



**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**LEFKOŞA'DAKİ LİSELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİ
VE ÖĞRETMENLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
PROGRAMLARININ NİTELİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VEYSEL SEZER

**LEFKOŞA
Temmuz, 2013**



**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**LEFKOŞA'DAKİ LİSELERDE GÖREV YAPAN YÖNETİCİ
VE ÖĞRETMENLERİN KATILMIŞ OLDUKLARI HİZMET İÇİ
EĞİTİM PROGRAMLARININ NİTELİĞİNE İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

VEYSEL SEZER

Danışman: Yrd. Dç. Dr. Engin BAYSEN

**Lefkoşa
Temmuz, 2013**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Veysel Sezer tarafından “Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlanması Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç.Dr. Zehra Altınay GAZİ

Üye : Yrd.Doç.Dr. Ahmet GÜNEYLİ

Üye : Yrd.Doç.Dr. Engin BAYSEN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



ÖNSÖZ

Bilimsel ve teknolojik alanlardaki değişim ve gelişmelere paralel olarak toplumların yetiştirmek istediği bireylerin özellikleri de değişmektedir. Dolayısıyla bu değişimler bireylerin yetiştirilmesinde büyük önem taşıyan eğitim alanında da değişimleri beraberinde getirmiştir. Değişen eğitim sisteminin, eğitim kurumlarında hayat bulmasını sağlayan eğitim programlarının temelini öğrenci merkezli eğitim, yapılandırmacı öğrenme kuramı gibi yeni yaklaşımlar oluşturmaktadır. Eğitim sistemindeki bu değişimlerin öğretmenler ve yöneticiler tarafından benimsenmesi için hizmet içi eğitimler büyük önem taşımaktadır. Verimli bir hizmet içi eğitim programının oluşturulması amacıyla tasarlanan bu araştırmada öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının niteliği hakkındaki düşünceleri nicel verilerden yararlanılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmam sırasında bana değerli görüşleriyle rehberlik eden, akademik alana ve hayata bakış açımı genişleten danışmanım Yrd. Dç. Dr. Engin Baysen'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Veri toplama aracı olan anketin kullanımına izin veren Dç. Dr. Gönül Ülker'e çok teşekkür ediyorum.

Araştırma tezimin hazırlanması ve düzenlenmesinde yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım Emre Kurt, Usame Egin ve Bora Yaman'a, ayrıca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Lefkoşa'daki liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitim programlarının niteliğine ilişkin görüşlerini belirlemektir.

Araştırma KKTC'ye bağlı özel ve devlet okullarında görev yapan 205 yönetici ve öğretmenin katılımıyla elde edilen anket verilerine dayanmaktadır. Araştırma betimsel tarama modelindedir ve veri toplama için 2 bölüm ve 31 maddeden oluşan anket kullanılmıştır. Veriler SPSS paket programında, frekans (f), yüzdelik (%) ve ki kare testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularına göre;

- Araştırma katılan yönetici ve öğretmenlerin büyük çoğunluğu en az bir defa hizmet içi eğitim programına katılmıştır.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu göreve başlarken oryantasyon eğitimi almıştır.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu demografik özelliklerden bağımsız olarak meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadır.
- Hizmet içi eğitim programları farklı demografik özelliklere rağmen katılımcıların ihtiyaçlarını karşılamaktadır.
- Hizmet içi eğitimlerdeki ders süreleri farklı demografik özelliklerdeki katılımcılar tarafından yeterli bulunmuştur.
- Katılımcılar katıldıkları hizmet içi eğitim ortamını uygun bulmuşlardır.
- Katılımcılar hizmet içi eğitimlerde ihtiyaç duyulan materyallerin yeteri kadar sağlandığını düşünmektedir.
- Katılımcılar hizmet içi eğitimlerin uygulandığı saat dilimini uygun bulmuşlardır.
- Katılımcıların çoğunluğu hizmet içi eğitimlerdeki eğitici personeli konuya hakim olma, yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıf bulmuşlardır.
- Katılımcılar hizmet içi eğitimlerdeki dersler ile ilgili kaynaklara ulaşabildiklerini, kaynakların öğretmenler tarafından dağıtıldığını belirtmişlerdir.

- Katılımcıların büyük çoğunluğu hizmet içi eğitimlere kendi isteğiyle katılmıştır.
- Katılımcılar uygulanan hizmet içi eğitimler hakkında olumlu düşüncelere sahiptir. Katılımcıların büyük çoğunluğu yeni bilgiler ve beceriler kazanma açısından hizmet içi eğitimi yararlı bulmaktadır.
- Katılımcılar hizmet içi eğitimlerden daha çok yararlanılabilmesi için derslerin hafta içi çalışma saatlerinde uygulanması gerektiğini düşünmektedir.

Araştırma sonunda bazı önerilerde bulunulmuştur;

- Göreve başlamadan önce çalışanlara oryantasyon eğitimi verilmelidir.
- Çalışanların hizmet içi eğitim ihtiyaçları düzenli olarak belirlenmeli, ihtiyaç belirlenirken çalışanların görüşleri alınmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programlarının çalışanların ihtiyaçlarını karşılama durumu tespit edilmeli, gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitimler için gerekli olan ders süresi tespit edilmeli, uygun ders süresi ve uygulama zamanı hakkında çalışanların görüşleri alınmalıdır.
- Hizmet içi eğitimler için uygun eğitim ortamları hazırlanmalı, bu ortam hazırlanırken yer, ulaşım, güvenlik vb. konulara dikkat edilmelidir.
- Hizmet içi eğitimlerde ihtiyaç duyulan materyaller yeteri kadar sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitimlerde görev alacak eğitici personel yeterli bilgi ve becerilere sahip olmalıdır.
- Hizmet içi eğitimler ile ilgili kaynaklar temin edilmeli, katılımcıların kolay ulaşabilmesi sağlanmalıdır.
- Katılımcılar hizmet içi eğitim programlarına katılmaları için desteklenmeli, katılımlar kendi istekleri doğrultusunda olmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, hizmet içi eğitim, hizmet içi eğitimin niteliği

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the opinions of directors and teachers working in highschools of Lefkokşa about the quality of in-service training prorams which they had participated.

The study is based on survey data obtained by participation of 205 directors and teachers working in private and public schools of KKTC. The study is a descriptive survey model and a survey composed of 2 sections and 31 entries were used for data collection. The data were analayzed using frequency (f), percentage (%) and chi square test in SPSS packaged software.

According to the findings of the study:

- Majority of the directors and teachers who participated in the survey attended to an in-service training program at least one time.
- Majority of the participants took orientation training entering upon duty.
- Majority of the participants need in-service training in their careers independent of their demographical properties.
- In-service training programs meet the needs of participants in despite of different demographical properties.
- Class hours during in-service trainings were found sufficient by participants with different demographical properties.
- Participants approved the in-service training environment which they attended.
- Participants thought that materials required in in-service trainings were supplied sufficiently.
- Participants approved the time zone when the in-service trainings were implemented.
- Majority of the participants evaluated the trainer stuff of in-service trainings as poor in terms of command of subject, new developments and technological knowledge.
- Participants stated that they could find resources about the courses given in in-service trainings and that the resources were issued by the trainers.

- Majority of the participants attended to the in-service trainings on their own records.
- Participants have positive thinkings about the adopted in-service trainings. Majority of the participants found the in-service trainings beneficial in terms of gaining new skills and knowledge.
- Participants think that in order to take more benefits the courses should be given during work hours on week days.

Some suggestions were made after the study:

- Orientation training should be given to the employees before starting the duty.
- In-service training needs of the employees should be identified regularly and the opinions of the employees should be taken into consideration while identifying these needs.
- The status of in-service training programs in terms of satisfying the needs of employees should be determined and necessary improvements should be done.
- The necessary course durations should be determined and the opinions of the employees should be taken into consideration about appropriate course durations and implementation times.
- Appropriate training environments should be prepared for in-service trainings and while preparing these environments issues like place, transportation, security, and etc., should be taken into consideration.
- Materials required in in-service trainings should be supplied sufficiently.
- The Staff who will be assigned in in-service trainings should have adequate skills and knowledge.
- Resources about in-service training s should be supplied and easy access of the participants should be ensured.
- Participants should be supported to attend to in-service trainings and attendance should be on their own accords.

Key words: Training, in-service training, quality of in-service training

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.1. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	10
1.3. Araştırmanın Önemi	10
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	11
1.5. Araştırmanın Varsayımları	12
1.6. Tanımlar.....	12

BÖLÜM II

EĞİTİM, HİZMETİÇİ EĞİTİM	13
2.1. Eğitimin Tanımı.....	13
2.2. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı.....	14
2.3. Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları.....	15
2.4. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği	16
2.5. Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar	18
2.5.1. Kurumsal Yararlar	18
2.5.2. Kişisel Yararlar	19
2.6. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları.....	20
2.7. Hizmet İçi Eğitim Türleri	21
2.7.1. Oryantasyon Eğitimi	21

2.7.2. Temel Eğitim	22
2.7.3. Geliştirme Eğitimi	22
2.7.4. Tamamlama Eğitimi	23
2.7.5. Yükselme Eğitimi	23
2.7.6. Özel Alan Eğitimi	23
2.8. Hizmet İçi Eğitim Belli Olduğu Durumlar	24
2.9. Hizmet İçi Eğitimde İhtiyaç Saptama Teknikleri	24
2.9.1. Kayıt Raporlarının İncelenmesi	25
2.9.2. Grup Toplantıları Düzenlemesi	25
2.9.3. Görüşme-Mülakat Yapılması.....	26
2.9.4. Anket Uygulaması	26
2.9.5. Gözlem Yapılması	27
2.9.6. Test Uygulaması	28
2.10. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması	28
2.11. Yerleştirilecek Personel Seçimi	30
2.12. Hizmet İçi Eğitim Verecek Personelin Seçimi	31
2.13. Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri	31
2.13.1. İş Başında Eğitim Yöntemleri	32
2.13.1.1. Rotasyon Eğitimi	32
2.13.1.2. Usta Çırak Eğitimi	32
2.13.1.3. Staj Yoluyla Eğitim	33
2.13.1.4. Yetki Verme Yoluyla Eğitim.....	33
2.13.1.5. İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi	33
2.13.2. İş Dışında Eğitim Yöntemleri.....	33
2.13.2.1. Konferans, Seminer Ve Kurslar.....	34
2.13.2.2. Duyarlılık (T Grup) Eğitimi	35
2.13.2.3. Örnek Olay Metodu	35
2.13.2.4. Rol Oynama Metodu.....	35
2.14. Hizmet İçi Eğitimde Değerlendirme Türleri.....	35
2.15. İlgili Araştırmalar	37

BÖLÜM III

YÖNTEM	41
3.1.Evren Ve Örneklem	41
3.2.Verilerin Toplanması	42
3.3.Verilerin Analizi	42

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM	43
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	43
4.1.1. Yaş Durumları	43
4.1.2. Cinsiyet Durumları	44
4.1.3. Eğitim Durumları	44
4.1.4. Kurumda Çalışma Yılı Durumları	44
4.1.5. Kurumdaki Görev Durumları	45
4.2. Katılımcıların Hizmet İçi Eğitimin Niteliğine İlişkin Görüşlerine Yönelik Bulgular	45
4.2.1. Katılımcıların Hizmet İçi Eğitimin Çalışmasına Katılma Durumları	45
4.2.2. Katılımcıların Oryantasyon Eğitimine Katılma Durumları	46
4.2.3. Katılımcıların Mesleki Yaşantılarında Hizmet İçi Eğitime İhtiyaç Duyuma Durumu	47
4.2.4. Katılımcılara Mesleği İle İlgili Konularda Dergi, Broşür, Bülten Gibi Yayınların Kurum Tarafından Dağıtılma Durumu	48
4.2.5. Kurumun Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Saptamak İçin Kullandığı Yöntem Durumu	48
4.2.6. Hizmet İçi Eğitimlerin Katılımcıların İhtiyaçlarını Karşılama Durumu	50
4.2.7. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Amacına Uygunluk Durumu	50
4.2.8. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Verilme Amacı Durumu	51
4.2.9. Hizmet İçi Eğitim Programlarında Ders Süresi Yeterlilik Durumu	51
4.2.10. Hizmet İçi Eğitimin Yapıldığı Ortamın Eğitim Çalışmasına Uygunluk Durumu	52
4.2.11. Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Türü Durumu	52
4.2.12. Katıldıkları Hizmet İçi Eğitimlerde Materyal Yeterlilik Durumu	54

4.2.13. Hizmet İçi Eğitimin Uygulandığı Yer Hakkındaki Görüş Durumu.....	54
4.2.14. Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti İçin Seçilen Saat Dilimi Uygunluk Durumu	55
4.2.15. Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarında Görev Alan Eğitici Yeterlilik Durumu	56
4.2.16. Dersler İle İlgili Kaynaklara Ulaşabilme Durumu.....	57
4.2.17. Hizmet İçi Eğitim Verilme Yöntemi Durumu	58
4.2.18. Hizmet İçi Eğitimin Yapıldığı Yer Durumu	59
4.2.19. Hizmet İçi Eğitime Katılım Sağlanma Durumu	59
4.2.20. Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Programı Hakkındaki Düşünce Durumu	60
4.2.21. Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Değerlendirme Durumu	60
4.2.22. Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Başarı Değerlendirme Durumu	61
4.2.23. Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Belge Verilme Durumu.....	62
4.2.24. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Etkinleştirmek İçin Temel Amaç Durumu	63
4.2.25. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Daha Çok Yararlanılması İçin Uygun Zaman Durumu	64
4.2.26. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Daha Etkin Hale Getirilmesi İçin Yapılması Gerekenler Durumu	64
4.3. Alt Problemlere Ait Bulgular.....	67

BÖLÜM V

SONUÇ-TARTIŞMA-ÖNERİLER.....	87
5.1. Demografik Bulgulara Ait Sonuçlar	87
5.2. Problemler Ve Alt Problemlere Ait Sonuçlar	87
5.3. Öneriler	94

KAYNAKÇA	96
-----------------------	-----------

EKLER.....	101
-------------------	------------

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Araştırma Evren Tablosu

Tablo 2 Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 3 Katılımcıların Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımları

Tablo 4 Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 5 Katılımcıların Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Tablo 6 Katılımcıların Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı

Tablo 7 Katılımcıların Hizmet İçi Eğitimin Çalışmasına Katılma Durumları

Tablo 8 Katılımcıların Oryantasyon Eğitimine Katılma Durumları

Tablo 9 Katılımcıların Mesleki Yaşantılarında Hizmet İçi Eğitime İhtiyaç Duyma Durumu

Tablo 10 Katılımcılara Mesleği İle İlgili Konularda Dergi, Broşür, Bülten Gibi Yayınların Kurum Tarafından Dağıtılma Durumu

