



GELİŞİMİN
ÖNCÜSÜ



HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ RAPORU

2025

EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ RAPORU

EDİTÖR VE RAPORTÖR

Öğr. Gör. Dr. Elif YILDIRIM

İSTATİSTİKSEL ANALİZ

Öğr. Gör. Dr. Elif YILDIRIM

PROJE EKİBİ

- Personel Daire Başkanlığı
- Kalite Koordinatörlüğü
- Kurumsal İletişim Koordinatörlüğü

TASARIM

Öğr. Gör. Melikşah YAZICI

GİRİŞ

Konya Teknik Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilen bu analiz, personelin mesleki ve kişisel gelişim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik olarak hazırlanan “Eğitim İhtiyaç Analizi Formu”ndan elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle oluşturulmuştur.

Çalışma, kurumsal hizmet kalitesinin artırılması ve yıllık hizmet içi eğitim programlarının planlanmasına yönelik bir temel oluşturmayı amaçlamaktadır. Eğitim İhtiyaç Analizi sürecinde, kuruma bağlı tüm birimlere formlar iletilmiş ve toplamda 206 personel formu doldurarak sürece katılım sağlamıştır. Tüm katılımcıların anket formunu eksiksiz biçimde doldurmuş olmaları nedeniyle, elde edilen verilerin tamamı analiz sürecine dâhil edilmiştir.

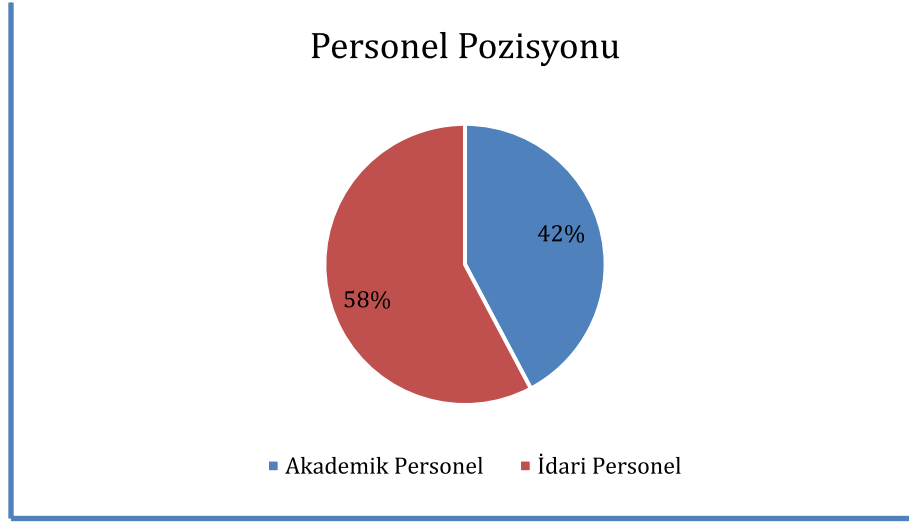
Araştırma verileri, IBM SPSS 25.0 istatistik programı ve Microsoft Excel yazılımları kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri (personel pozisyonu, eğitim durumu, birim dağılımı, hizmet sınıfı), hizmet içi eğitimlere katılım durumları, eğitim tercihleri (mekân, zaman, içerik) ve Personel Daire Başkanlığı hizmetlerine yönelik memnuniyet düzeyleri betimsel istatistiklerle (frekans, yüzde) değerlendirilmiştir. Açık uçlu sorulara verilen nitel yanıtlar ise tematik içerik analizi yöntemiyle kategorize edilerek sunulmuştur. Tüm analizler, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve kurumsal politikaların geliştirilmesine yönelik kanıt temelli sonuçlar üretmek amacıyla yapılandırılmıştır.

1. KATILIMCI PROFİLİ

Bu bölümde, eğitim ihtiyaç analizine katılan personelin görev pozisyonları, eğitim düzeyleri ve kurumdaki hizmet süreleri gibi temel demografik değişkenlere ilişkin bilgiler sunulmuştur.

1.1. Personel Pozisyonu

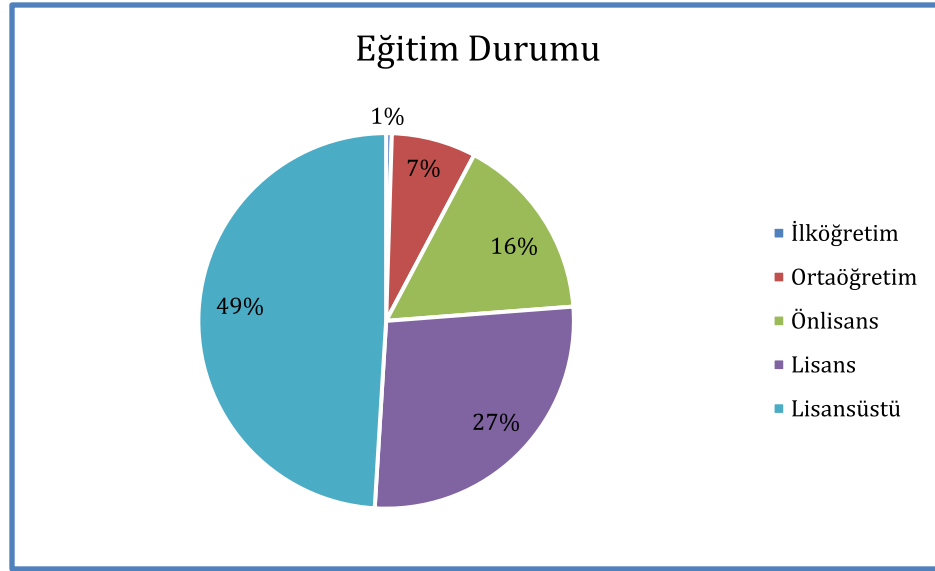
Katılımcıların personel pozisyonuna göre dağılımları incelendiğinde, ankete katılan 206 personelin 87'sinin (%42) akademik personel ve 119'unun (%58) idari personelden oluştuğu görülmektedir (Şekil 1).



Şekil 1. Katılımcıların personel pozisyon dağılımları

1.2. Eğitim Durumu

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, toplam 206 personelin %0,5'inin (n=1) ilköğretim, %7,3'ünün (n=15) ortaöğretim, %16,0'sının (n=33) ön lisans, %27,2'sinin (n=56) lisans ve %49,0'ının (n=101) lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu veriler, katılımcıların büyük çoğunluğunun yükseköğretim düzeyinde (önlisans, lisans ve lisansüstü) bir eğitime sahip olduğunu (%92,2) ortaya koymaktadır (Şekil 2).



Şekil 2. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları

Tablo 1’de, eğitim ihtiyaç analizine katılan personelin görev pozisyonlarına göre eğitim düzeylerinin dağılımı sunulmaktadır. İdari personelin eğitim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde, %43,7’sinin lisans (n=52), %27,7’sinin önlisans (n=33), %12,6’sının ortaöğretim (n=15), %15,1’inin ise lisansüstü (n=18) mezunu olduğu; yalnızca %0,8’inin (n=1) ilköğretim düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Bu dağılım, idari görevlerin farklı eğitim düzeylerine sahip bireyler tarafından yürütüldüğünü ve kurum bünyesinde çeşitli öğrenim geçmişlerine sahip personelin bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, idari personelin %86,6’sının yükseköğretim düzeyinde (önlisans, lisans ve lisansüstü) eğitim almış olması, kurumsal insan kaynağının büyük oranda nitelikli bireylerden oluştuğunu göstermektedir. Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde, bu yapısal çeşitliliğin ve personelin mevcut bilgi düzeylerinin dikkate alınması, etkili ve hedefe yönelik hizmet içi eğitim programlarının geliştirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Görev Pozisyonlarına Göre Eğitim Düzeylerinin Dağılımı

Düzye	Akademik Personel	İdari Personel	Genel Toplam
İlköğretim	0	1	1
Ortaöğretim	0	15	15
Önlisans	0	33	33
Lisans	4	52	56
Lisansüstü	83	18	101
Genel Toplam	87	119	206

1.3. Birimlere Göre Dağılım

Katılımcıların görev yaptıkları birimlere göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek katılım oranının %40,78 ile Rektörlük biriminden (n=84) olduğu görülmektedir. Bunu %33,50 oranıyla Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi (n=69) ve %17,48 oranıyla Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu (n=36) izlemektedir. Mimarlık ve Tasarım Fakültesi'nden %4,37 (n=9), Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nden %2,91 (n=6), Bilgisayar ve Bilişim Bilimleri Fakültesi ile İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi'nden ise %0,49'ar oranla (n=1) katılım sağlanmıştır. Bilgisayar ve Bilişim Bilimleri Fakültesi ile İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi'nin 2024 yılında kurulmuş olması ve bu nedenle personel sayısının kısıtlı olması, bu iki birimden düşük katılımın temel nedenleri arasında değerlendirilebilir.

