



**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ  
EĞİTİM HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ**

**Başak AYDINALP**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ EĞİTİM YÖNETİMİ ve  
DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İSTANBUL - 2008**



**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM  
HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ**

**Başak AYDINALP**

**Danışman Doç. Dr. Halil EKŞİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ  
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İSTANBUL - 2008**



TC.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim  
Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi

Bosak AYDINALP

**ONAY**

Jüri:

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Halil EKŞİ

Üye

Dr. Mustafa OTRAR

Üye

Yar. Doç. Dr. Ahmet SİRİN

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 30...05.../2008

## ÖNSÖZ

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ile eğitime verdikleri önem arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bir ülkenin kalkınıp gelişebilmesi için gerekli olan faktörlerin başında eğitim gelmektedir. Yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler; insan yaşamını çeşitli açılardan etkilemekte ve sosyal kurumların yapı ve fonksiyonlarını değişime zorlamaktadır. Bu değişimlere ayak uydurma çabası yenilikleri takip etme olanağı sağlayan ve gelişmelere açık bir eğitim sisteminin oluşturulmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Bu da beraberinde hizmet içi eğitimin gerekliliğini getirmektedir.

Yaşam boyu öğrenmenin bir boyutu olan hizmetiçi eğitimler, bilginin çabuk eskimesinden dolayı özellikle öğretmenler için büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın hazırlanmasında beni destekleyerek yardımcı olan değerli hocam Doç.Dr. Halil EKŞİ'ye,

Öğretim hayatım boyunca her zaman yanımda olarak beni destekleyen aileme teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Başak AYDINALP

## ÖZET

### ORTAÖĞRETİM ÖĞRETMENLERİNİN HİZMETİÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışma Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini; 2007–2008 Eğitim Öğretim yılında İstanbul ili Avrupa yakasındaki ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise küme örnekleme yöntemiyle seçilen bu kurumlardan 200 öğretmene ulaşılmıştır.

Çalışma sonucunda; Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşleri; evli öğretmenler, 35 yaş üzeri öğretmenler, kıdemli öğretmenler hizmetiçi eğitim konusunda daha olumlu görüşler bildirmişler ve alınan hizmetiçi eğitim sayısı, eğitim düzeyi yükseldikçe ve çalışılan okul sayısı arttıkça öğretmenlerin hizmetiçi eğitime karşı daha olumlu düşündükleri ortaya çıkmıştır. Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimine göre ise; cinsiyet, medeni durum mesleki kıdem, branş, eğitim, ve gelir düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamsız sonuçlar, çalışılan okul sayısı ve alınan Hizmetiçi eğitim sayısı arttıkça, tutumlarda da olumlu gelişmeler olduğu ortaya konulmuştur. Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğreticilerin yeterlilikleri dair ise; evli olanlar, 35 yaş üzerinde olanlar, kıdemli olanlar ve Hizmetiçi eğitim alma sayısı arttıkça, Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğreticilerin yeterlilikleri hakkında daha olumlu düşündükleri saptanmıştır. Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirilmesi konusunda da; evliler , 35 yaş üzeri olanlar Fen/matematik ve sözel derslerin öğretmenleri yardımcı ders öğretmenlerine göre, Yüksek Okul/Üniversite mezunları yüksek lisans mezunlarına göre ve çalıştıkları okul sayısı fazla olan öğretmenler Hizmetiçi eğitimleri daha olumlu değerlendirmektedirler.

Anahtar kelimeler: Hizmet, Hizmetiçi eğitim, öğretmen

## **ABSTRACT**

### **THE PERCEPTIONS OF SECONDARY EDUCATION TEACHERS REGARDING ACTIVITIES THROUGH IN SERVICE TRAINING**

The aim of this study is to figure out the perceptions of secondary education teachers regarding activities through in service training. The data of this study was collected through the survey method and participants were random 200 teachers working in secondary schools in İstanbul during the 2007–2008 academic year.

The study revealed; the perceptions regarding in-service training programme of teachers that are married, over 35 and seniors were more positive and, by increasing number of in-service trainings offered, schools being worked and by higher education levels, the perceptions regarding in-service training is found to be much more positive. Regarding the participation types for in-service activities; statistically incoherent data of variables such as sex, marital status, professional seniority, branch, and income level revealed that by increasing number of in-service trainings offered and schools being worked the behaviour for in-service training is found to be more positive. Concerning the qualification of in-service activity workers, teachers that are married, over 35 and seniors and by increasing number of inservice trainings offered, perceptions were again much more positive regarding the qualification of activity teachers. And finally, as an evaluation of in-service training, according to teachers that are married, over 35, science/math and social courses compared to assistant teachers, the teachers having more number of working schools and similarly the bachelors and undergraduates compared to master degrees were more positive to in-service training.

Key words: Service, In service training, teacher

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiv
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Problem Cümlesi .....	3
1.3. Alt Problemler .....	3
1.4. Önem .....	3
1.5. Sayıtlar.....	4
1.6. Sınırlılıklar .....	4
1.7. Tanımlar.....	4
İKİNCİ BÖLÜM .....	6
2. İLGİLİ LİTERATÜR.....	6
2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı.....	6
2.2. Hizmetiçi Eğitimin Amaçları.....	8
2.2.1 Genel Amaçlar .....	9
2.3. Hizmetiçi Eğitimi Zorunlu Kılan Nedenler .....	10
2.3.1 Eğitimin Zorunluluğunu Gösteren Belirtiler .....	12
2.4. Hizmetiçi Eğitimin Önemi.....	13
2.5. Hizmetiçi Eğitimin Sağladığı Faydalar .....	15
2.6. Hizmetiçi Eğitim Türleri.....	19
2.6.1 İş Başında Hizmetiçi Eğitim .....	19
2.6.1.1 Adaylıkta Hizmetiçi Eğitim.....	20
2.6.1.1.1 Uyarılama (Oryantasyon) Eğitimi.....	20
2.6.1.1.2 Hazırlık (Adaylık, Alıştırma, Staj) Eğitimi .....	20
2.6.1.2 Hizmette Hizmetiçi Eğitim.....	21
2.6.1.2.1 Temel ya da Uyarılama (Kadro ve Çevreye Uyum) Eğitimi.....	22

2.6.1.2.2	Yeniden Eğitim ya da Değişikliklere Uyarlama ve Geliştirme Eğitimi	22
2.6.1.2.3	Bilgi Tazeleme Eğitimi	23
2.6.1.2.4	Tamamlama Eğitimi	23
2.6.1.2.5	Yükseltme Ya da Üst Görevlere Hazırlama Eğitimi	23
2.7.	Hizmetiçi Eğitim Süreci	24
2.7.1	Hizmetiçi Eğitimin Planlanması	24
2.7.1.1	Planlama ilkeleri	24
2.7.1.1.1	Sürekli Eğitim	25
2.7.1.1.2	Etkin Katılım	25
2.7.1.1.3	Eğitimde Fırsat Eşitliği	26
2.7.1.1.4	Eğitim Sorumluluğunun Belirlenmesi	26
2.7.1.1.5	Eğitimcilerin Yetenekli Kişiler Olması	27
2.7.1.1.6	Eğitim Programının Kaliteli Olması	27
2.7.1.1.7	Eğitimin Yararlılığı	27
2.7.1.2	Eğitim Planlaması Yaklaşımları	28
2.7.1.3	Hizmetiçi Eğitim Politikaları	28
2.7.1.4	Hizmetiçi Eğitiminde Önceliklerin Saptanması	29
2.7.1.5	Hizmetiçi Eğitimin Zaman ve Süresinin Saptanması	30
2.7.1.6	Hizmetiçi Eğitim Bütçesinin Hazırlanması	31
2.7.1.7	Hizmetiçi Eğitim Planı	31
2.7.2	Hizmetiçi Eğitim Programlaması	32
2.7.3	Hizmetiçi Eğitim Uygulanması	34
2.7.3.1	Yetiştirilecek Personelin Seçimi	35
2.7.3.2	Öğretici Personelin Seçimi	35
2.7.3.3	Uygun Yer ve Ortamın Sağlanması	36
2.7.3.4	Uygulanacak Öğretim Yöntemlerinin Seçimi	36
2.7.4	Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirilmesi	37
2.8.	Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitimleri	38
BÖLÜM III		40
3.	YÖNTEM	40
3.1.	Araştırma Modeli	40

3.2.	Evren Örnekleme .....	40
3.3.	Veri Toplama Araçları.....	40
3.4.	Verilerin Toplanması.....	41
3.5.	Verilerin Çözümü ve Yorumlanması.....	41
BÖLÜM IV .....		43
4.	BULGULAR.....	43
4.1.	Ankete Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	43
4.2.	Güvenilirlik Analizleri.....	55
4.3.	Normallik Testi .....	56
4.4.	Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analizler.....	57
4.4.1	Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği İçin Analizler 58	
4.4.2	Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği İçin Analizler .65	
4.4.3	Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği İçin Analizler .....	71
4.4.4	Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği İçin Analizler 78	
BÖLÜM V.....		87
5.	SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	87
5.1.	Sonuç ve Tartışma.....	87
5.2.	Öneriler.....	90
KAYNAKÇA .....		91
EK 1 .....		96
ÖZGEÇMİŞ.....		100

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları .....	43
Tablo 2 Ankete Katılanların Medeni Durumuna Göre Dağılımları .....	44
Tablo 3 Ankete Katılanların Yaşına Göre Dağılımları .....	44
Tablo 4 Tekrar Gruplandırılmış Yaş değişkenine Göre Dağılım .....	45
Tablo 5 Ankete Katılanların Meslekteki Kıdemlerine Göre Dağılımları .....	45
Tablo 6 Tekrar Gruplandırılmış Kıdem Değişkenine Göre Dağılım .....	46
Tablo 7 Ankete Katılanların Katıldıkları Hizmetçi Eğitim Sayısına Göre Dağılımı ...	46
Tablo 8 Ankete Katılanların Görev Yaptığı Okula Göre Dağılımları .....	47
Tablo 9 Ankete Katılanların Branşına Göre Dağılımları .....	48
Tablo 10 Tekrar Gruplandırılmış Branş Değişkenine Göre Dağılım .....	48
Tablo 11 Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları .....	49
Tablo 12 Tekrar Gruplandırılmış Eğitim Değişkenine Göre Dağılım .....	50
Tablo 13 Ankete Katılanların Görev Yaptığı Okul Sayısına Göre Dağılımları .....	50
Tablo 14 Tekrar Gruplandırılmış Görev Yaptığı Okul Sayısı Değişkenine Göre Dağılım .....	51
Tablo 15 Ankete Katılanların Ailelerinin Aylık Gelirine Göre Dağılımları .....	52
Tablo 16 İhtiyaç Duyduğunuz Hizmetçi Eğitimi Hangi Yolla Almak İstersiniz? .....	53
Tablo 17 Ortaöğretim Öğretmenleri İçin En Uygun Dönemleri Yazar mısınız? .....	54
Tablo 18 Tutum Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	55
Tablo 19 Tutum Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi .....	56
Tablo 20 Tutum Ölçeklerine İlişkin Normallik Testi .....	57
Tablo 21 Hizmetçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi .....	58
Tablo 22 Hizmetçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi .....	58
Tablo 23 Hizmetçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	59
Tablo 24 Hizmetçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi .....	59

Tablo 25 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	60
Tablo 26 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	60
Tablo 27 Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	61
Tablo 28 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	62
Tablo 29 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	62
Tablo 30 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi.....	63
Tablo 31 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	63
Tablo 32 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	64
Tablo 33 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Gelir Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	64
Tablo 34 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi.....	65
Tablo 35 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi.....	65
Tablo 36 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	66
Tablo 37 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	66
Tablo 38 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	67

Tablo 39 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	67
Tablo 40 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	68
Tablo 41 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi.....	68
Tablo 42 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	69
Tablo 43 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	69
Tablo 44 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Gelir Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	70
Tablo 45 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi.....	71
Tablo 46 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi .....	71
Tablo 47 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	72
Tablo 48 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	72
Tablo 49 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	73
Tablo 50 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi .....	74
Tablo 51 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	74
Tablo 52 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi .....	75

Tablo 53 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	76
Tablo 54 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi .....	76
Tablo 55 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	77
Tablo 56 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi .....	77
Tablo 57 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Gelir Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	78
Tablo 58 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi.....	78
Tablo 59 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi.....	79
Tablo 60 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	79
Tablo 61 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi .....	80
Tablo 62 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	81
Tablo 63 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	81
Tablo 64 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	82
Tablo 65 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	83
Tablo 66 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi.....	83

Tablo 67 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Branş Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi .....	84
Tablo 68 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi.....	84
Tablo 69 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	85
Tablo 70 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi.....	86
Tablo 71 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Gelir Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi .....	86

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları .....	43
Şekil 2 Ankete Katılanların Medeni Durumuna Göre Dağılımları.....	44
Şekil 3 Tekrar Gruplandırılmış Yaş değişkenine Göre Dağılım .....	45
Şekil 4 Tekrar Gruplandırılmış Kıdem Değişkenine Göre Dağılım.....	46
Şekil 5 Ankete Katılanların Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre Dağılımı	47
Şekil 6 Tekrar Gruplandırılmış Branş Değişkenine Göre Dağılım .....	49
Şekil 7 Tekrar Gruplandırılmış Eğitim Değişkenine Göre Dağılım.....	50
Şekil 8 Tekrar Gruplandırılmış Görev Yaptığı Okul Sayısı Değişkenine Göre Dağılım.....	51
Şekil 9 Ankete Katılanların Ailelerinin Aylık Gelirine Göre Dağılımları.....	52
Şekil 10 İhtiyaç Duyduğunuz Hizmetçi Eğitimini Hangi Yolla Almak İstersiniz? ...	53
Şekil 11 Ortaöğretim Öğretmenleri İçin En Uygun Dönemleri Yazar mısınız? .....	54

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

Günümüzde toplumların gelişebilmesi için eğitim önemlidir. İnsan yetiştiren bir unsur olarak bir eğitimin niteliği öğretmenin niteliği ile doğru orantılıdır. Çünkü eğitimin niteliğinin temel belirleyicisi öğretmendir ve de öğretmenin niteliğidir. Bütün etkinliğine ve gücüne karşın baş döndürücü bir hızla gelişen teknolojinin, gerek eğitimde ve gerekse kalkınmadaki payı, 'insan' faktörünün çok altındadır.

Yeni gelişmelerden haberdar olma, hizmetiçi eğitimle olasıdır. Hizmetiçi eğitim, öğretmenlerin gelişmelere uyumunu sağlayabileceği gibi, onların meslektaşları ve öğrencileri ile iletişimini kolaylaştırır. Ortaöğretimdeki hizmetiçi eğitim etkinliklerinin amacı; merkez ve taşra örgütlerinde çalışan tüm personelin, bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, çocuğun ve çevrenin ihtiyacına göre plan ve programlar hazırlayarak uygulamalarını, üst görevlere hazırlanmalarını, ilim ve teknolojik yenilikleri öğrenmelerini sağlamaktır.

Çağımızda insan yaşamını etkileyen unsurlar günden güne artmaktadır. Bu unsurların en önemlileri teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile oluşturdukları sorunlardır. İnsanın içinde yaşadığı topluma uyum sağlayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılır. Fakat toplumdaki sürekli değişime ve gelişmeler öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde değişik amaçlı programlar gerektirir. Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin Hizmetiçinde eğitim zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır (Akmehmet ve diğerleri, 2004).

Eğitimin amacı ne şüphesiz kapılan ne de kurallara boyun eğen insanlar yetiştirmek olmalıdır. Eğitimden beklenen, insanda ne kadar zor da olsa belli bir ölçüde bilgiye erişebileceği ve bu bilgileri değişik bir alanda kullanabileceği inancını

yaratmaktadır. Bu insan bilgilerini ortaya koyabilecek, teknik bilgisine güvenen yöneticiler olmalıdır. Eğitimin yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi buna bir basamak teşkil etmektedir. Beşeri kaynağın ilgi ve yetenekleri ile emek piyasasının taleplerine uygun olarak insanın eğitilmesi kalkınmanın hızlanmasında itici bir güç olmaktadır. Dolayısıyla eğitimin iyileştirilmesi ve örgüte yarar sağlaması için sürekli kaynağa ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca eğitimin, yönetim kavramının gelişmesine de desteği bulunmaktadır. Bir yöneticinin iyi bir yönetim sergilemesi ne kadar gerekli ise bir çalışanın da nitelikli bir çalışan olması o ölçüde önemlidir. Çalışan bu şekilde sorumluluk, bağlılık ve inisiyatif sergiler ve yönetimin daha iyi hale gelmesine katkıda bulunabilir. Toplam kalite çalışanların kendi çıktılarının kalitesi açısından sorumluluk almalarının sağlanması temeline dayanmaktadır (Yüksel, 2000).

Öğrenim kurumlarından elde edilen bilgilerin yetersizliği ya da uygulama olanaklarının sınırlı olması da işletmeleri, gereksinim duydukları özellikleri çalışanlarına kazandırarak, onlardan en yüksek verimi sağlayabilmek için onları eğitmek zorunda bırakmıştır. Yapılan bir araştırmada, ülkemizde örgün eğitim kurumlarının sanayi işletmelerinin gereksinim duyduğu işgücünün sayısal olarak yalnızca 1/4'ünü karşılayabildiğinin ortaya konulması, işletme yöneticilerine Hizmetiçi eğitimi konusunda düşen sorumluluğu da birkaç kat daha fazlalandırmaktadır (Karagöz, 2000).

Kariyer sisteminde, kişi genç yaşlarda hizmete alındığından, hizmetin gerektirdiği bilgi ve beceriler Hizmetiçinde kazandırılır. Ayrıca kariyer sisteminin çalışanlara tanıdığı güvenceli statü, işinde yeterli ve yeteneksiz olanların kolayca elimine edilmesine imkan vermediğinden, çalışanların kusur ve eksikliklerinin giderilmesine çalışılır. Özellikle daha üst görevlerin içerden yükselme yoluyla doldurulması geleneği, memurun yaşamı boyunca çok değişik görev ve sorumluluklar yüklenmesine neden olacağından, her aşamada mesleki bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi için sürekli ve iyi bir eğitime gerek duyulmaktadır (Çevikbaş, 2000).

## 1.2. Problem Cümlesi

Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşleri nedir?

## 1.3. Alt Problemler

Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşleri;

1. Öğretmenlerin yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin cinsiyetine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin yaptığı hizmetiçi faaliyet sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin çalışmakta olduğu okul türüne farklılaşmakta mıdır?
6. Branşına göre farklılaşmakta mıdır?
7. Eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
8. Görev yaptığı okul sayısına göre farklılaşmakta mıdır?

## 1.4. Önem

Hizmetiçi eğitim çalışanların yeni gelişmelerden haberdar olmasını ve gelişen koşullara uyum sağlamasını sağlayan etkinliklerdir. Ortaöğretim okullarındaki eğitim kalitesi bu eğitimi veren öğretmenlerin nitelikleri ile doğrudan ilişkilidir. Hizmetiçi eğitim sayesinde çalışan personelin bilgi seviyesi, kalitesi ve şartlara uyumu sağlanabilmektedir. Bu yüzden ortaöğretim öğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitimi bir zorunluluktur.

Hizmetiçi eğitim, öğretmenlerin niteliklerini yükseltme ve kendi potansiyellerini tam olarak kullanma becerisi kazanmaları açısından önemli bir süreçtir (Seferoğlu, 2004). Bu süreç dikkatli bir planlamaya bağlı faaliyet ve çaba gerektirir (Moffitt, 1967). Öğretmen ancak bu sayede sürekli olarak kendini yenileyebilir ve çağın gerektirdiği eğitimsel etkinlikleri gerçekleştirebilir (Cerit, 2004). Ayrıca zaman içinde çağın gerisinde kalan bilgilerini tazeleyebilir, yeni bilgi ve beceriler kazanabilir (Tekin ve Ayas, 2005). Hizmetiçi eğitim faaliyetleri öğretmenler açısından yararları;

öğretmenlerin bilimsel, eğitsel ve bireysel yeterliliğini artırarak profesyonel gelişimini teşvik etme, öğretmenleri mesleki doyuma yöneltme, öğretmenlerin performansını geliştirme, öğretimin genel ve özel hedeflerini geliştirme, kullanılan öğretim kaynaklarını iyileştirme, öğretim araçlarını geliştirme ve öğretme atmosferini ve şartlarını iyileştirme şeklinde özetlenebilir (Silvester, 1997; Haris, 1989).

### **1.5. Sayıtlar**

Araştırmada aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir;

1. Ankete katılan öğretmenlerin verdikleri yanıtlar onların gerçek algılarını yansıtmaktadır.
2. Araştırmada örneklem alınan katılımcılar evreni yeterince temsil etmektedir.
3. Araştırmaya katılan katılımcılar anketlere istekle cevap vermişlerdir.
4. Araştırma yöntemine uygun olarak elde edilen verileri test etmek için seçilen istatistiki teknikler araştırmaya uygun olarak seçilmiştir.

### **1.6. Sınırlılıklar**

İstanbul ili Avrupa yakasındaki ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenler arasından seçilen 200 kişinin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

### **1.7. Tanımlar**

Çalışmanın bu bölümünde çalışma sırasında sıklıkla kullanılan bazı kavramların ne anlamda kullanıldığı üzerinde durulmuştur.

**Hizmetiçi eğitim :** Hizmetiçi eğitim; bir kurumda çalışan bireyin sahip olduğu nitelikler ile yaptığı işin gerektirdiği nitelikler arasındaki farkı gidermeyi ve istenen nitelikleri bireye kazandırmayı hedefleyen eğitimidir (Budak, 1998).

**Öğretmen:** Öğretmen; her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında, kurs ve seminerlerde eğitim ve öğretim hizmetlerini yürütenler (Tebliğler Dergisi, sayı 2552, Meb 2003, ) <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/225.html>).

**Yönetici :** Yönetici; "Belirli birtakım amaçları gerçekleştirmek amacıyla kurulan örgütlerin bu amaçlarına ulaşabilmesi için insan ve insan dışındaki kaynakları yerinde ve zamanında en uygun ve en etkili biçimde koordine eden kişi" şeklinde tanımlanabilir (İlgar, 2005).