Tablo 11 Kurumun Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Saptamak İçin Kullandığı Yöntem Durumu

Tablo 12 Hizmet İçi Eğitimlerin Katılımcıların İhtiyaçlarını Karşılama Durumu

Tablo 13 Hizmet İçi Eğitim Programlarının Amacına Uygunluk Durumu

Tablo 14 Hizmet İçi Eğitim Programlarının Verilme Amacı Durumu

Tablo 15 Hizmet İçi Eğitim Programlarında Ders Süresi Yeterlilik Durumu

Tablo 16 Hizmet İçi Eğitimin Yapıldığı Ortamın Eğitim Çalışmasına Uygunluk Durumu

Tablo 17 Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Türü Durumu

Tablo 18 Katıldıkları Hizmet İçi Eğitimlerde Materyal Yeterlilik Durumu

Tablo 19 Hizmet İçi Eğitimin Uygulandığı Yer Hakkındaki Görüş Durumu

Tablo 20 Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti İçin Seçilen Saat Dilimi Uygunluk Durumu

Tablo 21 Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarında Görev Alan Eğitici Yeterlilik Durumu

Tablo 22 Dersler İle İlgili Kaynaklara Ulaşabilme Durumu

Tablo 23 Hizmet İçi Eğitim Verilme Yöntemi Durumu

Tablo 24 Hizmet İçi Eğitimin Yapıldığı Yer Durumu

Tablo 25 Hizmet İçi Eğitime Katılım Sağlanma Durumu

Tablo 26 Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Programı Hakkındaki Düşünce Durumu

Tablo 27 Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Değerlendirme Durumu

Tablo 28 Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Başarı Değerlendirme Durumu

Tablo 29 Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Belge Verilme Durumu

Tablo 30 Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Etkinleştirmek İçin Temel Amaç Durumu

Tablo 31 Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Daha ok Yararlanılması İçin Uygun Zaman Durumu

Tablo 32 Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Daha Etkin Hale Getirilmesi İçin Yapılması Gerekenler Durumu

Tablo 33 Ana Alt Problemler Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 34 Hizmet içi Eğitim İhtiyacı-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 35 Hizmet içi Eğitim İhtiyacı-Cinsiyet Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 36 Hizmet içi Eğitim İhtiyacı-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 37 Hizmet içi Eğitim İhtiyacı-alışma Yılı Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 38 Hizmet İçi Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 39 Hizmet İçi Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 40 Hizmet İçi Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 41 Hizmet İçi Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu-alışma Yılı Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 42 Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 43 Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 44 Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu- Eğitim Durumu Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 45 Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu-alışma Yılı Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 46 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Ders Süresi Yeterlilik Durumu-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 47 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Ders Süresi Yeterlilik Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 48 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Ders Süresi Yeterlilik Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 49 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Ders Suresi Yeterlilik Durumu-alışma Yılı Değişkeni
Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 50 Hizmet İçi Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu-Yaş Değişkeni Anlamalı Farklılık
Durum Tablosu

Tablo 51 Hizmet İçi Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamalı Farklılık
Durum Tablosu

Tablo 52 Hizmet İçi Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu- Eğitim Durumu Değişkeni Anlamalı
Farklılık Durum Tablosu

Tablo 53 Hizmet İçi Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu-alışma Yılı Değişkeni Anlamalı
Farklılık Durum Tablosu

Tablo 54 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Materyal Yeterlilik Durumu-Yaş Değişkeni Anlamalı
Farklılık Durum Tablosu

Tablo 55 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Materyal Yeterlilik Durumu-Cinsiyet Değişkeni Gore
Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 56 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Materyal Yeterlilik Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni
Gore Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 57 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Materyal Yeterlilik Durumu-alışma Değişkeni Anlamalı
Farklılık Durum Tablosu

Tablo 58 Hizmet İçi Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu-Yaş Değişkeni Anlamalı Farklılık
Durum Tablosu

Tablo 59 Hizmet İçi Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamalı
Farklılık Durum Tablosu

Tablo 60 Hizmet İçi Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni
Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 61 Hizmet İçi Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu-alışma Yılı Değişkeni Anlamalı
Farklılık Durum Tablosu

Tablo 62 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Eğitici Personel Yeterlilik Durumu-Yaş Değişkeni
Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 63 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Eğitici Personel Yeterlilik Durumu-Cinsiyet Değişkeni
Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 64 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Eğitici Personel Yeterlilik Durumu-Eğitim Durumu
Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

Tablo 65 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Eğitici Personel Yeterlilik Durumu-alışma Yılı
Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

- Tablo 66 Hizmet İçi Eğitimlerde Kaynaklara Ulaşabilme Durumu-Yaş Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 67 Hizmet İçi Eğitimlerde Kaynaklara Ulaşabilme Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 68 Hizmet İçi Eğitimlerde Kaynaklara Ulaşabilme Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 69 Hizmet İçi Eğitimlerde Kaynaklara Ulaşabilme Durumu-alışma Yılı Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 70 Hizmet İçi Eğitimlere Katılma İsteği Durumu-Yaş Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 71 Hizmet İçi Eğitimlere Katılma İsteği Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 72 Hizmet İçi Eğitimlere Katılma İsteği Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 73 Hizmet İçi Eğitimlere Katılma İsteği Durumu-alışma Yılı Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 74 Hizmet İçi Eğitimler Hakkında Katılımcı Düşünceleri-Yaş Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 75 Hizmet İçi Eğitimler Hakkında Katılımcı Düşünceleri-Cinsiyet Değişkenine Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 76 Hizmet İçi Eğitimler Hakkında Katılımcı Düşünceleri-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 77 Hizmet İçi Eğitimler Hakkında Katılımcı Düşünceleri-alışma Yılı Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 78 Hizmet İçi Eğitimler İçin Uygun Zaman Durumu-Yaş Değişkenine Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 79 Hizmet İçi Eğitimler İçin Uygun Zaman Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 80 Hizmet İçi Eğitimler İçin Uygun Zaman Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu
- Tablo 81 Hizmet İçi Eğitimler İçin Uygun Zaman Durumu-alışma Yılı Değişkeni Anlamalı Farklılık Durum Tablosu

BÖLÜM I

GİRİŞ

“Eğitim, bireylerin davranışlarını istenilen doğrultuda değiştirmek amacıyla uygulanan süreçtir”(Ertürk,1972). Günümüzde hızla gelişen teknoloji ile tüm sektörler devamlı olarak gelişim ve değişim göstermektedir. Bilgi çağını yaşayan günümüz dünyasında meslekler, çalışma şartları ve teknikleri, bakış açıları, hızla değişime uğramaktadır. Herhangi bir örgün eğitim kurumunda mezun olmakla kazanılan mesleki bilgi, beceri ve iş görüşü, bu alanlardaki hızlı değişim karşısında kısa bir süre içinde yetersiz kalmaktadır. Verimliliği kaliteyle paralel olarak arttırmak isteyen işletme ve kurumlar, kalkınmayı sağlayarak yaşam kalitesini yükseltmeyi hedefleyen ülkeler çalışanlarını hizmet içi eğitime tabi tutarak, rekabetin arttığı piyasada ayakta kalmayı, her alanda gelişmede öncü olmayı hedefleri olarak belirlemişlerdir.

Ülkelerin en büyük zenginliği şüphesiz yetişmiş insan gücüdür. Genç bir nüfusa sahip KKTC için, hizmet içi eğitimin önemi de giderek artmaktadır. Hem ülkemizin, kaynakların etkin ve verimli kullanması, işgücünü maksimum seviyede kullanması, ülkeler arasında hak ettiği yeri almasında önemli bir yere sahiptir.

Bu çalışmada, hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışanların performansında ne kadar önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada öncelikle verilen hizmet içi eğitim programının niteliği hakkında çalışan görüşleri alınarak uygulanan hizmet içi eğitim programlarının geliştirilmesine yardımcı olması hedeflenmektedir.

Çalışmada, yönetici ve öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki görüşleri ortaya konulmuş ve daha etkin bir hizmet içi eğitim çalışması için neler yapılabileceği hakkında öneriler sunulmuştur.

1.1. Problem Cümlesi

Lefkoşa'da bulunan özel ve KKTC.'ye bağlı liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitim programlarının niteliği ile ilgili görüşleri nelerdir?

Araştırmanın ana problemine bağlı olarak aşağıda bulunan alt problemlere de cevaplar aranmıştır.

1.1.1.Alt Problemler

Alt Problem 1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 1.1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 1.2

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 1.3

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 1.4

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 2.1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 2.2

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 2.3

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 2.4

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının amacına uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 3.1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 3.2

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 3.3

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 3.4

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 4.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 4.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 4.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 4.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 5

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 5.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 5.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 5.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 5.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 6

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 6.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 6.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 6.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 6.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 7

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyeti için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 7.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 7.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 7.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 7.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 8

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 8.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 8.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 8.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 8.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 9

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşım ulaşamama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 9.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşım ulaşamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 9.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşım ulaşamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 9.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşım ulaşamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 9.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşım ulaşılamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 10

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılımlarının sağlanma durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 10.1

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 10.2

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 10.3

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 10.4

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 11

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünce durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 11.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünceleri konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 11.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünceleri konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 11.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünceleri konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 11.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünceleri konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 12

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için uygun eğitim zamanı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı fark var mıdır?

Alt Problem 12.1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 12.2

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 12.3

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Alt Problem 12.4

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile Lefkoşa'da bulunan liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri saptanmaya çalışılmıştır. Yönetici ve öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin hazırlanmasında bu çalışma etkili olması amaçlanmıştır.

1.3.Araştırmanın Önemi

İnsan doğduğu günden hayatının sonuna kadar öğrenen bir varlıktır. Bu da insan yaşamının temellerini eğitim olduğunu gösterir. Öğrenme okulla sınırlı olmayıp, insanlar öğrendiklerinin birçoğunu hayatın içinde öğrenirler.

“Eğitim sisteminde bir slogan haline gelen yaşam boyu eğitim farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Yapılan tanımların ortak olan yönü, öğretilenlerin ötesinde bu gelişmelere uygun eğitim gereksinimlerinin yol açtığı, bu olgunun yaşam boyu eğitimi bir seçenek olmaktan çıkarıp bir zorunluluk haline getirdiğidir”(Özyürek, 1997).

Gelişen teknoloji ve küreselleşen Dünya'da okullarda verilen eğitim, çalışma hayatı şartlarında gerekli olan bilgi ihtiyacını giderememektedir. Okullarda verilen eğitim ile çalışma hayatındaki gerekli eğitim farkını kapatmak için, eğitimin okullarla sınırlandırılmamasını ve öğrenmenin yaşam boyuna yayılması gerekli kılmalıdır. Günümüzdeki değişimlere bağlı olarak yapılan bu eğitimlere “yaşam boyu eğitim, hizmet içi eğitim” gibi isimler verilmiştir.

“Hizmet içi eğitim yolu ile bireye özellikle işinin gerektirdiği mesleki bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılır. Mesleki eğitimin temel görüşü, çoğunlukla bireyi faydalı bir işe hazırlamak sözü ile ifade edilebilir. Bu görüş, mesleki eğitimden yararlanmış olan bireyin, yararlanmamış olana kıyasla daha iyi bir ekonomik geleceğe ulaşabileceğinin dolaylı ifadesidir” (Taymaz, 1997).

Kıbrıs Türk toplumunun bilgi çağında diğer toplumlar arasındaki yerini alması, sosyal, kültürel, ekonomik alanda gelişmesi, 21. Yüzyılda çocukların ve gençlere

çağın gerektirdiği gibi bilgi, becerilerin kazandırılması devletin en önemli hedefleri arasındadır. Ancak bu şekilde KKTC' nin kalkınıp başarılı bir ülke haline gelebileceği açıkça görülmektedir.

Ülkeler eğitimin ne kadar önemli olduğu bilincine varmalıdır. Ülkedeki eğitim sisteminin yönetimini, planlanması çağın getirilerine göre yenilenmelidir.

Eğitim sistemlerinde yapılan düzenlemeler eğitim programlarında yer aldıkları ölçüde anlam kazanmaktadır. Eğitim programları kurum içi ve dışı planlı yaşıntılardır. Eğitim süreci planlanırken programın eksiklikleri giderilmeli, toplumdaki ve bilim alanlarındaki değişikliklere göre yeniden düzenlenmelidir.

Geleneksel eğitim sistemleri, bilgi çağının yapısına uygun insan tipini yetiştirmekten uzak olması nedeniyle “eğitimde reform çalışmaları” gerçekleştirilmiştir. Birçok ülkede öğretim programları yeniden düzenlenmiş, okul ve sınıflar günün gereksinimlerine göre değiştirilmiştir. Davranışçı kuramları temel alan yaklaşımlar 1970 yılından itibaren yerini bilişsel öğrenmeye bırakmıştır.

Brooks'un (2002) ifade ettiği gibi yenilenen öğretim programlarının tasarlanmasında etkili olan yapılandırmacı yaklaşım bireyin öğrenme sürecinde yeni bilgilere hali hazırda sahip olduğu ve anlayış arasında bir bağlantı oluşturarak kendine özgü bir dünya bakışı oluşturduğunu kabul eder. Bu değişme gelişmeler eğitim hayatı içinde önemli bir yere sahip olan hizmet içi eğitim programlarının önemini birkez daha vurgulamaktadır(Menteş,2012).

Bu araştırma ile toplanan veriler ışığında, hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması, planlanması, hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesine yönelik sorunlar ortaya konularak, yönetici ve öğretmenler için daha etkin ve nitelikli bir eğitim programı uygulanmasının sağlanacağı düşünülmüştür.

1.4.Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma Bu araştırma, Lefkoşa'da bulunan özel ve KKTC'ye bağlı liseler ile sınırlıdır.
- Bu araştırma, 2012-2013 eğitim yılı içerisinde Lefkoşa'daki liselerde görev alan 205 yönetici ve öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır.
- Bu araştırmada kullanılacak sorular ölçme aracı olarak kullanılan anket (Ek-1) ile sınırlıdır.

1.5.Araştırmanın Varsayımları

Araştırma amacına ulaşması için var olduğu kabul edilen konular belirlenmelidir. Aşağıda belirtilen konular araştırmanın amacına ulaşmada temel oluşması bakımından önemlidir.

- Araştırmada, veri toplama aracı olarak kullanılan anket formlarının katılımcıların görüşlerini doğru bir şekilde yansıtmaktadır.
- Anketinin, araştırma amacına uygun veriler topladığı kabul edilmiştir.
- Katılımcılar anket formlarını içtenlikle cevaplamışlardır.

1.6.Tanımlar

Yönetici: Araştırmaya katılan müdür ve müdür yardımcısıdır.