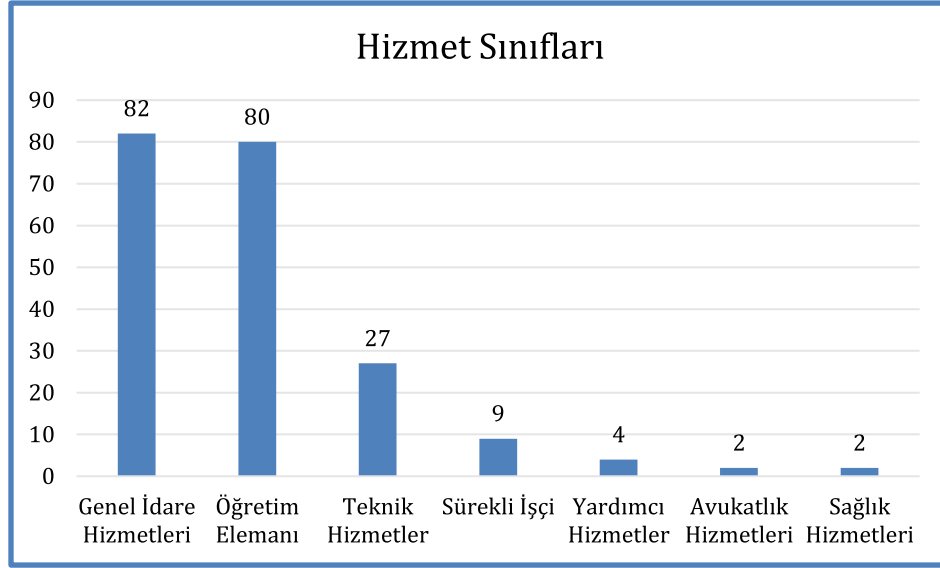
Tablo 2. Katılımcıların Çalıştığı Birimlere Göre Dağılımı

Birim	n	%
Rektörlük	84	40,78
Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi	69	33,50
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	9	4,37
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	36	17,48
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	6	2,91
Bilgisayar ve Bilişim Bilimleri Fakültesi	1	0,49
İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi	1	0,49

1.4. Hizmet Sınıfına Göre Dağılım

Katılımcıların görev yaptıkları hizmet sınıflarına göre dağılımları incelendiğinde, en yüksek katılımın %40 ile Genel İdare Hizmetleri sınıfında görev yapan personelden (n=82) olduğu görülmektedir. Bunu %39 oranıyla öğretim elemanları (n=80) izlemektedir. Teknik Hizmetler sınıfı %13'lük (n=27) bir paya sahipken, Sürekli İşçi kadrosundaki katılımcılar %2 (n=9), Yardımcı Hizmetler sınıfındakiler %4 (n=4), Avukatlık ve Sağlık Hizmetleri sınıflarındakiler ise %1'er oranla (n=2) temsil edilmiştir. Bu dağılım, eğitim ihtiyaç

analizine hem akademik personelin hem de geniş bir idari yelpazeyi kapsayan farklı hizmet sınıflarının katılım sağladığını göstermektedir (Şekil 3).



Şekil 3. Katılımcıların hizmet sınıflarına göre dağılımları

1.4. Toplam ve KTÜN’de Hizmet Süresine Göre Dağılım

KTÜN her ne kadar 2018 yılında müstakil bir üniversite olarak kurulmuş olsa da, kökleri 1970’li yıllara dayanan uzun bir akademik geçmişe sahiptir. Bu nedenle, bazı katılımcıların KTÜN çatısı altındaki hizmet süreleri görece kısa görünse de, aslında aynı kurum kültürü içinde daha uzun bir geçmişe sahip olabilecekleri anlaşılmaktadır.

Tablo 3’te toplam kamu hizmet süresine göre katılımcıların %37,9’u (n=78) 21 yıl ve üzeri bir deneyime sahipken, %17’si (n=35) 11–15 yıl, %13,6’sı (n=28) 0–3 yıl, %13,1’i (n=27) 7–10 yıl, %11,2’si (n=23) 16–20 yıl ve %7,3’ü (n=15) ise 4–6 yıl arasında hizmet süresine sahiptir. Bu dağılım, eğitim ihtiyaç analizine katılan personelin önemli bir bölümünün kamu hizmetinde uzun yıllara dayanan bir deneyime sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4’te KTÜN bünyesindeki hizmet süresine göre katılımcıların %47,1’i (n=97) 4–6 yıl, %31,1’i (n=64) ise 0–3 yıl arasında hizmet verdiği tespit edilmiştir. Daha uzun süreli hizmet sürelerine sahip olanlar daha düşük oranlarda temsil edilmektedir: %11,2’si (n=23) 7–10 yıl, %2,4’ü (n=5) 11–15 yıl, %1,9’u (n=4) 16–20 yıl ve %6,3’ü (n=13) 21 yıl ve üzeri KTÜN hizmet süresine sahiptir. KTÜN’ün 2018 yılında kurulmuş olması, kurum

bünyesindeki hizmet sürelerinin çoğunlukla 0–6 yıl aralığında yoğunlaşmasını doğal kılmaktadır. Ancak bu durum, personelin yalnızca KTÜN değil, daha önce aynı yapı içerisinde görev yaptığı uzun bir geçmişe de sahip olabileceğini göz ardı etmemelidir.

Ek olarak, katılımcıların toplam kamu hizmet süresi ortalaması $17,41 \pm 11,77$ yıl iken, KTÜN'deki hizmet süresi ortalaması $6,47 \pm 6,81$ yıl olarak hesaplanmıştır. Bu farklılık, personelin büyük kısmının kurumsal olarak uzun süreli deneyime sahip olduğunu, ancak KTÜN çatısı altında daha kısa süredir görev yaptığını göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Toplam Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Toplam Hizmet Süresi	n	%
0–3 Yıl	28	13.6
4–6 Yıl	15	7.3
7–10 Yıl	27	13.1
11–15 Yıl	35	17.0
16–20 Yıl	23	11.2
21+ Yıl	78	37.9

Tablo 4. Katılımcıların KTÜN Hizmet Süresine Göre Dağılımı

KTÜN Hizmet Süresi	n	%
0–3 Yıl	64	31.1
4–6 Yıl	97	47.1
7–10 Yıl	23	11.2
11–15 Yıl	5	2.4
16–20 Yıl	4	1.9
21+ Yıl	13	6.3

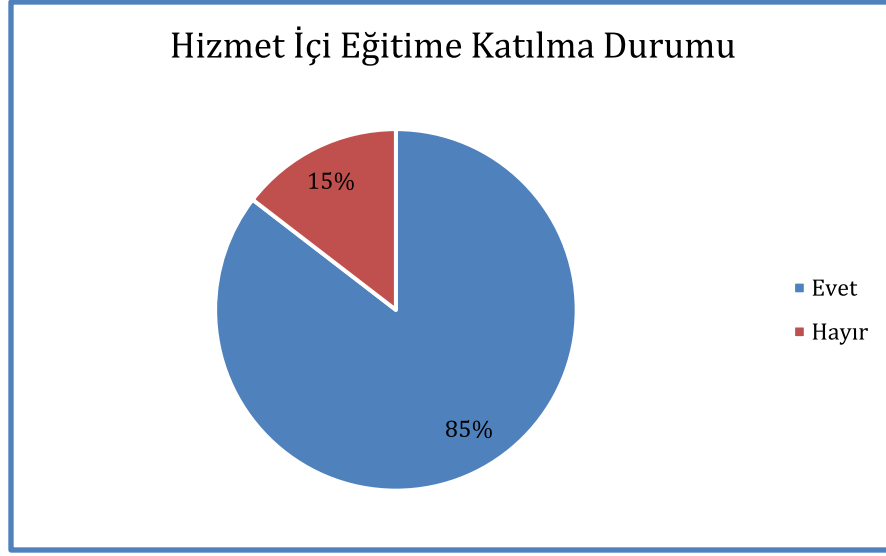
2. HİZMET İÇİ EĞİTİM DURUMU VE İHTİYAÇ ANALİZİ

Bu bölümde, kurum personelinin hizmet içi eğitimlere yönelik önceki katılım durumu, eğitim tercih nedenleri, eğitim faaliyetlerinin etkili bir şekilde nasıl düzenlenmesi gerektiğine ilişkin görüşleri ile birlikte eğitim yeri, zaman aralığı ve eğitim içeriklerine yönelik tercihleri analiz edilecektir. Ayrıca, katılımcıların daha önce katıldıkları hizmet içi eğitimlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkılarına ilişkin değerlendirmeleri de bu kapsamda ele alınacaktır. Söz konusu veriler, hem kurumun mevcut eğitim stratejilerini değerlendirmek hem de gelecekteki eğitim planlamalarına yön vermek açısından önemli ipuçları sağlayacaktır.

Bölümde ele alınan sorular; personelin geçmiş deneyimlerini, mevcut eğitim ihtiyaçlarını, içerik tercihlerini ve organizasyonel koşullara yönelik beklentilerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular, hizmet içi eğitim programlarının daha nitelikli, ihtiyaç odaklı ve katılımcıların beklentilerine uygun biçimde yapılandırılması için temel oluşturacaktır.