## İKİNCİ BÖLÜM

### İLGİLİ LİTERATÜR

#### 2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişme ve değişimler nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı arttırmıştır. Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin, bilgi ve teknolojiadaki gelişmelere bağlı olarak toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısında meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak, yaşam boyu eğitim görmeleri ile mümkündür (Yalın,2001).

Yaşam boyu eğitimin alt süreci olan Hizmetiçi eğitim, günümüz örgütlerinin vazgeçilmez etkinliklerinden biri olarak görülmektedir. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde Hizmetiçi Eğitim anlamında “İşte Öğretim”, "Mesleki Geliştirme", "Personel Geliştirme", “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi”, "Personel Yenileştirme”, "Profesyonel Geliştirme”, "Profesyonel İlerleme", “Örgüt Yenileme” gibi farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir (Özdemir, 1997).

Literatürde Hizmetiçi eğitim kavramı farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Ancak aşağıdaki paragraflarda da görüleceği üzere tanımların benzer noktaları vurguladığı dikkat çekmektedir:

- Hizmetiçi eğitim; kişinin hizmette bulunduğu süre içinde aldığı eğitimdir(Küçükahmet, 2001).
- Hizmetiçi eğitim; bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla yapılan planlı eğitim faaliyetleridir.
- Hizmetiçi eğitim; sektör ayrımı yapılmaksızın tüzel ve özel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş ve ücret karşılığında görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilere yapılan eğitimdir (Tanyeli, 1970).
- Hizmetiçi eğitim; kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda çalışan her kademedeki personelin, işe başlamalarından emekli oluncaya kadar

verimliliklerini artırmak, bilgi ve becerilerini tazelemek, yeni durumlara uyumlarını ve üst görevlere hazırlanmalarını sağlamak amacıyla yapılan eğitimidir.

- Hizmetiçi eğitim; her hangi bir meslek adamının mesleğine ilk başladığı günden mesleğini bıraktığı güne kadar kendini mesleği için devamlı yetiştirmesi veya yetiştirilmesidir(Başaran, 1960).
- Hizmetiçi eğitim; bir kurumda çalışan bireyin sahip olduğu nitelikler ile yaptığı işin gerektirdiği nitelikler arasındaki farkı gidermeyi ve istenen nitelikleri bireye kazandırmayı hedefleyen eğitimidir(Budak, 1998).

Örgütsel anlamda Hizmetiçi eğitim örgütsel amaçların gerçekleşmesine katkıda bulunacak davranışların geliştirilmesini sağlayacak deneyimlerin örgüt tarafından sunulduğu programlardır (Pehlivan, 1997).

Öğretmenler için Hizmetiçi eğitimin ayrı bir önemi ve yeri vardır. Bir ülkede yeni nesillerin yaratıcı, verimli, yapıcı birer meslek sahibi; ülkesine karşı sorumluluklarının bilincine varmış vatandaşlar olarak yetiştirilmesinden sorumlu olan kişiler, öğretmenlerdir(Özyürek,1981:13).

Kişiyeye, işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesi sürecidir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı 1998:185).

Kamu yönetimi sözlüğünde Hizmetiçi eğitim, Hizmetiçinde yapılan ve kişiyeye hizmetle ilgili, bilgi, beceri ve davranış kazandırılması amacına yönelik faaliyetler olarak tanımlanmaktadır (Deliveli, 2002).

Hizmetiçi eğitim işgörenin işini daha iyi yapması, gelişmesi, düşünmesi, mutlu olması, daha üretici olması, yeni ve daha üst bir göreve hazırlanması vb. konularda yürütülen eğitim etkinlikleridir (Pehlivan, 1995).

Yönetimin, örgütün amaçlarını etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirebilmesi için personelin nitelikleri ilgili görevlerin gerektirdiği nitelikler arasında bir denge sağlanmalıdır. Bu denge yok ise aradaki fark Hizmetiçi eğitim yoluyla sağlanmalıdır (Deliveli, 2002).

Hizmetiçi eğitim kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını gelişmeye yol açan, bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir(Oğuzkan,1974).

Kişilerin öğrenim durumları ya da genel bilgi kapasiteleriyle ilgili olarak belli bir hizmet alanında çalışmak için işe girdikleri tarihle, işten ayrıldıkları tarih arasında geçen süre içinde hizmette verimlilik ve etkililik değerlerinin artırılması, bilgi, beceri ve davranışlarının düzenlenmesini hedef tutan eğitim şeklidir(Aslangil, 1998).

Öğretmen yetiştiren okul veya fakültelerde, adayın öğretmenlikle ilgili olarak aldığı bilgi ve beceriler, bireyin henüz yaşantısal deneyimler kazanmadığı gençlik dönemine rastladığı için,yeterince yararlı olamamakta; bu nedenle yetişkinlik çağında yeniden öğrenme kaçınılmaz bir gereksinme olarak ortaya çıkmaktadır(Alıcıgüzel,2001).

Her şey büyük bir hızla değişmektedir. İyi yetişmiş personele sahip olmak kurumun amaçlarını gerçekleştirmek artık yeterli değildir. Eğer yenilik ve gelişmeler takip edilmezse çok iyi yetişmiş personel bile çok kısa sürede işin gerektirdiği nitelikleri kaybedecektir(Özdemir,1997).Bu yüzden hizmetiçi eğitim işin kaliteli yapılması için bir zorunluluktur.

## **2.2. Hizmetiçi Eğitimin Amaçları**

Bir eğitim programında işlenecek konuları, eğitim teknolojisini, yöntemlerini, programın yapısını ve değerlendirmeyi saptamak için öncelikle amaçlarının belirlenmesi gerekir(Armutçuoğlu 1992).

### 2.2.1 Genel Amaçlar

Hizmetiçi eğitimin genel amaçları sınırlı olmamakla birlikte aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır(Taymaz, 1997).

1. Kamu Hizmeti içi eğitim, kamu görevlilerinin verimliliğini artırır. Buna göre Hizmetiçi eğitimin ilk amacı, kamu görevlilerine işlerini daha hızlı yapmaları, gereksiz işlem ve eylemlerden kaçınmaları, insan gücü ve maddesel kaynakları en yararlı bir biçimde kullanmaları ve hizmetin maliyetini azaltma yollarını öğretmek olmaktadır (Tutum, 1979).
2. Üretimde verimlilik ve kazancı artırmak, kusurlu üretimi azaltmak, çevresindeki değere dönüşebilirleri, kullanır hale gelebilirleri yararlı olabilirleri keşfeden, üreten, geliştiren kısaca yaratıcı olan insan verimli insan, eğitimin ürünüdür (Bilhan, 1992).
3. Üretimin zamanında yapılmasını, malzeme ve enerji tasarrufunu sağlamak.
4. Üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak.
5. Gelişmelere ve yeniliklere uyumu sağlamak, üretim metotlarını geliştirmek.
6. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak.
7. Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek.
8. Kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikayetleri azaltmak.
9. Personeli tanımak, kaliteli işgücü sağlamak ve kadrolaşmayı kolaylaştırmak.
10. Kontrol işlem ve yükünü azaltmak, rekabet gücü etkinliğini artırmak.
11. Personelin güven duygusunu geliştirmek, güdülemek ve moralini yükseltmek.
12. Personele gerekli yeterlikleri kazandırmak, memnuniyet ve doyumunu sağlamak.
13. Yenilikleri yakından izlemek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak.
14. Personel hareketliliğini önlemek, kurumda yer değiştirme ve yükselme imkanını sağlamak.
15. Kurumun çevrede, personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmak.

Eğitim programlarına genel olarak bakıldığında ortak bazı amaçlar görülür. Bunlar;

- Hizmetiçi eğitim, öğrenme sürecini hızlandırır. Hizmetiçi eğitim, eski ve yaygın bir kanı olan “deneme ve yanılma” yolu ile öğrenme yöntemi yerine, insan gücünün en kısa sürede performansını arttıracak önlemlerin alınması anlayışını yerleştirmiştir (Canman, 2000).
- Hizmetiçi eğitimin bir amacıda, personele fikir ve bilgi alışverişinin önemini benimseterek kurum içinde ve kurum dışında daha etkili daha şumll bir haberleşme, koordinasyon ve işbirliği sağlamaktır (zdemir, 1967).
- Hizmetiçi eğitim, kamu görevlilerinin kusur ve eksikliklerini düzeltir. Kamu grevlilerindeki ortak nitelikteki aksaklık ve eksiklikler açıklıkla saptanmak şartıyla Hizmetiçi eğitim bunların önlenmesinde ve düzeltilmesinde yararlı olur. Eylem işlem ve davranışlarda rastlanan ortak aksaklık ve eksiklikler arasında “nceki uygulamalara aşırı bağlılık”, “iş sahiplerine karşı duyarsızlık”, “olumsuz halkla ilişkiler “, “içleri savsaklama “, “sorumluluktan kaçma”, “kararsızlık” gibi olumsuz alışkanlıklar sayılabilir (Canman, 2000).
- Hizmetiçi eğitimin öncelikli amacı, personelin yapmakta olduğu işin daha iyi yapılmasını sağlamaktadır (Tortop, 1992).

Hizmetiçi eğitim bireyin görüş ufkunun genişlemesine ve yeteneklerini geliştirmesine yardımcı olarak, bireyin kariyer geliştirmesine olanak sağlar.Sönmez'e göre amaç ise genel anlamda varılmak istenen nokta olarak tanımlanmıştır (Sönmez. 1994).

Tüm kurumların amacı mal ya da hizmet üretmeye yönelik olmakla birlikte her kurumun ihtiyaı ve amacı birbirinden farklıdır. Hizmetiçi eğitimin amaçları da kurumun ihtiyaı ve amacına göre tespit edilir(şahin, 1992).

### **2.3. Hizmetiçi Eğitimi Zorunlu Kılan Nedenler**

Okulda kazanılan bilgiler bireye tüm yaşantısı boyunca yeterli olmamaktadır. Hatta zaman içinde meydana gelen gelişme ve değişimler , bireyin okulda kazandığı bilgileri okulu bitirmeden bile yetersiz veya kullanışsız bir hale gelmesine sebep olmaktadır. Okulda kazanılan bilgi ve beceriler daha çok genel nitelikli olduklarından herhangi bir mesleğin niteliklerini tam anlamı ile karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Ayrıca toplumların yapı ve fonksiyonlarında meydana gelen sürekli değişimler, çalışan personelin önceden kazandığı bilgilerin yetersiz kalmasına sebep olmaktadır (Çalık, 1988). Eğitim, ekonominin gerektirdiği niteliklere sahip insan gücünün üreticisi gibi alınmakta ve ekonominin ön koşulu bir yatırım olarak kabul edilmektedir (Peker, 1989).

İşin gerektirdiği ile personelin sahip oldukları yeterlikler arasındaki uyumsuzluklar, insan gücünü geliştirme faaliyetlerinin gerekliliğini ortaya çıkartmaktadır. Yeterlik yönünden işin gereklerini karşılayamayan personel kurumun amaçları ve etkinliği yönünden bir engeldir (Açıkalin, 1991).

Kariyer düzeninde kişi, çok değişik görev ve sorumlulukları da üstlenebildiğinden, bunların üstesinden gelebilmesi sistemli bir eğitimi zorunlu kılar. Çünkü mesleklerinde yeterli olan kişiler, yetersiz olanlardan rahatsız olacaklar ve bu rahatsızlıkta kişilerin verimliliğini etkileyecektir. Dolayısıyla örgütte ortaya çıkabilecek bu olumsuzluğun giderilebilmesi de Hizmetiçi eğitimle olabilir (Canman, 2000).

Eğitimin amaçlarından biri, eğitimin sürekliliğini sağlamaktır. Bu açıdan bakıldığında hizmetiçi eğitimin gerekliliği aşağıdaki altı madde ile özetlenebilir (Taymaz, 1997).

1. Okul eğitimi, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmeye yeterli değildir. Bu nedenle bir çok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri Hizmetiçinde geliştirilerek kendisine uygun olan işte çalışması ve başarısı sağlanır.

2. Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan insan eğitime gereksinme duyar.
3. Toplumun, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişmelere uyumu eğitim yolu ile sağlayabilir.
4. Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetişmeye zorlamaktadır. Bu zorlama kuşkusuz hizmetiçi eğitimi gerekli kılar.
5. Teknolojik yeniliklerin uygulandığı işletmelerde kol işçisinin yerini bilgi işçisi almaktadır. Bilgi işçisi gelişmiş toplumların ve ekonomilerin başarılı olmalarını sağlayan önemli bir üretim faktörüdür. Bilgiyi ve kavramsal düşünceleri kullanmayı bilen personel daha etkili olabilmekte ve verimliliği artırmaktadır.
6. Çok pahalı olan makine ve cihazların kullanılmasını gerektiren bir yetiştirme programı, genellikle okullarda tam olarak sağlanamaz. Ayrıca üretim veya hizmet alanı tek ya da az olan endüstri ile ilgili bilgi ve beceri isteklerini karşılayacak programlar örgün eğitim sisteminde yer almaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmetiçi eğitim yolu ile giderilebilir.

### **2.3.1 Eğitimin Zorunluluğunu Gösteren Belirtiler**

Bir kurumda hizmetiçi eğitim gerekliliğini gösteren durumlar sınırlı olmamakla birlikte aşağıda sıralanan belirtilerden biri veya daha fazlası olabilir(Taymaz, 1997).

1. Kurumda üretilen mal veya hizmetin saptanan ya da beklenen kalitenin, niteliğin altında olması.
2. Üretilen mal veya hizmetin gerekli niceliğin, miktarın altına düşmesi, rantabilitenin azalması.
3. Üretimin zamanında alınamaması, gecikmesi, süre standartlarına uygun olmaması ve verimliliğin azalması.
4. Üretim için gereğinden fazla malzeme kullanılması, malzeme zayıtının artması.

5. Kurumda bakım ve onarım giderlerinin amortisman sınırlarını aşarak artış göstermesi.
6. Mal veya hizmetin üretiminde kusur, hata ve iş kazalarının artması, iş düzeninin bozulması.
7. Kuruma yeni alınan personelin ortama ve işe uyum sağlamada bazı sorunlarla karşılaşması.
8. İşin kabulünde ve yapımında beklenen algılama, benimseme ve istekle çalışmaların azalması.
9. Kurumda iletişim, işbirliği ve koordinasyonda aksaklıkların meydana gelmesi.
10. Personel moralinin bozulduğunun görülmesi ve güdülenmesi gereğinin duyulması, zorunlu bir hale gelmesi.
11. Kurumda çalışan personel arasında uyuşmazlık ve disiplin olaylarının artması.
12. Kurumda personel hareketliliğinin, yer değiştirme ve ayrılmalarının artış göstermesi.
13. Kurumun etkinlik alanı ile ilgili değişiklik ve yenilikleri yürütecek eleman sağlamada güçlük çekmesi.
14. Rakip olan diğer kurumların rekabet prensiplerine karşı personelin uyanık olması gerekliliği.
15. Kurum içinde ve dışında kazanılan, beklenen saygınlığın azalması.

#### **2.4. Hizmetiçi Eğitimin Önemi**

Çağımızda insan yaşamını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen birçok unsur vardır. Bu unsurların en önemlileri; teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile bunların oluşturdukları sorunlardır. Toplumdaki sürekli değişme ve gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ötesinde, değişik amaçlı programlar gerektirir. Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını, evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin Hizmetiçinde eğitiminin önemi günden güne artmaktadır. Ayrıca, bazı bilgi ve becerilerin, ancak hizmete girdikten sonra kazanılabileceği gerçeği Hizmetiçi eğitimi bir zorunluluk haline getirmektedir (Eryılmaz, 2002).

Toplumsal değişme ve endüstrileşme süreci içinde, kamu kurum ve kuruluşların ve kamu hizmeti görevlilerine değişen koşullara uyumlu kılmak yani onları etkili hizmet görecek bir duruma getirmek kamu yönetiminin temel işlevlerinden biri olmuştur böylece Hizmetiçi eğitim hem kamu görevlilerini kuruluşlarının amaçlarının desteklenmesinde daha etkili duruma getirmekle hem de kuruluşların değişen koşullara uyumunu yani örgütsel etkinliği sağlamakta başvurulan etkinliklerden biri olmaktadır (Canman, 2000).

Hizmetiçi eğitim, çalışma hayatı boyunca devam ederek onun bir alt sürecini oluşturur. Bu nedenle işe giren kişi, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı tarihe kadar geçen süre içerisinde mesleğin niteliğinde meydana gelen her türlü gelişme ve değişmelerden geri kalmamak için sürekli olarak eğitilmek zorundadır (Taymaz, 1997).

Hizmetiçi eğitim hem çalışanları örgütlerinin amaçlarının desteklenmesinde daha etkili duruma getirmekte, hem de örgütlerin değişen şartlara uyumunu, yani örgütsel etkililiği sağlamak amacıyla başvurdukları etkinliklerden biri olmaktadır(Canman, 1995).

- Hizmetiçi eğitimi önemli kılan özellikleri aşağıdaki şekilde özetlenmektedir.
- Katılımcıların ihtiyaçlarını karşılar.
- Uzmanlaşma için yardım sağlar.
- Esnektir, birçok farklı grup ve durumlara uygulanabilir.
- Bilgi sağlar, deneyim ve tecrübeleri paylaşır.
- Katılımcıları davranışlarını değiştirmeleri için motive eder.
- Grubun onayını sağlayarak değişen bir programa ek destek verir.
- Yeni problemlerin üstesinden gelmek için kişisel ve grup becerilerini geliştirir.
- Farklı statüdeki kişilerle iş ilişkisini artırır.
- Demokratik prosedürleri kullanmak için teknik ustalık geliştirir.
- Eğitim amaçlarını yeniden tanımlar ve açıklar.

- Sisteme moral katar.

Teknolojinin hızla geliştiği günümüzde yetişmiş personele sahip olmak kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için artık yeterli olmamaktadır. Bu nedenle, yenilik ve gelişmeler takip edilemezse çok iyi yetişmiş personel bile kısa sürede işin gerektirdiği nitelikleri kaybedecektir.(Canman, 2000).

## **2.5. Hizmetiçi Eğitimin Sağladığı Faydalar**

Bir kurumda hizmetiçi eğitim etkinlikleri personelin eğitim ihtiyacını karşılamak, kurumun saptanmış olan amaçlarına ulaşmada emek faktöründen beklenen verimliliği elde etmek üzere programlanır ve uygulanır. Eğitimden beklenen yararlar amaçların kapsamında yer alır. Kurumlarda hizmetiçi eğitim genellikle bireye işiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacı ile yapıldığından mesleki eğitim niteliği taşır. Bu nedenle meslek eğitiminden beklenen yararlarla çok yakın bir ilişkisi olduğu görülür ve değerlendirme de aynı yaklaşımla yapılır. Eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için kurum ve birey ihtiyaç ve beklentilerinin dengeli olarak karşılanması gerekir. Bu nedenle eğitim programının sonunda kurum ve bireylerin aşağıdaki yararları sağlanmaları beklenir (Bursalioğlu ve Taymaz 1989).

### **Kurumsal Yararlar;**

1. Ürünün miktarı artar.
2. Ürünün maliyeti azalır.
3. Ürünün kalitesi yükselir.
4. Üretim zamanında yapılır.
5. Verimlilik artışı sağlanır.
6. Sağlanan kazanç artar.
7. İş güvenliği sağlanır.
8. Malzeme ve enerji tasarrufu sağlanır.
9. Üretimde zayıflar azalır.
10. Makine ve araçlar az yıpranır.
11. Bakım, onarım giderleri azalır.

12. Kurum kendisini kolaylıkla yeniler.
13. Teknoloji üretilir ve uygulanır.
14. Gelişmelere uyum sağlanır.
15. İş kazaları azalır.
16. Meslek hastalıkları önlenir.
17. İş metotları geliştirilir.
18. Kusurlu üretim azalır.
19. Personel şikayetleri azalır.
20. Disiplin sorunları halledilir.
21. Personel tanınır.
22. Anlaşmazlıklar azalır.
23. İletişim kolaylıkla sağlanır.
24. Sosyal ilişkiler gelişir.
25. İşten ayrılmalar azalır.
26. Kaliteli işgücü sağlanır.
27. Kadrolama kolaylaşır.
28. Rekabet gücü artar.
29. Kontrol işlem ve yükü azalır.
30. Toplumda saygınlık kazanılır.

**Bireysel Yararlar;**

1. Güven duygusu gelişir.
2. İşinden memnuniyet artar.
3. Huzurlu olarak çalışır.
4. Morali yükselir.
5. Güdülenir.
6. Kazancı artabilir.
7. Ortama uyum kolaylaşır.
8. Mutluluk duyar.
9. Yeterlik kazanır.
10. Ufkunu genişletir.
11. Çekingenliği azalır.

12. Yenilikleri izler.
13. İşine yatkınlığı artar.
14. Unvan elde eder.
15. İş kazalarından korunur.
16. Sağlığını korur.
17. Sınama yanılma süresi azalır.
18. Kendini yetiştirir.
19. Yakınması azalır.
20. İşyerine uyum sağlar değerleri artar.
22. Kültürünü artırır.
23. Kolaylıkla anlaşma sağlar.
24. İnsan ilişkileri artar.
25. İşinde devamlı olur.
26. Başarısını artırır.
27. İşyerinde yükselebilir.
28. Bireysel doyum sağlar.
29. Rolünü rahatlıkla oynar.
30. İşinde saygınlık kazanır.

Her iki boyuttaki yararlar incelendiğinde ve karşılaştırıldığında kuramsal yararlar daha çok maddi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının çoğunlukla sayısal olarak belirlenebilecek şekilde olduğu, buna karşın bireysel yararların daha çok manevi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının değer yargıları ile belirtilebilecek durumda olduğu görülür.

İyi bir şekilde planlanmış ve uygulamaya geçirilen bir Hizmetiçi eğitim programının şu yararları vardır:

- Personele hizmeti gereği, ihtiyacı bulunan bilgiler verir, beceri ve davranışını geliştirir, hizmete yatkınlığını sağlar. Ayrıca eğitim, işgörenlerin başarı göstermelerine ve daha üst kademelere terfi etme olanağını elde etmelerine

neden olur. Dahası, işgörenin eğitim programına alınması, onun kişiliğine özel bir değer verildiği anlamına gelir (Bingöl, 1990).

