

PAPER DETAILS

TITLE: Millî Egitim Bakanliginda Görevlerinden Ayrilan Kariyer Uzmanlari: Ayrilma Nedenleri

AUTHORS: Sule KEÇECİ

PAGES: 129-151

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1739394>



INTERNATIONAL

JOURNAL of HUMAN Studies

ULUSLARARASI İNSAN ÇALIŞMALARI DERGİSİ

ISSN: 2636-8641

Cilt/Volume 4 Sayı/Issue 8 Yıl/YEAR: 2021

Alındı/Received: 28-04-2021 – Kabul/Accepted: 08-11-2021

Millî Eğitim Bakanlığında Görevlerinden Ayrılan Kariyer Uzmanları: Ayrılma Nedenleri

Career Experts Leaving from the Ministry of National Education: The Reasons for Leaving

Şule KEÇECİ¹

Abstract

In this study, it is aimed to determine what the expectations of the persons who worked as national education experts or national education assistant experts and left their job between 2012-2020 related to their titles before starting the duty and which jobs they worked their during tenure at the Ministry of National Education, which started to recruit career experts for the first time in 2012. Afterwards, it is also aimed to examine the reasons for leaving the job and to put forward suggestions for improvement in the content of the staff. In this research, case study, one of the qualitative methods, is used. The participants of the research are 10 people who worked as national education experts and / or

Öz

Bu çalışmada, ilk defa 2012 yılında kariyer uzman alımına başlayan Millî Eğitim Bakanlığında 2012-2020 yılları arasında millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı unvanlarında çalışıp görevden ayrılan kişilerin göreve başlamadan önce unvanlarından beklentilerinin ne olduğunu ve görev yaptıkları süreçte hangi işlerde çalıştıklarını belirlemek, ardından görevden ayrılma sebeplerini inceleyerek kadroların içeriğinde iyileştirme önerileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 2012-2020 yılları arasında millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı olarak görev yapıp sonrasında

¹ Şule KEÇECİ, Millî Eğitim Uzmanı, Millî Eğitim Bakanlığı, suleakkayakececi@gmail.com, Orcid: 0000-0003-1830-1891

assistant experts between 2012 and 2020 and then left their jobs. Semi-structured interview form developed by the researcher is used in the study. According to the results of the study, the reasons for leaving the position of national education experts and / or assistant experts comes to the fore because the title was a relatively new position in the Ministry, and therefore, its position in the hierarchy and job descriptions were uncertain.

görevden ayrılan 10 kişidir. Çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcılarının görevden ayrılma sebepleri olarak unvanın Bakanlıkta görece yeni bir kadro olması, dolayısıyla gerek hiyerarşideki yerinin gerekse görev tanımlarının belirsizliği ön plana çıkmıştır.

Keywords: National Education Expert, Experts'assistant, Carrier Expert, Carrier Job, Ministry Of National Education.

Anahtar kelimeler: Millî Eğitim Uzmanı, Millî Eğitim Uzman Yardımcısı, Kariyer Uzmanı, Kariyer Meslek, Millî Eğitim Bakanlığı

Giriş

Son yıllarda hem kamuda hem de özel sektörde sıklıkla kullanılan bir kavram olan kariyer; Latince “*carrus*” ve “*carrera*”, Fransızca “*carriere*”, İngilizce “*career*” sözcüklerinden gelmektedir. Türkçe Sözlük’te kariyer; “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2021). Kariyer kavramı, kamu yönetiminde bir meslek ya da kadro özel sektörde ise meslek hayatındaki başarı şeklinde değerlendirilebilir.

Alanyazına bakıldığında kariyer kavramı tanımlanırken, genel olarak, bir işte başarılı bir şekilde ilerlemeye vurgu yapıldığı görülmektedir. Albayrak (2016: s. 46) kariyeri, “çalışanın iş yaşamı boyunca aldığı terfiler ve görevde yükselmeler” olarak tanımlarken Yüksel (2019: s. 113) kariyer kavramını “bir çalışanın daha fazla gelir, sorumluluk, statü, güç, saygınlık elde etmek amacıyla çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması” şeklinde tanımlamıştır. Benzer şekilde Tortop (1994: s. 32) da kariyeri çalışılan bir işte ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla tecrübe ve kabiliyet kazanmak olarak tanımlarken aynı zamanda daha fazla toplumsal prestij kazanmak diyerek kariyerin başka bir yönüne de vurgu yapmıştır. Gökdeniz (2017: s.124) de “uzun yılların birikimi olan başarının getirdiği toplumsal statü” diyerek kariyerin bu yönü üzerinde durmuştur. Akat ve diğerleri (1994: s. 450) ise kariyeri, “kişinin hayatı boyunca gerçekleştirdiği faaliyetler” olarak daha genel bir şekilde tanımlamıştır. Yılmaz (2019: s. 13) bunun sebebinin bir meslek hayatının her zaman pozitif yönde ilerlememesi olarak açıklamıştır.

Diğer bir kariyer tanımlaması ise memurluğun bir meslek durumuna getirilmesi şeklindedir (Gökdeniz, 2017: s.124; Yurttakal, 2019: s. 59). Daha ayrıntılı bir ifadeyle çalışanların belirli meslek dalında o mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve edinimlerine bağlı olarak önceden belirlenmiş basamakları yine önceden belirlenmiş kurallar esasında tırmanarak ilerlemelerine yükselmeleridir (Albayrak, 2015: s.46-47). Benzer şekilde Eryılmaz (2014: s. 322) da kariyeri “memurun haklarını, yükümlülüklerini, terfisini, güvenliğini ve hizmet şartlarını düzenleyen statüler içinde sürekli çalışarak yetişmesi ve idari hiyerarşide yükselerek kamu hizmetlerini yürütmesi” olarak tanımlamıştır.

Kariyer meslek ve kariyer uzman kavramlarına bakıldığında ise her iki kavramın birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Bunun en önemli sebebi her iki kavramın da tanımının mevzuatta tam olarak yapılmamış olmasıdır. Kariyer meslek ve kariyer uzman ifadeleri sadece 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’de geçmektedir (Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum, 2018). Burada da her iki kavramın tanımı yapılmamış, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 36. maddesinin ortak hükümler bölümünün (A) fıkrasının 11 numaralı bendine atıf yapılmıştır (Devlet Memurlar Kanunu, 1965). 657 sayılı Kanun’un bahse konu maddesinde ise derece yükseltilmesi uygulanacak kariyer meslekler belirlenmiş ve bu mesleklerin hangileri olduğu sayılmıştır. Ancak bu, kariyer uzmanlıkların sadece bu maddede sayılanlar ile sınırlı olduğu anlamına gelmemektedir. Zira düzenleyici ve denetleyici kurumların kariyer uzmanlıkları kendi özel kanunlarında düzenlenmiş olup 657 sayılı Kanun’un ilgili maddesinde sayılmamalarına rağmen ilgili maddenin esaslarına tabi tutulmuşlardır (Söyler, 2019: s.58).

Kariyer meslek ve kariyer uzman kavramlarının geçtiği mevzuata bakıldığında her iki kavramın birbirlerinden ayrı kavramlar olduğu ve kariyer meslek kavramının kariyer uzmanlığı kapsadığı görülmektedir. Zira müfettiş yardımcılığı, müfettiş, denetmen yardımcılığı, denetmen vb. unvanlar da kariyer meslek olarak nitelendirilmektedir.

Kariyer uzman, en genel ifadeyle, mesleğe özel yarışma sınavı ile alınmış, yardımcılık döneminde birtakım kazanımları yerine getirme zorunluluğu bulunan, maaş ve emeklilik hakları bakımından diğer memur unvanlarından daha avantajlı olan ve mensubu olduğu kurumun özel bir unvanı ile donatılmış memurlar şeklinde tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2019: s. 14; Yüksel, 2019: s. 117). Bir başka ifadeyle “çalıştığı kurumun adını taşıyan, unvanı ile başka bir kuruma nakil olamayan meslek memurluğu”dur (Yılmaz, 2019: s. 14). Dolayısıyla kariyer uzmanlık;

- *En az dört yıllık lisans eğitimi veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakültelerinden veya bakanlıklar ve kamu kurumlarınca yürütülen kurumsal hizmet gerekleri çerçevesinde en azından dört yıllık eğitimi veren yükseköğretim kurumlarından ya da bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurtiçi veya yurt dışındaki öğretim kurumlarından mezun olunduktan sonra atanılabilen,*
- *Mesleğe özel yarışma sınavı ile alınan,*
- *En az üç yıl çalışmak ve istihdam edildikleri birimlerde belirlenecek konularda hazırlayacakları uzmanlık tezlerinin oluşturulacak tez jürisi tarafından kabul edilmesi gerekli bulunan,*
- *Uzmanlık yeterlik sınavında başarılı olunması gereken,*

- *Yeterlik sınavında başarılı olanların uzman kadrolarına atanabilmeleri için Yabancı Dil Sınavından asgari (C), dışışleri uzmanlığı için asgari (B) düzeyinde veya dil yeterliği bakımından bunlara denkliği kabul edilen ve uluslararası geçerliği bulunan başka bir belgeye yeterlik sınavından itibaren en geç iki yıl içinde sahip olunması gereken*

bir meslek grubu olarak tanımlanabilir (Söyler, 2019: s.57).

