

Article Type / Makale Türü
Araştırma Makalesi -
Research ArticleApplication Date / Başvuru Tarihi
09.28.2022 / 28.09.2022Admission Date / Yayına Kabul Tarihi
12.27.2022 / 27.12.2022

PERSONEL/İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ DERSLERİNİN KAMUDA İNSAN KAYNAĞINI ETKİN KULLANMA BECERİSİNE OLASI KATKISINA DAİR İÇERİK ANALİZİ

A CONTENT ANALYSIS ON DETERMINING THE POSSIBLE CONTRIBUTIONS OF PERSONNEL/HUMAN RESOURCES MANAGEMENT COURSES TO THE EFFECTIVE USE OF HUMAN RESOURCES

Hava TAHTALIOĞLU¹, Hüseyin ÖZGÜR²,

ÖZ: Bu çalışmanın amacı Türkiye’de Kamu Yönetimi (KY), Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (SBKY) ve Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim Dallarında yüksek lisans ve doktora düzeyinde verilen kamu personel ve insan kaynakları yönetimi derslerinin insan kaynağını etkin kullanma yeterliliğine olası katkı düzeyinin tespit edilmesidir. Bu kapsamda örneklem olarak Türkiye’de Devlet üniversitelerinde KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim Dallarını seçilmiştir. İlgili Enstitü Anabilim Dallarında personel ve/veya insan kaynağı ifadelerinin bulunduğu derslerin içerikleri, öğrenme çıktıları ve kazanımlarına dair veriler derlenmiştir. Doküman incelemesi tekniğiyle elde edilen veriler içerik analizi yöntemiyle irdelenmiştir. İlgili lisansüstü derslerde ve programlarda insan kaynağının etkin kullanılmasına katkı sağlayabilecek “insan kaynağı yönetimi” ve “insan kaynağı politikası üretebilme” kategorilerinin “insan kaynağının geliştirilmesi” kategorisine oranla daha fazla yer aldığı görülmektedir. Böylece Türkiye’de kamu yönetimiyle ilgili lisansüstü eğitim veren anabilim dallarının öğrencilere henüz hedeflenen ve idealize edilen seviyede insan kaynağını etkin kullanabilme yeterliliğini sağlayamadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler : KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri Lisansüstü Eğitimi, İnsan Kaynağının Etkin Kullanımı, Kamu Personel Yönetimi Dersleri, İnsan Kaynakları Yönetimi Dersleri.

ABSTRACT: This study aims to determine the contribution of graduate-level public personnel and human resources management courses given at Public Administration (PA), Political Science and Public Administration (PSPA), and Management Sciences programs to the competence of effective human resources in Turkey. In this context, PA, PSPA, and Management Sciences graduate programs in the State universities of Turkey were selected to scrutinize as selected examples. Data on the contents, learning outcomes, and achievements of personnel or human resources courses were compiled. The data obtained by the document analysis technique were analyzed using content analysis. It is observed that the categories of “human resource management” and “managing a human resource policy”, which may contribute to the effective utilization of human resources, are given more space than the category of “human resource development” in the mentioned graduate level courses and programs. Thus, a conclusion has been reached the fact that the university departments offering graduate-level Public Administration education in Turkey have not yet been able to deliver students with the ability to use human resources effectively enough at the targeted and ideal level.

Keywords: Post Graduate Level PA and PSPA with Management Sciences Education, Effective Uses of Human Resources, Courses on Human Resources Management, Courses on Public Personnel Management.

1 Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü, htahtalioglu@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4698-4650>

2 Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, huseyinozgur@anadolu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1219-1273>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The acceleration of human resources management and strategies in Turkey's public sector by the 2000s. The development of human resource management in the public sector depends on normative and systemic changes. In order to make these changes and reflect them in practice, employees who adopt approaches that will ensure the effective use of human resources are needed. Institutions providing education in public administration (especially graduate programs) have an important role in raising these individuals in Turkey. This study aims to determine the contribution of graduate-level public personnel and human resources management courses given at Public Administration (PA) and Political Science and Public Administration (PSPA) with Management Sciences programs to the competence of effective human resources.

Research Questions

Individuals who receive graduate education in the field of public administration in Turkey are considered to be experts and/or doctoral actors in making policies regarding personnel law and systems. They are expected to have knowledge and experience regarding the ability to use human resources effectively. Since the place where they receive this type of training is graduate-level education, it is a necessity to determine the possible levels of qualification for the effective use of human resources by the programs providing graduate education in the field of Public Administration in Turkey.

Literature Review

Since Turkish's Public Administration undergraduate and graduate education in the 1980s and later decades was influenced by the New Public Management approach, human resources management (HRM) courses have gained some importance in personnel management (Ömürgönülşen, 2010; Özgür and Cigeroğlu-Öztepe, 2015). Önder and Brower (2013) pointed out that compared to Public Administration education in the USA, there is a limited focus on areas such as human resources management, policy process, and public value in Turkey. In the study of Gül and his friends (2017), the public personnel management course is listed among the compulsory courses within the pool of compulsory and elective courses offered by the Department of Public Administration at the undergraduate level. On the other hand, there is no human resource management course in either of the relevant pools. However, more recent data and a deeper search show that there are few compulsory and elective HRM courses offered at both undergraduate and graduate levels in Turkish Public Administration education. On the other hand, Tahtalıoğlu and Özgür (2019) concluded in their study that the Human Resources Management course did not have enough space in the 2018-2019 academic year Public Administration undergraduate education. Adalı (2010) focused on public administration graduate education and included examples from abroad. He concluded that the human resources management course in the public sector is included in the elective or compulsory course catalogs.

Methodology

The study used a qualitative research method to provide the reader with more persuasive, rich, and meaningful data. In this context, secondary data were collected through document review in the research. The data obtained through document review were analyzed by content analysis method. First of all, it was determined whether there were PA and PSPA and Management Sciences departments in the institutes of state universities in a systematic way. It was examined whether there were courses containing the words "personnel" and/or "human resources" in master's and doctoral level courses in these departments. Subsequently, the learning outcomes and achievements of the contents of these courses were collected to be examined in the qualitative part of the research. The collected data were analyzed with the help of content analysis within the framework of categories and codes that will enable the effective use of human resources. These categories and codes; 1) in the category of human resource management, --inventory and classification, job analysis and definition, recruitment (employment) and selection, social rights, demarcation of material rights codes--; 2) in the category of human resource development, -training (in-service or out-of-service), development, performance measurement, performance evaluation, career planning, career development codes-; 3) in the category of called being

able to produce human resources policy, identifying problems, evaluating alternatives, offering solutions and being a policy actor codes.

Results and Conclusions

In the master's degree, the courses that use the word "personnel" and focus more on systems and problems are concentrated in the categories of "human resource management" and "manufacturing human resource policies". In the courses with "human resources" in their names, the categories of "human resource management" and "human resource development" gained weight. At the doctorate level, it is seen that the courses with the name "personnel" and the word in the name concentrate on the categories of "human resource management" and "making human resource policies"; in the group with "human resources" in the name, the categories of "human resource management" and "human resource development" gain weight. It is concluded that the categories of "human resource management" and "managing a human resource policy", which will contribute to the effective utilization of human resources, are given more space than the category of "human resource development" in graduate courses. In general, it is seen that the curricula of the departments cannot be separated from the classical approach in the courses related to personnel. In practice, the classical personnel administration approach is insufficient to respond to current and contemporary conditions. Therefore, it is recommended to provide graduate education in coordination with the courses that will provide the development of human resources and provide the competence to collect policy proposals related to the field.

1. GİRİŞ

Personel yönetimi, kamu yönetiminin unsurları arasında sıralanan ve beşerî yönünü kendine konu alan bir bilim dalıdır. Gün geçtikçe vasıflı insan gücünün yönetsel başarılarla olanak sağladığı düşüncesinin yaygınlaşması personel yönetiminin önemini artırmıştır. Personel yönetimi, sistem ve ilkeler boyutunda gerçekleştirilen yapısal hizmetlerin ve bunlara bağlı olarak geliştirilen belli başlı hizmetlerin (personel ihtiyacının tahmini, personel tedariki, personelin işe alınması, yerinde çalıştırılması, eğitimi ve geliştirilmesi, değerlendirilmesi, kademe ilerlemesi ve derece yükseltilmesi, teşvik, takdir ve tecziyesi, yönetime katılması, emekliliğe hazırlanması) ayrı ayrı ele alınması gerektiği üzerinde durmaktadır. Yaşanan siyasal, yönetsel ve toplumsal değişimler/gelişimler personel yönetiminin ilkelerini ve personelin hizmet gereklerini de değiştirmektedir (Kalkandelen, 1972).

