

SAMPLE OF CORPORATE LEVEL TRAINING NEEDS ANALYSIS

Dr. Öğr. Üyesi Cumhuri GÜNGÖR

Afyon Kocatepe Üniversitesi

gunkor@gmail.com

Abstract

In accordance with changing technological, scientific, social and cultural conditions, it is necessary for the employees of the organizations to determine the vocational and personal development trainings they need and to create training plans accordingly. The aim of the study is to determine the educational needs of an institution operating in the economy and finance sector by interviewing all units of the institution based on the tasks of the units and the personal development needs of the employees. This study is descriptive in the screening model because it aims to describe the situation as it is in the past or present. In this context, firstly, the training areas of the institution were examined by examining the past education plans and the existing education structure and the interview forms were prepared with the existing units and as a result of the interviews, the education headings needed by the units were collected under the designated training areas. Within the scope of the study, 8 training areas have been determined for a total of 951 training titles that emerged from interviews with 10 units. Thus, the training needs analysis of the institution has been completed by determining the training headings and training areas on a unit basis.

Key Words: *needs analysis, field of education, institution, unit, program.*

KURUMSAL DÜZEYDE EĞİTİM İHTİYAÇ ANALİZİ ÖRNEĞİ

Özet

Değişen teknolojik, bilimsel, sosyal ve kültürel koşullara uygun olarak organizasyonların çalışanlarının ihtiyaç duydukları mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerini belirlemeleri ve buna uygun eğitim planları oluşturmaları gerekir. Çalışmanın amacı, ekonomi ve finans sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun eğitim ihtiyaçlarını birimlerin görevleri ve çalışanların kişisel gelişim ihtiyaçlarına dayalı olarak kurumun tüm birimleri ile görüşülerek belirlemektir. Bu çalışma, geçmişte veya halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçladığı için tarama modelinde betimsel bir nitelik taşımaktadır. Bu kapsamda öncelikle kurumun geçmiş eğitim planları ve mevcut eğitim yapısı incelenerek eğitim alanları belirlenmiş, mevcut birimleriyle görüşme formu hazırlanmış, yapılan görüşmeler sonucunda birimlerin yaptığı işlere dayalı olarak ihtiyaç duydukları eğitim başlıkları belirlenen eğitim alanları altında toplanmıştır. Çalışma kapsamında 10 birim ile yapılan görüşmelerde ortaya çıkan toplam 951 eğitim başlığı için 8 eğitim alanı belirlenmiştir. Böylece birim bazında eğitim başlıkları ve eğitim alanları belirlenerek kurumun eğitim ihtiyaç analizi tamamlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *ihtiyaç analizi, eğitim alanı, kurum, birim, program.*

Giriş

Küreselleşme ve serbest dolaşım bağlamında gerekli niteliklerin kazandırılması evrensel geçerliliğe sahip insan yetiştirilmesini mümkün kılabilir. Dolayısıyla eğitim ihtiyacı belirleme ve eğitim programı geliştirme işlemleri tutarlı bir bütün olarak ele alınmalıdır. Böylece bir yandan işlevsel mesleki eğitim programlarının geliştirilmesine hizmet ederken öte yandan mesleğin evrensel düzlemde geçerliliğinin, istihdamın ve rekabette başarının kapılarını açılabilir. Karmaşık işlem ve sistemlerin çalıştırılması konusunda anlama, analiz, sentez ve yaratıcılıkla ilgili yeteneklerin geliştirilmesi giderek önem kazanmaktadır (Budak, 2009:73).