2.1. Kurumda Daha Önce Düzenlenen Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu

Katılımcıların daha önce kurumda düzenlenen hizmet içi eğitimlere katılım durumları incelendiğinde, toplam 206 kişiden %85,4'ünün (n=176) bu tür eğitim faaliyetlerine katıldığını, %14,6'sının (n=30) ise katılmadığını beyan ettiği görülmektedir. Bu bulgu, kurumda geçmişte gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlerin büyük bir çoğunluk tarafından deneyimlendiğini ve bu tür programların kurumsal yapı içerisinde yerleşik bir uygulama olduğunu göstermektedir. Öte yandan, katılmayan azınlık grubun varlığı, gelecekteki eğitim planlamalarında bu bireylerin katılımını teşvik edecek stratejilerin geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.



Şekil 4. Katılımcıların Kurumda Daha Önce Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılım Durumlarının Dağılımı

Tablo 5’e göre daha önce hizmet içi eğitimlere katılan personelin, eğitimlere katılım tercih nedenleri incelendiğinde, çoğunluğun (%60,2; n=106) mesleki açıdan faydalı olacağını düşündükleri eğitimleri tercih ettikleri görülmektedir. Bu durum, çalışanların mesleki gelişimlerine yönelik bilinçli bir tutum sergilediklerini ve eğitim faaliyetlerini kişisel ve kurumsal gelişim aracı olarak benimsediklerini göstermektedir. Katılımcıların %34,1’i (n=60) ise eğitimin zorunlu olması nedeniyle katılım gösterdiğini belirtmiş, bu da kurum içi eğitimlerin yalnızca gönüllülük esasına dayanmadığını, belirli yapısal zorunluluklarla desteklendiğini ortaya koymaktadır. Üstlerin yönlendirmesiyle (%4; n=7) ya da diğer nedenlerle (%1,7; n=3) katılım sağlayanların oranı ise oldukça sınırlıdır. Bu dağılım, hizmet içi eğitimin çoğunlukla bireysel farkındalık ve ihtiyaç temelli tercih edildiğini, ancak yönetsel etkilerin de belirli ölçüde rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 5. Hizmet İçi Eğitimlere Katılan Personelin Eğitimlere Katılım Tercih Nedenlerinin Dağılımı

Katıldığınız eğitimleri tercih etme nedeni	n	%
Mesleki açıdan faydalı olacağını düşünüyorum	106	60,23
Zorunlu bir eğitim olduğu için katılıyorum	60	34,09
Üstlerim zorladığı için katılıyorum	7	3,98

Diğer*	3	1,70
--------	---	------

*: Bilgi dağarcığımı geliştirmek istediğim için, hizmet içi eğitimlerin kişisel gelişim açısından önemli olduğunu düşünüyorum, iş stresinden uzaklaşmak için katılıyorum

2.2. Hizmet İçi Eğitimlerin Etkililiğini Artırmaya Yönelik Katılımcı Tercihleri

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkili bir öğrenme süreci sunabilmesi için nasıl düzenlenmesi gerektiğine yönelik görüşleri çeşitlilik göstermektedir. Katılımcıların çoğu (%35,44) birden fazla uzmanın katkı sunduğu eğitimlerin daha etkili olacağını belirtmiştir. Bu bulgu, disiplinlerarası bilgi paylaşımına ve farklı bakış açılarından öğrenmeye verilen önemi göstermektedir. Bunu takiben %26,70 oranla katılımcının aktif rol alabileceği, etkileşimli seminerler öne çıkmaktadır. Bu durum, öğrenen merkezli yaklaşımlara duyulan gereksinimi yansıtmaktadır. Tek bir uzmanın katkı sunduğu eğitimler %17,96 oranında tercih edilirken, daha yapılandırılmış bir öğrenme süreci sunduğu düşünülebilecek birkaç dersten oluşan seminerler %13,11 oranında belirtilmiştir. “Diğer” başlığı altında yer alan yanıtlar ise %6,80 gibi daha düşük bir oranla ifade edilmiştir. Katılımcıların “Diğer” seçeneği altında sundukları açıklamalar, genel olarak hizmet içi eğitimlerin daha etkili ve katılımcı odaklı bir yaklaşımla düzenlenmesine yönelik beklentileri yansıtmaktadır. Yanıtlar incelendiğinde, eğitimlerin birimde yürütülen işlerle doğrudan ilişkili mevzuat ve kanunlara odaklanması, uygulamalı ve alanında uzman kişilerce verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bulgular, katılımcıların çok yönlü uzman katkısını ve etkileşimli öğrenme ortamlarını tercih ettiğini ortaya koymakta; dolayısıyla hizmet içi eğitimlerin daha verimli olması için çok katmanlı ve katılımcı odaklı bir yaklaşımla planlanması gerektiğini göstermektedir.

Tablo 6. Katılımcıların Etkili Öğrenmeye Yönelik Eğitim Faaliyeti Tercihlerinin Dağılımı

Eğitim faaliyetleri düzenlenme biçimi	n	%
Birkaç uzman katılımı ile	73	35,44
Katılımcının rol alacağı eğitim seminerleri ile	55	26,70
Tek uzman katılımıyla düzenlenen seminerler ile	37	17,96
Birkaç dersten oluşan seminerler ile	27	13,11
Diğer	14	6,80

2.3. Eğitim Faaliyetlerinin Düzenleneceği Mekâna İlişkin Tercihler

Katılımcıların ihtiyaç duyulan eğitim faaliyetlerinin nerede düzenlenmesi gerektiğine yönelik görüşleri incelendiğinde, en fazla tercih edilen seçeneğin %57,28 oranıyla kurum içi eğitim salonları olduğu görülmektedir. Bu durumu, kurum içi kaynakların ve mekânların erişilebilirlik düzeyinin iyi seviyede olduğu ile açıklamak mümkündür. Katılımcıların %26,70'i uzaktan bağlantı yöntemiyle gerçekleştirilecek eğitimleri tercih ederken, il dışı farklı mekânlar (%10,68) ve il içinde kurum dışı mekânlar (%3,88) daha az tercih edilmiştir. "Diğer" seçeneğini işaretleyen katılımcı oranı ise oldukça düşüktür (%1,46). Bu sonuçlar, katılımcıların ağırlıklı olarak mevcut görev yerlerine yakın ve ulaşımı kolay mekânlarda düzenlenecek eğitimleri daha uygun bulduklarını ortaya koymaktadır.

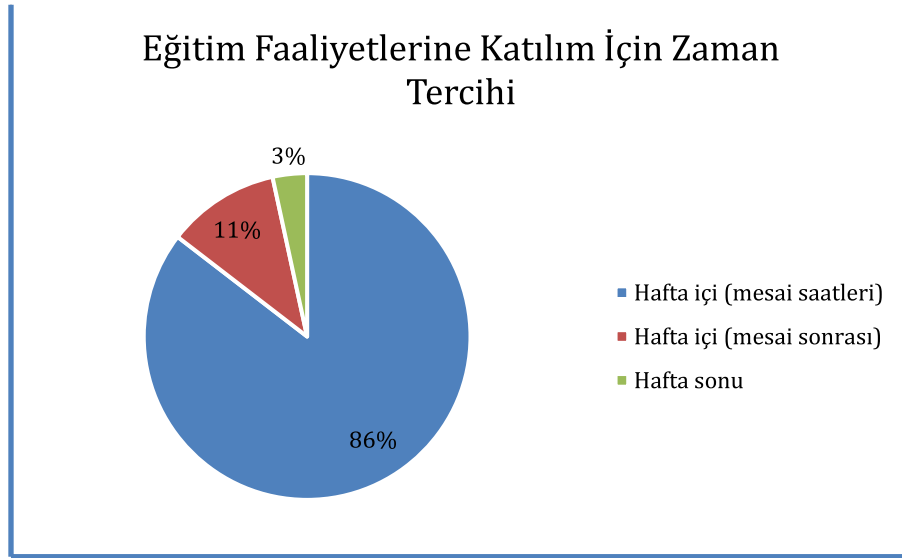
Tablo 7. Eğitim Faaliyetlerinin Düzenlenmesi İçin Tercih Edilen Mekânlara İlişkin Katılımcı Görüşleri

Faaliyet Yeri	n	%
Kurum içi eğitim salonlarında	118	57,28
Uzaktan bağlantı yöntemiyle	55	26,70
İl dışı farklı mekânlarda (otel, konferans salonları vb)	22	10,68
İl içinde kurum dışı mekânlarda (otel, konferans salonları vb)	8	3,88
Diğer*	3	1,46

*: Anlatıcı uzmanların uygun gördüğü mekânlarda, ihtiyaç duymadım, toplantı salonlarında küçük gruplar halinde

2.4. Eğitim Faaliyetlerine Katılımda Zaman Tercihleri

Katılımcıların hizmet içi eğitim programlarına katılım için en uygun gördükleri zaman aralıklarına ilişkin tercihleri incelendiğinde, büyük çoğunluğunun (%85,4) hafta içi mesai saatlerinde düzenlenecek eğitimlere katılmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bu oran, mesai saatleri dışındaki zaman dilimlerine (hafta içi mesai sonrası %11,2; hafta sonu %3,4) kıyasla oldukça yüksektir (Şekil 5). Buna göre, katılımcıların yoğun iş temposu dışında kalan kişisel zamanlarını eğitim faaliyetlerine ayırma konusunda isteksiz olduklarını göstermektedir. Sonuç olarak, eğitim planlamalarının, çoğunluğun talep ettiği mesai saatleri içinde gerçekleştirilmesi, katılım oranını ve eğitimlerin verimliliğini arttırabileceği söylenebilir.