Türkiye’de kariyer uzmanlığın ortaya çıkışı hakkında iki farklı görüş bulunmaktadır. İlk görüş, hesap uzmanlığının Türkiye’deki ilk kariyer uzman kadrosu olduğudur (Karlı, 2013: s.4-7). Hesap uzmanlığı, 1945 yılında oluşturulmuştur (Hesap Uzmanları Kurulu, 1945). Bahse konu Kanun’da hesap uzman yardımcısı ve hesap uzmanı olarak atanabilmenin şartları ve hesap uzmanlığı kadrosuna ihtiyaç duyulmasının gerekçesi belirlenmiştir. Kanun’a göre hesap uzmanlarının görevleri “Beyanname usuliyile tarh ve cibayet olunan vergilerin hakiki ve sıhhatli rakamlara, dürüst ve samimi beyanlara müstenit bulunup bulunmadığını tetkik ve tesbit etmek”tir (Hesap Uzmanları Kurulu, 1945).

İkinci görüş ise kariyer uzmanlığın ilk kez Devlet Planlama Teşkilatının meslek memurluğu olan planlama uzmanlığı ile başladığıdır (Albayrak, 2015: s.129). Yılmaz (2019: s.19) ve Yüksel (2019: s. 116)’e göre hesap uzmanı olarak kariyer sistemine dâhil olan çalışanların günümüzde vergi müfettişi unvanıyla görevlerine devam etmeleri nedeniyle hesap uzmanlığının bir kariyer meslek olarak kabul edilmesi ancak kariyer uzmanlık dışında tutulması daha doğru olacaktır.

Devlet Planlama Teşkilatı, 1960 yılında kurulmuştur (Devlet Plânlama Teşkilatı, 1960). Devlet Planlama Teşkilatının kurulduğu yıllarda faaliyette bulunan diğer kamu kurumlarının farklı modelde bir örgütlenmeye ve personel politikasına sahip olması kariyer uzmanlık sisteminin oluşturulmasına zemin hazırlamıştır (Albayrak, 2015: s.130). 1971 yılında yürürlüğe giren Devlet Planlama Teşkilatı Sınav Yönetmeliği ile Devlet Planlama Teşkilatındaki uzmanlık bir kariyer meslek hâline gelmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı Sınav Yönetmeliği, 1971). Bahse konu Yönetmelik ile uzman yardımcılığına giriş ve uzmanlığa atanma şartları belirlenmiştir. Devlet planlama uzmanlığını kariyer uzmanlık hâline getiren bir diğer adım da 1975 yılında 657 sayılı Kanun’da yapılan değişiklikle olmuştur. Bu değişikliğe göre mesleğe özel yarışma sınavına tabi tutularak alınan müfettiş yardımcılarının yeterlik sınavı sonrasında müfettişliğe atanması ile birlikte söz konusu memurlara verilen ilave bir derece, devlet planlama uzmanları için de geçerli hâle getirilmiştir. Devlet planlama uzmanlığını 1979 yılında devlet bütçe uzmanlığı, 1984 yılında devlet personel uzmanlığı, 1986 yılında başbakanlık, hazine ve dış ticaret uzmanlıkları ve 1989 yılında devlet enstitüsü uzmanlığı takip etmiştir. 2000’li yıllara kadar kariyer uzmanlık belli istisnalar dışında hizmet bakanlıklarında bulunmayıp Başbakanlık ve bağlı kuruluşlarında yer almıştır (Albayrak, 2016: s. 198).

Kariyer uzmanlığın hizmet bakanlıklarında yaygınlaşması Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile başlamıştır. O zamana kadar kariyer uzmanlıklara genellikle hukuk, siyasal, İİBF mezunları alınırken söz konusu iki bakanlık kendi faaliyet alanlarına giren konularda en az dört yıl süreli öğrenim görmüş kişiler arasından da kariyer uzmanı alımı yapmıştır. 2011 yılında 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Devlet Memurları Kanunu’nda yapılan değişiklik ile hemen hemen

tüm kamu kurum ve kuruluşlarında kariyer uzmanlıklar ihdas edilmiştir (Kamu Görevlilerinin Mali Hakları, 2011).

Kariyer uzmanlık kadrosunu etkileyen son değişiklik ise 2015 yılında yapılmıştır. 6639 sayılı Kanun ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen ek madde 18 ile üst düzey kadrolarda çalışanların görevden alınmaları hâlinde hangi kadrolara atanacakları belirlenmiştir (Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik, 2015). Ancak bahse konu madde 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükten kaldırılmış ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye eklenen ek madde 35 ile kamu görevlileri arasından üst kademe kamu yöneticisi kadro, pozisyon ve görevlerine atanarlardan görev süresi sona erenler veya görevden alınanların Cumhurbaşkanı, bakanlar ya da atamaya yetkili amirlerce hangi kadro ve pozisyonlara atanabilecekleri belirtilmiştir (Anayasaya Yapılan Değişikliklere Uyum, 2018). Fakat bahse konu maddede hangi düzey üst kademe yöneticilerinin hangi şartlar dâhilinde belirtilen kadrolardan hangisine atanacakları ayrıntılı bir şekilde düzenlenmemiştir (Söyler, 2019: s. 81). Bu durum, 3 no.lu Cumhurbaşkanı Kararnamesi'nin 6. maddesinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir (Üst Kademe Kamu Yöneticileri, 2018). Buna göre daire başkanı kadro ve pozisyonunda bulunanlar ile genel müdürden daha alt düzeydeki kadro, pozisyon veya görevlerde bulunanlar ve taşra teşkilatında il müdürü ve bölge müdürü kadro, pozisyon ve görevlerinde bulunanlardan;

a) Daha önce bulundukları 657 sayılı Kanun'un 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan denetim elemanı ya da uzman kadrolarına veya bunlara denk pozisyonlara,

b) (a) bendi kapsamına girmeyenlerden bu fıkranın birinci paragrafında sayılan kadro, pozisyon ve görevlerde toplam en az üç yıl görev yapmış olanlar, 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde sayılan denetim elemanı ya da uzman kadrolarına veya bunlara denk pozisyonlara,

c) (a) bendi kapsamına girmeyenlerden bu fıkranın birinci paragrafında sayılan kadro, pozisyon veya görevlerde üç yıldan az süreyle görev yapmış olanlar, merkez veya taşra teşkilatında araştırmacı kadro veya pozisyonlarına atanmaktadırlar.

Millî Eğitim Bakanlığında kariyer uzman istihdamı 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılmıştır (Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri, 2011). Bahse konu Kanun Hükmünde Kararname'de Bakanlık merkez teşkilatında millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcısı istihdam edilebileceği belirtilmiş ve 50 adet millî eğitim uzmanı, 400 adet millî eğitim uzman yardımcısı kadrosu ihdas edilmiştir. Sonrasında yürürlüğe konulan Millî Eğitim Uzmanları Yönetmeliği ile de uzman yardımcılığına giriş, eğitim, uzmanlığa atama ve çalışma esasları düzenlenmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı ilk kariyer uzman alımı için 24 Nisan 2012 tarihinde duyuruya çıkmıştır (Memurlar.net, 2012). İkinci alım ilanı 05 Ekim 2012 (Mebpersonel, 2012), üçüncü alım ilanı 10 Ocak 2014 (Memurlar.net, 2014) ve dördüncü alım ilanı 02 Mart 2015 tarihinde (Memurlar.net, 2015b) yayınlanmıştır. İlanlarda; birinci, ikinci ve dördüncü alımlarda 100, üçüncü alım için ise 129 kişilik alım yapılacağı belirtilmiştir. Her dört ilanda da belirlenen branşlarda Kamu Personeli Seçme Sınavında

belirlenen taban puana sahip olma şartı aranmış ve başvuru yapan adaylar arasından çağrılanlar sözlü sınava alınmıştır. Sözlü sınavlarda başarılı olan adaylar millî eğitim uzman yardımcısı kadrosuna atanmışlardır. Millî eğitim uzman yardımcılarının millî eğitim uzmanı olarak atanabilmeleri için millî eğitim uzmanlık tezi ve yeterlik sınavında başarılı olmaları ve Yabancı Dil Sınavından (YDS) asgarî (C) düzeyine veya dil yeterliği bakımından buna denkliği kabul edilen uluslararası geçerliliği bulunan başka bir belgeye sahip olmaları gerekmektedir.

Millî Eğim Bakanlığı bunun dışında bir seferliğe mahsus olmak üzere direkt uzman alımına gitmiştir. 18 Şubat 2015 tarihli ilanda 75 kişilik kontenjan bulunmaktadır (Memurlar.net, 2015a). Kadroya başvuru şartları; 657 sayılı Kanun'un 36. maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde belirtilen kadrolarda görev yapanlardan Hukuk fakültesi mezunu ile Millî Eğitim Bakanlığı kadrolarında Maarif Müfettişi, öğretmen, okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapıyor olmak, meslekte 5-10 yıl (10 yıl dâhil) arasında hizmeti bulunmak ve Yabancı Dil Sınavından en az 30 puan aldığına dair belgeye veya dil yeterliği bakımından buna denkliği kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan belgeye sahip olmak olarak belirlenmiştir. Başvuru yapan adaylar sözlü sınava çağırılmış ve başarılı olan adaylar direkt millî eğitim uzmanı kadrolarına atanmışlardır.