- İyi bir Hizmetiçi eğitimin yararlarından birisi de personelin moralini yükseltmesidir. Fertlerin yetiştirilmeleri ve genel meseleleri el birliği ile çözmek üzere bir araya getirilmeleri personel üzerinde fevkalade olumlu değişiklikler yapar. Morali yüksek işçilerin yeni duruma uyma ve yenilikleri kabul etme kabiliyetleri fazla olur (Telimen, 1978).
- Örgütlerde personelin belirli bir işi yapabilmesi için eğitim görmesi ve böylece beceri ve yeteneklerinin artırılması sonucunda nitelik ve nicelik yönünden verim artar ve kayıplar önlenir (Gülen, Özdönmez, 1996).
- Ayrıca Hizmetiçi eğitim, örgütte kazaları azaltmakta, üstlerin astlarını denetleme işlerini hafifletmektedir. Hizmetiçi eğitimin etkin olduğu örgütlerde, yönetsel kararlar daha nitelikli olmakta, zamanında alınmakta ve uygulamayı kolaylaştıracak esnekliğe kavuşabilmektedir (Başaran, 1985).
- Gerek madde gerekse hizmet üretiminde israftan doğan kaybı azaltır ve önler (Özdemir, 1967).
- Örgütte etkili iletişim sağlar, hizmet kalitesini yükseltir. Zaman, emek, gider tasarrufunu sağlar ve personel devrini azaltır (Gürsoy, 1997).
- Örgüt açısından kadrolaşma kolaylaşırken, bireysel olarak personel yükselme imkanı bulur (Çevikbaş, 2002).
- Hizmetiçi eğitimin, örgütün bakım ve onarım giderlerini azaltmak, örgüte dinamizm ve saygınlık kazandırmak gibi faydaları da vardır (Ülker, 1997).

Bu yararlarına karşılık iyi düzenlenmeyen Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin kimi sakıncaları da vardır. Örgütün ve işgörenlerin gerçek gereksinmelerine dayanmayan, gezi ya da gösteriş için yapılan Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin yararı olmamaktadır. İş görenlerin düzeyinden yukarıda düzenlenip de onların ilgisini çekmeyen eğitim programları, yarardan çok zarar vermektedir (Başaran, 1985).

## 2.6. Hizmetiçi Eğitim Türleri

### 2.6.1 İş Başında Hizmetiçi Eğitim

İş başında eğitimin üstünlükleri (Bingöl, 1997):

1. İşgören eğitilirken, aynı zamanda, üreticiliği devam eder,
2. Eğitimin standardizasyonu ve dolayısıyla standart bir işgücü elde edilmesi mümkün olur,
3. Eğitim sırasında özel öğreticiye gerek bulunmadığından, eğitim daha ucuza mal olur.
4. Eğitimin öğrenme durumundan iş ortamına nakil sorunu hemen hemen yoktur.

Bu üstünlüklerine karşılık, iş başında eğitimin bazı sakıncaları bulunmaktadır (Bingöl, 1997):

1. Eğitim, gerçek iş ortamında yapıldığı için deneyimsiz işgörenler pahalı makine ve teçhizata zarar verebilirler.
2. Deneyimsiz işgörenler arasında kazaya uğrama olasılığı yüksek olur.
3. Özel eğitimciler istihdam edilmiyorsa, öğretim faaliyeti, sistemsiz bir biçimde ve savsaklanarak gerçekleştirilir.
4. İşyerinin çeşitli baskıları nedeniyle etkili bir eğitim için yeterli zaman bulunamayabilir.

İş başında eğitim, iş yaşamındaki büyük değişmeler içinde değişmeyen bir faktördür. Örneğin işgücü devri, üretim yada işteki değişmeler, reorganizasyon çalışmaları ve iş büyütme gibi değişken faaliyetler iş başında eğitime devamlı nitelik kazandırır. Normalde nezaretçiler iş başında eğitimde en büyük sorumluluğa sahiptirler. Bu nedenle nezaretçi, eğitmeye istekli ve yeterli olmalıdır. Personelin katılımına izin verilmeli yeni teknikler onlarla tartışılmalıdır. Nezaretçi için iş başında eğitimde kendisine yardımcı olacak araçlar, eğitim birimince geliştirilmeli ve eğitim sırasında kullanılmalıdır. Bunun için iş başında eğitim verecek kişilerin de eğitim görmeleri söz konusu olmaktadır (Can ve diğerleri, 1995).

### **2.6.1.1 Adaylıkta Hizmetiçi Eğitim**

Personelin aday olarak işe alındığı ilk dönemde uygulanan bir Hizmetiçi eğitim türüdür. Adaylık döneminde uygulanan eğitim de genel olarak iki alt türe ayrılmaktadır.

#### **2.6.1.1.1 Uyarılama (Oryantasyon) Eğitimi**

Kariyerine aday veya kuruma yeni gelen personele verilen eğitim türüdür. Bu eğitim, işe alınan kişi ve örgütü, arkadaşları, işi ve çevre arasındaki olumlu ilişkilerin kurulmasına yardımcı olacak özellik taşır. İşgören adayına görev yeri, amiri ve arkadaşları ile çevresi tanıtılarak, kurumun örgüt ve görevleri, çalışacağı birimin örgüt içindeki yeri, kendi görevi ile hak ve yükümlülükleri vb. konularda bilgiler verilerek işine intibakı sağlanır. Bu eğitim yalnız işe yeni girmiş adaylara değil, aynı kurumda bir birimden başka bir birime ya da bir kurumdan başka bir kuruma ve bir kurumun bir sınıfından başka bir kurumun öteki sınıfına geçen asli memurlara da uygulanır. Her iki halde de ferdi veya gerektiğinde grup halinde verilir. Kurumlar ayrıca yukarıda sayılan konuları içine alacak bir el kitabı hazırlayıp çalışanlarına verirler.

Bu tür uyarılama eğitiminin önemli özelliği, bu eğitimin, personelin eğitilmeğe en uygun ortamda bulunduğu sırada uygulanmasıdır. Bu nedenle, bu eğitim imkanı iyi kullanılmadığı takdirde, bu yolla ulaşılabilecek hedef için harcanacak zaman, para ve çaba daha fazla olacaktır (Çevikbaş, 2002).

#### **2.6.1.1.2 Hazırlık (Adaylık, Alıştırma, Staj) Eğitimi**

Uyarılama ya da intibak eğitiminden sonra işgören adaylarına verilebilecek diğer bir eğitim türü de hazırlık ya da adaylık - staj eğitimidir. Bu eğitimin amacı aday olarak işe alınan adaylara işlerinin yürütülmesinde uygulanacak usul ve esaslar hakkında bilgi vermektir. Yani adaya işin gerektirdiği ve belirli bir süre içinde kadro görevlerinin yerine getirilişinde bilgi, beceri ve deneyim kazandırmağa ve kişileri mesleki çalışmalarında kullanacakları araç ve öteki olanaklardan yararlanabilecek

duruma getirmeğe ve kişilerin tavır ve davranışlarını olumlu düzeye yükseltmeğe yönelik eğitim etkinliklerini kapsamaktadır.

Bu eğitimde, önceden belirlenen esaslara göre yürütülen ve sonunda adayların yukarıda açıklanan konularda beklenen bilgi, beceri ve deneyim düzeyine erişip erişmediğini değerlendirme ve bundan elde edilen sonuçlara göre adayların asil olarak işe alınıp alınmayacaklarına karar verilmesi süreci izlenmektedir.

Bu nedenle staj eğitiminin, bir yandan aday tarafından, diğer yandan da adayın çalıştığı kurum yönetimince yürütülmesi gerekmektedir. Bu eğitim adayın kendi kurumunda, başka bir kurumda yada kurumlar arası eğitim merkezlerinde, bireysel veya grup halinde sabit yada rotasyon şeklinde uygulanabilir.

Hemen her ülkede, hizmete asil olarak atanmadan önce yapılan bu eğitim, geniş bir kapsama sahip olup hazırlık, uyarlama, işe yönelme, stajyerlik, adaylık eğitimi adı altında bir çok yerde uyarlama, intibak ya da oryantasyon eğitimi ile birlikte de uygulanmaktadır. Böylece bireye hem kurumu ve işi tanıtır, hem de istenilen yeterlik kazandırılmış olur.

Bu eğitim, kadro görevlerinin özellik ve niteliklerine göre öngörülen eğitim aşamaları ve bu aşamaların hangi birim ya da birimlerde geçeceği ve bu sürelerde adayların geliştirilmesinden kimlerin sorumlu olacağı kapsayan hazırlanmış programlar çerçevesinde değişik süreler içinde yürütülmektedir (Çevikbaş, 2002).

#### **2.6.1.2 Hizmette Hizmetiçi Eğitim**

Adayın, adaylık statüsünden çıkıp asil işgören olduktan sonraki dönemlerde tabi olduğu Hizmetiçi eğitim türlerini kapsamaktadır.

### **2.6.1.2.1 Temel ya da Uyarlama (Kadro ve Çevreye Uyum) Eğitimi**

Örgütte işe başlayacak olan ve personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, becerileri kazandırmak üzere yapılan eğitim olup, personelin kendi kurumunda, başka bir kurumda ya da kurumlar arası eğitim merkezinde, bireysel veya grup halinde verilebilir.

Hizmette uyarlama eğitiminin amacı personelin hizmetle ilgili bilgi ve becerisini arttırarak hizmete yatkınlığını sağlamaktır. Yani kurumda asil olarak işe yeni başlayacak olan personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak için yapılan eğitimdir (Çevikbaş, 2002).

### **2.6.1.2.2 Yeniden Eğitim ya da Değişikliklere Uyarlama ve Geliştirme Eğitimi**

Bu Hizmetiçi eğitim programının amacı, mesleğe asaleten atanmış personele, işi ile ilgili yenilikleri öğretmek ve çevredeki gelişmelere bağlı olarak iş ortamına yansıyan bilgi, beceri ve tutum kazandırmaktır. Böylelikle birey, hizmet öncesinde almış olduğu bilgileri tazeleme imkanı bulurken kendini geliştirme olanağına da sahip olur (Gül, 2000).

Günümüzde herkes okulda aldığını çalışma yaşamı boyunca kullanamamakta ve çeşitli durumlarda ortaya çıkan gelişme ve değişikliklere kendisini uyarlamak zorunda kalmaktadır. Ancak bu çabalar sonucu personelin daha nitelikli, verimli ve ucuz mal veya hizmet üretimi, dolayısıyla örgütlerin başarısı ve yaşaması mümkün olabilmektedir. Bu nedenle personeli değişikliklere uyarlama, bilmeyen bir süreç olup mevzuat, yöntem ve işlemler ile makine - teçhizat ile ilgili gelişme ve değişiklikler, personel süratle ve devamlı bir şekilde eğitilerek iletilmelidir (Çevikbaş, 2002).

Bilim ve teknolojiye, mevzuatta meydana gelen değişiklikler işletme içindeki çeşitli yöntem, işlem ve tekniklerin de değiştirilmesi ihtiyacını yaratmaktadır. (Yüksel, 2000).

### **2.6.1.2.3 Bilgi Tazeleme Eğitimi**

Personelin mesleki bilgilerinin genel çizgileriyle hatırlatılması yöntemiyle mesleki bilgilerden etkin şekilde yararlanma amacını taşımaktadır.

Özellikle çalışma ortam ve koşulları da göz önünde tutularak daha önce personele verilmiş veya verilmeye çalışılmış bilgilerin tekrarlanması, iş ya da görev etkinliklerinin başarısında çeşitli ve önemli yararlar sağlanmaktadır. Bunlar arasında, sorunların çözümünde alışlagelen ve uygulanan yöntemlerin yanına başkalarını da katmayı, yani çeşitli sorunların çözüm seçeneklerinin (alternatiflerinin) sayısını arttırmak da mümkün olabilmektedir (Çevikbaş, 2002).

### **2.6.1.2.4 Tamamlama Eğitimi**

Görev değişikliği yapılması gereken personel için uygulanan hizmetiçi program olup, yeni görevin gerektirdiği yeterlilikleri personele kazandırmayı hedeflemektedir. Personelin, kurumda görev değiştirmesi görevin gereğinden kaynaklanabileceği gibi eğitim, yaş, kadrolaşma ve üretim süreçlerindeki değişikliklerden de kaynaklanabilmektedir.

Kadro ünvanının yükseltilmesini sağlamayı amaçlayan iş veya görev alanı değiştirmeyi sağlayan bu tür programlar ihtisas ve meslek eğitimi niteliğindedir (Taymaz, 1997).

### **2.6.1.2.5 Yükseltme Ya da Üst Görevlere Hazırlama Eğitimi**

Daha yüksek düzeyde yetki ve sorumluluk verilerek görevi yükseltilen işgörene, yeni görevini gerektirdiklerinde yeterli kılmak için verilen eğitime yükseltme eğitimi denir (Başaran, 1985). Memurların görevde yükselmesi, liyakat ve ehliyet şartına dayandığından bir üst görevin yapılabilmesi daha üstün bilgi ve tekniği gerektireceğinden, memurların yukarı kadrolara hazırlama eğitimi uygulanacaktır ki bunun da her derecenin er geç bekleme süresinin bitiminden önce verilmesi gerekir (Öztürk, 1966).

Ancak kariyer (mesleki) sistemini kabul etmeyen örgütler bu gereksinmeyi dışardan gidermeye çalışırlar. Fakat her zaman bu imkanın bulunmaması nedeniyle de, bu tip örgütlerde de, yukarda sözü edilen yönetime az da olsa başvurulduğu görülmektedir. Ancak bu uygulamanın kariyer sisteminden farkı, tüm personelin eğitimi ve fırsat eşitliği yerine, yönetimce uygun görülen adayların bu tip eğitime tabi tutulması olarak görülür. Üst kademelere personel yetiştirilmesine dönük bu tür eğitim, özellikle kilit noktadaki önemli görevlere yedek personelin hazırlanmasına imkan vererek, bu noktalardaki personelin görevlerinden ayrılmaları durumunda işlerin aksamasının önüne geçilmiş olur (Çevikbaş, 2002).

## **2.7. Hizmetiçi Eğitim Süreci**

### **2.7.1 Hizmetiçi Eğitimin Planlanması**

Planlama gerek kamu kesiminde gerekse özel kesimde iyi bir yönetimin temelidir. Bu metod yoluyla ne yapılacağı, nasıl yapılacağı ve kimler tarafından yapılacağı önceden bilinmiş olur (Tortop ve İşbir, 1986). Planlamada önemli olan amaca ulaşmak üzere hazırlanması ve geleceğe yönelik olmasıdır.

#### **2.7.1.1 Planlama ilkeleri**

Hizmetiçi eğitim alanında izlenmesi gereken ana ilkeler hiç kuşkusuz bir sanayi ortamından diğerine, bir işletmeden ötekine göre farklı görünüş sunar. Ancak belirli bir noktaya dek ihtiyatlı olmak koşuluyla tüm işletmeleri kapsayan ortak ilkeler çıkarma olanağı yine de bulunabilir. Ancak işletme içinde yürütülen eğitim uğraşlarına ilişkin saptanan ana ilkelerin işletmenin genel ilkeleri ve genel politikasıyla çelişmemesi, tersine uyumlu, paralel ve bağdaşabilir nitelikte olması gereklidir (Sabuncuoğlu, 1997).

Her örgütte genel amaç dışında, farklı ihtiyaçlara ve amaçlara göre, eğitimin faaliyetlerinin planlanması ve yürütülmesi mümkündür. Buna rağmen etkin bir

eğitim plan ve programının uygulanabilmesi için uyulması gereken bazı temel ilkeler vardır.

Bunlar;

1. Sürekli eğitim
2. Etkin katılım
3. Eğitimde fırsat eğitliği
4. Eğitim sorumluluğunun belirlenmesi
5. Eğitimcilerin yetenekli kişiler olması
6. Eğitim programının kaliteli olması
7. Eğitimin yararlılığı

#### **2.7.1.1.1 Sürekli Eğitim**

İşgören eğitiminin veya geliştirme uğraşlarının başarıya ulaşabilmesinin birinci koşulu bu çabaların sürekli olmasındır, insanı ve teknolojiyi konu alan ilim dallarında görülen hızlı gelişme süreci içinde eğitimin sürekli ve çok yönlü olması çağımızda artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Sürekli eğitim daha çok sürekli değişimin bir sonucu ya da ürünüdür. Günlük yaşamda karşılaşılan değişiklikler ve gelişmeler ekonomik, teknik, psiko-sosyal ve hatta matematiksel alanda bilgilerin yenilenmesini zorunlu kılar. Kaldı ki işletme yaşamında özellikle yönetici kesim her türlü değişmelere uyarlanabilmek için çeşitli eğitim programlarına katılarak kendisini sürekli yenilemesi gerekir (Sabuncuoğlu, 1997).

#### **2.7.1.1.2 Etkin Katılım**

Örgütlere can veren, onu sürekli olarak dinamik tutan insan kitlesi etkili ve olumlu biçimde eğitim uğraşlarına katılmadıkça gerçek bir dengeli gelişmeden söz edilemez.

Eğitim faaliyetleri ile işgörenlerin bilgilendirilmesi, beceri kazanması ve bunları işteki davranışlarına yansıtması, yani işteki etkinliğin artması beklenmektedir. Etkinliği arttırmak içinse, öncelikle bireyleri gelişme gereksinimi duyar hale getirmek gerekir. Kendisinin en iyi olduğuna inanan ve yeni bilgilerin, becerilerin

kazanılması konusunda kayıtsız olan bireylerle yapılan eğitim faaliyetlerinden yarar sağlamak pek mümkün değildir. Bu nedenle işgörenlerin eğitim faaliyetlerinin önem ve yararına inanmaları ve eğitimi almak istemeleri, faaliyetin başarısı için uyulması gereken önemli bir ilkedir (Kaynak ve diğerleri, 2000).

Bu ilke insan kaynağından maksimum yarar sağlama kuramına dayanmaktadır. İşletmeler tarafından hazırlanan eğitimin amacı insan kaynağından maksimum verimi almaktır.

#### **2.7.1.1.3 Eğitimde Fırsat Eşitliği**

Bu ilke ile anlatılmak istenen işletme içinde kişisel ya da grupsal ayrıcalıklar yaratmaksızın örgüte ve kendisine yararlı olmak isteyen ve eğitime ihtiyacı olan herkese eşit koşullar altında eğitim kapılanımı açılmasıdır (Kaynak ve diğerleri, 2000).

Eğitim örgütlerinden istenen verimin alınabilmesi içinde eğitim örgütlerinde tüm çalışanların ayrıma tabi tutulmaksızın hizmetiçi eğitime tabi tutulması gerekmektedir.

#### **2.7.1.1.4 Eğitim Sorumluluğunun Belirlenmesi**

Kurumlarda eğitim çalışmalarından belirli bir plan ve program çerçevesi içinde yürütülmekle hangi bölümün ve kimlerin sorumlu olduğu işletme örgütü içinde açıkça belirtilmelidir. Eğitim alanında tam bir otoriteye sahip fonksiyonel özellikte bir eğitim bölümünün örgüt içinde yer alması, eğitim sorumluluğuna açıklık getirmekte ve daha başarılı, cesaretli, etkili, çalışma olanağı vermektedir (Sabuncuoğlu, 2000).

Eğitimi gerçekleştirmeye ilgili sorumlu uzman bir bölümün olması hizmetiçi eğitimin kalitesini artırmaktadır.

#### **2.7.1.1.5 Eğitimcilerin Yetenekli Kişiler Olması**

Eğitim uğraşlarının başarıyla yürütülmesinde en önemli faktörlerden biri bu görevi yüklenenlerin kalite ve yetenekli kişiler olmasına bağlanmaktadır. Gerçekten bir çok eğitim programının etkinliği her şeyden önce iyi yetiştirilmiş, yetenekli eğitimcilerin görevlendirilmesiyle ölçülür. Bu nedenle gerekli görüldüğü durumlarda işgören eğitimine gidilmesi zorunlu olmaktadır. Hiç kuşkusuz, davranışları geliştirme koşullarının yaratılması, bazı tutumların gelişme ve değişmesi için grup gücünden yararlanılması ve uygulanacak yöntemlerin seçimi gibi konularda eğitimcileri eğitmek gerekir (Sabuncuoğlu, 2000).

#### **2.7.1.1.6 Eğitim Programının Kaliteli Olması**

Günümüzde iş alanları (istihdam alanları) girişimci-yaratıcı, takım çalışmalarına yatkın, sorumluluğu paylaşan, sosyal, yeni teknolojileri kullanabilen, kişilikli, bilgi ve becerileri ihtiyaç duyulan yeterlikte gelişmiş insan gücüne talepte bulunmaktadır. Ortaöğretim kurumlarında da çağın gerektirdiği eğitim düzeyini yakalayabilmek için iyi yetişmiş öğretmenlere ihtiyaç vardır.

Bu mükemmellikte insan gücü de kaliteli eğitimle yetiştirilebilir, kurumlar eğitim programlarının niteliğine ve niceliğine dikkat etmeli, eğitimde kalite ihmal edilmemelidir. Bu kurumların hedeflerine ulaşabilmesinde bu bir zorunluluktur (Karagöz, 2000).

#### **2.7.1.1.7 Eğitimin Yararlılığı**

Eğitim faaliyetleri yapılmadan önce eğitimin kazandıracağı yararlar önceden hesap edilmelidir. Eğitim önceden belirlenen amaçlar doğrultusunda planlanmalı ve eğitimden maksimum verim alınmaya çalışılmalıdır.

Burada önemli olan eğitimin niçin yapıldığının tespitinden sonra, amaca ulaşıp ulaşılmadığının saplanması, yani eğitim-yarar ilişkisinin kurulmasıdır. Eğitim-yarar

ilişkisindeki önemli nokta, eğitime yapılan harcamalarla, eğitimden sağlanan fayda ile elde edilecek olan kazancın karşılaştırılmasıdır(Kaynak ve diğerleri, 2000).