BÖLÜM II

EĞİTİM, HİZMET İÇİ EĞİTİM

2.1.Eğitimin Tanımı

Eğitim, bireylerin ve toplumların gelişmesi için oldukça önemli olan bir süreçtir. Bir toplumun gelişebilmesi için tüm üyelerini toplumun amaçlarına göre yetiştirmek zorundadır. Eğitim ihtiyacı modern toplumların kriterlerini içine almalı, her gün değişen dünyada çağa ayak uyduracak şekilde dizayn edilmelidir. Toplum üyeleri için düzenlenecek eğitim, üyelerin ömürleri boyunca faydalanabilecekleri sürekli bir program olmalıdır. Bu nedenle anaokulundan, yüksekokula kadar bireyler kendilerine en uygun buldukları eğitim programını belirleyip yaşamlarına o doğrultuda devam etmelidirler.

Eğitim ile ilgili yapılan tanımlarda, bireye yetenek kazandırılması ve yeteneklerinin geliştirilmesi amaçlandığı, bireyin davranışlarının değişikliği kendi yaşantısı yolu ile olduğu ve eğitimin hayat boyu süren bir süreç olduğu temel alınmıştır.

Bireyin eğitimi doğduğu andan itibaren başlayarak hayatı boyunca devam eder. Bireylerin eğitilebilmesi için belli koşulların yerine getirilmesi için aşağıdaki koşullar yerine getirilmelidir;

- Eğitilecek bireyin istek duyması
- Eğitilecek bireyin zihinsel ve bedensel yeteneklerinin elverişli olması
- Eğitim için elverişli (yer, zaman, mekân, materyal, öğretici) ortam sağlanması.

Eğitimi geniş bir anlamda ele alırsak, bireyin öncelikle kendisine, yakın çevresine yaşadığı topluma ayak uydurabilmesi için gerekli bilgi beceri ve tecrübeleri kazanmasıdır. Bu süreç bedensel, zihinsel ve sosyal anlamda gelişim göstermektedir.

Eğitim insanlık tarihi kadar eski bir olgudur. Kullanılan yöntem ve teknikler her ne kadar değişse de insanoğlu ilk günden itibaren eğitime büyük önem vermiştir. Bilginin aktarımının gelişen teknoloji ile hızlanması günümüzde eğitimi daha önemli kılmaktadır. Dolayısıyla günümüzde bireyler hangi konum ya da pozisyonda olursa

olsun, yaşanan hızlı gelişmeler karşısında uyum sağlayabilmesi için eğitimi önemli bir araç haline getirmelidir.

Eğitim, bireyin doğumundan ölümüne süregelen bir olgu olduğundan ve tüm sosyal, kültürel, bireysel boyutları aynı anda kapsadığından, tanımının yapılması zor bir kavramdır.

“Eğitim kavramı, eğ ya da eğmek kökünden gelen bir insanın, bir nesnenin, bir şeyin eğilmesi bükülmesi, istenilen şekle sokulmasıdır”(Yayla, 2006).

Fındıkçı'ya (2000) göre eğitim, “Eğitimin özünde bilgi ve beceri kazanımı yer almaktadır. Bunun içindir ki eğitim insanlık tarihi kadar eskidir. Kullanılan yöntemler, araç-gereçler değişse de ilk insandan günümüze kadar eğitim önemli olmuştur. Bilginin hızla yayılması günümüzde eğitimin çok daha büyük önem taşımasına rol açmıştır. Dolayısıyla hangi rolde ve konumda olursa olsun günümüz insanı için eğitim, yaşanan gelişmelere, hızlı değişimlere uyum sağlamak için gerekli en önemli araç durumundadır”.

2.2.Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Hizmet içi eğitim, eğitimin yaşam boyu devam eden bir süreç olduğunun en büyük göstergesidir. Bir kurumda görev almış bireyler, göreve başladığı günden ayrılıncaya kadar kişisel ve mesleki gelişmelerin gerisinde kalmamak için eğitime ihtiyaç duyarlar.

“Hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkilerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir”(Türk Dil Kurumu, 1974).

Hizmet içi eğitim, üretimde verimin, kalitenin artırılması, ürünün üretim ve tüketim sürecinde oluşan hataların ve kazaların azaltılması, maliyetin düşürülüp karın yükseltilmesi amacıyla işgörene verilen temel meslek ve beceri eğitimidir. Bir diğer ifadeyle hizmet içi eğitim, herhangi bir meslek sahibinin mesleğe başladığı andaki hazır bulunuşluk düzeyini güncel bilgilerle revize etmesidir. Hizmet içi eğitim kuramsal ve bireysel boyutları olan bir faaliyettir. Kuramsal çerçevede hizmet içi eğitim edilen karı arttırmayı veya verilen hizmeti iyileştirmeyi amaçlarken, bireysel boyutta hizmet içi eğitim doyumu ve bireysel gelişimi hedefler. Farklı alanlarda olsa

da mal ya da hizmet şeklinde değer üreten kurumlar, çalışan yeteneklerin tanınması, geliştirilmesi ve değerlendirmesi bakımından hizmet içi eğitime bağımlıdır.

Hizmet içi eğitim amaç ve işlevleri göz önünde bulundurulduğunda çeşitli şekillerde tanımlanabilir. Taymaz'a (1997) göre hizmet içi eğitim, "Özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir". Pehlivan'a (1995) göre ise hizmet içi eğitim, işgörenin gelişmesi, detaylı düşünmesi, işini daha verimli yapması, işinde mutlu olması, üretkenliğini arttırması ve bir üst göreve hazırlanması gibi konularda yürütülen eğitim programlarıdır.

Hizmet öncesinde alınan bilgi ve becerilerin iş ortamının yetersiz kalması, işgörenlerin kariyer yapma isteğinin artması, değişim ve gelişimlere ayak uydurma zorunluluğu, iş ile ilgili bazı bilgi ve becerilerin iş başında öğrenilmesi, çalışanlarda iş doyumunu sağlanması, ortaya çıkarılan ürün ya da hizmetin kalitesinin arttırılma isteği hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır. Hizmet içi eğitimler, öğrenmeyi tesadüfî olmaktan planlı ve programlı hale getirmektedir(PARADOKS, *Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, Yıl:5 Sayı:1(Ocak-2009)).*

2.3.Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları

Bir eğitim programının amaçlarının saptanması gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağından önem kazanmaktadır. Eğitimlerde amaçlar genel olarak, eğitim programının yapısını, işlenecek konuları, işleyiş yöntemlerini teknik ve materyallerini, eğitime katılacak personel yapısını ve sonunda yapılacak değerlendirmeyi saptamaya yardımcı olur. Kısaca eğitimde amaç, bireyin davranışında meydana getirilmesi istenen değişikliğin yanı sıra ortaya çıkarılan ürün ya da hizmetin kalitesinin arttırılmasıdır.

Hizmet içi eğitimin bir amacı da, personele fikir ve bilgi alışverişinin önemini vurgulamak, kurum içi ve dışında etkileşimi arttırarak koordinasyon ve işbirliği sağlamaktır. Ayrıca eğitimin maddi ve manevi faydaları hakkında işgöreni haberdar ederek personelin moralini yükseltmektir. Böylelikle işgörene sağlanan farkındalık kuruma olan bağlılığı arttırılmaktadır(Özdemir, 1967).

Hizmet içi eğitim ile bireye kişisel gelişim yanı sıra özellikle işinin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve tutumlar kazandırılır. Mesleki eğitimin ana görüşü, bireyin faydalı bir işe hazırlanmasına katkıda bulunmaktır. Bu ifadeden yola çıkarak mesleki eğitim almış bireyin, almamış bireye oranla daha iyi bir ekonomik geleceğe ulaşabileceği söylenebilir. Hizmet içi eğitim planlanırken öncelikli olarak eğitimin temel amaçları saptanmalıdır. Bu amaçlar hizmet içi eğitimin yapılacağı kurumun, hedeflerine uygun olmalı ve kurumun amaçları ile paralellik göstermelidir.

Taymaz'a (1997) göre hizmet içi eğitimin amaçlarından bazıları şunlardır;

- Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğini arttırmak
- Üretimde verimlilik ve kazancı arttırmak, kusurlu üretimi azaltmak
- Üretimin zamanında yapılmasını, malzeme ve enerji tasarrufunu sağlamak
- Üretim amaçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, üretim metotlarını geliştirmek
- Gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlamak, üretim metotlarını geliştirmek
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak
- Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek
- Kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikâyetleri azaltmak
- Personeli tanımak, kaliteli işgücü sağlamak ve kadrolaşmayı kolaylaştırmak
- Kontrol işlem ve yükünü azaltmak, rekabet gücü etkinliğini artırmak
- Personelin güven duygusunu geliştirmek, güdelemek ve morali yükseltmek
- Personele gerekli yetenekleri kazandırmak, memnuniyet ve doyumunu sağlamak
- Yenilikleri yakından izlemek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak
- Personel hareketliliğini önlemek, kurumda yer değiştirme ve yükselme imkânını sağlamak
- Kurumun çevrede, personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını arttırmak.

2.4.Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Bilim ve teknolojide hızla yaşanan değişim ve gelişmeler iş yaşamını etkilediği gibi sosyal yaşamı da etkilemektedir. Toplumlar bireylerini bu değişim ve gelişimlerde ayakta tutabilmek için çeşitli yöntemler izlemektedirler. Bunların başında okulda alınan eğitimler gelmektedir. Ancak okulda alınan bilgiler bireye

hayatı boyunca yeterli olmayacaktır. Hatta okulda alınan bilgiler bilim ve teknolojinin hızlı gelişiminden dolayı daha okul bitmeden yetersiz kalabilmektedir. Okulda kazanılan bilgi ve beceriler daha çok genel nitelikli olduklarından bireylerin herhangi bir mesleğin niteliklerini tam anlamı ile karşılamasını mümkün kılmamaktadır(Çalık, 1988).

Hizmet öncesi eğitimde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu, işgörenlerin kariyer düşüncesinin giderek yaygınlaşması, hizmette gelişme ve değişikliklere uyma zorunluluğu, bazı bilgi ve becerilerin sadece hizmet içinde kazanılması, kişinin sürekli bir öğrenme ve bireysel gelişim isteği ve hızla artan rekabet ortamı hizmet içi eğitimi gerekli kılan başlıca nedenlerdir.

İnsanın içinde bulunduğu topluma uyum sağlayabilmesi, rolünü oynayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılmaktadır. Bilimsel nitelik taşıyan gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde ve ötesinde değişik amaçlı programları gerektirmektedir. Ekonomik açıdan gelişmişlik, işgücünde ileri bir eğitim düzeyi gerektirir. Yüksek nitelikli bir işgücü de toplumsal gelişmeyi hızlandırır. Bu bağlamda eğitim, ekonominin gerektirdiği niteliklere sahip insan gücünü üreticisi gibi alınmaktadır. Aynı zamanda eğitim bir yatırım olarak kabul edilmektedir(Balcı, 2007).

Taymaz'a (1997) göre hizmet içi eğitimin gerekliliği aşağıdaki maddeler ile özetlenebilir;

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

Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan insan eğitime gereksinim vardır.

Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişimlere uyumu eğitim yolu ile sağlanabilir.

Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetiştirmeye zorlamaktadır. Bu zorlama kuşkusuz hizmet içi eğitimi gerekli kılar.

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.

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 alamaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmet içi eğitim yolu ile giderilebilir.

2.5.Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar

Hizmet içi eğitimler bireyin kişisel gelişimi sağlamanın yanı sıra, kurumun saptanmış olan hedeflerine ulaşmasını da kolaylaştırır. Hizmet içi eğitim, işgören kalitesini yükselterek üretilen mal veya hizmette kalitenin artmasına neden olur. Hizmet içi eğitimin yararlarını iki grupta inceleyebiliriz;

2.5.1.Kurumsal Yararlar

Hizmet içi eğitim kurumsal anlamda verimliliği arttırmayı hedefler. Hizmet içi eğitimin amaçlanan verimi arttırabilmesi için belirli koşulların sağlanabilmesi gerekir. Bu koşullardan en önemlisi, kurumda verimliliği düşüren etmenlerin gerçekçi ve doğru olarak tespit edilmesidir. Kurumlarda verimliliği düşüren etmenler tarafsız bir şekilde belirlenip, sorunun giderilmesi için en etkili hizmet içi eğitim programından yararlanılmalıdır. Hizmet içi eğitimler öncelikle kuruma ekstra bir maliyet unsuru olsa da, orta ve uzun vadede verim artışı için belirleyici olacaktır.

“Hizmet içi eğitimin kurum açısından sayabileceğimiz yararları şunlardır”(*Paradoks, Ekonomi, sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi),2009*);

- Üretim sektöründe üretilen malın, hizmet sektöründe ise sunulan hizmetin kalitesi artar.
- Üretimde verimlilik artar.
- Hatalı üretim azalır.
- Kurum çalışanlarının eğitimi ile kurumun kendini daha rahat yenilemesine katkı sağlar.
- İş tekniklerinin, iş analizlerinin, iş metotlarının geliştirilmesi daha kolay olur.

- Çalışanların yenilikleri kabul etmeleri, gelişmeleri takip etmeleri kolaylaşır.
- İşletme içerisindeki her türlü giderlerin miktarları belirli ölçüde azalır.
- Kurumun toplumdaki saygınlığı artar.
- Kurumda iletişim kolaylaşır, yapıcı ilişkiler kurulur.
- Çalışan personelin iş yükü ve çalışma arkadaşları ile ilgili şikâyetlerinde azalma olur.
- Hataların azalması kontrol yükünü hafifletir.
- Üstlerin astlarını denetleme işleri kolaylaşır.
- Stres ve gerilimin azaltılmasına ve çatışmaların çözümlenmesine yardımcı olur(*Pehlivan, 1997*).
- Firmaya esneklik kazandırır. Üretimin niteliği ve verimlilikte artış gözlenir.
- Kurumsal saygınlığı arttırır, iyi bir imaj kazanılmasına yardım eder.

2.5.2.Kişisel Yararlar

Herhangi bir işe girmeden alınan mesleki ve genel eğitimlerin niteliği, kişinin iş hayatında yetersiz kalabilmektedir. Günümüz hızla gelişen teknoloji ile işgörenler bilgisini sürekli yenilemek ve güncel tutmak zorundadır. Hizmet içi eğitim, işgörenlerin bilgilerini revize etmesi, günün gerektirdiği bilgi ve beceriye ulaşabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Hizmet içi eğitimin sağladığı kişisel yararlar şunlardır:

- Kişisel gelişim ihtiyacını tetikler, kendine güveni arttırır.
- İşgörenlerin sağlıklı karar vermesini kolaylaştırır.
- Etkili sorun çözme becerilerinin gelişmesini sağlar.
- İşgörenlerin stres, gerilim, engelleme ve çatışmalarla mücadele etmesini kolaylaştırır.
- Kişisel doyumu sağlar.
- Kişiye kendi geleceği hakkında fikir sahibi olmasını sağlar, gelişme için ortam hazırlar.
- İşgörenin etkileşim ve iletişim becerilerini arttırır.
- İşgörenlerin yazma, konuşma, dinleme becerilerini geliştirir.
- İşgörenlerin sorumluluk alma, yeni görevlere geçme ve terfi korkusunu azaltır.