1980'lerin başında artan rekabet koşulları ve çevresel değişiklikler, şiddetli durgunluk döneminden çıkan örgütlerde yapısal değişimi zorunlu kılmıştır. Bu yapısal değişimlerden biri de personel yönetiminden insan kaynağı yönetimine geçişin gündeme gelmesidir (Storey, 2015; Bingöl, 2016). McGregor (1988) yönetim bilimi yazınında insan kaynağının bir meta olmadığı gerçeğini gözler önüne sermiştir. Aslında McGregor'un 1957 yılında yayımlanan *The Human Side of Enterprise* başlıklı kitabıyla Y tipi yönetim anlayışına geçiş 1960'lı yıllardan itibaren hız kazanmıştır (Çiçek, 2012). McGregor'un Y teorisine göre, insan doğası gereği tembel değildir, kendi kendini yönetme ve kendini kontrol etme yeteneğine sahiptir ve örgütsel etkinliği arttıracak önemli fikirler ve/veya öneriler sunabilir (Kopelman, Prottas ve Davis, 2008). 1980'li yıllarda gündeme gelen insan kaynağı sözcüğünü 1950'lerdekinden ayıran, sözcüğün daha fazla ciddiye alınarak sistem içerisine adapte edilmeye başlanmasıdır (Storey, 2015). Personel yönetiminden insan kaynağı yönetimine geçiş teorik ve pratikte ikilemlerin yaşanmasına neden olmuştur (Storey, 1996). Hatta bir dönem insan kaynakları yönetiminin personel yönetimiyle eş anlamlı olarak görülmesi ve sadece isim değişikliği gibi algılanması eleştirilmiştir (Armstrong, 2014).

1970'lerde sürdürülebilir rekabetçi üstünlüğün elde edilmesinin stratejik yönetimle sağlanabileceğine ilişkin görüşlerin hakim olmaya başlamasıyla 1980'lerin ikinci yarısı (Bingöl, 2016) ve 1990'lar boyunca insan kaynakları yönetimine stratejik boyut kazandırılmış (Bayat, 2008), insan kaynağı yönetimi ve strateji kavramları birlikte anılır olmaya başlanmıştır (Özer vd., 2019). İnsan kaynağı ve strateji sözcüklerinin birlikte anılma nedeni, örgütlerin performanslarını etkileyen unsurların en başında insan kaynağının gelmesidir (Bayat, 2008). Aslında bu olgunun özünde; girdi ve maliyet olarak kabul edilen insan unsurunun stratejik nitelikte kaynak olarak görülmesi yatmakta (Eryılmaz, 2021) ve insan kaynağının geliştirilmesine yönelik gereksinim ön plana çıkmaktadır (Haslında, 2009).

Stratejik insan kaynakları yönetimi, iş stratejileriyle bütünleşen ve başarılarını destekleyen insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik bir yaklaşım (Armstrong, 2014), özel ve kamu sektörü fark etmeksizin insan kaynakları yönetiminin stratejik planlama ve yönetimle

bütünleştirilmesi (McGregor, 1988), örgütlerin insan kaynağını daha etkin kullanmaları ve rekabetçi piyasada üstünlük sağlama çabalarıyla ilişkilendirilir (Özer vd., 2019). Stratejik insan kaynakları yönetimi, örgütün stratejik ihtiyaçlarını formüle etme ve uygulama çabalarında bireylerin davranışlarını etkileyen tüm faaliyetlerden oluşmaktadır. Bu şekilde bakıldığında; insan kaynakları felsefesi, politikaları, programları, uygulamaları ve süreçlerinin stratejik olarak kategorize edilmesi örgütlerin stratejik ihtiyaçlarıyla sistematik olarak bağlantılı olup olmamasına bağlıdır (Schuler, 1992). Özetle stratejik insan kaynakları yönetimi, “*hedefleri, kaynak kısıtlamaları, pozisyon tahsisleri, iş gücü becerileri ve yeterlilikleri ile nihai ürünler arasındaki etkileşimleri yönetmeye çalışır*” (McGregor, 1988).

Örgütsel etkinliği en üst düzeye çıkarmak için bireylerin yetenek ve kabiliyetlerini yönetme ve geliştirme gereksinimi, insan kaynakları yönetimi ve insan kaynağının geliştirilmesi kavramlarının birlikte anılmasına vesile olmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi; personelin seçimini, işe alınmasını, maaşının düzenlenmesini, işgücü ve sektör ilişkilerini, güvenlik ve sağlık yönetimlerini kapsamaktadır. İnsan kaynağının geliştirilmesi ise belirli bir sürede yürütülen ve davranış değişikliği üretmek için tasarlanan bir dizi organize ve planlı eylemler bütünüdür. Bu eylemler personelin eğitimi ve gelişimi, performans değerlendirme, kariyer planlama ve geliştirme ile değişim yönetimi faaliyetlerinden oluşur (Haslinda, 2009). İnsan kaynakları yönetimi ve geliştirilmesini birlikte ele alan Bingöl (2016), insan kaynakları yönetiminin işlevlerini; insan kaynakları planlaması, kadrolama, eğitim ve geliştirme, performans değerlendirme, kariyer geliştirme, ücretlendirme ve ödüllendirme, endüstriyel ilişkiler ve işgörenlerin korunması olarak tasniflemektedir. İnsan kaynakları yönetiminin stratejik özelliğini vurgulayan Schuler (1992) ise; insan kaynakları felsefesi (iş değerlerini ve kültürünü tanımlayan ifadelerle, insanlara nasıl davranılacağını ve değer verileceğini belirlenmesi), politikaları (insanlarla ilgili iş sorunları ve insan kaynakları programları hakkındaki faaliyetler için yönergeler oluşturulması), programları (insanlarla ilgili önemli iş konularını ele almak için değişimi kolaylaştırma çabalarını - stratejilerini- koordine etmesi), uygulamaları (liderlik, yönetim ve operasyonel roller için gereken davranışların koordine edilmesi) ve süreçleri (diğer faaliyetlerin formüle edilmesi ve düzenlenmesi) şeklinde gruplandırmaktadır.

İnsan kaynağı yönetiminin temel amaçları; insan kaynağı stratejilerini geliştirip uygulayarak kuruluşun hedeflerine ulaşmasını desteklemek, yüksek performans kültürünün gelişimine katkıda bulunmak, kuruluşun ihtiyaç duyduğu yetenekli ve ilgili insan gücüne sahip olmasını sağlamak, yönetim ve çalışanlar arasında olumlu bir istihdam ilişkisi ve karşılıklı güven ortamı yaratmak, insan yönetimine etik bir yaklaşımın getirilmesini teşvik etmek (Armstrong, 2014), çalışanların performanslarının değerlendirilmesinde bilimsel esasların ve standartların dikkate alınmasını sağlamak, personel ücretlerinin ve maddi teşviklerinin dağıtımında adaletin tahsis edilmesini olanaklı kılmak (Aktan, 1999) şeklinde sıralanabilir. Etkin şekilde işletilebilen insan kaynakları yönetimi, kurumların sahip olduğu

potansiyel işgücünü harekete geçireceğinden, kurumsal başarısının kilit faktörleri arasında yer almaktadır (Haslinda, 2009). Genel anlamda kamu yönetimi alanında da geleneksel kamu hizmeti anlayışındaki değişim, personel açısından daha esnek ve çevik, teknolojiye daha adapte, kültür ve ihtiyaçlardan doğan farklılıkları anlamaya daha yatkın insan kaynakları yönetimi anlayışının benimsenmesine ilişkin reformların uygulanmasına olanak sağlamaktadır.