### **2.7.1.2 Eğitim Planlaması Yaklaşımları**

Eğitim planlaması, varolan durumdan saptanmış amaçlara hedeflere ulaşmak üzere izlenecek politikaların belirlenmesidir.Eğitim planlamasında üç yaklaşımdan söz edebiliriz (Taymaz, 1997):

- Birinci yaklaşım, toplumsal istem yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, kaynak dağılımına ekonominin gereksinim duyduğu insan gücünün nicelik ve niteliklerinden çok aralarındaki ilişkiye önem verir.
- İkinci yaklaşım, insan gücü yaklaşımıdır. Hizmetiçi eğitimde daha çok benimsenen bir yaklaşımdır. Ekonomik gelişme, tüm kalkınma ve ilerlemenin itici gücüdür ve kaynakların dağılımında göz önünde bulundurulması zorunludur.
- Üçüncü yaklaşım ise, verim oranı yaklaşımıdır. Bu yaklaşım ise gelişmenin bugünkü deneysel evresinde, bize geçmişte yapılan çalışmaların sonuçlarını değerlendirme olanağı verir.

Ülkeler eğitim planlamasını kendi yapılarına uygun modelleri deneyerek yapmaktadırlar. Modellerin hiçbiri tek başına yeterli değildir. Bu üç yaklaşımın değişik ölçüde birleşmesi gerekir.

### **2.7.1.3 Hizmetiçi Eğitim Politikaları**

Politika bir kurumun amaçlarını gerçekleştirebilmesini sağlayan ilkeler ve kurallardır. Hizmetiçi eğitim amaçları, saptanan plan hedeflerini oluştururken politika alınacak kararlar hedeflere yönelir. Politika kurumla ilgili personelin katılımı ile saptanmalı, yasalara uygun, uygulanabilir, kolay anlaşılabilir, kapsamlı, tutarlı, durağan ve esnek olmalı, durumsallık özelliği göstermelidir (Taymaz 1997).

Hizmetiçi eğitim politikalarının saptanmasının eğitime sağlayacağı katkılar aşağıdaki gibidir (Taymaz 1997):

1. Hizmetiçi eğitim amaçlarının saptanmasını ve kavranmasını kolaylaştırır.
2. Eğitim programlarının hazırlanması ve geliştirilmesini kolaylaştırır.
3. Eğitimlerin uygun ortamda yapılması için ilgili birimlerin katkıları sağlanır.
4. Hizmetiçi eğitim önceliklerinin belirlenmesi ve süreklilik kazandırılması gereğini ortaya koyar.
5. Kurum içinde iletişim ve koordinasyon sağlanır.
6. Personelin moralini yükseltme, güdüleme sorunlarını çözme ve uyum sağlamayı kolaylaştırır.
7. Eğitime ilişkin kuşkular, olumsuz görüşler ve baskılar azalır, güven artar.

Hizmetiçi eğitim, kurumun amaçlarına ulaşmasında en etkili araçlardan birisi olarak görülür. Kurumun mal veya hizmet üretiminde, en fonksiyonel olan üretim faktörü insan ve onun emeğidir. Bu nedenle kurumda Hizmetiçi eğitim politikasının kurumun personel politikasıyla çok yakın ilişkisi vardır. Kurumun özellikle uzun vadeli planları, üretime yönelik hedeflere ulaşmak üzere izlenecek personel politikasını da kapsar. Buna göre kurumun çalışma planının uygulanabilmesi için gerekli olacak personelin nitelik ve niceliği, sağlama şekli belirlenir. İşe alınan personele, görevin gerektirdiği yeterliliklerin kazandırılması, özellikle boşalan veya açılan kadrolara kurum içinden personelin yükseltilerek, terfi ettirilerek atanması, Hizmetiçi eğitim ve personel politikasının ortak olan ilkesidir (Taymaz, 1981).

#### **2.7.1.4 Hizmetiçi Eğitiminde Önceliklerin Saptanması**

Bir kurumda Hizmetiçi eğitim planı yapılırken, kurumun amacı ve politikasına uygun olmasına dikkat edilmelidir. Hizmetiçi eğitim etkinlikleri planlanırken niçin, kimler, nerede, nasıl, ve ne zaman eğitilecek gibi soruların cevaplandırılması gerekmektedir. Hizmetiçi eğitimin kimlere, ne zaman ve hangi koşullarda ve hangi sıra ile uygulanması gerektiğini belirlemek için amaçlar birer ölçüt olarak kullanılabilir (Taymaz, 1997).

Hizmetiçi eğitimde öncelikle, eğitime tabi tutulacak personelin nitelikleri ve yaptıkları hizmetler yönünden kanunun arz ettiği çeşitlilik karşısında en isabetli ayrımı yapmak gerekir. Fakat bunu uygularken fırsat eşitliği ve ayrımsız eğitim verme ilkelerini mümkün mertebe zedelememeye özel bir titizlik göstermek de gerekir (Kalkandelen,1966). Hizmetiçi eğitimden beklenen faydanın sağlanması için iyi planlama yapılması gerekmektedir.

#### **2.7.1.5 Hizmetiçi Eğitimin Zaman ve Süresinin Saptanması**

Hizmetiçi eğitimlerde belirlenmiş ihtiyaçları karşılamak üzere, belirlenmiş hedeflere en kısa zamanda ulaşılması amaçlanmaktadır. Bu nedenle Hizmetiçi eğitimin süresi, eğitime katılacak personelin çalışma durumu göz önünde tutularak düzenlenmelidir. Personelin yetiştirilmesinin zorunlu veya elverişli olduğu, işletmenin çalışma zamanlarındaki boşluklar, yeni personel alımı gibi uygun durumlar belirlenerek Hizmetiçi eğitim için en uygun zaman seçilmelidir (Taymaz 1997).

Hizmetiçi eğitim süresi uygulama ve katılacak personelin durumuna bağlı olarak değişmektedir. Kurumlarda Hizmetiçi eğitimin süresinin belirlenmesinde en önemli kararlardan biri eğitimin yoğunlaştırılmış olarak mı, yoksa haftalara yayılmış olarak mı verileceğidir. Genel bir kural olmamakla birlikte, Hizmetiçi eğitim programları hizmete yeni girenler için 1-8 ay, çalışmakta olanlar için 1-4 haftalık olarak planlanır (Taymaz, 1997).

Hizmetiçi eğitimin, kurumun işlerini ve programını aksatmayacak bir zamanda yapılması beklenir. Hizmetiçi eğitim programlarının zamanlaması ile ilgili olarak karşılaşılan en önemli problemlerden birisi eğitimin mesai saatleri içinde mi yoksa mesai saatleri dışında mı yapılacağıdır. Bu konuda dikkat edilmesi gereken husus amaçlara en kısa zamanda ulaşma amacı olduğundan personelin katılımı sağlanmalı, üretim ve hizmet programları da uygun ise kurumun mesai saatleri içinde ve günün en uygun saatleri eğitim için seçilmelidir.

### **2.7.1.6 Hizmetiçi Eğitim Bütçesinin Hazırlanması**

Kurumlarda Hizmetiçi eğitimin planlanması ve uygulanması için, yapılacak eğitimin maliyeti hakkında gerekli verilerin sağlanmış olması gereklidir. Hizmetiçi eğitim birimini kurmak veya geliştirmek, yetiştirme programlarını uygulamaya koymak üzere var olan olanakların yeterli olup olmadığı, gereksinme duyulacak parasal ve diğer kaynaklar belirlenmelidir (Taymaz, 1997).

İşletmelerde işgücü planlaması ve Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin yokluğu veya yetersizliğinin maliyeti, işletmede gerekli işgücü becerileri ile mevcut işgücü becerileri arasındaki farklardan ileri gelen ve bu farkların giderilmesi ile tasarruf sağlanabilen maliyetlerdir. Eğitimin ekonomik amacı var olan işgücü nitelikleri ile istenilen işgücü nitelikleri arasındaki farkı kapatmasıdır (Taymaz 1997).

### **2.7.1.7 Hizmetiçi Eğitim Planı**

Kurumlarda yapılan Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesinde planlama en temel aşamadır ve diğer aşamalardan daha ayrıntılıdır. Planlamada Hizmetiçi eğitim programının amacını yerine getirmek için yapılacak etkinlikler gösterilir.

Kurumlarda Hizmetiçi eğitim planlanmasında başarı sağlanabilmesi için aşağıda belirtilen hususların göz önünde bulundurulması gerekir (Taymaz, 1997).

1. Eğitim politikası ve öncelikleri önceden belirlenmeli, eğitim planıcıları kendi görev, yetki ve sorumluluklarını ve neyi niçin planladıklarını bilmeli, beklentileri ve yapılacak eğitimin amaçlarını açık olarak ifade etmelidirler.
2. Personelin yetişme ihtiyacının saptanması zorunludur. Hizmetiçi eğitim ihtiyacını açıkça ortaya koymaksızın, başarılı bir çalışma yapmak olanaksızdır.
3. Eğitim planlaması için kurumun var olan olanakları, uzun süreli planı ile yıllık çalışma programları incelenmeli ve Hizmetiçi eğitim bu plan ve programların içinde yer almalıdır.

4. Eğitim planlanmasında politik, yönetim ve teknik alanlar arasında açık, katı olmayan ayrımlar yapılmalı; kurumun personel kadrosu önceden belirlenmelidir.
5. Kurum yöneticilerinin, eğitim planlamasının gerektiği değişiklikleri etkin olarak desteklemeleri sağlanmalı ve eğitimin gelecekteki gelişmeleri ve alacağı yön hakkında ilgililerin görüşleri değerlendirilerek bu görüşlere yer ve önem verilmelidir.
6. Plan döneminde yapılacak çalışmalarda kullanılacak yöntem ve teknikler saptanmalı, yapılacak çalışmalar için uygun yerler ve sağlanması gereken ortam belirlenmelidir.
7. Planın her aşamasında yapılacak etkinliklerin zamanı ve her birinin süresi belirlenmeli ve planda öngörülen çalışmalar, zamanında uygun teknik ve araçlar kullanılarak kontrol edilmelidir.

Hizmetiçi eğitim planı yapılırken konuyla ilgili uzmanların bir araya gelip beraber çalışması gerekmektedir. Bir kurumda Hizmetiçi eğitim birimi ve eğitim yöneticisi ile uzmanların eğitim etkinliklerini planlı ve ilkelere uygun olarak yapmaları beklenir.

### **2.7.2 Hizmetiçi Eğitim Programlaması**

Hizmetiçi eğitimde Hizmetiçi eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve planın yapılmasından sonra eğitim programının hazırlanması gerekir. Kurumda Hizmetiçi eğitimde yapılacak öğretim, personelin istek ve ihtiyaçlarını en iyi şekilde giderecek nitelikte kaliteli olmalıdır. Kurumlarda hizmet öncesi eğitimde birçok alanda temel bilgi alınırken, Hizmetiçi eğitim daha çok görevle ilgili ve iş performansını geliştirici nitelikte olmalıdır.

Her ne kadar Hizmetiçi eğitimin planlanması ve ihtiyacın belirlenmesi gibi hazırlık çalışmaları sırasında yapılacak hata ya da eksiklik, gelecekteki uygulamanın verimi üzerine etki yaparsa da, bu aksaklıkların eğitim programlanması ve nihayet yönetimi sırasında alınacak olumlu tepkilerle giderilmeleri mümkündür. İster yönetici, isterse

eğitim uzmanı olsun, eğitim sorumluluğunu üstlenmiş olanın, çalıştığı ortamın özel şartlarını dikkate alarak program geliştirmesi ve hazırlaması gerekir (alık, 1988).

Hizmetiçi eğitim programı, Hizmetiçi eğitimin gerçekleşmesine yönelik tüm etkinlikleri kapsayacak şekilde, toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile yenilikler göz önünde bulundurularak oluşturulur.

Hizmetiçi eğitim programı hazırlanırken aşağıda sıralanan birbirine bağımlı olan her bir boyutun değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekir (Varış, 1976):

1. Kurumun amaç ve işlevlerinin belirlenmesi
2. Program amaçlarının saptanması
3. Program kapsamının belirlenmesi
4. Programın kimlere uygulanacağının saptanması
5. Program uygulama ortamının belirlenmesi
6. Öğretim nitelerinin seçilmesi
7. Uygulama yer, zaman ve süresinin belirlenmesi
8. Öğretimde yararlanılacak yöntemlerin belirlenmesi
9. Öğretim araç ve gereçlerinin saptanması
10. Sosyal ve destek etkinliklerinin belirlenmesi
11. Maliyet-yarar analizinin yapılması
12. Değerlendirme zaman ve şeklinin belirlenmesi

Hizmetiçi eğitim programının birbiri ile yakından ve karşılıklı ilişkili dört boyutu vardır. Program hazırlama aşamaları olarak görülen bu boyutlar;

- Amaçlar
- Kapsam
- Yöntemler
- Değerlendirme şeklinde sıralanabilir.

Herhangi bir meslek alanında görevli personelin eğitimi için hazırlanacak Hizmetiçi eğitim programı aşağıdaki yedi aşamada yapılacak çalışmalarla tamamlanır (Taymaz, 1997).

1. Aşama: İşin gerektirdiği nitelikler
2. Aşama: Personelde var olan nitelikler
3. Aşama: Hizmetiçi eğitim gereksinmesi
4. Aşama: Eğitim için gerekli vasıtalar
5. Aşama: Öğretim programını planlama ve hazırlama
6. Aşama: Öğretim programını uygulama
7. Aşama: Öğretim sonucu ve ürünü değerlendirme

### **2.7.3 Hizmetiçi Eğitim Uygulanması**

Hizmetiçi eğitimin eylemsel aşaması olarak da tanımlanan eğitim programlarının uygulanması son derece önemlidir. Bu aşamada plan ve programda öngörülmüş tüm kaynaklar, belli amaçları gerçekleştirmek ve belli hedeflere ulaşmak üzere harekete geçirilir. Beklenen sonuçların alınabilmesi, ön çalışmanın gerçekçi ve başarılı olmasına bağlıdır(Kalkandelen, 1979). Bunun yanında yönetici ve eğiticilerin gösterecekleri titizlik ve önemlidir. Ayrıca Hizmetiçi eğitim uygulamalarında aşağıdaki özelliklerin göz önünde bulundurulması gerekir(Taymaz, 1997) :

1. Hizmetiçi eğitim çalışan insanın yaşamının bir parçasıdır. Eğitime katıldığı süre içinde maaş ya da ücretini de almaktadır.
2. Hizmetiçi eğitim kişinin o anda yaptığı ve gelecekte yapacağı işlerle ilgili ve sınırlı bir eğitimidir.
3. Öğretim esnasında eğitilen personelin düşüncelerine ve sorunlarına ilişkin görüşlerine önem verilmelidir.
4. Meslek kuruluşları ile yapılacak işbirliği, personelin güvencesini olumlu yönde etkileyecektir.
5. Hizmetiçi eğitimde öğretim için uygun ortam sağlanır, iki veya daha fazla yöntem uygulanabilir.
6. Beceri kazandırılması gereken durumlarda gruptan çok bireysel geliştirmeye önem verilmelidir.

### **2.7.3.1 Yetiştirilecek Personelin Seçimi**

Her kurumda mesleğe yeni başlayanlar çeşitli sorunlarla karşılaşmaları nedeniyle Hizmetiçi eğitime tabi tutulmalarında yarar olduğu gibi buna zorunluluk da duyulur. Ortaöğretim kurumlarında da göreve yeni başlayan öğretmenlerden istenen verimin alınabilmesi için hizmetiçi eğitime tabi tutulmaları bir zorunluluktan kaynaklanmaktadır.

### **2.7.3.2 Öğretici Personelin Seçimi**

Eğitimcilerin tamamı için belirlenmiş ve sahip olmaları gereken standartlar bulunmamaktadır. Eğitimcilerin sahip oldukları bilgi ve beceriler birbirinden farklı olabilir. Bu, onların uzmanlık alanları, öğretecekleri konu vb. değişkenlere bağlı olarak da değişebilir.

Bu açıdan Hizmetiçi eğitimde görevlendirilen eğitimcilerin sahip olması gereken nitelikler şu şekilde sıralanabilir (Fındıkçı, 2001):

1. Konusuna hakim olmalıdır.
2. Gereken teknolojik araç ve gereçleri kullanabilmelidir.
3. Eğitim sırasında uygun yöntem ve teknikleri kullanabilmelidir.
4. Yüksek katılım için eğitim ortamını, eğitim içeriğini, eğitim gündemini renkli hale getirmelidir.
5. Kendi davranış ve sunumları ile yüksek motivasyona sahip olmalıdır.
6. Sözlü iletişim kadar sözel olmayan iletişime de büyük önem vermeli ve beden dilini etkin olarak kullanmalıdır.
7. Katılımcıların farklı yetenek, kişilik ve algı özelliklerine sahip olduklarının bilincinde hareket etmelidir.
8. Kişilerin yaşamlarından alınan örnek olaylardan hareket edebilecek kıvrak zekaya sahip olmalıdır.
9. Teorik açıklamalar, yorumlar, kişisel tartışmalar, öneriler ve uzun açıklamalar tercih etmemeli, kişilerin günlük hayat ve alışkanlıklarını yakından

ilgilendiren pratik olaylar, örnek uygulamalar ve yaşanan gelişmeleri tercih etmelidir.

10. Öğretici olmaktan çok kendisi de öğrenen olmalıdır.

### **2.7.3.3 Uygun Yer ve Ortamın Sağlanması**

Hizmetiçi eğitimde eğitim için uygun yer ve ortamın belirlenmesi eğitimden beklenen faydanın gerçekleşmesi açısından önemlidir. Hizmetiçi eğitimin yeri, programın türü, özellik ve ilkeleri, kurumun olanakları dikkate alınarak seçilmelidir. Eğer personele yalnız bilişsel alanla ilgili davranış değişikliği amaçlayan öğretim yapılacaksa, dersane düzeyinde, beceri kazandırılması amaçlanan, psiko-motor alanla ilgili davranış değişikliği öngören öğretim yapılacaksa laboratuvar veya atölye düzeyinde yer gerekir(Taymaz, 1997).

### **2.7.3.4 Uygulanacak Öğretim Yöntemlerinin Seçimi**

Hizmetiçi eğitimde kullanılan yöntemlerin, hedeflere, konu ve alana uygun düşecek şekilde seçilmesi belirli ilkelerin rehberliğinde olur. Bu ilkeler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Peker, 1994):

1. Öğretme yöntemi belirli hedefleri gerçekleştirecek şekilde seçilmeli ve örgütlenmelidir.
2. Yöntemler öğretme faaliyetlerini monotonluktan kurtarıcı nitelikte olmalı, değişik faaliyetler için değişik yöntemler işe koşulmalıdır.
3. Yöntemler, öğretimin bireyselleştirilmesini sağlayıcı, bireysel gereksinimleri karşılayıcı nitelikte olmalıdır.
4. Öğretme yöntemi, öğrenme yaşantılarının tutarlılığını sağlayıcı nitelikte olmalıdır.
5. Öğretme yöntemi ortak çalışma ve grup psikolojisini güdüleyici nitelikte olmalı, sosyalleşmeyi sağlamalıdır.
6. Yöntem, katılımcıların eğitimsel yaşantılarını planlama gücü geliştirecek şekilde seçilmelidir.

7. Yöntem, katılımcıların faaliyetlere etkin biçimde katılmasını sağlayıcı olmalıdır.

#### **2.7.4 Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirilmesi**

Eğitim sürecinin son basamağı değerlendirmedir. Öğrenmek üzere bir araya gelmiş olan insanların ne kadar öğrenebildiklerinin sistemli bir biçimde saptanmasına yönelik Hizmetiçi eğitim aşamasıdır (Aksoy, 1984).

Eğitim, sürece katılan bireylerin davranışlarında istendik tarzda davranış değişikliği gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır. Eğitimin değerlendirilmesi, temel olarak önceden belirlenmiş eğitim amaçlarına ne dereceye kadar ulaşılabileceğini ortaya koyan düzenli ve sürekli bir süreçtir (Taymaz 1997).

Hizmetiçi eğitimde ise, amaçlara ulaşma derecesi, eğitilen insanların öğrenim yaşantıları yolu ile davranışlarındaki değişimin yönünde ve miktarında ilerlemede bulunabilmektir (Ertürk, 1972).

Hizmetiçi eğitim sürecinde, program başında belirlenmiş olan amaçlara ne derece ulaşıldığını belirlemek; öğretimi, programa katılanların hazır bulunuşluk düzeyine göre ayarlayabilmek, öğretim sırasında öğrenenlerin öğrenme güçlük ve eksikliklerini belirlemek, bu eksiklik ve yetersizliklerin giderilmesine yönelik tedbirler almak için değerlendirmeye gerek duyulmaktadır(Yalın, 1996).

Ancak değerlendirme yalnızca eğitim sırasında veya sonunda yapılması gereken bir işlem olmayıp, her aşamada değişik yöntem ve teknikler kullanılarak yapılan bir etkinliktir (Taymaz, 1997).

Hizmetiçi eğitim programlarında değerlendirme ile ilgili aşağıda belirtilen ilkelere uyulmalıdır(Kalkandelen, 1979).

- Eğitim öncesi standartlar bulunmadan eğitim sonrasındaki durumun sayısal ifadesi imkan dışı kalır. Bu nedenle eğitsel etkinliklerin başlaması sırasında eğitileceklerin bilgi, beceri ve davranışlarına ilişkin standart performanslar belirlenmelidir.
- Hizmetiçi eğitim yolu ile ulaşılması öngörülen hedef düzeyleri saptanmalıdır.
- Eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesinde çeşitli yöntemlerden yararlanılmalıdır.
- Eğitimin sağlayacağı amaçlanmamış sonuçlar da saptanmalıdır.

## 2.8. Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitimleri

Öğretmenlerin Hizmetiçi eğitimden geçirilmesinin nedenleri şunlardır:

**a-Bilim ve Teknolojideki Gelişmeler:** Bilim ve teknolojideki değişimler diğer bütün alanları etkilediği gibi eğitim alanına da bir takım etkileri olmuştur. Buna bağlı olarak geleneksel eğitim kurumları yerini çağdaş teknolojilerin kullanıldığı Bilgi Teknolojileri (BT) sınıflarına bırakmıştır. Çağımızın teknolojik bir çağ olduğu düşünülürse geleneksel okur yazarlık da kendini teknolojik anlamda bir okur yazarlığa dönüştürmüştür. Günümüz öğretmeni BT sınıflarında teknolojik bir okur yazarlıkla baş başa kalmaktadır. Defter klavyeye, kara tahta ise monitöre dönüşmüştür. Bilim ve teknolojideki hızlı değişimler sınıfları bu derece etkilerken öğretmenin teknolojiye uzak kalması düşünülemez. Aksi halde devamlı gerilemesi ve geçerli olmayan bilgi teknikleriyle hizmet ettiği toplumun gerisinde kalması olasıdır.

