilk adımdan itibaren başlanıldığı söylenilebilir. Yaşamının başında aile ve çevre ile başlayan eğitim süreci, çocuk yaşlarından itibaren zorunlu eğitim ile ilk kademe okullarda devam eder. Bu aşamada okul, aile ve çevre, eğitimde rol oynamaktadır. Bu eğitim süreci genellikle orta öğretim sonunda biter. Belli bir kesim ise yükseköğrenime devam ederek eğitimini yükseköğrenim bitiminde sonlandırmaktadır.

Belli bir yaşa ulaşan kişiler hayatını devam ettirmek ve ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadır. Bir işte çalışma gereksinimi kişinin yaşadığı çevresine göre çeşitli yaşlarda meydana çıkmaktadır. Çalışma hayatının çeşitliliği ise eğitim durumuna ve çevre faktörüne göre şekillenmektedir.

Kariyer konusu işe başlamadan önce veya işe başladıktan sonra kişilerin gündeminde olmaktadır. Bu durumun genelde çevre faktörlerine göre değişkenlik gösterdiğini söylenebilir.

Kişiler ileride seçecekleri mesleklerini belirleyerek gidecekleri eğitim kurumlarını belirler ve o eğitim kurumlarına gitmeye çalışırlar. Meslek seçimi için bu konuyu sınırlandırmakta yanlış olabilir. Meslek hayatına atılmadan önce alınan her türlü eğitim bu sınıfta sayılabilir. Yaygın eğitim kursları, sertifikalı eğitimler, yaşam boyu eğitim sistemleri gibi eğitim kurumları sayılabilir.

Diğer yandan zorunlu eğitim hayatı boyunca belirli bir meslek hedefinde olmayan kişilerde belirli bir kariyer olgusu olmamaktadır. Eğitim süreçlerine, sosyal veya sayısal alanlardan hangisinde daha iyiye o alanda devam etmektedir. Eğitim hayatına devam edilebileceği kadar devam edilmekte ya da çalışma ihtiyacı duyulduğu anda eğitim hayatı bırakılarak belirli bir iş edinilmeye çalışılmaktadır. En uç örnekleri ile anlatılmaya çalışılan bu durumlar çokça çeşitlenebilmektedir.

İnsanoğlu fark etse de etmese de tüm bu kariyer seçimleri işlemi ve eğitim süreci meslek hayatlarının sürekliliğine rağmen her aşamada devam etmektedir. Çalışma hayatına bakıldığında ise eğitim, hizmet öncesi eğitim, hizmet içi eğitim gibi adlar ile nitelendirildiği görülmektedir.

1. Araştırmanın Konusu

Araştırmamızın konusu; dünyada ve ülkemizde kariyer kavramının irdelendiği bir ortamda; çalışma hayatına başlamış kişilerin çalıştıkları yerin eşgüdümünde almış olduğu hizmet içi eğitimlerinin yine o kişinin kariyerine olan etkisi üzerinedir. Kamu görevlisinin almış olduğu hizmet içi eğitimin kariyere olan etkisi, örnek evren olarak bir kamu kurumu olan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Isparta İl Milli Eğitim Müdürlüğündeki çalışanlar üzerine incelenecektir.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, iş yaşamında çalışanların aldığı hizmet içi eğitimin neler olduğunu, bu eğitimin çalışanın kariyer basamaklarına ne kadar etkili olduğunu ortaya koymak ve bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Isparta İl Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanları üzerindeki etkisine bakılarak kurumlarda verilen hizmet içi eğitimin kalitesinin ve verimliliğinin nasıl arttırılabileceği üzerine çalışılacaktır.

3. Araştırmanın Sorusu

Araştırmamızda kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimin, kamu çalışanlarının kariyer basamaklarına etkisini ölçmek üzere alan araştırması üzerinde aşağıda belirtilen çeşitli problemlere cevap aranmaya çalışılacaktır.

- Kamu kurumlarında görev yapan personelin kariyerlerinde hizmet içi eğitim ne kadar etkilidir?
- Çalışanların aldığı hizmet içi eğitim sonucunda kadro pozisyonlarında, gelirlerinde, yürüttüğü işlerde değişiklik meydana gelmekte midir?
- Çalışanların almış olduğu hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına etkisi hakkındaki görüşler; cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süresi, meslek gibi farklı durumdaki kişiler açısından nasıl algılanmaktadır?
- Kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitim ne derece etkin kullanılmaktadır?

- Isparta Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kurum ve okullarda çalışanların kariyerlerinde hizmet içi eğitimin yeri nasıldır?

4. Varsayımlar

Araştırmamızın temel varsayımı olarak çalışma hayatı sırasında alınan hizmet içi eğitimin çalışanların kariyerlerine az ya da çok olumlu bir etki yaptığı düşünülmektedir. Kurumlarda verilen hizmet içi eğitim kurumlara göre kalitesinin değiştiği, bazen çok önemli basamaklara geçişe sebep olduğu, bazense pek bir etkisi olmayan eğitimlere dönüştüğü düşünülmektedir. Buna göre Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü örneğinde aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

- Araştırma için kullanılan veri toplama sırasında, çalışanların doğru ve samimi cevap verdikleri kabul edilmiştir.
- Araştırma sırasında elde edilen veriler, hizmet içi eğitimin kariyer basamaklarına etkisini ölçebilecek yeterlilikte olduğu düşünülmüştür.
- Araştırma için kullanılan yöntemler araştırma amacına uygundur.

5. Sınırlılıklar

Bu araştırma, Isparta Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı birimlerde çalışan kamu personeli ile sınırlandırılmıştır.

6. Yöntem

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen yol ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

6.1.Model

Bu araştırma, genel tarama (survey) modeline dayalıdır.

6.2.Evren-Örneklem

Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Isparta İl Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan personel oluşturmaktadır. Milli Eğitim Müdürlüğünün

resmi verilerine göre toplam 5890 öğretmen ve 1681 diğer personel görev yapmaktadır. Bu nedenle anket çalışması Isparta Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan toplam 234 öğretmen ve diğer personel üzerinde uygulanmıştır. Dolayısıyla araştırmanın örneklemini toplam 234 öğretmen ve diğer personelden meydana gelmektedir.

6.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma için gerekli verilerin toplanmasında birinci bölümde Kişi Bilgi Formu, ikinci bölümde Hizmet İçi Eğitimin Kariyer Basamaklarına Etkisini Ölçme Formu olmak üzere iki bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır.

Ölçeğin kişisel bilgiler içeren bölümünde, araştırmacı tarafından deneklerin çeşitli kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilmiş, cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, kıdem bilgilerini içeren altı soru mevcuttur. İkinci bölüm ise ana varsayıma dayalı 25 alt varsayım ve her alt varsayım için 4 adet sorudan oluşarak toplam 102 sorudan oluşan bir anket formundan oluşmaktadır.

7. Araştırmanın Bölümleri

Araştırmamız beş bölümden oluşmaktadır. Konu ile ilgili olarak kullanılan kavramlar ve kuramsal çerçeveyi birinci bölümde açıklanmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde ise hizmet içi eğitim ve kariyeri kamu kurumları düzeyinde ele alınmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde ise Milli Eğitim Bakanlığını ve bağlı birimlerde yapılan hizmet içi eğitim ve kariyer konusu irdelenmiştir.

Dördüncü bölümde, Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü ve birimlerinde yapılan alan araştırmasının ardından beşinci bölümde sonuç ve değerlendirmeler sunulmuştur.

I.BÖLÜM

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. KAVRAMLAR

Kariyer kavramı, en genel tanımla kişinin ulaşmak istediği konum veya konumlardır. Çalışma yaşamında görev yaptığı kademeler olarak da tanımlanabilir. Kariyer konusunu sadece çalışma hayatındaki kademelerle sınırlandırmak yanlış olur. Kişinin iş yaşamında ve özel yaşamında edindiği tüm tecrübeler, birikimler kariyer kavramının konusunu oluşturmaktadır.

Kariyer, günümüzde gittikçe önemi artan bir olgu olarak görünmektedir. Eğitim kurumları başta olmak üzere çeşitli kamu kurumları ve özel kuruluşlarca kariyer üzerinde durulmakta, çalışanlarına ve paydaşlarına bu hususta eğitimler vermektedir. Bireyin veya örgütün kariyer konusunda istekli davranması, gayret göstermesi örgütün ilerlemesi hususunda önemli rol oynamaktadır.

Araştırmamızın bu bölümünde, kariyer konusunu daha iyi anlayabilmek için konu ile ilgili kavramlardan kariyer, eğitim, hizmet içi eğitim, kamu kurumu ve kamu görevlisi tanımlamaları yapılması gerekmektedir.

1.1.1. Kariyer

Kariyer, günümüzde sıkça kullanılan, üzerine yorumlar yapılan, çalışmalar başlatılan bir kavram halini almıştır (PİLAVCI, 2007:6). Öyle ki üzerine iş alanları oluşturulmuş, iş ve kariyer sahibi yapma, iş bulma, eğitim verme gibi kariyere dayalı farklı bir sektör oluşmuştur.

Kariyer olgusu, ülkemizde ilk önceleri özel sektörde kullanılmaya başlanmıştır. Kamu kurumlarında işe alım şartlarının değişim göstermesi, belirli kıstas ve sınavların olması artık buralarda da kariyer kavramının sıkça kullanılır hale gelmesini sağlamıştır. Yine kamu kurumlarında görev yapanların liyakatlerine göre yükselmeleri ve bu

durumda ücret, imkân ve mevkilerinin artması sebebiyle de kariyer kavramı kamu görevlisinin gündemine yer almıştır.

Literatüre bakıldığında kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (AKALIN vd., 2011:1332). Kariyer kelimesinin yabancı dillerdeki köklerine bakıldığında, Latince “carrus” (at arabası) ve “carrera” (yol), Fransızca “carrierre” (yarış yolu), İngilizce “career” (meslek) anlamlarında kullanıldığı görülmektedir (SEÇER ve ÇINAR, 2011:51).

Yine kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık anlamına da gelmektedir. Kişinin yaşamı boyunca edindiği deneyim ve faaliyetler ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi olarak da tanımlanabilir (DÜKAR, 2010:2). Genel bir tanımda ise, bireyin yaşamı süreci içerisinde çalıştığı pozisyonların tümüdür (YALÇIN, 2001:59). Bir başka tanımda ise kariyer, seçilen bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla saygınlık, erk ve prestij elde etmektir (CAN vd, 2001:17) şeklinde ifade edilir.

Başka bir yaklaşımda kariyer,

- “Kişinin başlangıç yaptığı, yaşamının üretken yıllarını kullanarak geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna dek sürdürdüğü iş ya da pozisyon,
- Yaptığı işte insanın kendisini sürekli geliştirebileceğini düşündüğü alanları tespit edip, yaşam boyu bu alanda yoğunlaşarak kendini mesleki, ekonomik, sosyal, fikirsel ve duygusal açıdan tatmin edebilmesi,
- Çıraklık, kalfalık ve ustalık dönemlerini içeren bir süreç,
- Kişinin mesleğinde ilerlemesi,
- İnsan ömrüyle sınırlı bir alanda mesleğinde sonuna kadar ilerleme,
- Kişinin kendi yeteneklerinin tespiti ve yeni yeteneklerinin keşfiyle başlayan ve belli bir planla hedefler koyularak ve uygulama sonucunda hedeflere ne derece ulaşıldığı kontrol edilerek mesleğinde sürekli gelişim,” dir (KARMER, 2011:10).

Kariyer kavramı ile, başarı veya başarısızlık, hızlı veya yavaş ilerleme kastedilmez. Çünkü kariyer değerlendirmesinde var olan bir standart yoktur (ÜNVER, 2005:4).

Konu ile ilgili literatürde, değişik zaman ve durumlar için daha pek çok değişik tanım olduğu görülmektedir. Buradan hareketle kariyer, bireyin zorunlu ve zorunlu olmayan her alandaki ihtiyaçlarını giderme adına çalışma yaşamına başladığı hatta planladığı andan itibaren devam edip çalışma yaşamından çıktığı, ihtiyaçlarını gideremediği ana kadar olan tüm süreçleri kapsamaktadır.

1.1.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, kişinin ilgilerini, yeteneklerini, kişiliğini, becerilerini ve değerlerini temel alan, kişinin kendisine uygun kariyer yolunu keşfetme ve kararlar verme süreci ile gelecekte beklediği yaşam isteğine bağlı olarak ortaya koyduğu hedeflere ulaşması için bir süreç tasarlaması anlamına gelmektedir (CO-OP, 2010:2). Bir başka ifadeyle kariyer planlaması, kişinin kendisini ve içinde bulunduğu çevreyi doğru bir şekilde değerlendirmesi, ilgi alanlarını belirlemesi, bilgi ve becerilerini sürekli geliştirmesi, güçlü ve zayıf yönlerini keşfetmesi, çalıştığı örgüt içindeki ve dışındaki fırsatları görüp değerlendirmesi, kısa, orta ve uzun dönemli amaçları ve bunlara ilişkin kariyer hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmasını sağlayacak faaliyetleri adım adım planlamaktır (KARMER, 2011: 12).

Bireylerin; beceri, ilgi ve değerlerini dikkate aldığı, bunlara uygun amaçlar belirlediği ve bu amaçlara ulaşmak için planlama yaptıkları süreç (DÜKAR, 2010:2), meslek, örgüt, iş atamaları ve kendini değerlendirme ile ilgili olarak bilinçli bir şekilde yaptığı seçimlerdir (SAĞDIÇ ve DEMİRKAYA, 2009:234).

Bu kapsamda bilgi ekonomisinde en önemli malzemelerden biri olan insanın kariyerini planlamak ve geliştirmek, günümüz örgütlerinin vazgeçilmez uygulamalarından biri haline gelmiştir. Ancak günümüzde kariyer planlama ve geliştirmenin sorumluluğu daha çok çalışana ait bir durum olduğu gözükmemektedir (SOYSAL, 2006:5,21). Kariyerin planlanması; gerek toplum içinde, gerekse iş

dünyasında dinamiklik sağladığından, istenmeyen rutin uygulamaların da önüne geçebilmektedir (ADIGÜZEL, 2009:279).

Kariyer planlaması daha önde de bahsedildiği gibi, hayat boyu devam eden bir süreçtir.

- “Bu süreç, kişinin bilgi, beceri, davranış, ilgi, yetenek, değer ve tutumlarının farkına varmasıyla başlar.
- Geleceğine yönelik duygu, arzu, beklenti, amaç ve iş rollerini belirlemesini kapsar.
- Bütün bunları değerlendirerek eğitim planları ile ilgili kararlar alması ile devam eder.
- Böylece sahip olduğu bilgi, beceri ve çalışma arzusunu daha da geliştirmeyi hedefler.” (CO-OP, 2010:7).

Süreç açısından kariyer planlamasının,

- “Kişinin kendi bilgi, beceri, ilgi, değer yargısı, güçlü ve güçsüz yönlerinin değerlendirilmesi,
- Organizasyon içinde ve dışında kariyer olanaklarının tanımlanması,
- Kendisine kısa, orta, uzun dönemli hedefler saptaması,
- Kariyer planlarının hazırlanması,
- Planların uygulanması, süreçlerini içerdiği görülür.” (DEVECİOĞLU, 2009:1).

Kariyer kavramına bakıldığında aslında iş yaşamında başladığı zannedilen kavramın aslında daha bireyin iş yaşamına adım atmadan çok önceki dönemlerde, özellikle eğitim görmeyi düşündüğü alanı seçme ve karar verme sürecinde ve üniversite eğitimi süresince kariyer kavramının önemli olduğu görülür.

Kariyer planlama süreci yaşam boyu sürmektedir. Ancak adı geçen adımlar, çok katı bir şekilde birbirini takip eden dönemler değildir. İnsanın yaşantısındaki değişikliklerle, bunların yeniden belirlenmesi mümkündür (CO-OP, 2010:3).

1.1.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, işi yapan birey ve iş tanımlayan örgütün her ikisinin de ilgi alanına giren bir süreç (SAĞDIÇ ve DEMİRKAYA, 2009:234), bireyin sahip olduğu yeteneklerinin geliştirilerek ve çeşitli destekler sağlanarak, kişinin hem bireysel hem de örgütsel amaçlar için değerlendirilmesi (AKIN, 2005:6), bireylerin her birinin, kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü ile ayrılabilir aşamalar serisi boyunca sürekli kendilerini geliştirmeleri ve örgütün çalışanlarına bu konuda sunduğu resmi etkinlikler (YAPRAK vd., 2010:400), bireylerin kendine özgü sorun, tema ve görevler bütünü içinde aşamalı olarak kendilerini geliştirme faaliyeti (KOCA, 2009:9) veya çalışanların kariyerlerinin yönetiminde yardımcı olmak için tasarlanan ve çalışanın tüm çalışma hayatını kapsayan uzun süreli bir süreç olup, kişisel bir kariyer planının elde edilmesi için gereken program ve faaliyetlerin tümü olarak da tanımlanabilir (ÜNVER, 2005:37).

Çalışanların kariyer yönetimine yardımcı olmak için yapılan ve tüm çalışma hayatını kapsayan uzunca bir süreçte yeni teknolojiyle kendisini geliştirme, yeni bilgi ve beceriler elde etme arzusu taşıması kariyer geliştirme kavramını gündeme getirmiştir (KILIÇ ve ÖZTÜRK, 2009:46). Kariyer geliştirme, yöneticilerin ve profesyonellerin tutum ve davranışları ile desteklenmelidir (GÖZ ve GÜRBÜZ, 2005:84).

Kariyer geliştirme olgusu insan kaynakları uygulamalarıyla birlikte ve örgüt ile bireylerin uzun dönemli olarak karşılıklı iletişimini, geri bildirimleri gerektiren bir yaklaşımla düşünülmelidir (ERSOY, 2007:48). Eğitim, yaş, medeni durum kariyer geliştirme sürecinde önemli rol oynamaktadır (İNANDI vd., 2009:82).

Kariyer geliştirme kavramı gerek örgüt için, gerekse birey için önemli bir yere sahip olmaktadır. Örgüt açısından bakıldığında bireyin kariyerinin gelişimi ile örgüt çıktılarının gelişimi paralellik gösterecektir. Bu amaçla bireyin gelişimi, yetiştirilmesi, güdülenmesi örgütler için önemli bir mesele haline gelmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında ise kariyerin geliştirilmesi ile sürekli yükselen bir çizgide olmak kazanımlar açısından bir artışa, saygınlığa, refaha daha iyi bir yaşam tarzına sebep olacaktır.

1.1.4. Eğitim ve Öğretim

Eğitim ve öğretim kavramı farklı tanımlamalarla karşımıza çıkmaktadır. Bazen aynı, bazen farklı tanımlarla ya da karıştırılarak tanımlanmaktadır.

Literatür incelendiğinde eğitim; çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye olarak tanımlanır (AKALIN vd., 2011: 761). bir başka tanımlamada ise, öğrenme koşullarını denetim altına alma, temelde bir insan çabasını gerektirir ve genel olarak bu çabaya da, belirgin şekliyle “eğitim” adı verilmektedir (GÜRBÜZTÜRK, 1989:252).

Eğitim, belki uzun vadede ürün vermektedir ama bir ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasını sağlayan insan gücünü hazırlayan araç olarak, gün geçtikçe ekonominin temel yatırımı haline gelmektedir (GEDİKOĞLU, 2005:69). Eğitimin amaçları arasında iyi yurttaş ve nitelikli iş gücü yetiştirmek, araştırmaya yöneltmek gibi maddeler sayılabilir (ERATALAY ve KARTAL, 2006:90). Eğitim sistemi fertlerin topluma ve ekonomiye uygun sayı ve nitelikte yetiştirilmelerini ve toplumdaki gelişime yapıcı katkıda bulunmalarını sağlamada etken bir göreve sahiptir (DPT, 1972:709).

Öğretim ise; belli bir amaca göre gereken bilgileri verme işi, öğrenmeyi kolaylaştıracak etkinlikleri düzenleme, gereçleri sağlama ve kılavuzluk etme işi olarak tanımlanmaktadır (AKALIN vd., 2011: 1840). Öğretim, belli bir amaç doğrultusunda bilgi verme işidir (SEKİN, 2008:212).

Bireyler, hayatlarının başlangıcıyla birlikte büyüme ve öğrenme sürecine de doğal olarak girerler (TEKİN ve AYAS, 2008:65). Bilgi toplumunda okula duyulan gereksinim göreceli olarak azalmış, öğrenme okul sınırlarının dışına taşmış, daha hızlı ve keyifli hale gelmiş olmakla birlikte bu durum, okulun bilgi üretmedeki önemini azaltmamış; tam tersine okulun bu konudaki önemini daha da arttırmıştır (BALAY, 2004:69).

Bu tanımlamalardan anlaşıldığı üzere eğitimi nitelikli insan yetiştirmek amacıyla uzun soluklu ve planlı bir şekilde belli standartlar dâhilinde yapılan bilgi verme işlemi olarak adlandırılabilir. Öğretim ise eğitimin amacının daha da netleştirilmesi, bireyselleştirilmesi olarak görülebilir.

1.1.5. Hizmet Öncesi Eğitim

Hizmet öncesi eğitim işe yeni başlayacak olanlara yönelik eğitimin bir parçası olarak tanımlanmaktadır (AYTAÇ, 2000:67). bir başka tanımda ise, kurumun eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim merkezlerinde öğrenim gören öğrencilerle ilgili eğitim ve öğretim faaliyetlerinin tümü olarak ifade edilmektedir (CİKTHÖEY, 2004:4).

Temel eğitim sistemini tamamlayıp, orta öğretim sistemine geçmeyenler, temel eğitim ara kademelerinden çıkanlar ve çalışmakta olanlara eğitim imkânları sağlamak amacıyla, pratik sağlık, pratik tarım ve pratik sanat okulları gibi pratik okulların açılması öngörülmekte, bu sistemin tamamlayıcısı olarak da, iş öncesi eğitim merkezleri ve iş-başı eğitim sistemi geliştirilmiştir (DPT, 1972: 777). Böylece zorunlu eğitim yaşını geçirenler için iş bulma ve meslek edindirme faaliyetleri de gerçekleştirilmektedir.

Öğretmenlerin hizmet öncesi süreçte aldıkları eğitim, görev süreleri boyunca gerekli olan bilgi ve becerileri karşılamada yetersiz kalmaktadır (TEKİN ve AYAS, 2008:66). Öğretmenin niteliği hizmet öncesi eğitimde kazanacağı alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve kazanılan genel kültür bilgisiyle şekillenmektedir (MURAT vd., 2005:1).

Kısacası hizmet öncesi eğitim, kamu kurumu ve özel sektör kuruluşlarında hizmete başlanılmadan önce yeterliliğe ulaşmak için başarının önemli görüldüğü bir eğitim olarak tanımlanabilir. Ancak kamu kurumlarında hizmet öncesi eğitim genellikle A grubu kadrolara alım sırasında uygulanmaktadır.

1.1.6. Hizmet İçi Eğitim

Literatürde çok çeşitli tanımları yapılmakta olan hizmet içi eğitim kavramı gerek özel kuruluşlarda, gerekse kamu kurumlarında çalışanlar için iş yaşamına atıldıktan sonra, iş ile ilgili becerilerini artırmak, çalışılan işyerindeki konumu değiştirmek, yükselme ve kariyer değişikliği için alınan eğitimlerdir. Belirli şartlar oluştuğunda zorunlu olarak alınan bu eğitim, haricinde isteğe bağlı olarak alınabilmektedir.

Eğitim, ulaşılması gereken bir hedef olmayıp sadece işletmelerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için kullandıkları araçlardan biridir (BİNGÖL, 1996:161'den alıntılan YALÇIN, İ. ve İRİ, R. 2003:3).

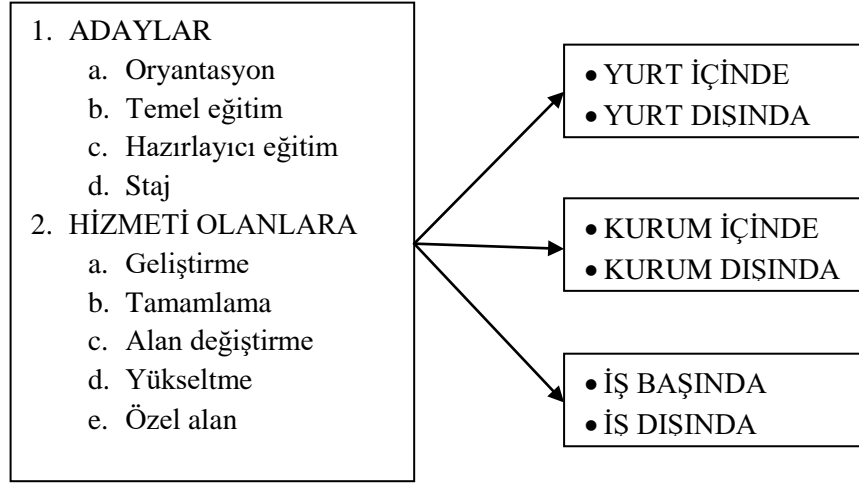
Hizmet içi eğitim, gerek kamu hizmeti ve gerekse özel sektör çalışanlarının hizmete yatkınlığını sağlamayı, verimlilik düzeylerini yükseltmeyi, gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için onların bilgi, deneyim ve becerilerini arttırmayı amaçlayan eğitim etkinlikleri (CANMAN, 2000:95), yaşamboyu eğitim içerisinde düşünülebilecek olup iş ve meslek yaşamına atılan tüm kişilerin çalıştıkları süre içerisinde, sürekli bir biçimde eğitilmeleri hizmet içi eğitimin kapsamına girmek (BABADOĞAN, 1989:261), kamu görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini arttırmak, gelecekteki görev ve sorumlulukları için yetiştirme amacıyla, kurum içinde ya da kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvurulan eğitim etkinlikleridir (ÖNEN vd., 2009:10).

Hizmet içi eğitim kavramı literatürde çeşitli tanımlarla da ifade edilmektedir. Bunlar, işgörene işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten işten ayrıldığı zamana kadar geçen süre içerisinde, hizmetin gerektirdiği performans düzeyine ulaşılması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir Şekilde öğretilmesi süreci (YÜKSEL, 2000:140, alıntılan YALÇIN, İ. ve İRİ, R. : 4), bireylerin ya da onların oluşturdukları grupların işletmede yüklendikleri yada ileride yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri için, onların mesleki bilgi ufuklarını genişleten, dşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişmeler yapmayı amaçlayan bilgi, görgü becerileri arttıran eğitsel eylemlerin tümüdür (SABUNCUOĞLU, 1998:144; ÖZÇELİK, 1998:170'den alıntılan YALÇIN, İ. ve İRİ, R. 2003:4).