Kamuda insan kaynağı yönetiminin temel alanları; iş analizi, sınıflandırma, takdir, işgücü planı, işe alma, değerlendirme, seçim, eşit işe eşit ücret, eğitim, performans yönetimi, güvenlik, sağlık, personel ve iş ilişkileridir (Llorens ve Battaglio, 2010). Türkiye’de önce özel sektörde yaşanan personel yönetimi yaklaşımından insan kaynakları yönetimi anlayışına geçişin kamu sektöründe ivme kazanması 2000’li yıllara denk gelmektedir (Eryılmaz, 2021). Ayrıca daha profesyonel yönetilen özel sektör işletmelerinde insan kaynağı yönetimi 2010’lu yıllarda yaygınlaşma aşamasına gelmişken kamu sektöründe insan kaynakları yönetiminde nitelikli derinleşme ve yaygınlaşma yönünde atılan adımlar yavaş ve duraklamalı ilerlemektedir. İnsan kaynakları yönetiminin kamusal alanda gelişim gösterebilmesi ve stratejik nitelik kazanması, öncelikle normatif ve sistemsel değişikliklere bağlı olup bu değişikliklerin yapılmasında ve uygulanmasında da iyi yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi ve stratejisini yaygınlaştırmada söz sahibi olacak aktörlerin (iyi yetişmiş insan gücünün) kamu sektörüne kazandırılmasında da konu hakkında eğitim veren kurumların yeri yadsınamazdır. Bu yüzden çağdaş yönetim yaklaşımlarıyla değişen insan kaynakları yönetimi anlayışının müfredatlarda aldığı yerin irdelenmesi, yönetim anlayışlarının gelecek nesillere aksettirilmesi açısından önemlidir. Kamu yönetiminde normatif ve sistematik değişimlere yön veren/vermesi beklenen aktörleri yetiştirmeyi hedeflediği dikkate alınarak kamu yönetimi eğitiminin önemli bir parçası olan lisansüstü düzeyde (yüksek lisans + doktora düzeylerinde) böyle bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

Çalışmanın temel amacı, kamu yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim-öğretim veren Türkiye’deki devlet üniversitelerinin ilgili anabilim dalı müfredatlarında, personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimiyle ilgili derslerin mevcudiyet durumunu, isimlerini, zorunlu ve seçmeli olmasını, ders sayılarını ve nihayet değinilen bu bilgilerin de yardımıyla, en önemlisi insan kaynağını etkin kullanma becerisini kazandırma yönelimine sahip olma durumunu ortaya koymaktır. Kamu yönetimi alanında eğitim alacak/alan öğrenciler, kamu politikası yapım ve uygulama sürecinin aktörleri arasında sıralanan, geleceğin bürokrati, siyasetçisi ya da alan uzmanı, danışmanı olması beklentisiyle yetiştirilmektedir. Çalışma konusunun önemi, geleceğin yönetici aktörleri olacak bu öğrencilerin insan kaynağının etkin kullanımını sağlayarak kurumsal etkinliği artıracabilecek politikalara yön verebilme becerisinin geliştirilmesi adına müfredatta yapılacak iyileştirmelere yol gösteren kaynaklardan birisini teşkil etmesidir.

Çalışmanın temel amacı ve önemi dikkate alınarak öncelikle Türkiye'deki kamu yönetimi alanındaki Kamu Yönetimi (KY) ile Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi (SBKY) ile Yönetim Bilimleri adlarıyla lisansüstü düzeyde verilen eğitim-öğretimde yer alan ilgili derslerin yeri ve gelişimi irdelenmektedir. Akabinde KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim Dallarında yüksek lisans ve doktora eğitimi-öğretimi veren devlet üniversitelerinde okutulan ilgili derslerin içerikleri, öğrenim çıktıları ve kazanımlarından elde edilen verilere yönelik içerik analizi gerçekleştirilmektedir. Sonuçta elde edilen analiz verileri yardımıyla çalışmanın ana konusuyla alakalı olası yeterlilikler tespit edilmekte ve eksikliklere ilişkin öneriler sunulmaktadır.

2. LİSANSÜSTÜ DÜZEY KAMU YÖNETİMİ EĞİTİM-ÖĞRETİMİNDE PERSONEL/İNSAN KAYNAĞI YÖNETİMİ DERSLERİNİN YERİ

Özel veya kamu sektörü fark etmeksizin çalışanların ve yöneticilerin çalışma koşullarını etkileyen faktörlerden biri, onların yöneticiliğe ilişkin almış oldukları dersler ile bireysel eğitim deneyimleridir (Fredericksen ve London, 1994). Yönetimsel anlayışlarda yaşanan değişim sonucunda personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçişle birlikte eğitim müfredatlarının değişimi gündeme gelmiştir (Storey, 1996). Kamu yönetimi alanındaki akademisyenler personel reformuna ilişkin çabaların kapsamına ve bunların kamu sektörüne yönelik getirmiş olduğu değişimlere odaklansa da bu değişimlerin müfredatlara ne düzeyde yansıdığı konusuna yeteri kadar ilgi göstermemişlerdir (Llorens ve Battaglio, 2010).

Kamu yönetimi, disiplin ve uygulama olarak, oldukça karmaşık, konuları bakımından geniş ve değişken bir çalışma alanıdır (Gül, 2015). Kurumsal ve yönetimsel anlamda disiplinlerarası ve çoğulcu yapıyı benimseyen kamu yönetimi (Kelly ve Dodds, 2012); yönetim, siyaset ve hukuk bilimleri alanlarıyla sistematik biçimde bağlıdır (Wright, 2011). Başka bir ifadeyle, alandaki nesne sorunsalının belirsizliği kamu yönetiminin sarkaç misali diğer bilimler (siyaset, işletme, hukuk ve diğerleri) arasında kalmasına neden olmaktadır (Ayman-Güler, 1994). Kamu yönetiminin bu disiplinlerden izole edilmesi de önemli endişeleri doğurabilir. Örneğin daha etkili kamu yönetimi teorilerinin uygulanabilmesinde yönetim, siyaset ve hukuk disiplinlerinin her birinin faydalı olduğu varsayılırsa, yeni teorilerin uygulanması güçleşecektir (Wright, 2011).

Sosyal bilimlerin temel sorunu olan tek bir disiplinde/bilimde uzmanlaşamama kamu yönetimi eğitimi-öğretiminin de önemli sorunlarından birisidir (Görmez, 2015). Kamu yönetimi eğitim-öğretiminde kuram ve uygulama ile siyaset ve yönetim arasında yaşanan ikilemler dikkat çekicidir (Gül, 2015). Kamu yönetimi eğitimi-öğretiminin disiplinlerarası yapısına ek olarak Özgür ve Cigeroğlu-Öztepe (2015) ülkelerin siyasal, sosyal ve ekonomik yapılarından da etkilenecek şekilde değişim gösterdiğine dikkat çekmektedirler. Bu değişimin temelinde; örgütlenme, politika, uygulama ve işi yapış biçimlerine göre ülkeden ülkeye farklılık gösteren kamu yönetimi anlayışındaki değişime ayak uydurma çabası yatmaktadır (Gül, 2015). Ülkelerin tarihsel geçmişleri (Görmez, 2015) yanı sıra içinde

buldukları şartlar, siyasi ve iktisadi değerleriyle kültürel ve geleneksel özellikleri genelde bütün olarak kamu yönetimi alanının özelde ise kamu yönetimi eğitimi-öğretiminin geçirdiği evrelerin çözümlenmesi açısından önemli olgular ve dinamiklerdir (Abadan, 1956). Türkiye’de kamu yönetimi eğitimi alanındaki gelişmeler, 1950’li yıllarda Ankara Üniversitesi’ne bağlanan Siyasal Bilgiler Fakültesi’nde kamu yönetimi kürsüsünün kurulması ve Birleşmiş Milletler Teknik Yardım Teşkilatı’nın desteğiyle diğer bazı az gelişmiş ülkelerdeki girişimlerine paralel Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü’nün kurulmasıyla başlamıştır. Kamu yönetimi disiplininin inşa ediliş ve kuruluş süreci, disiplinin inceleme alanını ve çalışma sürecini, etkisi giderek azalsa da, doğrudan etkilemektedir. Ayman-Güler’e göre, kamu yönetimi disiplininin kuruluşunda Türkiye’de var olan kamu hukuku birikimleri yok sayılmış, gelişmiş ülkelerin gelenekleri oldukça hızlı uyarlanmaya çalışılmıştır (Ayman-Güler, 1994).