Her iki boyutta da yararlar incelendiğinde ve karşılaştırıldığında kurumsal yararlar daha çok maddi, sayısal ve iş takip kolaylığı üzerine yoğunlaşmaktadır. Bireysel yararlar ise daha çok manevi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının değer yargıları ile belirtilebilecek durumda olduğu görülür. Görüldüğü gibi hizmet içi eğitimin kuruma ve bireye katkıları büyüktür. Önemli olan kuruma ve işgörenlere uygun eğitimlerin belirlenip, gerekli yöntem ve tekniklerin en verimli şekilde uygulanması sağlanmalıdır. Hizmet içi eğitim konularının belirlenmesinde öncelikle, kurumun gelecekle ilgili planları açık ve net bir şekilde ortaya koyulmalı, bu konuda çalışanlarını bilgilendirmelidir.

2.6.Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

Hizmet içi eğitimin yararlarının yanı sıra sınırlılıkları da vardır. İşletmede yapı olarak meydana gelen aksaklıklar eğitim programının uygulanmasına da engel olur. Eğitim, personel ve yönetici sistemindeki aksaklıkları düzeltemez. “Hizmet içi eğitim, saklı yeteneklerin ortaya çıkmasını kolaylaştırır; ancak yeni potansiyeller yaratmaz”(Canman,1995). Hizmet içi eğitim üretim sürecindeki en önemli faktör olan insan gücünü maksimum şekilde kullanmayı hedefler. İşyerindeki her sorunun hizmet içi eğitimle çözülmesi beklenemez. Tutum’a (1979) göre, hizmet içi eğitimden beklenen hedeflerin gerçekleşmesi için aşağıdaki sınırlılıklar göz önünde bulundurulmalıdır;

Hizmet içi eğitim için önce ihtiyaç ve amaç saptanmalıdır. İhtiyacı ve amacı saptanmadan yapılan eğitim değerlendirmesi objektif olmaz. Bu tarz durumlarda eğitimin değerlendirmesi objektif yapılamadığından eğitimin yararından ve ne kadar etkili olduğundan bahsetmek imkânsızdır.

Hizmet içi eğitim hazırlanırken bireyin amaç ve hedefleri göz önünde bulundurulmalıdır. Hizmet içi eğitimlerde genel amaç örgütsel yararlar sağlamaya yönelik olabilir. Ancak bireyler isteklendirilmeden, ekonomik, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamayan eğitim programı bireyde “Bu eğitim bana ne kazandıracak” sorusunu oluşturur ve birey üzerindeki etkisini azaltır.

Hizmet içi eğitim programları, bireylerin temel bilgi ve beceri düzeylerine uygun olmalıdır. Program hazırlanırken, işgörenlerin eğitim seviyeleri, yaşları ve eğitim ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır.

İşgörenler hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmıyorsa başarılı bir öğretim yapılamaz. Bireyin eğitime istek duyması, yararına inanması ve başkalarının nasıl ilerlediğini görmesi gerekir.

Hizmet içi eğitimde işgörenlerin belirli bir potansiyele sahip olması gerekir. Gerekli potansiyele sahip olmayan kişilere yapılan eğitimlerde başarı sağlanamaz. Çünkü hizmet içi eğitim gizli kalmış potansiyelleri ortaya çıkarır ancak yeni bir potansiyel yaratmaz.

Hizmet içi eğitim verecek personel gerekli nitelikte değil ise başarılı bir öğretim yapılamaz. Eğitime katılan işgören ayırdığı zamanın ve verdiği emeğin karşılığını almak ister. Öğretici gerekli yeterlilikleri kazanmamış ise yetişkinin öğrenme ihtiyacını karşılayamaz ve öğrenim istenilen düzeyde olmaz.

Hizmet içi eğitim programları değerlendirilmemiş ise yararlılık derecesinden bahsedilemez. Hizmet içi eğitim programlarının etkinlik derecesi ile katılanların başarı dereceleri çeşitli yöntemlerle ölçülür ve sonuçlar yorumlanarak hükme varılır.

2.7.Hizmet İçi Eğitim Türleri

Eğitimde başarı, izlenecek olan yöntem ve tekniklerle doğru orantılıdır. Her amaç için ihtiyaçlara göre belirlenen bir eğitim yöntemi uygulanmalıdır. Böylelikle işgörenlerin eğitim ihtiyaçları yetersiz oldukları durumlara göre belirlenir, yeni gelişimlere uyum sağlamaları için gerekli yöntem kullanılabilir.

Personelin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlara ulaşmak üzere hazırlanan, kurum içi ve kurum dışı, iş başı ve iş dışı hizmet içi eğitim programları uygulama evrelerine ve genel amaçlarına göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir;

2.7.1.Oryantasyon Eğitimi

Oryantasyon eğitimi, kuruma yeni katılmış personele kurumu tanıtmayı, işgörenlerin hak, ödev ve yükümlülüklerinin neler olduğunun öğretilmesi amaçlar. “Kuruma yeni gelen personelin kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir. Bu tür eğitim programlarına giriş, ön, tanıtma, intibak, alıştırma, hazırlayıcı, eşik, yönlendirme eğitimi adlarından biri verilir”(Taymaz, 1997).

Cadwell'e (1988) göre etkin bir yapıda işleyen oryantasyon programı işletmeler açısından aşağıdaki faydaları sağlayacaktır;

- Samimi bir karşılama pozitif bir algılama sağlar.

- Organizasyon hakkında pozitif bir algılama sağlar.
- Çalışanların ilgili kuruma katılma ile ilgili vermiş oldukları kararı doğrular nitelik taşımasına yardımcı olur.
- Her bir çalışanın bilmesi gereken temel esasların öğrenilmesine katkıda bulunur.
- İleri verilecek olan eğitimler için temel teşkil eder.
- Çalışanların gereksiz kaygılarından kurtulmalarını sağlar.

2.7.2.Temel Eğitim

Temel eğitim, kurumda işe başlayacak olan işgörenin yapacağı işin temel bilgi, becerilerinin aktarıldığı eğitimdir. Bu eğitim personelin kendi kurumunda ya da diğer kurumlarla birlikte eğitim merkezlerinde, bireysel veya grup olarak verilebilmektedir.

“Bir kurumda işe başlayacak olan personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimdir. Hazırlık, uyarılama, işe yönelme, stajyerlik, adaylık eğitimi olarak nitelendirilen eğitim programlarıdır. Birçok işletmede temel eğitim programları oryantasyon eğitimi ile birlikte uygulanır. Böylece hem kurumu ve iş tanıtılır, hem de istenilen yeterlilik kazandırılır”(Taymaz, 1997).

“Bu eğitim türünde hedef, mesleğe yeni başlayan ya da örgüte yeni katılmış bireye çalışacağı kurumu, politikalarını, iş ve uğraş alanını, birlikte çalışacağı personeli, görev, yetki ve sorumluluklarını tanıtmak, görevine ilişkin hizmet öncesi yetiştirme eksikliklerini gidermektir”(Akgül, 2008).

2.7.3.Geliştirme Eğitimi

Geliştirme Eğitimi, mesleğe yeni atanmış personele, işi ile ilgili yenilikleri öğretmek ve çevredeki gelişmelere bağlı olarak iş ortamına yanısıran bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla yapılan hizmet içi eğitim türüdür.

“Kurumda çalışmakta olan personelin kendi alanı ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında yetiştirilmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için uygulanan eğitimdir. Bu eğitim personelin moralini yükseltmek, kuruma bağlılığını artırmak, duyarlılık kazanmasını sağlamak üzere de programlanır. Bu tür programlara tekâmül, yeniliklere uyarılama, tekrarlama, tazeleme, olgunlaştırma, yeniden eğitim gibi isimler verilir”(Taymaz, 1997).

Bu hizmet içi programın amacı, personele işi ile ilgili yenilikleri öğretmek ve çevredeki gelişmelere bağlı olarak iş ortamına yansıyan bilgi, beceri ve tutum kazandırmaktır. Böylelikle birey, bir yandan hizmet öncesinde almış olduğu bilgilerini tazeleme imkânı bulurken diğer yandan da kendini geliştirme olanağına sahip olur”(Akgül, 2008).

2.7.4.Tamamlama Eğitimi

Tamamlama Eğitimi, kurumun değişik alanlarındaki uzman personel ihtiyacını kurum içinde yetiştirmeyi hedefler. Bireyin değişik alanlardaki yeteneklerini geliştirerek işten sağladığı maddi ve manevi doyumu yükseltir.

“Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevinin gerektirdiği yeterlilikleri kazanması için uygulanan programlardır. Personelin kurumda görev değiştirme gerekliliği, kadrolama, yaş durumu ve üretim süreçlerindeki değişikliklerden kaynaklanabilir. Kadro unvanının yükseltilmesini sağlamayı amaçlamayan, iş veya görev alanını değiştirmeyi sağlayan bu tür programlar ihtisas ve meslek eğitimi niteliğindedir”(Taymaz, 1997).

2.7.5.Yükselme Eğitimi

Yükseltme eğitimi, kurum içindeki kadrolama ve personelin yükseltme ihtiyacını karşılamak için verilen eğitimidir. Gelecekteki üst düzey personel yetiştirmeyi hedefleyen program, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlilikleri esas almaktadır.

“Daha yüksek düzeyde yetki ve sorumluluk verilerek görevi yükseltilen işgörene, yeni görevinin gerektirdiklerinde yeterli kılmak için verilen eğitime yükseltme eğitimi denir”(Başaran, 1985).

2.7.6.Özel Alan Eğitimi

Özel Alan Eğitimi, personelin kurum içinde ya da kurum dışındaki çeşitli alanlarda yetiştirilmesi için uygulanan eğitimlerdir. Bilgisayar öğretmek, yabancı dil öğretmek gibi özel ihtisas kazandırmak için verilen eğitimlerdir.

“Personeli özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirmek üzere uygulanan programlardır. Kurum içinde özel ihtisas kazandırmak veya yabancı dil öğretmek amacı ile hazırlandığı gibi diğer kurumlar tarafından yürütülen personelin katılması sağlanan yurt içinde veya dışında yapılan hizmet içi eğitimin tümüdür. İlk yardım, iş

güvenliği eğitimleri, bilgisayar, yabancı dil, temel geliştirme ve tercüme kursları bu programlara birer örnektir”(Taymaz, 1997).

2.8.Hizmet İçi Eğitim Belli Olduğu Durumlar

Hizmet içi eğitim, uygulamada problem çözme aracı olarak benimsenmektedir. Bir soruna yönelmeden yapılan eğitim çalışmaları verimli olmaz. Aksine eğitimin kuruma zaman ve maddi anlamda ciddi kayıplar vermektedir. Bu yüzden kurumdaki sorunlara göre eğitim ihtiyaçları belirlenmelidir.

Kalkandelen’e göre (1979), eğitim sorumluları, yapacakları çalışmalarda elde ettikleri bulguları kurum yöneticileriyle birlikte değerlendirmelidirler. İhtiyaç belirlemede ki doğruluk derecesi kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesinde başarının bir sebebi de olabilmektedir”(Kalkandelen,1979).

Hizmet içi eğitim, işgörenin bilgi, beceri, davranış gibi özelliklerinin yetersizliği nedeniyle, görev gereksinimlerini yerine getirememesi halinde kaçınılmaz bir zorunluluktur.

Schwarz (1970), hizmet içi eğitimin ihtiyaç olduğu durumları aşağıdaki gibi maddelendirmiştir;

- Kuruma yeni personel alındığında,
- Personelin görevinin değiştirilmesi durumunda,
- Üst kademelere personel hazırlanması gerektiğinde,
- Yeni makine, alet ve araç gibi yeni teknoloji alındığında,
- Biçimsel kurallar (yasa, yönetmelik vb.) ve mevzuatların değişmesi halinde,
- Yapılan üretim veya hizmetin nitelik ve nicelik bakımından düşüş göstermesi durumlarında hizmet içi eğitim ihtiyacın gerektiği ortaya çıkar.

2.9.Hizmet İçi Eğitimde İhtiyaç Saptama Teknikleri

Hizmet içi eğitim ihtiyacı, var olan ve istenilen yeterlilikler arasındaki farkı ortaya koyarak saptanır. Bu fark;

Durum nedir?

Nasıl olmalıdır?

Ne beklenmelidir?

Ne istenilmektedir?

sorularına yanıt aranarak bulunabilir.

Bir işletmede değişik pozisyon ve kademelerde çalışan işgörenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak için çeşitli yöntemler uygulanabilir. İhtiyacı saptamada aşağıda belirteceğimiz yöntemlerden bir veya birkaçı kullanılabilir. Ancak eğitim uzman ve yöneticisinin bu tekniklerin özelliklerinin kullanımı, kullanım yerleri ve özelliklerini bilmesi zorunludur. Hizmet içi eğitimde ihtiyaç saptama teknikleri şunlardır;

2.9.1.Kayıt Raporlarının İncelenmesi

İşletmelerin çalışmalarına ait bilgiler işletmelere ait yazılı kaynak ve raporlarda saklanmaktadır. Bu raporlar incelendiğinde, yapılması planlanmış çalışmalar ve etkinlikler görülebilir. Taymaz, kurumların başlıca kayıt ve raporlarını aşağıdaki şekilde sıralamıştır(*Taymaz, 1981*):

- Kanun, tüzük ve yönetmelikler,
- Denetleme sonuç raporları,
- Yöneticilerin dönem sonu raporları,
- Bakım ve onarım kayıtları,
- İş kazaları ve sağlık kayıtları,
- Personel ile ilgili yazışmalar,
- Siciller, şikâyetler ve dilekler,
- Üretim ve tüketim raporları,
- Araştırma ve inceleme raporları,
- Toplantı karar ve tutanakları,
- Disiplin olaylarına ait kayıtlar.

Bu kaynaklardan yararlanılarak kurumun amaç ve politikası belirlenebilir. Kurumun ihtiyaç duyulan bölümlerine uygun hizmet içi eğitim programları hazırlanabilir.