**b-Eğitim Programlarındaki Değişmeler:** Zaman içinde eğitim programlarında da bir çok değişiklikler olmuştur. Öğrencilerin istenilen hedeflere ulaşmasını sağlamada araç-gereç, öğretim yöntemleri, içerik gibi eğitim durumları zamanla değişikliklere uğramıştır. Bu eğitim durumlarından bazıları değişip gelişirken bazıları ise tamamıyla yok olmuştur. Örneğin kara tahta artık yerini akıllı tahtalara bırakmıştır. Buna bağlı olarak eğitim programları da zaman içinde değişiklik göstermiştir ve göstermeye devam etmektedir. Bazı dersler veya ders içerikleri değişmiş ve

farklılaşmış bazı dersler ise programdan kaldırılmıştır. Örneğin Yurttaşlık Bilgisi dersinin kaldırılarak yerine farklı isim ve içerikte dersler konulması gibi. Ayrıca bazı derslerin eğitim programında uygulanma sürecinin 5-6 yıl gibi kısa süreyi kapsadığı görülmektedir. Bir diğer nokta ise bazı derslerin programlarında günün koşullarına uygun ek içeriklerin oluşturulmasıdır. 1999 depreminden sonra Hayat Bilgisi dersinin içeriğine ek bir deprem ünitesinin koyulması örnek olarak gösterilebilir.

Sonuç olarak öğretmenlerin meslekte kalmalarının süresinin 25-30 yıl olduğu düşünülürse, sürekli değişen, gelişen eğitim programlarına ayak uydurabilmeleri için Hizmetiçi eğitime gereksinimleri vardır.

**c-Hizmet Öncesi Eğitimden Doğan Eksiklikler:** Ülkemizin koşulları göz önüne alındığında, farklı branş ve alanlardan mezun olan bir çok kişinin öğretmenlik yaptığı görülür. Bu öğretmenler öğretmenlik formasyonu adı altında çok kısa süreli ve yoğunlaştırılmış bir öğretim programından geçirilmişlerdir. Bu kısa süreli eğitim programından mezun olan öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra meslekleri ilgili bir takım eksiklikler duyacakları açıktır.

Alan dışından atanan öğretmenlerin okullarda karşılaştıkları problemler her zaman çok ciddi ve önemli olmuştur. Bu sadece okuma yazmak ve bir dersi öğretmede karşılaştıkları zorluklar değil çocukların bedeni, zihni, duygusal gelişimlerine olumlu katkılarda bulunamamaları ile ilgilidir. Dışarıdan atananların okullarda karşılaştıkları problemlerin başında öğretim ilke ve yöntemlerini bilmemeleri gelmektedir. Bunu eğitim-öğretim planı karşılama güçlüğü, pedagoji ve psikoloji bilmemeleri yüzünden çocukların gelişme ve öğrenme süreçlerini algılayıp değerlendirememesi, onlara rehberlik yapamama, eğitim teknolojisini kullanamama gibi sorunlar izlemektedir(Akyüz, 1994).

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi bölümlerine yer verilmiştir.

#### **3.1. Araştırma Modeli**

İstanbul ilinde Avrupa yakasında resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin Hizmetiçi eğitime karşı olan görüşlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama türü bir araştırmadır.

#### **3.2. Evren Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2007-2008 eğitim-öğretim yılında, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan çeşitli ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinden oluşmaktadır. İstanbul ili Avrupa yakası sınırlarındaki ortaöğretim okulları tespit edilmiştir. Bu kurumlar küme örnekleme yolu ile seçilmiştir. Anketin dağıtıldığı bu ortaöğretim okulları şunlardır: Zeytinburnu Turizm Meslek Lisesi, Kırımlı Rüştü Olcay Lisesi, Zühtü Kurtulmuş Lisesi, Ataköy Lisesi, Sabri Çalışkan Lisesi, Gürlek Nakipoğlu, Bakırköy Kız Meslek Lisesi, Şehremini Anadolu Lisesi, Samiha Ayverdi Anadolu Lisesi, Yedikule Lisesi. Araştırma sonucunda toplam 200 öğretmene ulaşılmıştır.

#### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama için araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Anketin örneği Ek I'de yer almaktadır. Anket formu, “Katılmıyorum”, “Çok Az Katılıyorum”, “Biraz Katılıyorum”, “Oldukça Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçeneklerini içeren beşli Likert tipi sorulardan oluşturulmuştur. Anket toplam 50 maddeden oluşmaktadır ve iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde:

**Kişisel Bilgi Formu:** Kişisel Bilgi Formu toplam 10 sorudan meydana gelmektedir. Bunlar cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, yaş, kıdem, çalıştığı kurumdaki kıdem, çalıştığı okul türü hizmetiçi eğitim alıp almama gibi konuların yer alıp almamasıyla ilgili sorulardır.

Diğer bölümde ise bazı maddelerde beşli derecelendirme ölçeği bazılarında da açık uçlu ölçek kullanılmıştır.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Araştırmada hizmetiçi eğitim programlarını değerlendirme anketi çeşitli ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Anket araştırmacı tarafından öğretmenlerin mesai saatleri içinde okullarında dağıtılıp toplanmıştır. Uygulama 2008 Mart ayında başlamış ve anketlerin toplanması yaklaşık dört ay sürmüştür. Anket doldurma işlemi yaklaşık 20 dakika sürmüştür. Katılımcıların içtenliğini sağlamak için anketin ne amaçla kullanılacağını ve ad soyadı belirtmeye gerek olmadığını içeren bir açıklama testin başında yazılı olarak belirtilmiştir. Ayrıca sözlü olarak da bunun bir tez araştırması için yapıldığı belirtilmiş ve katılımcıların soruları içtenlikle cevaplamaları rica edilmiştir.

### **3.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması**

Araştırmamız için öğretmenlerin demografik özellikleri ve Hizmetiçi eğitim ile ilgili tutum ölçeklerine ilişkin görüşleri hakkında veriler toplanarak SPSS 13.0 (*Statistical Packet for Social Science*) istatistik programına aktarılmış ve gerekli analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, mesleki kıdem, yapılan Hizmetiçi faaliyet sayısı, kurum türü, branş, görev yapılan okul sayısı ve ailenin aylık geliri) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için  $\bar{x}$ , ss,  $Sh_{\bar{x}}$  değerleri saptanmıştır. İlgili analizler için yeterli dağılımın oluşmadığı değişkenler için anlamlı birleştirmelerle gruplar birleştirilmiştir.

Ölçeklerimizin güvenilirliğinin ve tutarlılığının testi için *Cronbach Alpha* güvenilirlik testi yapılmıştır. Ardından bu ölçeklerle yapılacak analizlerin belirlenebilmesi için Kolmogorov-Smirnov normallik testi uygulanmış ve ölçeklerimiz normal dağılıma uygun değildir. Bu nedenle verilerimizin analizinde parametrik olmayan analiz teknikleri olan *Mann Whitney U*(*t*-testinin alternatifi; bağımsız iki grup testi) ve *Kruskal Wallis H* (varyans analizinin alternatifi; çok gruplu değişkenler için ) kullanılmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

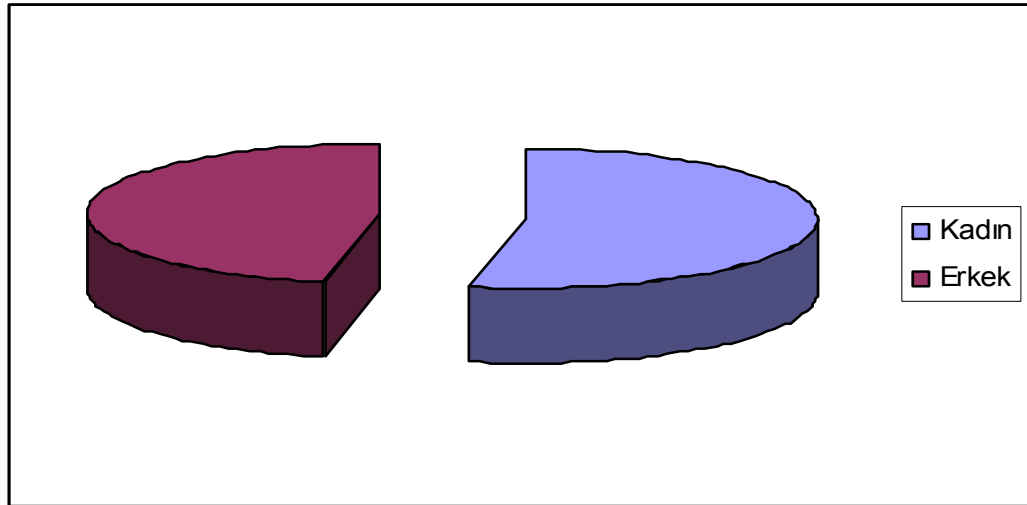
Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (*cinsiyet, yaş, medeni durum, mezuniyet durumu, mesleki kıdem, yapılan Hizmetiçi faaliyet sayısı, kurum türü, branş, görev yapılan okul sayısı ve ailenin aylık geliri*) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları ardından kullanılan ölçeklerin toplam ve alt boyut puanları için  $\bar{x}$ , ss,  $Sh_{\bar{x}}$  değerleri tablolar halinde sunulmuştur.

#### 4.1. Ankete Katılanların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 1  
Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları

Cinsiyetiniz	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Kadın	106	53,0	53,0	53,0
Erkek	94	47,0	47,0	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

Ankete katılanların 106'sı (%53) kadın ve 94'ü (%47) erkektir.

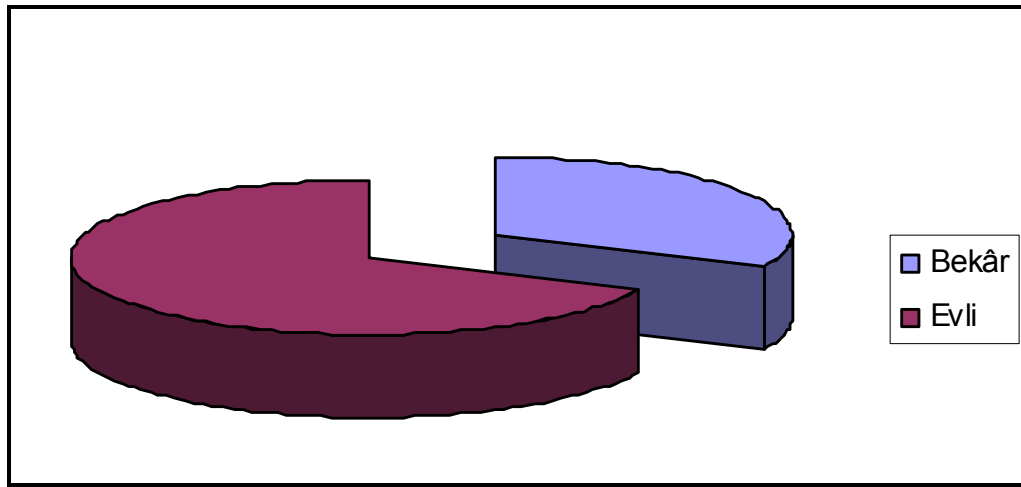


Şekil 1  
Ankete Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları

Tablo 2  
Ankete Katılanların Medeni Durumuna Göre Dağılımları

Medeni durum	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Bekâr	64	32,0	32,0	32,0
Evli	136	68,0	68,0	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

Katılımcıların 64'ü (%32) bekâr ve 136'sı (%68) evlidir.



Şekil 2  
Ankete Katılanların Medeni Durumuna Göre Dağılımları

Tablo 3  
Ankete Katılanların Yaşına Göre Dağılımları

Yaş	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
25-35	88	44,0	44,0	44,0
36-45	71	35,5	35,5	79,5
46-55	36	18,0	18,0	97,5
56 ve üstü	5	2,5	2,5	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

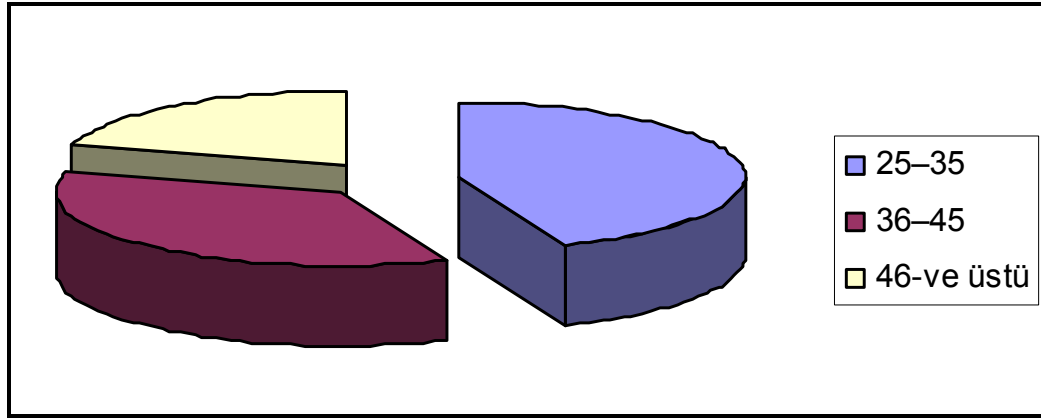
Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine ilişkin dağılımları tablodaki gibidir. Ancak yaş grupları arasında karşılaştırma analizlerinin yapılabilmesi için gruplar arasında anlamlı birleştirmeler yapılmış ve karşılaştırma analizleri oluşturulan gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yeni gruplamaya ilişkin

değerler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 4  
Tekrar Gruplandırılmış Yaş değişkenine Göre Dağılım

Yaş	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
25–35	88	44,0	44,0	44,0
36–45	71	35,5	35,5	79,5
46-ve üstü	41	20,5	20,5	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

Ankete katılanların 88'i (%44) 25–35, 71'i (%35,5) 36–45 ve 41'i (%20,5) 46 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır.



Şekil 3  
Tekrar Gruplandırılmış Yaş değişkenine Göre Dağılım

Tablo 5  
Ankete Katılanların Meslekteki Kıdemlerine Göre Dağılımları

Mesleki kıdeminiz	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
0–5 yıl	28	14,0	14,0	14,0
6–10 yıl	67	33,5	33,5	47,5
11–15 yıl	55	27,5	27,5	75,0
16–20 yıl	35	17,5	17,5	92,5
21 yıl ve üstü	15	7,5	7,5	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

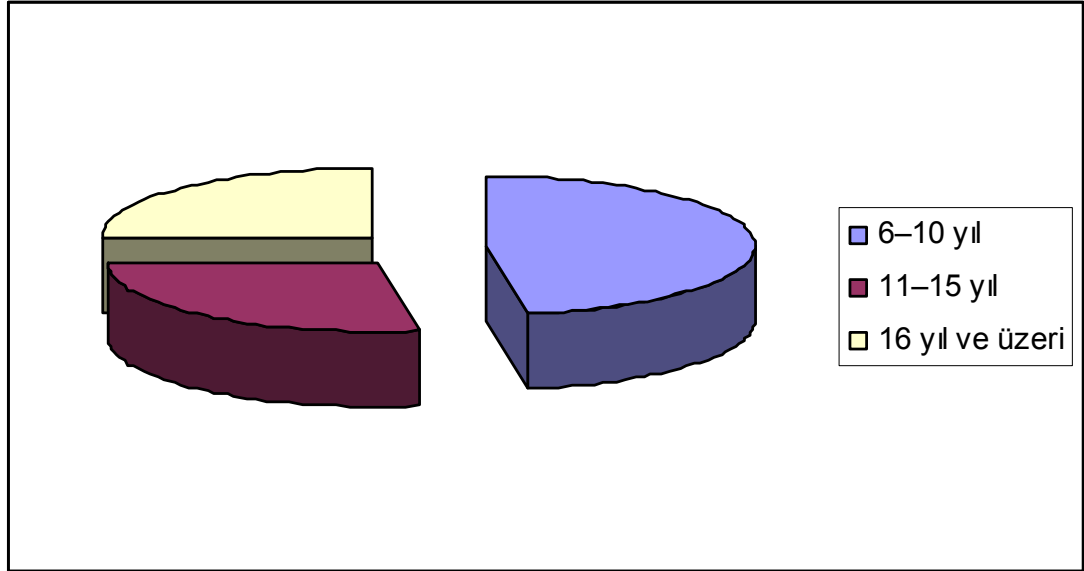
Örnekleme grubunu oluşturan öğretmenlerin kıdem değişkenine ilişkin dağılımları tabloda verilmiştir. Ancak kıdem grupları arasında karşılaştırma analizlerinin yapılabilmesi için gruplar arasında anlamlı birleştirmeler yapılmış ve karşılaştırma analizleri oluşturulan gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yeni gruplamaya ilişkin

değerler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6  
Tekrar Gruplandırılmış Kıdem Değişkenine Göre Dağılım

Mesleki kıdeminiz	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
6–10 yıl	95	47,5	47,5	47,5
11–15 yıl	55	27,5	27,5	75,0
16 yıl ve üzeri	50	25,0	25,0	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

Katılımcıların 95’i (%47,5) 6–10 yıl, 55’i (%27,5) 11–15 yıl ve 50’si (%25) 16 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir.

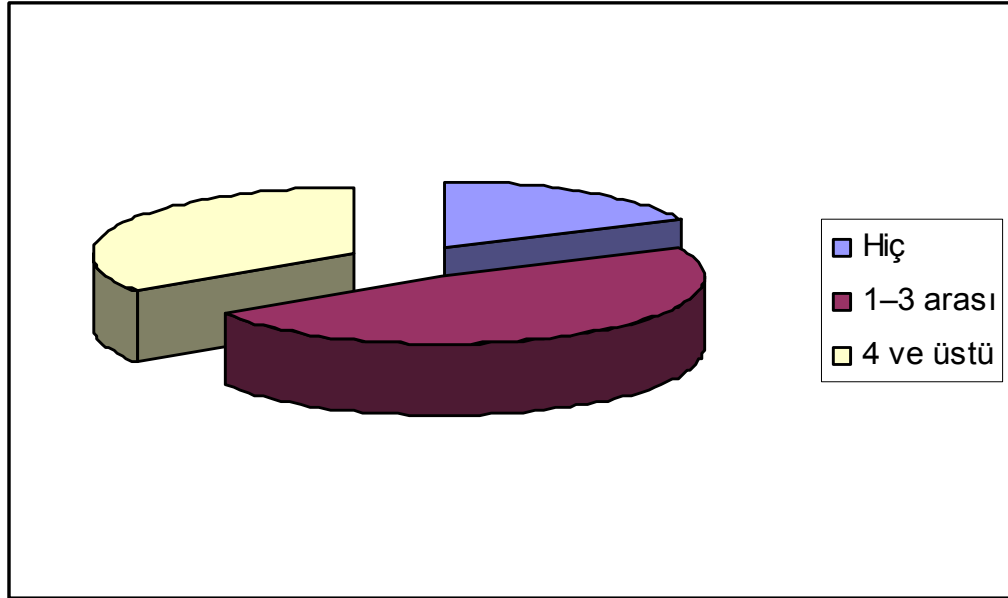


Şekil 4  
Tekrar Gruplandırılmış Kıdem Değişkenine Göre Dağılım

Tablo 7  
Ankete Katılanların Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre Dağılımı

Yaptığınız Hizmetiçi faaliyet sayısı	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Hiç	36	18,0	18,0	18,0
1–3 arası	95	47,5	47,5	65,5
4 ve üstü	69	34,5	34,5	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 36'sı (%18) hiç, 95'i (%47,5) 1-3 arası ve 69'u (%34,5) 4 ve üstünde Hizmetiçi eğitime katılmıştır.



Şekil 5  
Ankete Katılanların Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre Dağılımı

Tablo 8  
Ankete Katılanların Görev Yaptığı Okula Göre Dağılımları

Çalışmakta olduğunuz okul	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Resmi	193	96,5	100,0	100,0
Yanıtsız	7	3,5		
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>		

Ankete katılanların hepsi resmi okulda görev yapmaktadır. Bir grup oluşturmayan bu sorunun analizlerde kullanılması mümkün değildir.

Tablo 9  
Ankete Katılanların Branşına Göre Dağılımları

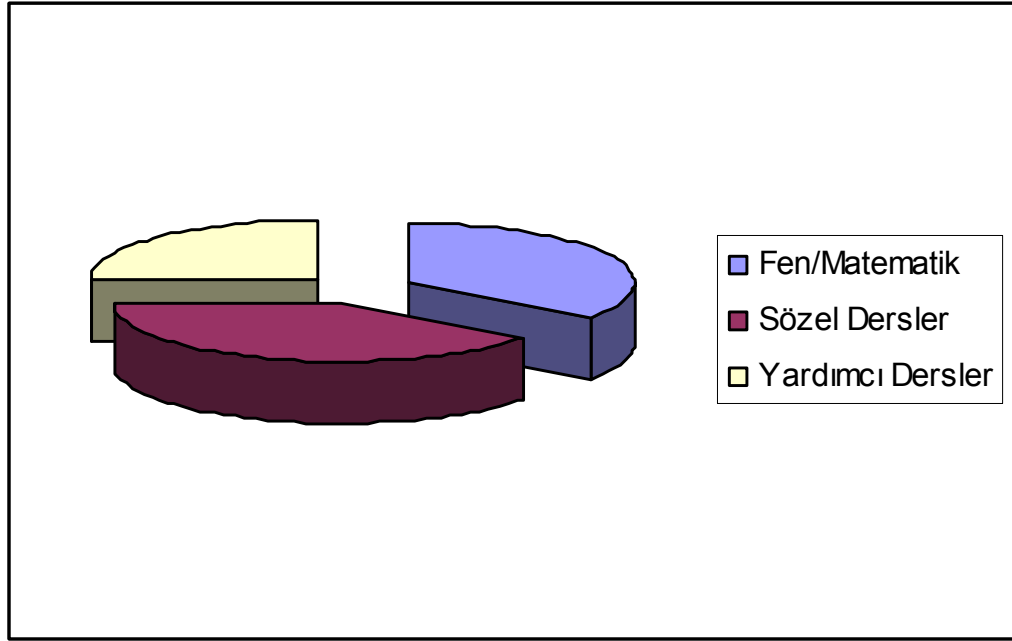
<b>Branşımız</b>	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Resim	8	4,0	4,0	4,0
Kimya	15	7,5	7,5	11,5
Beden Eğitimi	11	5,5	5,5	17,0
Müzik	8	4,0	4,0	21,0
Felsefe	11	5,5	5,5	26,5
Edebiyat	22	11,0	11,0	37,5
Matematik	25	12,5	12,5	50,0
Fizik	17	8,5	8,5	58,5
Biyoloji	13	6,5	6,5	65,0
Yabancı Dil	18	9,0	9,0	74,0
Rehberlik	14	7,0	7,0	81,0
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	10	5,0	5,0	86,0
Coğrafya	12	6,0	6,0	92,0
Tarih	16	8,0	8,0	100,0
<b>Toplam</b>	200	100,0	100,0	

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin branş değişkenine ilişkin dağılımları tabloda verilmiştir. Ancak eğitim grupları arasında karşılaştırma analizlerinin yapılabilmesi için gruplar arasında anlamlı birleştirmeler yapılmış ve karşılaştırma analizleri oluşturulan gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yeni gruplamaya ilişkin değerler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 10  
Tekrar Gruplandırılmış Branş Değişkenine Göre Dağılım

<b>Branşımız</b>	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Fen/Matematik	70	35,0	35,0	35,0
Sözel Dersler	79	39,5	39,5	74,5
Yardımcı Dersler	51	25,5	25,5	100,0
<b>Toplam</b>	200	100,0	100,0	

Katılımcıların 70'i (%35) Fen/Matematik, 79'u (%39,5) sözel ve 51'i (%25,5) Yardımcı Dersler branşlarında görev yapmaktadır.