Kamu yönetimi eğitimi-öğretimine sirayet eden ikilemden kurtulma çabaları, eğitim ve öğretimde tek başına kuramsal (teorik) yapıyı öğretme eğilimine yönlendirirken uygulama ve pratiğe yönelik eleman yetiştirmede yetersiz/eksik kalınmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kuramsal bilginin yanı sıra uygulamada 4 N’yi (neyi, niçin, neye göre ve nasıl) etkili, tutarlı ve sorumlu şekilde ifa edebilecek bilgi ve becerilerin kamu yönetimi eğitimi-öğretiminde sağlanması gerekmektedir (Gül, 2015). Kamu yönetimi eğitim-öğretiminde uygulamada doğrudan ve açıkça yeri olmayan teorik ve entelektüel bilgiyi gereksiz olarak değerlendirme eğilimi de yersizdir. Teorik ve entelektüel bilgiler, kamu çalışanlarının karşılaştıkları sorunların çözümü için stratejik ve analitik düşünsel altyapı niteliğindedir ve stratejik bakış açısı kazandırmaya yardımcı olur. Bu yüzden kamu yönetimi eğitimi-öğretimi kapsamında uygulamadan örnekler çok yer verilemese de, teorik derslerin konması ve pratik yönü kuvvetli derslerde ise teori ile pratiğin uyumunun sağlanması gerekmektedir (Özgür ve Cigeroğlu-Öztepe, 2015). Çünkü kamu yönetimi disiplininde teorik ilerlemeler uygulamaya atıflarda bulunmaya ihtiyaç gösterdiği gibi kesin ampirik kanıtlarla da desteklenmeleri gerekir (Kelly ve Dodds, 2012).

Kamu yönetimi eğitimi-öğretiminde; kuramsal anlamda genel olarak siyaset bilimi, kamu yönetimi (yönetim bilimi), yerel yönetimler, hukuk (özellikle kamu hukuku), kent ve çevre politikaları, maliye, iktisat ve sosyoloji alanlarıyla ilişkili temel dersler gereklidir. Ancak küresel ve ulusal çapta yaşanan dönüşümler, gelişmeler, öğrenci talepleri, hedeflenen iş alanlarındaki değişen koşullar, kamu sektöründe farklılaşan personel gereksinimi (Gül vd., 2017) ile istihdamda ve hizmette mekânsal ölçeğin değişimi gibi birçok konu dolayısıyla kamu yönetimi eğitiminde temel derslerin yanı sıra birçok dersin sisteme dahil edilmesi gerekmektedir. Türkiye’de bu konuya ilişkin yapılan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. 2013 yılındaki bir esere göre; siyaset bilimi dersleri oransal olarak çok yukarlarda kalmakta, ekonomi ve hukuk dersleri onu takip etmekte, yönetim bilimi dersleri ise daha alt sıralarda kendine yer bulabilmekteydi. Bu durum Amerikan kamu yönetimi eğitimi-öğretimiyle karşılaştırıldığında; Türkiye’de insan kaynakları yönetimi, politika süreci, kamu değeri gibi alanlara

daha az odaklanıldığı; yeni kamu yönetimi alanına ilginin daha fazla olduğu dikkat çekmektedir (Önder ve Brower, 2013). Eleştirel bakış açısıyla Akpınar (2017) kamu yönetimi alanında uygulamaya odaklanan ve çağdaş yönetim alanında fikirler sunan derslerin, gerekliliği bilinmesine karşın müfredatta bu derslerin hak ettiği düzeyde yer almadığı ya da seçmeli ders grubunda toplandığına işaret etmiştir. Kamu yönetimi eğitiminin geçmiş dönemlerinde de hukuk, siyaset bilimi, toplum bilimi, iktisat bilimine verilen ağırlık sonrasında yönetim bilimi alanına giren derslerin seçmeli grupta verildiği örneklerine rastlanmaktadır (Cem, 1973). Kamu yönetimi alanında 2018 yılı Temmuz ayı itibariyle lisans eğitimi veren kurumlarda, insan hakları dersinin ve konuyla ilişkili derslerin öğretim programlarında aldığı yeri inceleyen Şahyar-Akdemir (2019), ilgili dersin 24 bölümde zorunlu ve 57 bölümde ise seçmeli ders kataloğunda olduğu sonucuna ulaşınca insan haklarını konu alan derslerin büyük bir bölümünün seçmeli ders kataloğunda yer almasına eleştirel yaklaşmıştır. Benzer şekilde 2000’li yıllardan itibaren Türk kamu yönetimi eğitiminde etik bilinç ve duyarlılığı artırmak için etiği konu alan çeşitli dersler ön plana çıkmıştır. Akca, 2019 yılı Mayıs ayı itibariyle kamu yönetimi bölümlerindeki etik dersleri incelediği çalışmasında, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyinde zorunlu ve seçmeli ders kataloglarında etiği konu alan derslerin varlığı sonucuna ulaşsa da, lisans düzeyinde etiğe ilişkin zorunlu derslerin sayıları lisansüstü düzeye oranla çok daha azdır (Akca, 2019). Benzer şekilde çağın gereksinimi olan dijitalleşmenin de Türkiye’de kamu yönetimi lisans düzeyindeki derslerin müfredatlarında yeterli düzeyde yer almadığı veya seçmeli ders kataloglarında olduğu (Yaman, Bilgin ve Çakır, 2020; Özgür ve Çiçek, 2021) görülmektedir.

Kamu yönetimi disiplininde ve eğitimi-öğretiminde 1980’li yıllardan, özellikle de 1990’lı yılların ortalarından itibaren Yeni Kamu İşletmeciliği yaklaşımı ve işletmevari bakış açıları artan biçimde etkili olmaktadır³. Bu durum beraberinde kamu yönetimi eğitimi-öğretiminin işletme biliminden etkilenmesine yol açarken (Özgür ve Cigeroğlu-Öztepe 2015) personel yönetimi konusunda da insan kaynakları yönetimi dersinin kamu yönetimi eğitiminde önem kazanmasına neden olmaktadır (Ömürgönülşen, 2010). Gül ve diğerleri (2017) kamu personel yönetimi dersini kamu yönetimi bölümleri lisans düzeyi ders havuzunda zorunlu dersler arasında sıralasalar da, zorunlu ve seçmeli ders havuzlarında insan kaynakları yönetimi dersine pek rastlanmamaktadır. Oysaki insan kaynakları yönetimi becerisinin ve yetkinliğinin kazanılması gereği göz önüne alındığında, lisans düzeyindeki müfredatlarda bu dersin yer alması, çalışma yaşamında eğitim alan bireylere artı değerler sağlayacaktır (Llorens ve Battaglio, 2010). İnsanı entelektüel bir sermaye olarak gören insan kaynakları yönetimi yaklaşımının Türkiye’de 2018-2019 eğitim-öğretim yılı kamu yönetimi lisans eğitiminde aldığı yeri inceleyen Tahtalıoğlu ve Özgür (2019), kamu personel yönetimi dersinin insan kaynakları yönetimi

³ Bkz. Demir, F. (2015). Yükseköğretimde Avrupalılaşıma. M. Okcu, B. Parlak & E. Akman (Ed.), Kamu Yönetimi Eğitimi: Geçmişten geleceğe küresel ve ulusal perspektifler içinde (37-49). Bursa: Ekin.

dersine oranla daha fazla okutulduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmanın kongredeki sunumunda, dönem itibariyle aktif olarak öğrenci kabul eden 82 bölümün (44’ünde kamu personel yönetimi, 26’sında insan kaynakları yönetimi, 12’sinde ise kamu personel yönetimi ve insan kaynakları yönetimi dersinin her ikisinin de) müfredatlarında zorunlu ve/veya seçmeli ders kataloglarında yer aldığı belirtilmiştir. Akpınar (2017) seçtiği 8 ülke⁴ ve 15 üniversitenin⁵ kamu yönetimi bölümlerinde, incelediği müfredatların yalnızca birinde personel yönetimi dersine rastlamıştır. Kamu yönetimi yüksek lisans eğitimine odaklanan ve yurtdışı örneklerle yer veren Adalı (2010) Çin Halk Cumhuriyeti Macau Üniversitesi’nde “İnsan Kaynakları Yönetimi” adlı çalışana odaklanan dersin zorunlu olduğu; Kanada Dalhousie Üniversitesi’nde “Örgütsel Kültür ve Kamuda İnsan Kaynakları Yönetimi”; İngiltere Portsmouth Üniversitesi’nde “Kamuda İnsan Kaynakları Yönetimi” adıyla çalışana odaklanan derslerin seçmeli kategorisinde yer aldığını aktarmaktadır.