2.9.2.Grup Toplantıları Düzenlemesi

Grup toplantıları, ilgililerin tek başlarına çözemedikleri problemlerde diğer ilgililerle birlikte ortak çözüm aramasıdır. Bir kurumda işgörenlerin görüş ve davranışları kısa sürede değişmez. Kurumların arzu ettiği değişikliklerin hayata geçirilmesi için işgörenlerin buna inanması ve istemesi gerekir. Grup toplantılarının amacı da, belirli konularda grupla birlikte ortak bir görüş elde ederek, bu görüşlerden

yararlanmaktadır. Grup toplantılarında alınan kararların grupça verilmesi, kararların uygulanabilirliğini kolaylaştırmaktadır.

“Grup toplantılarının amaca ulaşabilmesi için önceden planlanması, uygulamanın ilkelere uygun yapılması, sonuçların kararlar haline getirilmesi ve tutanak gerekir”(Çevikbaş,2002).

2.9.3.Görüşme-Mülakat Yapılması

İşletmelerde hizmet içi eğitim ihtiyacı, eğitimi planlamada görev alan yetkililerle işletme ilgililerinin karşılıklı fikir alışverişi ile saptanabilir. Mülakatın anlamı, iki kişinin yüz yüze gelerek yaptığı görüşmedir. Bu teknik uygulanırken görüşülen, sorunları cevaplayan kişi gereksinimleri karşılayacak yetiye sahip olmalı, görüşme sonunda alınan cevaplar özetlenerek beklenenlerle mülakatta konuşulanlar arasında ilişki kurulmalıdır.

Kaptan’a (1998) göre mülakat sırasında dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır;

- Verilerin kimlerden toplanacağı,
- Ne gibi bilgilere ihtiyaç duyulacağı,
- Görüşme yeri ve zamanının saptanması,
- Görüşmeyi kimlerin yapacağı,
- Görüşme şekli,
- Görüşme sonuçlarının güvenilirliğinin nasıl irdeleneceği

Görüşme sonunda verilen cevaplar amaçlarla karşılaştırılır. Bulgular, gerekli istatistiksel işlemlere tabi tutularak veriler yorumlanır. Elde edilen veriler ışığında ihtiyaç duyulan hizmet içi eğitim rapor haline getirilir.

2.9.4.Anket Uygulaması

İşletmelerde hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak için kullanılan araçlardan biri de anket uygulamasıdır. “Anketler, kişilerin bir konu veya sorun hakkında bildiklerini, duygularını, inançlarını, tepkilerini, ihtiyaçlarını, dileklerini ve şikâyetlerini öğrenmek amacıyla hazırlanır ve uygulanır. Anket hazırlanırken soruların, bireylerin kişilikleri ve verdikleri cevaplar arasındaki ilişkiyi tespit etmeye ve kişileri tanımaya yönelik olmamasına dikkat edilmelidir”(Taymaz, 1997). Anketler imzasız doldurulabileceği için, objektif bir ölçme aracıdır. Ankette yer alan

sorular yazılı ve cevap veren kişilerin cevapları kontrol edebilir olması, elde edilen bilgilerin görüşmeye oranla daha güvenilir kılar.(Kaptan,1998).

Taymaz'a (1997) göre anket soruları aşağıdaki kriterlere göre hazırlanmalıdır;

- Sorular anketin amacına uygun hazırlanmalıdır,
- Örneklemenin iyi yapılması ve evreni temsil etmesi gerekir,
- Sorular kolay anlaşılır bir dilde hazırlanmalı ve net olmalıdır,
- Soruların var olan durumu ile ilgili görüşleri yansıtmak şekilde hazırlanmalıdır,
- Anket şıkları en az iki, en çok dokuz adet olmalıdır,
- Sorular konulara göre gruplandırılmalıdır,
- Anketi dolduracak kişinin fikri alınmak istendiğinde açık uçlu sorular kullanılmalı ve bu sorular için yeterli boşluk bırakılmalıdır,
- Toplanan anketlerin gönderilenlerin en az %80'i bulması gerekir,
- Veriler istatistik işlemlerle yorumlanabilir hale getirilmelidir.
- Anketler az masraflarla uygulanabilir ve verilerin analizinde kolaylık sağlar. Görüşleri alınmak istenilen kişilere elden verilebilir veya posta ile gönderilebilirler. Böylelikle anket uygulanacak kişilerde baskı, korku, kuşku etkisi olmadan isim belirtmeden kişilerin yanıtları alınabilir.

2.9.5.Gözlem Yapılması

Bir işletmede işgörenlerin eğitim ihtiyacını saptamanın bir diğer yolu da gözlem yapmaktır. Gözlem metodunda işgörenlerin iş başındaki çalışmalarını izleyebilerek bilgi, beceri ve tutum kazanma dereceleri ölçülebilir.

Gözlemler amacına göre haberli veya habersiz yapılabilir. Haberli yapılan gözlemlerde gözlenecek işgörene önceden haber verilerek, gerektiğinde yaptığı iş hakkında bilgi istenebilir. Habersiz yapılan gözlemde ise işgörene haber verilmez. Davranışları habersiz gözlenir.

Gözlem genelde yüzeysel bir teknik olsa da, derinlemesine inceleme yapmak içinde kullanılabilir. Yüzeysel incelemelerde gözlemci gördüklerini anlık kaydeder. Derinlemesine inceleme yapan gözlemci ise, görünenden çok görünmeyen bilinçaltı özellikler hakkında bilgi toplamayı amaçlar(Kaptan,1998)

2.96.Test Uygulaması

Taymaz'a (1997) göre eğitim ihtiyacını ölçmek için yapılan testler üç grupta incelenir;

Sözlü Testler: İşgörenlerin belirli konularda bilgi ve düşüncelerini almak amacıyla yapılan testlerdir.

Yazılı Testler: Klasik ve objektif olarak ikiye ayrılır. Klasik testte işgören cevabı kendi cümleleriyle verirken objektif testte çoktan seçmeli, doğru-yanlış, eşleştirmeli gibi soru tipleri kullanılır.

İş Testleri: İşgörenin beceri ve tutumunu belirlemek ve eksikliklerini gidermek için kullanılan testtir. Bu teknik uzmanlar tarafından kullanılmalı ve sonuçları değerlendirilmelidir. Aksi halde hatalı sonuçlara varmak kaçınılmazdır.

2.10.Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması

Eğitim kişide istenilen davranış değişikliğinin oluşturulması için yapılan sistemli çalışmalar bütünüdür. Eğitim planlaması eğitim programının hazırlanması, eğitim ile ilgili var olan durumdan saptanmış hedeflere ulaşmak için izlenecek yolların, uygulanacak yöntemlerin, kullanılacak kaynakların belirlenmesidir. İnsanların nasıl ve hangi yönde yetiştirileceği eğitim politikasının amaçlarındandır. Eğitimin nasıl yapılacağını da planlar gösterir. Eğitimin her aşamasında planlama son derece önemlidir.

Eğitim programının belirlenmesi genelde işletmelerin eğitim bölümleri tarafından yapılır. Bunun yanı sıra programlar dış organlar veya uzmanlar tarafından da hazırlanabilir. Eğitim bölümü olmayan işletmelerde bu görev genellikle insan kaynakları bölümünce üstlenilir. Kurumlardaki personel eğitiminin temel aşamaları şunlardır;

- Eğitim ihtiyaçlarının amaçlarının belirlenmesi,
- Eğitim için uygun hedef grubunun seçilmesi,
- Öğrenilecek şeyin niteliğini ve kime öğretileceğini göz önünde tutarak, uygun bir öğrenme kuramına göre eğitim programının hazırlanması,
- Eğitim sonuçlarının bilimsel olarak hazırlanmış bir plana göre değerlendirilmesi.
- Eğitim programlarının hazırlanmasının aşamalarını incelersek de bu aşamaların şu dört basamağı olduğunu görürüz;

- Eğitim programının amaçlarının belirlenmesi,
- Eğitim programının kapsamının belirlenmesi,
- Eğitim programının verilecek yöntemlerin seçilmesi,
- Değerlendirme.

Planlı eğitimin programının hazırlanmasında ilk sırayı eğitimin amacının belirlenmesi alır. Eğitim verilecek personelde program sonunda ne gibi değişiklikler görülmesi istendiği işletme tarafından tespit edilmelidir. Hizmet içi eğitimden beklenen yararın elde edilebilmesi için amaçların doğru şekilde belirlenmiş olması şarttır. Amaçlar kurumun amaçlarına uygun olarak belirlenmelidir. Açık, net ve belirgin olmalıdır. Amaçların hizmet içi eğitim sonunda ulaşılabilecek nitelikte olması şarttır.

Hizmet içi eğitim kapsamının belirlenmesi, eğitimin kimlere verileceği, eğitimin kimin tarafından verileceği, eğitimin yapılacağı yerin seçilmesi ve eğitimin ne zaman yapılacağının belirlenmesidir. Eğitim programlarının başarıya ulaşabilmesi, doğru koşullar altında, doğru insanların seçimiyle alakalıdır. İş görenlerden hangi grubun eğitime ihtiyacı var belirlenmeli buna uygun olarak hareket edilmelidir. Eğitim alacaklar arasında nitelik açısından çok fazla fark olmamalıdır, eğitim programları bu hafif farklılıkları tolere edebilecek şekilde hazırlanmalıdır. Hizmet içi eğitimi verecek kişinin öğretilen konuda yeterliliğe, mesleki bilgi sahibi olmasına, tutum bakımından eğitim alan kişilere örnek teşkil edecek bir kişiliğe sahip olması gerekmektedir. Eğitim verecek kişi kurum içinden ya da dışından olabilir. Dale'ye (1985) göre eğitim verilecek konuların seçiminde eğitilecek kişilerin anlayabileceği dil seçilmeli, konular basitten karmaşığa doğru sıralanmalıdır. Grubun özellikleri dikkate alınarak yöntem seçimi yapılmalı, konular birbirleriyle bağlantılı olmalı, anlatılan konuların anlaşılır olup olmadığı kolay test edilir olmalı, eğitilenin öğrendiğini kanıtlayıcı soru ya da alıştırma yapması istenmeli, eğitilen kişinin ilgisini çeken konular seçilmeli, kişi eğitime motive edilmeli, konular uygulama alanıyla paralellik göstermeli, seçilen örnekler uygulama alanını yansıtmalıdır. Orta ve üst kademe yöneticiler için daha çok teorik konular tercih edilirken, iş görenler için daha çok uygulamalı konular tercih edilmelidir. Eğitim yerinin seçilmesinde iş görmeyi engelleyici bir ortam seçilmemesine, ulaşım, ısınma, yemek, gerekirse konaklama konularında herhangi bir sıkıntının

yaşanmayacağı noktalar seçilmesine dikkat edilmelidir. Eğitim alan gruplardaki iş gören sayısı uygun şekilde ayarlanmalı ders dinlemeyi engelleyici olacak sayıda kalabalık gruplar oluşturulmamasına özen gösterilmelidir.

2.11.Yerleştirilecek Personel Seçimi

Hizmet içi eğitim çoğunlukla çalışma çağındaki bireyleri kapsayan bir eğitim sistemidir. İşe yeni girmiş işgörenlerin sorunlarını çözmek, çalışan personelin verimi arttırmak, ortaya çıkan hizmet veya ürünün kalitesini yükseltmeyi amaçlar. Bu nedenledir ki hedeflerine ulaşmak isteyen firmalarda hizmet içi eğitim kaçınılmaz bir faktördür.

Craig'e (1967) göre işletmeler hizmet içi eğitim vereceği personeli üretime olan katkısını göz önünde bulundurarak karar verirler. Hizmet içi eğitim programı alacak personelin seçimi üç şekilde yapılabilir;

Başvuru Formalarının İncelenmesi: Verilecek olan hizmet içi eğitim ile ilgili duyuru formları hazırlanır. Formlardaki sorular hazırlanırken, personelin kişilik ve niteliklerine ilişkin verileri sağlayıcı olması dikkate alınmalıdır. Personel tarafından doldurulan formlar incelenerek hizmet içi eğitime katılacak personel seçilir.

Kartekslerin İncelenmesi: İşletmede çalışan personelin dosyasındaki kişiliği, niteliği ve duruma ilişkin yazılı kaynakların incelenmesidir.

Yönetici Görüşlerinin Alınması: Hizmet içi eğitim programına katılacak personel seçiminde, eğitim programı, zamanı, süresi, yeri ve personelin birimdeki durumuna göre yöneticilere seçim görev ve yetkisi verilebilir.

Bir işletmede, boşalan bir liderlik konumu olduğunda dikkat edilmesi gereken husus, konumun gereksinimleri ile bu konumu doldurması için düşünülen personelin yeterliliklerinin eşleşebilmesidir. Adayların bu özellikleri sorularak tespit edilebileceği gibi, yazılı testler, görüşmeler ve tavsiyeler vasıtasıyla da tespit edilebilir. "A.B.D.'de faaliyet gösteren ve bünyesinde en saygın üniversite ve firmaları bulunduran Leadership Education and Development (LEAD) programları, liderlik eğitimine katılacak personelde şu özellikleri aramaktadır"(Voci and Young, 2001);

- Sistem içinde uyumlu çalışabilme,
- Yenilikçe düşünce tarzına sahip olma,
- Duygusal zeka,

- Sistemi bütün olarak düşünebilme yeteneği,
- Diğer insanların güvenini kazanabilme,
- Teknolojiyi verimli kullanabilme yeteneği

2.12.Hizmet İçi Eğitim Verecek Personelin Seçimi

Eğitim verecek personel, hizmet içi eğitim programlarının amaçlanan hedeflere ulaşmasında en önemli role sahip unsurlardan biridir. Eğiticiler kurum içinden seçilebileceği gibi, kurum dışından da temin edilebilir.

Taymaz'a göre (1997) eğitmenlerde aranan nitelikler şunlardır;

- Öğretim yapılacak konuda yeterlilik,
- Öğretim tekniklerinde yeterlilik,
- Objektif değerlendirme yetisi,
- Olumlu ilişkiler kurabilme yetisi,
- Liderlik yetisi,
- Öğretme arzusu.

Crosbie'ye (2005) göre gerekli yeterliliklere sahip olmayan bir eğiticinin elinde bulunan imkân ve kabiliyetler verimli bir eğitim sağlamaz. Öğretimde başarılı olabilmek için bilgi anlam ifade etmeli, coşku uyandırmalı, eğitim alanların güven duyduğu eğiticiler tarafından verilmeli ve etkili bir şekilde aktarılabilmelidir.

2.13.Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri

Hizmet içi eğitimin temel amacı, verilen hizmetin kalitesini arttırmaktır. Bunun için işgörene bilgi, beceri ve tutum kazandırılmalıdır. İşgören performansını arttırmak için hangi yöntemlerin izleneceğini belirlemek çok önemlidir.