Millî Eğitim Bakanlığında, ayrıca, 6528 sayılı Kanun'un 3. maddesi ile yapılan değişiklikle Millî Eğitim Bakanlığı adına 1416 sayılı Kanun kapsamında yurt dışına gönderilenlerden gönderildikleri ülkede doktora öğrenimlerini tamamladıktan sonra mecburi hizmet yükümlülüklerini ifa etmek üzere yurda dönenler de millî eğitim uzmanı kadrolarına atanmaktadırlar (Millî Eğitim Temel Kanunu'nda Değişiklik, 2014).

Millî Eğitim Bakanlığında millî eğitim uzmanı olarak görev yapan son grup ise üst düzey kadrolarda en az 3 yıl çalışıp sonrasında görevinden ayrılanlardan 3 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesine göre millî eğitim uzmanı unvanına atananlardır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; ilk defa 2012 yılında kariyer uzman alımına başlayan Millî Eğitim Bakanlığında 2012-2020 yılları arasında millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı unvanlarında çalışıp görevden ayrılan kişilerin göreve başlamadan önce unvanlarından beklentilerinin ne olduğunu ve görev yaptıkları süreçte hangi işlerle uğraştıklarını belirlemek, ardından görevden ayrılma sebeplerini derinlemesine inceleyerek kadroların içeriğinde iyileştirme önerileri ortaya koymaktır. Bu kapsamda araştırma soruları aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. Millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı kadrosuna başvurma sebepleri nelerdir?
2. Millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı kadrosunda görev yapanların yaptıkları işler nelerdir?
3. Millî eğitim uzmanlarının ve/veya millî eğitim uzman yardımcılarının görevden ayrılma sebepleri nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Millî Eğitim Bakanlığında 2020 yılı itibarıyla 47'si millî eğitim uzman yardımcısı, 158'i millî eğitim uzmanı olmak üzere toplam 205 kişi bulunmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2020). 2012-2020 yılları arasında Millî Eğitim Bakanlığında ayrılan millî eğitim uzman yardımcısı ve millî eğitim uzmanlarının sayısı ile branş dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

2012-2020 yılları arasında Millî Eğitim Bakanlığında ayrılan millî eğitim uzman yardımcısı ve millî eğitim uzmanlarının sayısı ve branş dağılımı

	2012 Y	2013 Y*	2014 Y	2015 Y	2016 Y U*	2017 Y U	2018 Y U	2019 Y U	2020 U	TOPLAM
Alan Adı Güncellenmemiş veya Öğretmen Kökenli Olmayan	1	7	1	2	10	16	3	2 2	1	45
Coğrafya					1					1
Din Kültr. ve Ahl. Bil.					1					1
İşitme Engelliler Sınıfı Öğretmenliği					1					1
Kimya/Kimya Teknolojisi						1				1
Sınıf Öğretmenliği							1			1
TOPLAM	1	7	1	2	12	16	1 3	1 2 2	1	50

*Y ile Millî Eğitim Uzman Yardımcısı, U ile Millî Eğitim Uzmanı unvanları kastedilmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde 2012-2020 yılları arasında toplam 50 millî eğitim uzman yardımcısı ve millî eğitim uzmanının görevden ayrıldığı; görevlerden ayrılanların 44'ünün millî eğitim uzman yardımcısı, 6'sının ise millî eğitim uzmanı olduğu görülmektedir. Ayrıca görevden ayrılan millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcılarının çoğunluğu, öğretmen kökenli olmayan kategorisinde yer almaktadır. Görevden ayrılmalar ilk alımın yapıldığı 2012 yılından başlamış ve 2020 yılı dâhil her yıl devam etmiştir. Alanyazın incelendiğinde millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcılarının görevlerinden ayrılma sebeplerine ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın alanyazındaki bu boşluğu dolduracağı, görevden ayrılma sebepleri ve alınacak önlemler konusunda Millî Eğitim Bakanlığında yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, 2012-2020 yılları arasında Millî Eğitim Bakanlığında millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcısı olarak görev yapıp daha sonrasında görevden ayrılan kişilerin görevden ayrılma sebeplerini derinlemesine incelemek amaç edinildiğinden nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Durum çalışması, “bir ya da daha fazla olayın, ortamın, programın, sosyal grubun ya da diğer birbirine bağlı sistemlerin derinlemesine incelendiği yöntemdir.” (Büyüköztürk vd., 2011: s. 249). Yıldırım ve Şimşek’e göre (2011: s. 277) durum çalışması; “nasıl ve niçin sorularını temel alan, araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da olayı derinlemesine incelemesine olanak veren bir araştırma yöntemi”dir. Durum çalışması, bir araştırmacıya bir olaya müdahale etmeden derinlemesine inceleme, anlama ve birey, katılımcı ya da toplum üzerindeki etkisi ya da ilişkisi konusunda çıkarımlarda bulunma fırsatı sunar (Saban ve Ersoy, 2019: s. 140).

Çalışma Grubu

Araştırmada çalışma grubu, Millî Eğitim Bakanlığında 2012-2020 yılları arasında millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcısı olarak görev yapan 10 kişiden oluşmaktadır. Çalışmada yer alan katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemlerinden tipik durum örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Tipik durum örnekleme yönteminde araştırma problemi ile ilgili olarak evrende yer alan çok sayıdaki durumdan tipik olan bir durumun belirlenerek bu örnek üzerinden bilgi toplanır (Büyüköztürk, 2011: s. 91). Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler

Kod	Mezun Olunan Fakülte	İş Deneyimi*	Hizmet Yılı (Uzm. Yrd.)	Hizmet Yılı (Uzman)
K1	Eğitim Fakültesi	Evet	3.5 yıl	-
K2	Teknoloji Fakültesi	Evet	4.5 yıl	-
K3	Eğitim Fakültesi	Evet	2.5 yıl	-
K4	Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi	Evet	2.5 yıl	-
K5	İlahiyat Fakültesi	Evet	-	3 yıl
K6	Eğitim Fakültesi	Evet	5 yıl	3 ay
K7	Eğitim Fakültesi	Evet	4 yıl	-
K8	Eğitim Fakültesi	Evet	5 yıl	1 ay
K9	Eğitim Fakültesi	Evet	5.5 yıl	-
K10	Hukuk Fakültesi	Hayır	4 ay	-

*İş deneyimi ile katılımcıların millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı unvanında görev yapmadan önce başka bir unvanında görev yapıp yapmadıkları kastedilmektedir.

Tablo 2'ye göre çalışma grubunda yer alan kişilerin 6'sı eğitim fakültesi, 1'i ilahiyat fakültesi, 1'i teknoloji fakültesi, 1'i mühendis ve mimarlık fakültesi, 1'i hukuk fakültesi mezunudur. Çalışma grubunda yer alan kişilerin 1'i hariç hepsi millî eğitim uzmanı veya millî eğitim uzman yardımcısı unvanında görev yapmadan önce başka bir unvanda görev yapmışlardır. Çalışma grubundaki kişilerin 3'ü millî eğitim uzmanı olduktan sonra görevlerinden ayrılırken 7'si millî eğitim uzman yardımcısıyken görevlerinden ayrılmışlardır.

Veri Toplama Aracı

Çalışmada, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının geliştirilmesi dört aşamada gerçekleşmiştir. İlk aşamada araştırma problemine ilişkin alanyazın detaylı bir şekilde incelenmiş ve taslak bir görüşme formu oluşturulmuştur. İkinci aşamada taslak görüşme formu, dört farklı uzman görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan gelen görüşler doğrultusunda taslak görüşme formunda düzeltmeler yapılmıştır. Üçüncü aşamada 2015-2016 yıllarında Millî Eğitim Bakanlığında millî eğitim uzman yardımcısı olarak çalışan bir kişiyle yüz yüze görüşme yapılarak pilot uygulama gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulamaya katılan birey, çalışma grubuna dâhil edilmemiştir. Son aşamada ise taslak görüşme formu, araştırmacı tarafından dil açısından incelenmiş olup görüşme formuna son hâli verilmiştir. Katılımcılara 3 demografik, 6 ana ve 4 ek soru yöneltilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, katılımcılarla yapılan görüşmeler ile toplanmıştır. On kişilik çalışma grubunun üçü ile görüşmeler yüz yüze gerçekleştirilmişken yedi katılımcı ile görüşmeler gerek kendilerinin şehir dışında olmaları gerekse COVID-19 salgın dönemi nedeniyle çevrim içi ortamda gerçekleştirilmiştir. Her bir katılımcıyla görüşme öncesi iletişim kurularak görüşmenin gerçekleştirileceği gün ve saat konusunda uzlaşıya varılmıştır. Ayrıca ön görüşmede katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiş, katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu söylenmiş ve katılımcı bilgilerinin gizli tutulacağı belirtilmiştir. Görüşmelere başlamadan önce görüşmelerin ses kaydına alınması için izin istenmiştir. Tüm katılımcılar ses kaydı alınmasına izin vermiştir. Görüşmeler 02/09-11/11/2020 tarihleri arasında yapılmıştır.

Verilerin analizinde içerik analizi uygulanmıştır. İçerik analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenebilir bir teknik olarak tanımlanır (Büyüköztürk, 2011: s. 240). İçerik analizinde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: s. 227).