Türkiye’de KY ile SBKY ile Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim dallarında lisansüstü düzeyde verilen eğitim-öğretim kapsamında çalışana odaklanan derslere ilişkin güncel bilgi ve değerlendirmeler ise çalışmanın ilerleyen başlıklarında ayrıntılı olarak verilmektedir.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada okuyucuyu daha fazla ikna edici, zengin ve anlamlı veriler sunan nitel araştırma yöntemi (Miles ve Huberman, 1994) kullanılmıştır. Araştırmada ikincil verilerden faydalanılması tercih edildiğinden veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi kullanımı yoluna gidilmiştir. Aslında doküman incelemesi, olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı belgelerin sağlanmasına yardımcı bir teknik iken aynı zamanda toplanan verilerin analiz edilmesine de katkı sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Doküman incelemesi yoluyla elde edilen veriler, içerik analizi yöntemiyle irdelenmektedir. İçerik analizi, metinlerin düzenlenmesini, sınıflandırılmasını, karşılaştırılmasını ve teorik sonuçlara ulaşılmasını sağlayan bir araştırma yöntemidir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). İçerik analizinde kodlama, kategorize etme (temalandırma) olmak üzere bir dizi faaliyet yer almaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu bilgiler ışığında öncelikle Türkiye’deki devlet üniversitelerinin ilgili (genellikle Sosyal Bilimler) enstitülerinde eğitim-öğretim veren KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri enstitü anabilim dalları tespit edilmiştir. Verilerin toplanmasında tercih edilen doküman incelemesinin nitelikli olabilmesi için verilerin özgünlüğünün sağlanması ve sistematik şekilde kontrol edilmesi önemlidir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Bu kapsamda çalışmada kullanılacak verilerin ikna ediciliği,

⁴ ABD, Avustralya, Çin Halk Cumhuriyeti, Hong Kong, Birleşik Krallık, Kanada, Polonya, Yeni Zelanda

⁵ University of South Florida, The University of Texas at San Antonio, San Diego State University, University of Kansas, Florida International University, University of Canberra, City University of Hong Kong, The London School of Economics and Political Science, Concordia University, York University, Ottawa University, Leck Kaczynski National School of Public Administration, University of Canterbury Christ Church.

özgünlüğü ve anlamlılığı adına hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde ilgili enstitü anabilim dallarında eğitim veren 35 devlet üniversitesinin her birinin resmi internet adreslerine erişim sağlanmıştır. Sistematik şekilde öncelikle ilgili üniversitelerin enstitüleri bünyesinde KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri Anabilim dallarında yüksek lisans ve doktora düzeyi derslerde “personel” ve/veya “insan kaynağı” sözcükleri bulunup bulunmadığı ve ilgili derslerin okutulup okutulmadığı irdelenmiştir. Akabinde ilgili anabilim dalında erişime açık olan ve bu sözcükleri içeren derslerin içerikleri, öğrenme çıktıları ve kazanımları araştırmanın nitel kısmında irdelenmek üzere derlenmiştir. Doküman incelemesiyle tespit edilen derslerin içerikleri, öğrenme çıktıları ve kazanımlarında insan kaynağını etkin kullanabilme yeterliliğinin kazandırılıp kazandırılmayacağı çıkarımı adına içerik analizi yapılmıştır.

3.1. Örneklem Seçimi

Çalışmada örneklem belirlenirken olasılıklı olmayan amaçlı örnekleme yöntemleri arasında sıralanan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Genellikle nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örneklemede, araştırmacılar kişisel gözlemleri sonucunda araştırmanın sorunsalına uygun geldiğini düşündüğü belirli özellikleri taşıyan denekleri seçerler (Miles ve Huberman, 1994; Cohen, Manion ve Morrison, 2007; Gürbüz ve Şahin, 2018). Ölçüt örnekleme yöntemi ise, önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır. Bu ölçüt(ler) önceden hazırlanmış olabileceği gibi araştırmacı(lar) tarafından da oluşturulabilir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007; Yıldırım ve Şimşek, 2018). Çalışmada belirlenen ölçütlere bakıldığında; (1) lisansüstü eğitim veren yükseköğretim kurumları (üniversitelerin enstitüleri) arasında kamusal istihdama ilişkin müfredatı yoğun olan anabilim dallarının belirlenmesi, (2) bu anabilim dalları arasında lisansüstü eğitimi karşılayan yüksek lisans ve doktora eğitimlerinin her ikisinin de aktif olması, (3) çalışmanın amacına uygun olarak belirlenen sözcükleri içeren derslerin bulunması önem arz etmektedir.

Türkiye’de 2022 yılında 127 aktif 2 pasif olmak üzere toplam 129 Devlet Üniversitesi (Yükseköğretim Bilgi Sistemi, 2022) bulunmaktadır. Devlet üniversitelerinin 93’ünde Kamu Yönetimi veya Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi adıyla 96 bölümde örgün lisans eğitimi verilmektedir (ÖSYM, 2022). Yine aynı tarih itibarıyla, 93 Devlet üniversitesinin 81’inde Lisansüstü Eğitim Enstitüsü veya Sosyal Bilimler Enstitüsü kapsamında anılan bölümlerle aynı adlara (KY ve SBKY) sahip ve Yönetim Bilimleri (müfredatlarının kamu yönetimi alanıyla ilişkisi olduğu tespit edilen) lisansüstü enstitü anabilim dalları bulunmaktadır. Devlet üniversitelerindeki ilgili KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim Dallarında hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde eğitim-öğretim imkânı sunan 35 üniversite bulunmaktadır. Çalışmada kullanılan verilerin ikna ediciliği, özgünlüğü ve anlamlılığına ilişkin lisansüstü eğitimin tamamını veren kurumlar bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadırlar.

Tablo 1. 2020-2021 Eğitim-Öğretim Yılında Türkiye’de KY ve SBKY ile Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim Dalları Müfredatlarındaki Kamu Personel Sistemi (KPS), Kamu Personel Yönetimi (KPY), İnsan Kaynağı Yönetimi (İKY) ve Benzeri Dersler

No	Üniversite Adı	Master	Doktora
1	Afyon Kocatepe Üni.	KPY ve sorunları	*
2	Akdeniz Üni.	*	*
3	Aksaray Üni.	Kamu yönetiminde İKY	*
4	Ankara Hacı Bayram Veli Üni.	*	Karşılaştırmalı KPS
5	Ankara Yıldırım Beyazıt Üni. (İng)	Turkish public personnel system	*
6	Bandırma Onyediy Eylül Üni.	*	*
7	Bingöl Üni.	KPY ve sorunları	Kamu personel rejimi ve sorunları
8	Bolu Abant İzzet Baysal Üni.	Türk personel yönetimi ve sorunları	*
9	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üni.	**	**
10	Bursa Uludağ Üni.	KPS ve sorunları Kamu personel yönetiminde reform	Kamu personel yönetiminde yeni yaklaşımlar Karşılaştırmalı KPY
11	Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	*	*
12	Dokuz Eylül Üni.	*	Küreselleşmenin kamu personel rejimine etkileri
13	Erciyes Üni.	Kamu personel rejimi ve sorunları	*
14	Hacettepe Üni.	Kamu sektöründe insan kaynakları ve yönetimi	İKY sistemleri
15	Harran Üni.	*	*
16	Hatay Mustafa Kemal Üni.	**	**
17	İnönü Üni.	*	İnsan kaynakl. geliştirilmesi Kamuda İKY
18	İstanbul Medeniyet Üni.	*	*
19	İstanbul Üni.	**	*
20	İzmir Demokrasi Üni.	**	**
21	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.	Personel yönetiminde güncel sorunlar	Karşılaştırılması KPS
22	Karadeniz Teknik Üni.	*	*
23	Kırıkkale Üni.	-	İKY sistemi
24	Kocaeli Üni.	Kamuda İKY	*
25	Kütahya Dumlupınar Üni.	*	*
26	Marmara Üni.	**	**
27	Mersin Üni.	KPY KPS	*
27	Muğla Sıtkı Koçman Üni.	Karşılaştırmalı KPY	*
29	Ondokuz Mayıs Üni.	*	*
30	Orta Doğu Teknik Üni.	**	**
31	Pamukkale Üni.	Kamuda İKY	Kamu personel rejimi ve sorunları
32	Sakarya Üni.	**	**
33	Selçuk Üni.	İKY Personel yönetimi KPY Fordizmden postfordizme kamu personel rejimi	Kamu yönetiminde reform ve Türk KPY
34	Süleyman Demirel Üni.	Kamu personel politikaları analizi KPY’de güncel sorunlar Karşılaştırmalı KPS	Kamu personel politikaları analizi KPY’de güncel sorunlar Karşılaştırmalı KPS
35	Trakya Üni.	İKY ve politikası	*

* İlgili düzeyde çalışma kapsamında belirlenen sözlükleri içeren ders/dersler yoktur.