İşletmelerin insana ve onun gelişimine yaptıkları yatırım gün geçtikçe artmaktadır. Hizmet içi eğitim; işletmelerin işle ilgili bilgi ve becerileri işgörene verilmesi için planlanmış çabayı ifade eder. Bu çaba sonucunda işgören aldığı bilgiyi günlük faaliyetlerinde uygulayarak, kendi performansını arttırmasının yanında verilen hizmetin kalitesini de arttırmaktadır. Eğitim programının uygulanmasından beklenen sonucu alabilmek için eğitim yönteminin en uygun şekilde seçilmesi gerekir. Bu seçimde en iyi kararı verebilmek için aşağıdaki kriterler göz önüne alınmalıdır;

- Eğitimin amacı,
- Eğitime katılacakların sayısı,

- Eğitime katılacakların mesleki durumları,
- Eğitime katılacakların bilgi ve beceri düzeyleri,
- Eğitime katılacakların kişisel farklılıkları,
- Eğitim yöntemlerinin maliyeti,
- Örgütün maddi olanakları ve eğitime ayıracağı bütçe,
- Eğitim yönetimini uygulayacak öğreticilerin durumu,

Uygulanacak hizmet içi programları iki ana başlıkta inceleyebiliriz;

2.13.1.İş Başında Eğitim Yöntemleri

Günlük çalışma ortamında verilen, gerçek araş ve gereçlerin kullanıldığı, eğitim maliyetlerinin düşük olduğu, direk yönetici ve nezaretçi gözetiminde uygulanan eğitimidir. Bu eğitim türünde iş ve eğitim birlikte ilerler. Aynı anda çok kişiye yapılamaması dezavantaj olmasına rağmen, işgörenin görerek ve uygulayarak yapmasından kolayı kalıcı olmaktadır. Bu eğitim yönteminde en önemli kriter, eğiticinin konuya hakim olması, oluşabilecek sorunu hemen çözerek işin aksamına engel olmasıdır. İşgörenin işi ile baş başa kaldığında meydana gelebilecek sorunları görmesine ve daha çabuk çözüm yolları bulmasına yardımcı olur. İş başında eğitim üç alt başlıkta incelenebilir;

2.13.1.1.Rotasyon Eğitimi

“İşgörenlerin, işletme içinde birden fazla farklı iş yapıldığı durumlarda neler yapıldığının öğrenilmesi için yapılan eğitimidir. Bu eğitimin en önemli yararı işi yapan kişinin yokluğunda işin aksamaması için yerine karar verebilecek işgörenin bulunmasıdır”(Gül,2000).

2.13.1.2.Usta Çırak Eğitimi

Çıraklık eğitimi, iş hayatına yeni adım atan ve atacak olan genç personele hem iş başında, hem de iş dışında verilen eğitimidir. Çıraklık eğitiminde, beceri gerektiren mesleklerin uygulamalı ve kuramsal yönleri, bilgi verme ve deneyim yoluyla işgörene aktarılır. Bu eğitim sistemi grup şeklinde uygulanamaz, aynı anda birkaç kişiye uygulanabilir.

Çıraklık programları, yönetim ve emek, endüstri ve devlet, işletme ve okul sistemi arasındaki gönüllü işbirliği ile uygulanan yöntemlerdir. Çıraklık ücretleri tam nitelikli işgören ücretlerinden daha az olması nedeniyle eğitim maliyeti düşüktür. Ancak nitelik kazanmak isteyen işgörenler için ücretli eğitim sağlamaktadır.

2.13.1.3.Staj Yoluyla Eğitim

Bu eğitim sistemi daha çok işe yeni alınan personele yada ileride yapacağı meslekle ilgili olarak işin görev, yetki ve sorumluluklarını öğrenmek için yapılan eğitimidir. Adaylık veya stajyerlik adı altında yapılan eğitimde kurum politikaları, amaçları, işin gerektirdiği tutum ve davranışlar işgörene öğretilmektedir.

2.13.1.4.Yetki Verme Yoluyla Eğitim

Sabuncuoğlu'na (2000) göre yetki verme astta sorumluluk alma ve karar verebilme yetisini kazandırmak amacıyla yapılır. Yönetici amaçları belirler ve işin yönetimi astına devreder. Yönetici kalan kısımda sadece durumu denetler.

2.13.1.5.İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi

Oryantasyon eğitimi, işe yeni alınan personelin işi ve iş yeri hakkındaki uyum problemlerini çözmek amaçlı uygulanan eğitimidir. Personelin başarı ve mutluluğu, çalıştığı çevreye olan uyumu ile doğru orantılıdır. Bu eğitimle genellikle işin gerektirdiği temel bilgiler edinilmesi, personele düşünsel ve bedensel becerilerin kısa zamanda kazandırılması hedeflenir.

Sabuncuoğlu'na (2000) göre oryantasyon eğitiminde bir başka amaç ise; bireyin işe ve işletmeye yabancılaşmasını önleyerek, sosyal kaynaşmayı sağlamaktır. İşgörenin ilk günlerinde duyduğu tedirginlik ve çekingenlik duygusundan sıyrılarak kendisini işletmenin bir parçası olarak görmesini sağlar. Bu yakınlaşmaya bağlı olarak işgörenin yeteneklerini geliştirme olanağı da sağlanmış olur.

2.13.2.İş Dışında Eğitim Yöntemleri

İş dışında eğitim personele gözlem, inceleme ve tartışma yapma olanağı sağlar. İşgören yaptığı gözlemler sayesinde gerekli bilgi ve tutumları kazanır. Bu eğitim yöntemi kurum içinde uygulanabileceği gibi kurum dışında da uygulanabilir. Tutum'a (1979) göre iş dışında eğitimin en önemli yaralarını şu şekilde sıralayabiliriz;

- İş dışında uygulanan eğitim zaman kazandırır,
- İşgörenin iş başında karşılaştığı olaylara bakarak genelleme yapması güçtür. Bu nedenle iş dışında aldığı eğitimlerde bu imkâna sahip olur,
- İş dışında yapılan eğitim değişik durumlara göre ayarlanabilir,
- İş başında verilmesi güç veya olanaksız olan bilgi ve beceriler işgörene kazandırılabilir.

2.13.2.1.Konferans, Seminer Ve Kurslar

Aldemir'e (2001) göre bir konuşmacının birçok kişiye ders anlatması ve izleyicilerin davranışlarının denetlemesi biçimde yürütülen bu yöntem kalabalık gruplar için oldukça etkilidir. Bu yöntem çok sayıda işgörenin eğitilmesinde ekonomik sayılabilir. Ancak bu ekonomiklik, eğitimden beklenen yararlarla karşılaştırıldığında beklenen verimin çok dışında kalabilir. Bu yöntemde iletişim tek taraflı olduğundan eğitilenler pasif rolde kalırlar.

Konferanslar: "Düz anlatım" olarak da bilinen konferans yöntemi en eski, en kolay ve en ucuz eğitim yöntemidir. Gerekli donanımına sahip bir eğitici tarafından belirli konuları geniş bir dinleyici kitlesine aktararak işgörenlerin bilgi ufkunu genişletmeyi hedefler.

Yüksel'e (1998) göre konferans yönteminde, uzman kişi konuyu anlatıp, işgörenlerin dinlemesi ve gerekirse not tutması hedeflenir. İşgörenler sorularını konferans sonunda sorarlar. Dinleyicileri pasif durumda tuttuğu için, iyi bir eğitim yöntemi olarak görülmemektedir. Ancak kalabalık gruplara eğitim vermek için en uygun yöntemlerden biridir.

Seminerler: "Son yıllarda artan rekabet ile işletmeler inceleme gezilerine büyük önem vermişlerdir. Bu gezilerdeki amaç, diğer benzer işletmelerin çalışma yöntemleri, koşulları, farklılıkları ve teknolojik gelişmeleri konusunda işgöreni bilgilendirmektir"(Sabuncuoğlu,1997).

- Seminerlerin en önemli özellikleri şunlardır;
- Alışılmış, geleneksel bir yöntemdir,
- Düzenlemesi kolay ve ekonomiktir,
- Verilmesi istenilen bilgiler düzenli bir şekilde aktarılabilir,
- Konu açık ve direkt metotlarla sunulabilir,
- Kısa zamanda çok sayıda katılımcıya ulaşılabilir,
- Her kademedeki katılımcıya bilgi aktarmak için kullanılabilir.

Kurslar: "Yöneticiler için tasarlanmış eğitim yöntemidir. Amacı; yöneticileri personeli ile etkin performans değerlendirme geribildirim oturumları yapmaları için hazırlamaktır"(Noer,1995).

2.13.2.2.Duyarlılık (T Grup) Eğitimi

Görün'e (1998) göre grup çalışması olarak uygulanan bu yöntemin amacı, katılımcıların mesleki ve teknik bilgilerini geliştirmek değil, bireylerin davranış yapılarında olumlu etkiler yaratmaktır. Çalışmaya katılan her katılımcı hem kendisini hem de başkalarını daha iyi anlama yetisine sahip olur. T grubu ile meydana gelen görüşme, tartışma ve fikir alışverişleri sayesinde eğitilenler kendi davranış ve tutumlarının yanı sıra başkalarının davranışlarına da duyarlılık kazanacaktır.

2.13.2.3.Örnek Olay Metodu

Örnek olay yönteminde katılımcılara önceden hazırlanmış örnek bir olay verilir. Verilen örnek olayın neden, nasıl ve sonuç sistemine göre incelenmesi istenir. Böylece katılımcılar gerçek hayatta karşılaşılabilecekleri problemlere hazırlıklı olması sağlanır. Örnek olay yönteminin başarısında verilen metnin yeterli ve açık olması, tartışmayı yöneten kişinin yeterli bilgi ve görüye sahip olması büyük önem teşkil etmektedir.

2.13.2.4.Rol Oynama Metodu

Yüksel'e (1998) göre u eğitim yönteminde katılımcılara yazılı bir metin verilmez. Gerçek bir olay katılımcılara anlatılır ve bu olayda taraf olan kişilerin rollerini alarak oynamaları istenir. Bu yöntemin başarısı, katılanların rol oynama kabiliyetleriyle sınırlıdır.

Amacın problem çözmekten çok beceri geliştirmek olduğu bu yöntemde, gerçek durumlar yaratılarak katılımcıların kendilerini durumu yaşayan kişilerin yerine koyması istenir. Böyle bir canlı deneyim, kişinin kendi ve diğerlerinin davranışlarını sezinlemesini sağlar. Olaylarda empati kurarak karşısındakinin davranışlarını daha iyi analiz edebilir. İşletmelerde rol oynama ile örnek olay yöntemi birlikte uygulanır.

2.14.Hizmet İçi Eğitimde Değerlendirme Türleri

Hizmet içi eğitimde değerlendirme, uygulanan eğitim programının amaçlanan hedeflere ulaşıp ulaşmadığının göstergesidir. Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi; eğitimi alan kişilerin programdan memnuniyetleri, anlatılanları öğrenme düzeyleri ve öğrenilenleri iş hayatına yansıtabilmeleri gibi konularda bilgi toplama sürecidir. Hizmet içi eğitim maliyetli ve zaman alan bir yöntem olduğundan yöneticiler

programın ne kadar görmek isterler ve programı değerlendirirler. Toplanan bilgiler programın etkinliği ölçülerek gelecek zamana ait eğitim planlamasına da ışık tutar.

Çörekoglu'na (2006) göre hizmet içi eğitimde değerlendirme, eğitim öncesinde, eğitim sırasında ve eğitim sonrasında yapılabilir. Bu aşamalar sırasında yapılan değerlendirmeler geri bildirimlerle eğitim programına yönlendirici nitelikte ışık tutar. Gelen geri bildirimlerin olumlu olması verilen hizmet içi eğitimin başarısını ifade eder.

Hizmet içi eğitimin değerlendirmesi dört başlıkta incelenebilir. Bunlar; tepki değerlendirmeleri, öğrenmeyi değerlendirme, davranış değerlendirmeleri ve sonuç değerlendirmesidir.

Tepki: Eğitime katılan işgörenlerin eğitime verdikleri tepkidir. Değerlendirmede tepki, eğitimin devamı ve eğitim sürecinde yapılması gereken değişiklikler açısından büyük önem taşır. Eğitim sürecinde aksayan kısımlar var ise bunların düzeltilip uygulanan programın istenilen eğitim programı olmasını sağlar. Tepki değerlendirmeleri anket, test, mülakat vb. yöntemlerle işgörenlerin bilgileri ölçülerek yapılır.

Öğrenme: Taymaz'a (1997) göre öğrenme eğitime katılan personelin eğitim sonrasındaki bilgi, beceri ve tutumlarındaki olumlu artışlarıdır. Eğitime katılanlarda bu göstergeler olumlu yönde artış gösterdiyse uygulanan eğitim programının başarılı olduğunu gösterir. Öğrenme değerlendirmeleri genellikle test uygulanarak yapılır. Testler duruma göre açık veya kapalı uçlu sorular, tamamlayıcı test ve doğru-yanlış testi olarak uygulanır. Testler eğitim öncesinde ve sonrasında personele uygulanırsa eğitim programının başarısı daha net değerlendirilir.

Davranış: Tüzüner'e (2002) göre davranış katılımcıların eğitimden sonra davranışlarında olan değişikliklerdir. Verilen hizmet içi eğitim sonrası, katılımcıların davranışlarında belirli bir değişiklik olması beklenir. Katılımcılar istenilen davranış değişikliklerini sergiliyorsa eğitim başarıya ulaşmış demektir. Katılımcılar değerlendirmelerde başarılı ancak eğitim sonrası istenilen davranışları sergilemiyorsa bunun en önemli nedeni verilen sözlerin tutulmamış olmasıdır.

Sonuç: Kurumun çalışma yılı sonunda ya da eğitimden belli bir zaman sonrasında sonuçlarda oluşan değişim göstergeleridir. Bu göstergeler, verilen ürün veya hizmet kalitesinin artması, performans değerlendirmeleri, iş kazası göstergeleri,

işgören memnuniyetleri, işten çıkarılma göstergeleri, kâr-zarar göstergeleri, verimlilik göstergeleri vb. göstergelerdir. Bu göstergeler yöneticiler tarafından dikkatli bir şekilde incelenerek verilen eğitimin başarısı hakkında gerekli bilgi elde edinilebilir(*İnsan Kaynakları İçerik Ekibi, Eğitim Parametleri, <http://www.insankaynaklari.com>, 27.07.2006*).

Eğitimin değerlendirilmesi, yalnızca gelecekteki verilecek olan eğitime ışık tutmakla kalmaz, aynı zamanda eğitimin etkisini belirlemeyi sağlar. Kısaca değerlendirme eğitim programının yeterliliğini ölçer. Eğitimi değerlendirmenin en önemli sebepleri şunlardır;

- Eğitim programının işe yararlılığını ölçmek,
- Yapılan ara değerlendirmeler ile varolan eğitim sistemini revize etmek,
- Zaman ve para tasarrufu sağlamak,
- Eğitimin kuruma katkılarını tespit etmek,
- Gelecekte verilecek olan eğitim programına ışık tutmak.