İçerik analizi yapılırken Creswell (2014: s. 197-200)'in nitel araştırmalarda veri analizi basamakları izlenmiştir. Buna göre ilk aşamada ses kaydına alınan görüşmeler kâğıda geçirilmiş olup toplam 50 sayfalık ham veriye ulaşılmıştır. İkinci aşamada elde edilen ham veri araştırmacı tarafından dikkatli bir şekilde okunmuş ve verinin tamamına hâkim olmak amaçlanmıştır. Üçüncü aşamada verilerin kodlanması yapılmış, kodlar bir araya getirilerek kategoriler oluşturulmuştur. Bir sonraki

aşamada ise bulgular raporlanmıştır. Bulguların raporlanması sırasında katılımcıların görüşleri doğrudan sunulmuştur.

Bulgular ve Yorum

İçerik analizi sonucunda elde edilen kodlamalardan başvuru nedenleri, yapılan işler, kişisel ve mesleki gelişime etkileri ile ayrılma nedenleri olmak üzere 4 farklı kategoriye ulaşılmıştır. Bahse konu kategori ve kodlamalar ile katılımcıların görüşleri aşağıda sunulmuştur.

Başvuru Nedenleri

Bu kategori doğrultusunda katılımcılara “Göreve başlamadan önce bu unvanın görev kapsamı hakkında neler biliyordunuz?” ve “Bu kadroya başvurma sebepleriniz nelerdir?” soruları yönlendirilmiştir. Katılımcılardan dokuzu göreve başlamadan önce millî eğitim uzmanı unvanının görev kapsamı hakkında herhangi bir bilgilerinin olmadığını ve araştırdıklarında dahi herhangi bir bilgi edinemediklerini belirtmiştir.

K8: “Açıkçası hiçbir şey bilmiyordum. Çünkü bilebileceğim yani ulaşabileceğim bir kaynak yoktu. Bilgi alabilmek için herhangi bir imkânım olmadı. Çünkü yeni bir kadroydu.”

K6: “İlana kadar açıkçası pek bir şey bilmiyordum. Yani başvuru yapmayı düşünene kadar. Başvurmadan önce işte Bakanlık merkez teşkilatında çalışıldığını, işte bir Yönetmelik’i bulunduğu öğrenmiş oldum.”

K1: “Hiçbir bilgim yoktu. Hatta öğrenmek için çok da uğraştım. Telefonlar ettim merkez teşkilata birçok kez. Ancak öğrenemedim.”

Sadece K5 konuyla ilgili genel bir bilgisinin olduğunu ifade etmiştir:

“Haberdardım bazı şeylerden. Özellikle eğitimin niteliğini, kalitesinin artırmaya yönelik bulundukları yerde, daha araştırmaya incelemeye dayalı bilimsel tezler araştırmalar yapmaya dayalı bir alan olduğunu söylenmişti, öyle biliyordum.”

Katılımcılar, unvanla ilgili bilgi sahibi oldukları konuların yeterlik süreciyle ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

K2: “Yeterlik dönemi hakkında bilgim vardır. Hani araştırma yapmıştım zaten başvuru dokümanlarında vesaire de detaylı bir şekilde bunlar açıklanmıştı.”

K4: “Benim kariyer uzmanlıkla uzman yardımcılığı hakkında bilgim vardı. Yani genel olarak hepsi aynı olduğu için. İşleyiş, özlük, hakları konusunda daha çok teknik değil de idari ve stratejik planlama konusunda çalıştıklarına daire bilgilerim vardı.”

K10: “Sadece MEB ile ilişkili değil diğer kurumlarda da kariyer uzmanlık olduğu için tez, yeterlik vb. konular hakkında bilgim vardı sadece.”

Katılımcıların bu unvana başvuru yapma nedenleri incelendiğinde ise çeşitlilik arz eden nedenlere ulaşılmış olup bu nedenler arasında şehir ve statü ön plana çıkmaktadır.

K6: “Yani bu göreve başlama sebepim aslında çok hani maaş veya ailevi neden değil. Ben daha önce hiç Ankara’da bulunmamıştım yani birkaç küçük ziyaret dışında. Yani burada işte dil eğitimi alabileceğim, doktora eğitimimi Ankara’da daha rahat daha iyi şartlarda devam edebileceğimi düşünerek aslında başvurmuştum.”

K5: “Bakanlık merkez teşkilatına geçmiş oluyorduk. Güzelliklerinden bir tanesi buydu. Bir önceki işimde tayin vesaire durumları vardı, farklı bir ile gitme durumları söz konusuydu. Ben hem araştırma yönünde hem de doktorayı Ankara’da yaptığım için Ankara’da kalıcı olabilmek için millî eğitim uzmanlığımı tercih etmiştim.”

K9: “Bu unvana başvuru yapmamın sebebi farklı bir çalışma ortamı ve farklı bir şehirde yaşamak istememdi.”

K2, K3 ve K9 ise unvana başvuru sebeplerini unvanın sahip olduğu statü nedeniyle olduğunu belirtmişlerdir.

K3: “KPSS’den iyi bir puan almış ve öğretmen olarak atanmıştım. Daha iyi bir konumda olmam gerektiğini düşündüm ve karşıma böyle fırsat çıkmıştı. Bakanlık merkez teşkilatta olmak istedim.”

K2: “Birinci olarak ailemin hani devlet kadrosuna geçiş isteği, biraz o baskı oldu. İkinci olarak hani unvan olarak işte baktığımız zaman millî eğitim uzmanı hani pozisyon olarak kariyer uzmanı vesaire internetteki araştırmalardan baktığımız kadarı da hani pozisyon olarak da çok iyi bir yerde idi. Bir de maaş olarak hani ben o zaman yeni başlayan bir mühendise göre burada alacağım çok daha iyiydi.”

Katılımcıların unvana başvurmalarının diğer nedenleri ise daha çok çocuğa ulaşma, önceki işten memnun olmama, kendini geliştirme, görev tanımları ve MEB’in kabul görülen ilk kurum olmasıdır.

K10: “Yani şöyle o zamanlar tüm kamu kurumlarına başvuruyordum sırasıyla. MEB ilk kabul gördüğüm kurum olmuştu. O nedenle orada işe başladım.”

K8: “Yani benim şahsen en önemli sebepim öğretmenlikle ilgili, yani öğretmenlik mesleği ile ilgili. Çünkü açıkçası pek severek isteyerek okumadım. Bir şekilde mezun olduktan sonra öğretmen olarak başlayınca daha iyi gördüm öğretmenliği çok uzun süreler yapamayacağımı anladım, çok zorlandım. Böyle bir fırsat gelince de kaçırmak istemedim doğrusu.”

K7: “O sıralar farklı üniversiteler adına araştırma görevlisi olarak atanma hakkı kazandığım zamanlardı fakat ben uzman yardımcısı olmayı seçmiştim. Nedeni ise daha çok çocuğa ulaşma, faydalı olma isteğinden başka hiçbir şey değildi.”

K4: “O dönem 4 ya da 5 kurumun uzman yardımcılığı sınavını kazanmıştım. Aralarından stratejik planlama ne bileyim idari ve düzenleyici işler yapan MEB’i gördüm. O nedenle MEB’i tercih ettim.”

Yapılan İşler

Bu kategori için katılımcılara “Çalıştığınız dönemde yürüttüğünüz işler neleri kapsamaktaydı?” ana sorusu ve “Çalıştığınız dönemde yürüttüğünüz işler mezun olduğunuz alanı ne kadar kapsamaktaydı? Örnek vererek açıklayabilir misiniz?” ile “Çalıştığınız dönemde yürüttüğünüz işler Millî Eğitim Uzmanlığı Yönetmeliği’nde belirtilen görev ve sorumluluklar ile örtüşüyor muydu?” ek soruları yöneltilmiştir.

Katılımcıların ilgili sorulara verdikleri cevaplar incelendiğinde Millî Eğitim Bakanlığında çalışılan genel müdürlük hatta genel müdürlük içinde çalışılan daire başkanlığına göre cevapların değiştiği görülmüştür. Bu dönemde katılımcıların yaptıkları işler proje koordinatörlüğü, mevzuat iş ve işlemleri, bilgi işlem, okulların açma kapama ve dönüştürülme işlemleri ile rutin yazışmalar olarak sıralanabilir.

K8: “Yürüttüğüm işler üç yıl boyunca daha çok Avrupa Birliği projeleriydi. Genel Müdürlüğün yürüttüğü Avrupa Birliği projeleri veya uluslararası kuruluşlarla yapılan bazı projeler vardı UNICEF gibi. Burada da proje yürütücüsü mü diyelim proje koordinasyon ekibi üyesi mi diyelim yani kesin net bir görev yoktu. Ama genel olarak projelerin yürütülmesinden koordinasyon sağlanmasına, resmî yazışmaların yapılmasından projeler ile ilgili toplantılara katılmaktan saba ziyaretleri yapmaktan bir araştırma yapıyorsa proje kapsamında araştırma raporu ile ilgili süreci içeriği takip etmek, ondan sonra çalıştaylar sempozyumlar vesaire düzenlemekten sonra bütün bu işleri yapıyorduk.”

K5: “Genel Müdürlükteki vazifem örgün eğitimle birlikte hafızlık projesi koordinatörlüğü idi. Genel Müdürlüğün verdiği diğer alanlarda da çalışıyordum. Ben mesela İzleme ve Değerlendirme biriminde çalıştığım için özellikle bu okulların takip noktasında başka diğer işlerle ilgili çalışmalar yapıyorduk anketler yapıyorduk, metin hazırlamalar konusunda arkadaşlara yardımcı oluyordum. Ama özel olarak işim yoğunluğum Örgün Eğitimle Birlikte Hafızlık Projesinin geliştirilmesi, sistematik hâle getirilmesi.”