İşgücünün sayısal yönden yeterliliğine karşılık nitelik açısından yetersizliği önemli bir sorun (DPT, 1972: 698) olmaktadır. Bu sebeple çalışanların hizmetleri sırasında verimliliklerini arttırmak için gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması vurgusu öne çıkarılması (KARADENİZ ve YILMAZ, 2009:55) önem kazanmaktadır.

Personelin iş için gerekli yeterliliklere sahip olması ve mesleki gelişimini sürdürmesi hizmet içi eğitimin en genel amacıdır (KARADENİZ ve YILMAZ,

2009:55). Hizmet içi eğitim türleri aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir (KARADENİZ ve YILMAZ, 2009:58):



Şekil 1.2. Hizmet içi eğitim türleri (KARADENİZ ve YILMAZ, 2009:57).

Hizmet içi eğitimin birçok nedenlerinin, yöntemlerinin olduğu düşünüldüğünde tanımları da bir o kadar çok olmaktadır.

Kalkınma planlarında hizmet içi eğitimin önemine dikkat çekilerek birinci plan döneminde, hizmet içi eğitim yalnız sanayi içinde eğitim olarak ele alınmış, İkinci Planda yalnızca sanayi için değil aynı zamanda hizmetler sektörü ve sevk idareciler için gerekli eğitimi kapsayacak bir biçim kazandırılmıştır (DPT, 1972:773). Kamu kesiminde, her kademedeki insan gücünün meslekî bilgi ve becerilerinin arttırılmasını sağlayacak, özellikle her kademedeki sevk ve idarecilere nitelik kazandıracak hizmet içi eğitim programları geliştirilip uygulanmaya konulma kararı alınmıştır (DPT, 1972:779). Her yönüyle nitelikli bir personel yetiştirilmesi için personelin tüm çalışma yaşamı boyunca eğitilmesi gerekmektedir. Bu da hizmet içi eğitim yolu ile yapılabilmektedir.

1.1.7. Kamu Kurumu

Literatürde kamu, halk hizmeti gören devlet organlarının tümü olarak tanımlanmaktadır (AKALIN vd., 2011:1290). Kamu kurum ve kuruluşları 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde

Kararnamenin 2.maddesinde genel olarak sayılmıştır. 5018 sayılı Kanuna ekli I-II-III-IV sayılı cetvelerde ise bu kamu kurum ve kuruluşları tek tek listelenmiştir. I.sayılı cetvelde genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri sıralanmıştır. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Sayıştay, Bakanlıkların tümü, bağımsız müsteşarlık ve genel müdürlükler olmak üzere 47 adet kamu kurumu listelenmiştir. II sayılı cetvelde özel bütçeli idarelerden Yükseköğretim Kurulu, Üniversiteler ve İleri teknoloji Enstitüleri, bağımsız Müsteşarlıklar, Merkezler, Kurumlar, Genel Müdürlükler gibi 147 adet kurum listelenmektedir. III sayılı cetvelde Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlardan 9 adet listelenmektedir. Son olarak ise IV sayılı cetvelde Sosyal Güvenlik Kurumları kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü olmak üzere iki adet kamu kurumu sayılmaktadır.

Kamu hizmetleri merkezi ve mahallî kamu hizmetleri olarak çeşitli hizmet alanlarını kapsamaktadır (DPT, 1972:628). Kamu sektörü sosyal hizmet anlayışı ile kurulmuş olup temel amacı özel teşebbüslerde olduğu gibi kâr elde etmek değildir (ÖZDEVECİOĞLU, 2002:118).

Tüm kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma usul ve esasları, kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenir. Kurumların ana faaliyet alanları isimlerinden anlaşılabilir. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı eğitim işlerini, Enerji Bakanlığı enerji işlemlerini yürütmektedir.

1.1.8. Özel Sektör

Kamu kurum ve kuruluşları dışında kalan ve özel girişimlerle faaliyet gösteren bu kuruluşlara mülkiyeti ve hakları vatandaşa olduğu için özel sektör denilmiştir. Aslında kamu kurum ve kuruluşları resmi sektör olarak adlandırıldığından resmi kurum dışında kalan tüm kuruluşlar özel sektör olarak tanımlanmaktadır. Kamu kuruluşları ile özel sektör kuruluşları sahiplik yapısı ve kuruluş amaçları açısından farklılık gösterir. Kamu kuruluşlarının sahibi devlet iken, özel sektör kuruluşlarının sahibi bireylerdir (KAYA, 2008:127). Diğer yandan özel sektör denilince, hür teşebbüs anlaşılmakta böylece hür teşebbüs olarak hür bir şekilde sermaye tedarik etmek ve bu sermayeyi dilediği gibi kullanmak anlamına gelmektedir. Bu hür teşebbüsü sınırlayan

bazı yasalar bulunmakta ancak, özel sektör yönetimde, finansmanda, üretimde ve denetimde özgürlüğe sahip (ÖZDEVECİOĞLU, 2002:120) olduğu görülmektedir. Özel sektörün en önemli özelliği arasında ise uzmanlığı, finansman riskini iyi yönetebilme ve zamanı iyi örgütlenme becerisi (üretim organizasyon becerisinden) olarak tanımlanmaktadır (KARAHANOGULLARI, 2012:98).

Özel sektör kuruluşları sermayesinin tamamı veya büyük bir bölümü özel kişilere ait olan işletmelerdir (ALKAN, 2013:9). Bu açıdan bakıldığında özel sektör kişiler tarafından kendi yararına kurulmuş ve bu yarar doğrultusunda iş ve işlemlerini yürütmekte olan kuruluşlardır.

1.1.9. Kamu Görevlisi

Kamu görevlisi tanımı 1982 anayasası ile birlikte memur ifadesinin yanında ayrıca tanımlanmıştır. Anayasanın 128.maddesinde kamu görevlisi, “devletin, kamu iktisadî teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği aslî ve sürekli görevler, memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür” olarak tanımlanmıştır (ANAYASA, 1982:26). Bir başka tanımlamada ise kamu görevlileri, devletin yerine getirmekle görevli olduğu faaliyetlerin yürütülmesinde görev alan insan unsurunu ifade etmektedir (ÇOLAK, 2005:129).

Kamu görevini yerine getirenler çeşitli şekillerde istihdam edilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4.maddesinde istihdam şekillerinden bahisle kamu hizmetlerinin memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürüldüğü belirtilmektedir (657 s.K., 1965:2).

1.1.10. Memur

Devlet Memurları Kanununun 4.maddesinin A bendinde memur tanımı “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır” denmektedir. Ayrıca, bu tanımlananlar

dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır (657 s.K., 1965:2).

Kamu kesiminde çalışanların ücretleri, çalışma şartları ve sosyal hakları, Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmektedir (3.BYKP, 1972:80). 1924 ve 1961 Anayasasına göre memur kavramı ile kamu görevlisi kavramı özdeşleştirilmiştir (KANLIGÖZ, 1993:172).

1.1.11. İşçi

4857 sayılı İş Kanunu'nda "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, ... denir" şeklinde kısa ve öz olarak tanımlanmaktadır (4857 s.K. md.2). Devlet Memurları Kanunu'nun 4.maddesinin D bendinde ise işçi şöyle tanımlanmaktadır: "Bu maddenin A, B, ve C fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir." (657 s.K., 1965:3).

İşçi, bir özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuk ilişkisi gereği, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişidir (GÜNEŞ, 2010:14).

1.1.12. Sözleşmeli ve Geçici Personel

Devlet Memurları Kanununun 4.maddesinin B bendinde sözleşmeli personel tanımı "Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, Bakanlar Kurulu'nca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir" şeklinde tanımlanmaktadır (657 s.K., 1965:3).

Geçici personel ise; aynı maddenin C bendinde belirtildiği gibi, bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğunda Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

Sözleşmeli ve geçici personel arasında genel olarak süre ve mali haklar bakımından farklılık olduğu görülmektedir.

1.2. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.2.1. Kamu Kurumlarında Kariyer Meslekleri

Kamu kurumlarında meslek gruplarını üç gruba ayırabiliriz. Bunlar A ve B Grubu kadrolar ile Seçilmişler olarak tanımlanabilir. En çok istihdam şekli B grubu kadrolardır. A ve B grubu kadrolara atama KPSS (Kamu Personeli Seçme Sınavı) ile yapılmaktadır. KPSS, doğrudan atama yapacak için kamu kurum ve kuruluşları için bir seçme sınavı, giriş sınavı yapacak kamu kurum ve kuruluşları için ise bir eleme sınavıdır (HACIKÖYLÜ, 2015:113).

1.2.1.1. A Grubu

Kamu kurumlarında görev yapan personelin kadrolarının sınıflandırılması *Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik*'te açıkça belirtilmiştir. Bu yönetmeliğin 2.maddesinin a bendinde “A Grubu Kadrolar; Başbakanlık, bakanlıklar, bunların müsteşarlık, başkanlık ve bağımsız genel müdürlük düzeyindeki bağlı ve ilgili kuruluşları ile bağlı ortaklıklarındaki, özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen ve belirli bir yetişme programı sonrası yeterlik sınavına tabi tutulan mesleklere ilişkin kadro ve görevler ile il özel idareleri ve belediyelerin teftiş kurullarına atanacaklar için yapılacak işlem ve sınavları kapsar.” (BKK, 2002:4015). Tabi ki belirtilen bu kurumlarda B gurubu kadrolarda çalışanlar da vardır.

Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nca ise “A grubu kadrolar” şu şekilde tanımlamaktadır: mesleğe KPSS'nin ardından kurumların kendi özel mevzuatları

gereğince gerekli puanı almış adaylar arasında yapılan özel yarışma sınavı (yazılı ve/veya sözlü) ile yardımcı (stajyer) olarak girilen ve yetiştirme döneminin ardından yapılan yeterlilik sınavında başarı gösterilmesi üzerine asıl unvana ataması yapılan kadrolardır. Buna örnek olarak Müfettiş yardımcılığı, uzman yardımcılığı, kaymakam adaylığı verilebilir (DPB, 2012:1).

Bu kadrolar sadece Müfettişlik, Denetmenlik, Uzmanlık, Kontrolörlük vb. özel yarışma sınavına tabi tutulmak suretiyle girilen ve belli bir yetiştirme programı sonrası yeterlilik sınavına tabi tutulan mesleklere ilişkin kadro ve görevleri kapsamaktadır. KPSS sınavından sonra ayrıca ikinci bir yazılı ve/veya sözlü sınav ilgili kurumlarca yapılabilmektedir (YARDIMCIOĞLU, 2007:18).

1.2.1.2. B Grubu

Yine Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmeliğin 2.maddesinin b bendinde “B Grubu Kadrolar” şu şekilde tanımlanmıştır: Kadroları 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin eki listelerde yer alan, genel ve katma bütçeli kurumlarla bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunlar ile kurulan fonlar ve kefalet sandıkları, il özel idareleri ve belediyeler, il özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlikler ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarında A grubu meslekler dışında, ilk defa kamu hizmeti ve görevlerine atama yapılacak kadro ve görevlere, atanacaklar için yapılacak işlem ve sınavları kapsar (BKK, 2002:4015).

(B) grubu kadrolar ise; kariyer meslek olarak anılan meslekler dışında kalan diğer kadrolar olarak tanımlanmıştır (Örneğin, mühendis, hemşire, sağlık memuru, teknisyen, veznedar, koruma ve güvenlik görevlisi, ambar memuru, VHKİ, memur, hizmetli vb.) Bu kadrolara ilk defa atanacak personelin KPSS'ye girerek ÖSYM tarafından ilan edilecek KPSS Tercih Kılavuzunda yer alan kamu kurum ve kuruluşlarına ait boş kadrolardan durumlarına uygun olanları tercih etmeleri halinde, puanları ve tercihleri çerçevesinde bilgisayar ortamında yerleştirme işlemleri yapılmaktadır (DPB, 2012:1).

1.2.1.3. Seçilmişler

Seçimle göreve gelen kişilerdir. Bunlar milletvekili, belediye başkanları, il genel meclisi üyeleri, rektörler gibi kişilerdir. Bakan veya belediye başkanı bulunduğu kurumun en üst amiri olarak görev yapar. Ayrıca bunlar konumuna göre hükümete veya mensubu olduğu partiye karşı siyasi ve politik sorumluluğu vardır.

Milletvekili seçimi 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu ile düzenlenmiş olup tek dereceli, nispi temsil sistemine göre, eşit ve gizli oyla bütün yurttan aynı anda yapılır (2829 s.K. m.2). İl genel meclis üyeleri, belediye başkanı, belediye meclis üyeleri, muhtarlar 2972 sayılı Kanun ile mahalli idarelerin seçim esaslarına göre düzenlenmektedir (2972 s.K. m.1). Rektör seçimleri ise 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunuyla düzenlenmiş olup iki aşamalı seçimle göreve gelirler. Rektörler seçildiği üniversitenin en üst amiridir.

1.2.2. Kariyer Yaklaşımları

Kariyer gelişimlerini, yalnızca, organizasyon içindeki etkinliklere bağlamayan bireysel eğilimler günümüzde gitgide yaygınlaşmaktadır (HOLLENBECK AND WRIGHT, 1997:67). Bu tarz bir yönelme, mesleki niteliklerini arttırarak, kariyerlerini geliştirmeyi hedefleyen özellikle öğrenen örgüt anlayışını benimsemiş organizasyon çalışanlarında görülmektedir (HALL AND MOSS, 1998:23'den aktaran AKIN, 2005:6).

Çalışma yaşamında öne çıkan başlıca kariyer yaklaşımları arasında örgütsel, bireysel, esnek, sınırsız, portföy, çağdaş ve çok boyutlu kariyer yaklaşımları sayılmaktadır (PEİPERL AND BARUCH, 1997:6-24 aktaran AKIN, 2005:6).

1.2.2.1. Örgütsel Kariyer

Örgütsel kültür kavramı 1980'lerde önem kazanmıştır (YAĞMURLU, 1997:717). Hemen hemen her örgüt amaçlarını gerçekleştirebilmek için üyelerinin desteğini, etkin katılımını ve performanslarını en yüksek düzeye çıkarmalarını bekler ve bu kültür amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için tüm çalışanların kabiliyet ve kapasitelerini belli bir nokta üzerine çekmeye, tüm örgüt üyelerinin bir bütün halinde

ayrı ayrı hedefler yerine sadece en önemli olan hedefe yoğunlaşmalarına imkân vermesini (ÖGE, 2002:81) belirlemektedir.

Örgütlerdeki tüm personelin kolayca ilerleyebilmeleri için geliştirilmiş bir yaklaşımdır. Böylece, teknik elemanların hiyerarşide yukarıya doğru hareketliliğine fırsat sağlayarak, personelin yönetsel uzmanlık birikimini geliştirmek amaçlanmaktadır (PEİPERL AND BARUCH, 1997:6-24 aktaran AKIN, 2005:6).

1.2.2.2. Bireysel Kariyer

Bireysel kariyer planlaması, personelin kariyer amaçlarını bireysel olarak planlama süreci olarak tanımlanabilir (UZUNBACAĞ, 2004:25).

Kurum personeli, görevlerinin gerektirdiği niteliklerin neler olduğunu bilmek durumundadır. Bireylerin sahip olduğu deneyim ve yetenek, organizasyonlarda yükselmek için önemli parametre olarak görülmektedir (PEİPERL AND BARUCH, 1997:6-24 aktaran AKIN, 2005:6). Günümüz modern yönetim anlayışında işletmelerin insan kaynaklarından etkinlikle yararlanabilmeleri için kariyer geliştirme programlarına yer vermeleri, gerek organizasyonel etkinlik, gerekse çalışanın iş tatmininin sağlanması açısından oldukça büyük önem taşımaktadır (ÖLÇER, 1997: 87).

Bireysel Kariyer Yönetimi kapsamında değerlendirilen başlıca faaliyetler aşağıda belirtilmiştir (DÜKAR, 2010:1);

- “Bireysel vizyonu belirleme,
- Kariyer hedeflerini belirleme,
- İlgi, yetkinlik, yetenek ve becerileri belirleme,
- Meslek seçimi,
- İşe ilişkin öncelikleri belirleme,
- İş olanaklarını araştırma,
- Özgeçmiş hazırlama,
- İşe başvurma ve başvuru takibi,
- İş görüşmesi,

- İşe başlama ve uyum süreci,
- Firma kültürüne uyum sağlanması,
- Mesleki yenilikleri takip etme,
- İş ilişkilerini yönlendirme,
- Firmanın eğitim ve kariyer yönetimi politikalarına uygun davranışların sergilenmesi,
- Emeklilik yaşamına hazırlık.”

Bireysel kariyer planlamasında bireyin kendini tanıması, yönelimlerini bilmesi, örgüt içi kariyer fırsatlarını araştırması, hedeflerini belirlemesi ve bilinçli kariyer seçimleri yapabilmesi için gerekli diğer faaliyetlerden oluşmaktadır (ERDOĞAN, 2009:37).

1.2.2.3. Esnek Kariyer

Bu yaklaşımla; personele, kendi kariyerlerini yönetmeleri sorumluluğu verilmesi öngörülmektedir. Bu doğrultuda, kurum yönetiminden beklenen ise, personelin yeteneklerini geliştirmeleri için uygun koşulları ve araçları sağlamalarıdır. Böylelikle, organizasyon ve birey arasında daha profesyonel ilişkiler kurulabilmektedir (PEİPERL AND BARUCH, 1997:6-24'den aktaran AKIN, 2005:6).

Anlaşılabacağı üzere kurumlar personelinin kendisini yetiştirebilmesi için fırsatlar tanımalı, taleplerini toplamalı ve değerlendirme işlemi yapmalıdır.

1.2.2.4. Sınırsız Kariyer

Çalıştığı kurumda yükselip belirli makamlara gelmekten öte, tüm kurumlardan gelen iş ve kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi, bu yaklaşımın özünü oluşturmaktadır. Bireyin kariyer hareketliliği, başka kurumlara doğru olabileceği gibi, çalıştığı kurumun farklı iş bölümlerine de olabilecektir (PEİPERL AND BARUCH, 1997:6-24'den aktaran AKIN, 2005:6). Bir başka ifade ile İşle ilgili faaliyetlerin tek bir örgütle sınırlanamaz olduğunu ve bu durumun da kariyer hareketliliğinde çeşitlilik yaratacağını ifade etmektedir (YARBİS, 2013).

Kariyerler örgütün yönlendirmesinden ziyade, kişisel kontrol altında gelişmeye başlamış ve geleneksel örgüt sınırlarını aşarak sınırsız bir hal almıştır (INKSON VE ARTHUR, 2002:197 aktaran SOYSAL, 2003:666). Sınırsız kariyer, bazı yazarlara göre, kısaca tek bir örgüte bağlı olmayan, sınırlandırılmamış kariyer olarak tanımlanır (CARSON vd, 1995:301'den aktaran ONAY VE VEZNELİ, 2012:194).

1.2.2.5. Portföy Kariyer

Personel, bir işletmede tam zamanlı çalışmaktan çok, profesyonel hizmet vermeyi benimsemektedir. Tek bir örgüte bağlı olmamak eğilimindedir. Kurumsal ödüllendirme yerine, bir görevi başarıyla yerine getirmenin sağlayacağı motivasyonu değerlendirmek istemektedir (PEİPERL AND BARUCH, 1997:6-24'den aktaran AKIN, 2005:6).

Bu durumda mevcut işletmenin sağladığı kariyer imkânlarından ziyade tüm kariyer imkânlarını değerlendirmeye çalıştığını öte yandan işin bizzat sahibi olmak istenildiği anlaşılmaktadır.

1.2.2.6. Çağdaş Kariyer

Kariyer beklentilerinin kurum dışında gerçekleştirilmesi, bireyin isteğidir. Geçici kariyerler, kişilere bir taraftan bağımsızlık sağlarken, diğer yandan fırsatlara hızlı cevap verebilmeleri esnekliği sağlamaktadır. Bu işleyişte, terfi ve ödüllendirme belirleyici değildir. Yeni gelir alanları yaratma ve bireylerin kendilerini geliştirmesi diğer hedeflerdir (PEİPERL AND BARUCH, 1997:6-24'den aktaran AKIN, 2005:6).

Bu durum proje işleri şeklinde görülebilir. Her yeni proje, yeni gelir ve imkânlara imkân açmaktadır.

1.2.2.7. Çok Boyutlu Kariyer

Personel, profesyonelliği gereği iş odaklı hareket etmektedir, çalıştığı örgütle sürekli iş anlaşması yapmak zorunda değildir. Organizasyon da, paralel şekilde, personelin kariyerini geliştirmek için kaynak ve ortam hazırlamayı taahhüt etmemektedir (PEİPERL AND BARUCH, 1997:6-24'den aktaran AKIN, 2005:6).

Çok yönlü kariyer, performansa dayalı olarak sürekli istihdam edilebilirlik, çalışanlara gelişme olanaklarının sağlanmasında artan bir örgütsel sorumluluk ve kendi kariyerinin yönetiminden çalışanın kendisinin sorumlu olması gibi nitelikleri içine alır (BLAU vd., 2001:671'den aktaran SEYMEN, 2004:85).

1.2.3. Hizmet İçi Eğitim Teknikleri

Hizmet içi eğitimin uygulama açısından iş başında eğitim ve iş dışında eğitim olmak üzere iki farklı zamanda uygulandığı görülmektedir (LEE, 1992: 145'den aktaran YALÇIN, İ. ve İRİ, R., 2003:8).

İşbaşında uygulanan eğitim, kişiye görevlerini yerine getirirken, yapılan işi öğrenmesi için verilen eğitimidir (MAVİŞ, 1992:422'den aktaran YALÇIN, İ. ve İRİ, R. 2003:8). İş başında hizmet içi eğitim yöntemleri; yönetici gözetiminde eğitim, yetki göçerme yoluyla eğitim, monitör aracılığıyla eğitim, staj yoluyla eğitim, iş değiştirme (rotasyon) yoluyla eğitim, komiteler aracılığıyla eğitim ve işe alıştırma eğitimleridir (ÖZÇELİK, 1998: 191-194'den aktaran YALÇIN, İ. ve İRİ, R. 2003:8).

İş dışında eğitim ise, personelin işin başından uzaklaştırılmasıyla işletme içinde veya işletme dışında gerçekleştirilen eğitsel çabaları kapsar. Anlatma, tartışmalı konferanslar, seminerler, kurslar, gezi-gözlem, T-Grup yöntemi, rol oynama, işletme oyunu, beklenen sorunlar, görsel işitsel yöntem, sempozyum, panel, beyin fırtınası ve psikolojik testler sayılabilmektedir (KORZAY, 1992:435, SABUNCUOĞLU, 1998:152, ÖZÇELİK, 1998:195-199'den aktaran YALÇIN, İ. ve İRİ, R.2003:8).

Aşağıda bu eğitim çeşitlerinden birkaçına değinilecektir.

1.2.3.1. Düz Anlatım

Anlatma, bir konuşmacı tarafından bir gruba yöneltilen konuşmadır. Anlatma en basit ve kolay yöntem olduğu için kamu kurumlarında düzenlenen eğitim programlarında en çok kullanılan yöntemdir (BİLGİN vd., 2007:18). Bu yöntemin kolay uygulanabilmesi, fazla masraf gerektirmemesi ve gerek işitsel, gerekse de görsel araç ve gereçlere fazlaca ihtiyaç göstermemesi bakımından tercih edilmektedir (CANMAN, 1995: 102).

Eğitim programının etkili olarak uygulanabilmesi için döz anlatım yönteminin yanında, gösterip-yaptırma, tartışma, örnek olay, buluş yöntemleri ağırlıklı olarak kullanılması tavsiye edilmektedir (MEB, 2013:1) Gelişen teknoloji sayesinde bu eğitimler artık sunu, video gibi gösterimlerle desteklenerek zenginleştirilmelidir.

1.2.3.2. İşi Yaptırarak Öğretme

Eğitim yöntemlerinin en eskisi olmakla beraber diğer yöntemlere göre ucuz ve kolay olması uygulama alanını genişletmektedir. Yöntemin temelinde işe yeni gelen ya da iş değiştiren personelin deneyimli bir çalışanının yanında iş yaparak öğrenme yoluyla eğitilmesidir (BİLGİN vd., 2007:20).

Daha az dikkat gerektirmekte ve bu gruba giren yöntemlere göre işgören eğitilirken aynı zamanda üreticiliği devam etmekte, standart bir iş gücü elde edilmekte, özel eğiticiye gerek duyulmadığından ve iş görenin eğitim yerine nakil sorunu olmadığından daha az masraflı olmaktadır (YALÇIN, İ. ve İRİ, R., 2003:8).

Bu eğitimde yapılacak işi yeni başlayan kişiye önceki işi yapanlar tarafından örnek gösterme, yol gösterme ve beraberinde anlatma şeklinde görülür.

1.2.3.3. Grup Tartışması

Tartışma metodu amaçlara uygun bilgi kazandırmak üzere eğitim alan grubun katılması ile konuların açıklanması ve tartışılmasıdır (KARADENİZ, 2008:29). Dinleyicilerin katılımı ile (sorular ve yorumlar) eğitimci tarafından yönetilen diyalog şeklinde gerçekleşir. Bazen eğitimci gerekmez, fakat bir lider gereklidir (ÖZDEMİR, 2013:4).

Tartışma gruplarında hiyerarşik yapı dikkate alınmaz. Hiyerarşik üstünlüğün dikkate alındığı grup tartışmalarının sonuçlarının verimsiz olma ihtimali vardır.

1.2.3.4. Küçük Çalışma Grupları, Örnek Olay Çalışmaları

Çalışma grupları ikiden fazla (genellikle iki ile altı) öğretmenin bir araya gelerek oluşturdukları ve öğrenme amaçlı olan topluluklardır (MURPHY, 1992:71'den aktaran SABAN, 2000:25). Bu gruplar, farklı bilgi, beceri ve geçmişe sahip öğretmenlere belli

bir konu hakkında beraberce çalışma imkânı sağlar ve bir nevi öğretmenlerin aktif öğrenmelerini simgeler. Grubun çalışma konusu, grubu oluşturan öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre değişebilir. Ayrıca, her grup oturumu için farklı bir konu (örneğin, iyi bir ders plânı neleri kapsar?) seçilebileceği gibi, çalışma grupları bir akademik yılı sürebilecek (örneğin, okulda kullanılan öğretim yöntemlerinin geliştirilmesi gibi) konular da seçebilirler (SABAN, 2000:25).

Çalışma grupları, çalışılan konu hakkında bir veya daha fazla oturumlar halinde de çalışabilirler. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, çalışma grupları iki veya daha fazla (en fazla bir toplantı masası etrafını dolduracak kadar) kamu görevlisinin belli konularda bir veya daha fazla toplanarak çalışılan konunun iyileştirilmesi ve güzelleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu gruba katılanlar genellikle aynı kurum içinde olup grup üyeleri birbirini tanıyarak çalışmaya başlanılmaktadır.