2.15.İlgili Araştırmalar

Erki tarafından 1988 yılında, “Bankalarda Personel Yetiştirme Sorunları ve Bir Hizmet İçi Eğitim Modeli” adlı doktora tezinde, bankalarda gerçekleştirilen hizmet içi eğitimin hedeflerine ulaşp ulaşmadığını belirlemek, eğitimin öngörülen hedeflere ulaşmasını engelleyen durumları saptamak, eğitimde başarıya ulaşmayı engelleyici durumları en aza indirebilecek bir eğitim modeli belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmada, verilen hizmet içi eğitim türleri, eğitimin katılımcı türleri, maliyeti, değerlendirilmesi, katılımcıların eğitimden beklentileri, katılımcı tutumları, eğitimin öngörülen hedeflere ulaşp ulaşmadığı, belirlenen hedeflere ulaşmasındaki engeller ve bu engelleri en aza indirebilmek için uygulanan eğitim yöntemi nedir gibi sorulara cevap aranarak, bankalarda uygulanan hizmet içi eğitim programlarının hem katılımcılar hem de kurum için olan önemi vurgulanmıştır.

Ayrıca araştırmada yer verilen sorular ve araştırmaya katılan bankalardan toplanan bilgiler ışığında, Türk bankacılık sisteminin dışa açıldığı bir dönemde dış bankalarının yapıları incelenerek Türk bankalarına en uygun eğitim modeli belirlenmesine katkıda bulunulmuştur.

Babadoğan tarafından 1989 yılında, hizmet içi eğitim programlarının kamu kuruluşlarındaki etkinliğini değerlendirmek üzere toplam 80 kurum ve kuruluşunda bir araştırma yapılmıştır.

Yürütülen araştırmada, hizmet içi eğitim programlarını, eğitim süresi, araç-gereç sayısı, eğitici personel sayısı ve nitelikleri, eğitim bütçesi, çalışan personelin eğitim durumu vb. özellikler incelenerek bu birimlerin sorunları ortaya çıkarılarak çözüm aranmıştır.

Açıklan tarafından 1991 yılında yapılan “Hizmet İçi Eğitimin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Tutumları” konulu araştırmada, kurumlardaki hizmet içi eğitimin etkinliğini azaltan engellerin tanımlanıp, üst yöneticilerin eğitime ilişkin tutumları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Elde edilen bulgular sonucunda, özel ve kamu sektörünün hizmet içi eğitim konusunda çeşitli engelleri olduğu ve bu engellerin büyük çoğunluğunun üst yönetici ve eğitim yönteminden kaynaklandığı saptanmıştır..

Araştırma sonucunda, kurumlarda eğitim bireylerinin yapı, kadro, ve işleyiş açısından tekrar gözden geçirilmesi, yöneticilerin hizmet içi eğitim ve hizmet içi eğitimin verimliliğe etkisi açısından bilinçlendirilmesi önerilmiştir.

Özyurt tarafından 1993 yılında yapılan, “Hizmet İçi Eğitimde Kazanılan Yeteneklerin İş Başında Kullanımı” adlı araştırmada hizmet içi eğitimde kazanılanların iş hayatında kullanım düzeyini belirlemek ve olası değişkenlerin etkileşimini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda, eğitim programlarındaki kazanımların iş hayatında çoğunlukla kullanıldığı gözlenmiştir. Fakat eğitilenlerin yarısına yakın bir kısmının bazı görev alanlarında çalıştırılmamasından kaynaklı eğitimlerde alınan bilgilerin iş hayatına geçirilmediği anlaşılmıştır.

Gönülsüz tarafından 1998 yılında yapılan “Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitimde Yetiştirilmeleri” konulu araştırmada, hizmet içi eğitimin hemşire yetiştirme konusundaki katkılarını belirlemek ve engellerin hizmet içi eğitimi ne ölçüde etkilediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada Ankara ilindeki 200 ve üstü sayıda hemşirelerin çalıştığı yataklı tedavi kurumlarının yönetici ve hemşirelerin görüşleri araştırmacı tarafından geliştirilen anketle belirlenmiştir.

Araştırmada hemşire ve yöneticilerden alınan bulgular sonucunda, hemşirelerin hizmet içi eğitimdeki yetiştirilmelerine yönelik ilgili yasal düzenlemenin yapılması, yöneticilerin hizmet içi eğitimde yetiştirilmeleri konusunda bilgilendirilmeleri ve hizmet içi eğitim engellerine yöneticilerin dikkatinin çekilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Yıldırım tarafından 2000 yılında yapılan “Gaziantep Belediyelerindeki Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” konulu araştırmada, belediye çalışanlarının %70i kendi mesleği ile ilgili bir eğitime ihtiyaç duyduğu, çalışanların hizmet içi eğitim almaları kurumları tarafından teşvik edilmediği, kurumlarda yerinde bir hizmet içi eğitim programı uygulanmadığı, eğitime katılan personelin diğerlerine göre daha verimli olduğuna inanıldığı gibi sonuçlar elde edilmiştir.

Yorgun tarafından 2002 yılında yapılan “Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Saptanması” konulu araştırmada Bolu’da bulunan İzzet Baysal Devlet Hastanesi hemşirelerinin görüşleri araştırmacı tarafından uygulanan anketle belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda, hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasında objektif kriterlerin baz alınmadığı, katılımcıların büyük çoğunluğunun işe başlarken oryantasyon eğitimine tabi tutulmadığı, mesleki yayınların kurum tarafından yeterince sağlanmadığı, hizmet içi eğitim sonunda yeterli ve düzenli bir değerlendirme yapılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmacı tarafından oryantasyon eğitiminin önemi vurgulanmış ve mesleki yayınların mutlaka sağlanması önerisinde bulunulmuştur.

Bozkurt tarafından 2006 yılında yapılan “İzmir Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri” konulu araştırmada, hizmet içi eğitimin ihtiyacının saptanması, planlanması, hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesine yönelik bulguların elde edilmesi hedeflenmiştir.

Araştırmada uygulanan anket sonuçlarına göre, katılımcıların çoğunluğunun işe başlarken oryantasyon eğitimine tabi tutulmadıkları, katılımcıların çoğunluğunun hizmet içi eğitime zaman zaman ihtiyaç duydukları, meslekleri ile ilgili yayınların kurum tarafından sağlanmadığı, eğitim kararının yönetici tarafından belirlendiği,

katılımcıların büyük çoğunluğunun görüşüne göre hizmet içi eğitimin yeni bilgiler öğrenilmesi açısından önemli olduğuna, eğitimin yapıldığı yer, materyal temini, zaman dilimi ve uygulama saati, gösterilen kaynak vb. konularda eksiklikler olduğunu düşündüğü kanısına varılmıştır.

Balcı tarafından 2007 yılında yapılan “Örgütler Hizmet İçi Eğitim” adlı yüksek lisans tezinde, araştırmaya katılan yönetici ve işgörenlerin “hizmet içi eğitimin sürekli gelişme katkısı, hizmet içi eğitimin gerekliliği, hizmet içi eğitim alma istek düzeyi, hizmet içi eğitimin etkinliğini algılama düzeyi, hizmet içi eğitimin işleyişine ilişkin sorunlar, hizmet içi eğitimin içeriğine ilişkin sorunlar nelerdir?” sorularına cevap aranmıştır.

Araştırma sonucunda katılımcılar, hizmet içi eğitim uygulamalarının sürekli gelişime katkısının çok önemli olduğunu hizmet içi eğitimin gerekliliğini, yönetici ve iş görenlerin hizmet içi eğitime kendi istekleriyle katıldıkları, yöneticilerin işgörelere oranla hizmet içi eğitimi daha etkili olarak buldukları, yöneticilerin işgörelere oranla hizmet içi eğitimi daha fazla uygulama fırsatı buldukları, yöneticilerinin işgörelere oranla hizmet içi eğitime alınan eğitimcilerin objektif kriterlere göre seçildiklerini daha fazla düşünmektedir.

Sakaoğulları tarafından 2008 yılında yapılan “Hizmet İçi Eğitimin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisi” araştırmada, turizm endüstrisinde çalışmakta olan işgörelere performanslarının artırılmasında hizmet içi eğitimin etkisi ve bu etkinin düzeyi araştırılmıştır. Yapılan bu araştırmayla hizmet içi eğitimin amaçlarından birinin de performans artırımı olması gerektiği doğrulanmıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu araştırmada, yönetici ve öğretmenlerin süreç içinde ortaya çıkan değişkenlerin etkisiyle tutum ve kanaatlerinde ne gibi farklılıkların ortaya çıktığını belirlemek amacıyla nicel araştırma yöntemi uygulanmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitim programlarının niteliğine ilişkin görüşleri ile ilgili bu araştırmada, davranış, bilim ve disiplinlere daha uygun düşünmekte olduğu ve yöntemin özellikleri gereği kurumların “ne” olduğunu anlamak ve betimlemenin olanaklı olduğu düşünülerek veri toplamak için tarama (Survey) türü betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Nicel araştırma, önceden hazırlanmış bir soru formuna bağlı kalınarak, sayısal yorum ve genelleme yapılabilen araştırma türüdür. Niceliksel araştırma yönteminde, araştırılan konuya ilişkin, evreni temsil edecek örneklemden sayısal sonuçlar elde edilmektedir elde edilen sonuçlar üzerinde gerekli istatistiki ve matematiksel analizler yapılabilmektedir. Nicel araştırma yönteminde, araştırma evreninin araştırma konusu hakkındaki fikrinin yönü sorgulanmaktadır. Yani, konu hakkında yoğun bir analiz değil aksine, daha yüzeysel, daha çok sayısal ve çoğunluk/azınlık temsiliyetleri saptanmaktadır.

“Nicel araştırmalarda sayısal temsiliyet söz konusu olduğu için araştırma evrenini temsil edecek örneklemin hatasız tespit edilip bu örnekleme doğru soruların sorulması gerekir”(Bal, 2001).

3.1.Evren Ve Örneklem

Araştırma evrenini KKTC'nin en büyük ili olan Lefkoşa'da bulunan liselerden rastgele örnekleme yoluyla seçilen 5 lisede görev yapan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenler oluşturmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1 Araştırma Evren Tablosu

Okul İsmi	Müdür	Müdür Yardımcısı	Öğretmen	Toplam
Bayraktar Türk Maarif Koleji	2	5	103	110
Bülent Ecevit Anadolu	2	3	71	76
Lefkosa Türk Lisesi	1	7	88	96
Levent Koleji	1	3	55	59
Yakın Doğu Koleji	2	5	170	177
Toplam	8	23	487	518

Araştırma örneklemini gönüllülük ilkesine uygun olarak anketleri dolduran 2 müdür, 8 müdür yardımcısı ve 195 öğretmen olmak üzere toplam 205 katılımcı oluşturmaktadır.

3.2.Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Konu ile ilgili literatür tarandıktan sonra elde edilen veriler doğrultusunda, Esma BOZKURT ve danışmanı Doç.Dr. Gönül ÜLKER ile 2006 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesinde “İzmir Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri” adlı yüksek lisans tezinin anketinin kullanılması uygun görülmüştür.

Anketin genel açıklama kısmında, anketin uygulama amacı ve seçeneklerin nasıl işaretlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Anket 31 soru ve 2 kısımdan oluşmaktadır. 1. kısımda, katılımcıların demografik özelliklerini belirleyici 5 soru, 2.kısımda hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik 8 soru, hizmet içi eğitimin hazırlanmasına yönelik 4 soru, hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik 8 soru, hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik 3 soru ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin kılınmasına yönelik 3 soru bulunmaktadır.

3.3.Verilerin Analizi

Anket uygulanarak elde edilen veriler, araştırmacı tarafından SPSS paket programına girilmiştir.

Bulguların başında ankette yer alan tüm soruların frekans ve yüzde hesapları yapılmıştır. Ayrıca araştırma anketinin 2. kısmında bulunan 3-6-7-9-10-12-14-15-16-19-20 ve 25. numaralı sorularının anlamlı farklılık durum hesapları ve bu soruların anketin 1. Kısımında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine bağlı olarak anlamlı fark hesapları yapılmıştır. Demografik özelliklerden “Okuldaki Göreviniz?” (Soru 5) sorusu az sayıda müdür ve müdür yardımcısı olduğu için anlamlı fark hesaplarında yer almamıştır.

Araştırmaya katılan müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplar doğrultusunda; maddelere verilen cevapların frekanslarına ilişkin $p=0,05$ veya $p=0,001$ anlamlılık düzeylerinde anlamlı farklılığın olup olmadığını çıkarmak üzere Ki kare hesapları yapılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

2013 Mart ayında bilgi toplama aracı olarak kullanılmış olan ankete göre 205 personelden elde edilen sonuçlar aşağıda tablolar halinde verilmiştir. Veri toplama aracı olarak dağıtılan anketlerin, çalışanlara uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular ele alınarak yorumlanmıştır.

Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgular ve yorumlar, ikinci bölümde hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik bulgular ve yorumlar, üçüncü bölümde, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasına yönelik bulgular ve yorumlar, dördüncü bölümde hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik bulgular ve yorumlar, beşinci bölümde hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik bulgular ve yorumlar, son bölümde ise hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin kılınmasına yönelik bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular tablolar halinde verilerek yorumlanmıştır.

4.1.1.Yaş Durumları

Katılımcıların yaş durumlarına ilişkin maddeye verdikleri cevaplar incelendiğinde; 50 (%24,4)'sinin 21-30,105 (%51,2)'inin 31-40 yaş, 44 (%21,5)'ünün 41-50 yaş, 6 (%2,9)'sının 51 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür.

Yaş durum tablosu (Tablo 2) incelendiğinde 31-40 (105) yaş aralığındaki katılımcıların çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 2 Katılımcıların Yaş Durumlarına Göre Dağılımı

Seçenekler	Frekans	%
21-30	50	24,4
31-40	105	51,2
41-50	44	21,5
51 ve üzeri	6	2,9
Toplam	205	100

4.1.2.Cinsiyet Durumları

Katılımcıların cinsiyet durumlarına ilişkin maddeye verilen cevaplara bakıldığında; 94 (%45,9)'ünün kadın, 111 (%54,1)'inin erkek olduğu görülmüştür.

Cinsiyet durum tablosu (Tablo 3) incelendiğinde erkek (111) yaş katılımcıların çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3 Katılımcıların Cinsiyet Durumlarına Göre Dağılımları

Seçenekler	Frekans	%
Kadın	94	45,9
Erkek	111	54,1
Toplam	205	100

4.1.3.Eğitim Durumları

Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin maddeye verilen cevaplara bakıldığında; 143 (%69,8)'ünün lisans, 55 (%26,8)'inin yüksek lisans, 7 (%3,4)'sinin doktora mezunu olduğu görülmüştür.