** Enstitü kapsamında Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Kamu Yönetimi, Yönetim Bilimleri anabilim dallarındaki yüksek lisans ve doktora düzeyi ders planlarına erişim sağlanamamıştır.

Örneklem olarak seçilen 35 üniversitenin 6'sının yüksek lisans ve doktora düzeylerinde sayfa erişimleri bulunmamaktadır. Veri toplamak amacıyla incelenen 8 üniversitede yüksek lisans ve doktora düzeyinde “personel” ve/veya “insan kaynağı” sözcüklerini içeren derslerin olmadığı (Tablo 1) tespit edilmiştir. Seçilen üniversitelerden 13'ünde ise yüksek lisans ya da doktora düzeyinde ilgili sözcüklerin bulunduğu derslere rastlanmamıştır.

Tablo 1'deki 20 üniversitenin (7'sinde hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde, 9'unda sadece yüksek lisans düzeyinde, 4'ünde de sadece doktora düzeyinde) ilgili lisansüstü programların müfredatlarında “personel” ve/veya “insan kaynağı” sözcüklerinin bulunduğu dersler yer almaktadır.

3.2. Sınırlılıklar

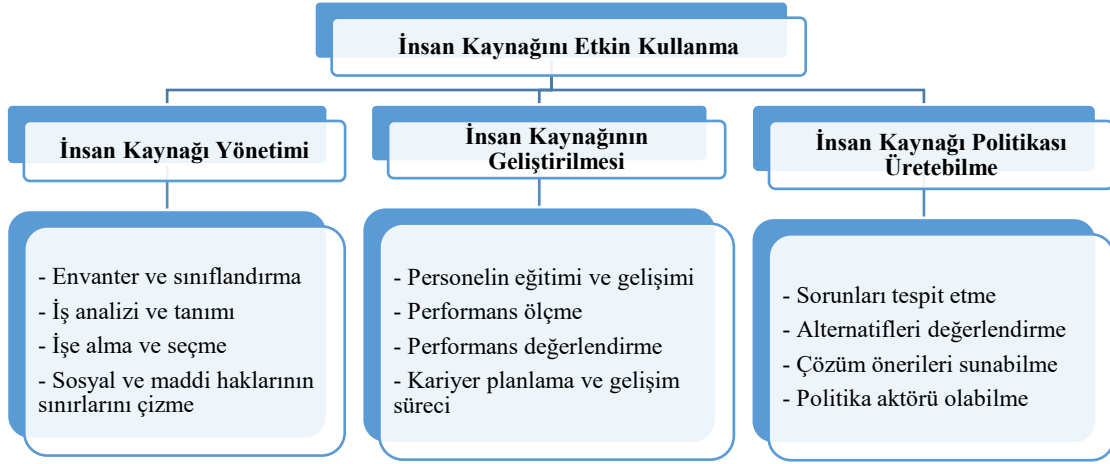
Çalışmanın sınırları; ilgili Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi ile Yönetim Bilimleri Enstitü Anabilim Dallarında lisansüstü eğitim veren devlet üniversite sayısının çokluğu, üniversitelerin büyüklüğü ile gelişim düzeyleri gibi faktörlerden dolayı örgütsel kültürleri ve iklimleri bağlamında önemli farklılıklarının olması, verilerin elde edildiği ders içerikleri, öğrenme çıktıları ve kazanımlarının güncel ve/veya yeterince gerçekçi olmama ihtimali, üniversitelerin ve ilgili lisansüstü programların ve/veya anabilim dallarının internet sitelerinde zaman zaman yeteri kadar açık ve güncel bilgiye erişim sağlanamaması, benzer alanlarda kapsam dışı bırakılmış disiplinlerarası programların var olma ihtimali gibi kısıtlardır.

3.3. Verilerin Analizi

Çalışmada yüksek lisans ve/veya doktora düzeyinde “personel” ve/veya “insan kaynağı” sözcüklerinin bulunduğu derslerin içerikleri, öğrenme çıktıları ve kazanımları derlenmiştir. Derlenen bu veri nitel araştırmanın parçası olan içerik analizi yardımıyla irdelenmiştir. İçerik analizi, elde edilen verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmesini ve yorumlanarak okuyucuyu aydınlatmaya yardımcıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Elde edilen nitel araştırma verisinin içerik analiziyle işlenmesinde Yıldırım ve Şimşek'in (2018) ifade ettiği dört aşama izlenmiştir. Bunlar; 1) verilerin kodlanması, 2) temaların bulunması, 3) kodların ve temaların düzenlenmesi, 4) bulguların tanımlanarak yorumlanması. Bu kapsamda literatür taraması sonucunda elde edilen çeşitli kavramları dikkate alarak kodların ve kategorilerin belirlendiği araştırmanın modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1'de insan kaynağının etkin kullanılması için gerekli olan kodlamalar verilmektedir. Bu kodlamalar Haslinda'nın (2009) insan kaynağının yönetimi ve geliştirilmesi konularında dikkat çektiği alanlar ile insan kaynağına ilişkin politika üretebilme kategorileri temelinde oluşturulmuştur. İnsan kaynağı yönetimi kategorisinde, envanter ve sınıflandırma, iş analizi ve tanımı, işe alma (istihdam) ve seçme, sosyal haklar, maddi hakların sınırlarının çizilmesi kodları yer alırken; insan kaynağının geliştirilmesi kategorisinde, eğitim (hizmet içi veya dışı), geliştirme, performans ölçme, performans değerlendirme, kariyer planlama, kariyer geliştirme kodları yer almaktadır.

Şekil 1. İnsan Kaynağının Etkin Kullanımı Becerisine Dair Kategori ve Kodlar



Literatür verilerinden yola çıkarak oluşturulan insan kaynağı politikası üretebilme isimli üçüncü kategori ise, sorunları tespit etme, alternatifleri değerlendirme, çözüm önerileri sunma ve politika aktörü olabilme şeklinde kodlanmıştır.

3.4. Bulgular

Çalışmanın bu başlığında örneklem olarak seçilen üniversitelerin ilgili anabilim dalları arasında “personel” ve/veya “insan kaynağı” sözcüklerinin bulunduğu ve haftalık ders içerikleri ile öğrenme çıktılarının ve kazanımlarının erişimi mümkün olanlarına içerik analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda öncelikle yüksek lisans düzeyindeki derslerle öğrencilerin beşerî kaynağı etkin kullanabilme kapasitesini kazanıp kazanamayacağı Tablo 2’deki içerik analizleri doğrultusunda değerlendirilebilir.

Tablo 2’de değerlendirilen derslerin ilk 9 tanesi “personel” sözcüğünü barındıran derslerdir. Bu derslerin çoğunluğu personel yönetimi/sistemi ve sorunlarına, diğerleri ise karşılaştırmalı personel sistemlerine odaklanmıştır. Tablodaki son 5 dersin adında ise “insan kaynağı” sözcüğü vardır. Bu çerçevede yıldızların genel görünümüne bakıldığında isminde “personel” sözcüğü geçen ve daha çok sistem ve sorunlara odaklanan derslerin “insan kaynağı yönetimi” ve “insan kaynağı politikaları üretebilme” kategorilerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Dersin isminde “insan kaynağı” geçen grupta ise “insan kaynağı yönetimi” ve “insan kaynağının geliştirilmesi” kategorileri ağırlık kazanmıştır. Tablo 2’de yer alan bulgular genel olarak değerlendirildiğinde ise “insan kaynağının geliştirilmesi” kategorisinin (personelin eğitimi -2-, performans ölçme -2-, performans değerlendirme yöntemi -4-, kariyer planlama ve gelişim süreci -4-) yeterli olmadığı görülmektedir.