Witkin ve Altschuld'a göre (1995) ihtiyaç belirleme, eğitim programıyla ilgili karar vermek ve ilkeler oluşturmak veya kurumsal gelişim ve kaynakların bölüştürülmesi amacıyla belirlenen bir dizi sistematik prosedür olarak tanımlanmaktadır. İhtiyaç belirleme, belirli bir ihtiyaca özel, o ihtiyaca odaklanmış bir değerlendirme olarak tanımlanabilir. İhtiyaçlar, genellikle olması gereken durum ve mevcut durum arasında bir uyumsuzluk olduğu durumlarda ortaya çıkar. Diğer bir ifade ile eğitim etkinliklerinde mevcut durum ile hedeflenen durum arasındaki farklılık eğitim ihtiyacının kaynağı olarak düşünülebilir (Demirel, 2008, Küçükahmet, 1992). Bu eksiklik ve açıklar için gerektirdiği yeterlikleri diğer bir ifadeyle öğretim hedeflerinin kaynağını oluşturur. Eğitim etkinliğinin verimi eğitim ihtiyacının doğru saptanma derecesine bağlıdır. Çünkü eğitim ihtiyacıyla tutarlı hedefler, birey açısından gerçek ve dayanıklı öğretim hedeflerini oluşturabilir. Bu anlamda eğitim alan birey mutlu olabilir ve yürütmesi gereken etkinlikleri başarıyla ve yeterli bir şekilde yapabilecek gücü gösterebileceğinden doyum sağlayabilir. Doyuma bağlı olarak motivasyonu ve bilişsel, duyuşsal, devinışsel açıdan etkinlik gösterme gücü artar. Çünkü eğitimle yeteneklerini keşfetmiş birey bunu kullanarak verilen dönütleri değerlendirebilir, işle ilgili bilgi ve kaynakları elde edebilir, bağlı bulunduğu amir ve iş arkadaşlarının desteğini alabilir, kendisinden ne beklendiğini bilir ve istenen düzeyde yapmaya çalışır. Bu nitelikler aynı zamanda öğrenen örgütlerin niteliklerini oluşturmaktadır (Budak, 2009:67). Bu nedenle eğitim ihtiyacının doğru ve kapsamlı bir şekilde belirlenmesi organizasyonun stratejik hedeflerine ulaşılması açısından büyük önem taşımaktadır.

Program geliştirme süreci kapsamında yer alan temel işlemler şöyle özetlenebilir: Kişiyi kazandırılacak niteliklerin (hedefler) belirlenmesi, Hedeflerin kazanıldığının işaretçisi davranışların belirlenmesi, İçerik seçim ve düzenlenmesi, Davranışların kazanılmasını sağlayacak eğitim durumlarının belirlenmesi ve düzenlenmesi, Davranışların kazanılıp kazanılmadığını veya kazanılma derecesini yoklayan sınama durumlarının belirlenmesi (Budak, 2009:66-67). Bu çerçevede eğitim ihtiyaçları; Öncelikli işlemlerin belirlenmesi, İhtiyaç duyulan bilgilerin uygun veri toplama araçlarıyla toplanması, Toplanan bilgilerin değerlendirilmesi ve analiz edilmesi, Yorumların ve sonuçların bir araya getirilmesi, Sonuçların ilgililerle paylaşılması ve gerekli durumlarda işe koşulması aşamaları ile gerçekleştirilebilir (Demirel, 2008).

Değişen teknolojik, bilimsel, sosyal ve kültürel koşullara uygun olarak organizasyonların çalışanlarının ihtiyaç duydukları mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerini belirlemeleri ve buna uygun eğitim planları oluşturmaları gerekir. Gerçek eğitim ihtiyacının tespiti ve giderilmesinin çalışanların verimlilik ve motivasyon artışı olarak çalışma ortamına yansımaları beklenebilir. Bu nedenle, organizasyonların iş gerekleri ve çalışanların gelişim ihtiyaçlarını örgütsel amaçlarla örtüştürerek bir eğitim politikası oluşturabilmeleri için eğitim ihtiyaçlarını doğru ve sistemli bir şekilde belirlemesi esastır.