1.2.3.5. Panel

Panel, tebliğlerini hazırlayan küçük bir grup tarafından farklı görüşleri de kapsayan konuşmalar ile başlamaktadır. Planlı bir tartışma yöntemidir. Birkaç kişinin belirli bir konuda tebliğler hazırlaması ve sunmasıdır (KARADENİZ, 2008:29). Katılımcılar tebliğlerini sunarken, geniş bir dinleyici kitlesi konuşmaları dinler ve soru sorarak ya da tartışmalara katılarak konu üzerinde görüşlerini bildirir (BİLGİN vd., 2007:19).

Panel, önceki konulardan hareketle büyük çaplı çalışma grubu şeklinde de tanımlanabilir. Panele katılanlar birbirlerini tanımayabilir ve panel sırasında da tanışma olmayabilir.

1.2.3.6. Rol Oynama

Rol oynama yöntemi ile eğitim programına katılanlara organizasyon içinde var olan değişik roller verilerek bir başkası yerine geçme ve bir başkası gibi düşünmesi istenir. Rol oynamada belirli bir sorun konuşmalarla değil, katılımcılar tarafından gerçeğe yakın olacak bir şekilde davranışa dönüştürülerek eylemlerle çözülmeye çalışılır (ALDEMİR VE ATAOL, 1993:142'den aktaran KARADENİZ, 2008:29).

Bu yöntemle, çalışanın önüne çıkan sorunlarda nasıl bir yol çizmesi gerektiği, dahası kurum lehine en iyi karar vermesi için kendini kurum yöneticisi gibi düşünmeye sevk eder. Her kademedeki çalışanları diğer kademelerdeki çalışanlar gibi düşünmeye ve mevcut durumundaki eksiklikleri görmeye sevk eder.

1.2.3.7. Seminer

Seminer, belirli sahalarda uzman olan fakat, o alanda ortaya çıkan yeni gelişme ve icatlar hakkında bilgi edinmek isteyen personel için düzenlenen kısa süreli kurslardır (GÜL, 2000) Yeni uygulanmaya konulan bir program ya da bir eşya ile ilgili olabildiği gibi çalışma yöntemlerinin anlaşılması veya yenilenmesi karşısında nasıl hareket edileceğinin anlatıldığı bir eğitim şekli olarak da tanımlanabilir.

II.BÖLÜM

KAMU KURUMLARINDA KARIYER VE HİZMETİÇİ EĞİTİM

2.1. Kamu Kurumlarında Kariyer

Kamu kurumlarında kariyer kavramı incelendiğinde, literatürde kariyer olanaklarının sınavla ve ön eleme yoluyla girilen kamu meslek grupları olduğu şeklinde tanımlama yapılmaktadır. Bu meslekler kaymakamlık, müfettişlik, hâkimlik, savcılık, uzmanlık, kontrolör (denetçi), daire başkanlığı, genel müdürlük vb. mesleklerden oluştuğu anlaşılmaktadır. Kariyer tanımı bu açıdan incelendiğinde mesleğe giren kamu görevlisinin mevcut durumundan daha üst durumlara yükselmesi kariyer olarak tanımlanmaktadır.

2.1.1. Kariyer ve Hizmet İçi Eğitimin Tarihçesi

Kariyer kavramının literatüre ilk girişi 1937 yılında Amerikalı sosyolog Hughes'in, objektif ve subjektif olarak kariyeri tanımlamasıyla olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, 1956 yılında Anna Roe, 1957 yılında Donal E. Super, 1961' de Wilensky ve Goffman, 1963 yılında Triedeman ve O'Hara, 1964 yılında Miller, From ve Borows ve 1966 Yılında John Holland kariyeri farklı yönleri ile ele alan araştırmalar yapmışlardır (REDMAN VE WILKONSON, 2001:267'den aktaran KOCA, 2009:8).

Kariyer kavramının, insanlık ve iş dünyası için bilimsel olarak kullanılmaya başlaması 1956 yılında Ann Roe'nun "Meslekler Psikolojisi" eserinde görülmektedir. Ann Roe, yaklaşımında çevre ve kişilik gelişimi ile meslek seçimi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bir çok kariyer gelişimi kuramının da temelini oluşturmuştur (KABADAYI, 2013:6).

Kişilere işe başlamadan önce verilen hizmet öncesi eğitim yanında, işe başladıktan sonra verilen hizmet içi eğitimin önemini en iyi anlayan ve uygulayan ülkeler, günümüzün gelişmiş ve sanayileşmiş ülkeleridir. Bu bağlamda, kişilere verilecek hizmet içi eğitim, hem verimliliği, motivasyonu artıracak, hem de işgörenlerin

rahat ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarına neden olacaktır (ÖZTÜRK VE SANCAK, 2007:762).

2.1.1.1. Dünya’da Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı 1937’li yıllardan sonra farklı yönleri ile 70’li yıllardan itibaren ele alınmış ve değerlendirilmiştir (ÜNVER, 2005:3). Modern endüstriyel örgütlerin ortaya çıkmasıyla kullanılmaya başlanmıştır. Kariyere olan bakış, II. Dünya Savaşı’nı izleyen zenginlik döneminde şekillenmeye başlamıştır. Savaştan sonra Amerika ve diğer endüstrileşmiş ülkeler öngörülmeleyen bir ekonomik gelişmeyle karşılaşmışlardır. Bu büyüme sonucunda birçok yeni firma açılmış ve insan sermayesine olan ihtiyaç oldukça artmıştır. Bireyler, kariyerlerini tek bir örgüt bağlamında ele almışlar ve örgütsel kariyer kavramı ortaya çıkmıştır. Son 15-20 yılda yaşanan değişimler sonucu “ben merkezli” kariyer kavramı ortaya çıkmıştır. Bu, bireylerin kendi iyilikleri ve gelişimleri için bireysel kariyerlerini yönetmelerini ifade etmektedir (ÜNVER, 2005:5).

2.1.1.2. Türkiye’de Kariyer Kavramı

Türkiye’de hizmet öncesi eğitimin yetersizliği, mal ve hizmet üretiminin temel ögesi olan işgücünün niteliğinin artırılması ve geliştirilmesi ihtiyacının büyük ölçüde hizmet içi eğitim etkinlikleri ile karşılanması zorunluluğunu doğurmuştur. Ayrıca dünya pazarlarındaki yoğun rekabet, bilgi ve teknoloji patlaması ve Türkiye’nin Avrupa Birliği pazarları ile bütünleşme gayretleri de emeğin niteliğini ve verimliliğini artırma çabalarını gerekli kılmaktadır (PEHLİVAN, 1997:131’den alıntılan ÖZTÜRK ve SANCAK, 2007:766).

Milli Eğitim teşkilatında ise öğretmenlere yönelik olarak öğretmenlerin nitelik bakımından gelişmeleri veya herhangi bir alanda ihtisas sahibi olmaları amacıyla gerek Osmanlı devrinde; gerekse Cumhuriyetimizin kuruluş yıllarında, çeşitli kurslar açılmıştır. Bu kurslar, dönemin gerektirdiği koşullar çerçevesinde öğretmenlerin bazı fonksiyonları yerine getirebilmeleri için, hizmet içi eğitimlere önem verildiğini göstermektedir (KANLI, 2001:12).

Genç bir nüfus yapısına sahip ve sanayileşmesini tam olarak sağlayamamış olan Türkiye için, hizmet içi eğitimin önemi giderek artmakta (ÖZTÜRK ve SANCAK, 2007:762) olduğu görülmektedir.

2.1.2. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması, karbon niteliğindeki yeteneği elmasa dönüştüren formüldür (KARMER, 2011:11). Doğru yapılmış bir kariyer planlaması ile karbon niteliğindeki insan yeteneği elmas gibi değerlendirilir. Yanlış bir planlama ise bu karbonu sıradan bir kömüre dönüştürebilir. Günümüzde kariyer planlama çalışanın kendi problemi olmaktan çıkıp, örgüt yönetimlerinin de sorumluluk alması gereken bir alan haline gelmiştir (MATİLOĞLU, 2013:1).

Kariyer planlaması, bir çalışanın belirlemiş olduğu kariyer hedeflerine ulaşmasında sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve amaçları ile kurumun çalışana sunabileceği imkânların uyumlaştırılarak kurum içindeki ilerleyişinin sistematik bir şekilde programlanması (KABADAYI, 2013:32), bireyin örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlama sürecinde; kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme süreci (ÜNVER, 2005:15) şeklinde tanımlanmaktadır.

2.1.2.1. Bireysel Kariyer Planlaması

Bireysel kariyer planlaması, bir bireyin kendi yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlemesini, kariyer fırsatlarını incelemesini, kariyer amaçlarını oluşturmasını, amaçlara ulaştıracak araçları belirlemesini ve uygun geliştirici yolları içeren sürekli bir süreçtir (KABADAYI, 2013: 38)

Bireysel kariyer planlaması; bireyin kendini tanıması, yönelimlerini bilmesi, kurum içi kariyer fırsatlarını araştırması, hedeflerini belirlemesi ve bilinçli kariyer seçimleri yapabilmesi için gerekli olan adımlardan oluşur. Kendini iyi tanıyan ve sınırlarını bilen birey, kariyer amaçlarını gerektiği şekilde yerine getirebilmek için ilk olarak kendisini geliştirmeli, kuvvetli olduğu yönleri, ilgi alanlarını ve beklentilerini iyi

tanımlayarak, kariyer planlaması için ilk adımı atmalıdır (MUCUK, 2005: 337'den aktaran KABADAYI, 2013: 38)

Bu tanımlamalarda anlaşılacağı üzere bireyin kendini tanıması, ne yapabileceğini bilmesi ve buna yönelmesidir.

2.1.2.2. Örgütsel Kariyer Planlaması

Örgütsel kariyer planlaması örgütler tarafından bakıldığında, kariyerin yönetilmesi gereken bir olgu olduğu anlayışı oluşmaktadır. Kariyer planlamasına örgütsel düzeyde bakıldığında kariyer yönetimi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Literatüre bakıldığında çeşitli tanımlara rastlanılmaktadır. Kariyer Yönetimi personelin meslek hayatlarını plânlama ve bu plânların eyleme geçirilmesi anlamına gelmektedir.

Örgütte kariyer yönetimi; örgüt personelinin iş doyumunun, buna bağlı olarak personelin örgütte kalmasının sağlanması tekniğidir. Kariyer Yönetimi; işgören yönetimi bölümünün teknik desteği ile yürütülen bir görev olmasına karşılık, örgütün değişik kademelerindeki yöneticilerin sorumluluğunda olması gereken ve yükseltme işlevinin içinde düşünülebilen bir uğras alanıdır. Kariyer yönetiminde insanın iş ve özel hayatının aynı zamanda dikkate alınması gerekir. Çünkü insanı, evi ve işi şeklinde ikiye ayırmak mümkün olmamaktadır (ERYİĞİT, 2000: 8). Yine kariyer yönetimini bireysel ve örgütsel amaçları uyumlaştırma yoluyla gerçekleşen faaliyetler (MOSLEY vd, 1993: 601), örgüt üyelerinin bireysel performans, potansiyel ve tercihleri ile örgütsel ihtiyaçların değerlendirilmesine göre bir örgüt içinde bireysel ilerlemeleri planlamakta ve şekil vermek, personelin bireysel kariyer plânlarını örgütün desteklemesi ve uyumlaştırılmasını gibi tanımlanmaktadır.

Örgütsel kariyer yönetimi işletmelerin sahip oldukları değerli çalışanlarını korumanın bir yolu (YAPRAK vd, 2010: 400), örgütün çalışanlara kendilerini geliştirmede veya kariyer hedeflerini gerçekleştirmede yardımcı olmak, onlara kendilerini geliştirme fırsatı sunmak, onlar için yollar ve faaliyetler belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği sürekli bir süreç, işgücünün ihtiyaçlarını tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için yöneticilere imkân sağlayan hedeflerin

planlanması, stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması süreci (AYTAÇ, 1997: 107'den aktaran ÜNVER, 2005: 23) şeklinde de tanımlanabilir.

2.1.3. Hizmet Öncesi Eğitimde Örgün Ve Yaygın Eğitim

Personelin göreve başlamadan önce görmüş olduğu eğitimlerde okul yoluyla toplumun kültür mirasının aktarılması, çocuğun toplumsallaştırılması, topluma birlik ve dayanışma ruhu verme, yenilikçi ve değişmeyi sağlayıcı eleman yetiştirme gibi işlevleri yerine getirmiştir (BALAY, 2004:69).

Bilindiği gibi ülkemizde eğitim sistemi Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Eğitim sistemi örgün ve yaygın olmak üzere iki ana alt eğitim sisteminden oluşmaktadır (DPT, 1972: 714). Örgün eğitim sistemi ilk, orta ve yüksek öğretimden oluşmaktadır. Yaygın eğitim sistemi ise halk eğitim merkezleri, çıraklık eğitim merkezleri vasıtasıyla yapılmaktadır. Ayrıca kurs merkezleri ve dersanelerde yapılan eğitimde yaygın eğitimden sayılabilir.

2.1.3.1. İlk ve Orta Öğretim

İlk öğretim sistemi ilkokuldan, orta öğretim sistemi ise ortaokul ve liseden oluşmaktadır.

Türkiye'de ilköğretim "222 Sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu" ile tanımlanmıştır. Bu yasanın ilk 6 maddesinde ilköğretim özetle şu şekilde tanımlanmaktadır: İlköğretim, kadın erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet eden mecburi ilköğretim çağı 6-13 yaş grubundaki öğrenim çağında bulunan kız ve erkek çocuklar için mecburi temel eğitim ve öğretimdir (İEK, 1961: 1).

Devlet okullarında parasız olan Türk vatandaşı kız ve erkek çocuklar ilköğrenimlerini resmi veya özel Türk ilköğretim okullarında yapmakla mükelleftir. Yasanın 7.maddesinde ilköğretim dört yıl süreli ve zorunlu ilkokul ile dört yıl süreli ve zorunlu ortaokuldan oluşan bir Milli Eğitim ve Öğretim Kurumu olarak tanımlanmaktadır.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 27.maddesinde Ortaöğretim, çeşitli programlar uygulayan lise ve dengi okullardan meydana geldiği belirtilmektedir. Belli bir programa ağırlık veren okullara lise, teknik lise ve tarım meslek lisesi gibi eğitim dallarını belirleyen adlar verilmiştir. Nüfusu az ve dağınık olan ve Milli Eğitim Bakanlığınca gerekli görülen yerlerde, ortaöğretimin, genel, mesleki ve teknik öğretim programlarını bir yönetim altında uygulayan çok programlı liseler kurulabilir. Ortaöğretim kurumlarının öğrenim süresi, uygulanan programın özelliğine göre, Milli Eğitim Bakanlığınca tespit edilmektedir. Kamu veya özel tüm okullar Milli Eğitim sistemine göre hareket etmek zorundadır. Bunların denetimi Milli Eğitim Bakanlığınca yapılır.

İlk ve orta öğretim mezunları kamu kurumlarında mezuniyetlerine göre iş bulabilirler. İlkokul ve ortaokul mezunları genellikle hizmetli, hasta bakıcı gibi yardımcı hizmetler sınıfı kadrolarda göreve başlamaktadır. Orta öğretim mezunları ise genellikle memur, daktilograf, bilgisayar işletmeni, hemşire, teknisyen, sağlık memuru vb vasıflarla mezun oldukları okullardan almış aldıkları eğitim çeşitliliklerine göre göreve başlamaktadırlar. Bu okullardan mezun olanlar, belirtilen kadrolarda göreve başlamadan önce kurumlarca herhangi bir hizmet öncesi eğitim düzenlenmemektedir (657 S.K. madde 52).

2.1.3.2. Yükseköğretim

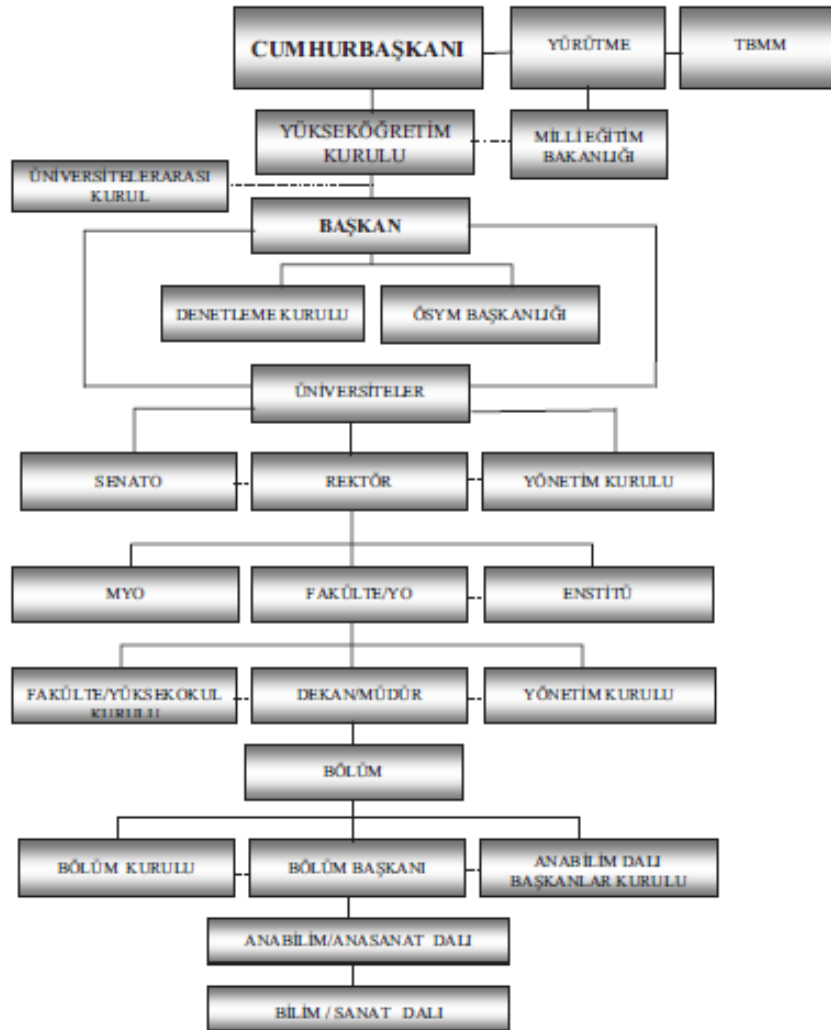
Lise veya dengi okulları bitirenler, yükseköğretim kurumlarına girmek için aday olmaya hak kazanır. Hangi yükseköğretim kurumlarına, hangi programları bitirenlerin nasıl girecekleri, giriş şartları Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapılarak Yükseköğretim Kurulu tarafından tespit edilir (1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu).

Eğitim sistemimizin en üst kademesini oluşturan yükseköğretim, bir yandan toplumun ihtiyaç duyduğu yüksek nitelikli insan gücünü yetiştirirken, diğer taraftan bilimsel çalışma ve araştırmalar yaparak yeni bilgi ve teknoloji üretmekte ve toplumun gelişmesine katkıda bulunmaktadır (YÜKSEL, 2002:362).

2547 Sayılı Kanun'da yükseköğretim, milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyıllık kapsayan her kademedeki eğitim - öğretimin tümü olarak ifade edilmektedir. Bunlar, üniversite ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların bünyesinde yer alan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuvarlar, araştırma ve uygulama merkezleri ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı meslek yüksekokulları ile bir üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne bağlı olmaksızın ve kazanç amacına yönelik olmamak şartı ile vakıflar tarafından kurulan meslek yüksekokulları şeklinde sayılmaktadır.

Yükseköğretimde eğitim önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi şeklinde yapılır. Bu eğitimlere katılabilmek için belli şartlara taşınmak ve sınavlarında başarılı olmak gerekir. Yükseköğretim kurumlarının araştırma ve yayın yapma ve eğitim-öğretim olmak üzere başlıca iki temel işlevi bulunmaktadır (BEKTAŞ VE ULUTÜRK AKMAN, 2013:121).

Yükseköğretim sisteminin temel kurumu üniversitedir (YÖK, 2007:47). Türk Yükseköğretim sisteminin organizasyon şeması aşağıda gösterildiği şekildedir.



Şekil 2. Yükseköğretim Sistemi Organizasyon Şeması (YÖK, 2007:48).

Yükseköğretimden mezun olanlar KPSS-B grubu sınavlar ile kamu kurum ve kuruluşlarındaki kadrolarda görev almaktadırlar. Bu derecedeki okullardan mezun olanlar branşlarına göre memur, bilgisayar işletmeni, hemşire, sağlık teknikeri, odyolog, biyolog, mühendis, mimar, kimyager, matematikçi gibi çok çeşitli alanlarda görev alırlar. Diğer yandan KPSS-A grubu sınav sonucuna göre atanan yükseköğretim mezunları ise görev alacağı unvanlarda göreve başlamadan önce kurumca düzenlenen bir dizi hizmet öncesi eğitim düzenlemekte ve bu eğitimler sonucunda başarı gösterenlere bu mesleklerde görev almaktadırlar. Bu kadroları kaymakam, müfettiş, uzman vb gibi kadrolar şeklinde sıralanabilir.

2.1.3.3. Yaygın Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme

Yüz yüze eğitim sisteminin yanında son yıllarda uzaktan eğitim, yaygın eğitim gibi eğitimlerle yer ve zaman sınırlaması olmaksızın eğitimler devam etmektedir. Uzaktan eğitim, öğrencilerin fiziki bir okul ortamına gereksinim duymadan bireysel olarak yerleşik bulunduğu ortamda eğitilmesi olarak tanımlanabilir (TUNCER VE TAŞPINAR, 2007:117). Bu sistemler artık bilgisayar ortamında sesli, yazılı ve görüntülü konuşma şeklinde yapılabilmektedir.

Ara dönemde insan gücü ihtiyaçları meslekî ve teknik Yaygın eğitim yoluyla sağlanacak, ileriki dönemlerde de yaygın eğitim insan gücü ihtiyaçlarını karşılamada etkili bir araç olarak kullanılacaktır (DPT, 1972: 701). geçmiş dönemlerdeki kalkınma planlarında yapılan bu öngörü, artık hayata geçmiş ve açıköğretim lise ve üniversiteleri ile uzaktan eğitim olarak faaliyete girmiştir.

2.2. Kamu Kurumunda Hizmet İçi Eğitim Çeşitleri

Kurumlarda hizmet içi eğitim, bireye işiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacı ile yapıldığından genellikle mesleki eğitim niteliği taşımaktadır. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, personelin eğitim ihtiyacını karşılamak ve kurumun saptanmış olan amaçlarına ulaşmada emek faktöründen beklenen verimliliği elde etmek üzere planlanmakta ve uygulanmaktadır (ÖNEN vd., 2009:10).

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin belirlenmesinde değişik ve çeşitli ölçütler kullanılması nedeniyle, hizmet içi eğitim türlerinin farklı açılardan ele alındığı görülmekte olup eğitimin yapıldığı yere, eğitime katılanların niteliklerine ya da hizmetteki aşamalarına göre hizmet içi eğitim sınıflandırmaları yapılmaktadır (DALKIRAN, 2014:192).

Hizmet içi eğitimlerin yapıldığı yer, zaman, konusu ve çalışma şekilleri gibi farklı farklı yapıldığı için bu eğitimler değişik adlar altında tanımlanmaktadır.

2.2.1. Adaylık Eğitimi

Adaylık eğitimi, göreve yeni başlayan kamu görevlisinin asil olarak atanabilmesi için verilen eğitimidir. Adaylık eğitimi sonucunda yapılan sınavda başarı aranmaktadır. Kamu kurumlarında çok az kişinin bu eğitimler sonucunda başarısız olduğu görülmektedir. Adaylık aşamasındaki hizmet içi eğitim; uyarlama eğitimi ve hazırlık eğitiminden oluşmakta ancak, hizmet aşamasında temel eğitim, geliştirme eğitimi, bilgi tazeleme eğitimi, tamamlama eğitimi ve üst görevlere hazırlama eğitimi olarak verilmektedir (KARADENİZ ve YILMAZ, 2009:56). A grubu kadrolarda stajyerlik sonunda yapılan sınavlarda da asil olabilmek için başarı aranmaktadır. Başarısız olanlar B grubu kadrolarda memuriyete atanmaktadır.

2.2.2. Görevde Yükselme Eğitimi

Kurumlar, memurlarını bir üst göreve hazırlamak ve bunları yönetmeliklerinde belirleyecekleri usul ve esaslar çerçevesinde seçmek suretiyle yükselme eğitimine almakta, eğitim sonunda sınav yapıp liyakat ilkesine göre üst görev için personel seçmekte ve böylelikle üst düzeydeki görevler için de kalifiye eleman yetiştirilmektedir (SANCAKDAR ve DÖNMEZ, 2011:70).

Görevde yükselme eğitimi verildikten sonra personel bir sınava tabi tutulur ve yükselmesi bu sınavda başarı göstermesine bağlıdır (SANCAKDAR ve DÖNMEZ, 2011:71). Böylece, yönetmelik kapsamındaki memurların yükselmeleri, liyakat ve kariyer ilkelerine uygun olarak, objektif ve tarafsız bir biçimde gerçekleştirilmektedir (EKİNCİ, 2008:182).

Görevde yükselme eğitiminin konuları şunlardır: (BİLGİN vd., 2007:31).

- “T.C. Anayasası (Genel esaslar, Temel hak ve ödevler, Devletin temel organları),
- Atatürk ilkeleri ve inkılap tarihi (Ulusal güvenlik),
- Devlet teşkilatı ile ilgili mevzuat,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili mevzuat,
- Türkçe dil bilgisi ve yazışmayla ilgili kurallar,

- Halkla ilişkiler ve davranış kuralları,
- Kurumlarca belirlenecek görev alanları ve atama yapılacak görevin niteliği ile ilgili konular (Bu eğitim konusu, eğitim programlarında en az % 60 oranında olmalıdır.)”

Kurumlarca belirlenen üst görevler, memur, şef, şube müdürü, uzman, öğretmen, baş öğretmen gibi kadrolara yapılacak için yapılan eğitimlerdir. “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 4.madde “e” fıkrasında görevde yükselme eğitimi, görevde yükselmeye ilişkin olarak görevlerin özelliklerine göre verilecek hizmet içi eğitimi ifade ettiği belirtilmektedir (Görevde Yükselme Yönetmeliği, 1999:2). Kamu kurumlarının yönetmelik hükümlerine göre yükselme atamaları yapıldığında yükselmeye tabi unvanlardaki atamalar liyakat esasına göre yapılmaktadır. Belli üst düzey görevlerde ise kurum amirinin takdirine bırakarak sınavsız şekilde, yönetmeliğin istisnası olarak atama yapılabilir. Milli eğitim müdürü ve yardımcıları gibi.