Şekil 5. Eğitim Programlarına Katılım İçin Tercih Edilen Zaman Dilimlerinin Dağılımı

2.5. Eğitim Programlarının Katılımcıların Mesleki ve Kişisel Gelişimine Katkıları

Katılımcılara yöneltilen “Daha önce katılmış olduğunuz eğitim programlarının, mesleki ve kişisel gelişiminize neler kattığını düşünüyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlar tematik analiz yöntemi ile incelenmiş, eğitimlerin hem profesyonel yeterlikleri hem de bireysel gelişimi desteklediği sonucuna varılmıştır. Tablo 8’e göre hizmet içi eğitimlerin katılımcıların mesleki ve kişisel gelişimine katkıları incelendiğinde, en yüksek oranda dile getirilen temanın, mesleki bilgi, beceri ve yetkinlik artışı (%22,8) olduğu görülmektedir. Bu durum, eğitim programlarının doğrudan mesleki kapasite gelişimine katkı sağladığını göstermektedir. Bunu takiben, kişisel gelişim ve farkındalık teması (%18,5) öne çıkmakta

olup, katılımcıların yalnızca mesleki değil, bireysel düzeyde de kazanımlar elde ettiklerini ortaya koymaktadır. Özellikle eğitimlerin genel olarak etkili ve faydalı olduğu yönündeki değerlendirmelerin (%12.5) yanı sıra, yeni bilgilerin öğrenilmesi (%7.1) ve güncel mevzuat bilgisi (%7.8) temaları, bilgi güncellenmesi ve alan dışı öğrenmelere olan ilgiyi yansıtmaktadır. Bununla birlikte, iş disiplini ve verimlilik (%6.4) ve eksikliklerin fark edilmesi (%5.0) gibi konular, eğitimin uygulamaya yönelik yönlerinin de değerlendirildiğini göstermektedir. Daha az sıklıkla dile getirilmekle birlikte, olumsuz görüşler (%5.3) de gözlemlenmiş; bu ifadeler eğitimin içeriği, sunumu veya beklentileri karşılayamama gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Ayrıca, iletişim becerilerinin gelişimi gibi temalar (%2.5) az sayıda ifade edilmiş olsa da, bireysel kazanımlar açısından dikkate değerdir. Sonuç olarak, tematik dağılım, katılımcıların eğitimden ağırlıklı olarak olumlu çıktılarla ayrıldığını; ancak eğitimin etkililiğine ilişkin eleştirel değerlendirmelerin de yer aldığını göstermektedir.

Tablo 8. Eğitim Programlarının Katılımcıların Mesleki ve Kişisel Gelişimine Katkılarının Dağılımı

Tema	f*	%
Mesleki bilgi, beceri ve yetkinlik artışı	64	22,8
Kişisel gelişim ve farkındalık	52	18,5
Güncel mevzuat ve uygulama bilgisi	22	7,8
İş disiplini, zaman yönetimi ve verimlilik	18	6,4
Kurumsal aidiyet ve görev bilinci	13	4,6
Yüz yüze eğitimin olumlu etkileri / sosyo-kültürel katkılar	10	3,6
Eğitimlerin etkili ve faydalı olduğu genel görüşler	35	12,5
Eksikliklerin giderilmesi, hataların fark edilmesi	14	5
Farklı bakış açıları ve düşünsel gelişim	11	3,9
Olumsuz görüşler (etkisiz, yetersiz, faydasız bulanlar)	15	5,3
Yeni bilgilerin öğrenilmesi (özellikle alan dışı, ilk yardım, vb.)	20	7,1
İletişim becerileri, diksiyon, sunum ve hitabet gelişimi	7	2,5

*: Çoklu yanıtlar nedeniyle toplam frekans örneklemden büyüktür

2.6. Katılımcıların Mevzuat Eğitimlerine Yönelik Tercihleri

Tablo 9’da katılımcıların mevzuat temelli eğitim ihtiyaçlarına yönelik tercihleri incelendiğinde, en fazla ilgi gören konuların kamu personeline yönelik düzenlemeleri içeren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (%24,79) ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (%22,56) olduğu görülmektedir. Bu durum, kamu kurumlarında çalışan personelin görev, yetki ve sorumlulukları konusundaki bilgi ihtiyacını yansıtmaktadır. Bununla birlikte, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu (%17,48) ve 4857 sayılı İş Kanunu (%15,04) gibi personel rejimine ilişkin diğer düzenlemeler de önemli düzeyde tercih edilmiştir. Bu da farklı istihdam biçimlerine sahip çalışanların kendilerini ilgilendiren mevzuat hakkında bilgi edinme taleplerini göstermektedir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)’na yönelik eğitim talebi de dikkat çekicidir (%11,99). Bu, kurum çalışanlarının veri güvenliği ve kişisel verilerin korunmasına ilişkin artan farkındalığını ortaya koymaktadır. Daha teknik ve mali yönü ağır basan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (%9,35) ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu (%9,15) gibi konuların da belli bir oranda tercih edildiği gözlenmiştir. Bu oranlar, özellikle idari ve mali işler birimlerinde görev yapan personelin ihtiyaçlarını yansıtır olabilir. "Diğer" seçeneğini işaretleyen katılımcıların oranı oldukça düşüktür (%1,80). Bu durum, genel olarak katılımcıların mevzuat eğitimlerine yönelik oldukça istekli olduklarını ve kendilerini geliştirme motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Mevzuat Konularındaki Eğitim Tercihlerine Yönelik Dağılımları

Tema	f**	%
2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu	111	22,56
2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu	86	17,48
4857 sayılı İş Kanunu ve Uygulamaları	74	15,04
657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	122	24,79
4734 sayılı Kamu İhale Kanunu	45	9,15
5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu	46	9,35
6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)	59	11,99

Diğer*	9	1,80
Hiçbiri / Gerek Görmeyenler	5	1,01

*: Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği, KBS ve MYS Taşınır Mal Yönetmeliği, Autocad, İleri Ofis Programları (Excel, Word vs.), Gayrimenkul Mevzuatı, Teknik personel eğitimi, Mesleki ve sosyal konular, Daha önce almadığımız bilgilendirici konular;

**: Çoklu yanıtlar nedeniyle toplam frekans örneklemden büyüktür.

2.7. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Tercihleri

Tablo 10’da katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kapsamında almayı tercih ettikleri eğitimler incelendiğinde, İlk Yardım Eğitimi (%89,04) ve Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi (%84,25) en çok tercih edilen konular olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların hem kendi sağlıklarını korumaya hem de olası kazalarda ilk müdahale yapabilme yetkinliği kazanma yönünde yüksek bir farkındalığa sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca Afetler ve Riskler (%62,77) ile Salgınlarla Mücadele (%47,94) gibi daha spesifik ama toplumsal önemi yüksek konulara da ciddi düzeyde ilgi gösterildiği de görülmektedir. Özellikle son yıllarda yaşanan doğal afetler ve pandemilerin etkisiyle bu tür eğitimlere olan talebin artmış olması beklenen bir bulgudur. Laboratuvar Güvenliği (%28,77) daha düşük oranda tercih edilmiştir; bu durum söz konusu eğitimin yalnızca belli görev gruplarını ilgilendirmesi ile açıklanabilir. Yönetim Becerileri (%0,68) ise İSG bağlamında daha dolaylı bir konu olduğundan oldukça sınırlı talep görmüştür. Son olarak, Hiçbirini tercih etmeyen veya gerek görmeyen katılımcıların oranı yalnızca %2,74 ile oldukça düşüktür. Bu, genel olarak personelin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçli ve eğitim almaya istekli olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 10. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Taleplerine Yönelik Dağılımları

Tema	f*	%
Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi	123	84.25
İlk Yardım Eğitimi	130	89.04
Afetler ve Riskler	91	62.77
Salgınlarla Mücadele	70	47.94

Tema	f*	%
Laboratuvar Güvenliği	42	28.77
Yönetim Becerileri	1	0.68
Hiçbiri / Gerek Görmeyenler	4	2.74

*: Çoklu yanıtlar nedeniyle toplam frekans örneklemden büyüktür.