Yöntem

Bu çalışma, geçmişte veya halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçladığı için tarama modelinde betimsel bir nitelik taşımaktadır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan durumun, bireyin veya olayın kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlanması amaçlanır. Bunları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabasına girilmez. Bilinmek istenen durum vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde gözlemleyip belirleyebilmektir (Karasar, 1998:77). Betimsel araştırma, kurumların, grupların mevcut durumuyla ilgili geniş açıklamalar yapmak için çok sayıda denek ve objeyle belli bir zaman dilimi içerisinde yapılan çalışmadır (Kaptan, 1998).

Çalışmanın amacı, ekonomi ve finans sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun eğitim ihtiyaçlarını birimlerin görevleri ve çalışanların kişisel gelişim ihtiyaçlarına dayalı olarak kurumun tüm birimleri ile görüşülerek belirlemektir. Bu amaçla şu sorulara cevap aranmıştır:

- Araştırma konusu kurumun eğitim ihtiyaçları genel olarak hangi eğitim alanları ile ilgilidir?
- Araştırma konusu kurumun eğitim ihtiyaçları Birim bazında hangi eğitim alanlarında yoğunlaşmaktadır?

- Söz konusu eğitim alanlarının Kurum düzeyinde dağılım oranları nasıldır?

Bu kapsamda öncelikle kurumun geçmiş eğitim planları ve mevcut eğitim yapısı incelenerek eğitim alanları belirlenmiş, mevcut birimleriyle görüşme formu hazırlanmış, yapılan görüşmeler sonucunda birimlerin yaptığı işlere dayalı olarak ihtiyaç duydukları eğitim başlıkları belirlenen eğitim alanları altında toplanmıştır. Çalışma kapsamında 10 birim ile yapılan görüşmelerde ortaya çıkan toplam 951 eğitim başlığı için 8 eğitim alanı belirlenmiştir. Böylece birim bazında eğitim başlıkları ve eğitim alanları belirlenerek kurumun eğitim ihtiyaç analizi tamamlanmıştır.

Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi sürecinde; birimlerle ön görüşme yapılması (yapılandırılmış formların birimlere iletilmesi ve süreç hakkında bilgilendirme yapılması), birimlerin eğitim taleplerinin eğitim alanları bazında dağılımının eğitim geçmişi ve birim analizi verileri ile karşılaştırılarak birimlerle görüşülmesi, birimlerin gelecek yıllardaki eğitim taleplerine ilişkin gerekçelerinin ve eğitim alanlarının öncelik sıralarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Söz konusu kurumun eğitim planlarının oluşturulabilmesi için eğitim ihtiyacının belirlenmesi çalışmasına gerek duyulmasında; talep edilen eğitimlerin birimlerin iş gerekleri doğrultusunda olup olmadığının, önem derecelerinin ve gereksinimin ne oranda karşılanması gerektiğinin öngörülebilmesi, eğitim ihtiyaç analizi konusunda standart bir uygulamanın bulunmaması, birimlerin kariyer ilerleme yapısının ve çalışanların performanslarının eğitim planlaması ile desteklenememesi, birimlerin bazı eğitim taleplerinin her yıl benzer konular üzerinde yoğunlaşması ve genellikle aynı kişilerin tekrarlı olarak bu eğitimlere gönderilmesi ve yönetici unvan düzeylerine göre yöneticilik eğitim gereksinimi planlamasının bulunmaması gibi gerekçeler etkili olmuştur.

Bulgular ve Yorum

Araştırma konusu kurumun eğitim ihtiyaçlarının hangi eğitim alanları ile ilgili olduğu bu bölüm altında incelenecektir.

Kurumun eğitim ihtiyaçlarının şu eğitim alanları ile ilgili olduğu görülmektedir:

- Bilişim alanı; kurumun bilgisayar yazılım ve uygulamaları ile ilgili çalışanlarının ihtiyaç duyduğu bilgisayar programlarına ilişkin temel ve ileri düzey eğitimleri (ofis programları, programlama dilleri, bilişim güvenliği, veri işleme ve analiz programları, veri raporlama programları, web sayfası geliştirme programları gibi) kapsamaktadır.
- Bütçe alanı; muhasebe ve bütçelemeye ilişkin temel konular ile ulusal ve uluslararası düzenlemeler ve uygulamaları içermektedir. Bu alana örnek olarak tek düzen hesap planı, banka muhasebesi ve finansal raporlama, uluslararası finansal raporlama standartları, bilanço analizi, temel muhasebe eğitim programları verilebilir.
- Denetim alanı; iç denetim ve risk kontrolüne ilişkin ulusal ve uluslararası düzenleme, mevzuat ve uygulamalarla ilgili eğitimleri (denetim süreçleri ve modelleri, risk yönetimi ve kontrol uygulamaları gibi) kapsamaktadır.
- Ekonometri ve İstatistik alanı; kurumun görevleriyle ilgili veri toplama, veri analizi ve modelleme çalışmalarına ilişkin eğitim programlarını içermektedir. Bu alana örnek olarak mali tablo analizi, regresyon analizi, zaman serileri analizi, büyük verilerin işlenmesi ve analizi için gerekli bilgisayar program eğitimleri (evIEWS, stata, matlab, ileri düzey excel gibi), veri madenciliği, uluslararası istatistik standartları ve veri toplama teknikleri gibi programlar sıralanabilir.
- Ekonomi ve Finans alanı; kurumun ekonomi ile ilgili izleme, raporlama, tahmin ve analiz eğitimleri, diğer ülke ve ilgili kurum uygulamaları ile sermaye piyasası, finansal sektör analizi, kredi riskleri, finansal araçlar, düzenleme ve uygulamalar ile finansal matematik konularını kapsamaktadır.
- Hukuk ve Mevzuat alanı; temel hukuk (ticaret, borçlar ve medeni hukuk), bankacılık kanunu ve buna bağlı düzenlemeler, vergi hukuku, marka, patent, fikri ve sınai haklar, borçlar hukuku, iş hukuku, mevzuat hazırlama usul ve esasları ve birimlerin görevleriyle ilgili mevzuat konularına ilişkin eğitim programlarını kapsamaktadır.

- İnsan Kaynakları alanı; işgücü planlama, değişim, performans, ücret, kariyer, organizasyon yönetimi gibi insan kaynakları alanının temel konularını kapsamaktadır.
- Kişisel Gelişim alanı; zaman, stres ve çatışma yönetimi, motivasyon, yöneticilik eğitimleri, eğiticilerin eğitimi, takım çalışması, sunum, yazışma, yazılı ve sözlü anlatım, protokol kuralları ve etkili iletişim teknikleri eğitimlerini kapsamaktadır.

Araştırma konusu kurumun eğitim ihtiyaçlarının hangi eğitim alanlarında yoğunlaştığı ve bu eğitim alanlarının Kurum/Birim bazında dağılımı bu bölüm altında incelenecektir.

Araştırma Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 23 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Biriminin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Ekonometri ve İstatistik	9	39,1%
Kişisel Gelişim	8	34,8%
Ekonomi ve Finans	3	13,0%
Bilişim	2	8,7%
Hukuk ve Mevzuat	1	4,3%
Toplam	23	100,0%

Ekonomi ve finans sektöründe faaliyet gösteren kurumun araştırma görevlerini yürüten biriminin eğitim ihtiyacının Ekonometri ve İstatistik alanında (%39,1) yoğunlaştığı Tablo 1’de görülmektedir. Diğer taraftan, Kişisel Gelişim alanındaki (%34,8) yoğunlaşma dikkat çekicidir.

Finansal Kuruluşlar Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 101 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Finansal Kuruluşlar Biriminin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Ekonomi ve Finans	50	49,5%
Hukuk ve Mevzuat	18	17,8%
Kişisel Gelişim	9	8,9%
Bilişim	9	8,9%
Ekonometri ve İstatistik	9	8,9%
Bütçe	6	5,9%
Toplam	101	100,0%

Tablo 2 incelendiğinde, ekonomi ve finans sektöründe faaliyet gösteren kurumun finansal kuruluşlarla ilgili görevlerini yürüten biriminin eğitim ihtiyacının büyük oranda Ekonomi ve Finans alanında (%49,5) yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun yanında, Hukuk ve Mevzuat alanındaki (%17,8) yoğunlaşma söz konusu sektördeki yoğun hukuki düzenlemeler ve mevzuat nedeniyle ortaya çıkan eğitim ihtiyacı ile ilgili olabilir.