2.2.3. Unvan Değişikliği Eğitimi ve Sınavı

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin 4.madde “g” fıkrasında unvan değişikliği sınavı, en az ortaöğretim düzeyinde meslekî veya teknik eğitim sonucu ihraz edilen unvanlara ilişkin görevlere atanabilmek için, eğitime tabi tutulmaksızın yapılan yazılı sınavı ifade eder.

Bu görevler sağlık, teknik, avukatlık hizmetleri sınıfındaki unvanlar için geçerlidir. Bu tür sınavlar öncesi zorunlu eğitim yapılmamaktadır. Eğitim yapılmamasının sebebi ise kişilerin atanmak istediği kadrolara ilişkin ehliyetlerini gösterir diplomaları zaten vardır. Bu sınavların amacı yeni bir unvan kazanmak değil, aynı unvanlı kişiler arasından sınav yaparak atanacak kişileri belirlemektir.

2.2.4. Geliştirme Eğitimi

Personele verilecek bir diğer eğitim, hizmete alınmış ve hizmette belli bir dönem mesafe almış personelin bilgilerini “*tazeleme ve geliştirme eğitimi*”dir. Gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde olsun, çalışanlar değişen şartlara uymak ve kendilerini

yenilemek durumundadırlar. Bu açıdan geliştirme eğitimi bu hedefe yönelik olarak, mesleğe asaleten atanmış personele, iş ile ilgili yenilikleri öğretmek ve çevredeki gelişmelere bağlı olarak iş ortamına yansıyan bilgi, beceri ve tutum kazandırma amaçlı olarak yapılır. Böylelikle birey, hizmet öncesinde almış olduğu bilgileri tazeleme imkânı bulurken kendini geliştirme olanağına da sahip olur. Geliştirme eğitimi her düzeyde birey ya da gruplara yönelik olabilir. Ancak burada önemli olan, eğitimin başlangıç aşamasında kimlerin bu eğitimi alacağıının en iyi biçimde seçilmesi ve hem eğitim süresince hem de eğitim sonrasında başarı grafiklerinin izlenmesidir (NEGİZ, 2007:188).

Eğitim ve geliştirme etkinliğinin esas amacı, çalışanların yetişmesi, gelişmesi, motivasyon ve verimliliğini arttırarak şu an ve gelecekte üstlenmesi gereken görevlere hazırlamaktır (BEK, 2007:119). Yapılacak eğitimlerden belki de en önemli eğitim türünden biri olarak görülmektedir. Personelin gelişen şart ve davranışlar karşısında sürekli kendini yenilemesi açısından oldukça önemlidir. Kendini sürekli yenileyen personel kurum kariyerine olumlu yönde etki yapacaktır.

2.3. Hizmet İçi Eğitim Planlaması

Hizmet içi eğitim plan ve programları ile bütçesini hazırlamak üzere gerekli verileri toplama, uzun ve kısa süreli yetiştirme ile yıllık programlarını hazırlama, cari, yatırım ve transfer harcamaları kapsayan bütçeyi tasarlama ve kaynakları belirlemedir (TAYMAZ, 1981:268). Bir kurumda hizmet içi eğitim ihtiyacı, eğitimi planlamada görev alanlarla karşılıklı konuşma ile saptanabilir (TAYMAZ, 1978:198).

2.4. Hizmet İçi Eğitimin Hedefleri

Her yapılan işte olduğu gibi hizmet içi eğitimin hedefleri de olmalıdır. Bu hedefleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- “İşgörenlerin işe ilişkin bilgi beceri ve tutumlarını değiştirmek,
- İşe alma sürecini geliştirmek,
- İşgörenlerin işletmeye bağlılıklarını arttırmak,

- İşletmenin çevredeki imajını güçlendirmek,
- Kazaları azaltmak ve iş güvenliğini sağlamak,
- İşe devamsızlığı minimum seviyeye indirmek,
- İşletme ile uyumu sağlamak” (YALÇIN. ve İRİ, 2003:94).

Görüldüğü üzere hizmet içi eğitimin birbirinden ayrı veya birbirine ilintili birden çok hedefi olduğu görülmektedir.

Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı ve Kalkınma planlarının eğitim hedefleri doğrultusunda, Bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmetiçi eğitimin hedefleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- “Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak,
- Personele Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
- Mesleki yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
- Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
- İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
- Farklı eğitim görenler için, yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- Türk Milli Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
- Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
- Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.” (MEBHEY madde 5).

2.4.1. Kurumsal Hedefler

Kurumların amacı mal ve/veya hizmet üretmektir. Kurumlar bu amaçlarını gerçekleştirmek için çeşitli kaynakları kullanırlar., Bu kaynakların kullanımı kadar, bunların en akılcı bir biçimde kullanımı ile verimli çalışabilmek de önemlidir. Çok gelişmiş ve çeşitli kaynaklara sahip olmak yeterli değildir, bu kaynakların akılcı kullanımı ve insan, ögesinin verimliliğinin sağlanması oldukça önemlidir. Kurumların verimliliğinin sağlanmasında ve geliştirilmesinde üzerinde durulacak sosyal, ekonomik, örgütsel ve yönetsel gibi pek çok değişken vardır. Bu değişkenler için de insanın verimliliğini etkileyenlerin en önemlisi hizmet içi eğitimidir (BARKURT, 1990:87).

Hizmet içi eğitim tüm personeli kapsamalıdır. Eğitim yönetimi ve denetiminde işgörenleri sadece harekete geçirici, kullanıcı bir anlayış değil, insan kaynağını geliştirici ve harekete geçmeyi ister hale getirici, etkili bir yönetim anlayışı benimsenmelidir (AYDIN, 1987:249). Hizmet içi eğitimler kurumsal açıdan verimliliği arttırmayı amaçlamalıdır.

2.4.2. Bireysel Hedefler

Hedef kavramı, yetiştirdiğimiz insanda bulunmasını uygun gördüğümüz, eğitim yoluyla kazandırılabilir nitelikte istendik özellikler olarak tanımlanmaktadır (ERTÜRK, 1971:26'den aktaran ÇELİK, 2013:3).

Eğitim programları çalışanların bilgi, beceri ve/veya davranışlarını değiştirmeyi amaçlar. Programlar bireyin farkındalık derecesini geliştirmeye, bir veya daha fazla alanda uzmanlık ve yeterliliğini artırmaya veya bireyi işini daha iyi yapması için motive etmeye odaklanabilir.(PYNES, 1998:205'den aktaran YILMAZ, 2004:23).

Çalışanların bireysel olarak planladıkları kariyer hedeflerinde ilerlemesi sonucunda kurumlarda bu ilerlemeden dolayı veya direkt olarak fayda görmektedir.

III.BÖLÜM

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINDA KARIYER VE HİZMETİÇİ EĞİTİM

3.1. Milli Eğitim Teşkilatında Kariyer, Kariyer Meslekleri ve Kariyer Basamakları

Milli Eğitim teşkilatında kariyer adına yapılan çalışmaların genel olarak öğretmenler üzerine yapıldığı görülmektedir. Bakanlığın üstlendiği görevler ve amaçları düşünüldüğünde öğretmenler üzerine çalışmaların yapılması oldukça doğal görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında literatürdeki tüm kariyer çalışmalarının öğretmenler açısından düşünüldüğü görülmektedir. Ancak, teşkilatta her düzeyde çalışan bulunmaktadır.

Öte yandan tüm çalışanların bulunduğu kadroda kariyer yapması mümkündür. Yardımcı hizmetlerde çalışanların memurluğa, teknik guruba geçmeleri, şeflik ve şube müdürlükleri için hedef gözetmeleri gibi. Bu açıdan bakıldığında, kariyer üzerine çalışmamız tüm teşkilat personeli için düşünülmelidir.

3.1.1. Milli Eğitim Teşkilatında Kariyer ve Kariyer Meslekleri

Öğretmenler için 2005 yılında düzenlenen “*Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği*”nde kariyer, Öğretmenlikten uzman öğretmenliğe, uzman öğretmenlikten başöğretmenliğe gerekli yeterlikler kazanılarak ilerleme şeklinde tanımlanmıştır (ÖKBYY, 2006:1). Buradan da anlaşılacağı üzere Uzman Öğretmen ve Baş Öğretmen şeklinde iki adet kariyer meslek tanımı yapılmıştır. Öte yandan teşkilat yapısı incelendiğinde memur, bilgisayar işletmeni, şef, şube müdürü, müdür yardımcısı, okul müdürü, okul müdürü baş yardımcısı, okul müdür yardımcısı, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcılığı ve Daire Başkanı unvanları ilk başta göze çarpanlar şeklinde sıralanabilir.

3.1.1.1. Mili Eğitim Bakanlığında Kariyer

Literatür taramaları sonucunda Milli Eğitim Bakanlığında kariyer ile ilgili olarak somut çalışma ve araştırmalar genellikle öğretmen mesleğini icra edenler için yapılmaktadır. Bakanlığın diğer çalışan memur gurupları için kariyer üzerine özel bir çalışma ve yönetmeliği olmayıp, bunların kariyerlerinde ilerlemeleri kamu kurumlarının uymak zorunda olduğu hizmet içi eğitim genel yönetmeliğin kurumsal düzeye uygun olarak hazırlandığı görülmektedir.

Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı ve Kalkınma planlarının eğitim hedefleri doğrultusunda, Bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmet içi eğitimin hedefleri aşağıda belirtildiği şekilde planlanmıştır. Bunlar:

- “a) Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak,
- b) Personele Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
- c) Mesleki yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- d) Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
- e) Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
- f) istekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
- g) Farklı eğitim görenler için, yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- h) Türk Milli Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
- ı) Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
- i) Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.” (MEB MEBHEY, madde.5).

3.1.1.2. Öğretmenler

Yönetmelikte öğretmen, genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi olarak yetişmiş ve adaylık döneminden sonra her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim hizmetlerini yürütenler olarak tanımlanmaktadır (ÖKBYY, 2005:madde 4). Öğretmenlik mesleği, insan gücünün yetiştirilmesinde en önemli unsur olmakta bu sebeple öğretmenlerin sayı ve nitelik açısından yeterli bir düzeyde bulunması önem kazanmaktadır (DPT, 1972: 695).

Öğretmenlikte üst pozisyon ve makamların sınırlı olması, öğretmenleri mesleki yaşamlarında durağan hale getirmektedir (ÖZAN ve KAYA, 2009:100). Ülkemizde çalışan öğretmenlerin üst pozisyon imkânları yetersiz olduğu için öğretmenler, kariyer yapmakla uğraşmamaktadırlar (AKÇAY, 2005'den alıntılan ÖZAN ve KAYA, 2009: 100).

Milli Eğitim Bakanlığı, gelişen dünya şartları içerisinde eğitimin en önemli öğelerinden olan öğretmen kalitesinin yükseltilmesi adına son olarak, “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi”ni getirmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı bu uygulamayla öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştireceklerini, bunun sonucunda da öğrencilerin aldığı eğitim kalitesinin yükseleceğini ayrıca öğretmenlerin içinde buldukları mesleki tükenmişlikten kurtulacağını düşünmektedir (ÖZAN ve KAYA, 2009:100).

Buradan anlaşılacağı üzere öğretmenlik için sayıların yeterli olmasının yanında nitelikli olması da çok önemlidir. Nihayetinde öğretmenler ülkemizin geleceği olan öğrencileri yetiştirmektedir.

3.1.1.3. Okul ve Kurum İdarecileri

Okul ve kurum idarecileri, il ve ilçe milli eğitim müdürleri ile bunların yardımcıları, okulların ve bağlı kurumların müdürleri ve yardımcılardan oluşur. Tüm teşkilatın her yapısında mutlaka yer alan “şef” unvanlı kadrolarda idareci, sınıfında yer almaktadır (MEBGYY, madde.5).

3.1.1.4. Genel İdare Hizmetleri Memurları ve İdarecileri

Genel idare hizmetleri memurları bakanlık merkez ve tüm taşra teşkilatında mevcuttur. Bunlar memur, bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni, şef, şube müdürü gibi unvanlar başta sayılabilmektedir. Milli eğitim sistemi içerisinde eğitim sınıfı dışındaki kadrolarda görev yapanların (memur, şef, vd.) Milli Eğitim Müdürü ve Yardımcıları ile Okul Müdürü ve Yardımcıları gibi kariyer mesleklerine yükselmeler mümkün gözükmemektedir. Çünkü bu görev için yapılan sınavlar, eğitim öğretim sınıfına mensup öğretmenler için yapılmaktadır.

3.1.1.5. Mesleki Grup

Mesleki grupta, teknisyen, tekniker, mühendis, mimar, hemşire, ebe gibi unvanlar sayılmaktadır. Bu guruba dahil edilmemekle birlikte avukat, güvenlik görevlisi, raportör, sayman, sivil avunma uzmanı, hizmetli, bekçi gibi unvanlar da sayılabilir.

Mevcut durumundan farklı bir unvandaki kadroya atanmak yada yükselmek isteyenlerin Bakanlıkça düzenlenen unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavlarına katılarak kazanılması halinde kariyerlerinde değişiklik ya da yükselme meydana gelmektedir.

Mesleki grupta yer alan çalışanlar, Bakanlığın her biriminde yer almaktadır.

3.1.2. Kariyer Basamaklarında Öğretmenlik

Öğretmenlik, adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır (ÖKBYY, 2005:madde 6).

Öğretmenlik harici diğer unvanlarda çalışanlar için ise Bakanlığın “Görevde Yükselme Yönetmeliği”ne göre şef, müdürü, şube müdürü, müdür yardımcısı, okul müdürü gibi kariyerlere yükselmek için bir önceki unvanda belirlenen süre kadar çalışmak ve yapılan yazılı ve sözlü sınavda başarı göstermek gerekmektedir.

3.1.2.1. Öğretmen

Öğretmenler için aday öğretmenlikten sonraki ilk basamak olan Öğretmenlik, kariyer başlangıcının ilk basamağıdır. Kariyerinin ilk basamağına öğretmen olarak başlayanlar hizmet öncesi üniversitelerden öğretmen unvanına kavuşarak mezun olanların mesleğe ilk öğretmen olarak başlamasından kaynaklanmaktadır. Ancak öğretmen olarak mezun olanlar kariyerinin ilk basamağına öğretmenlik dışında başka unvanlar ile de başlayabilmektedir. Bunda öncelikle kişinin bulunduğu ortam, sunulan imkânlar ve kişinin tercihi etkin olmaktadır.

Herhangi bir unvan ile devletin çeşitli kademlerinde görev yapanlara özel olarak açılan sınavlar sonucunda veya genel sınavlara katılarak kazanmaları sonucunda kariyerlerine öğretmen olarak devam edebilirler. Bu duruma örnek olarak 2015 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, 15.000 öğretmen olarak atamasını yapacağını açıklamıştır. Bu atamaların 150 kadarını ise öğretmen kadrosu dışında çalışan diğer kamu görevlilerine ayırmıştır (MEB, 2015:11).

3.1.2.2. Uzman Öğretmen

Uzman Öğretmen, alanında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öncesi ve lisans mezunu öğretmenler ile alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında lisansüstü öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenler şeklinde tanımlanır (ÖKBYY, 2005:madde 4).

Yönetmelik gereği belirli bir alanda en az 7 yıl çalışmak, tezli yüksek lisans mezunu olmak, sınavlarına girmek şartı ile belirlenen kontenjan kadar uzman öğretmen olarak atanmak mümkün görülmektedir.

3.1.3. Başöğretmen

Yasada Başöğretmen tanımı, alanında ya da eğitim bilimleri alanında doktora öğrenimini tamamlayan öğretmenlerden kıdem, hizmet içi eğitim, etkinlikler ve sicil; lisans öncesi ve lisans mezunu öğretmenler ile alanı ya da eğitim bilimleri alanı dışında

lisansüstü öğrenimini tamamlayan uzman öğretmenlerden ise kıdem, eğitim, etkinlikler, sicil ve sınav ölçütlerine göre yapılan değerlendirme ve başarı sıralaması sonucunda alanlarında ayrılan kontenjana yerleştirilenler şeklinde ifade edilmektedir (ÖKBYY, 2005:madde 4).

Başöğretmenlik günümüzde kariyer basamaklarının bir aşaması olsada daha önceleri başöğretmenlik ve başmuallimlik kavramlarının bir dönem idari bir vazife yani idarecilik olarak kullanıldığı görülmektedir (TURAN, 2007: 22).

3.1.4. Yöneticiler

İl Millî Eğitim Müdürü, İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı, İlçe Millî Eğitim Müdürü, İl ve İlçe Millî Eğitim Şube Müdürü, Maarif Müfettişi, Okul ve Kurum Müdürü, Müdür Başyardımcısı ve Müdür Yardımcısı şeklinde tanımlanmaktadır (MEBEKYY, madde 4 ve MEBGYY, madde 4).

Milli Eğitim Müdürü, Milli Eğitim Bakanlığının taşra teşkilatında eğitim sisteminin yürütülmesinden sorumludur. İlde İl Milli Eğitim Müdürü, ilçede ise İlçe Milli Eğitim Müdürü milli eğitim sisteminin başında bulunur. Taşrada kariyer basamağının en son noktası olarak ta tanımlayabiliriz. Milli Eğitim Müdürü olabilmek için Devlet Memurları Kanunu'nun koyduğu ön şartların yanı sıra, bu meslekle ilgili özel şartların da tamamlanması gerekmektedir. İl Milli Eğitim Müdürüne bağlı ilçe milli eğitim müdürü, il ve ilçe şube müdürleri ve yine bunlara bağlı okul ve kurum müdür ve yardımcıları bulunmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken, bu kariyer basamaklarında ön şartın eğitim öğretim sınıfında öğretmen olarak görev yapanların olmasıdır.

Diğer yandan şef, hukuk müşaviri, sayman, memur gibi unvanlarda kariyer basamaklarının birer parçasıdır. Ancak bu unvanda görev yapanların yukarıda belirtilen kariyer basamaklarında Şube Müdürlüğü hariç görev alması mümkün değildir.

3.2. Milli Eğitim Teşkilatında Hizmet İçi Eğitimin Önemi Ve Atama İlkeleri

Türkiye'de ilk ve orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere yönelik her türlü hizmet içi eğitim uygulaması, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından düzenlenmekte ve yürütülmektedir (ERATALAY ve

KARTAL, 2006:91). Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın planladığı merkezi eğitimler ve yerel olarak İl Milli Eğitim Müdürlüklerinin planlayıp yaptıkları mahalli eğitimler şeklinde gerçekleşmektedir (KILDAN ve TEMEL, 2008:27).

Çağımızda öğrenmeyi tesadüfi olmaktan kurtaran ve sitemli hale getiren hizmet içi eğitimi zorunlu kılan sebepler ise şunlardır (ÜNVER, 1983:8'den aktaran YALÇIN, İ. ve İRİ, R. 2003:5):

- “Hizmet öncesinde verilen bilgiler eksik ve yetersizdir.
- Günümüzde bilim ve teknikte meydana gelen hızlı gelişmeler, sektörde uygulanmakta olan bilgi, teknik ve yöntemleri yetersiz kılmaktadır.
- Bazı bilgi ve beceriler yalnız hizmet içinde kazanılır. Görevlerin etkinlikle yerine getirilmesi için gereken bilgi ve beceriler sadece hizmete girdikten sonra kazanılabilir.
- Kişi nerede olursa olsun kendini geliştirmek ister. İnsan yükselme isteği üst düzeydeki ihtiyaç altındadır. Hizmet içi eğitim imkânlarının yaygın bir duruma getirilmesi kişisel doyuma sebep olur,
- Öğrenme etkinliği her yerde her zaman olagelen bir etkinliktir. Bu sürecin rastlantılara bırakılması, istenmeyen davranış ve alışkanlıkların oluşmasına neden olabilir.”

Nitelikli personel yetiştirmek, kurumların vizyon ve misyonuna ulaşmasını daha kolay hale getireceği görülmektedir.

3.2.1. Genel İdare Hizmetleri Memurluğu ve İdareciliğine Atama

Genel idare hizmetler memurluğuna atama daha alt seviye olan yardımcı hizmetler sınıfından genel idare hizmetler sınıfındaki memurluğa ilerleme şeklinde olmaktadır. Bu atamalar kurum tarafından açılan görevde yükselme sınavıyla yapılır. Memur ve dengi seviyesindeki çalışanlar ise yine görevde yükselme sınavları ile idareci pozisyonlarından olan şef, koruma güvenlik şefi gibi unvanlara geçebilmektedir. Şef ve dengi seviyesinde görevde olanlar ise yine benzeri sınav ve mülakatlar ile şube müdürü kadrolarına yükselmektedir. Bu teşkilat yapısında şef unvanında olanların Okul

Müdürü, Okul Müdür Yardımcısı, İl Milli Eğitim Müdürü ve İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı gibi unvanlarda çalışması eğitim öğretim sınıfında görev yapmadıkları için mümkün değildir.

3.2.2. Öğretmenliğe Atama

Ülkemizde öğretmenlik mesleğinin icrası sırasında hizmet içi eğitimin yaygın olarak uygulandığı söylenemez (ERATALAY VE KARTAL, 2006:91). Daha önceden mesleğe çok değişik kaynaklardan alınan öğretmenler, gerçekçi ve etkili bir hizmet içi eğitiminden geçirilmesi önemlidir (KAVCAR, 2002:12).

Kamu görevlilerinden öğretmenlik mesleğine geçiş yapmak isteyenler kurumların düzenleyeceği unvan değişikliği sınavı ile atanabilmektedir. Ancak Milli Eğitim bakanlığı kurum içi unvan değişikliği sınavı yerine KPSS sınavlarına katılanlardan başarı sırasına göre belirlenen kontenjanla naklen geçiş yolu öğretmenlik mesleğine geçişi sağlamaktadır.

3.2.3. Branş Değiştirme

Branş değiştirme öğretmenlik mesleğinde olmaktadır. Milli eğitimde öğretmenler unvanları ile istihdam edilir. Sınıf öğretmeni, tarih öğretmeni, matematik öğretmeni vd. gibi. Branş değişikliği için ilgili branş kurslarına hizmet dışı eğitim sistemi olan yükseköğretim kurumlarından ilgili branş üzerine alacakları bir belge veya diploma ile olabilmektedir.

IV.BÖLÜM

ISPARTA İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, Türkiye’de kamu görevlilerinin almış olduğu hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına olan etkisinin ölçülmesi, kamu kurumlarında ve görevlilerinde farkındalık oluşması amaçlanmıştır. Bunlarla beraber, paydaşlarca görülen sorunlar, mevcut işleyiş ile ilgili olumlu ve olumsuz görüşlerin ölçülmesi de amaçlanmıştır.

Araştırma evrenin büyüklüğü sebebiyle kamu kurumları içinde Milli Eğitim Bakanlığının Isparta taşra teşkilatı üzerine çalışma yapılmıştır.

4.2. Araştırmanın Hedefleri

Ülkemizde son yıllarda iyice beliren kariyer kavramı artık kamu kurumlarında da sıklıkla kullanılır olmuştur. Kariyer ile eğitim çok yakın ilişkide olduğundan artık kamu kurumlarında hizmet içi eğitimler kariyer basamaklarına az çok etki etmektedir. Kamu kurumlarında düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kamu çalışanlarının kariyer basamaklarına olan etkisi bu anketin kapsamı dâhilindedir.

Alan araştırmasının (anketin) hedefleri şu şekilde sıralanabilir:

- A grubu ve B grubu kadrolarda görev yapan kamu görevlilerinin almış olduğu hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına olan etkisinin varlığının belirlemek,
- Kurumların hantal yapılarının, hizmet içi eğitimlerin üzerindeki etkisini belirlemek,
- Kurumların vizyon ve misyonun hizmet içi eğitim planlamasındaki yerini ölçmek,

- Kamu kurumlarının kurumsal kariyer planlamasında hizmet içi eğitimlerin etkisini belirlemek,
- Hizmet içi eğitimler için ayrılan mali vaziyetin yeterli görülüp görülmediği belirlemek,
- Teorik bilgilerin etkinliğini, geçerliliğini belirlemek,
- Eğitimlerin güncelliğini belirlemek,
- Hizmet içi eğitimlerin kısıtlı yapıp yapılmadığını belirlemek,
- Eğiticilerin yeterli olup olmadığını belirlemek,
- Kamu personelinin eğitim durumunun hizmet içi eğitim planlamasında dikkate alınıp alınmadığını belirlemek,
- Yapılan hizmet içi eğitimler hakkında eğitimi alanlara bilgi verilip verilmediği ölçmek,
- Verilen hizmet içi eğitimlerde cinsiyet, unvan, kıdem vb. ayrımcılıkların yapıp yapılmadığını tespit etmek,
- Verilen hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına etkisinde, görev yerinin coğrafi konumunun etkisinin belirlemek,
- Hizmet dışı alınan eğitimlerin kariyer basamaklarına etkisinin hizmet içi eğitimlere olan farklılığının olup olmadığını ölçmek,
- Yapılan hizmet içi eğitimlerin gerekliliği, niteliği hakkında bilgi verilip verilmediğini ölçmek,
- Personelin kariyeri için isteği konuda hizmet içi eğitimlerin planlanıp planlanmadığını ölçmek,
- Hizmet içi eğitimlerin kalitesinin kariyer basamaklarına olan etkisini belirlemek,
- Hizmet dışı eğitimleri alacak personelin seçiminde sınırlama yapıp yapılmadığını belirlemek,

- Hizmet içi eğitimlerin kurum kariyerine katkısının olup olmadığını belirlemek,
- Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kariyer basamakları açısından yeterli olup olmadığını belirlemek.

4.3. Anket Çalışmasının Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın temel amacı ülkemizde kamu görevlilerinin almış olduğu hizmet içi eğitimlerin gerek kurum kariyerinin gerekse kamu görevlisinin kariyerine olan etkisini incelemektir. Bu inceleme ile farkındalık oluşturmak, eğitim vurgusunun önemini belirlemek amaçlardandır. Eğitimin, her alanda çok önemli bir olgu olduğu tartışılmazdır. Bu çalışmamızda da eğitimin konularından birisi olan hizmet içi eğitim konusunun önemine dikkat çekilmektedir.

Araştırma alanında evreni Isparta İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve bağlı birimleri oluşturmaktadır. Çalışan kamu görevlisi sayısı 2014 verilerine göre 33.000 civarındadır. Evrenin tamamına ulaşabilmek için Müdürlüğe bağlı okul ve kurumlarda merkezde ve ilçelerde personel dağılımı göz önüne alınarak tüm personeli temsil edebilecek oran 234 olarak belirlenmiş ve ulaşılmıştır.