K6: “Daha çok işimiz öğretim programlarının hazırlanması, ders kitaplarının hazırlanması, Talim ve Terbiye Kurulunda onay süreci, Genel Müdürlük tarafından yazılan kitapların Talim ve Terbiye Kurulundan zaman zaman savunulması gibi faaliyetlerdi ilk yıllarda. Daha sonraki süreçte Teftiş Kurulu Başkanlığında izleme değerlendirme faaliyetlerinde çalıştım. İşte denetim rehberliği, inceleme ve soruşturma işlemlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin işlemlerde görev yaptım.”

K2: “Bir mühendis gibi görev yaptım. Mesela Suriyeli öğrencilerin otomasyonu ile ilgilendim. Web servislerle ilgilendim. İlk başladığımda aradaki küçük yazılım uygulamalarıyla ilgilendim. Ama en büyük olarak işte Suriyeli öğrencilerin otomasyonu ile ilgilendim.”

K4: “Genel Müdürlükte alanlar, dallar, içerikle ve daha çok ben iki yıl boyunca tematik meslek liseleri ile ilgilendim.”

K7: “Görev yaptığım süreçte özel eğitim mevzuatı hakkında yoğun mesai harcadım. Özel gereksinimli bireylerin eğitim süreçlerinden daha nitelikli yararlanabilmeleri adına illerde yaşanan sorunların çözümü adına sözlü ve yazılı çeşitli rehberlik çalışmalarında bulundum.”

Katılımcıların genelinde millî eğitim uzman yardımcılığına başvururken alanla ilgili iş yapacaklarına dair bir kanı olduğu görülmüştür. K8 bu durumun nedenini “Açıkçası şimdi millî eğitim uzmanlığı açıldığında başvurduğumda ben alanımla ilgili görevler yürüteceğimi düşündüm. Çünkü uzman yardımcılarını alanlara göre belirlemişler, onlara göre belli kontenjanlar ayırmışlardı. Belli alanlarda uzman yardımcısı aldılar. Dolayısıyla ben de kendi alanımdan başvurduğum için o alanda çalışacağımı düşünerek göreve başladım ama tabii gerçekte durum böyle olmadı” diyerek açıklamıştır. K1, K3 ve K2 de K8 ile aynı şekilde bu durumun nedenini açıklamıştır. K4 ise bu durumu direkt belirtmese de “Yani şöyle bir şey var, bir mühendis olarak verilmem gereken iki yer vardı zaten. Biri Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü diğeri ise Mesleki ve

Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü.. Yani elektrik elektronik mühendisinin yapacağı iki iş vardı. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünde teknik iş yapardım, Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünde en azından teknik okulların modernizasyonu konusunda benim bir fikrim olabilirdi.” diyerek aslında beklentisinin branşıyla ilgili işler yapacağı olduğunu dolaylı şekilde belirtmiştir. K5 de alanla ilgili çalışma beklentisini benzer şekilde *“Benim iki branşım vardı. Bir müfettişlik biraz daha hukukla ilgili Hukuk Müşavirliğine gidebilirdim. İkincisi ilahiyatçı olmam hasebiyle Din Öğretimi Genel Müdürlüğüne gidebilirdim. Şeyi tercih ettim dağıtım yapılırken millî eğitim uzmanı olarak Din Öğretimi Genel Müdürlüğünde ilahiyat branşıyla çalışmayı arzu ettim.”* diyerek açıklamıştır. Bu durum, diğer katılımcılarda da görülmüştür.

Katılımcılardan K7, K4, K2, K9 ve K5 görev yaptıkları süreçte alanlarıyla ilgili işler yaptıklarını belirtirken K8, K6, K1 ve K3 görev yaptıkları süreçte alanlarıyla ilişkili hiçbir iş yapmadıklarını söylemişlerdir. K10 ise çalıştığı süreçteki durumu *“Yani şöyle ilk çalıştığım genel müdürlükteki işler benle alakası işler yani tamamen. Hatta genel müdürle konuştuğumuzda bize hiç hukukçu vermiyorlardı demişti kendisi de. Dolayısıyla pek alanımla alakalı işler değildi. Ama Hukuk Müşavirliğinde tabii kendi meslek alanımla ilgili işler yaptık”* diyerek açıklamıştır. K2 ise bu durumla ilgili *“Şöyle baktığımız zaman ben dört buçuk senelik süreçte hani millî eğitim uzmanlığı kapsamında aslında hiçbir şey yapmadım. Hiçbir fikrim de yok bilgim de yok. Hani ben alanımla ilgili işte o dönemde bilgi işleme geldim. Hani daire başkanlarımızın da inisiyatifıyla hani hep bilgi işlemede çalıştım ve alanımla ilgili çalıştım. Alanımla ilgili çalıştım ama unvanımla ilgili hiçbir şey yapmadım.”* diyerek alanıyla ilgili işler yürütmesinin nedenini millî eğitim uzman yardımcısı/millî eğitim uzmanı olarak değil bir mühendis gibi çalışmasına bağlamıştır.

Katılımcıların çoğunluğu millî eğitim uzmanı/millî eğitim uzman yardımcısı olarak görev yaptıkları süreçte kendilerine verilen görevlerin Yönetmelik’te belirtilen görev ve sorumluluklara uygun olmadığını ve rutin iş olarak tanımlanabilecek işler yaptıklarını belirtmişlerdir.

K9: *“Var olan yapılması gereken tüm işlerle ilgileniyordum. İş beğenmeme ve seçme gibi bir lüksümüz yoktu. Araştırma yapmamız bekleniyorken bize evrak işleri, DYS (Doküman Yönetim Sistemi) işleri gibi işler veriliyordu.”*

K6: *“Yani hani 100 birimlik bir iş olarak yaptığımız işi değerlendirsek 70 birimi değil. Yani küçük bir kısım yani o da sürecin geliştirilmesi olarak değil de sürecin tıkandığı yerlerde müdahale edilmesi yani sürecin tıkandığı yerlerde bu iş nasıl daha iyi yapılabilir sorusu Bakanlıkta iş yapılırken sorulan bir soru değil. İş tıkandığı zaman bu iş bu şekilde olmuyor nasıl yapabiliriz veya işte üst karar alıcılar tarafından alınan kararların hayata geçirilmesi veya bir araştırma geliştirme faaliyeti olarak değerlendirebilerseniz o 30 birim de bu bahsettiğim gibidir. Yoksa hani sistem bütünlüğü içinde çok araştırma geliştirme faaliyetlerinde bulunmadık görev yaptığımız süre içerisinde.”*

K8 bu durumla ilgili *“Yönetmelik’te belirtilen görevler biraz soyut kaldı sanki. Bana öyle geliyor ve çok genel konular. Hani ‘Bir millî eğitim uzmanı ne yapar?’ dediğinde bir kişi, Yönetmelik bunun tam bir cevabını vermiyor.”* demiştir.

Yönetmelik’te belirtilen görev tanımlarına yönelik işler yaptığını belirten katılımcılar K5, K4 ve K7’dir. K7, *“Aynı unvanı paylaştığım pek çok arkadaşına nazaran ben yürüttüğüm işler itibari ile görev ve sorumluklarımın uzmanlık mesleği ile örtüştüğü bir çalışma dönemi geçirme şansını yakalayanlardandım. Çalıştığım ilk an itibari ile Genel Müdürlükte bulunduğum süre içerisinde mevzuat geliştirme çalışmalarına aktif olarak katıldım,*

çeşitli eğitimlere ve toplantılara Genel Müdürlük/Bakanlık adına hem dinleyici hem kursiyer hem de eğitici olarak katılma olanağı yakaladım.” derken K4 Yönetmelik’e uygun olarak yaptığı işlere örnek olarak şunları vermiştir: “Hem Avrupa Birliği’nin projelerinin bazılarında mesleki eğitimden sorumlu Türkiye Delegasyonuydum. Sürekli Brüksel’e gidip bu konudan toplantılara katılıyor ve görüşler veriyordum. Mesela benim üstüme Goethe Enstitüsü ve Hollanda Eğitim Vakfı zimmetliydi. Bakanlık adına Hollanda Eğitim Vakfı ve Alman Eğitim Vakfı ile ilişkiler benim üzerimden yürüyordu. Onların irtibat elçisi bendim. Ayrıca biz kendi işimiz tasarlayıp mesela tematik liseyi hiç yokken ortaya çıkardık. Dedik böyle bir şey yapalım bu güzel olur dedik ve böyle bir şey yaptık. Mesela yeni bir alan oluşturma yeni bir dal oluşturma tamamen bizim fikrimizdi. Bazı okulların saçma sapan bölümler açılmış bunların hepsini kapatalım fikri bizden çıkabiliyordu bazen. Bunları uygulayabiliyorduk. En azından bir şehrin meslek liselerinin hangi alanda hangi dalda ileri gidebileceğine biz karar verebiliyorduk. Böyle bir yetkimiz vardı elimizde.”

Bu konuda diğerlerinden farklı görüşte olan kişi K10’dur. Diğer katılımcılar Yönetmelik’te belirtilen görev ve sorumluluklara uygun işler yapmama durumundan rahatsızlıklarına dile getirirken K10 “Uzmanlıkta zaten size verilen işleri yaparsınız genel olarak.” demiştir.