Hukuk Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 30 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Hukuk Biriminin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Hukuk ve Mevzuat	16	53,3%
Kişisel Gelişim	14	46,7%
Toplam	30	100,0%

Kurumun hukuki danışmanlık ve davalarıyla ilgili görevlerini yürüten biriminin eğitim ihtiyacının birim görevlerine uygun olarak Tablo 3'te görüldüğü gibi Hukuk ve Mevzuat alanında (%53,3) yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun yanında, Kişisel Gelişim alanındaki (%43,7) yoğunlaşma göze çarpmaktadır.

Bilişim Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 185 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Bilişim Biriminin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bilişim	133	71,9%
Kişisel Gelişim	40	21,6%
Hukuk ve Mevzuat	6	3,2%
Denetim	5	2,7%
Bütçe	1	0,5%
Toplam	185	100,0%

Kurumun bilişim altyapı, donanım ve güvenliği ile birimlerin bilişim tabanlı uygulamalarını hazırlayan ve yürüten birimin görev alanına uygun olarak eğitim ihtiyacının büyük oranda Bilişim alanında (%71,9) yoğunlaştığı Tablo 4'te görülmektedir. Diğer taraftan, Kişisel Gelişim alanındaki (%21,6) yoğunlaşma dikkat çekicidir.

Denetim Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 40 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Denetim Biriminin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Denetim	10	25,0%
Hukuk ve Mevzuat	8	20,0%
Bilişim	7	17,5%
Ekonomi ve Finans	5	12,5%
Bütçe	4	10,0%
Kişisel Gelişim	3	7,5%
Ekonometri ve İstatistik	3	7,5%
Toplam	40	100,0%

Tablo 5'te görüldüğü gibi, kurumun iç denetim faaliyetlerini yürüten birimin görev alanına uygun olarak eğitim ihtiyacının büyük oranda Denetim (%25) ile Hukuk ve Mevzuat

(%20) alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer taraftan, birimin Bilişim alanındaki (%17,5) yoğunlaşmanın bilişim teknolojilerine ilişkin iç denetim faaliyetleriyle ilgili olduğu söylenebilir.

İletişim Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 102 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 6'da gösterilmiştir.

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Kişisel Gelişim	60	58,8%
Bilişim	18	17,6%
Hukuk ve Mevzuat	8	7,8%
Ekonomi ve Finans	6	5,9%
Bütçe	5	4,9%
Ekonometri ve İstatistik	5	4,9%
Toplam	102	100,0%

Kurumun kurumsal kültür, sosyal etkinlikler, temsil, diğer kurum, kuruluş ve kamuoyu ile ilişkilerine ilişkin faaliyetlerini yürüten birimin görev alanına uygun olarak eğitim ihtiyacının büyük oranda Kişisel Gelişim (%25) ile Hukuk ve Mevzuat (%17,5) alanlarında yoğunlaştığı Tablo 6'da görülmektedir. Diğer taraftan, birimin Bilişim alanındaki (%20) yoğunlaşmanın iletişim süreçlerinde bilişim teknolojilerine her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmasıyla ilgili olduğu söylenebilir.

İnsan Kaynakları Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 139 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 7'de gösterilmiştir.