Tablo 2. Yüksek Lisans Düzeyi Derslerde İnsan Kaynağının Etkin Kullanılma Becerisine İlişkin Kategori ve Kodların Dağılımı: İçerik Analizi

YL Düzeyi Dersleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	T
İK Y.	Envanter / Planlama				★	★		★		★	★	★	★		7
	Sınıflandırma					★	★	★		★					4
	İş Analizi ve Tanımı		★	★	★					★	★	★	★	★	8
	İşe Al. Seç. İsth.		★	★	★	★	★		★	★	★	★	★	★	11
	Sosyal/Maddi Haklar			★	★	★	★		★		★				6
İK Gel.	Personelin Eğitimi											★	★		2
	Performans Ölçme											★	★		2
	Per. Değ. Yöntemi	★								★		★	★		4
	Kariyer Plan. ve Gel. Sür.										★	★	★	★	4
İK Pol. Ür.	Sorunları Tespit Etme	★	★	★	★	★		★		★	★	★			10
	Alternatifleri Değ. ve Ref.	★	★	★	★	★	★	★	★	★				★	11
	Çözüm Önerileri Sunma	★			★	★		★	★	★					6
	Politik Aktör Olabilme	★			★	★	★	★	★	★					7

Tablo 3'te ise doktora düzeyindeki derslerin öğrencilerin beşerî kaynağı etkin kullanabilme kapasitesi kazanmasına potansiyel katkısı olup olamayacağına ilişkin içerik analizi sonuçları verilmektedir. Tablo 3'de yer alan verideki ilk 6 dersin adında “personel”, diğer 4'ünde ise “insan kaynağı” sözcüğü bulunmaktadır. Doktora düzeyinde de, yüksek lisans düzeyinde olduğu üzere, içerisinde personel sözcüğü geçen derslerin “insan kaynağı yönetimi” ve “insan kaynağı politikaları üretebilme” kategorilerinde yoğunlaştığı, dersin isminde “insan kaynağı” geçen grupta ise “insan kaynağı yönetimi” ve “insan kaynağının geliştirilmesi” kategorilerinin ağırlık kazanmaktadır.

Tablo 3. Doktora Düzeyi Derslerde İnsan Kaynağının Etkin Kullanılma Becerisine İlişkin Kategori ve Kodların Dağılımı: İçerik Analizi

Doktora Düzeyi Dersleri	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T	
İK Y.	Envanter / Planlama			★	★	★	★	★			★	7
	Sınıflandırma			★	★	★	★	★			★	7
	İş Analizi ve Tanımı					★	★			★	4	
	İşe Al. Seç. İsth.		★	★	★	★	★	★			★	7
	Sosyal/Maddi Haklar			★	★	★	★	★				6
İK Gel.	Personelin Eğitimi						★	★	★	★	4	
	Performans Ölçme					★		★	★	★	4	
	Per. Değ. Yöntemi					★		★	★	★	4	
	Kariyer Plan. ve Gel. Sür.							★	★	★	3	
İK Pol. Ür.	Sorunları Tespit Etme			★		★					★	3
	Alternatifleri Değ. ve Ref.		★	★	★	★	★				★	7
	Çözüm Önerileri Sunma		★	★	★	★	★				★	7
	Politik Aktör Olabilme			★		★	★				★	4

Yine benzer şekilde, Tablo 3’te de ağırlık oranı en yüksek olan “insan kaynağı yönetimi” iken düşük olan ise “insan kaynağının geliştirilmesi” (personelin eğitimi -4-, performans ölçme -4-, performans değerlendirme yöntemi -4-, kariyer planlama ve gelişim süreci -3-) kategorisidir.

4. SONUÇ

Örgütsel yapıların tamamında olduğu gibi kamu yönetiminde ve sektöründe de özellikle bilgi çağı başta olmak üzere, hız, artan maliyetler, vatandaşların yükselen beklentileri ile devletlerin borçlanma durumları, yetişmiş insan gücüne verilen değer gibi birçok nedenden dolayı insan kaynağının etkin kullanılması gerekli hale gelmiştir. İnsan kaynağının (daha) etkin kullanılması için, kamu sektöründe personel hukuku, rejimi/sistemi ve yönetimi bu gereksinimler doğrultuda tasarlanmalıdır. Personel hukukunun, sisteminin ve yönetiminin tasarlanmasına ilişkin politikaların düzenlenmesinde de insan kaynağını etkin ve verimli kullanma yeterliliğine sahip uzman ve/veya doktoralı bireylere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bireyler ilgili konuda kamu politikasının tesisi ve uygulanmasında birer aktör olarak kabul edilir. Cem’in (1973) de işaret ettiği üzere, nitelikli yöneticilerin sistem içinde var olması insan gücünün geliştirilmesine ilişkin çağdaş politikaların yürütülmesine katkı sağlayacaktır. Ayrıca Llorens ve Battaglio’nun (2010) eserinden de anlaşıldığı üzere, çağdaş yönetim tekniklerinin sisteme adapte edilmesi kamu yönetimi eğitiminde insan kaynakları yönetiminin ele alınış biçimine bağlıdır. Bu kapsamda Türkiye’de kamu yönetimi lisansüstü eğitim-öğretiminin, özellikle doktora derecesinin kamu sektöründe önemli bir yeri olması beklenir; bu düzeyde eğitim alan öğrencilerin alanda karar verici görevler üstlenebilecek birimlere gelebilme yetkinliği kazanacağı düşünülebilir.

Çalışmada literatürden derlenen kategoriler (İnsan Kaynağı Yönetimi, İnsan Kaynağı Geliştirilmesi ve İnsan Kaynağı Politikaları Üretebilme) ve kodlar (Envanter / Planlama, Sınıflandırma, İş Analizi ve Tanımı, İşe Alma ve Seçme/İstihdam, Sosyal ve Maddi Haklar, Personelin Eğitimi, Performans Ölçme, Performans Değerlendirme, Kariyer Planlama ve Gelişim Süreci, Sorunları Tespit Etme, Alternatifleri Değerlendirme/Reform, Çözüm Önerileri Sunma, Politik Aktör Olabilme) oluşturularak ilgili alanda lisansüstü eğitim veren kurumların bu yetkinliği kazandırabilme düzeyleri irdelenmektedir.

İnsan kaynağının etkin kullanılabilmesi için insan kaynağı yönetimi kategorisinde uzmanlaşma gerektiren konular daha teknik kodlarla bağlantılı iken, insan kaynağının değerlendirilmesi aşamasında personeli geliştirecek ve motivasyonunu sağlayacak temel öğelerin ele alındığı kodlar öne çıkmaktadır. İnsan kaynağı politikası üretebilme kategorisinde ise kamu personel rejimlerine ilişkin sorunların algılanmasını ve çözümünü sağlayabilecek politika aktörlerinin eğitilmesi için gereken kodlar dikkat çekmektedir.

Çalışmada gerçekleştirilen içerik analizi verilerine göre hem yüksek lisans hem de doktora düzeyinde insan kaynağına ilişkin yapısal özellikleri destekleyici eğitimin halen oransal olarak yüksek

olduğu görülmektedir. Ancak insan kaynağının potansiyel gücünü ortaya çıkaracak ve değerlendirecek konulara ilişkin eğitimin daha sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Diğer taraftan sistemin aksayan yönlerini revize edebilecek yeterliliğe sahip bireylerin yetiştirilmesi yönünde ilgili anabilim dallarında okutulan derslere ilişkin olumlu sonuçlar dikkat çekicidir. Genel olarak anabilim dallarının müfredatları çağdaş personel yaklaşımları çerçevesinde değerlendirildiğinde, klasik yaklaşımdan kopulamadığı görülmekte, ancak personel yönetimine ilişkin klasik yaklaşım günümüz koşullarına cevap vermekte zorlanmaktadır. Bu yüzden insan kaynağının gelişimini sağlayacak ve alana ilişkin politika önerilerini derleyebilecek yeterliliği kazandıran (insan kaynağının yapısal yönü yanı sıra işlevsel yönünü ele alan), insan kaynağı uzmanı olduklarında potansiyel işgücünü değerlendirebilecek ve geliştirebilecek derslerle eşgüdümlü lisansüstü eğitimlerin verilmesi önerilmektedir.