Bütün bu değerlendirmeler sonucunda Türkiye çapında bir alan araştırması yerine bu alanı temsil edecek bir kurumu ve bu kurumu temsil edecek sayı üzerinden anket çalışması yapılmıştır. Anket, 6 adet demografik soru ile bir ana varsayıma dayalı olarak 25 adet alt varsayım ve her varsayım için 4 sorudan oluşmuştur. Böylece toplamda 106 soru sorulmuştur.

Anket sorularının oluşturulmasında çalışanların alabileceği eğitim sayıları ve çeşitlilikleri göz önüne alınmıştır. Ayrıca her bir alt varsayıma göre alt varsayımın geçerliliğini kontrol edebilecek dört soru hazırlanmıştır. En son olarak da katılımcıların paylaşmak istedikleri düşünceleri var ise son soru ile de bu paylaşımları yapmalarını sağlanmıştır.

Yüz yüze anket yöntemi uygulanmış ve kurumun çeşitli birimlerinde yapılmıştır. Anket yapılırken çeşitli unvanlardaki kişiler ile yapılmaya çalışılmıştır. Örnek alanımız; milli eğitim sisteminde olduğu için öğretmenler üzerinde daha fazla

uygulanmıştır. Yine de evreni tam anlayabilmek için kurumda çalışan tüm kamu görevlisi personel hedef alınmıştır.

Yapılan ankette sonuçların ayrıntılı olarak görülebilmesi için istatistik çalışmalarında kullanılan SPSS Anket Programı ile verilerin analizi yapılmıştır.

4.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada rastlantısal olarak belirlenen milli eğitim kurumlarında çalışan kamu görevlilerine ulaşılmış ve katılımcıların profil bilgileri aşağıda gösterildiği şekilde belirlenmiştir. Ankete katılım gönüllülük esasına göre yapılmış ve tüm ankete katılanların neredeyse yarısı ile görüşülmüştür. Hiçbir soru için doldurma mecburiyeti getirilmemiştir. Genel olarak, değişik amaçlarla önceki yapılan anketlerden hiç bir sonuç almadıklarını belirtmiş olsalar da beklentisiz bir şekilde ankete katılmayı kabul etmişlerdir. Ayrıca katılım yapanların içinde düşündüğü olumsuzlukların düzeleceğine inanan ve bu hususta çevresine etki eden katılımcılar da göz ardı edilmemesi gerekir. Yapılan anket çalışmasının sonuçları ve yorumları aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Yaş Grupları

Yaş grupları		
Yaş Aralığı	Sayı	Yüzde (f)
16-23	2	0,9
24-30	24	10,3
31-37	65	28,0
38-45	73	31,5
46-54	48	20,7
55-65	20	8,6
Toplam	232	100,0

Tablo incelendiğinde araştırmaya en az katılımın sırasıyla 16-23 yaş, 55-65 yaş ve 24-30 yaş gruplarından olduğu, en fazla katılımın ise sırasıyla 38-45 yaş, 31-37 yaş ve 46-54 yaş grubundan olduğu görülmektedir.

Anket çalışmasına katılımın bir zorunluluk olmadığı dikkate alındığında katılımın 38-45 yaş arasında ve 31-37 yaş arasında olduğu dikkat çekmektedir. Bu yaş aralığının katılım oranı %60 civarındadır.

Tablo 2. Katılımcıların Cinsiyetleri

Cinsiyet		
	Sayı	Yüzde
Erkek	142	62,3
Kadın	86	37,7
Toplam	228	100,0

Araştırmaya katılanların %62,3'ü erkek, %37,7'si ise kadınlardan oluşmaktadır. Cinsiyet belirtmek istemeyenler frekans aralığında gösterilmemiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumları

Medeni Durum		
	Sayı	Yüzde
Evli	210	91,7
Bekar	14	6,1
Dul	5	2,2
Ayrı Yaşıyor	0	0
Toplam	229	100,0

Araştırmaya katılanların oldukça önemli bir bölümü (%91,7) evli, %6,1'i bekâr ve %2,2'si de duldur. Ayrı yaşayan yoktur. Cevap vermeyenler frekans aralığında gösterilmemiştir.

Tablo 4. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri

Eğitim Durumu		
	Sayı	Yüzde
Okul yazar	1	0,4
İlkokul-ortaokul	4	1,7
Lise	12	5,2
Önlisans (2 ve 3 yıllık)	60	25,9
Lisans	131	56,5
Yüksek Lisans	23	9,9
Doktora	1	0,4
Toplam	232	100,0

Tablo incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının (%56,5) lisans mezunu olduğu, yine önemli bir bölümünün (%25,99) de önlisans mezunu olduğu görülmektedir. Toplam üniversite mezunu olan katılımcı sayısı yüzde 90'ın üzerindedir.

Tablo 5. Katılımcıların Görev Türleri

Görev Türü		
Görevler	Sayı	Yüzde
Müdür, Müdür Yrd, Şube Müdürü	37	16,2
Baş öğretmen	1	0,4
Uzman öğretmen	27	11,8
Öğretmen	113	49,3
Şube müdürü (GİH)	2	0,9
Şef	13	5,7
Bilgisayar işletmeni, VHKİ, Memur	23	10,0
Hizmetli	13	5,7
Toplam	229	100,0

Araştırmaya en fazla katılım öğretmenlerden olmuştur (%49,3). Bunu Müdür, Müdür Yardımcısı, Şube Müdürü (%16,2), uzman öğretmen (%11,8) ve Bilgisayar işletmeni, VHKİ, Memur (%10) izlemektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Mesleki Kıdemleri

Mesleki Kıdem		
Kıdem Aralığı	Sayı	Yüzde
0-5 yıl	192	85,3
6-10 yıl	32	14,2
21-30 yıl	1	0,4
Toplam	229	100,0

Tablo incelendiğinde katılımcıların %85,3'ünün 0-5 yıllık mesleki kıdeme sahip olduğu, %14,2'sinin 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip olduğu ve %0,4'ünün ise 21-30 yıllık mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Bu durumun meslekte yeni olanların ankete katılımının daha fazla olduğunu da göstermektedir.

Tablo 7. “Kamu kurumlarında A grubu kadrolarda (MEB Müfettişi, Denetçi, MEB Uzmanı, İdari Hakim, vb.) görev almak için verilen zorunlu hizmet içi eğitim kariyer basamaklarında daha etkindir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
A grubu kadrolarda görev alan kişilerde aldığı hizmet içi eğitimler kariyer basamaklarında ilerlemede etkin midir?	Evet	86	36,8
	Hayır	83	35,5
	Fikrim yok	65	27,8
A grubundaki bir kadro için verilen hizmet içi eğitim, aynı gruptaki diğer kadrolara atanmak için yeterli midir?	Evet	41	17,5
	Hayır	119	50,9
	Fikrim yok	74	31,6
A grubu kadroda göreve devam edebilmek için, verilen hizmet içi eğitimlerde başarılı olmak şart mıdır?	Evet	107	45,7
	Hayır	71	30,3
	Fikrim yok	56	23,9
A grubu kadroda görev yapan kamu görevlisinin aldığı hizmet içi eğitim B grubu kadroda görev yapanlara verilen hizmet içi eğitimden daha kalitelidir.	Evet	40	17,2
	Hayır	81	34,8
	Fikrim yok	112	48,1

“A grubu kadrolarda görev alan kişilerde aldığı hizmet içi eğitimler kariyer basamaklarında ilerlemede etkin midir?” sorusuna katılımcıların %36,8’i evet yanıtı verirken %35,5’i hayır yanıtı vermiş ve %27,8’i de fikrinin olmadığını belirtmiştir.

“A grubundaki bir kadro için verilen hizmet içi eğitim, aynı gruptaki diğer kadrolara atanmak için yeterli midir?” sorusuna katılımcıların %17,5’i evet yanıtı verirken, %50,9’u hayır yanıtı vermiştir.

“A grubu kadroda göreve devam edebilmek için, verilen hizmet içi eğitimlerde başarılı olmak şart mıdır?” sorusuna katılımcıların %45’i evet, %30,3’ü ise hayır yanıtını vermiştir.

“A grubu kadroda görev yapan kamu görevlisinin aldığı hizmet içi eğitim B grubu kadroda görev yapanlara verilen hizmet içi eğitimden daha kalitelidir” ifadesine ise katılımcıların %17,2’si evet, %34,8’i hayır cevabını vermiştir. %48,1’i ise fikrim yok yanıtını vermektedir. Böylece alt varsayımın geçerliliği doğrulanmaktadır.

Tablo 8. “Kurumlarda B grubu kadrolarda (Müdür, Memur, Hizmetli, vb.) görev alan kamu görevlilerine verilen hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına etkisi çok azdır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
B gurubunda hizmet içi eğitim önemli midir?	Evet	156	67,0
	Hayır	46	19,7
	Fikrim yok	31	13,3
B grubunda verilen hizmet içi eğitimlerin etkinliği var mıdır?	Evet	110	47,2
	Hayır	77	33,0
	Fikrim yok	46	19,7
B grubu kadroda göreve devam edebilmek için, verilen hizmet içi eğitimlerde başarılı olmak şart mıdır?	Evet	83	35,6
	Hayır	100	42,9
	Fikrim yok	50	21,5
B gurubu kadroda görev alabilmek için verilen hizmet içi eğitimlerin etkinliği var mıdır?	Evet	81	34,8
	Hayır	89	38,2
	Fikrim yok	63	27,0

Katılımcıların önemli bir bölümü (%67) B grubunda hizmet içi eğitimin önemli olduğu ifade etmektedir ve katılımcıların %47,2’lik bölümü B grubunda verilen hizmet içi eğitimlerin etkinliğinin olduğunu ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %35,6’sı B grubu kadrolarda göreve devam edebilmek için verilen hizmet içi eğitimlerde başarılı olmanın şart olduğunu ifade ederken, %42,9’u başarılı olmanın şart olmadığını ifade etmektedir.

Bunlara ek olarak katılımcıların %34,8’i B grubu kadrolarda görev alabilmek için hizmet içi eğitimlerin etkinliğinin olduğunu ifade ederken, %38,2’si etkinliği olmadığını ifade etmektedir.

Tablodan da anlaşılacağı üzere kamu görevlilerinin çoğunluğu (%67) hizmet içi eğitimin önemli olduğuna inanmakla birlikte çoğunluğun yarısı kadar miktardaki (yaklaşık %35) görüşte ise bu görevlerdeki hizmet içi eğitimin etkinliğinin az olduğuna inanıldığı görülmektedir. Bu durumda sonuçlar alt varsayımın geçerlilik oranı artmaktadır.

Tablo 9. “Kurumların hantal yapısı nedeniyle hizmet içi eğitimlere gereği kadar önem verilmemektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuz tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlere gerekli önem verildiğini düşünüyor musunuz?	Evet	46	19,7
	Hayır	168	72,1
	Fikrim yok	19	8,2
Bu hizmet içi eğitimler düzenlenirken kişilerin kariyer isteklerine önem veriliyor mu?	Evet	33	14,2
	Hayır	171	73,4
	Fikrim yok	29	12,4
Hizmet içi eğitimler düzenlenirken kurum kariyerine dikkat ediliyor mu?	Evet	36	15,5
	Hayır	147	63,1
	Fikrim yok	50	21,5
Hizmet içi eğitim verecek eğitimciler konularında uzman mıdır?	Evet	44	18,9
	Hayır	112	48,1
	Fikrim yok	77	33,0

Katılımcıların %19,7’si kurum tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlere gerekli önem verildiğini düşünürken, %72,1’i gerekli önemin verilmediğini düşünmektedir.

Araştırmaya katılanların %14,2’si düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kişilerin kariyer isteklerine önem verdiğini ifade ederken, %73,4’ü önem vermediğini ifade etmektedir.

Bunlara ek olarak katılımcıların %15,5’i düzenlenen hizmet içi eğitimlerde kurum kariyerine dikkat edildiğini ifade ederken, %63,1’i dikkat edilmediğini ifade etmektedir.

Ayrıca, katılımcıların %18,9’u hizmet içi eğitim veren eğitimcilerin konularında uzman olduğunu düşünürken, %48,1’i uzman olmadığını düşünmektedir.

Buradan anlaşılacağı üzere kurumlarda hizmet içi eğitimlere gereği kadar önem verilmediği düşünülmekte ve etkin kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar alt varsayımı doğrulamaktadır.

Tablo 10. “Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim planlaması, kurum vizyon ve misyonuna paraleldir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuz tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kurum vizyon ve misyonuna uygun olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	60	25,8
	Hayır	129	55,4
	Fikrim yok	44	18,9
Kurumunuzun vizyon ve misyonu kurum kariyerinin ilerlemesi yönünde midir?	Evet	69	29,6
	Hayır	102	43,8
	Fikrim yok	62	26,6
Kurumunuzun vizyon ve misyonu kurum çalışanlarının kariyerinin ilerlemesi yönünde engel midir?	Evet	58	24,9
	Hayır	107	45,9
	Fikrim yok	68	29,2
Kurumunuz da hizmet içi eğitim programları planlanırken kurum çalışanlarının kariyerlerinin ilerlemesinde fayda sağladığını düşünüyor musunuz?	Evet	58	24,9
	Hayır	133	57,1
	Fikrim yok	42	18,0

Katılımcıların %25,8’i düzenlenen hizmet için eğitimlerin kurum vizyon ve misyonuna uygun olduğunu düşünürken, %55,4’ü uygun olmadığını düşünmektedir.

Katılımcıların %29,6’sı kurumun misyon ve vizyonunun kurumun kariyerinin ilerlemesi yönünde olduğunu ifade ederken, %43,8’i ilerleme yönünde olmadığını ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %24,9’u kurumun vizyon ve misyonunun kurum çalışanlarının kariyerlerinin ilerlemesi yönünde olduğunu düşünürken, %45,9’u bu duruma katılmamaktadır.

“Kurumunuz da hizmet içi eğitim programları planlanırken kurum çalışanlarının kariyerlerinin ilerlemesinde fayda sağladığını düşünüyor musunuz?” sorusuna katılımcıların %24,9’u evet, %57,1’i hayır ve %18’i de fikrim yok şeklinde yanıt vermiştir.

Buradan da görüleceği üzere alt varsayımın tersine, düzenlenen hizmet içi eğitimler ile kurumun vizyon ve misyonuna büyük oranda paralel olmadığı düşünülmektedir.

Tablo 11. “Kamu kurumlarında kurumsal kariyere yönelik hizmet içi eğitim planlaması yapılmaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Düzenlenen hizmet içi eğitimler kurumsal kariyer planları ile örtüşmekte midir?	Evet	58	24,9
	Hayır	106	45,5
	Fikrim yok	69	29,6
Kurumunuzun kurumsal kariyer planı olup olmadığı hakkında görüşünüz var mı?	Evet	58	24,9
	Hayır	78	33,5
	Fikrim yok	97	41,6
Kurumlar, hizmet içi eğitim planlaması yaparken kurumsal kariyer planlarına göre hareket etmeli midir?	Evet	154	66,1
	Hayır	35	15,0
	Fikrim yok	44	18,9
Kurumsal kariyer planına etki eden hizmet içi eğitimlere katıldınız mı?	Evet	83	35,6
	Hayır	113	48,5
	Fikrim yok	37	15,9

Katılımcıların %24,9’u düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kurumsal kariyer planları ile örtüşmediğini ifade ederken, %45,5’i örtüşmediğini ifade etmektedir.

“Kurumunuzun kurumsal kariyer planı olup olmadığı hakkında görüşünüz var mı?” sorusuna katılımcıların %24,9’u evet yanıtı verirken, %33,5’i hayır ve %41,6’sı fikrim yok yanıtı vermiştir.

“Kurumlar, hizmet içi eğitim planlaması yaparken kurumsal kariyer planlarına göre hareket etmeli midir?” sorusuna katılımcıların önemli bir bölümü (%66,1) evet yanıtı verirken, %15’i hayır yanıtı vermiştir.

“Ayrıca, Kurumsal kariyer planına etki eden hizmet içi eğitimlere katıldınız mı?” sorusuna katılımcıların %35,6’sı evet yanıtı verirken, %48,5’i hayır yanıtı ve %15,9’u fikrim yok yanıtı vermiştir.

Yine belirlenen alt varsayımın zıddı bir sonuçla, genel olarak kurumsal kariyer planının olması gerektiğine inanılmakla birlikte kurumların böyle bir planının olmadığı ve hizmet içi eğitimlerde buna dikkat edilmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 12. “Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim ödeme kalemleri için ayrılan ödenek yeterlidir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuzca hazırlanan hizmet içi eğitimler için yeterli ödenek oluşturulur mu?	Evet	36	15,5
	Hayır	101	43,3
	Fikrim yok	96	41,2
Kurumunuzda verilen hizmet içi eğitim programının uygulanması için özel salon, araç ve materyaller var mıdır?	Evet	60	25,8
	Hayır	127	54,5
	Fikrim yok	46	19,7
Hizmet içi eğitim programı eğiticileri sadece bu işi yapan eğiticiler tarafından mı teşekkül ediyor.	Evet	41	17,6
	Hayır	120	51,5
	Fikrim yok	72	30,9
Hizmet içi eğitim için ödenek temini adına yoğun çaba sarf edilir mi?	Evet	34	14,6
	Hayır	108	46,4
	Fikrim yok	91	39,1

Katılımcıların %15,5'i hazırlanan hizmet içi eğitimlere yeterince ödenek oluşturulduğunu ifade ederken, %43,3'ü ise yeterli ödenek oluşturulmadığını ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %25,8'i hizmet içi eğitimler için kurumlarında özel salon, araç ve materyaller bulunduğunu ifade ederken, %54,5'i bulunmadığını ifade etmektedir.

“Hizmet içi eğitim programı eğiticileri sadece bu işi yapan eğiticiler tarafından mı teşekkül ediyor?” sorusuna ise katılımcıların %17,6'sı evet yanıtını verirken, %51,5'i hayır yanıtını vermiştir.

Katılımcıların %14,6'sı hizmet içi eğitim için ödenek temini için yoğun çaba sarf edildiğini düşünürken, %46,4'ü yoğun çaba sarf edilmediğini düşünmektedir.

Beklenen hizmet içi eğitimlerin fiziki imkânlarının daha yüksek olduğu, ancak kurumca bu iş için ayrılan ödeneklerin yetersiz olduğu dolayısıyla yer, materyal ve eğiticilerin de yetersiz olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 13. “Kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimde verilen teorik bilgiler uygulamada etkindir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Hizmet içi eğitimlerde öğretilenleri uygulama sırasında kullanıyor musunuz?	Evet	100	42,9
	Hayır	91	39,1
	Fikrim yok	42	18,0
Hizmet içi eğitim programları sonucunda çalışmanız olumlu yönde etkilendi mi?	Evet	95	40,8
	Hayır	89	38,2
	Fikrim yok	49	21,0
Hizmet içi eğitimde aldığınız teorik bilgiler kariyer planlamanızda etkin midir?	Evet	61	26,2
	Hayır	124	53,2
	Fikrim yok	48	20,6
Hizmet içi eğitimde verilen teorik bilgiler yeterli midir?	Evet	36	15,5
	Hayır	147	63,1
	Fikrim yok	50	21,5

Katılımcıların %42,9’u hizmet içi eğitimleri uygulama sırasına kullandıklarını belirtirken, %39,1’i kullanmadığı belirtmiştir.

Buna ek olarak katılımcıların %40,8’i hizmet içi eğitim programlarının çalışmalarını olumlu etkilediğini düşünürken, %38,2’si olumlu etkilediğini düşünmemektedir.

Alınan hizmet içi eğitimlerde verilen teorik bilgiler kişilerin kariyer planlamasında %53,2’si etkin olmadığını %26,2’si ise etkin olduğunu belirtmiştir.

Verilen teorik bilgilerin ise yeterli olmadığı konusunda %63,1 oranında birliktelik varken yeterli görenlerin oranı %15,5’tir.

Böylece hizmet içi eğitimlerde verilen teorik bilgilerin yetersiz olduğunun bilinmesine rağmen öğrenilen bilgilerinde uygulamada ve kariyer planlamada kullanılmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 14. “Kurumlarda verilen hizmet içi eğitim, güncel (teknik ve sosyal) konulara yönelik değildir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Hizmet içi eğitimin zamanlaması uygun mu, verilen eğitim güncel mi?	Evet	64	27,5
	Hayır	115	49,4
	Fikrim yok	54	23,2
Aldığınız hizmet içi eğitimin güncelliği kariyerinize olumlu etki yaptı mı?	Evet	63	27,0
	Hayır	122	52,4
	Fikrim yok	48	20,6
Kurumunuzca, kullanımda olmayan teknik ekipmanlara karşı hizmet içi eğitim verilir mi?	Evet	39	16,7
	Hayır	133	57,1
	Fikrim yok	61	26,2
Güncel ve sosyal konulara karşı hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarınızda yükselmenize etkisi olur mu?	Evet	88	37,8
	Hayır	89	38,2
	Fikrim yok	56	24,0

Araştırmaya katılanların %27,5'i hizmet içi eğitimin zamanlamasının uygun ve eğitimin güncel olduğunu düşünürken, %49,4'ü aksi yönde görüş bildirmiştir ve katılımcıların %27'si aldıkları eğitimin güncelliğinin kariyerlerine olumlu etkilediğini, %52,4'ü ise olumlu etkisi olmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların %16,7'si kullanımda olmayan teknik ekipmanlara karşı eğitim verildiğini, %57,1'i ise eğitim verilmediğini ifade etmiştir.

Ayrıca, katılımcıların %37,8'i güncel ve sosyal konularda verilen eğitimin kariyer basamaklarının yükselmesine etkisi olduğunu düşünürken, %38,2'i etkisi olmadığını düşünmektedir.

Böylece verilen bu eğitimlerin güncel konulara yönelik olmadığı varsayımı doğrulanmaktadır.

Tablo 15. “Kurumda yapılan hizmet içi eğitim çeşitli sebeplerle kısıtlı yapılmaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuzda Hizmet içi eğitimlerin kısıtlımı yapıyor?	Evet	126	54,1
	Hayır	62	26,6
	Fikrim yok	45	19,3
Hizmet içi eğitimlerde cinsiyete göre kısıtlama yapılmakta mıdır?	Evet	30	12,9
	Hayır	143	61,4
	Fikrim yok	60	25,8
Hizmet içi eğitimlerde kıdeme göre ayrıcalık yapılmakta mıdır?	Evet	71	30,5
	Hayır	89	38,2
	Fikrim yok	73	31,3
Planlanan hizmet içi eğitimlerde hizmet sınıfına göre ayrıcalık var mıdır?	Evet	97	41,6
	Hayır	67	28,8
	Fikrim yok	69	29,6

Tablo incelendiğinde katılımcıların %54,1’i hizmet içi eğitimlerin kısıtlı yapıldığı ifade ettiği görülmektedir. Katılımcıların %26,6’sı ise kısıtlı yapılmadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların %12,9’u hizmet içi eğitimlerde cinsiyete göre kısıtlama yapıldığını, %61,4’ü ise cinsiyete göre kısıtlama yapılmadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların %30,5’i hizmet içi eğitimlerde kıdeme göre ayrıcalık yapıldığını, %38,2’si ise kıdeme göre ayrıcalık yapılmadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların %41,6’sı planlanan eğitimlerin hizmet sınıfına göre ayrıcalıklı yapıldığını, %28,8’i ise hizmet sınıfına göre ayrıcalık yapılmadığını ifade etmektedir.

Kurumlarda yapılan hizmet içi eğitimlerin kısıtlı yapıldığı olgusu hakim olmakla birlikte, bu eğitimlerde cinsiyet ve kıdem ayrımı yapılmadığı anlaşılmaktadır. Ayrımın hizmet sınıfına göre yapıldığı düşüncesi ortaya çıkmaktadır.

Tablo 16. “Hizmet içi eğitimler amacına uygun yapılmamaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitimlerin amacı ile konusu birbiri ile uyumlu mudur?	Evet	101	43,3
	Hayır	58	24,9
	Fikrim yok	74	31,8
Hizmet içi eğitimlerin amacı kariyere yönelik mi olmalıdır?	Evet	136	58,4
	Hayır	42	18,0
	Fikrim yok	55	23,6
Hizmet içi eğitimler Kurumun işleyişinde etkili midir?	Evet	114	48,9
	Hayır	74	31,8
	Fikrim yok	45	19,3
Verilen hizmet içi eğitimler sonucu personelde beklendiği şekilde olumlu gelişme sağlanıyor mu?	Evet	70	30,0
	Hayır	106	45,5
	Fikrim yok	57	24,5

“Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitimlerin amacı ile konusu birbiri ile uyumlu mudur?” sorusuna katılımcıların %43,3’ü evet yanıtı vermiştir.

“Hizmet içi eğitimlerin amacı kariyere yönelik mi olmalıdır?” sorusuna ise katılımcıların yarısından fazlası (%58,4) evet yanıtı vermiştir.

“Hizmet içi eğitimler Kurumun işleyişinde etkili midir?” sorusuna katılımcıların %48,9’u evet yanıtı vermiştir.

“Verilen hizmet içi eğitimler sonucu personelde beklendiği şekilde olumlu gelişme sağlanıyor mu?” sorusuna ise katılımcıların %30’u evet yanıtı %40’ı ise hayır yanıtını vermiştir.

Buradan anlaşılan hizmet içi eğitimlerin amacına uygun düzenlendiği ancak personelde olumlu gelişme sağlamadığı yönünde bir görüş meydana geldiği görülmektedir.

Tablo 17. “Kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimde görev alan eğitimcilerin yeterliliği yoktur” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitimlerde görev alan eğitimcilerin bilgi düzeyleri eğitimi alan personelin bilgi düzeyinden yüksek mi?	Evet	50	21,6
	Hayır	96	41,4
	Fikrim yok	86	37,1
Eğitici seçimi yapılırken kişilerin makamına mı yoksa yeterliliğine mi bakılıyor?	Makamına	101	43,3
	Yeterliliğine	45	19,3
	Fikrim yok	87	37,3
Kurumunuz eğitimcilerin seçimini yapıyorken hizmet içi eğitimin yöntemleri ve usulleri hakkında bilgisi olanları mı seçer?	Evet	59	25,3
	Hayır	80	34,3
	Fikrim yok	94	40,3
Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitimlerde, eğitimcilerin vereceği konulardaki bilgileri, eğitimi alanlardan yüksek midir?	Evet	50	21,6
	Hayır	81	34,9
	Fikrim yok	101	43,5

Katılımcıların %21,6’sı eğitim veren eğitimcilerin bilgi düzeyinin yüksek olduğunu, %41,4’ü ise bilgi düzeyinin yüksek olmadığını ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %43,3’ü eğitici seçilirken kişilerin makamına bakıldığını, %19,3’ü ise yeterliliğine bakıldığını düşünmektedir.