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Kişisel Gelişim	65	46,8%
İnsan Kaynakları	32	23,0%
Bilişim	22	15,8%
Hukuk ve Mevzuat	15	10,8%
Bütçe	4	2,9%
Ekonometri ve İstatistik	1	0,7%
Toplam	139	100,0%

Tablo 7 incelendiğinde, kurum çalışanlarının işe alım, özlük, ücret, kariyer, performans, eğitimine ilişkin işlerini yürüten birimin görev alanına uygun olarak eğitim ihtiyacının büyük oranda Kişisel Gelişim (%46,8) ile İnsan Kaynakları (%23) alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun yanında, birimin Bilişim alanındaki (%15,8) yoğunlaşmanın, insan kaynaklarında bilişim tabanlı programların kullanımına ve bilişim teknolojilerine olan ihtiyaçtan kaynaklandığı iddia edilebilir. Diğer taraftan, Kişisel Gelişim alanı (%46,8) eğitimlerine İnsan Kaynakları alanından (%23) çok daha fazla ihtiyaç duyulması dikkat çekicidir.

İstatistik Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 121 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. İstatistik Biriminin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Ekonometri ve İstatistik	60	49,6%
Bilişim	33	27,3%
Bütçe	16	13,2%
Hukuk ve Mevzuat	6	5,0%
Ekonomi ve Finans	6	5,0%
Toplam	121	100,0%

Kurumun veri toplama, düzenleme, analiz ve yayınlamaya ilişkin işlerini yürüten birimin görev alanına uygun olarak eğitim ihtiyacının büyük oranda Ekonometri ve Bilişim alanında (%49,6) yoğunlaştığı Tablo 8’de görülmektedir. Bunun yanında, birimin Bilişim alanındaki (%27,3) yoğunlaşmanın veri toplama ve işleme işlemlerinde bilişim tabanlı program kullanımı nedeniyle kaynaklandığı söylenebilir.

Lojistik Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 137 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Lojistik Biriminin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Kişisel Gelişim	53	38,7%
Hukuk ve Mevzuat	45	32,8%
Bilişim	20	14,6%
Bütçe	19	13,9%
Toplam	137	100,0%

Kurumun her türlü lojistik ve destek hizmet ihtiyacına ilişkin işlerini yürüten birimin görev alanına uygun olarak eğitim ihtiyacının büyük oranda Kişisel Gelişim (%38,7) ile Hukuk ve Mevzuat (%32,8) alanlarında yoğunlaştığı Tablo 9’da görülmektedir.

Bütçe Birimi ile yapılan görüşmelerde sıralanan 73 eğitim başlığına göre belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Bütçe Biriminin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bütçe	38	52,1%
Hukuk ve Mevzuat	16	21,9%
Bilişim	11	15,1%
Ekonomi ve Finans	7	9,6%
Ekonometri ve İstatistik	1	1,4%
Toplam	73	100,0%

Tablo 10 incelendiğinde, kurumun bütçe ve muhasebe işlemlerine ilişkin görevlerini yürüten birimin görev alanına uygun olarak eğitim ihtiyacının büyük oranda Bütçe alanında (%52,1) görülmektedir.

Tüm birimlerle yapılan görüşmeler sonucunda ortaya çıkan 951 eğitim başlığı için belirlenen eğitim alanları ve dağılımı aşağıda Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Tüm Birimlerin Eğitim Alanları Dağılımı

<i>Eğitim Alanı</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bilişim	255	26,8%
Kişisel Gelişim	252	26,5%
Hukuk ve Mevzuat	139	14,6%
Bütçe	93	9,8%
Ekonometri ve İstatistik	88	9,3%
Ekonomi ve Finans	77	8,1%
İnsan Kaynakları	32	3,4%
Denetim	15	1,6%
Toplam	951	100,0%

Kurum bazında eğitim başlıklarının ilgili eğitim alanlarına dağılım oranlarını gösteren Tablo 11 incelendiğinde; kurumun eğitim ihtiyacının büyük oranda Bilişim (%26,8) ve Kişisel Gelişim (%26,5) alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durumun tüm birimlerde bilişim ve iletişim eğitimlerine önemli ölçüde ihtiyaç duyulmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak; 10 birimle yapılan görüşmelerle ortaya çıkan 951 eğitim başlığı, kurumun mevcut ve geçmiş eğitim planlarına göre belirlenen 8 eğitim alanı altında toplanmıştır. Buna göre; sırasıyla Bilişim, Kişisel Gelişim, Hukuk ve Mevzuat, Bütçe, Ekonometri ve İstatistik ile Ekonomi ve Finans alanları eğitim ihtiyacının genelini (%95) oluşturmaktadır. Bu alanlardan Bilişim (%26,8) ve Kişisel Gelişim (%26,5) alanlarının ağırlıkları dikkat çekicidir. Genel olarak değerlendirildiğinde, birimlerin eğitim ihtiyaçlarının görev alanlarıyla ilgili olduğu görülmektedir.