Kişisel ve Mesleki Gelişime Etkileri

Bu kategoriye yönelik katılımcılara “Bu unvanda çalıştığınız dönemi kişisel gelişiminiz açısından nasıl değerlendirirsiniz?” ve “Bu unvanda çalıştığınız dönemi mesleki gelişiminiz açısından nasıl değerlendirirsiniz?” ana soruları sorulmuştur. Ayrıca katılımcılara “Olumlu katkıları nelerdir? Örnek verebilir misiniz?” ile “Olumsuz etkileri nelerdir? Örnek verebilir misiniz?” ek soruları yönlendirilmiştir.

Katılımcıların millî eğitim uzman yardımcısı/millî eğitim uzmanı olarak çalıştıkları dönemin kişisel ve mesleki gelişimlerine olumlu katkılarına verdikleri cevaplar incelendiğinde Millî Eğitim Bakanlığının politikalarına genel bir bakış açısı kazanma, mevzuata hâkim olma ve çevre edinmenin ön plana çıktığı görülmüştür.

K8: “Millî Eğitim Bakanlığının politikalarına genel bir bakış açısı kazandırdı, bütüncül bir bakış açısı kazandırdı. Çünkü öğretmenken daha çok o sınıfla ilgili veya o alana görev yaptığımız branş ile ilgili veya okulla ilgili yerel düzeyde sıkıntılar sorunlarla daha çok muhatap oldum. Dolayısıyla buraya geldiğimde daha çok Millî Eğitim Bakanlığının genel sorunlarına genel politikalarına daha çok hâkim oldum. İyi bir çevre de kazanmış oluyor hâliyle insan hem kurum içinde hem kurum dışında. Çünkü çok hareketli bir görev. Kurum dışında diğer bakanlıklarla veya diğer kuruluşlarla da sürekli karşılaşma ihtimali olan toplantılarda vs farklı insanlar farklı kurumları tanıdım.”

K3: “Mevzuata özellikle de çalıştığım birim nedeniyle Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’ne ciddi bir şekilde hâkim oldum. Şu anda da hatta okuldaki müdürüm mevzuatla ilgili birçok şeyi bana soruyor.”

K7: “Harika insanlar tanıdım. Bazıları ailem gibi oldu. Bunlardan bazıları birlikte çalıştığım birim yöneticilerim bazıları ise uzun zamandır merkez teşkilatta görev yapan eğitim çalışanları idi. Bu unvanda çalıştığım süre zarfında kişisel imkânlarım ile ulaşamayacağım çeşitli konuları da içeren pek çok eğitime katılıp yurt içinde ve dışında pek çok kurum ve kuruluşu ziyaret etme olanağı buldum.”

K6: “Kişisel gelişimimi sağladım ama bunu sağlayan uzman yardımcılığı değil. Bunu sağlayan biraz çevre yani yaşadığımız çevre bunu sağlıyor yani birinci derecede çevre bunu sağlıyor. Buradan kastım ne işte Ankara’nın imkânları. İşte buralarda bulunmanın imkânları. Faydalandım yani.”

K5, K2 ve K7; çalıştıkları dönemin branşlarına katkı sağladığını söylemiştir. K5, millî eğitim uzmanı olarak çalıştığı dönemi branşı açısından “Bana ilaç gibi geldi” diyerek açıklamıştır.

K2: “Kendi alanımla ilgili yani yazılımla ilgili bana çok fazla şey kattı. Çünkü millî eğitimin bilgi işlemi çok dinamik ve sürekli iş olan bir yer. Ve hani yeni teknolojileri kullanmama da fırsat tanıldılar. Kapalı kutuya sıkıştırmadılar. Bu sebepten dolayı kendimi geliştirmede çok büyük katkısı oldu.”

K7: “Özel eğitim alanına dair çok güçlü bir mesleki donanım edinme imkânı buldum. Özel eğitim mevzuatının yazımına katkı sunup alana dair, özel eğitim okul ve kurumlarının işleyişi ile ilgili, doğrudan bilgi ve deneyim elde etme olanağı yakaladım. Özel gereksinimli bireyler ve aileleri ile farklı platformlarda bir arada olma olanağı elde edip onları dinleme anlama imkânı yakaladım. Sivil toplum kuruluşları ile çalışıp alana dair yasal savunuculuk görevi yürüten kurum ve kuruluşlar ile kişilerin anlatmak istediklerini daha yakından dinledim. Oldukça gariptir ki öğretmenlikten uzak kaldığım 4 yılın sonunda bugün çok daha iyi bir öğretmenim ve bunda bu 4 yılın çok önemli katkıları olduğunu düşünmekteyim.”

Katılımcılar tarafından belirtilen diğer sebepler ise aşağıda verildiği gibidir:

K9: “Kişisel ve mesleki anlamda diğer öğretmenlere kıyasla gözle görülür bir şekilde farklı olduğumu kaydettim. Daha becerikli, çözüm odaklı, şikâyet etmeyen ve pratik olma vb. gibi özelliklere sahibim. Bunun bakanlıkta bir süre çalışmış olmamla ilgisi var.”

K10: “İşe girmenin verdiği şeyle yani bir özgüven oldu. Onun haricinde MEB dışında başka kurumların mülakatlarına girdiğimde tabii bunun bir yansıması oldu mülakat sürecinde.

K4: “Olumlu olarak da oradan gittikten sonra her yeri beğenir oldum. Çok ciddiym. Yani ölümü gösterip sıtmaya razı olmuş gibiyim.”

Katılımcıların millî eğitim uzman yardımcısı/millî eğitim uzmanı olarak çalıştıkları dönemin kişisel ve mesleki gelişimlerine olumsuz etkilerine verdikleri cevaplar incelendiğinde katılımcıların olumlu katkılarına kıyasla olumsuz etkilerine verdikleri cevapların az olduğu ve katılımcıların olumsuz etkileri olumluya çevirme eğiliminde oldukları görülmüştür. Örneğin K4 bu durumu “Yani aslında olumsuz da olsa o da benim için bir olumlu etki.” diyerek açıklamıştır.

Katılımcılardan K6, K1 ve K3 olumsuz etki olarak branşlarından uzak kaldıklarını belirtmişlerdir:

K6: “Çalıştığım dönemin bana olumsuz etkileri biraz kendi alanımdan koştum. Zaten hani yüksek lisanstan sonra doktora da o alana çevirmedi. Yani alandan koştum. Şu an ben Türkçe öğretmenliği mezunuyum. Şu an gidip ortaokulda rahat bir öğretmenlik yapabilir miyim? Yapamam. Bunu tamamen yani kendi alan yeterliklerimi kaybetmemi ben bir olumsuzluk olarak görüyorum.”

K1: *“Alanımla ilgili hiçbir iş yapmamam sebebiyle alanımdan uzak kaldım. O yıllar alanım için bir boşluk olarak kaldı.”*

Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde K7 dışındaki bütün katılımcıların millî eğitim uzman yardımcısı/millî eğitim uzmanı olarak çalıştıkları dönemin kişisel ve mesleki gelişimlerine olumsuz etkilerini cevaplarırken çalıştıkları dönemde yaşadıkları sıkıntıları anlatma eğiliminde oldukları görülmüştür.

K5: *“İsterim ki bütün arkadaşlarımız kendi alanlarıyla ilgili kendi hangi görev yüklenmişse Yönetmelik’te olan hangi görevler verilmişse onlarla ilişkili çalışmaları. Bakanlığın diğer birimlerindeki arkadaşların da diğer görevli şefi, şube müdürüydü o şeyin kaldırılması gerekiyor. Yani biz mesela onu yaşadık onu da söyleyebilirim. İşte isim yazılırken şube müdürünün altına yazma üstüne yazma gibi. (...) Benim bildiğim kadarıyla Diyanet İşleri Başkanlığında uzmanların en azından Daire Başkanlarından sonra geldiği, hatta daire başkanları gittiği zaman vekâleti bile uzmanlara verirken MEB’de uzmanlara karşı ön yargı olduğunu düşünüyorum, gerilimli bir durum olduğunu düşünüyorum.”*

K9: *“Tekrar etmiş gibi olacağım ama stres güdümlü hayat ve hırslı insanlar arasında çalışmak beni yordu.”*

Ayrılma Nedenleri

Katılımcılara bu kategoriye yönelik “Görevden ayrılma sebepleriniz nelerdir?” sorusu yönlendirilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar incelendiğinde görevden ayrılma nedenlerinin çeşitlilik göstermekle birlikte “mesleğin taşlarının yerine oturmaması” ve buna bağlı olarak “görev tanımlarının belirsizliği”nin ön plana çıktığı görülmüştür.

K8: *“Uzmanlık çok bilinmeyen bir kadro hem merkezde hem taşrada. Merkezde hâlen oturmadı aradan geçen sekiz yıla rağmen. Hâlâ daha olması gerektiği gibi uzmanlar çalıştırılmıyor.”* demiştir. K8 mesleğinin taşlarının yerine oturmamasına örnek olarak “bizim Millî Eğitim Bakanlığı özelinde mesela bir Disiplin Amirliği Yönetmeliği’nde uzmanlar yok sayılmış. Ben 2012’de başladım. 2012’den bu yana uzmanın amiri kimdir, kime bağlı çalıştırılının cevabı yasal metinlerde yok.” demiştir.