Katılımcıların %25,3’ü eğitici seçilirken hizmet içi eğitimin yöntem ve usulleri hakkında bilgi sahibi olanların seçildiğini, %34,3’ü ise yöntem ve bilgisi olanların seçilmediğini ifade etmektedir.

Katılımcıların %21,6’sı eğitimcilerin eğitim verdikleri konulardaki bilgilerinin eğitim alanlardan daha yüksek olduğunu düşünürken, %34,9’u ise yüksek olmadığını düşünmektedir.

Böylece ağır basan fikirlere göre hizmet içi eğitimde görev alan eğitimcilerin, verilecek eğitim hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı düşünülmektedir.

Tablo 18. “Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim planlaması yapılırken personelin eğitim durumu dikkate alınmamaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Belli eğitimleri almış bir kişiye gereksiz yere hizmet içi eğitim verilir mi? Örneğin bir Edebiyat Öğretmenine zorunlu olarak hizmet içi eğitim programında yer alan Türkçe dersinin verilmesi gibi.	Evet	99	42,7
	Hayır	58	25,0
	Fikrim yok	75	32,3
Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitim programlarında kişilerin eğitim düzeyleri dikkate alınır mı?	Evet	76	32,6
	Hayır	94	40,3
	Fikrim yok	63	27,0
Hizmet içi eğitim programları personelin eğitim durumuna göre sınıflandırılmalı mıdır?	Evet	128	54,9
	Hayır	42	18,0
	Fikrim yok	63	27,0
Kariyer basamaklarında personelin eğitimine göre hizmet içi eğitim düzenlenmesi etkin rol oynar mı?	Evet	117	50,2
	Hayır	56	24,0
	Fikrim yok	60	25,8

Katılımcıların %42,7’si belli eğitim almış kişilere gereksiz eğitim verildiğini ifade ederken, %25’i gereksiz eğitim verilmediğini ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %32,6’sı düzenlenen eğitim programlarında kişilerin eğitim düzeylerinin dikkate alındığını ifade ederken, %40,3’ü dikkate alınmadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların %54,9’u eğitim programlarının personelin durumuna göre sınıflandırılması gerektiğini düşünürken, %18’i sınıflandırılmasını düşünmemektedir.

Katılımcıların %50,2’si kariyer basamaklarında personelin eğitimine göre hizmet içi eğitim düzenlenmesinin etkin rol oynayacağını düşünürken, %24’ü etkin rol oynayacağını düşünmemektedir.

Kurumların bazı eğitimleri gereksiz olarak düzenlendiği anlaşılmış, eğitim durumuna göre sınıflandırma yapılmasının gerektiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca ağır basan görüşe göre hizmet içi eğitimler düzenlenirken kişilerin eğitim durumlarının dikkate alındığında personelin kariyer basamaklarına olumlu etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu durum alt varsayımı doğrulamaktadır.

Tablo 19. “Kamu kurumlarında yapılan ve yapılabilecek hizmet içi eğitimler hakkında (teknik, yöntem, tür vb.) personele bilgi verilmemektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuzda yapılan hizmet içi eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü gibi konularda hizmet içi eğitim alacaklara bilgi verilir mi?	Evet	85	36,5
	Hayır	101	43,3
	Fikrim yok	47	20,2
Hizmet içi eğitim alacaklara bu tür eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgi verilmeli mi?	Evet	138	59,2
	Hayır	35	15,0
	Fikrim yok	60	25,8
Hizmet içi eğitimi veren eğitimcilerin verilecek olan hizmet içi eğitimin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgisi var mıdır?	Evet	77	33,0
	Hayır	58	24,9
	Fikrim yok	98	42,1
Hizmet içi eğitim alacaklara bu tür eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgi verilmesi kariyer basamaklarına olan etkisine pozitif yönde katkısı olur mu?	Evet	112	48,1
	Hayır	45	19,3
	Fikrim yok	76	32,6

“Kurumunuzda yapılan hizmet içi eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü gibi konularda hizmet içi eğitim alacaklara bilgi verilir mi?” sorusuna katılımcıların %36,5’i evet, %43,3’ü ise hayır yanıtı vermiştir.

“Hizmet içi eğitim alacaklara bu tür eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgi verilmeli mi?” sorusuna katılımcıların %59,2’si evet yanıtı verirken, %15’i hayır yanıtı vermiştir.

“Hizmet içi eğitimi veren eğitimcilerin verilecek olan hizmet içi eğitimin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgisi var mıdır?” sorusuna katılımcıların %33’ü evet, %24,9’u ise hayır yanıtı vermiştir.

“Hizmet içi eğitim alacaklara bu tür eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgi verilmesi kariyer basamaklarına olan etkisine pozitif yönde katkısı olur mu?” sorusuna katılımcıların %48,1’i evet, %19,3’ü ise hayır yanıtı vermiştir.

Burada ise alt varsayımda öngörüldüğü gibi hizmet içi eğitim alacaklara yeterli bilgi verilmediği, ama verilmesi gerektiği, verilecek bu bilgilendirmenin ise kişinin kariyer basamaklarına olumlu etkisi olacağı görüşü hâkim olmuştur.

Tablo 20. “Hizmet içi eğitim alan kadınların kariyer basamaklarına etkisinde cinsiyet engeli yoktur” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Hizmet içi eğitim alan kadınların kariyer basamaklarına etkisinde cinsiyet engeli var mıdır?	Vardır	72	30,9
	Yoktur	113	48,5
	Fikrim yok	48	20,6
Hizmet içi eğitimlerde cinsiyet engeli varsa daha çok kadınlara mı yoksa erkeklere mi yapılmaktadır?	Kadınlara	45	19,3
	Erkeklere	34	14,6
	Fikrim yok	154	66,1
Hizmet içi eğitim alan personele cinsiyet engeli olmalı mıdır?	Olmalı	11	4,7
	Olmamalı	186	79,8
	Fikrim yok	36	15,5
Hizmet içi eğitimler cinsiyete göre düzenlenmeli midir?	Evet	36	15,5
	Hayır	156	67,0
	Fikrim yok	41	17,6

“Hizmet içi eğitim alan kadınların kariyer basamaklarına etkisinde cinsiyet engeli var mıdır?” sorusuna katılımcıların %30,9’u vardır, %48,5’i ise yoktur yanıtı vermiştir.

Katılımcıların %19,3’ü hizmet içi eğitimlerde daha çok kadınlara engel yapıldığını, %14,6’sı ise erkeklere engel yapıldığını ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %4,7’si hizmet içi eğitim alan personele cinsiyet engelinin olması gerektiğini düşünürken, %79,8’i cinsiyete engel olmaması gerektiğini düşünmemektedir.

“Hizmet içi eğitimlerin cinsiyete göre düzenlenmeli midir?” sorusuna %67 oranında hayır cevabı verilmiştir.

Bu alt varsayımın doğruluğu üzerine yüksek bir görüş hâkim olmuştur.

Tablo 21. “Kurumda hizmet içi eğitim alacak personel konusunda unvan, kıdem vb. hususlarda ayrımcılık yapılmaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Zorunlu hizmet içi eğitim dışında eğitim alacak personelin seçiminde unvan, kıdem ayrımcılığı yapılmakta mıdır?	Evet	101	43,3
	Hayır	73	31,3
	Fikrim yok	59	25,3
Hizmet içi eğitim alacak personelin seçiminde ayrımcılık yapılmalı mıdır?	Evet	40	17,2
	Hayır	159	68,2
	Fikrim yok	34	14,6
Hizmet içi eğitimin konusu, zamanı ve yeri hakkında personel eşit olarak bilgilendiriliyor mu?	Evet	70	30,0
	Hayır	103	44,2
	Fikrim yok	60	25,8
Hizmet içi eğitime katılacak personelin iş yükümlülüğü yeniden düzenleniyor mu?	Evet	38	16,3
	Hayır	131	56,2
	Fikrim yok	64	27,5
Hizmet içi eğitime katılacak personelde yeni göreve başlayanlara öncelik tanınıyor mu?	Evet	68	29,2
	Hayır	101	43,3
	Fikrim yok	64	27,5

Araştırmaya katılanların %43,3’ü zorunlu alınan hizmet içi eğitim dışında eğitim alacak personelin seçiminde unvan ve kıdem ayrıcalığı yapıldığını düşünürken, %31,3’ü kıdem ayrıcalığı yapıldığını düşünmemektedir.

Katılımcıların %17,2’si hizmet içi eğitim alacak personelin seçiminde ayrımcılık yapılması gerektiğini, %68,2’si ise ayrımcılık yapılmaması gerektiğini ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %30’u hizmet içi eğitimin konusu, zamanı ve yeri hakkında personelin eşit olarak bilgilendirildiğini, %44,2’si ise eşit bilgilendirme olmadığını düşünmektedir.

Katılımcıların %16,3’ü hizmet içi eğitim alacak personelin iş yükümlülüğünün yeniden düzenlendiğini, %56,2’si ise yeniden düzenlenmediğini ifade etmektedir.

Katılımcıların %29,2’si hizmet içi eğitime katılacak personelde yeni başlayanlara öncelik tanındığını düşünürken, %43,3’ü yeni başlayanlara öncelik tanınmadığını düşünmektedir.

Hizmet içi eğitimi alacaklarda alt varsayımda öngörüldüğü gibi ayrımcılık yapıldığı ama yapılmaması gerektiği görüşü belirmektedir. Ayrıca hizmet içi eğitim alanların iş yükümlülüğünün yeniden düzenlenmediği görüşü de hâkimdir.

Tablo 22. “Kamu kurumlarının il merkezi dışındaki teşkilatlarında görev yapanların hizmet içi eğitimlere katılımı ve kariyer basamaklarına etkisi yeterli değildir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
İl merkezi dışından hizmet içi eğitimlere katılım, merkeze göre daha mı zordur?	Evet	142	60,9
	Hayır	34	14,6
	Fikrim yok	57	24,5
İl merkezi dışında da hizmet içi programları düzenlenmeli midir?	Evet	152	65,2
	Hayır	33	14,2
	Fikrim yok	48	20,6
İl merkezi dışından katılım kariyer basamaklarında ilerlemeyi olumsuz yönde etkiler mi?	Evet	37	15,9
	Hayır	132	56,7
	Fikrim yok	64	27,5
Kariyer basamakları açısından hizmet içi eğitim uygulamaları il merkezinde mi olmalı?	Evet	89	38,2
	Hayır	85	36,5
	Fikrim yok	59	25,3

“İl merkezi dışından hizmet içi eğitimlere katılım, merkeze göre daha mı zordur?” sorusuna katılımcıların %60,9’u evet, %14,6’sı ise hayır yanıtı vermiştir.

“İl merkezi dışında da hizmet içi programları düzenlenmeli midir?” sorusuna katılımcıların %65,2’si evet, %14,2’si hayır yanıtı vermiştir.

“İl merkezi dışından katılım kariyer basamaklarında ilerlemeyi olumsuz yönde etkiler mi?” sorusuna katılımcıların %15,9’u evet, %56,7’si ise hayır yanıtı vermiştir.

“Kariyer basamakları açısından hizmet içi eğitim uygulamaları il merkezinde mi olmalı?” sorusuna ise katılımcıların %38,2’si evet, %36,5’i ise hayır yanıtı vermiştir.

İl merkezi dışında da hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi gerektiği, alt varsayımın öngörüsünün tersine il merkezinde veya merkez dışında olmasının eşit düzeyde tutulduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 23. “Kurum dışında alınan hizmet dışı eğitimin kariyer basamaklarına olan etkisi hizmet içi eğitimlere göre daha etkindir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Sizece, hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına olan etkisi, hizmet dışı eğitimlere nazaran daha mı azdır?	Evet	75	32,2
	Hayır	53	22,7
	Fikrim yok	105	45,1
Kariyer eğitimleri hizmet içi eğitim olarak mı yoksa hizmet dışı eğitim olarak mı verilmeli?	Hizmet içi	65	27,9
	Hizmet dışı	73	31,3
	Fikrim yok	95	40,8
Kurumunuzca kariyer basamaklarına yönelik hizmet dışı eğitim düzenlenir mi?	Evet	27	11,6
	Hayır	125	53,6
	Fikrim yok	81	34,8
Kurumunuzca kariyer basamaklarına yönelik hizmet dışı eğitim düzenlenmeli mi?	Evet	119	51,1
	Hayır	42	18,0
	Fikrim yok	72	30,9

Katılımcıların %32,2’si hizmet içi eğitimlerin hizmet dışı eğitimlere nazaran kariyer basamaklarına daha az etkisi olduğunu ifade ederken, %22,7’si aksi yönde görüş belirtmektedir.

Araştırmaya katılanların %27,9’u kariyer eğitimlerinin hizmet içi eğitim olarak verilmesini, %31,3’ü ise hizmet dışı eğitim olarak verilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Araştırmaya katılanların %11,6’sı kariyer basamaklarına yönelik hizmet dışı eğitim verildiğini, %53,6’sı ise kariyer basamaklarına yönelik hizmet dışı eğitim verilmediğini ifade etmektedir.

Katılımcıların %51,1’i kurum tarafından kariyer basamaklarına yönelik hizmet dışı eğitim verilmesi gerektiğini, %18’i ise gerekmediğini düşünmektedir.

Tablodaki verilere göre hizmet dışı eğitimlerin kariyer basamaklarına olan etkisi konusunda görüş belirtmeyen sayının çokluğu hizmet dışı eğitimlerin pek düzenlenmediği görüşünü hâkim kılmıştır. Bu görüşe rağmen hizmet dışı eğitimlerinde düzenlenmesi gerektiği görüşü ağır basmaktadır. Alt varsayımın öngörüsü üzerine bir sonuç çıkarılamamıştır.

Tablo 24. “Kamu kurumlarında mevzuatın gerekliliğinden dolayı yapılan mutata hizmet içi eğitimler personel tarafından katkıdan ziyade zaman israfı olarak görülmektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuzca, alakanız olmadığı halde zorunlu hizmet içi eğitimlere tabi tutulduunuz mu?	Evet	85	36,5
	Hayır	104	44,6
	Fikrim yok	44	18,9
Bu şekilde verilen zorunlu hizmet içi eğitimlerin çalışma motivasyonunuza pozitif etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?	Evet	49	21,0
	Hayır	130	55,8
	Fikrim yok	54	23,2
Verilen bu zorunlu hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarınıza olan etkisi olumlu mu?	Evet	51	21,9
	Hayır	121	51,9
	Fikrim yok	61	26,2
Bu tür zorunlu hizmet içi eğitim programlarını zaman israfı ve maddi kayıp olarak görülebilir mi?	Evet	112	48,1
	Hayır	54	23,2
	Fikrim yok	67	28,8

Araştırmaya katılanların %36,5’i alakaları olmadığı halde zorunlu hizmet içi eğitime tabi tutulduğunu, %44,6’sı ise alakası olmadığı halde zorunlu hizmet içi eğitime tabi tutulmadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların %21’i bu şekilde verilen zorunlu hizmet içi eğitimlerin çalışma motivasyonlarına olumlu etki yaptığını, %55,8’i ise olumlu etki yapmadığını belirtmektedir.

Katılımcıların %21,9’u verilen bu zorunlu hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına etkisinin olumlu olduğunu, %51,9’u ise olumlu olmadığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılanların %48,1’i bu tür hizmet içi eğitimleri zaman israfı ve maddi kayıp olarak görürken, %23,2’si bu tür eğitimleri zaman israfı ve maddi kayıp olarak görmemektedir.

Burada zorunlu hizmet içi eğitimlere personelin pek tabi tutulmadığı halde bu tür eğitimlerin olumlu olmayacağı düşüncesinin olduğu gözlemlenmekte ve varsayım doğrulanmaktadır.

Tablo 25. “Kamu kurumlarında yapılan hizmet içi eğitimin niteliği, nasıl yapılacağı hakkında personele yeterli bilgi verilmemektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Bir hizmet içi eğitim programına dahil olduğunuz da programın nasıl yapılacağı hakkında bilgi verilir mi?	Evet	87	37,3
	Hayır	93	39,9
	Fikrim yok	53	22,7
Kurumunuzca hizmet içi eğitim programlarının nasıl yapılacağı, modeli, teknikleri, beklenen faydaları, beklentiler hakkında ön bilgi verilir mi?	Evet	70	30,0
	Hayır	113	48,5
	Fikrim yok	50	21,5
Aldığınız hizmet içi eğitim programlarında tarafınızca ön hazırlık yapılabilmesi için gerekli tavsiyelerde bulunuldu mu?	Evet	46	19,7
	Hayır	146	62,7
	Fikrim yok	41	17,6
Göreceğiniz hizmet içi eğitim programları hakkında yöntemi, modeli, beklenenler hakkında ön bilgi verilmesi kariyer basamaklarında ilerlemede olumlu etkisi olur mu?	Evet	113	48,5
	Hayır	56	24,0
	Fikrim yok	64	27,5

“Bir hizmet içi eğitim programına dahil olduğunuz da programın nasıl yapılacağı hakkında bilgi verilir mi?” sorusuna katılımcıların %37,3’ü evet yanıtı verirken, %39,9’u hayır yanıtı vermiştir.

“Kurumunuzca hizmet içi eğitim programlarının nasıl yapılacağı, modeli, teknikleri, beklenen faydaları, beklentiler hakkında ön bilgi verilir mi?” sorusuna katılımcıların %30’u evet, %48,5’i ise hayır yanıtı vermiştir.

Araştırmaya katılanların %19,7’si, “Aldığınız hizmet içi eğitim programlarında tarafınızca ön hazırlık yapılabilmesi için gerekli tavsiyelerde bulunuldu mu?” sorusuna %19,7’si evet yanıtı verirken, %62,7’si hayır yanıtı vermiştir.

“Göreceğiniz hizmet içi eğitim programları hakkında yöntemi, modeli, beklenenler hakkında ön bilgi verilmesi kariyer basamaklarında ilerlemede olumlu etkisi olur mu?” sorusuna katılımcıların %48,5’i evet yanıtı verirken, %24’ü hayır yanıtı vermiştir.

Burada görüleceği üzere hizmet içi eğitime katılanlara alacakları eğitimin içeriği, beklentileri ve faydaları hakkında ön bilgi verilmediği, ama verilmesinin faydalı olacağı görüşü meydana çıkmış ve varsayım doğrulanmıştır.

Tablo 26. “Kamu kurumlarında personelin hizmet içi eğitim istekleri göz ardı edilmektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuzdan kariyerinize yönelik hizmet içi eğitim talebinde bulundunuz mu?	Evet	73	31,3
	Hayır	127	54,5
	Fikrim yok	33	14,2
Hizmet içi eğitim alma talebiniz olursa kurumunuz isteklerinizi dikkate alır mı?	Evet	45	19,3
	Hayır	80	34,3
	Fikrim yok	108	46,4
Genel olarak kurumunuz, personelin isteğine göre hizmet içi eğitim programları düzenler mi?	Evet	40	17,2
	Hayır	131	56,2
	Fikrim yok	62	26,6
Personelden gelen hizmet iç eğitim taleplerinde mevkiye göre ayrımcılık var mıdır?	Evet	68	29,2
	Hayır	81	34,8
	Fikrim yok	84	36,1

Araştırmaya katılanların %31,3’ü kurumlarından kariyerlerine yönelik hizmet içi eğitim talebinde bulunurken, %54,5’i böyle bir talepte bulunmamıştır.

Katılımcıların %19,3’ü hizmet içi eğitim taleplerinin kurum tarafından dikkate alındığını, %34,3’ü ise kurum tarafından dikkate alınmadığını belirtmektedir.

Araştırmaya katılanların %17,2’si personelin isteğine göre hizmet içi eğitim düzenlendiğini, %56,2’si ise düzenlenmediğini belirtmektedir.

Katılımcıların %29,2’si personelden gelen hizmet içi eğitim taleplerinde mevkiye göre ayrımcılık yapıldığını, %34,8’i ise mevkiye göre ayrımcılık yapılmadığını ifade etmiştir.

Hizmet içi eğitim taleplerinde mevkiye göre ayrımcılık yapılmadığı görüşü ağır basarken alt varsayımda öngörüldüğü gibi çalışanların hizmet içi eğitim taleplerinin dikkate alınmayacağı görüşü hâkimdir.

Tablo 27. “Kurum personeline kariyerine etki edecek hizmet içi eğitim verilmemektedir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdeler dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kariyerinize etki eden bir hizmet içi eğitim aldınız mı?	Evet	76	32,6
	Hayır	109	46,8
	Fikrim yok	48	20,6
Kurumunuzca, personelin kariyerine yönelik hizmet içi eğitim düzenlenir mi?	Evet	67	28,8
	Hayır	109	46,8
	Fikrim yok	57	24,5
Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitim müfredatlarında personelin kariyerine yönelik içerik olmalı mıdır?	Evet	162	69,5
	Hayır	22	9,4
	Fikrim yok	49	21,0
Kurumunuzca, kariyere yönelik hizmet içi eğitim programları ayrıca yapılmalı mıdır?	Evet	148	63,5
	Hayır	36	15,5
	Fikrim yok	49	21,0

Araştırmaya katılanların %32,6’sı kariyerlerine etki eden bir hizmet içi eğitim aldığını, %46,8’i ise böyle bir eğitim almadığını ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %28,8’i kurumlarında personelin kariyerine etki eden hizmet içi eğitim düzenlendiğini, %46,8’i ise bu tarz bir eğitim düzenlenmediğini belirtmektedir.

Katılımcıların %69,5’i düzenlenen hizmet içi eğitim müfredatlarında personelin kariyerine yönelik hizmet içi eğitim olması gerektiğini, %9,4’ü ise gerekmediğini düşünmektedir.

Katılımcıların %63,5’i “Kurumunuzca, kariyere yönelik hizmet içi eğitim programları ayrıca yapılmalı mıdır?” sorusuna evet yanıtı verirken, %15,5’i hayır yanıtı vermiştir.

Kurum personelinin kariyerine etki edecek hizmet içi eğitimler düzenlenmediği ama düzenlenmesinin gerektiği görüşü meydana çıkmaktadır. Böylece alt varsayım doğrulanmıştır.

Tablo 28. “Verilen hizmet içi eğitimin kalitesi yeterli değildir” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Aldığınız hizmet içi eğitimde verilen bilgiler sıradan bilgi midir?	Evet	108	46,4
	Hayır	75	32,2
	Fikrim yok	50	21,5
Kurumunuzca verilen hizmet içi eğitim programlarının kaliteli olduğuna inanıyor musunuz?	Evet	54	23,2
	Hayır	126	54,1
	Fikrim yok	53	22,7
Verilen hizmet içi eğitimin kalitesi kariyer basamaklarınızda ilerlemede yeterli midir?	Evet	30	12,9
	Hayır	153	65,7
	Fikrim yok	50	21,5
Hizmet içi eğitimde verilen bilgiler güncel midir?	Evet	70	30,0
	Hayır	97	41,6
	Fikrim yok	66	28,3

Araştırmaya katılanların %46,4’ü aldıkları hizmet içi eğitimlerde verilen bilgilerin sıradan olduğunu, %32,2’si ise sıradan olmadığını düşünmektedir.

Araştırmaya katılanların %23,2’si verilen hizmet içi eğitimlerin kaliteli olduğuna inanırken, %54,1’i ise kaliteli olmadığına inanmaktadır.

Araştırmaya katılanların %12,9’u verilen hizmet içi eğitimlerin kalitesinin kariyer basamaklarında ilerleme konusunda yeterli olduğunu, %65,7’si ise yeterli olmadığını ifade etmektedir.

“Hizmet içi eğitimde verilen bilgiler güncel midir?” sorusuna ise %41,6 evet % 30 hayır cevabı verilmiştir.

Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin basit ve kalitesiz olduğu, kariyer basamakları için yeterli olmadığı görüşü hâkim olmuştur. Alt varsayım doğrulanmıştır.

Tablo 29. “Kurum dışı verilen hizmet dışı eğitimlere personelin katılımı sınırlandırılmaktadır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Kurumunuz dışında hazırlanan eğitimlere hiç katıldınız mı?	Evet	97	41,6
	Hayır	108	46,4
	Fikrim yok	28	12,0
Kurumunuz dışında verilen hizmet dışı eğitim, hizmet içi eğitimden daha etkin midir?	Evet	55	23,6
	Hayır	80	34,3
	Fikrim yok	98	42,1
Kurum dışında alınan hizmet dışı eğitimlerden personel eşit faydalandırılmakta mıdır?	Evet	65	27,9
	Hayır	73	31,3
	Fikrim yok	95	40,8
Bu eğitimlere katılacakların seçiminde cinsiyet, kıdem, unvan gibi ayrımcılık yapılmakta mıdır?	Evet	57	24,5
	Hayır	97	41,6
	Fikrim yok	79	33,9

Araştırmaya katılanların %41,6’sı kurum dışında hazırlanan eğitimlere daha önceden katılmışken, %46,4’ü daha önceden kurum dışında hazırlanan bir eğitime katılmamıştır.

Katılımcıların %23,6’sı kurum dışında verilen hizmet dışı eğitimin hizmet içi eğitimden daha etkili olduğunu düşünürken, %34,3’ü daha etkili olduğunu düşünmemektedir.

Araştırmaya katılanların %27,9’u kurum dışında alınan hizmet dışı eğitimlerden personelin eşit şekilde faydalandırıldığını, %31,3’ü ise personelin bu eğitimlerden eşit şekilde faydalandırılmadığını ifade etmektedir.

Araştırmaya katılanların %24,5’i bu eğitimlere katılacakların seçiminde cinsiyet, kıdem ve unvan gibi ayrımcılık yapıldığını düşünürken, %41,6’sı böyle bir düşünceye sahip değildir.

Hizmet dışı eğitimlere katılımında ayrımcılığın olmadığı düşünülmektedir. Hizmet dışı eğitime katılımın daha az olduğu ve bu eğitimlerin etkinliğinin az olduğu düşünülmektedir. Hizmet dışı eğitimler az olduğu için alt varsayım ile ilgili net bir değerlendirme yapılamamıştır.

Tablo 30. “Hizmet içi eğitimlerin kurumun gelişimine katkısı oldukça azdır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kurum kariyerine katkısı var mıdır?	Evet	77	33,0
	Hayır	101	43,3
	Fikrim yok	55	23,6
Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kariyerinize etki ettiğini düşünüyor musunuz?	Evet	70	30,0
	Hayır	122	52,4
	Fikrim yok	41	17,6
Düzenlenen hizmet içi eğitimler kariyer planlarınızda değişiklik oluşturdu mu?	Evet	51	21,9
	Hayır	139	59,7
	Fikrim yok	43	18,5
Kariyer planınızdaki gelişmeler kurum kariyerine etki etmekte midir?	Evet	65	27,9
	Hayır	102	43,8
	Fikrim yok	66	28,3

Araştırmaya katılanların %33’ü düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kurum kariyerlerine katkısı olduğunu, %43,3’ü ise katkısı olmadığını ifade etmektedir.