Fredericksen ve London'ın (1994) belirttiği üzere, öğrencilerin derslerindeki eğitim deneyimleri hakkında tam olarak bilinçli bir yargıya varılması, ders müfredatı ve öğrencilerin görüşleri doğrultusunda yapılacak çalışmalarda sık kullanılan ifadelerin değerlendirilmesiyle sağlanacaktır. Dolayısıyla lisansüstü düzeyde sadece müfredata odaklanarak yapılan bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular, kamu yönetimi alanında yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim alan öğrencilerin insan kaynağını etkin kullanabilme beceri düzeylerine ilişkin olası sonuçlardır. Konuya ilişkin daha bilinçli bir yargıya varılması, kamu yönetimi alanında lisansüstü düzeylerde eğitim-öğretim gören kişilerle yüzyüze yapılacak araştırmalarla teyit edilmeye muhtaçtır. İleride yapılacak ve bahsedilen teyidi gerçekleştirecek çalışmalar daha güvenilir ve doyurucu sonuçlara ulaşmasını sağlayacak olsa da, yüzyüze çalışma ayrı bir araştırmanın konusunu ve çerçevesini oluşturmaktadır. Bu araştırma insan kaynakları ve personel yönetimi derslerine dair lisansüstü düzeyde kamu yönetimi alanında Türkiye özelinde öncü tespitleri içermekte olup işletme ve insan kaynakları yönetimi gibi başka lisansüstü programlar için çerçeve oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Abadan, N. (1956). Amme idaresinde son gelişmeler. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 11(03), 402-422. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000000246.
- Adalı, G. (2010). Türkiye’de kamu yönetimi eğitimini yeniden düşünmek: Kamu yönetimi eğitiminin günümüz Türkiye’sinde kamu kurumlarının eğitim ihtiyacını karşılama durumu. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Akca, H. (2019). Kamu yönetimi eğitimi ve öğretimi içerisinde etik eğitiminin yeri ve önemi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Akpınar, A. (2017). Türkiye’de Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi eğitimi: Eğitim-istihdam ilişkisine ilişkin bir inceleme. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktan, C. C. (1999). İnsan kaynakları yönetim süreci. <http://www.-canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/insan-kaynaklari-sureci.html>, 01.08.2021.
- Armstrong, M. (2014). Armstrong’s handbook of human resource management practice. 13th edition. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Ayman-Güler, B. (1994). Nesnesini arayan disiplin: Kamu yönetimi. Amme İdaresi Dergisi. 27(4), 3-19.
- Bayat, B. (2008). İnsan kaynakları yönetiminin stratejik niteliği. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi. 10(3), 67-91. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziuibfd/issue/28327/301022>.
- Bingöl, D. (2016). İnsan kaynakları yönetimi. Güncellenmiş 10. baskı. İstanbul: Beta.
- Cem, C. (1973). Kamu yönetiminde lisans eğitimi. Amme İdaresi Dergisi. 6(1), 74-87.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). Research methods in education, 6th edition. New York: Routledge.
- Çiçek, A. C. (2012). Neoliberalizmin ‘Yeni Kamu Yönetimi’ anlayışını meşrulaştırma aracı olarak ‘Yönetişim’ ve Türkiye kamu yönetimi üzerine yansımaları. Y. Koçak & A. C. Çiçek (Ed.), Kamu yönetimi: Yönetim ve siyaset ekseninde yeniden yapılanma içinde (62-70), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Demir, F. (2015). Yükseköğretimde Avrupalılaşıma. M. Okcu, B. Parlak & E. Akman (Ed.), Kamu Yönetimi eğitimi: Geçmişten geleceğe küresel ve ulusal perspektifler içinde (37-49). Bursa: Ekin.
- Eryılmaz, B. (2021). Kamu yönetimi: Düşünceler-yapılar-fonksiyonlar-politikalar. Gözden geçirilmiş ve güncellenmiş 14. baskı. Kocaeli: Umuttepe.
- Fredericksen, P. & London, R. (1994). A comparison of personnel courses in public and business administration. Review of Public Personnel Administration. 14(4), 101-126.
- Görmez, K. (2015). Olgusal ve kuramsal boyutlarıyla kamu yönetimi eğitimi. M. Okcu, B. Parlak & E. Akman (Ed.), Kamu yönetimi eğitimi: Geçmişten geleceğe küresel ve ulusal perspektifler içinde (25-36). Bursa: Ekin.
- Gül, H. (2015). Dünyada Kamu Yönetimi eğitiminin genel çerçevesi ve temel eğilimler. M. Okcu, B. Parlak & E. Akman (Ed.), Kamu yönetimi eğitimi: Geçmişten geleceğe küresel ve ulusal perspektifler içinde (127-160). Bursa: Ekin.
- Gül, H., Okcu, M., Akman, Ç., Akman, E., Negiz, N. & Kiriş, H. M. (2017). Nasıl bir kamu yönetimi eğitimi? Kamu Yönetimi eğitimi çalıştayı çıktılarının bir değerlendirmesi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi SBE Dergisi. Özel Sayı -4, 17-28.

- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, 5. baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haslinda, A. (2009). Evolving terms of human resource management and development. *The Journal of International Social Research*. 2(9), 180-186.
- Kalkandelen, A. H. (1972). Personel yönetimi ve yönetim sistemleri: İlkeler. Ankara: Şenyuva Matbaası.
- Kelly, J., & Doods, A. (2012). Public administration in an age of austerity: The future of the discipline. *Public Policy and Administration*. 27(3), 199-211. <https://doi.org/10.1177/0952076712444000>.
- Kopelman, R. E., Prottas, D. J., & Davis, A. L. (2008). Douglas McGregor's theory X and Y: Toward a construct-valid measure. *Journal of Managerial Issues*. 20(2), 255-271. <https://www.jstor.org/stable/40604607>.
- Llorens, J. J. & Battaglio, R. P. (2010). Human resources management in a changing world: reassessing public human resources management education. *Review of Public Personnel Administration*. 30(1), 112-132. <https://doi.org/10.1177/0734371X09351828>.
- McGregor, E. B. (1988). The public sector human resource puzzle: Strategic management of a strategic resource. *Public Administration Review*. 48(6), 941-950. <https://doi.org/10.2307/976989>.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Second edition. Thousand Oaks, California: Sage.
- Ömürgönülşen, U. (2010). Türkiye'de lisans düzeyi Kamu Yönetimi öğretiminde yakın dönemde yaşanan gelişmeler: Mevcut durum, sorun alanları ve gelişme eğilimleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(3), 123-161. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002175.
- Önder, M. & Brower, R. (2013). Public administration theory, research and teaching: How does Turkish public administration differ? *Journal of Public Affairs Education*. 19(1), 117-139. <https://doi.org/10.1080/15236803.2013.12001723>.
- ÖSYM (2022). 2022 Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2022/YKS/TERC%C4%B0H/tkilavuz27072022.pdf> f, 23.10.2022.
- Özer, M. A., Sökmen, A., Akçakaya, M. & Özaydın, M. M. (2019). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özgür, H. & Çigeroğlu-Öztepe, M. (2015). Dünyada Kamu Yönetimi eğitiminde karşılaşılan sorunlar. M. Okcu, B. Parlak & E. Akman (Ed.), *Kamu yönetimi eğitimi: Geçmişten geleceğe küresel ve ulusal perspektifler içinde* (247-294). Bursa: Ekin.
- Özgür, H. & Çiçek, S. (2021). Türkiye'de Kamu Yönetimi ve İşletme eğitiminde bilişim ve diğer teknolojiler: Literatür, tarihsel gelişim, dersler ve sorunlar. *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*. 8(1), 1-26. <https://doi.org/10.47097/piar.839093>.
- Schuler, R. S. (1992). Strategic human resource management: Linking the people with the strategic needs of the business. *Organizational Dynamics*. 21(1), 18-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(92\)90083-Y](https://doi.org/10.1016/0090-2616(92)90083-Y).
- Storey, J. (1996). From personnel management to HRM: The implications for teaching. *ASIA Pacific Journal of Human Resources*. 33(3), 4-14. <https://doi.org/10.1177/103841119603300302>.
- Storey, J. (2015). From personnel management to human resource management. J. Storey (Ed.), *New Perspectives on Human Resource Management içinde* (1-18). London: Routledge.
- Şahyar-Akdemir, D. (2019). Türkiye'de yükseköğretimde insan hakları eğitimi: Kamu Yönetimi bölümleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19(3), 19-38.

- Tahtalıoğlu, H. & Özgür, H. (2019). Kamu personel yönetimi dersinin insan kaynağını etkin kullanma yeterliliği açısından değerlendirilmesi. Yayımlanmamış bildiri, 16. Kamu Yönetimi Formu (KAYFOR16), 21-23.02.2019, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Kayseri.
- Wright, B. E. (2011). Public administration as an interdisciplinary field: Assessing its relationship with the fields of law, management, and political science. *Public Administration Review*. 71(1), 96-101. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02310.x>.
- Yaman, M., Bilgin, A. & Çakır, E. (2020). Dijital çağda Kamu Yönetimi lisans müfredatları: Türkiye üzerine bir inceleme. *Kamu Yönetimi ve Teknoloji Dergisi*. 1, 41-59. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kaytek/issue/56393/685087>.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri, 11. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yükseköğretim Bilgi Sistemi (2022). <https://istatistik.yok.gov.tr>, 20.06.2022.