2.8. Katılımcıların Bilgi Teknolojileri Eğitimi Tercihleri

Tablo 11’de katılımcıların bilgi teknolojileri alanında tercih ettikleri eğitimler incelendiğinde, İleri Word ve Excel Eğitimi (%87,10) en yüksek talep gören konu olarak öne çıkmıştır. Bu durum, ofis uygulamalarında ileri düzeyde bilgi ve beceri kazanma ihtiyacının, kurum içi dijitalleşme ve verimlilik gereksinimleri doğrultusunda arttığını göstermektedir. Siber Güvenlik (%75,50) ve Güvenli İnternet Kullanımı (%70,40) eğitimleri de katılımcılar tarafından yüksek oranda talep edilmiştir. Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi (%54,20), Sosyal Medyanın Doğru Kullanımı (%47,70) ve Temel Microsoft Office Uygulamaları (%47,10) gibi eğitimler de çalışanların dijital ortamlarda doğru bilgi kullanımı ve etkili iletişim kurma yönündeki taleplerine işaret etmektedir. Temiz Ekran, Temiz Masa Eğitimi (%35,50) gibi daha özel güvenlik önlemlerine yönelik eğitimlerin de dikkat çekici bir oranda tercih edildiği görülmektedir. Ancak Yapay Zeka Kullanım Eğitimi sadece bir kişi tarafından (%0,60) tercih edilmiştir; bu durum, bu alandaki farkındalığın henüz oldukça sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. "Hiçbiri" yanıtı verenlerin oranı ise yalnızca %1,30 olup, genel olarak çalışanların bilgi teknolojileri alanında eğitim alma konusunda yüksek bir istek ve ilgiye sahip oldukları sonucuna varılabilir. Ayrıca bir katılımcının eğitimlerin 2 aşamalı olarak yapılandırılmasını önermesi, öğrenme sürecine dair derinlemesine beklentilerin de bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Bilgi Teknolojileri Eğitim Taleplerine Yönelik Dağılımları

Tema	n*	%
İleri Word ve Excel Eğitimi	135	87,10
Siber Güvenlik	117	75,50
Güvenli İnternet Kullanımı	109	70,40
Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi	84	54,20
Sosyal Medyanın Doğru Kullanımı	74	47,70
Temel Microsoft Office Uygulamaları	73	47,10
Temiz Ekran, Temiz Masa Eğitimi	55	35,50
Yapay Zeka Kullanım Eğitimi	1	0,60
Geliştirme Önerisi (Eğitimlerin 2 Aşamalı Olması)	1	0,60
Hiçbiri / Gerek Görmeyenler	2	1,30

*: Katlı örneklem

2.9. Katılımcıların Mesleki ve Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yönelik Tercihleri

Tablo 12’de katılımcıların mesleki ve kişisel gelişime yönelik eğitim tercihleri incelendiğinde, katılımcıların en fazla ilgi gösterdiği konuların başında “Gizlilik ve Gizliliğin Önemi” (%28,30), “Problem Çözme ve Karar Verme Teknikleri” (%27,00) ve “Mobbing ile Başa Çıkma” (%25,80) gelmektedir. Bu durum, kurumsal ortamda bilgi güvenliği, karar alma süreçleri ve psikolojik dayanıklılıkla ilgili konuların öncelikli gelişim alanları olarak görüldüğünü göstermektedir. Ayrıca “Topluluk Karşısında Kendini Doğru İfade Edebilme” (%25,20) ve “İş Motivasyonu” (%23,90) gibi bireysel ifade ve içsel güdülenme alanlarının da yüksek oranlarda tercih edilmesi, çalışanların hem iletişimsel hem de duygusal becerilerini geliştirmeye yönelik bir eğilimi olduğunu ortaya koymaktadır. Etkili iletişim, stres yönetimi, etik kurallar ve takım çalışması gibi klasik kişisel gelişim temaları da %20’nin üzerinde tercih edilmiştir. Buna göre, kurum kültüründe etkili iş birliği ve kurumsal etik konularının önemini koruduğunu düşünülebilir. Protokol kuralları, toplantı yönetimi, enerji verimliliği, temizlik ve hijyen gibi daha

operasyonel temalar da önemli bir katılımcı kitlesi tarafından talep edilmiştir. Ancak eleştirel düşünme, diksiyon ve hitabet eğitimi gibi bazı konular yalnızca bir katılımcı tarafından (%0,60) tercih edilmiştir; bu durum, bu alanlarda daha fazla farkındalık çalışmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. “Hiçbiri” seçeneğini işaretleyenlerin oranı da oldukça düşük olup (%0,60), genel olarak katılımcıların mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerine yüksek bir talep gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 12. Katılımcıların Mesleki ve Kişisel Gelişim Eğitim Taleplerine Yönelik Dağılımları

Tema	f*	%
Gizlilik ve Gizliliğin Önemi	45	28,30
Problem Çözme ve Karar Verme Teknikleri	43	27,00
Mobbing ile Başa Çıkma	41	25,80
Topluluk Karşısında Kendini Doğru İfade Edebilme	40	25,20
İş Motivasyonu	38	23,90
Etkili İletişim	37	23,30
Öfke Kontrolü ve Stresle Başa Çıkabilme Yolları	36	22,60
Etik Kurallar	35	22,00
Takım Çalışması ve Ekip Ruhu	34	21,40
Protokol Kuralları	30	18,90
Toplantı Yönetimi	29	18,20
Tasarruf Tedbirleri	28	17,60
Enerji Verimliliği	27	17,00
Temizlik ve Hijyen Eğitimi	25	15,70
Kalite Süreci ve PUKÖ Döngüsü	24	15,10
Eleştirel Düşünme	1	0,60
Diksiyon ve Hitabet Eğitimi	1	0,60
Hiçbiri	1	0,60

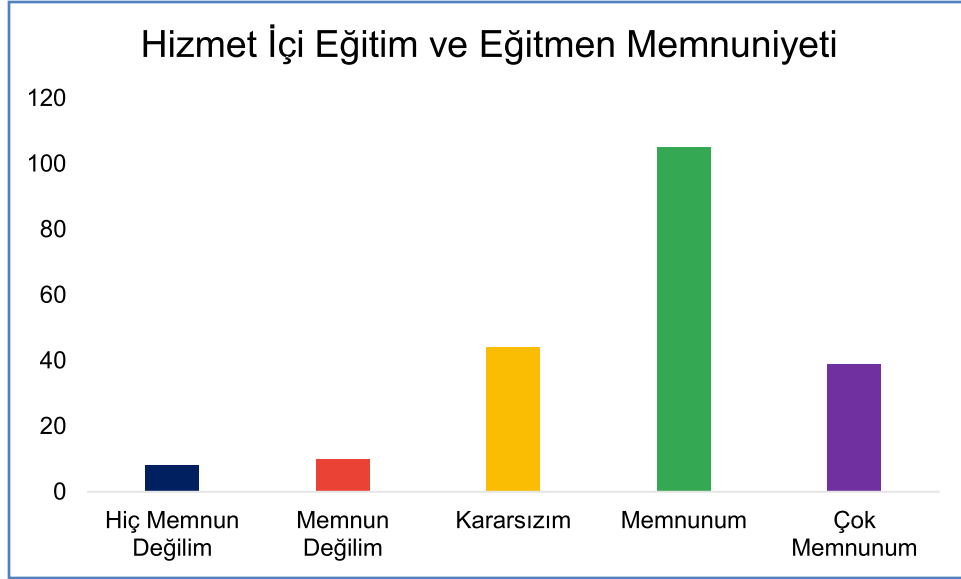
*: Çoklu yanıtlar nedeniyle toplam frekans örneklemden büyüktür

3. PERSONEL DAİRE BAŞKANLIĞI HİZMETLERİ VE EĞİTİME YÖNELİK DESTEK SÜREÇLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi sürecinde önemli bir paya sahip olan Personel Daire Başkanlığı'nın (PDB) sunduğu hizmetler, işbirliği düzeyleri ve destek mekanizmalarına yönelik katılımcı görüşleri analiz edilmiştir. Özellikle bugüne kadar düzenlenen hizmet içi eğitimlerin içeriği ve eğitmenlerin yeterliliği, PDB personeli ile işbirliği yapabilme durumu, karşılaşılan sorunlara çözüm üretme çabası, başvuru ve taleplerin yasal sürecinde karşılanma düzeyi ile bilgilendirme ve iletişim kanallarının etkinliği gibi temel başlıklara odaklanılmıştır. Bu değerlendirmeler, sadece mevcut memnuniyet durumunu ortaya koymakla kalmayıp aynı zamanda eğitim süreçlerinin daha verimli hale getirilmesine yönelik stratejik önerilerin şekillenmesine katkı sağlayacaktır.