Şekil 6  
Tekrar Gruplandırılmış Branş Değişkenine Göre Dağılım

Tablo 11  
Ankete Katılanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımları

Eğitim durumunuz	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Yüksek Okul	2	1,0	1,0	1,0
Üniversite	167	83,5	83,9	84,9
Yüksek Lisans	30	15,0	15,1	100,0
Toplam	199	99,5	100,0	
Yanıtsız	1	0,5		
<u>Toplam</u>	200	100,0		

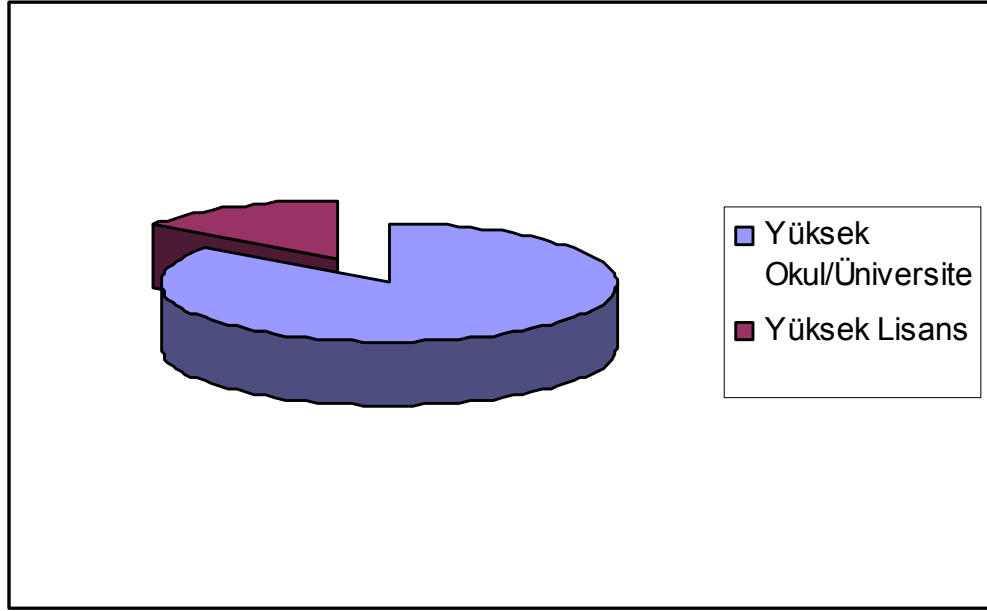
Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim değişkenine ilişkin dağılımları tabloda verilmiştir. Ancak eğitim grupları arasında karşılaştırma analizlerinin yapılabilmesi için gruplar arasında anlamlı birleştirmeler yapılmış ve karşılaştırma analizleri oluşturulan gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yeni gruplamaya ilişkin değerler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 12

Tekrar Gruplandırılmış Eğitim Değişkenine Göre Dağılım

<b>Eğitim durumunuz</b>	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Yüksek Okul/Üniversite	169	84,5	84,9	84,9
Yüksek Lisans	30	15,0	15,1	100,0
Toplam	199	99,5	100,0	
Yanıtsız	1	0,5		
<u>Toplam</u>	200	100,0		

Katılımcıların 169'u (%84,5) Yüksek Okul/Üniversite ve 30'u (%15) Yüksek Lisans mezunudur.



Şekil 7

Tekrar Gruplandırılmış Eğitim Değişkenine Göre Dağılım

Tablo 13

Ankete Katılanların Görev Yaptığı Okul Sayısına Göre Dağılımları

<b>Öğretmenlik yaptığınız okul sayısı</b>	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
1-3	85	42,5	42,5	42,5
4-6	79	39,5	39,5	82,0
7-10	33	16,5	16,5	98,5
10 ve üstü	3	1,5	1,5	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

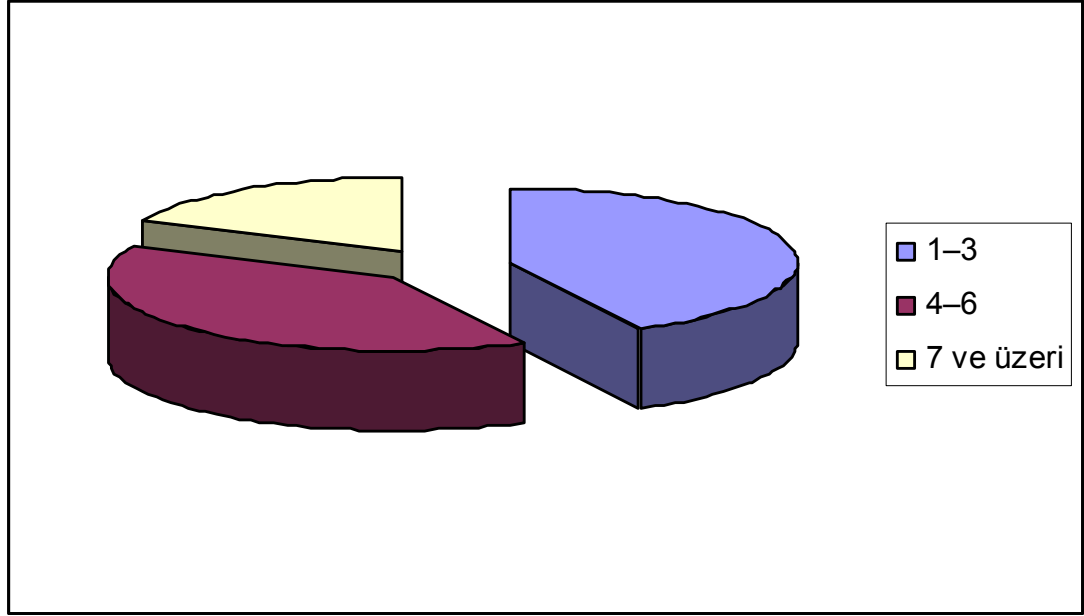
Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yapılan okul sayısı değişkenine ilişkin dağılımları tabloda verilmiştir. Ancak eğitim grupları arasında karşılaştırma analizlerinin yapılabilmesi için gruplar arasında anlamlı birleştirmeler yapılmış ve karşılaştırma analizleri oluşturulan gruplar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yeni gruplamaya ilişkin değerler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 14

Tekrar Gruplandırılmış Görev Yaptığı Okul Sayısı Değişkenine Göre Dağılım

Öğretmenlik yaptığınız okul sayısı	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
1-3	85	42,5	42,5	42,5
4-6	79	39,5	39,5	82,0
7 ve üzeri	36	18,0	18,0	100,0
<b>Toplam</b>	<b>200</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Ankete katılanların 85'i(%42,5) 1-3, 79'u (%39,5) 4-6 ve 36'sı (%18) 7 ve üzeri okulda görev yapmıştır.



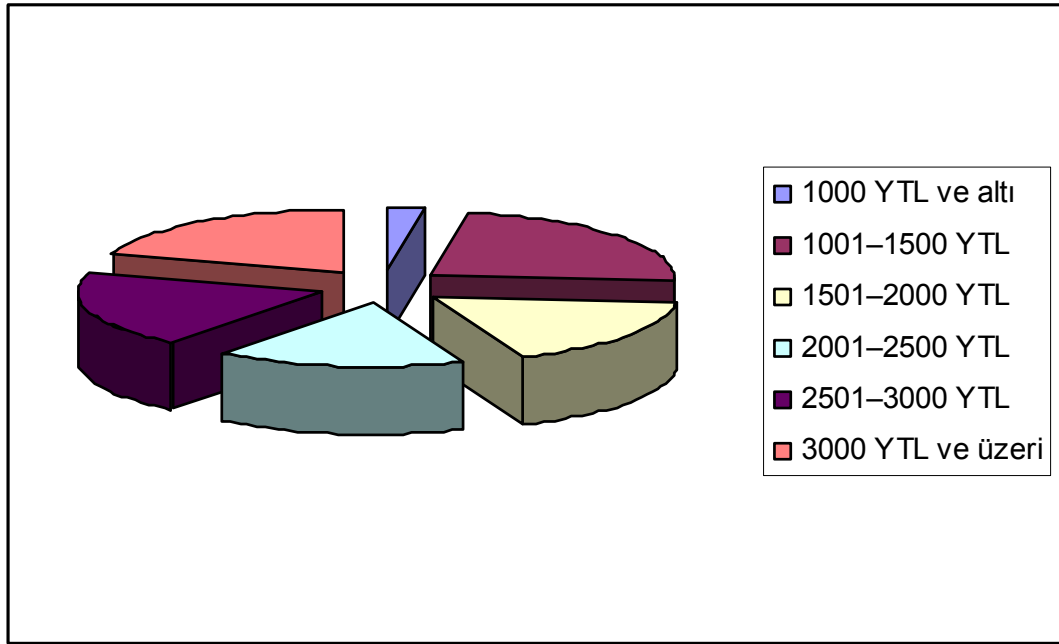
Şekil 8

Tekrar Gruplandırılmış Görev Yaptığı Okul Sayısı Değişkenine Göre Dağılım

Tablo 15  
Ankete Katılanların Ailelerinin Aylık Gelirine Göre Dağılımları

Ailenizin aylık toplam geliri	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
1000 YTL ve altı	5	2,5	2,5	2,5
1001–1500 YTL	47	23,5	23,5	26,0
1501–2000 YTL	36	18,0	18,0	44,0
2001–2500 YTL	33	16,5	16,5	60,5
2501–3000 YTL	39	19,5	19,5	80,0
3000 YTL ve üzeri	40	20,0	20,0	100,0
<u>Toplam</u>	200	100,0	100,0	

Katılımcıların 5'inin (%2,5) aylık geliri 1000 YTL'nin altındadır. 47'sinin (%23,5) 1001–1500 YTL, 36'sının (%18) 1501–2000 YTL, 33'ünün (%16,5) 2001–2500 YTL, 39'unun (%19,5) 2501–3000 YTL ve 40'ının (%20) 3000 YTL üzerinde toplam aylık gelire sahip olduğu görülmektedir.



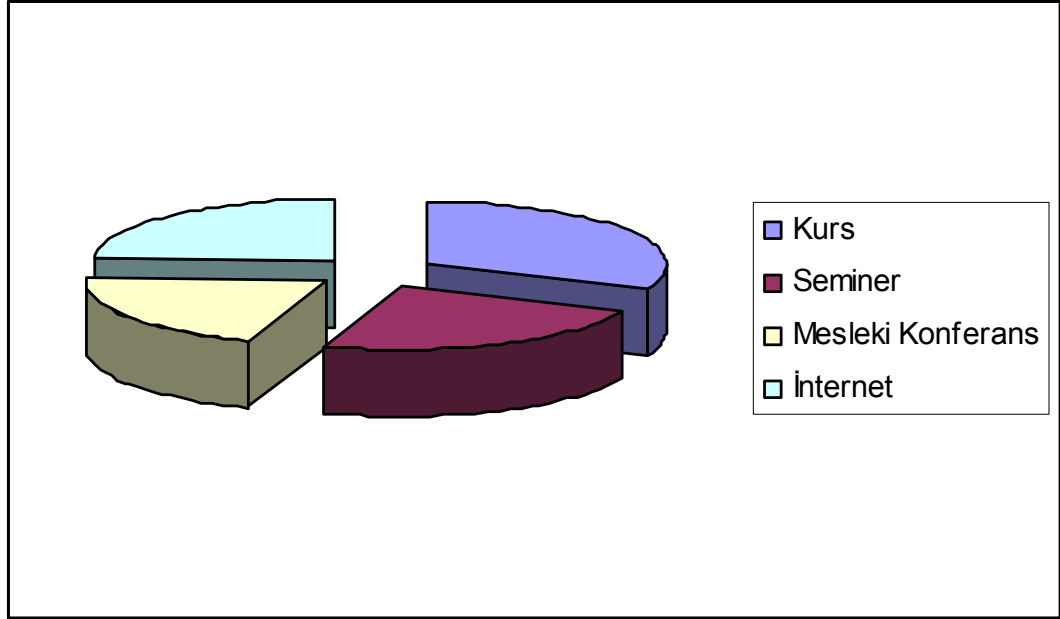
Şekil 9  
Ankete Katılanların Ailelerinin Aylık Gelirine Göre Dağılımları

Tablo 16

## İhtiyaç Duyduğunuz Hizmetçi Eğitimi Hangi Yolla Almak İstersiniz?

İhtiyaç duyduğunuz hizmetçi eğitimi hangi yolla almak istersiniz?	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Kurs	62	31,0	31,5	31,5
Seminer	47	23,5	23,9	55,3
Mesleki Konferans	41	20,5	20,8	76,1
İnternet	47	23,5	23,9	100,0
Toplam	197	98,5	100,0	
Yanıtsız	3	1,5		
<u>Toplam</u>	200	100,0		

Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 62'si (%31) Hizmetçi eğitime kurs, 47'si (%23,5) seminer, 41'i (%20,5) mesleki konferans ve 47'si (%23,5) internet yolu ile katılmak istemektedir.



Şekil 10

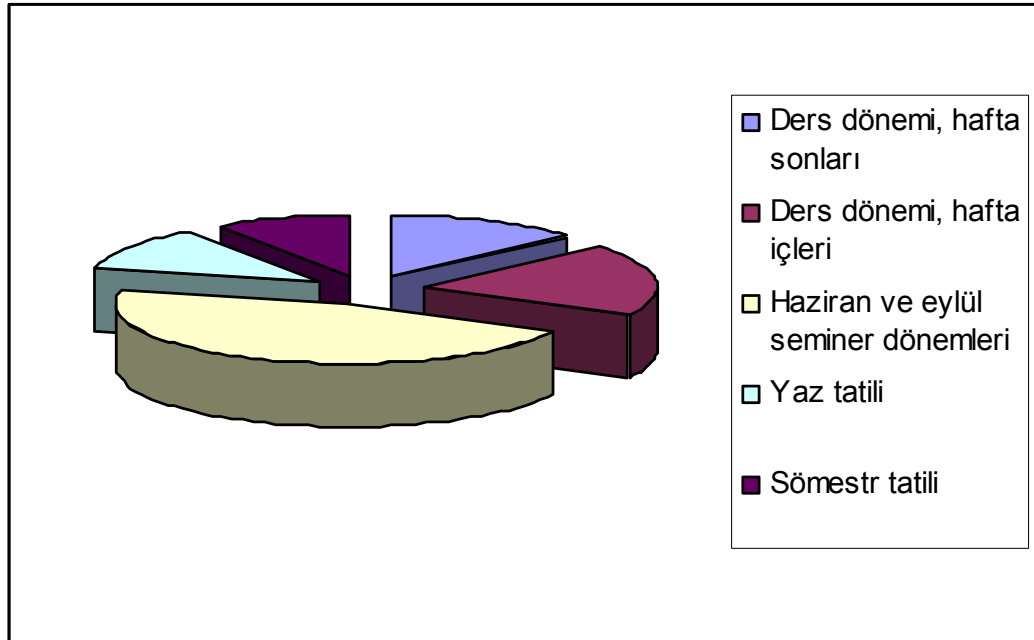
## İhtiyaç Duyduğunuz Hizmetçi Eğitimi Hangi Yolla Almak İstersiniz?

Tablo 17

## Ortaöğretim Öğretmenleri İçin En Uygun Dönemleri Yazar mısınız?

Ortaöğretim öğretmenleri için en uygun dönemleri yazar mısınız?	Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Ders dönemi, hafta sonları	26	13,0	13,5	13,5
Ders dönemi, hafta içleri	37	18,5	19,3	32,8
Haziran ve eylül seminer dönemleri	88	44,0	45,8	78,6
Yaz tatili	23	11,5	12,0	90,6
Sömestr tatili	18	9,0	9,4	100,0
Toplam	192	96,0	100,0	
Yanıtsız	8	4,0		
<u>Toplam</u>	200	100,0		

Katılımcıların 26'sı (%13) için en uygun zaman "Ders dönemi, hafta sonları", 37'si için (%18,5) "Ders dönemi, hafta içleri", 88'i için (%44) "Haziran ve eylül seminer dönemleri", 23'ü için (%11,5) "Yaz tatili" ve 18'i için (%9) "Sömestr tatili" dir.



Şekil 11

## Ortaöğretim Öğretmenleri İçin En Uygun Dönemleri Yazar mısınız?

Tablo 18  
Tutum Ölçeklerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Toplam Puan	N	$\bar{x}$	ss	Sh $_{\bar{x}}$
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	200	78,355	14,623	1,0340
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	200	12,58	3,0578	0,216
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	200	19,9	10,382	0,734
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	200	14,07	6,358	0,449

Tabloda görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin, Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=78,355$  standart sapması  $ss=14,623$  aritmetik ortalamasının standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=1,034$  olarak hesaplanmıştır.

Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=12,58$ , standart sapması  $ss=3,057$ , aritmetik ortalamasının standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=0,216$  olarak hesaplanmıştır.

Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=19,9$ , standart sapması  $ss=10,382$ , aritmetik ortalamasının standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=0,734$  olarak hesaplanmıştır. Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği toplam puanlarının aritmetik ortalaması  $\bar{x}=14,07$ , standart sapması  $ss=6,358$ , aritmetik ortalamasının standart hatası  $Sh_{\bar{x}}=0,449$  olarak hesaplanmıştır.

#### 4.2. Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade eder.

Tablo 19  
Tutum Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analizi

Tutum Ölçekleri	Cronbach's Alpha	Soru sayısı
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	0,824	20
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	0,653	4
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	0,868	9
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	0,822	5

“Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş”, “Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri” ve “Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme” tutum ölçekleri için yapılan güvenilirlik analizine göre  $0,80 \leq \text{Cronbach Alfa} = \mathbf{0,805} < 0,90$  olduğundan kullanılan ölçek oldukça güvenilirdir (Kalaycı,2006:405).

“Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği” için yapılan güvenilirlik analizi **Cronbach Alfa = 0,653** çıkmıştır. Bu soru grubunun güvenilirliği normaldir. İlgili analizler için kullanılabilir.

#### 4.3. Normallik Testi

Kullanılacak tekniklerin belirlenmesi amacıyla oluşturulan ölçeklerin normal dağılıma uygunluğu test etmek için Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılmıştır. Test sonucuna göre;  $p < 0,05$  olduğundan değişkenlerin dağılımının normal dağılım olduğunu söyleyen  $H_0$  hipotezi reddedilir. Değişkenler normal dağılım varsayımını sağlamadığından verilerin analizinde parametrik olmayan yöntemler kullanılacaktır.

Tablo 20  
Tutum Ölçeklerine İlişkin Normallik Testi

Tutum Ölçekleri	Kolmogorov-Smirnov Z	Çift taraflı kuyruk olasılığı(p)
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	1,741	0,005
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	1,629	0,010
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	2,689	0,000
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	2,307	0,000

#### 4.4. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analizler

Bu bölümde ise örneklem grubunun ölçeklerden aldıkları puanlar ile örneklem grubunun demografik özellikleri arasındaki analizlere yer verilmiştir. Normal dağılıma uymayan ölçeklerimiz için parametrik olmayan *Mann Whitney U* ve *Kruskal Wallis H* kullanılmıştır.

Bu test bağımsız örnekler için uygulanan t-testlerinin parametrik olmayan alternatifidir. T- testinde olduğu gibi, iki grubun ortalamalarının karşılaştırılması yerine, Mann-Whitney U testi grupların meydanlarını karşılaştırır. Sürekli değişkenlerin, iki grup içerisinde, değerlerini sıralı hale dönüştürür. Böylece, iki grup arasındaki sıralamanın farklı olup olmadığını değerlendirir. Değerler sıra haline dönüştürüldüğü için değerlerin asıl dağılımları önemli değildir (Kalaycı,2006:99).

Kruskal Wallis H testi gruplar arası tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan alternatifidir. Bu analiz sürekli değişkenler için üç ya da daha fazla grup için karşılaştırma yapmayı sağlar. Değerler sıralı hale çevrilir ve her grup için sıralı ortalamalar karşılaştırılır. Bu bir gruplar arası analizdir (Kalaycı,2006:106). Kuruskal Wallis H testi sonucunda gruplar arası farklılık gözlemlendiğinde bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacı ile değişken grupları ikiye bölünmüş olarak Mann Whitney U testine tabi tutulur.

#### 4.4.1 Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği İçin Analizler

Tablo 21  
Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	Kadın	106	100,613	-0,029	0,997
	Erkek	94	100,372		
	<u>Toplam</u>	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $z=-0,029$ ;  $p>.05$ ).