K6: *“Bu mesleğin taşlarının yerine oturmamış olması yani kolay vazgeçmeme neden oldu. İş tanımlarının yerine oturmaması yani hiyerarşinin belirsizliği, görev tanımlarının belirsizliği. Bu belirsizlikler sürekli insanı yoran şeyler yani.”*

K10: *“2015 KPSS’de daha iyi bir puan aldım. Sonra nasıl diyeyim görece çalışabileceğim daha uygun bir kuruma başvurdum. Kurumlar arasından da bir tanesini kazandım ve oraya yerleştim. MEB’de uzmanlık yeni başlayan bir şey yani 2012 yılında başlayan bir şey. Dolayısıyla kurumda genel olarak şube müdürleri ve öğretmenler üzerine kurulu bir sistem var. Diğer kurumlarda mesela üst kurullar olsun dış işleri olsun ticaret olsun buralarda uzmanlık kendi alanında köklü, nasıl diyeyim taa 80’lerden kalma bir kültür var. Dolayısıyla uzmanlara verilen değer daha yüksek. Ayrıca kurumun sağladığı imkânlar kurumdan kuruma değişmekle birlikte daha iyi MEB’e göre.”*

K2 de görev tanımlarının belirsizliğinin unvandan ayrılmasında etkili olduğunu belirtmiştir: *“Yaptığımız işle bize yapılması söylenen iş ama yapmamamızı istedikleri iş bepsi bambaşkaydı. Yani ne yaptığımız belli değil. Bir unvanımız var ama unvan olarak hiçbir işe yaramıyoruz.”* K5 ise görevden ayrılma sebebi

doğrudan görev tanımlarının belirsizliği olmasa da bununla ilgili endişelerinin var olduğunu söylemiştir: *“Çalıştığım dönem içerisinde veyahut belki bugün de çalışsam aynısı olabilirdi, benim Genel Müdür ayrıldıktan sonra veyahut biliyorsunuz Bakanlıklarda şey var bir uzman dahi olsa görev yeri değişikliği var, başkanlık değişikliği var, birimler değişikliği var. Dolayısıyla çalıştığım proje benim elimden alınırsa veya ben bu vazifeyi yapmazsam diğer rutin işleri yapmaya başlarsam kendimi artık ifade edemem yani benim için sıkıcı bir şey olur düşüncesiyle biraz akademik şeye geçmek istedim. Çünkü genelde Daire Başkanının değişmesiyle genel müdürlerin değişmesiyle bazen vazife değişiklikleri de oluyor. Dolayısıyla belki zevkle yapmış olduğunuz bir iş sizin elinizden alınıp diğer arkadaşlara verilebiliyor. Biraz onları da düşündüm.”*

Katılımcıların görevden ayrılma nedenleri olarak belirttikleri bir diğer sebep ise alan bazı uzmanlaşmanın olmamasıdır.

K1: *“Millî eğitim uzman yardımcısı alımlarının alan bazlı yapılması nedeniyle alanımla ilişkili işler yapacağımı düşünmüştüm. Eğer böyle olmayacağını en baştan bilseydim bu göreve hiç başlamazdım.”*

K2 ise millî eğitim uzman yardımcısı olarak çalıştığı dönemde aslında tamamen mühendis gibi çalıştığını ve bundan memnun olduğunu söylemiştir. Bu durumla ilgili *“Eğer ben millî eğitim kadrosunda değil de mühendislik unvanında olsaydım hani istifa ederken çok ciddi çekincelerim olurdu. Hatta belki istifamı bile vermeyebilirdim. Ama millî eğitim uzmanlarının ilerisi için baktığımda alan uzmanlığı olmayacak benimle ilgili bir alan uzmanlığı olmayacaktı.”* demiştir.

Katılımcıların bunların dışında belirttiği görevden ayrılma sebepleri; aile, kişisel hırsların öne geçmeye başlaması, Bakanlıkta çalışmanın oluşturduğu körlük ve fiziki imkânların yetersizliğidir.

K9: *“Evlatlarımı yetiştirirken onlara ve kendime daha çok vakit ayırma isteğinden dolayı ayrıldım.”*

K3: *“Ailemin tek çocuğuyum ve onların olduğunu şebirde onların yanında olmak istedim.”*

K7: *“Bu unvan bana pek çok olanak sunmakla birlikte benden sahip olduğum bazı değerleri yitirmemi istiyor gibiydi. Kişisel hırsların öne geçmeye başladığını hissettiğim bir dönemde ayrılmam gerektiği konusunda artık emindim.”*

K6: *“Belki de en önemli nedeni oluşmaya başlayan körlük. Bizim Bakanlığın şöyle bir yapısı var yani. Ben bazen bunu karikatürize de ediyorum yani. İşte en altta bir nokta gibi okul. Okulun üzerinde işte ilçe. İlçenin üzerinde il. İlın üzerine Bakanlık. En altta ezilen bir okul var yani. Uzmanlık yaptığım dönemde diyebilirim ki hiç okula gitmedim. Buradan bakınca da taşra görünmüyor. Ve bu görünmezlik bir süre sonra insanı yormaya başlıyor. Yani ben bu işi niçin yapıyorum? Yaptım ama ne oldu? İyi bir şey miydi, kötü bir şey miydi? Yani bu yapılan yani bu atılan taş nereye gitti? Kimi ürküttü kimi ürkütmedi? Yani kimin işine yaradı. Bunları görememem meslekten ayrılma sürecimi başlattı.”*

K4 ise diğerlerinden farklı olarak görevden ayrılmasının en önemli sebebi olarak Bakanlığının fiziki imkânlarının yetersizliğini göstermiştir: *“Yani bizim çalıştığımız bina açık ofisti. Yazın hava 40 dereceydi ve rahatsız olanlar, üşiyenler olduğu için camı açamıyorduk. Ben kendi paramla Bakanlığa klima almak istedim. Ben üstüme klima alacağım kendi paramla ya şuraya üç tane klima alayım. Bakanlık ona izin vermedi. Elektrik sistemi yetmez diye. Bir elektrik mühendisine böyle cevap verdiler. Sonra otoparkı yoktu. Benim 8 kere arabam çekildi. Misafirim geliyor oturacak yer yok. Yani nasıl düşüştüm buraya dedim ilk gittiğim hafta.”*

Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, Millî Eğitim Bakanlığında 2012-2020 yılları arasında görev yapıp sonrasında görevden ayrılan millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcılarının unvana başvuru nedenleri, görev yaptıkları süreçte yaptıkları işler ve unvandan ayrılma sebepleri belirlenmeye çalışılmıştır. Alanyazında millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcılarının görevden ayrılımlarına yönelik bir çalışma olmaması, kariyer uzmanlığa yönelik çalışmaların da az olması nedeniyle tartışma bölümü sınırlı kalmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların çoğunluğunun millî eğitim uzmanı kadrosuna başvurmadan önce kadroyla ilgili bilgi sahibi olmadığı, sadece kariyer uzmanlıktaki yeterlik süreciyle ilgili bilgilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların kadroya başvurma nedenleri ise sırasıyla şehir, statü, daha çok çocuğa ulaşma, önceki işte memnun olmama ve kendini geliştirmedir.

Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı olarak görev yaptıkları dönemde kendilerine verilen görevlerin çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bir nevi, çalıştıkları birimde hangi birimde veya hangi işte personele ihtiyaç duyuluyorsa o alanda çalışmışlardır. Bir başka ifadeyle katılımcıların Millî Eğitim Uzmanlığı Yönetmeliği madde 26'da belirtilen görev ve sorumluluklar doğrultusunda değil birimin ihtiyaçları doğrultusunda görevler yürüttükleri söylenebilir. Bu durum, Albayrak (2015: s. 214)'ın "Yaygınlaştırılan/genelleştirilen kariyer uzmanlıklar, mesleki kariyer adası olma konumunun büyük ölçüde kaybolmasına ve kariyer uzmanların 'yüksek ücretli memur' biçimine dönüşmesine yol açtı." tespitiyle uyumludur. Katılımcılar görev yaptıkları süreçte proje, mevzuat, rutin yazışmalar, okul açma ve kapama işleri gibi çeşitli işler yürüttüklerini belirtmişlerdir. Yürütülen işlerin genel müdürlükten genel müdürlüğe hatta daire başkanlığından daire başkanlığına değişiklik göstermesi millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı unvanının görev kapsamı konusunda karışıklıklar olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı alımlarında branş bazlı alımlarının yapılıyor olması kişilerde branşlarıyla ilgili işler yapacakları algısını oluşturmuştur. Ancak katılımcıların çoğunluğu branşlarıyla ilgili görevler yürütmediklerini belirtmişlerdir.