3.1. Hizmet İçi Eğitim Konuları ve Eğitmenlere Yönelik Memnuniyet

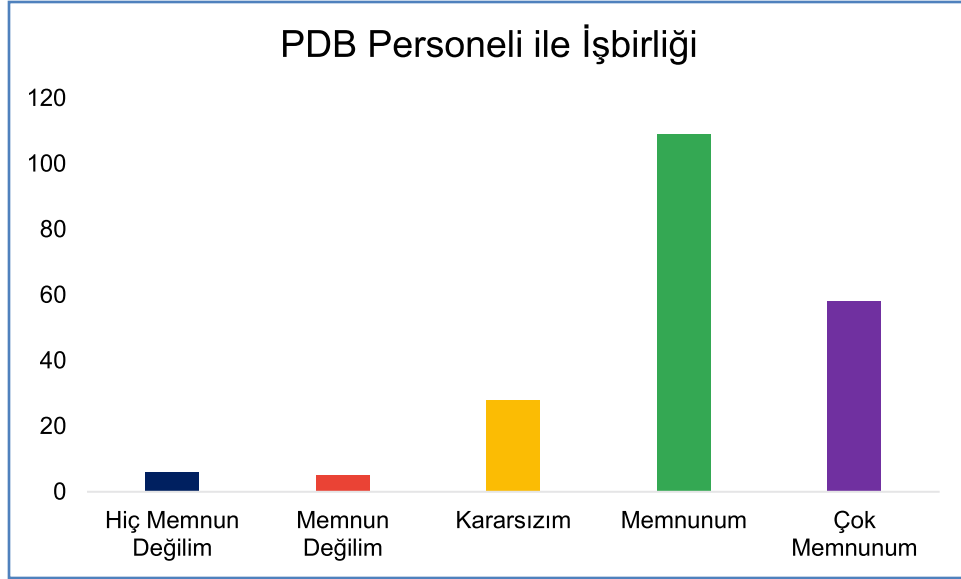
Şekil 6'ya göre katılımcıların %69,9'unun (memnunum + çok memnunum) genel olarak hizmet içi eğitimlerden ve eğitmenlerden memnun olduğunu görülmektedir. Buna göre, düzenlenen eğitimlerin büyük oranda amacına ulaştığını ve nitelikli eğitici kadro ile etkili öğrenme ortamlarının sağlandığı söylenebilir. Buna ek olarak, katılımcıların %21,36'sının, düzenlenen eğitimlerin uygulanışı ve içeriği konusunda kararsız oldukları gözlemlenmiştir. Buna göre, eğitimin niteliği kadar, değerlendirme ve geribildirim süreçlerinin de gözden geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Memnuniyetsizlerin toplam oranı (%8,73) düşük olmakla birlikte, bu grubun eleştirileri eğitimin sürekli iyileştirilmesi adına dikkate alınmalıdır.



Şekil 6. Katılımcıların Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim ve Eğitimci Memnuniyeti Durumlarının Dağılımı

3.2. Personel Daire Başkanlığı Personeli ile İşbirliği Düzeyi

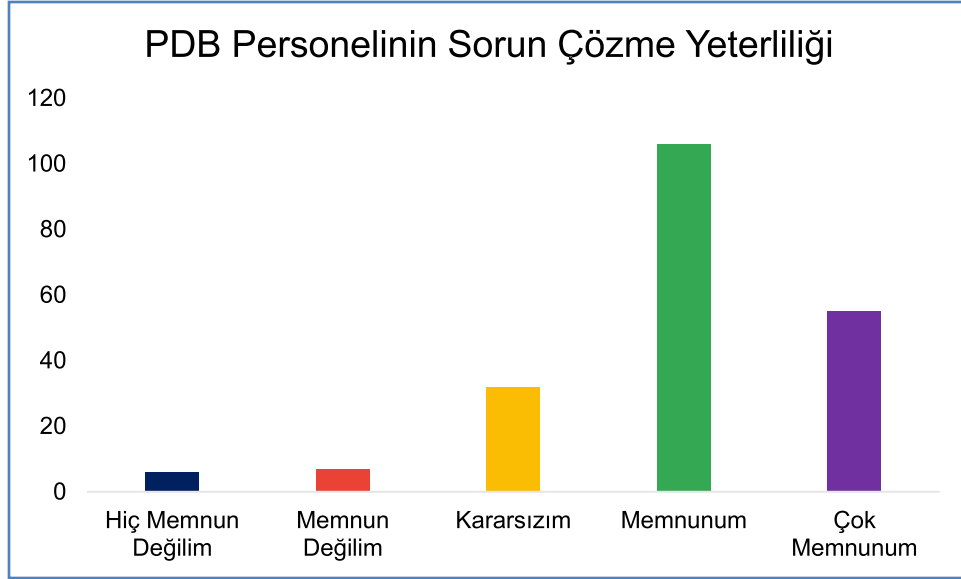
Şekil 7'ye göre katılımcıların %81,07'si PDB personeli ile işbirliği sürecinden memnun olduğunu belirtmiştir. Bu oran, PDB personelinin işbirliğine açık, çözüm odaklı ve iletişimsel yeterlilikler açısından yüksek düzeyde performans sergilediğini göstermektedir. Kararsız katılımcı oranının %13,59 olması, bazı bireyler açısından işbirliği süreçlerinin kişisel deneyimlere göre değişkenlik gösterebileceğine işaret etmektedir. Bu durum, kurum içi etkileşim stratejilerinin birim düzeyinde yaygınlaştırılmasını gerekli kılmaktadır.



Şekil 7. Katılımcıların PDB personeli ile İşbirliği Memnuniyeti Durumlarının Dağılımı

3.3. Personel Daire Başkanlığı Sorunlara Çözüm Bulma Yeterliliği

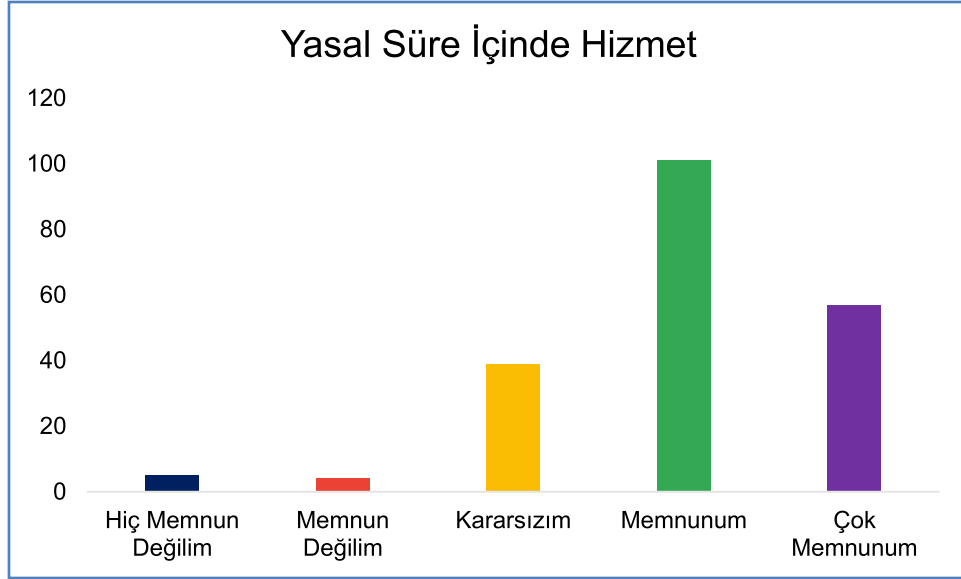
Şekil 8'e göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%78,16), PDB personelinin sorunlara yönelik çözüm üretme yeterliliğinden memnun olduğu görülmektedir. Bu yüksek oran, problem çözme süreçlerinin PDB tarafından sistematik ve etkin biçimde yürütüldüğüne işaret etmektedir. Bununla birlikte, kararsız katılımcı oranı %15,53 gibi dikkat çeken bir seviyededir. Bu durum, bireysel sorunların çözümünde şeffaflık, geri bildirim mekanizmalarının etkinliği ve süreç yönetimi gibi alanlarda iyileştirmeye açık yönler olduğunu göstermektedir.