Tablo 22  
Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	Bekar	64	77,078	-3,928	0,000
	Evli	136	111,522		
	<u>Toplam</u>	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-3,928$ ;  $p<.05$ ). Sıra ortalamaları incelendiğinde evli olanların Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için aldıkları puanlar bekar olanlara göre daha yüksektir. Bu konuda evliler daha olumlu düşünülmektedir.

Tablo 23

Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	25–35	88	71,386	41,925	2	0,000
	36–45	71	117,324			
	46-ve üstü	41	133,854			
	<u>Toplam</u>	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=41,925$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 24

Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	25-35	36-45	46-ve üstü
25-35	$\bar{x}$ 71,39	$\bar{x}$ 117,32	$p<.05$
36-45			$p>.05$
46-ve üstü			$\bar{x}$ 133,85

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda söz konusu farklılıkların 25–35 yaş grubu ile 36–45 ve 46 ve üstü yaş grupları arasında  $p<.05$  düzeyinde anlamlı fark vardır. 35 yaş üzerindeki öğretmenler

Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için daha olumlu cevaplar vererek daha yüksek puanlar almışlardır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>.05$ ).

Tablo 25  
Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	0–5 yıl	28	52,179	57,109	3	0,000
	6–10 yıl	67	76,082			
	11–15 yıl	55	126,518			
	16 yıl ve üstü	50	131,66			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=57,109$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 26  
Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	0–5 yıl	6–10 yıl	11–15 yıl	16 yıl ve üstü
0–5 yıl	$\bar{x}$ 52,18	$p<.05$	$p<.05$	$p<.05$
6–10 yıl		$\bar{x}$ 76,08	$p<.05$	$p<.05$
11–15 yıl			$\bar{x}$ 126,52	$p>.05$
16 yıl ve üstü				$\bar{x}$ 131,66

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda 11–15 ve 16 ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler dışında bütün grupların arasında  $p < .05$  düzeyinde anlamlı fark vardır. Mesleki kıdem arttıkça Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için daha olumlu cevaplar verilerek yüksek puanlar alınmıştır. Sadece 16 yıl ve üzeri grup için bu yükselme  $p > .05$  önem düzeyinde anlamlı değildir.

Tablo 27  
Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	Hiç	36	22,917			
	1–3 arası	95	110,653			
	4 ve üstü	69	127,000			
	Toplam	200		82,16	2	0,000

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının alınan Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=82,16$ ;  $p < .05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 28  
Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	Hiç	1-3 arası	4 ve üstü
Hiç	$\bar{x}$ 22,916	p<.05	p<.05
1-3 arası		$\bar{x}$ 110,653	p<.05
4 ve üstü			$\bar{x}$ 127,00

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının alınan Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda hiç eğitim almayanlar ile aldığı eğitim sayısı 1-3 ve 4 ve üzeri olan gruplar arasında p<.05 düzeyinde anlamlı fark vardır. Ayrıca alınan hizmet sayısı 1-3 ve 4 ve üzeri olan gruplar arasındaki farkta p<.05 önem düzeyinde anlamlıdır. Sıra ortalamalarından da görüleceği gibi alınan Hizmetiçi eğitim sayısı arttıkça ölçeğin aldığı puan artmaktadır. Hizmetiçi eğitim aldıkça hakkında daha olumlu düşünülmektedir.

Tablo 29  
Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	sd	p
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	Fen/Matematik	70	101,379			
	Sözel Dersler	79	109,918			
	Yardımcı Dersler	51	84,706	5,912	2	0,052
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $x^2=5,912$ ;  $p>.05$ ).

Tablo 30

Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	Yüksek Okul/Üniversite	169	104,521	-2,630	0,009
	Yüksek Lisans	30	74,533		
	Toplam	199			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,630$ ;  $p<.05$ ). Sıra ortalamaları incelendiğinde Yüksek Okul/Üniversite mezunu olanların Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için aldıkları puanlar Yüksek Lisans mezunu olanlara göre daha yüksektir. Bu konuda Yüksek Okul/Üniversite mezunları daha olumlu düşünmektedir.

Tablo 31

Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	1-3	85	77,094	32,925	2	0,000
	4-6	79	107,044			
	7 ve üzeri	36	141,403			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının çalışılan okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=32,925$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda

anlamli farklılık bulunduğunda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 32

Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	1-3	4-6	7 ve üzeri
1-3	$\bar{x}$ 77,09	p<.05	p<.05
4-6		$\bar{x}$ 107,04	p<.05
7 ve üzeri			$\bar{x}$ 141,40

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının çalışılan okul sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda tüm gruplar arasında p<.05 önem düzeyinde anlamlı fark vardır. Çalışılan okul sayısı artıkça kişilerin ölçekten aldıkları puanlar artmakta, ölçek için daha olumlu cevaplar verilmektedir.

Tablo 33

Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüş Tutum Ölçeği ile Gelir Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	sd	p
Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği	1000 YTL ve altı	5	81,100	7,707	5	0,173
	1001–1500 YTL	47	94,446			
	1501–2000 YTL	36	96,166			
	2001–2500 YTL	33	85,515			
	2501–3000 YTL	39	116,397			
	3000 YTL ve üzeri	40	110,800			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının gelir değişkenine göre anlamlı

bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=7,707; p>.05$ ).

#### 4.4.2 Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği İçin Analizler

Tablo 34  
Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	Kadın	106	102,094	-0,417	0,667
	Erkek	94	98,702		
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $z=-0,417; p>.05$ ).

Tablo 35  
Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	Bekâr	64	107,672	-	0,226
	Evli	136	97,125		
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $z=-0,417; p>.05$ ).

Tablo 36

Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	25–35	88	109,244	4,087	2	0,130
	36–45	71	96,387			
	46-ve üstü	41	88,854			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $x^2=4,087$ ;  $p>.05$ ).

Tablo 37

Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	0–5 yıl	28	115,518	5,429	3	0,143
	6–10 yıl	67	105,037			
	11–15 yıl	55	100,327			
	16 yıl ve üstü	50	86,200			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $x^2=5,429$ ;  $p>.05$ ).

Tablo 38

Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	Hiç	36	147,889	35,581	2	0,000
	1-3 arası	95	99,236			
	4 ve üstü	69	77,514			
	Toplam	20	0			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının alınan Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=35,581$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 39

Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	Hiç	1-3 arası	4 ve üstü
Hiç	$\bar{x}$ 147,889	$p<.05$	$p<.05$
1-3 arası		$\bar{x}$ 99,26	$p<.05$
4 ve üstü			$\bar{x}$ 77,51

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının alınan Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında

farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda hiç eğitim almayanlar ile aldığı eğitim sayısı 1–3 ve 4 ve üzeri olan gruplar arasında  $p < .05$  düzeyinde anlamlı fark vardır. Ayrıca alınan hizmet sayısı 1–3 ve 4 ve üzeri olan gruplar arasındaki farkta  $p < .05$  önem düzeyinde anlamlıdır. Sıra ortalamalarından da görüleceği gibi alınan Hizmetiçi eğitim sayısı arttıkça ölçeğin aldığı puan artmaktadır. Eğitime katılım sayısı arttıkça Hizmetiçi etkinliklere katılma biçimi hakkında daha olumlu düşünülmektedir.

Tablo 40

Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	Fen/Matematik	70	103,10	0,225	2
	Sözel Dersler	79	99,379		
	Yardımcı Dersler	51	98,666		
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $\chi^2=0,225; p > .05$ ).

Tablo 41

Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	Yüksek	169	98,565	-0,840	0,401
	Okul/Üniversite				
	Yüksek Lisans	30	108,083		
	Toplam	199			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $z=-0,840$ ;  $p>.05$ ).

Tablo 42

Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	1-3	85	107,659	6,13	2	0,047
	4-6	79	102,291			
	7 ve üzeri	36	79,666			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının alınan çalışılan okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=6,13$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 43

Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	1-3	4-6	7 ve üzeri
1-3	$\bar{x}$ 107,659	$p>.05$	$p<.05$
4-6		$\bar{x}$ 102,291	$p<.05$
7 ve üzeri			$\bar{x}$ 79,67

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının çalışılan okul sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda tüm gruplar arasında  $p < .05$  önem düzeyinde 1-3 ve 7 ve üzeri ayrıca 4-6 ve 7 ve üzeri grupları arasında anlamlı bir fark vardır. Hizmetiçi eğitimlere katılma biçimi hakkındaki görüşler için verilen puanlar çalışılan okul sayısı arttıkça azalmaktadır.

Tablo 44  
Hizmetiçi Etkinliklerine Katılma Biçimi Tutum Ölçeği ile Gelir Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği	1000 YTL ve altı	5	93,300			
	1001-1500 YTL	47	94,819			
	1501-2000 YTL	36	93,5			
	2001-2500 YTL	33	106,258			
	2501-3000 YTL	39	116,103			
	3000 YTL ve üzeri	40	94,413	4,729	5	0,450
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği puanlarının gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $x^2=4,729$ ;  $p > .05$ ).

#### 4.4.3 Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği İçin Analizler

Tablo 45

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	Kadın	106	102,825	-0,609	0,543
	Erkek	94	97,877		
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $z=-0,609$ ;  $p>.05$ ).

Tablo 46

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	Bekar	64	85,648	-2,510	0,012
	Evli	136	107,489		
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,510$ ;  $p<.05$ ). Sıra ortalamaları incelendiğinde evli olanların Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği için aldıkları puanlar bekar olanlara göre daha yüksektir. Bu konuda evliler daha olumlu düşünülmektedir.

Tablo 47

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	N	$x^2$	sd	p
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	25-35	88	83,09		
	36-45	71	109,803		
	46-ve üstü	41	121,768	15,621	2
	Toplam	200			0,000

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=15,621$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğunda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 48

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	25-35	36-45	46-ve üstü
25-35	$\bar{x}$ 83,085	p<.05	p<.05
36-45		$\bar{x}$ 109,803	p>.05
46-ve üstü			$\bar{x}$ 121,77

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda söz konusu farklılıkların 25–35 yaş grubu ile 36–45

ve 46 ve üstü yaş grupları arasında  $p < .05$  düzeyinde anlamlı fark vardır. 35 yaş üzerindeki öğretmenler Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğreticilerin yeterlilikleri için tutum ölçeği için daha olumlu cevaplar vererek daha yüksek puanlar almışlardır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > .05$ ).

Tablo 49  
Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğreticilerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	0-5 yıl	28	62,892			
	6-10 yıl	67	87,156			
	11-15 yıl	55	119,991			
	16 yıl ve üstü	50	118	15,621	3	0,000
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğreticilerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=15,621$ ;  $p < .05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğunda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 50

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16 yıl ve üstü
0-5 yıl	$\bar{x}$ 62,892	p<.05	p<.05	p<.05
6-10 yıl		$\bar{x}$ 87,156	p>.05	p>.05
11-15 yıl			$\bar{x}$ 119,99	p>.05
16 yıl ve üstü				$\bar{x}$ 118,00

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda 0-5 yıl ve 6-10 yıl grupları arasında; 0-5 yıl ve 11-15 yıl arasında; 0-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri grupları arasında p<.05 düzeyinde anlamlı fark vardır. Mesleki kıdem arttıkça Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği için daha olumlu cevaplar verilerek yüksek puanlar alınmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>.05).

Tablo 51

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	sd	p
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	Hiç	36	19,00	88,772	2	0,000
	1-3 arası	95	117,105			
	4 ve üstü	69	120,159			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının alınan Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların

sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=88,772$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 52

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	Hiç	1-3 arası	4 ve üstü
Hiç	$\bar{x}$ 19,00	$p<.05$	$p<.05$
1-3 arası		$\bar{x}$ 117,105	$p>.05$
4 ve üstü			$\bar{x}$ 120,16

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının alınan Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda hiç eğitim almayanlar ile aldığı eğitim sayısı 1–3 ve hiç eğitim almayanlar ile aldığı eğitim sayısı 4 ve üzeri olan gruplar arasında  $p<.05$  düzeyinde anlamlı fark vardır. Sıra ortalamalarından da görüleceği gibi alınan Hizmetiçi eğitim sayısı arttıkça ölçeğin aldığı puan artmaktadır. Hizmetiçi eğitim aldıkça hakkında daha olumlu düşünülmektedir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>.05$ ).

Tablo 53

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	Fen/Matematik	70	104,00	1,839	2	0,399
	Sözel Dersler	79	103,462			
	Yardımcı Dersler	51	91,107			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $x^2=1,839; p>.05$ ).

Tablo 54

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	<i>z</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	Yüksek	169	103,792	-2,226	0,026
	Okul/Üniversite				
	Yüksek Lisans	30	78,633		
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,226; p<.05$ ). Sıra ortalamaları incelendiğinde Yüksek Okul/Üniversite mezunu olanların Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği için aldıkları puanlar Yüksek Lisans mezunu olanlara göre daha yüksektir. Bu konuda Yüksek Okul/Üniversite mezunları daha olumlu düşünmektedir.

Tablo 55

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	sd	p
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	1-3	85	84,69	13,744	2	0,001
	4-6	79	106,455			
	7 ve üzeri	36	124,75			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği puanlarının çalışılan okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=13,744$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 56

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	1-3	4-6	7 ve üzeri
1-3	$\bar{x}$ 84,69	p<.05	p<.05
4-6		$\bar{x}$ 106,45	p>.05
7 ve üzeri			$\bar{x}$ 124,75

Tabloda görülebileceği üzere, Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının çalışılan okul sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-

U analizleri sonucunda çalışılan okul sayısı 1-3 ve 4-6 olan gruplar arasında ve 1-3 ve 7 ve üzeri olan gruplar arasında  $p<.05$  önem düzeyinde anlamlı fark vardır. Çalışılan okul sayısı artıkça kişilerin ölçekten aldıkları puanlar artmakta, ölçek için daha olumlu cevaplar verilmektedir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>.05$ ).

Tablo 57

Hizmetiçi Etkinliklerinde Görev Alan Öğreticilerin Yeterlilikleri İçin Tutum Ölçeği ile Gelir Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\chi^2$	<i>s</i>	<i>p</i>
Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği	1000 YTL ve altı	5	87,100	7,581	5	0,181
	1001–1500 YTL	47	97,744			
	1501–2000 YTL	36	114,638			
	2001–2500 YTL	33	84,378			
	2501–3000 YTL	39	113,012			
	3000 YTL ve üzeri	40	93,788			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği puanlarının gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=7,581$ ;  $p>.05$ ).

#### 4.4.4 Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği İçin Analizler

Tablo 58

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	<i>z</i>	<i>p</i>	
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	Kadın	106	101,519	-2,266	0,791
	Erkek	94	99,351		
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $z=-2,266$ ;  $p>.05$ ).

Tablo 59

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>		<i>z</i>	<i>p</i>
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	Bekar	64	85,219	-2,573	0,010
	Evli	136	107,691		
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,573$ ;  $p<.05$ ). Sıra ortalamaları incelendiğinde evli olanların alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği için aldıkları puanlar bekar olanlara göre daha yüksektir. Bu konuda evliler daha olumlu düşünülmektedir.

Tablo 60

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>		$\chi^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	25-35	88	84,21	12,835	2	0,002
	36-45	71	111,141			
	46-ve üstü	41	117,037			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir

farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2=12,835$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 61  
Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	25-35	36-45	46-ve üstü
25-35	$\bar{x}$ 84,21	$p<.05$	$p<.05$
36-45		$\bar{x}$ 111,14	$p>.05$
46-ve üstü			$\bar{x}$ 117,04

Tabloda görülebileceği üzere, alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda söz konusu farklılıkların 25–35 yaş grubu ile 36–45 yaş grubu 25–35 yaş grubu ile ve 46 ve üstü yaş grupları arasında  $p<.05$  düzeyinde anlamlı fark vardır. 35 yaş üzerindeki öğretmenler Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için daha olumlu cevaplar vererek daha yüksek puanlar almışlardır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>.05$ ).

Tablo 62

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	0-5 yıl	28	61,86	26,636	3	0,000
	6-10 yıl	67	87,77			
	11-15 yıl	55	118,10			
	16 yıl ve üstü	50	119,84			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=26,636$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 63

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Mesleki Kıdem Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16 yıl ve üstü
0-5 yıl	$\bar{x}$ 61,86	p<.05	p<.05	p<.05
6-10 yıl		$\bar{x}$ 87,77	p<.05	p<.05
11-15 yıl			$\bar{x}$ 118,10	p>.05
16 yıl ve üstü				$\bar{x}$ 119,84

Tabloda görülebileceği üzere, alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda 11–15 ve 16 ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler dışında bütün grupların arasında  $p < .05$  düzeyinde anlamlı fark vardır. Mesleki kıdem arttıkça Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için daha olumlu cevaplar verilerek yüksek puanlar alınmıştır. Sadece 16 yıl ve üzeri grup için bu yükselme  $p > .05$  önem düzeyinde anlamlı değildir.

Tablo 64  
Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>	
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	Hiç	36	18,63	88,708	2	0,000
	1-3 arası	95	117,679			
	4 ve üstü	69	119,565			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının alınan Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2 = 88,708$ ;  $p < .05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur

Tablo 65

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Alınan Hizmetiçi Eğitim Sayısı Değişkenin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	Hiç	1-3 arası	4 ve üstü
Hiç	$\bar{x}$ 18,63	$p < .05$	$p < .05$
1-3 arası		$\bar{x}$ 117,679	$p > .05$
4 ve üstü			$\bar{x}$ 119,57

Tabloda görülebileceği üzere, alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının alınan Hizmetiçi eğitim sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda hiç eğitim almayanlar ile aldığı eğitim sayısı 1–3 ve hiç eğitim almayanlar ile aldığı eğitim sayısı 4 ve üzeri olan gruplar arasında  $p < .05$  düzeyinde anlamlı fark vardır. Ayrıca alınan hizmet sayısı 1–3 ve 4 ve üzeri olan gruplar arasındaki farkta  $p < .05$  önem düzeyinde anlamsızdır. Sıra ortalamalarından da görüleceği gibi alınan Hizmetiçi eğitim sayısı arttıkça ölçeğin aldığı puan artmaktadır. Hizmetiçi eğitim aldıkça hakkında daha olumlu düşünülmektedir.

Tablo 66

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>	
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	Fen/Matematik	70	107,12	8,741	2	0,013
	Sözel Dersler	79	107,918			
	Yardımcı Dersler	51	79,922			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=8,741$ ;  $p < .05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama

analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğu farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 67

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Branş Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	Fen/Matematik	Sözel Dersler	Yardımcı Dersler
Fen/Matematik	$\bar{x}$ 107,12	$p > .05$	$p < .05$
Sözel Dersler		$\bar{x}$ 107,918	$p < .05$
Yardımcı Dersler			$\bar{x}$ 79,92

Tabloda görülebileceği üzere, alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının branş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda yardımcı ders öğretmenleri ile diğer gruplardaki ders öğretmenleri arasındaki fark  $p < .05$  önem düzeyinde anlamlıdır. Fen/matematik ve sözel derslerin öğretmenleri yardımcı ders öğretmenlerine göre alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği için daha yüksek puan almışlardır.

Tablo 68

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Mann Whitney U testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	N	z	p
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	Yüksek Okul/Üniversite	169	103,917	
	Yüksek Lisans	30	77,933	-2,287
	Toplam	199		0,022

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Mann Whitney

U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,287$ ;  $p<.05$ ). Sıra ortalamaları incelendiğinde Yüksek Okul/Üniversite mezunu olanların alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği için aldıkları puanlar Yüksek Lisans mezunu olanlara göre daha yüksektir. Bu konuda Yüksek Okul/Üniversite mezunları daha olumlu düşünmektedir.

Tablo 69

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeni Arasında ki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	N	$x^2$	sd	p	
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	1-3	85	84,73	15,652	2	0,000
	4-6	79	104,399			
	7 ve üzeri	36	129,181			
	Toplam	200				

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının çalışılan okul sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $x^2=15,652$ ;  $p<.05$ ). Bu sonucun ardından farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlama analizlerine geçilmiştir. Kruskal Wallis-H testi sonucunda anlamlı farklılık bulunduğunda farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla kullanılan özel bir teknik bulunmadığından gruplar kendi aralarında ikili olarak non-parametrik Mann Whitney-U analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 70

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Görev Yapılan Okul Sayısı Değişkeninin Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U testi

Gruplar	1-3	4-6	7 ve üzeri
1-3	$\bar{x}$ 84,73	$p < .05$	$p < .05$
4-6		$\bar{x}$ 104,399	$p < .05$
7 ve üzeri			$\bar{x}$ 129,18

Tabloda görülebileceği üzere, alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının çalışılan okul sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H Testi sonra Mann Whitney-U analizleri sonucunda tüm gruplar arasında  $p < .05$  önem düzeyinde anlamlı fark olduğu görülmüştür. Çalışılan okul sayısı arttıkça kişilerin ölçekten aldıkları puanlar artmakta, ölçek için daha olumlu cevaplar verilmektedir.

Tablo 71

Alınan Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirme Tutum Ölçeği ile Gelir Değişkeni Arasındaki Farklılaşmanın İncelenmesi İçin Gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi

Tutum Ölçeği Puanı	Gruplar	<i>N</i>	$x^2$	<i>sd</i>	<i>p</i>
Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği	1000 YTL ve altı	5	105,500		
	1001–1500 YTL	47	102,830		
	1501–2000 YTL	36	106,611		
	2001–2500 YTL	33	81,288		
	2501–3000 YTL	39	107,974		
	3000 YTL ve üzeri	40	100,200	4,847	5
	Toplam	200			

Tabloda görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği puanlarının gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $x^2 = 4,847$ ;  $p > .05$ ).

## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin demografik verilerine ilişkin sonuçlar şu şekilde gerçekleşmiştir:

- Ankete katılan 200 öğretmenin 106'sı kadın, 94'ü erkek ve 64'ü bekâr, 136'sı evlidir.
- Ankete katılanların 88'i 25–35, 71'i 36–45 ve 41'i 46 ve üzeri yaş grubunda bulunmaktadır.Diğer bir ifade ile çoğunluğu 25-35 yaş öğretmenler oluşturmaktadır.
- Katılımcıların 95'i 6–10 yıl, 55'i 11–15 yıl ve 50'si 16 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Farklı bir ifade ile ankete katılanların yaşlarıyla da bağlantılı olarak 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler çoğunluktadır.
- Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 36'sı hiç, 95'i 1–3 arası ve 69'u 4 ve üstünde Hizmetiçi eğitime katılmıştır.1-3 arası hizmetiçi eğitime katılan öğretmenler yoğunluktadır.
- Katılımcıların 70'i Fen/Matematik, 79'u sözel ve 51'i Yardımcı Dersler branşlarında görev yapmakta ve 169'u Yüksek Okul/Üniversite ve 30'u Yüksek Lisans mezunudur.
- Ankete katılanların 85'i 1-3, 79'u 4-6 ve 36'sı 7 ve üzeri okulda görev yapmıştır.
- Katılımcılardan 5'inin aylık geliri 1000 YTL'nin altında, 47'sinin 1001–1500 YTL, 36'sının 1501–2000 YTL, 33'ünün 2001–2500 YTL, 39'unun 2501–3000 YTL ve 40'mın 3000 YTL üzerinde toplam aylık gelire sahiptir.
- Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 62'si Hizmetiçi eğitime kurs, 47'si seminer, 41'i mesleki konferans ve 47'si internet yolu ile katılmak istemektedir.

- Katılımcıların 26'sı için en uygun zaman "Ders dönemi, hafta sonları", 37'si için "Ders dönemi, hafta içleri", 88'i için "Haziran ve eylül seminer dönemleri", 23'ü için "Yaz tatili" ve 18'i için (%9) "Sömestr tatili" en uygun zamanı oluşturmaktadır.

▪

*Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için analiz sonuçları ise şu şekilde gerçekleşmiştir:*

- Evli olanların Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için aldıkları puanlar bekar olanlara göre 35 yaş üzerindeki öğretmenler diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre, mesleki kıdemi yüksek olanlar diğerlerine göre, ve Hizmetiçi aldıkları eğitimin sayısı yüksek olan öğretmenler daha olumlu düşünülmektedir.
- Ayrıca; Yüksek Okul/Üniversite mezunu olanların Hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüş tutum ölçeği için aldıkları puanlar Yüksek Lisans mezunu olanlara göre daha yüksektir. Bu konuda Yüksek Okul/Üniversite mezunları daha olumlu düşünürken, çalıştıkları okul sayısı fazla olan öğretmenlerde diğer öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler. Buradan yüksek lisans mezunlarının hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin daha eleştirel bir bakış açısına sahip oldukları sonucuna ulaşılabilir.

*Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi tutum ölçeği için analiz sonuçları ise şu şekilde gerçekleşmiştir:*

- Hizmetiçi etkinliklerine katılma biçimi öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum mesleki kıdem, branş, eğitim ve gelir değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamsızdır. Diğer bir ifade ile bu değişkenler öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlere katılma biçimlerinden bağımsızdır.
- Ankete katılan öğretmenlerin hizmetiçi eğitime katılım sayısı arttıkça hizmetiçi etkinliklere katılma biçimi hakkında daha olumlu düşündükleri ve çalıştıkları okul sayısı arttıkça daha olumlu düşünmeye başladıkları da araştırmadan çıkan diğer sonuçlardır. Verilen eğitimler ve çalışılan okulların

sayısının artması öğretmenleri hizmetiçi eğitimlere katılma biçimlerini etkileyerek daha olumlu düşünceler geliştirmelerine etken olmaktadır sonucuna ulaşılabilir. Tanyel (1999)'da yaptığı çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmış ve bu değişkenlerin öğretmenlerin daha olumlu düşünmesinde etkili olduğu sonucuna ulaşmış, yani çalışma sonuçları birbirini desteklemektedir.

*Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri için tutum ölçeği için analiz sonuçları ise şu şekilde gerçekleşmiştir:*

- Hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri ilişkin cinsiyet ve branş, değişkenleri bağımsızdır. Gültekin ve Çubukçu (2008)'inde yaptıkları çalışmada benzer sonuçlar çıkmıştır. İki çalışmanın sonuçları birbiriyle örtüşmektedir.
- Evli öğretmenler bekar öğretmenlere göre; 35 yaş üzerindeki öğretmenler diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre, mesleki kıdemi daha yüksek öğretmenler, aldıkları hizmetiçi eğitim sayısı daha fazla öğretmenler, ve eğitim düzeyi yüksekokul/üniversite olanlar ve çalıştıkları okul sayısı fazla olanlar diğer öğretmenlere göre hizmetiçi etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin yeterlilikleri hakkında daha olumlu düşünmektedirler. Baksan (2001)'in yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. İki çalışmanın sonuçları birbirini desteklemektedir.

*Alınan Hizmetiçi eğitimin değerlendirme tutum ölçeği için tutum ölçeği için analiz sonuçları ise şu şekilde gerçekleşmiştir:*

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi değerlendirmeleri cinsiyet ve gelir değişkeninden bağımsızdır. Bu sonuçlar Uçar (2005)'in çalışmasının sonuçlarıyla örtüşmektedir.
- Evli olan öğretmenler, bekar öğretmenlere göre; 35 yaş üzerindeki öğretmenler diğer öğretmenlere göre, mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenler, katıldıkları hizmetiçi eğitim sayısı daha fazla olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre, Fen/matematik ve sözel derslerin öğretmenleri yardımcı ders öğretmenlerine göre hizmetiçi eğitimleri daha olumlu olarak

değerlendirmektedirler. Buradan derslerin asıl öğretmenlerinin hizmetiçi eğitimleri daha gerekli ve faydalı görerek, daha olumlu değerlendirdikleri sonucuna ulaşılabilir.

- Yüksek Okul/Üniversite mezunları, yüksek lisans eğitim almış öğretmenlere göre, ve çalıştıkları okul sayısı fazla olan öğretmenler diğer öğretmenlere göre alınan hizmetiçi eğitimleri daha olumlu değerlendirdikleri sonuçlarına ulaşmıştır.

## **5.2. Öneriler**

- Bu araştırma ortaöğretim öğretmenleriyle yapılmıştır, ilköğretim öğretmenleri ve üniversitelerdeki öğretim üyeleri üzerinde de benzer araştırmalar yapılabilir.
- Öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitim programları öğretmenlerin çalışma saatlerine göre en uygun zamanda yapılmalıdır.
- Eğitimcilerin hizmetiçi eğitime olan ihtiyaçlarına yönelik araştırmalar yapılmalıdır. Araştırma sonuçları eğitim kalitesinin yükseltilmesinde etken olacaktır.
- Eğitimcilerin hizmetiçi eğitimde karşılaştıkları sorunların tespitine yönelik araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Açıkalin, Ş.(1991). Hizmetiçi eğitimin engelleri ve üst kademe yöneticilerinin Hizmetiçi eğitime ilişkin tutumları. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Açıközün, K.(2003). *Aktif öğrenme*, İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları
- Akmeahmet, D. Uğur, A.S.Kurt, P. "Stratejik İnsan Kaynaklan Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme", [www.insankaynaklari.gokceada.com](http://www.insankaynaklari.gokceada.com)
- Aksoy, Ş.(1984). Verimlilik ve Hizmetiçi eğitim. *Amme İdaresi Dergisi*. Ankara: TODAİE Yayınları,
- Akyüz, Y(1994). *Türk Eğitim Tarihi* (5.Baskı).İstanbul:Kültür Koleji Yayınları.
- Alıcıgüzel, İ. (2001). *Çağdaş Okulda Eğitim ve Öğretim* (3.Baskı).İstanbul: Sistem.
- Altunışık ve Diğerleri. (2002). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Armutçuoğlu, G. (1992). Hizmetiçi eğitimde görev alan öğretmenlerde bulunması gereken nitelikler. *Eğitim Dergisi*, 1 (2) 86-117
- Aslangil, Halit C. (1996). *Grupla çalışma teknikleri, Hizmetiçi eğitim ve teknikleri*. Ankara: MEB Eğitim Birimi Müdürlüğü Yayınları.
- Başkan, H. (2001). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin algı ve beklentileri (Denizli ili örneği)". Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ. E. (1984). *Eğitime giriş*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1960).*Hizmetiçi eğitim araştırması*. Ankara: Eğitim Birimi Müdürlüğü Yayınları.
- Eryılmaz B.(2002). *Kamu yönetimi*. İstanbul:Der yayınları
- Bilen, M.(1999). *Plandan uygulamaya öğretim*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bilhan, S. (1992). Eğitimde verimlilik. *Verimlilik Dergisi*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Budak,Y. (1997). Öğretmen yetiştirmede Almanya, Fransa ve Türkiye örneği,

*Çağdaş Eğitim Dergisi.*

- Budak, Y. (1998). *Eğitimde toplam kalite yönetimi açısından öğretmenlere yönelik Hizmetiçi eğitim ihtiyaçları ve programlarına bir yaklaşım*. Ankara: Milli Eğitim
- Tutum C., (1979). *Personel yönetimi*. Ankara.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1998). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*. 3. baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1998.
- Canman, D. (1995). *Çağdaş personel yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları,
- Canman, D.(2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi.*, Ankara:Yargı Yayınları.
- Çalık, T. (1998). *Türk kamu kesiminde Hizmetiçi eğitimin etkinliği*.  
Yayınlanmamış doktora tezi.
- Çevikbaş, R. (2000). *Hizmetiçi eğitim ve Türk merkezi yönetimdeki uygulaması*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çevikbaş, R (2002).*Hizmetiçi eğitim ve Türk merkezi yönetimdeki uygulaması.*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Deliveli, Ö. (2002). *Kamu yönetimi sözlüğü*. Ankara: Adalet Yayınevi. 2002.
- Denirel, Ö. (20001). *Eğitim sözlüğü*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2000). *Kuramdan uygulamaya eğitimde program geliştirme*.  
Ankara: Pegem-A Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (1999). *Planlamadan değerlendirmeye öğretme sanatı*. Ankara:  
Pegem-A Yayıncılık.
- Eryılmaz, B.(2002).*Kamu yönetimi*. İstanbul:Der Yayınları.
- Fındıkçı, İ.(2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul:Alfa.
- Gülen, İ. ve Özdönmez, M. (1996). *Personel yönetimi*.İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Gültekin M., Çubukçu Z., (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime ilişkin görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (19)185-2001.
- Gürsoy, (1997). *Hizmetiçi eğitimin işlevselliği verimlilik olmalıdır*. Ankara:  
Milli Eğitim.
- Gül, H. "Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmetiçi Eğitim",
- İlgar, L.(2005). *Eğitim Yönetimi sınıf yönetimi okul yönetimi*.İstanbul: Beta Basım

- İpek,C., ve Uçar,R(2006).*İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin meb hizmetimi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri*.Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.3(1), 34-53.
- Kalkandelen, H.(1966). *Eğitim politikası, Hizmetiçi eğitim ve teknikleri*. Ankara: MEB Eğitim Birimi Md. Yayınları.
- Kalkandelen, H.(1979).*Hizmetiçi eğitim el kitabı*.Ankara: Türk Gazetecilik Matbaacılık.
- Karagöz, D.(2000). *İşletmelerde işgücü verimliliğinin artırılmasında eğitimin rolü*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak T.ve diğerleri.(2000).*İnsan kaynakları yönetimi(2.baskı)*.İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşit. İki Enst. Araştırma ve Yardım Vakfı.
- Kurt, İ.(2001). *Yetişkin eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Küçükahmet, L.(1992). *Hizmetiçi eğitim (Teori ve Uygulamaları) (1.Baskı)*.Ankara:Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası.
- Küçükahmet, L.(1995). *Öğretim ilke ve yöntemleri( 7.Baskı)*. Ankara: Gazi Büro Kitabevi.
- Küçükahmet, L.(2001). *Öğretim ilke ve yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Küçükahmet, L.(1993). *Öğretmen Yetiştirme Programları ve Uygulamaları*, Ankara:
- Oğuzkan, F. (1974). *Eğitim terimleri sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Özdemir, Ö.(1967). *Hizmetiçi eğitimde temel ilkeler ve teknikler*.Ankara: DPT Yayınları/16.
- Özdemir, S.(1997).Her organizasyon Hizmetiçi eğitim yapmak zorundadır. *Milli Eğitim Dergisi*. (133)17-19
- Özgen, H. Öztürk, A.; Yalçın A.(2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*.Adana:Nobel Kitabevi.
- Pehlivan, İ. (1995). Türk kamu kesiminde 1985-1993 yılları arasında Hizmetiçi eğitime ilişkin sayısal gelişmeler. *Amme İdaresi Dergisi*. Ankara: TODAİE
- Pehlivan, İ. (1996). Türk kamu kesiminde Hizmetiçi eğitim sorunları

araştırması. *Yayınlanmamış Araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.

- Pehlivan, İ. (1997). Türk kamu kesiminde Hizmetiçi eğitim sorunları araştırması. *Verimlilik Dergisi*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi
- Peker, Ö. (1991). *Kamu kuruluşlarında Hizmetiçi eğitimin yapısı ve işleyişi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Saban, A.(2000).*Öğrenme öğretme süreci (yeni teori ve yaklaşımlar)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sabuncuoğlu, Z(2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa:Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Sönmez, V.(1994). *Program geliştirmede öğretmen el kitabı* (6.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M.(1999). *Öğretmenliğe Giriş*(1.Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tanyel, Asiye (1999). İlköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyacı. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taymaz, H.(1981) . *Hizmetiçi eğitim kavramları ilkeler yöntemler*. Ankara: Pegem.
- Taymaz,H.(1992). *Hizmetiçi eğitim kavramları, ilkeler, yöntemler*.Ankara: Pegem.
- Tebliğler Dergisi, sayı 2552, Meb 2003, (<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/225.html>).
- Taymaz ,H.(1997). *Hizmetiçi eğitim*. Ankara: Ankara Sevinç Matbaası.
- Taymaz, H.(1992). *Hizmet içi eğitim (personel eğitimi geliştirme merkezi. Yayın No.:3)*. Ankara: PEGEM
- Telimen, O. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. İstanbul: İ.İ.T.İ.A. Nihad Sayar Yayın ve Yardım Vakfı Yayınları.
- Tortop, N. ve İşbir E.(1986).*Yönetim bilimi*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Tortop, N.(1982). *Personel yönetimi*. Ankara: DİE Matbaası .
- Tutum, C.(1979). *Personel yönetimi*. Ahnkara:TODAİE Yayınları, No:179.
- Varış, F.(1976). *Eğitimde program geliştirme teori ve teknikler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

- Uçar, R. (2005). ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB Hizmetiçi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri (Van ili orneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yalın, H.İ.(2001).*Hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesi*.Ankara: Milli Eğitim Dergisi, 150.
- Yüksel, Ö.(2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

# EKLER

## EK 1

### ANKET

Sayın Meslektaşım, aşağıdaki anketin amacı hazırlamakta bulunduğum yüksek lisans tezi için bilimsel bilgi toplamaktır. Ankette iki bölüm bulunmaktadır. Bölüm I'de kişisel ve eğitimsel durumunuzla ilgili bilgiler bulunmaktadır. Diğer bölümün başında gerekli açıklamalar bulunmaktadır.

Soruların, samimi ve objektif, tarafsız olarak cevap vermeniz araştırma bulgularının geçerli olması için gereklidir. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Sonuçlar toplu olarak değerlendirileceğinden isim yazmanıza da gerek yoktur.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Doç.Dr. Halil EKŞİ

Başak AYDINALP  
Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi  
Yüksek Lisans Öğrencisi

### BÖLÜM 1

#### 1. Cinsiyetiniz

Kadın  Erkek

#### 2. Medeni durumunuz

Bekar  Evli

#### 3. Yaşınız

25-35  36-45  46-55  56ve üstü

#### 4. Mesleki kıdeminiz

0-5 yıl  6-10 yıl  11-15 yıl  16-20 yıl  21yıl ve üstü

#### 5. Yaptığınız hizmetiçi faaliyet sayısı

Hiç  1-3 arası  4 ve üstü

#### 6. Çalışmakta olduğunuz okul

Resmi  Özel

7. Branşınız: .....

#### 8. Eğitim durumunuz

Yüksek Okul  Üniversite  Yüksek Lisans  Doktora  Diğer.....

#### 9. Öğretmenlik yaptığınız okul sayısı

1-3  4-6  7-10  10 ve üstü

#### 10. Ailenizin Aylık Toplam Geliri

1000 YTL ve altı  1001-1500 YTL  1501-2000 YTL  2001-2500 YTL  
 2501 YTL -3000 YTL  3000 YTL ve üstü

## BÖLÜM 2

Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinize göre (X) işareti koyarak belirtiniz.

A) Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşleri	Katılma düzeyiniz				
	Çok	Oldukça	Kısmen	Çok az	Hiç
1. Hizmet öncesi edindiğim mesleki bilgi, mesleğimi Başarıyla yerine getirmem için yeterlidir					
2. Hizmetiçi eğitim etkinlikleri, mesleki öğrenme ihtiyaçlarımızı karşılamak için düzenlenmektedir.					
3. Hizmetiçi eğitim yoluyla mesleğimle ilgili bilimsel gelişmeleri öğrenmekteyim.					
4. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin içeriği, öğrenme ihtiyaçlarımızı karşılamak için uygundur.					
5. Hizmetiçi eğitimle yaz tatili imkanı sunularak işgücümüzü tazelememiz sağlanmaktadır.					
6. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde diğer meslektaşlarımla tanışmak çok önemlidir.					
7. Katıldığım hizmetiçi eğitimlerde öğrendiklerimin hemen hemen hepsini iş hayatımda kullanıyorum.					
8. Hizmetiçi eğitim programları planlanırken ihtiyaçlarımıza ilişkin görüşlerimiz alınmaktadır.					
9. Hizmetiçi eğitim yoluyla meslekteki yeni bilgiler verilmektedir.					
10. Branşım için gerekli öğretim yöntemlerine yer verilmektedir. .					
11. Ölçme ve değerlendirme tekniklerine yer verilmektedir					
12. Hizmetiçi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.					
13. Hizmetiçi eğitim öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.					
14. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır.					
15. Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar.					
16. Teknolojiyi derslerimde nasıl kullanmam gerektiği öğretilmektedir.					
17. Hizmetiçi eğitim çağımızın bir gereğidir.					
18. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.					
19. Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler öğretmenlerin hizmetiçi eğitim almalarını zorunlu kılar.					
20. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde panel ve açık oturum ortamları yaratılarak öğretmenlerin ortak sorunları ele alınmaktadır.					

B) Ortaöğretim öğretmenlerinin kendilerine yönelik hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma biçimleri	Katılma düzeyiniz				
	Çok	Oldukça	Kısmen	Çok az	Hiç
1. Yararlı olacağını düşündüğüm hizmetiçi eğitim Etkinliklerine kendi başvurumla katılıyorum.					
2. Zümremdeki bütün öğretmenler hizmetiçi eğitime çağırıldıklarında ben de zorunlu olarak katılıyorum.					

3. Hizmetiçi eğitim etkinliklerine kabul edilme kriterleri objektiftir.					
4. Amirlerim hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmamı teşvik ediyorlar.					

C) Ortaöğretim öğretmenlerine yönelik hizmetiçi eğitim programlarında görev alan öğreticilerin; a) alan yeterlilikleri b) yetişkin eğitimi yeterlilikleri bakımından nasıl görüldükleri	Katılma düzeyiniz				
	Çok	Oldukça	Kısmen	Çok az	Hiç
1. Eğitim görevlilerinin öğrenme konusuna hakimiyetleri yeterlidir.					
2. Eğitim görevlileri, konuyla ilgili eğitsel donanımı etkin biçimde kullanabilmektedirler.					
3. Eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin uygun öğretim, yöntem ve tekniklerini kullanabilmektedirler.					
4. Eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin olarak yeterli uygulama yapabilmektedirler					
5. Eğitim görevlileri katılımcıların tecrübelerinden yararlanmaktadırlar.					
6. Eğitim görevlileri yeni öğrenmeleri, öncekilerle ilişkilendirebilmektedirler.					
7. Eğitim görevlileri katılımcıların özyönetimli öğrenmeleri için öğrenme kaynaklarına ulaşmalarında yardımcı olmaktadırlar.					
8. Eğitim görevlileri katılımcılara saygılı davranmaktadırlar.					
9. Eğitim görevlileri katılımcılara öğrenmeyi teşvik edici davranışlarda bulunmaktadırlar.					

D) Ortaöğretim öğretmenlerinin katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesine ilişkin görüşleri	Katılma düzeyiniz				
	Çok	Oldukça	Kısmen	Çok az	Hiç
1. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin bitiminde başarıyı ölçmek için ciddi bir sınav yapılmalıdır.					
2. Hizmetiçi eğitim programlarının işlenişine ilgili görüşlerimiz alınmaktadır.					
3. Hizmetiçi eğitim ortamının fiziki şartları ile ilgili görüşlerimiz alınmaktadır.					
4. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin bitiminde programın içeriğiyle ilgili görüşlerimiz alınmaktadır.					
5. Hizmetiçi eğitim programları katılımcıların görüşleri dikkate alınarak sürekli geliştirilmektedir.					

E) İhtiyaç duyulan hizmetiçi eğitimin türü ve zamanlamasına ilişkin görüşleri
1. İhtiyaç duyduğunuz hizmetiçi eğitimi hangi yolla almak istersiniz?(Tek bir seçeneği işaretleyiniz.) <input type="radio"/> Kurs() <input type="radio"/> Seminer () <input type="radio"/> Mesleki konferans () <input type="radio"/> İnternet () <input type="radio"/> Nedenini yazar mısınız? ..... .....

2. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin düzenlenme zamanı açısından Ortaöğretim öğretmenleri için en uygun dönemleri yazar mısınız?

- Ders dönemi hafta sonları ( )
- Ders dönemi hafta içleri ( )
- Haziran ve Eylül Seminer dönemleri ( )
- Yaz tatili ( )
- Sömestr tatili ( )
- Nedenini yazar mısınız?

.....

.....

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler :**

Doğum Tarihi: 5.8.1979  
Doğum Yeri : İstanbul

### **Eğitim :**

1998-2002 Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi  
Matematik Bölümü  
1994-1997 Ataköy Lisesi  
1990-1994 Özel Ortadoğu Koleji  
1985-1990 Hasanpaşa İlköğretim Okulu

### **Çalıştığı Kurumlar :**

2004-Devam ediyor Zeytinburnu Endüstri Meslek Lisesi  
2002-2004 Sivas Gürün Endüstri Meslek Lisesi