Katılımcıların görev yaptıkları süreci kişisel ve mesleki gelişimleri açısından değerlendirdiklerinde genel olarak olumsuz etkileri söylemede çekimser kalmayı tercih ettikleri ya da olumsuz etkilerde olumluyu görme eğiliminde oldukları görülmüştür. Katılımcıların millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı olarak çalıştıkları dönemin kişisel ve mesleki gelişimlerine olumlu katkıları olarak en fazla belirttikleri hususlar millî eğitim politikalarına ve mevzuata hâkim olma, çevre edinme ve bulunulan şehrin imkânları dolayısıyla dil yeterliklerini geliştirme ile lisansüstü eğitimlere ulaşmadır. Katılımcılar, çalıştıkları dönemin kişisel ve mesleki gelişimlerine olumsuz etkileri olarak ise en çok branşlarından uzaklaşma hususunu belirtmişlerdir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların görevden ayrılma sebepleri olarak millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı unvanının Bakanlıkta görece yeni bir kadro olması dolayısıyla gerek hiyerarşideki yerinin gerekse görev tanımlarının belirsizliği sebepleri ön plana çıkmıştır. Millî

Eğitim Bakanlığının ilgili mevzuatları incelendiğinde de söz konusu unvanın hiyerarşideki yerinin belirsiz olduğu görülmüştür. Millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı unvanının görev tanımları ise sadece Millî Eğitim Uzmanlığı Yönetmeliği'nde yer almakta olup bu görevler, çalışmaya katılan katılımcılar tarafından belirsiz olarak nitelendirilmiştir. Ancak kamudaki diğer kamu kurumlarının uzmanlıkla ilgili mevzuatları incelendiğinde (Bilgi ve İletişim Teknolojileri, 2010; Kültür ve Turizm Uzmanlığı, 2012; Hazine ve Maliye Uzmanlığı, 2020) incelenen mevzuatlardaki görev tanımlarıyla Millî Eğitim Uzmanlığı Yönetmeliği'ndeki görev tanımlarının benzer olduğu görülmektedir. Bu nedenle asıl sorunun belirlenen görev tanımlarını uygulamaya aktarmada olduğu söylenebilir. Katılımcıların görevden ayrılma sebebi olarak belirttikleri bir diğer husus ise branş bazlı uzmanlaşmanın olmaması ve buna bağlı olarak branşlarından uzaklaşmalarıdır. Diğer kamu kurumlarında olduğu gibi Millî Eğitim Bakanlığı da millî eğitim uzman yardımcısı alımında branş bazlı dağılım yaparak ilana çıkmıştır. Her ne kadar unvanın ismi “millî eğitim uzmanı” ve/veya “millî eğitim uzman yardımcısı” olsa da ilanda branş bazlı dağılımın yer almasının adaylarda branş bazlı bir uzmanlaşma olacağı kanısını oluşturduğu düşünülmektedir.

Öneriler

Araştırmanın sonucunda getirilen öneriler aşağıdaki şekildedir:

- Millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcısının hiyerarşideki yeri mevzuatta yer almamaktadır. Bu nedenle millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcılarının kime bağlı olarak görev yapacakları konusunda karışıklıklar mevcuttur. Bu durum, Millî Eğitim Bakanlığının birimleri arasında da farklılıklar yaşanmasına neden olmaktadır. Bu belirsizliğin mevzuat metinlerinde giderilmesi gerekmektedir.
- Millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcısı kadrosunun görev tanımlarında her ne kadar branş bazlı görev tanımları bulunmasa da unvanda çalışanların beklentilerinin branş bazlı uzmanlaşma olduğu görülmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı, 22 adet genel müdürlüğe sahiptir ve bu durum Bakanlığın oldukça geniş kapsamlı görev ve yetkilerinin olması anlamına gelmektedir. Her ne kadar millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcısı adı, Bakanlığın geneline hâkim olmayı gerektirse de bu kadar fazla genel müdürlüğü bünyesinde barındıran Bakanlığın görev ve yetkilerinin tamamına hâkim olmak pek gerçekçi değildir. Bu nedenle millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcılarının genel müdürlüklere dağılımı yapılırken ve görev tanımları düzenlenirken branş etkeninin göz önünde bulundurulması görevden ayrılma nedenlerinin önüne geçmede etkili olacaktır.
- Millî eğitim uzmanı ve millî eğitim uzman yardımcısının görev tanımları, Millî Eğitim Uzmanı Yönetmeliği'nin 26. maddesinde yer almaktadır. Araştırma sonucuna göre görev tanımlarının belirsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu sorunun, Yönetmelik'in ilgili maddesinin güncellenmesinden ziyade kurum içi uygulamalarla giderileceği düşünülmektedir. Bu nedenle yöneticilerin söz konusu unvanda görev yapan personele görev verirken görev tanımlarına ve unvanın pozisyonun azami derecede dikkat etmesi önem arz etmektedir.
- Bu çalışmada, sadece millî eğitim uzmanı ve/veya millî eğitim uzman yardımcısı unvanında görev yapıp sonrasında görevden ayrılan kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Bundan sonraki süreçte

yöneticilerin de görüşlerinin alındığı çalışmaların yapılması alanyazına katkı sağlaması açısından önemli olacaktır.

Kaynakça

- Akat, İ., Budak, G., Budak, G. (1994). *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Albayrak, S. O. (2015). *Türkiye’de kamu personel rejiminde kopuş ve kariyer uzmanlık sistemi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Albayrak, S. O (2016). *Kariyer uzmanlık sistemi*. Türkiye Ortadoğu ve Amme İdare Enstitüsü Yayınları.
- Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünden Kararname (2018, 09 Temmuz), *Resmî Gazete* (30473 Mükerrer). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3-1.pdf>
- Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (2015, 15 Nisan), *Resmî Gazete* (29327). Erişim tarihi: 30/1/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150415-1.htm>
- Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Meslek Personeli Yönetmeliği (2010, 07 Mart). *Resmî Gazete* (27514). Erişim tarihi: 30/10/2021, <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13833&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Geliştirilmiş 12. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. C. (2014). *Araştırma Deseni* (4. Baskı). Ankara: Eğiten Kitap.
- Devlet Memurları Kanunu (1965, 14 Temmuz), *Resmî Gazete* (12056). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12056.pdf>
- Devlet Plânlama Teşkilâtının Kurulması Hakkında Kanun (1960, 5 Ekim), *Resmî Gazete* (10621). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10621.pdf>
- Devlet Planlama Teşkilâtı Sınav Yönetmeliği (1971, 17 Ağustos), *Resmî Gazete* (13929). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13929.pdf>
- Eryılmaz, B. (2014). *Kamu yönetimi*. İstanbul: Umuttepe Yayınları.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19 (32), 123-131.
- Hazine ve Maliye Bakanlığı Hazine ve Maliye Uzmanlığı Yönetmeliği (2020, 25 Ocak). *Resmî Gazete* (31019). Erişim tarihi: 30/10/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/01/20200125-28.htm>
- Hesap Uzmanları Kurulu Kurulmasına ve Maliye Bakanlığı Merkez ve İller Kadrosunda Bazı Değişiklikler Yapılmasına Dair Kanun (1945, 05 Nisan), *Resmî Gazete* (5974). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/5974.pdf>

- Kamu Görevlilerinin Mali Haklarının Düzenlenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Daire Kanun Hükmünde Kararname (2011, 02 Kasım), *Resmî Gazete* (28103 mükerrer). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-6.htm>
- Karşlı, M. R. (2013). Kamu kesiminde kariyer uzman istihdamı. *Vergi Dünyası Dergisi*, 386, 92-101.
- Kültür ve Turizm Uzmanlığı Yönetmeliği (2012, 18 Ağustos), *Resmî Gazete* (28388). Erişim tarihi: 30/10/2021, <https://mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16529&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>
- Mebpersonel.com (2012, 05 Ekim), *MEB 100 Uzman Yardımcısı Alacak*. Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.mebpersonel.com/ilan/meb-100-uzman-yardimcisi-alacak-h16410.html>
- Memurlar.net (2012, 23 Nisan), *MEB 100 Uzman Yardımcısı Alacak*. Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://ilan.memurlar.net/ilan/17919/meb-100-uzman-yardimcisi-alacak.html>
- Memurlar.net (2014, 10 Ocak), *MEB Uzman Yardımcısı Alım İlanı*. Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://ilan.memurlar.net/ilan/27208/meb-uzman-yardimciligi-alim-ilani.html>
- Memurlar.net (2015a, 18 Şubat), *Millî Eğitim Uzmanı Alım İlanı*. Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://ilan.memurlar.net/ilan/31405/>
- Memurlar.net (2015b, 02 Mart), *Millî Eğitim Uzman Yardımcısı Alım İlanı*. Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://ilan.memurlar.net/ilan/31500/meb-milli-egitim-uzman-yardimcisi-alim-ilani.html>
- Millî Eğitim Bakanlığı (2020). Resmî Yazı. 20 Kasım, 16980383.
- Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011, 14 Eylül), *Resmî Gazete* (28054). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>
- Millî Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2014, 14 Mart), *Resmî Gazete* (28941). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140314-1.htm>
- Millî Eğitim Uzmanlığı Yönetmeliği (2010, 30 Mart), *Resmî Gazete* (28249). Erişim tarihi: 30/01/2021, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120330-9.htm>
- Saban, A ve Ersoy, A. (2019). *Eğitimde nitel araştırma desenleri*. Ankara: Anı Yayınları.
- Söyler, Y. (2019). Kariyer uzmanlık statüsü cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile düzenlenebilir mi?. *Yasama Dergisi*, 39, 51-104.
- Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Türk Dil Kurumu, kariyer, Türkçe Sözlük. Erişim tarihi: 15/01/2021, <https://sozluk.gov.tr/>

Üst Kademe Kamu Yöneticileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Atama Usûllerine Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2018, 10 Temmuz), *Resmî Gazete* (30474). Erişim tarihi: 30/01/2021,

<https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=19&MevzuatNo=3&MevzuatTertip=5>

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. tıpkı basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, F. (2019). *Türk kamu yönetiminde kariyer uzmanlık ve sorunları üzerine bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Yurttakal, E. (2019). *Türkiye’de bedensel engellilerin istihdamı: kariyer meslekler örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.

Yüksel, S. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinde kamu kesiminde işe alma faaliyetlerinin yeniden düzenlenmesi: kariyer uzmanlıklar örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.