Katılımcıların %30’u düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kariyerlerine etkisi olduğunu düşünürken, %52,4’ü kariyerlerine etkisi olduğunu düşünmemektedir.

Katılımcıların %21,9’u düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kariyer planlarında değişiklik oluşturduğunu düşünürken, %59,7’sinin kariyer planlarında değişiklik olmamıştır.

Hizmet içi eğitimlerin kurumun kariyer gelişimine olan katkısının az olduğu, kişi kariyerine etki etmediği, kariyer planlamada değişiklik oluşmadığı görüşü ağırlıktadır. Ayrıca kişilerin kariyer planındaki gelişmelerin kurum kariyerine etki etmediği görüşü hâkim olmuştur. Burada alt varsayım doğrulanmaktadır.

Tablo 31. “Kurumlarda verilen hizmet içi eğitimlerin miktarı oldukça azdır” alt varsayımına ilişkin sorulara verilen yanıtların frekans ve yüzdelik dağılımları

Sorular	Yanıtlar	Sayı	Yüzde
Göreve başladığımızdan bugüne kadar aldığımız hizmet içi eğitim miktarı nedir?	1-3	81	35,8
	4-7	66	29,2
	8+	79	35,0
Sizce sizin katılmadıklarınızda dahil kurumunuzda yıllık ne kadar hizmet içi eğitim yapılmaktadır?	1-3	105	47,9
	4-7	44	20,1
	8+	70	32,0
Sizce bu eğitim miktarları ne kadar olmalıdır?	1-3	73	32,6
	4-7	52	23,2
	8+	99	44,2
Sizce hizmet içi eğitimin miktarının artması kariyer basamaklarınıza etki eder mi?	Evet	115	50,0
	Hayır	62	27,0
	Fikrim yok	53	23,0

Araştırmaya katılanların %35,8'i bugüne kadar 1 ila 3 kez almış, %29,2'si 4 ila 7 kez almış, %35'i ise 8'den fazla hizmet içi eğitim almıştır.

Katılımcıların %47,9'u kurumlarında yılda 1-3 kez, %20,1'i yılda 4-7 kez ve %32'si yılda 8 ve ya daha fazla hizmet içi eğitim yapıldığını ifade etmektedir.

Katılımcıların %32,6'sı bu eğitimlerin yılda 1-3 kez, %23,2'si yılda 4-7 kez ve %44,2'si ise yılda 8 kez ve ya daha fazla yapılması gerektiğini ifade etmektedir.

Katılımcıların %50'si hizmet içi eğitimin miktarının artmasının kariyer basamaklarını etkileyeceğini, %27'si ise eğitim miktarının artmasının kariyer basamaklarına etki etmeyeceğini düşünmektedir.

Katılımcıların yarısı hizmet içi eğitim miktarındaki artışın kariyer basamaklarına etki edeceğini, bu miktarın yılda sekizden fazla olması gerektiğini düşünmektedir. Göreve başladıkları günden bugüne kadar toplamda sekizden az eğitim alanların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Bu durumda alt varsayım doğrulanmaktadır.

V. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Türkiye’de tüm kamu kurumlarında hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. 5’nci BYKP ile tüm kamu kuruluşlarında eğitimlere önem verilmesi belirlenmiştir. Son yirmi yıla baktığımızda kamu kurumlarının özelleştiğini, mevcut vizyon ve misyonlarının gelişen Türkiye’ye yetişemediği gözlemlenmektedir.

Politikaların ve uygulamaların belirlenmesinde karar verici siyasilere etkisi oldukça belirleyicidir. Çökme seviyesindeki kamu kuruluşları özelleştirildiğinde mevcut personelden yetersiz durumda olanlar başka kurumlara gönderilmekte, gönderilenler ise kendi istedikleri bir şehirde ve kuruma geçiş için çaba sarf ettikleri görülmektedir. Bu durum mevcut kamu görevlisinin kendini yetiştirmesine imkân tanıyacak hizmet içi eğitimleri almadığını, dahası böyle bir çaba içerisine girilmediğini de göstermektedir.

Örneğimiz olan Milli Eğitim Müdürlüğü devletin temel görevi olan milli eğitim temel sistemi olduğu için özelleştirilmesi imkânsız gibi görülmektedir. Hal böyle olunca mevcut sistemin iyileştirmesi düşüncesi bir kez daha önemli olmaktadır. Mevcut sistemin çarkları olan kamu görevlileri düzenli, kaliteli ve sürekli eğitimlerle beslendiğinde kariyer gelişimleri artacak ve dolayısıyla bağlı olduğu kurumun kariyeri de yükselecektir. Bu durum tüm kamu kurumları için geçerli olmaktadır. Dolayısıyla ülkemizdeki kamu kurumları personelinin kariyerleri yükseldiğinde kurumlar arası geçişlerde dahi kurumlar ve dolayısıyla ülkemiz zarar görmeyecektir.

Ülkemizin bilim ve sosyal alanlarda yükselmesinde kamu kurumlarının uygulamalarının öneminin büyük olduğu düşünülmektedir. Kamu kurumlarının misyon ve vizyonun tam olabilmesi içinde kamu görevlisinin kariyerlerinin yüksek tutulması önem arz etmektedir.

Mevcut duruma bakıldığında kamu kurumlarındaki eğitimden sorumlu birimlerin aktivitesinin diğer birimlere göre oldukça az olduğu gözlemlenmektedir. Hâlbuki yeni çıkan yasalarda eğitimler için ayrı ayrı düzenlemeler yapılması öngörülmektedir.

Çalıştığı kurumun iyi bir eğitim veremediğine inanan bir personelin kariyerinin yükseleceğini düşünmesi gerçekçi olmamaktadır.

Anket sonuçlarına göre de tüm kamu kurum ve kuruluşlarında da hizmet içi eğitim sistemlerinin en iyi ve kaliteli olacak şekilde gözden geçirilmesi ve kamu görevlisinin kariyerinin önünün açılması gerekmektedir.

5.1. Varsayımın Sonuçları

Kamu kurumlarında personel alımları A ve B grubu olarak yapılmaktadır. Yapılan araştırmada A grubu personel için yapılan hizmet içi eğitimlerin B grubuna yapılan eğitimlere nazaran daha etkin olduğu anlaşılmıştır.

Kurumlarca hizmet içi eğitimlere gereği kadar önem verilmediği, verilen eğitimlerin kurum vizyon ve misyonuna uygun olmadığı, iyi bir planlamanın olmadığı, gerekli maddi desteğin tam olmadığı anlaşılmaktadır. Alınan eğitimlerin yetersiz olduğu, kariyerlerine olumlu etkisinin olmadığı, güncel konulara yönelik olmadığı görülmektedir.

Bu eğitimlerde hizmet sınıfına göre eğitimde ayrıcalık yapıldığı düşünülmese de rağmen cinsiyet ve kıdem yönünden bir ayırım yapılmadığı görülmektedir.

Eğiticilerin verdikleri eğitim hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı, bazı eğitimlerin gereksiz olarak düzenlendiği, eğitim durumuna göre sınıflandırma yapılmasının gerektiği ortaya çıkmıştır. Ağır basan görüşe göre ise hizmet içi eğitimler düzenlenirken kişilerin eğitim durumları dikkate alındığında personelin kariyer basamaklarına olumlu etkisi olacağı, eğitim alacaklara önceden yeterli bilgi verilmesi gerektiği, verilecek bu bilgilendirmenin ise kişinin kariyer basamaklarına olumlu etkisi olacağı görüşü hâkim olmuştur.

Hizmet içi eğitime katılanlara alacakları eğitimin içeriği, beklentileri ve faydaları hakkında ön bilgi verilmediği, ama verilmesinin faydalı olacağı görüşü meydana çıkmıştır.

Kurum personelinin kariyerine etki edecek hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesinin gerektiği, düzenlenen hizmet içi eğitimlerin basit ve kalitesiz

olduğu, kariyer basamakları için yeterli olmadığı, kurum kariyerinin gelişimine olan katkısının az olduğu, kişi kariyerine etki etmediği, kariyer planlamada değişiklik oluşmadığı görüşü ağırlık kazanmıştır. Ayrıca kişilerin kariyer planındaki gelişmelerin kurum kariyerine etki etmediği görüşü hâkim olmuştur.

5.2.Değerlendirme

- Hizmet içi eğitim yönetmelikleri daha verimli olacak şekilde yeniden tanzim edilmelidir.
- Kurumlar düzenleyecekleri hizmet içi eğitimlerde, kurum kariyerini geliştirecek ve ilerlemesini sağlayacak planlamalar yapmalıdır.
- Hizmet içi eğitimler, kişilerin kariyerine de etki edecek seviyede olmalı ve yapılanma sağlanmalıdır.
- Kurumlar, tüm çalışanlarının bilgi ve seviyesini ölçmeli, devamında bilgi ve görgülerini arttırmak için gerekli olan tüm hizmet içi eğitim planlamalarını yapmalıdır.
- Hizmet içi eğitime gereken önem verilerek kamu görevlileri düzenli olarak eğitime alınmalıdır.
- Tüm personel, kurum kariyerinin yükselmesinde payına düşen görevini yerine getirebilmesi için düzenli olarak hizmet içi eğitime alınmalıdır.
- Kurumlardaki hizmet içi eğitimlerin planlamasında hantal yapıdan kurtulmak için gerekirse hizmet içi eğitim planlayıcılarına kurumsal özerklik oluşturulmalıdır.
- Kurum kariyeri ile kamu görevlisinin kariyerinde orta nokta bulunmalı ve sonuç itibariyle kurum vizyon ve misyonu ile orantılı olacak şekilde tüm kamu görevlilerinin kariyer basamaklarındaki önü açılmalıdır.
- Mutlak surette kurumsal kariyere yönelik hizmet içi eğitim planlamaları yapılmalıdır. Bu planlama sadece kısa bir zaman dilimi

için değil, orta ve uzun zaman dilimlerini de kapsayacak biçimde olmalıdır.

- Hizmet içi eğitim programları için yerler ve materyaller temin edilmeli, bu konuda çalışmalar yapılmalıdır. Yetersizlikler var ise temin edilmelidir.
- Kurumların yüklendiği görevlerin tam ve dosdoğru yapılabilmesi için; tüm personelin eğitiminin yapılması, bu görevlerin yerine getirilebilmesi için kurum personelinin tam olarak eğitilmelerinin sağlanması yerinde olacaktır.
- Hizmet içi eğitimler, kurumda göreve yeni başlayan dâhil en kıdemli personele kadar hepsine yapılmalıdır. Böylece, çalışma azmi ve kariyer basamaklarında yükselme ateşi her zaman gündemde tutulabilecektir.
- Hizmet içi eğitimler kanun emrettiği için değil, kurum ve kişi kariyerinin diri kalması için yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitimleri alacak personele mutlak surette düzenlenen bu eğitimden beklenen faydalar, ulaşılması gereken durumlar, yapılması gereken hazırlıklar önceden belirtilmelidir. Böylece personelin yapılan hizmet içi eğitimden en yüksek düzeyde yararlanması sağlanmış olacaktır.
- Kurum, hizmet içi eğitim paydaşları ile mutlak surette istişare halinde olmalı, gerekiyorsa her paydaşın her personelinin talep ve önerilerini tek tek incelemelidir.
- Bütün hizmet içi eğitimlerin kalitesinin en üst seviyede tutulması için gereken önem gösterilmelidir.
- Kurum dışında verilen eğitimlere personelin katılımı sağlanmalıdır. Gerekirse paydaş kurumlarla ortaklaşa hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

Makaleler:

- ADIGÜZEL, Orhan, “Shein’in Kariyer Çapaları Perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2009, c. 14, S. 2, ss. 277-292
- AKÇAY, R. C (2005). “Öğretmenlik Mesleğinin Kariyer Yönetimindeki Değişmelerden Kaynaklanan Sorunları Ve Bir Kariyer Sistemi Modeli”, *Eurasian Journal of Educational Research*, 18, ss. 17-27’den alıntılan ÖZAN, Mukadder Boydak - KAYA, Kenan, “İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmen Ve Yöneticilerin Kendilerini Yenileme Ve Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi İle İlgili Görüşleri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, c. 19, S. 1, ss. 97-112
- AKIN, Adnan, ““Takım Kariyer Modeli” İle Proje Takımlarında Kariyer geliştirme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2005, S. 25, ss. 1-18
- AYDIN, Mustafa, “Bir Hizmet İçi Eğitim Olarak Denetim”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1987, S. 2, ss. 241-249
- AYTAÇ, Tufan, “Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, *Milli Eğitim - Sanat - Kültür Dergisi*, 2000, S. 147, ss. 66-70
- BABADOĞAN, Cem, “Kamu Kesimindeki Hizmetiçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1989, c. 22, S.1, ss.261-280
- BALAY, R., “Küreselleşme, Bilgi Toplumu ve Eğitim”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2004, c. 37, S. 2, ss. 61-82
- BARKURT, Mehmet Yüksel, “Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim”, *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, 1990, S. 37, ss. 87-90
- BEK, Hafızullah, “İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim Ve Geliştirme Etkinliği (Örnek Bir Uygulama)”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007, S. 17, ss.107-120
- BEKTAŞ, Hakan - ULUTÜRK AKMAN, Sema, “Yükseköğretimde Hizmet Kalitesi Ölçeği: Güvenilirlik Ve Geçerlilik Analizi”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri Ve İstatistik Dergisi*, 2013, S. 18, ss. 116-133
- BÜYÜKGÖZE KAVAS, Ayşenur - BUGAY, Aslı, “Öğretmen Adaylarının Hizmet Öncesi Eğitimlerinde Gördükleri Eksiklikler ve Çözüm Önerileri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2009, S. 25, ss. 13-21

- CAN, Niyazi, “Öğretmenlerin Geliştirilmesi Ve Etkili Öğretmen Davranışları”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004, S. 16, ss. 103-119
- CEYLAN, Remziye - ARAL, Neriman, “Entegre Eğitim”, *Gazi Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, c. 6, S. 2, ss.69-79
- ÇELİK, Fethi, “Türk Eğitim Sisteminde Hedefler”, *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006, S. 11, ss. 1-15
- ÇOLAK, Nusret İlker, “Kamu Görevlilerinin Naklen Atama Kriterleri”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2005, S. 1-2, ss. 127-165
- DALKIRAN, Ömer, “Hizmet İçi Eğitimde Türk Kütüphaneciler Derneği'nin (TKD) Rolü”, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 2014, c. 28, S. 2, ss. 189-200
- DOREEN, Shantz, “Öğretmen Eğitiminde Yenilikçi Bir Yaklaşım mı Yoksa Geleneksel Bir Anlayış Mı?”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2005, c. 38, S. 2, ss. 187-195, çeviren GÖKÇE, Ertan - DEMİRHAN, Canay
- EKİNCİ, Filiz, “Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Uygulamasına Geçişin Çalışanların Verimliliğine Etkisi”, *Maliye Dergisi*, 2008, S. 155, ss. 175-185
- ERATALAY, Neriman - KARTAL, Erdoğan, “Yabancı Dil Öğretmenleri İçin Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları ve Fransa Örneği”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2006, c. 6, S. 2, ss.88-99
- ERYİĞİT, Süleyman, “Kariyer Yönetimi”, *Kamu İş Dergisi*, 2000, c. 6, S. 1, ss.1-26
- GEDİKOĞLU, Tokay, “Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2005, c. 1, S. 1, ss. 66-80
- GÖZ, Figen - GÜRBÜZ, Kader, “Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin!”, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2005, c. 8, S. 2, ss.82-87
- GÜRBÜZTÜRK, Oğuz, “Eğitim Programı ile Öğretim Arasındaki İlişki: Kavramsal Bir Açıklama”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1989, c. 22, S. 1, ss. 251-259
- GÜNEŞ, İlhami, “Türk Patent Hukuku Uygulamasında İşçi (Hizmet) Buluşları, Serbest Buluş Kavramı ve Karşılaştırmalı Hukuk”, *Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi*, 2010, c. 10, S. 2, ss.13-23,

- HACIKÖYLÜ, Canatay, “Türk Yükseköğretim Sisteminde Örgün, Uzaktan Ve Açıköğretim Yöntemleri İle Yapılan Maliye Eğitimi Üzerine Değerlendirmeler”, *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 2015, c. 1, S. 4, ss. 96-122
- HORZUM, Mehmet Barış - ALBAYRAK, Ebru - AYVAZ, Asena, “Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimde Uzaktan Eğitime Yönelik İnançları”, *Ege Eğitim Dergisi*, 2012, c. 13, S. 1, ss. 56-72
- İNANDI, Yusuf vd., “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2009, c. 5, S. 1, ss.77-96
- KARADENİZ, Şenol - YILMAZ, Bülent, “Türkiye’de Halk Kütüphanecilerinin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri”, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 2009, c.23, S. 1, ss. 52-82
- KARAHANOGULLARI, Yiğit, “Kamu Özel Ortaklığı Modelinin Mali Değerlendirmesi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2012, c. 67, S. 2, ss.95-125
- KANLIGÖZ, Cihan, “1982 Anayasasına Göre Kamu Görevlisi Kavramının Anlam ve Kapsamı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1993, c. 43, ss.169-201
- KAVCAR, Cahit, “Cumhuriyet Döneminde Dal Öğretmeni Yetiştirme”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2002, c. 3, S. 1-2, ss. 1-14
- KAYA, Harun, “Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi:Görgül Bir Araştırma”, *Maliye Dergisi*, 2008, S. 155, ss. 119-143
- KILDAN, A.Oğuzhan - TEMEL, Z.Fulya, “Yapılandırmacı Yaklaşım Dayalı Oluşturulan Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Öğretmenlikle İlgili Bazı Görüşlerine Etkisi” *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2008, c. 16, S. 1, ss. 25-36
- KILIÇ, Gonca - ÖZTÜRK, Yüksel, “Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama”, *Anatolia:Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2009, c. 20, S. 1, ss. 45-60
- MURPHY, Carlene, "Study Groups Foster Schoolwide Learning", *Educational Leadership*, 1992, S. 50, ss. 71-74'den alıntılan SABAN, Ahmet, “Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar”, *Milli Eğitim – Sanat – Kültür Dergisi*, 2000, S. 145, ss. 25-30
- ÖGE, Serdar, “Kültürel Yaklaşım Boyutuyla Örgütsel İklim”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2002, S. 7, ss. 79-88
- ÖLÇER, Ferit, “İşletmelerde Kariyer Yönetimi”, *Amme İdaresi Dergisi*, 1997, c. 30, S. 4, ss. 87-103

- ONAY, Meltem - VEZNELİ, Zeynep, “Sınırsız Ve Çok Yönlü Kariyer: Akademisyenlerin Kariyer Yaşamı”, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2012, c. 4, S. 1, ss. 193-202
- ÖNEN, Fatma vd., “Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Öğretim Yöntem Ve Tekniklerine İlişkin Bilgilerine Etkisi: Öpyep Örneği”, *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2009, c. 10, S. 3, ss.9-23
- ÖZAN, Mukadder Boydak - KAYA, Kenan, “İlköğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmen Ve Yöneticilerin Kendilerini Yenileme Ve Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemi İle İlgili Görüşleri”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2009, c. 19, S. 1, ss. 97-112
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, “Kamu Ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları Ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2002, S. 19, ss. 115-134
- ÖZTÜRK, Mustafa – SANCAK, Süleyman, “Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri”, *Journal of Yasar University*, 2012, S. 2, ss. 761-794
- PEHLİVAN, İnayet, “Hizmet İçi Eğitim Siyaseti (Politikası) ve Geliştirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1976, c. 27, S. 1, s 353-360
- PEHLİVAN, İnayet, “Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Sorunları Araştırması” *Verimlilik Dergisi*, 1997, S. 3, ss. 151-162’den alıntılanan ÖZTÜRK, Mustafa – SANCAK, Süleyman, “Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri”, *Journal of Yasar University*, 2012, S. 2, ss. 761-794
- SABAN, Ahmet, “Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar”, *Milli Eğitim – Sanat – Kültür Dergisi*, 2000, S. 145, ss. 25-30
- SAĞDIÇ, Mustafa - DEMİRKAYA, Hilmi, “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Plânlarına İlişkin Yaklaşımları”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009, S. 26, ss.233-246
- SEÇER, Barış - ÇINAR, Efe, “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri”, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2011, c. 18, S. 2, ss.49-62
- SEKİN, Sefa, “Türkiye’de Ezberci Öğretim ve Nedenleri”, *Marmara Coğrafya Dergisi*, 2008, S. 18, ss. 211-221

- SEYMEYEN, Aytemiz, “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız Ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazımsal Bir İnceleme”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2004, c. XXIII, S. 1, ss. 79-114
- SOYSAL, Abdullah, “Kariyer Yönetiminde Yeni Strateji Arayışları: Türkiye Ölçeğinde Bir Değerlendirme”, *Çimento İşveren Dergisi*, 2006, c. 20, S. 5, ss. 4-25
- ŞAD, S.Nihat - AKDAĞ, Mustafa, “Evde Eğitim”, *Milli Eğitim Bakanlığı Milli Eğitim Dergisi*, 2010, S. 188, ss.19-30
- TAYMAZ, Haydar, “Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1978, c. 11, S. 1, ss. 182-213
- TAYMAZ, Haydar, “Hizmet İçi Eğitim Planı Yıllık ve Öğretim Planı”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1981, c. 14, S. 1, ss. 259-277
- TEKİN, Seher - AYAS, Alipaşa, “Kimya Öğretmenleri İçin Geliştirilen Bir Hizmet İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi”, *Milli Eğitim Bakanlığı Milli Eğitim Dergisi*, 2008, S. 178, ss. 65-79
- TUNCER, Murat - TAŞPINAR, Mehmet, “Sanal Eğitim-Öğretim ve Geleceği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, c. 6, S. 20, ss.112-133
- YAĞMURLU, Aslı, “Örgüt Kültürü: Tanımlar ve Yaklaşımlar”, *Siyasal Bilgiler Dergisi*, 1997, S. 52, ss.717-724,
- YALÇIN, F.Asuman, “Yönetici Polislerin Bireysel Kariyer Planlaması İle İlgili Bir Araştırma”, *Polis Bilimleri Dergisi*, 2001, c. 3, S. 1-2, ss.57-73
- YALÇIN, İbrahim - İRİ, Ruhan, “Türkiye’de Beş Yıldızlı Otellerde Hizmet-içi Eğitim Uygulanmayı Bekliyor” *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2003, S. 1, ss. 91-106
- YAPRAK, Şenol - HOTAMIŞLI, Mustafa - GEREK, Meltem, “Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2010, c. 15, S. 1 ss.399-421.
- YAPRAK, Şenol - HOTAMIŞLI, Mustafa - GEREK, Meltem, “Örgütsel Kariyer Yönetimi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2010, c. 15, S. 1, ss.399-421
- YÜKSEL, Sedat, “Yükseköğretimde Eğitim-Öğretim Faaliyetleri ve Örtük Öğretim”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2002, c. 15, S. 1, ss.361-370

Kitaplar:

- AKALIN, Şükrü Halûk vd., **Türkçe Sözlük**, 11. Baskı, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2011
- BİLGİN, Kamil Ufuk, vd., **Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim**, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı, Matsa Basımevi, Ankara, 2007
- CANMAN, A. Doğan, **Çağdaş Personel Yönetimi**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1995
- CANMAN, A. Doğan, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yargı Yayınevi, Ankara, 2000
- CAN, Halil - AKGÜN, Ahmet - KAVUNCUBAŞI, Şahin, **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2001
- KARMER, **Kariyer Planlama Ve Geliştirme El Kitabı**, Turgut Özal Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama Ve Araştırma Merkezi, Ankara, 2011
- MOSLEY, C.Donald vd, **Supervisor Management**, Ohio, 1993
- SANCAKTAR, Oğuz - DÖNMEZ, **Memur Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınevi, Eskişehir, 2011
- YÖK, **Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi**, Yükseköğretim Kurulu, Meteksan A.Ş. Matbaası, Ankara, 2007

Tezler:

- ERDOĞAN, Hasan Turgut, **Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009
- ERSOY, Sevdije, **Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007
- KABADAYI, Sevtap, **Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme**, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2013

- KANLI, Uygur, **Ortaöğretimde Görev Yapan Fizik Öğretmenleri İçin Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Programlarının Etkinliği**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ortaöğretim Fen Ve Matematik Alanları Eğitimi Anabilim Dalı Fizik Eğitimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2001
- KARADENİZ, Şenol, **Türkiye’de Halk Kütüphanecilerinin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri**, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Bilgi ve Belge Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2008
- KOCA, Ayşe İpek, **Üniversite Öğrencilerinin Değerleri Ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi’nde Bir Araştırma**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009
- TURAN, Bülent, **Öğretmenlerin Çalışma Statülerine Göre Yeterliklerinin İncelenip, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselmelerinin Değerlendirilmesi**, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007
- UZUNBACAK, Hasan Hüseyin, **Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2004
- ÜNVER, Yeşim, **İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2005
- MUCUK, İsmet, **Modern İşletmecilik**, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2005’den alıntılan KABADAYI, Sevtap, **Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme**, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2013
- NEGİZ, Nilüfer, **Türkiye’de Büyükşehir Belediyelerde Hizmet Etkinliği Ve Eğitim İlişkisi: Alan Araştırması Ve Bir Model Önerisi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007
- PİLAVCI, Dilek, **Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007

PYNES, Joan E., **Human Resource Management for Public and Nonprofit Organizations**, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1997'den alıntılanan YILMAZ, Pınar, **İnsan Kaynaklarının Eğitimi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Dönem Projesi, 2004

REDMAN, Tom - WILKINSON, Adrian, **Contemporary Human Resources Management**, Financial Times Prentice Hall, NewYork, 2001'den alıntılanan KOCA, Ayşe İpek., **Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri İle Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana, 2009

YARDIMCIOĞLU, Fatih, **Kamu Personel Seçme Sınavı KPSS ve Kariyer Meslekleri (A Grubu Kadrolar), Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı (ALES) ve Lisansüstü Eğitim (Master), Akademik Kariyer, Serbest Muhasebecilik Mali Müşavirlik (SMMM) Konuları**, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Maliye Bölümü, Bilgi Notu Çalışması, 2007

YILMAZ, Pınar, **İnsan Kaynaklarının Eğitimi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı, Dönem Projesi, 2004

Mevzuatlar:

BAKANLAR KURULU KARARI, “Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı” Resmi Gazete, S. 18196, 19.10.1983

BAKANLAR KURULU KARARI, “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Genel Yönetmelik”, 18.03.2002, no:2002/197

Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT), Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1977, 26.10.1972

Ceza İnfaz Kurumları Ve Tutukevleri Hizmet Öncesi Eğitim Yönetmeliği, Resmi Gazete, S. 25452, 04.05.2004

Kamu Kurumlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, Resmi Gazete, S. 23690, 18.04.1999

Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği (MEBHEY), Resmi Gazete, S. 22252, 08.04.1995

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, S. 29494, 06.10.2015

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Görevde Yükselme, Unvan Değişikliği Ve Yer Değiştirme Suretiyle Atanması Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, S. 28793, 12.10.2013

Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 13.08.2005 Resmi Gazete Sayısı: 25905

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 07.11.1982, 2709 Sayılı Kanun

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, Resmi Gazete, S. 10705, 12.01.1961

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, Resmi Gazete, S. 12056, 23.07.1965

1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, Resmi Gazete, S. 14574, 24.06.1973

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, Resmi Gazete, S. 17506, 06.11.1981

4857 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete, S. 25134, 10.06.2003

İnternet:

ALKAN, Hasan, **İşletme Çeşitleri**, http://ormanweb.sdu.edu.tr/dersler/halkan/ol_isletme/genel_isletme_4.pdf erişim 27.11.2013

Anadolu Üniversitesi, **Kamu Sektöründe Kariyer Olanakları**, <http://iibf.anadolu.edu.tr/wp/wp-content/uploads/2013/08/2.pdf>, erişim 30.11.2013

CO-OP Direktörlüğü, **Kariyer Planlama**, *Bahçeşehir Üniversitesi Co-Op Koordinatörlüğü Rehber Kitapçığı*, coop.bahcesehir.edu.tr, erişim 31.01.2010

DEVECİOĞLU, Sebahattin, **Sporda Kariyer Planlaması Sunumu**, *Fırat Üniversitesi*, , Elazığ, 2009, perweb.firat.edu.tr, erişim 03.05.2012

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI, “**A grubu ve B Grubu Kadro Nedir?**”, www.dpb.gov.tr/sss, erişim 09.01.2012

DÜKAR, **Kariyer Planlama Rehberi**, Mayıs 2010, <http://dukar.dogus.edu.tr/documents/makale/mk110.pdf>, , erişim 16.12.2013

- MATILOĞLU, Yeşim, **Çağımızda Kariyer Yönetimi ve Planlaması**, http://arelsem.arel.edu.tr/tr/makale/cagimizda_kariyer_yonetimi_ve_planlanmasi, erişim 16.02.2013
- MURAT, Mehmet – ÖZGAN, Habib – ARSLANTAŞ, H.İsmail, “Öğretmen Adaylarının Öğretim Elemanlarının Empatik Tutumlarına İlişkin Algıları İle Ders Başarıları Arasındaki İlişki, *Milli Eğitim Üç Aylık Sosyal Bilimler Dergisi*, 2005, yıl 33, sayı 168, http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/168/index3-arslantas.htm erişim 11.11.2014
- MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI, **Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Mesleki Gelişim Programı**, erişim 17.05.2013, <http://hedb.meb.gov.tr>
- ÖZDEMİR, Nurdan, **İnsan Kaynaklarını Geliştirmede Kullanılan Eğitim Yöntemleri 2**, Okyanus Danışmanlık, erişim 22.04.2013
- YARBİS, **Kariyer Geliştirme Sunusu**, Yıldız Teknik Üniversitesi Yıldız Araştırmacı Bilgi Sistemi, www.yarbis.yildiz.edu.tr, erişim 22.04.2013

Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Kariyer Basamaklarına Etkisi: Isparta İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği

Isparta Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okul ve kurumlarda (örnek alan) görev yapan tüm çalışanların aldıkları hizmet içi eğitimlerin kendi kariyer basamaklarına etkisi konulu araştırmada kullanılmak üzere bu anket çalışması yapılmaktadır. Ölçülen bu anketin sonuçları, kurum çalışanlarının kariyer basamaklarına olumlu etkisi olması temennisiyle bir tavsiye niteliğinde Milli Eğitim Bakanlığına ve Sivil Toplum Kuruluşlarına iletilecektir.

Bu sebeple sorulara içtenlikle cevap vermeniz çok önemlidir. Bu anketin elektronik veya yazılı olarak toplanması sırasında kişisel bir bilgi sorulmamaktadır. Değerli zamanınızı ayırdığınız, yardım ve destekleriniz için şimdiden şahsım adına ve bu sonuçlardan faydalanacaklar adına hepinize teşekkür ederim.

Ferhat DALDAL
Süleyman Demirel Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

ANA VARSAYIM: Kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimin kariyer basamaklarına etkisi vardır.

ANKET ÇALIŞMASI**DEMOGRAFİK SORULAR**

- 1- Yaş aralığınız
 - a- 16-23
 - b- 24-30
 - c- 31-37
 - d- 38-45
 - e- 46-54
 - f- 55-65
- 2- Cinsiyetiniz
 - a- Erkek
 - b- Kadın
- 3- Medeni durumunuz
 - c- Evli
 - d- Bekar
 - e- Dul
 - f- Ayrı Yaşıyor
- 4- Eğitim durumunuz
 - a- Okur-Yazar
 - b- İlkokul-Ortaokul
 - c- Lise
 - d- Önlisans (2 ve 3 yıllık)
 - e- Lisans
 - f- Yüksek Lisans
 - g- Doktora
- 5- Göreviniz
 - a- Müdür, Müdür Yrd., Şube Müdürü (EÖ)
 - b- Baş öğretmen
 - c- Uzman öğretmen
 - d- Öğretmen
 - e- Şube Müdürü (GİH)
 - f- Şef
 - g- Bilgisayar İşletmeni, VHKİ, Memur, ...
 - h- Hizmetli
- 6- Meslekte kıdem yılınız
 - a- 0-5 yıl
 - b- 6-10 yıl
 - c- 11-20 yıl
 - d- 21-30 yıl
 - e- 30 yıl ve daha üstü

ALT VARSAYIMLAR VE SORULARI.

- 1- Kamu kurumlarında A grubu kadrolarda (MEB Müfettişi, Denetçi, MEB Uzmanı, İdari Hakim, vb.) görev almak için verilen zorunlu hizmet içi eğitim kariyer basamaklarında daha etkindir.
- A grubu kadrolarda görev alan kişilerde aldığı hizmet içi eğitimler kariyer basamaklarında ilerlemede etkin midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - A grubundaki bir kadro için verilen hizmet içi eğitim, aynı gruptaki diğer kadrolara atanmak için yeterli midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - A grubu kadroda göreve devam edebilmek için, verilen hizmet içi eğitimlerde başarılı olmak şart mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - A grubu kadroda görev yapan kamu görevlisinin aldığı hizmet içi eğitim B grubu kadroda görev yapanlara verilen hizmet içi eğitimden daha kalitelidir.
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 2- Kurumlarda B grubu kadrolarda (Müdür, Memur, Hizmetli, vb.) görev alan kamu görevlilerine verilen hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına etkisi çok azdır.
- B grubunda hizmet içi eğitim önemli midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - B grubunda verilen hizmet içi eğitimlerin etkinliği var mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - B grubu kadroda göreve devam edebilmek için, verilen hizmet içi eğitimlerde başarılı olmak şart mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - B grubu kadroda görev alabilmek için verilen hizmet içi eğitimlerin etkinliği var mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 3- Kurumların hantal yapısı nedeniyle hizmet içi eğitimlere gereği kadar önem verilmemektedir.
- Kurumunuz tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlere gerekli önem verildiğini düşünüyor musunuz?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Bu hizmet içi eğitimler düzenlenirken kişilerin kariyer isteklerine önem veriliyor mu?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitimler düzenlenirken kurum kariyerine dikkat ediliyor mu?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitim verecek eğitimciler konularında uzman mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 4- Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim planlaması, kurum vizyon ve misyonuna paraleldir.
- Kurumunuz tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kurum vizyon ve misyonuna uygun olduğunu düşünüyor musunuz?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumunuzun vizyon ve misyonu kurum kariyerinin ilerlemesi yönünde midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumunuzun vizyon ve misyonu kurum çalışanlarının kariyerinin ilerlemesi yönünde engel midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumunuz da hizmet içi eğitim programları planlanırken kurum çalışanlarının kariyerlerinin ilerlemesinde fayda sağladığını düşünüyor musunuz?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok

- 5- Kamu kurumlarında kurumsal kariyere yönelik hizmet içi eğitim planlaması yapılmaktadır.
- Düzenlenen hizmet içi eğitimler kurumsal kariyer planları ile örtüşmekte midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumunuzun kurumsal kariyer planı olup olmadığı hakkında görüşünüz var mı?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumlar, hizmet içi eğitim planlaması yaparken kurumsal kariyer planlarına göre hareket etmeli midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumsal kariyer planına etki eden hizmet içi eğitimlere katıldınız mı?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 6- Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim ödeme kalemleri için ayrılan ödenek yeterlidir.
- Kurumunuzca hazırlanan hizmet içi eğitimler için yeterli ödenek oluşturulur mu?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumunuzda verilen hizmet içi eğitim programının uygulanması için özel salon, araç ve materyaller var mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitim programı eğitimcileri sadece bu işi yapan eğitimciler tarafından mı teşekkül ediyor.
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitim için ödenek temini adına yoğun çaba sarf edilir mi?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 7- Kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimde verilen teorik bilgiler uygulamada etkindir.
- Hizmet içi eğitimlerde öğretilenleri uygulama sırasında kullanıyor musunuz?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitim programları sonucunda çalışmanız olumlu yönde etkilendi mi?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitimde aldığınız teorik bilgiler kariyer planlamanızda etkin midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitimde verilen teorik bilgiler yeterli midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 8- Kurumlarda verilen hizmet içi eğitim, güncel (teknik ve sosyal) konulara yönelik değildir.
- Hizmet içi eğitimin zamanlaması uygun mu, verilen eğitim güncel mi?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Aldığınız hizmet içi eğitimin güncelliği kariyerinize olumlu etki yaptı mı?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumunuzca, kullanımda olmayan teknik ekipmanlara karşı hizmet içi eğitim verilir mi?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Güncel ve sosyal konulara karşı hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarınızda yükselmenize etkisi olur mu?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 9- Kurumda yapılan hizmet içi eğitim çeşitli sebeplerle kısıtlı yapılmaktadır.
- Kurumunuzda Hizmet içi eğitimlerin kısıtlımı yapılıyor?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitimlerde cinsiyete göre kısıtlama yapılmakta mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitimlerde kıdeme göre ayrıcalık yapılmakta mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Planlanan hizmet içi eğitimlerde hizmet sınıfına göre ayrıcalık var mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok

10- Hizmet içi eğitimler amacına uygun yapılmamaktadır.

- Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitimlerin amacı ile konusu birbiri ile uyumlu mudur?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Hizmet içi eğitimlerin amacı kariyere yönelik mi olmalıdır?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Hizmet içi eğitimler Kurumun işleyişinde etkili midir?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Verilen hizmet içi eğitimler sonucu personelde beklendiği şekilde olumlu gelişme sağlanıyor mu?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok

11- Kamu kurumlarında verilen hizmet içi eğitimde görev alan eğitimcilerin yeterliliği yoktur.

- Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitimlerde görev alan eğitimcilerin bilgi düzeyleri eğitimi alan personelin bilgi düzeyinden yüksek mi?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Eğitici seçimi yapılırken kişilerin makamına mı yoksa yeterliliğine mi bakılıyor?
a) Makamına b) Yeterliliğine c) Fikrim Yok
- Kurumunuz eğitimcilerin seçimini yapıyorken hizmet içi eğitimin yöntemleri ve usulleri hakkında bilgisi olanları mı seçer?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitimlerde, eğitimcilerin vereceği konulardaki bilgileri, eğitimi alanlardan yüksek midir?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok

12- Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim planlaması yapılırken personelin eğitim durumu dikkate alınmamaktadır.

- Belli eğitimleri almış bir kişiye gereksiz yere hizmet içi eğitim verilir mi? Örneğin bir Edebiyat Öğretmenine zorunlu olarak hizmet içi eğitim programında yer alan Türkçe dersinin verilmesi gibi.
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitim programlarında kişilerin eğitim düzeyleri dikkate alınır mı?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Hizmet içi eğitim programları personelin eğitim durumuna göre sınıflandırılmalı mıdır?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Kariyer basamaklarında personelin eğitimine göre hizmet içi eğitim düzenlenmesi etkin rol oynar mı?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok

13- Kamu kurumlarında yapılan ve yapılabilecek hizmet içi eğitimler hakkında (teknik, yöntem, tür vb.) personele bilgi verilmemektedir.

- Kurumunuzda yapılan hizmet içi eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü gibi konularda hizmet içi eğitim alacaklara bilgi verilir mi?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Hizmet içi eğitim alacaklara bu tür eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgi verilmeli mi?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Hizmet içi eğitimi veren eğitimcilerin verilecek olan hizmet içi eğitimin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgisi var mıdır?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- Hizmet içi eğitim alacaklara bu tür eğitimlerin tekniği, yöntemi, türü vb. konularda bilgi verilmesi kariyer basamaklarına olan etkisine pozitif yönde katkısı olur mu?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok

- 14- Hizmet içi eğitim alan kadınların kariyer basamaklarına etkisinde cinsiyet engeli yoktur.
- Hizmet içi eğitim alan kadınların kariyer basamaklarına etkisinde cinsiyet engeli var mıdır?
 - Vardır
 - Yoktur
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitimlerde cinsiyet engeli varsa daha çok kadınlara mı yoksa erkeklere mi yapılmaktadır?
 - Kadınlara
 - Erkeklere
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitim alan personele cinsiyet engeli olmalı mıdır?
 - Olmalı
 - Olmalı
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitimler cinsiyete göre düzenlenmeli midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 15- Kurumda hizmet içi eğitim alacak personel konusunda unvan, kıdem vb. hususlarda ayrımcılık yapılmaktadır.
- Zorunlu hizmet içi eğitim dışında eğitim alacak personelin seçiminde unvan, kıdem ayrımcılığı yapılmakta mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitim alacak personelin seçiminde ayrımcılık yapılmalı mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitimin konusu, zamanı ve yeri hakkında personel eşit olarak bilgilendiriliyor mu?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitime katılacak personelin iş yükümlülüğü yeniden düzenleniyor mu?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitime katılacak personelde yeni göreve başlayanlara öncelik tanınıyor mu?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 16- Kamu kurumlarının il merkezi dışındaki teşkilatlarında görev yapanların hizmet içi eğitimlere katılımı ve kariyer basamaklarına etkisi yeterli değildir.
- İl merkezi dışından hizmet içi eğitimlere katılım, merkeze göre daha mı zordur.
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - İl merkezi dışında da hizmet içi programları düzenlenmeli midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - İl merkezi dışından katılım kariyer basamaklarında ilerlemeyi olumsuz yönde etkiler mi?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kariyer basamakları açısından hizmet içi eğitim uygulamaları il merkezinde mi olmalı?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- 17- Kurum dışında alınan hizmet dışı eğitimin kariyer basamaklarına olan etkisi hizmet içi eğitimlere göre daha etkindir.
- Sizce, hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarına olan etkisi, hizmet dışı eğitimlere nazaran daha mı azdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kariyer eğitimleri hizmet içi eğitim olarak mı yoksa hizmet dışı eğitim olarak mı verilmeli?
 - Hizmet içi
 - Hizmet dışı
 - Fikrim Yok
 - Kurumunuzca kariyer basamaklarına yönelik hizmet dışı eğitim düzenlenir mi?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
 - Kurumunuzca kariyer basamaklarına yönelik hizmet dışı eğitim düzenlenmeli mi?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok

- 18- Kamu kurumlarında mevzuatın gerekliliğinden dolayı yapılan mutata hizmet içi eğitimler personel tarafından katkıdan ziyade zaman israfı olarak görülmektedir.
- Kurumunuzca, alakanız olmadığı halde zorunlu hizmet içi eğitimlere tabi tutulduunuz mu?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Bu şekilde verilen zorunlu hizmet içi eğitimlerin çalışma motivasyonunuza pozitif etkisi olduğunu düşünüyor musunuz?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Verilen bu zorunlu hizmet içi eğitimlerin kariyer basamaklarınıza olan etkisi olumlu mu?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Bu tür zorunlu hizmet içi eğitim programlarını zaman israfı ve maddi kayıp olarak görülebilir mi?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- 19- Kamu kurumlarında yapılan hizmet içi eğitimin niteliği, nasıl yapılacağı hakkında personele yeterli bilgi verilmemektedir.
- Bir hizmet içi eğitim programına dahil olduğunuz da programın nasıl yapılacağı hakkında bilgi verilir mi?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Kurumunuzca hizmet içi eğitim programlarının nasıl yapılacağı, modeli, teknikleri, beklenen faydaları, beklentiler hakkında ön bilgi verilir mi?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Aldığınız hizmet içi eğitim programlarında tarafınızca ön hazırlık yapılabilmesi için gerekli tavsiyelerde bulunuldu mu?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Göreceğiniz hizmet içi eğitim programları hakkında yöntemi, modeli, beklenenler hakkında ön bilgi verilmesi kariyer basamaklarında ilerlemede olumlu etkisi olur mu?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- 20- Kamu kurumlarında personelin hizmet içi eğitim istekleri göz ardı edilmektedir.
- Kurumunuzdan kariyerinize yönelik hizmet içi eğitim talebinde bulundunuz mu?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Hizmet içi eğitim alma talebiniz olursa kurumunuz isteklerinizi dikkate alır mı?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Genel olarak kurumunuz, personelin isteğine göre hizmet içi eğitim programları düzenler mi?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Personelden gelen hizmet içi eğitim taleplerinde mevkiye göre ayrımcılık var mıdır?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
- 21- Kurum personeline kariyerine etki edecek hizmet içi eğitim verilmemektedir.
- Kariyerinize etki eden bir hizmet içi eğitim aldınız mı?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Kurumunuzca, personelin kariyerine yönelik hizmet içi eğitim düzenlenir mi?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Kurumunuzca düzenlenen hizmet içi eğitim müfredatlarında personelin kariyerine yönelik içerik olmalı mıdır?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok
 - Kurumunuzca, kariyerine yönelik hizmet içi eğitim programları ayrıca yapılmalı mıdır?
a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok

22- Verilen hizmet içi eğitimin kalitesi yeterli değildir.

- Aldığınız hizmet içi eğitimde verilen bilgiler sıradan bilgi midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Kurumunuzca verilen hizmet içi eğitim programlarının kaliteli olduğuna inanıyor musunuz?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Verilen hizmet içi eğitimin kalitesi kariyer basamaklarınızda ilerlemede yeterli midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Hizmet içi eğitimde verilen bilgiler güncel midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok

23- Kurum dışı kurumlarca verilen hizmet dışı eğitimlere personelin katılımı sınırlandırılmaktadır.

- Kurumunuz dışında hazırlanan eğitimlere hiç katıldınız mı?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Kurumunuz dışında verilen hizmet dışı eğitim, hizmet içi eğitimden daha etkin midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Kurum dışında alınan hizmet dışı eğitimlerden personel eşit faydalandırılmakta mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Bu eğitimlere katılacakların seçiminde cinsiyet, kıdem, unvan gibi ayrımcılık yapılmakta mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok

24- Hizmet içi eğitimlerin kurumun gelişimine katkısı oldukça azdır.

- Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kurum kariyerine katkısı var mıdır?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kariyerinize etki ettiğini düşünüyor musunuz?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Düzenlenen hizmet içi eğitimler kariyer planlarınızda değişiklik oluşturdu mu?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok
- Kariyer planınızdaki gelişmeler kurum kariyerine etki etmekte midir?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok

25- Kurumlarda verilen hizmet içi eğitimlerin miktarı oldukça azdır.

- Göreve başladığınızdan bugüne kadar aldığınız hizmet içi eğitim miktarı nedir?
 - 1-3
 - 4-7
 - 8 ve daha fazla
- Sizce sizin katılmadıklarınızda dahil kurumunuzda yıllık ne kadar hizmet içi eğitim yapılmaktadır?
 - 1-3
 - 4-7
 - 8 ve daha fazla
- Sizce bu eğitim miktarları ne kadar olmalıdır?
 - 1-3
 - 4-7
 - 8 ve daha fazla
- Sizce hizmet içi eğitimin miktarının artması kariyer basamaklarınıza etki eder mi?
 - Evet
 - Hayır
 - Fikrim Yok

26- Konu hakkında faydalı olabileceğini düşündüğünüz ve eklemek istediğiniz varsa aşağıya bilgi girebilirsiniz.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

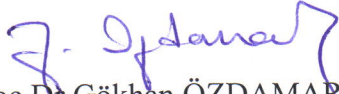
Sayı :93389805/302 - 1123
Konu :Anket Çalışması

17.04.2014

T.C.
ISPARTA VALİLİĞİ
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

Enstitümüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi 0830225245 numaralı Ferhat DALDAL'ın "Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Kariyer Basamaklarına Etkisi:İsparta Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği"adlı tez konusuyla ilgili Isparta Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı tüm okul ve kurumlarındaki tüm personele anket çalışması yapacağından çalışmalarında gerekli yardım ve kolaylığın gösterilmesini arz/ rica ederim.

İşbu belge ilgilinin kendi isteği üzerine verilmiştir.


Yrd.Doç.Dr.Gökhan ÖZDAMAR
Müdür a.
Enstitü Müdür Yardımcısı

Eki:

- 1-Enstitü Yönetim Kurulu Karar sureti (1 syf)
2-Anket Çalışması (7 syf)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ENSTİTÜ YÖNETİM KURULU KARARI

TOPLANTI TARİHİ :16/04/2014

TOPLANTI NO :652

KARAR NO :14/b

Karar 14/b: Ferhat DALDAL'ın Anket Çalışması

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi 0830225245 numaralı Ferhat DALDAL'ın dilekçesi incelendi.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ferhat DALDAL'ın "Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Kariyer Basamaklarına Etkisi: Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği" adlı yüksek lisans tezi için Isparta Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı tüm okul ve kurumlarındaki tüm personele anket uygulanması için gerekli yerlerden izin alınmasına;

Oybirliği ile karar verildi.

(İMZA)

Prof. Dr. Süleyman SEYDİ
Enstitü Müdürü

(İMZA)

Yrd. Doç. Dr. Murat KILIÇ
Enstitü Müdür Yardımcısı

(İMZA)

Yrd. Doç. Dr. Gökhan ÖZDAMAR
Enstitü Müdür Yardımcısı

(İMZA)

Prof. Dr. Metin TOPÇUOĞLU
ÜYE

(İMZA)

Doç. Dr. A. Şevki DUymAZ
ÜYE

(İMZA)

Doç. Dr. M. Sadık AKDEMİR
ÜYE

(İMZA)

Emine DİKMEN
Enstitü Sekreteri
Raportör





T.C.
ISPARTA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27749142/44/1681220
Konu:Anket İzini

28/04/2014

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 17.04.2014 tarih ve 1123 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ferhat DALDAL'ın İlimiz merkezinde müdürlüğümüze bağlı tüm okul ve kurumlardaki personele "Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Kariyer Basamaklarına Etkisi" konulu anket çalışması ile ilgili Valilik Makamının 25.04.2014 tarih ve 1665394 sayılı onay ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

İlyas CAN
İl Milli Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır 28.04/2014

Türkan ÜYÜMAZ
Şef

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b99a-8cd0-3f79-a58c-0064 kodu ile yapılabilir.

6 Mart Atatürk Cad. ISPARTA
Elektronik Ağ:isparta mem@meb.gov.tr
e-posta: isparta@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: H.SÜRÜCÜ
Tel: (0 246) 223 1020
Faks: (0 246) 223 2242



T.C.
ISPARTA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27749142/44/1665394
Konu: Anket İzni

25/04/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 17.04.2014 tarih ve 1123 sayılı yazısı.

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ferhat DALDAL' ın "Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Kuriyer Basamaklarına Etkisi: Isparta Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği" konulu tez çalışmasını ilimizdeki tüm okul ve kurumlardaki personele, gerekirse internet ortamında online anket yapmak isteği ile ilgili dilekçesi ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu; anket çalışmasını ilimiz merkezinde müdürlüğümüze bağlı tüm okul ve kurumlarıdaki personele yönelik anket çalışması yapmaları müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Eşref ÖZKAN
İl Milli Eğitim Müdür V.

OLUR
25/04/2014

Okan LEBLEBİCİER
Vali a.
Vali Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır... 28.04.2014

Türkan ÖZUMAZ
Şef

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

6 Mart Atatürk Cad. ISPARTA
Elektronik Ağ:isparta mem@meb.gov.tr
e-posta: isparta@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: H.SÜRÜCÜ
Tel: (0 246) 223 1020
Faks: (0 246) 223 2242

ÖZGEÇMİŞ

Ferhat DALDAL

1976 yılında Isparta'da doğdu.

İlkokul tahsilini Aydın-Kuşadası'nda, ortaokul tahsilini Çorum-Alaca'da, Lise tahsilini ise İzmir'de tamamladı.

1999 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Uluborlu Meslek Yüksekokulu Bilgisayar Donanımı Bölümünü bitirdi.

2005 yılında Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünden mezun oldu.

1995-2001 yılları arasında çeşitli özel şirketlerde çalıştı.

28.03.2001 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı Isparta Atabey İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne **Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni** olarak atandı.

14.03.2003 tarihinde Süleyman Demirel Üniversitesine naklen atanarak Personel Daire Başkanlığında **Bilgisayar İşletmeni** olarak göreve başladı.

18.10.2007 tarihinde Görevde Yükselme Sınavında başarı göstererek aynı Kurumda **Şef** olarak görevine devam etti.

30.10.2007 tarihinde Aksu Mehmet Süreyya Demiraslan Meslek Yüksekokuluna **Yüksekokul Sekreteri** olarak görevlendirildi.

29.04.2008 tarihinde Unvan Değişikliği Sınavında başarı göstererek **Tekniker** unvanını almaya hak kazandı.

Daire Başkanlığımız tarafından güncellenmekte olan Personel Programı ve yeniden yapılmakta olan Evrak Takip Programlarının hazırlanmasında aktif görev aldı ve bu konular için Bilgi İşlem Daire Başkanlığına destek vermek üzere 15.07.2010 tarihinde görevlendirildi.

14.03.2014-25.09.2014 tarihleri arasında Daire Başkanlığımız Evrak ve Görevlendirme Şube Müdürlüğüne **Şube Müdür Yetkilisi** olarak görevlendirildi.

25.09.2014 tarihinden itibaren Daire Başkanlığımıza **Personel Daire Başkanı** olarak görevlendirilmiş ve halen bu göreve devam etmektedir.

Evli ve 3 çocuk babasıdır.