Bilişim alanının, Bilişim birimi dışında, genel olarak kurum bazında ve özellikle İstatistik, İnsan Kaynakları, Lojistik ve İletişim birimlerinde önemli ağırlığa sahip olmasında bilişim teknolojilerine ve bilgisayar kullanımına duyulan ihtiyacın her geçen gün artmasının etkili olduğu söylenebilir. Akolaş (2004) ve AYTEKİN (2007) çalışmalarında bilişim teknolojilerinin örgütsel iletişime olan etkisini ortaya koymaktadır.

Kişisel Gelişim alanının genel olarak kurum bazında ve özellikle İnsan Kaynakları, İletişim Lojistik ve Bilişim birimlerinde dikkat çekici ağırlığa sahip olmasında etkili iletişim, takım çalışması, zaman yönetimi ve motivasyon konularının örgütlerde etkin ve verimli çalışma ortamı için gerekli unsurlar olarak ön plana çıkmasının etkili olduğu iddia edilebilir. ÜNÜVAR ve BEKTAŞ (2017), TUNA ve ÇAKIRER (2008) ve GÖLÖNÜ (2006) çalışmalarında benzer şekilde kişisel gelişim eğitimlerinin organizasyonların gelişim ve verimliliğinde yadsınamaz rolüne değinmektedirler.

Bu çalışma diğer kurum ve kuruluşlarda planlı eğitim ihtiyaç analiz çalışmalarına kaynak teşkil edebilir. Ayrıca, araştırmacılara eğitim alanlarının hizmet içi eğitimlerdeki ağırlığına ilişkin tespitler sunabilir. Bu araştırmanın sonuçlarına ilişkin olarak bilişim ve kişisel gelişim alan eğitimlerine duyulan ihtiyacın nedenlerine ilişkin araştırmalar yapılabilir.

Kaynakça

- Akolaş, D.A. (2004). Bilişim sistemleri ve bilişim teknolojisinin küreselleşme olgusu ve girişimcilik üzerine yansımaları, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 29-43.
- Aytekin, N. (2007). Bilgi, İletişim Teknolojileri ve Örgütsel İletişim, *İletişim Dergisi*, 28 7-18.
- Budak, Y. (2009). Mesleki Eğitimde İhtiyaç Analizi ve İşlevsel Eğitim Programı, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:245 s.65-75*.
- Demirel, Ö. (2008). *Eğitimde Program Geliştirme*, Ankara: Pegem Akademi.
- Gölönü, S. (2006). Gelişen teknolojiler, öğrenen örgütler ve halkla ilişkiler. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 4 (3), 73-81.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri*, Ankara: Tek Işık Web Ofset Tesisleri.
- Karasar, N. (1982). *Bilimsel araştırma yöntemi, kavramlar, ilkeler, teknikler*, Ankara: Nobel .
- Küçükahmet, L. (1992). *Hizmetiçi Eğitim (Teori ve Uygulamaları)*, G.Ü. İletişim Fakültesi Yay. Ankara.
- Tuna, Ö. & Çakırer, M.A. (2008). Öğrenen organizasyon, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi C.X ,S II*, 257-272.
- Ünüvar, H. & Bektaş, Ç. (2017). Örgüt geliştirmede kritik başarı faktörleri, *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2017; 3(3): 67-76.
- Witkin, B. & Altschuld, J. (1995). *Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide*, SAGE: Thousand Oaks, CA.