Şekil 8. Katılımcıların PDB Personelinin Sorun Çözme Yeterliliği Hakkındaki Düşüncelerinin Dağılımı

3.4. Personel Daire Başkanlığı Personeli Tarafından Yasal Süre İçerisinde Hizmetlerin Karşılanması

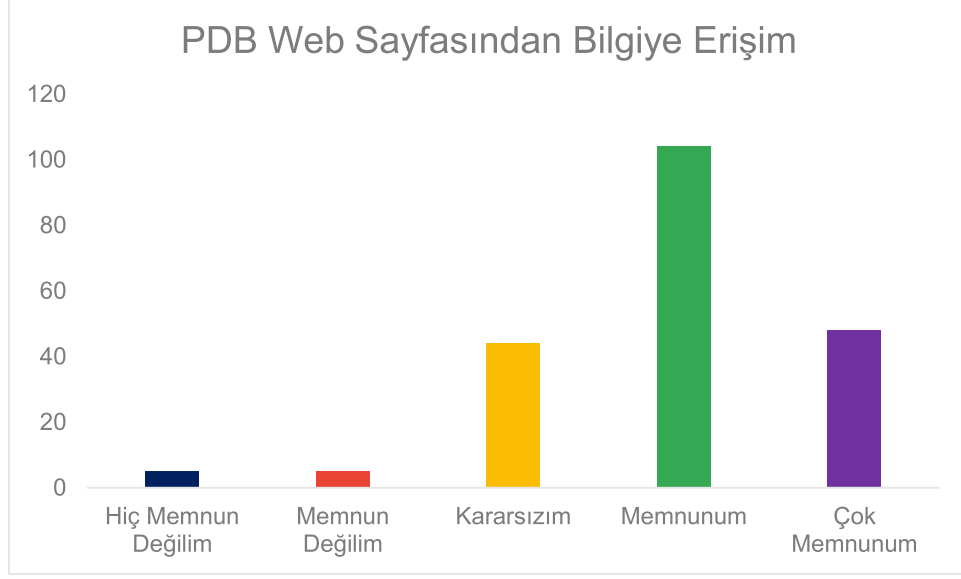
Şekil 9'a göre katılımcıların %76,7'si işlemlerinin yasal süresi içinde karşılandığını belirtmiştir. Buna göre, PDB'nin hizmet ve taleplere ilişkin zaman yönetiminde etkin bir performans sergilediğini düşünülebilir. Kararsız katılımcı oranı (%18,93) ise bu sürecin bazı kullanıcılar açısından izlenebilirliğinin düşük olduğunu düşündürmektedir. Bu bağlamda, işlem takibi sağlayan dijital platformların geliştirilmesi, hizmetlerin zamanında ve şeffaf yürütülmesini daha görünür hale getirebilir.



Şekil 9. Katılımcıların Talep Edilen Hizmetlerin PDB Tarafından Yasal Süresi İçerisinde Karşılanması Hakkındaki Düşüncelerinin Dağılımı

3.5. Personel Daire Başkanlığı Web Sayfasından İhtiyaç Duyulan Bilgiye Kolay Erişim Durumu

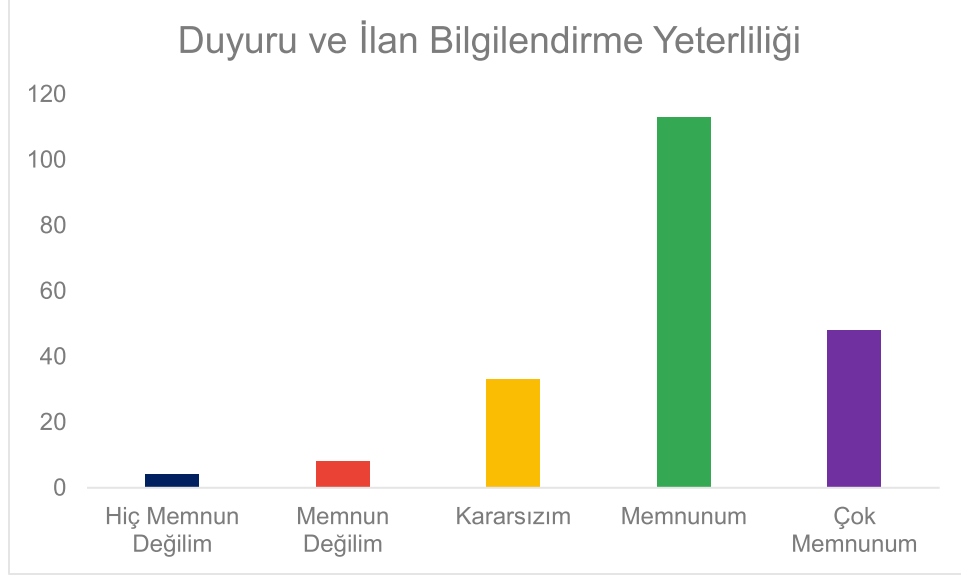
Şekil 10'a göre katılımcıların büyük çoğunluğu (%73,79) ihtiyaç duydukları bilgilere PDB web sayfasından kolayca erişebildiklerini belirtmiştir. Buna göre, PDB'nin dijital iletişim altyapısını genel olarak işlevsel olarak kullandığı söylenebilir. Bununla birlikte %21,36'lık kararsız oranı, kullanıcı deneyiminde sadeleştirme ve içerik erişilebilirliğinin geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.



Şekil 10. Katılımcıların PDB Web Sayfasından Bilgiye Erişim Hakkındaki Düşüncelerinin Dağılımı

3.5. Personel Daire Başkanlığı Tarafından Gerçekleştirilen Duyuru ve İlan Bilgilendirmesinin Yeterliliği

Şekil 11'e göre katılımcıların PDB tarafından gerçekleştirilen duyuru ve ilanlara ilişkin bilgilendirme düzeyinden %78,15 oranında memnuniyet bildirilmiş olması, bilgilendirme süreçlerinin genel itibarıyla zamanında ve doğru biçimde gerçekleştirildiğini göstermektedir. Ancak %16,02 oranındaki kararsızlık, bilgilendirme kanallarının daha görünür ve çoklu mecra üzerinden yürütülmesi yönünde bazı geliştirilmeye açık yönlerin olduğunu göstermektedir.



Şekil 11. Katılımcıların PDB Tarafından Gerçekleştirilen Duyuru ve İlan Bilgilendirmelerinin Yeterliliği Hakkındaki Düşüncelerinin Dağılımı

4. KATILIMCI GÖRÜŞLERİNE DAYALI GELİŞTİRME ÖNERİLERİ

Bu bölümde, PDB'nin görev alanına ilişkin iş birliği süreçlerinin geliştirilmesine ve ihtiyaç analizine dayalı hizmet içi eğitim planlamalarının iyileştirilmesine yönelik öneride bulunan katılımcıların yorumları nitel veri kapsamında incelenecektir. Söz konusu açık uçlu yanıtlar, içerik analizi yöntemiyle tematik başlıklar altında sınıflandırılarak yorumlanacaktır.

PDB'nin görev alanına ilişkin iş birliği süreçlerinin geliştirilmesine yönelik soruya 43 kişi katılmıştır. Buna göre Tablo 13'te verilen katılımcıların önerileri incelendiğinde, en yüksek frekanslı tema "İşleyişe Dair Memnuniyet ve Teşekkür" (%28,9) olarak öne çıkmakta, bu da birçok katılımcının mevcut uygulamalardan genel anlamda memnuniyet duyduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, personel istihdamı, kariyer gelişimi, eğitim süreçlerinin çeşitlendirilmesi ve dijital erişim kanallarının artırılması gibi somut öneriler de dikkate değer bulunmuştur. İletişim süreçlerinin geliştirilmesine dair öneriler %13,3 ile yüksek

oranda ifade edilmiştir ve bu durum, kurumsal iletişimin iyileştirilmesine yönelik ihtiyaçlara işaret etmektedir.

Tablo 13. PDB’nin Görev Alanı ile İlgili İş Birliğini Geliştirmeye Yönelik Katılımcı Önerilerinin Dağılımı

Tema	Açıklama	f*	%
Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Talepleri	Sınav açılması, kariyer ilerlemesine dair istekler	2	4,50
Personel İstihdamı ve İş Gücü Dağılımı	Personel eksikliği, uzmanlık alanına göre görevlendirme talepleri	4	8,90
Eğitim Verme ve Katılım İstekleri	Katılımcının kendisinin eğitim verebileceğini veya eğitim içeriklerine dair önerileri	3	6,70
Diijitalleşme ve Web Erişimi	Web sitesinde iletişim formları, bilgi paylaşımı, SMS bilgilendirme	3	6,70
İletişim ve İşbirliği Geliştirme	Empati, dinleme, etkin iletişim, önerilere açık olma	6	13,30
Yapısal ve Kurumsal Örgütlenme Önerileri	Daire başkanlığının akademik/ıdari olarak şubelendirilmesi gibi yapısal öneriler	2	4,40
Eğitim Planlamasında Kademelendirme ve Hedefleme	Eğitimlerin iki aşamalı olması, farklı hedef gruplara göre planlanması	1	2,30
İşleyişe Dair Memnuniyet ve Teşekkür	Mevcut işbirliğinden memnuniyet, öneri yerine olumlu geri bildirim	13	28,90
Katılımcı Tarafından Öneri Belirtilmemesi / “Yok” İfadesi	Açıkça “önerim yok”, “herhangi bir önerim yok” ifadeleri	9	20,00

*: Frekans

Hizmet içi eğitim planlarının iyileştirilmesine yönelik soruya 38 kişi katılmıştır. Buna göre Tablo 14’te verilen katılımcıların önerileri incelendiğinde, katılımcıların en fazla üzerinde durduğu konu, eğitimlerin içeriği ve sunumuna yönelik öneriler (%31,60) olmuştur. Özellikle eğitimlerin alanında uzman ve anlatma becerisi yüksek kişiler tarafından verilmesi, yüz yüze ve dikkat çekici nitelikte olması, konuların çeşitlendirilmesi ile toplumsal yaşam, nezaket ve protokol gibi alanları kapsamaması gerektiği vurgulanmıştır. Bununla birlikte, eğitim planlaması ve hedef kitleye göre uyarlama başlığı altında, eğitimlerin görev, pozisyon, unvan ve kıdem gibi değişkenlere göre farklılaştırılması gerektiği önerilmiş (%26,30); zorunlu-isteğe bağlı eğitim ayrımı, iki aşamalı eğitim modeli ve ücret/maaş konularına dair içerik talepleri dile getirilmiştir. Yeni başlayan personele yönelik oryantasyon eğitimlerinin, özellikle videolu içeriklerle desteklenerek sunulması gerektiği yönünde görüşler ortaya çıkmış (%7,90); aynı oranda, eğitimlerin bir “yük” değil “fayda” olarak algılanması gerektiği ve katılım bilincinin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Eğitimlere ilişkin eleştiriler ise uzaktan eğitimlerin etkisiz olduğu, yapılan bu anketin ihtiyaç analizine uygun biçimde tasarlanmadığı ve sürdürülebilirlik vurgusunun eksik olduğu yönünde yoğunlaşmıştır (%7,90). Son olarak, katılımcıların bir kısmı eğitimlerden duyduğu memnuniyeti belirtmiş veya öneride bulunma gereği duymamıştır (%18,40). Bu bulgular, eğitim süreçlerinin katılımcı odaklı, ihtiyaca uygun ve nitelikli içeriklerle yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 14. Hizmet İçi Eğitim Planlamalarının İyileştirilmesine Yönelik Katılımcı Önerilerinin Dağılımı

Tema	Alt Tema	f*	%
Eğitim İçeriği ve Sunumuna Yönelik Öneriler	Eğitimlerin alanında uzman ve anlatma becerisi olan kişilerce verilmesi	4	12 31,60
	Eğitimlerin yüz yüze ve dikkat çekici olması	3	
	Eğitim konularının çeşitlendirilmesi	3	
	Eğitimlerin toplumsal yaşam, nezaket, protokol gibi konuları kapsamı	2	
Eğitim Planlaması ve Hedef Kitleye Göre Uyarlama	Eğitimlerin görev, pozisyon, unvan, kıdem gibi faktörlere göre ayrılması	5	10 26,30
	Zorunlu-isteğe bağlı eğitim ayrımı yapılması	2	
	Eğitimlerin 2 aşamalı olması	2	
	Ücret ve maaş konularına dair eğitim verilmesi önerisi	1	
Yeni Başlayan Personele Oryantasyon Eğitimi	Üniversiteye yeni başlayan personele oryantasyon verilmesi	2	3 7,90
	Videolu oryantasyon eğitimi önerisi	1	
Eğitim Algısı ve Katılım Bilinci Oluşturma	Eğitimlerin “yük” değil, “fayda” algısıyla sunulması	2	3 7,90
	Katılım bilincinin geliştirilmesi	1	
Eğitime İlişkin Eleştiriler ve Geliştirme Notları	Uzaktan eğitimlerin etkisiz olduğu ifadesi	1	3 7,90
	Anketin ihtiyaç analizine yönelik olmaması	1	
	Sürdürülebilirlik vurgusu	1	
Diğer	Eğitimlerden memnuniyet ve teşekkür ifadeleri	4	7 18,40
	“Önerim yok”, “yok”, “memnunum” vb.	3	

*: Frekans

5. SONUÇ

Bu çalışma, Konya Teknik Üniversitesi (KTÜN) personelinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Ankete 206 personel katılmış olup, katılımcıların %42'si akademik, %58'i idari personelden oluşmaktadır. Birimler bazında en yüksek katılım Rektörlük (%40,78) ve Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi'nden (%33,50) gelirken, hizmet sınıflarında Genel İdare Hizmetleri (%40) ve öğretim elemanları (%39) öne çıkmıştır. Personelin toplam kamu hizmet süresi ortalaması 17,41 yıl iken, KTÜN'deki hizmet süresi ortalaması 6,47 yıl olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, eğitim ihtiyaç analizinin farklı eğitim düzeyleri, birimler ve deneyim sürelerine sahip personeli kapsadığını göstermekte ve kurumun nitelikli insan kaynağını yansıtmaktadır.

Katılımcıların hizmet içi eğitimlere katılım durumları, tercihleri ve eğitimlerin etkililiğine yönelik görüşleri incelendiğinde, katılımcıların %85,4'ünün daha önce hizmet içi eğitimlere katılmış olduğu ve eğitim tercihlerinde mesleki fayda (%60,2) ve zorunluluk (%34,1) temalarının ön plana çıktığı görülmüştür. Eğitimlerin etkili olması için çoklu uzman katılımı (%35,4) ve interaktif seminerler (%26,7) tercih edilirken, mekân seçiminde kurum içi salonlar (%57,3) ve uzaktan eğitim (%26,7) tercihleri ön plana çıkmıştır. Katılımcıların %85,4'ü eğitimlerin mesai saatlerinde düzenlenmesini talep ederken, düzenlenen eğitimlerin mesleki bilgi, beceri ve yetkinlik artışı (%22,8) ve kişisel gelişim ve farkındalık (%18,5) katkısı vurgulanmıştır. Mevzuat eğitimlerinde 657 sayılı DİM (%24,8) ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (%22,6); İSG eğitimlerinde ilk yardım (%89) ve temel İSG (%84,3) eğitimleri; bilişim eğitimlerinde ileri Excel (%87,1) ve siber güvenlik (%75,5) eğitimleri ve kişisel gelişim eğitimlerinde ise gizlilik (%28,3) ve problem çözme (%27) en çok talep edilen konular olmuştur.

PDB'nin hizmet içi eğitim süreçlerindeki rolü ve sunduğu destek mekanizmalarına yönelik katılımcı memnuniyeti analiz sonuçlarına göre, katılımcıların %69,9'u hizmet içi eğitimlerin içeriği ve eğitmen yeterliliğinden memnun olduğunu belirlenmiştir. Buna göre, eğitimlerin büyük ölçüde etkili ve nitelikli olduğu sonucuna varılmaktadır. PDB personeli

ile işbirliği düzeyinden memnuniyet (%81,07) ve sorun çözme yeterliliğine ilişkin olumlu görüşler (%78,16), birimin iletişim ve çözüm odaklı yaklaşımını ortaya koymaktadır. Ayrıca, hizmetlerin yasal süreler içinde karşılanması (%76,7), web sayfası üzerinden bilgiye erişim kolaylığı (%73,79) ve duyuru/ilan bilgilendirmelerinin yeterliliği (%78,15) gibi konularda yüksek memnuniyet oranları, PDB'nin idari süreçlerde etkin bir performans sergilediğini desteklemektedir. Bununla birlikte, kararsız katılımcı oranlarının bazı alanlarda (%13-21) dikkat çekmesi, dijital erişilebilirlik, şeffaf işlem takibi ve çok kanallı iletişim stratejileri gibi konularda iyileştirme açık yönlerin olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, PDB'nin mevcut hizmet ve eğitim destek süreçlerinin genel olarak başarılı olduğu, ancak katılımcı geri bildirimlerinin dikkate alınarak bazı operasyonel süreçlerin optimize edilmesinin kurumsal verimliliği daha da artırabileceği değerlendirilmektedir.

Katılımcıların PDB iş birliği süreçleri ve hizmet içi eğitim planlamalarına yönelik önerileri nitel analiz yöntemiyle incelenmiştir. Buna göre, PDB'nin mevcut uygulamalarına ilişkin olarak katılımcıların %28,9'u memnuniyet ve teşekkür ifade ederken, öne çıkan gelişim önerileri arasında iletişim süreçlerinin iyileştirilmesi (%13,3), personel istihdamı ve iş gücü dağılımı (%8,9), dijitalleşme ve web erişilebilirliği (%6,7) ile görevde yükselme ve kariyer gelişimine yönelik talepler (%4,5) yer almaktadır. Hizmet içi eğitim planlamalarına dair önerilerde ise katılımcılar özellikle eğitim içeriklerinin uzman kişilerce sunulması (%31,6), görev pozisyonu ve kıdeme göre farklılaştırılması (%26,3) ile yeni başlayan personele yönelik oryantasyon programlarının geliştirilmesini (%7,9) vurgulamışlardır. Ayrıca, eğitimlerin katılımcı algısını "fayda" odaklı şekillendirecek biçimde tasarlanması (%7,9) ve uzaktan eğitimlerin etkinliğinin artırılması (%7,9) gibi öneriler sunulmuştur. Bu bulgular, PDB'nin mevcut hizmetlerinin genel olarak olumlu karşılanmakla birlikte, özellikle iletişim kanallarının çeşitlendirilmesi, kariyer gelişimine yönelik fırsatların artırılması ve eğitim içeriklerinin hedef kitleye özgü şekilde yeniden yapılandırılması gibi alanlarda iyileştirme potansiyeli taşıdığını ortaya koymaktadır.



KONYA
TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
1970

HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ RAPORU

     / KTUNEDU
www.ktun.edu.tr