Eğitim durum tablosu (Tablo 4) incelendiğinde lisans (143) mezunu katılımcıların çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 4 Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Seçenekler	Frekans	%
Lisans	143	69,8
Yüksek Lisans	55	26,8
Doktora	7	3,4
Toplam	205	100

4.1.4.Kurumda Çalışma Yılı Durumları

Katılımcıların çalışma yılı durumlarına ilişkin maddeye verilen cevaplara bakıldığında; 24 (%11,7)'ünün göreve yeni başladım, 112 (%54,6)'sinin 1-10 yıl, 59 (%28,8)'unun 11-20 yıl, 10 (%4,9)'unun 21 yıl ve üzeri olarak cevapladığı görülmüştür.

Çalışma yılı durum tablosu (Tablo 5) incelendiğinde 1-10 yıl (112) arası çalışan katılımcıların çoğunluğunu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 5 Katılımcıların Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Seçenekler	Frekans	%
Göreve yeni başladım	24	11,7
1-10 Yıl	112	54,6
11-20 Yıl	59	28,8
21 Yıl ve Üzeri	10	4,9
Toplam	205	100

4.1.5.Kurumdaki Görev Durumları

Katılımcıların kurumdaki görev durumlarına ilişkin maddeye verilen cevaplara bakıldığında; 2 (%1)'sinin müdür, 8 (%3,9)'inin müdür yardımcısı, 195 (95,1)'inin öğretmen olduğu görülmüştür.

Görev durum tablosu (Tablo 6) incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunu öğretmenlerin (195) oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 6 Katılımcıların Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı

Seçenekler	Frekans	%
Müdür	2	1,0
Müdür Yardımcısı	8	3,9
Öğretmen	195	95,1
Toplam	205	100

4.2.Katılımcıların Hizmet İçi Eğitimin Niteliğine İlişkin Görüşlerine Yönelik Bulgular

Bu bölümde katılımcıların hizmet içi eğitimin niteliğine ilişkin görüşlerine yönelik bulgular tablolar halinde verilerek yorumlanmıştır.

4.2.1.Katılımcıların Hizmet İçi Eğitimin Çalışmasına Katılma Durumları

Katılımcıların “Kurumunuzda çalıştığınız sürede kaç defa hizmet içi eğitim çalışmasına katıldınız?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 8 (%3,9)'inin hiç katılmadım, 57 (%27,8)'sinin 1 defa, 54 (%26,3)'sının 2 defa, 36 (%17,6)'sının 3

defa, 50 (%24,4)'sinin 4 ve daha fazla hizmet içi eğitim çalışmasına katıldıkları görülmüştür.

Hizmet içi eğitime katılma durumu tablosu (Tablo 7) incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun; 1 defa (57), 2 defa (54) ve 4 ve daha fazla (50) hizmet içi eğitim çalışmasına katıldıkları görülmüştür.

Tablo 7 Katılımcıların Hizmet İçi Eğitimin Çalışmasına Katılma Durumları

Seçenekler	Frekans	%
Hiç	8	3,9
1 defa	57	27,8
2 defa	54	26,3
3 defa	36	17,6
4 ve daha fazla	50	24,4
Toplam	205	100

4.2.2.Katılımcıların Oryantasyon Eğitimine Katılma Durumları

Katılımcıların “Göreve yeni başlarken işe alıştırmaya yönelik (oryantasyon) bir hizmet içi eğitim programı aldınız mı?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 120 (%58,5)'sinin evet, 85 (%41,5) hayır olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Oryantasyon eğitime katılma durum tablosu incelendiğinde (Tablo 8) katılımcıların çoğunluğunun göreve yeni başladığında oryantasyon eğitimi aldıkları görülmüştür.

Tablo 8 Katılımcıların Oryantasyon Eğitimine Katılma Durumları

Seçenekler	Frekans	%
Evet	120	58,5
Hayır	85	41,5
Toplam	205	100

Araştırmada elde edilen sonuçların aksine Yorgun tarafından 2002 yılında yapılan ‘Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Saptanması’ konulu araştırmada katılımcıların çoğunluğunun göreve yeni başlarken oryantasyon eğitimi almadıkları ve oryantasyon eğitiminin göreve başlarken mutlaka verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Üzgöl tarafından 2003 yılında yapılan ‘Sağlık Bakanlığı’nın Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Bir Değerlendirme’ adlı araştırmasında da

personelin sonraki eğitimleri açısından oryantasyon eğitiminin önem teşkil ettiği ve göreve yeni başlayan kişilere oryantasyon eğitiminin verilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Bozkurt tarafından 2006 yılında yapılan ‘İzmir Büyükşehir Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri’ adlı araştırmada katılımcıların çoğunluğunun oryantasyon eğitime katılmadıkları gözlenirken, beceri geliştirme ve yeni durumlara uyum kazandırmak için oryantasyon eğitiminin uygulanmasının son derece önemli olduğu vurgulanmıştır.

Araştırmada elde ettiğimiz sonuçların aksine farklı sektörlerde çalışanlara yönelik yapılan araştırmalarda oryantasyon eğitiminin uygulanmadığına rastlanırken, yapılan tüm araştırmalarda oryantasyon eğitiminin gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

4.2.3.Katılımcıların Mesleki Yaşantılarında Hizmet İçi Eğitime İhtiyaç Duyuma Durumu

Katılımcıların “Mesleki yaşantınızda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduunuz mu?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 88 (%42,9)’inin evet, 56 (%27,3)’sının hayır, 61 (%29,8)’inin bazen olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Hizmet içi eğitime ihtiyaç durumu tablosu (Tablo 9) incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (88) hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları görülmüştür.

Tablo 9 Katılımcıların Mesleki Yaşantılarında Hizmet İçi Eğitime İhtiyaç Duyuma Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Evet	88	42,9
Hayır	56	27,3
Bazen	61	29,8
Toplam	205	100

Araştırmada elde edilen sonuçlara paralel olarak, Yıldırım tarafından 2000 yılında yapılan Gaziantep Belediyelerindeki Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri konulu araştırmada da, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun kendi mesleği ile ilgili eğitim ihtiyacı duyduğu tespit edilmiştir. Bozkurt tarafından 2006 yılında yapılan ‘İzmir Büyükşehir Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin

Görüşleri' adlı araştırmada da katılımcıların çoğunluğunun mesleklerinin bir bölümünde hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir.

Farklı sektörlerde yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar ışığında, çalışanların mesleki yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları görülmüştür.

4.2.4.Katılımcılara Mesleği İle İlgili Konularda Dergi, Broşür, Bülten Gibi Yayınların Kurum Tarafından Dağıtılma Durumu

Katılımcıların "Mesleğinizle ilgili konularda dergi, broşür, bülten gibi yayınlar kurum tarafından hazırlanarak size gönderiliyor mu?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 56 (%27,3)'sinin evet, 85 (%41,5)'inin hayır, 64 (%31,2)'ünün bazen olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Yayın dağıtım durumu tablosu (Tablo 10) incelendiğinde katılımcılarının çoğunluğunun (85) kurum tarafından yayın dağıtılmadığını söylediği görülmüştür.

Tablo 10 Katılımcılara Mesleği İle İlgili Konularda Dergi, Broşür, Bülten Gibi Yayınların Kurum Tarafından Dağıtılma Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Evet	56	27,3
Hayır	85	41,5
Bazen	64	31,2
Toplam	205	100

Araştırma elde edilen sonuçlara paralel olarak, Bozkurt tarafından 2006 yılında yapılan 'İzmir Büyükşehir Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri' adlı araştırmada da, mesleki yayınların kurum tarafından sağlanmadığı sonucu elde edilmiştir. Yorgun tarafından 2002 yılında yapılan 'Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Saptanması' konulu araştırmada, mesleki yayınların kurum tarafından dağıtılması gerektiği ve dağıtılan yayınların mesleki konularda yeni bilgiler edinme açısından büyük önem taşıdığı vurgulanmıştır.

4.2.5.Kurumun Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Saptamak İçin Kullandığı Yöntem Durumu

Katılımcıların "Kurumunuzda hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak için daha çok hangi yöntem kullanılmaktadır?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 47 (%22,9)'sinin çalışan personelden görüş alımı, 53 (%25,9)'ünün anket çalışması

sonucuna göre, 46 (%22,4)'sının performans değerlendirme sonuçlarına bakılarak, 59 (%28,8)'unun yöneticinin kendi kararı doğrultusunda olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Eğitim ihtiyacı saptama yöntemi tablosu (Tablo 11) incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (59) hizmet içi eğitim ihtiyacının yöneticinin kendi kararı doğrultusunda saptandığı cevabını verdikleri görülmüştür.

Tablo 11 Kurumun Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Saptamak İçin Kullandığı Yöntem Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Çalışan Personelden Görüş Alımı	47	22,9
Anket Çalışması Sonucuna Göre	53	25,9
Performans Değerlendirme Sonuçlarına Göre	46	22,4
Yöneticinin Kendi Kararı Doğrultusunda	59	28,8
Toplam	205	100

Araştırmadan elde edilen sonuçlara paralel olarak Bozkurt tarafından 2006 yılında yapılan 'İzmir Büyükşehir Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri' adlı araştırmada da, hizmet içi eğitim ihtiyacı saptamanın yöneticinin kendi kararı doğrultusunda gerçekleştiği tespit edilmiştir. Ayrıca Kaatsız tarafından 1985 yılında yapılan 'Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Erişkin Hastanesinde Çalışan Sağlık Memuru ve Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi' adlı araştırmada, katılımcıların çoğunluğu hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak için görüşlerinin alınmadığını fakat eğitim ihtiyacı saptamada görüşlerinin alınması gerektiğini söylemişlerdir.

Araştırmalardan elde edilen bulgular ışığında, kurumlarda hizmet içi eğitim ihtiyacını saptanırken çalışanların görüşlerinin alınması gerektiği kanısına varılmıştır.

4.2.6.Hizmet İçi Eğitimlerin Katılımcıların İhtiyaçlarını Karşılama Durumu

Katılımcıların “Katıldığınız hizmet içi eğitimler ihtiyacınızı karşılıyor mu?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 91 (%44,4)’inin evet, 35 (%17,1)’inin hayır, 79 (%38,5) bazen olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Eğitimin ihtiyaç karşılama durumu tablosu (Tablo 12) incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun (91) katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşıladıklarını belirttikleri görülmüştür.

Tablo 12 Hizmet İçi Eğitimlerin Katılımcıların İhtiyaçlarını Karşılama Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Evet	91	44,4
Hayır	35	17,1
Bazen	79	38,5
Toplam	205	100

4.2.7.Hizmet İçi Eğitim Programlarının Amacına Uygunluk Durumu

Katılımcıların “Hizmet içi eğitim programları amacına uygun mu?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 57 (%27,8)’si bilgilerin hatırlanması için yararlı, 101 (%49,3)’i yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı, 47 (%22,9)’si bilgilerin tekrarı olduğu için yararlı değil olarak yanıtladığı görülmüştür.

Eğitimin amacına uygunluk tablosu (Tablo 13) incelendiğinde katılımcıların yarısına yakınının (101) yeni bilgiler öğrenme açısından verilen hizmet içi eğitimlerin amacına uygun olduğunu belirttikleri görülmüştür. Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun, verilen hizmet içi eğitimin amacına uygunluk durumunun lehine cevap verdikleri görülmüştür.

Tablo 13 Hizmet İçi Eğitim Programlarının Amacına Uygunluk Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Bilgilerin Hatırlanması İçin Yararlı	57	27,8
Yeni Bilgi Öğrenme Açısından Yararlı	101	49,3
Bilgilerin Tekrarı Olduğu İçin Yararlı Değil	47	22,9
Toplam	205	100

4.2.8.Hizmet İçi Eğitim Programlarının Verilme Amacı Durumu

Katılımcıların “Kurum içinde sizce daha çok hangi amaçla eğitim verilmektedir?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 27 (%13,2)’si sosyalleştirme eğitimi, 60 (%29,3)’ü değişikliklere uyum, 31 (%15,1)’i bilgi tazeleme, 31 (%15,1)’i üst düzey görevlere hazırlama eğitimi, 13 (%6,3)’ü işe alıştırma, 43 (%21,0)’ü iş başarısını artırma amaçla verilmesi olarak yanıtladığı görülmüştür.

Hangi amaçla eğitim verilmesi gerekliliği durumu tablosu (Tablo 14) incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu (60) değişikliklere uyum yanıtını verdiği gözlenmiştir.

Tablo 14 Hizmet İçi Eğitim Programlarının Verilme Amacı Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Sosyalleştirme Eğitimi	27	13,2
Değişikliklere uyum (Teknolojik, mevzuat, yapı, iş yapma)	60	29,3
Bilgi Tazeleme	31	15,1
Üst Düzey Görevlere Hazırlama Eğitimi (Yükselme Eğitimi)	31	15,1
İşe Alıştırma	13	6,3
İş Başarısını Arttırma	43	21,0
Toplam	205	100

Araştırma elde edilen sonuçlara paralel olarak, Bozkurt tarafından 2006 yılında yapılan ‘İzmir Büyükşehir Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri’ adlı araştırmada da, katılımcıların büyük çoğunluğu verilen hizmet içi eğitimlerin değişikliklere uyum (Teknolojik, mevzuat, yapı, iş yapma) amaçlı olduğunu düşünmektedirler.

Araştırmalardan elde edilen bulgular ışığında, gelişen teknoloji ile çalışanların iş yaşantılarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları kanısına varılmıştır.

4.2.9.Hizmet İçi Eğitim Programlarında Ders Süresi Yeterlilik Durumu

Katılımcıların “Hizmet içi eğitimdeki ders süresini yeterli buluyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 32 (%15,6)’sinin oldukça yeterli, 111 (%54,1)’inin yeterli, 62 (%30,2)’sinin yeterli değil olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Ders süresi yeterliliği durumu tablosu (Tablo 15) incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (111-32) ders süresini yeterliliği konusunda olumlu cevap vermişlerdir.

Tablo 15 Hizmet İçi Eğitim Programlarında Ders Süresi Yeterlilik Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Oldukça Yeterli	32	15,6
Yeterli	111	54,1
Yeterli Değil	62	30,2
Toplam	205	100

4.2.10.Hizmet İçi Eğitimin Yapıldığı Ortamın Eğitim Çalışmasına Uygunluk Durumu

Katılımcıların “Hizmet içi eğitimin yapıldığı ortam eğitim çalışmasına uygun mu?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 39 (%19)’unun oldukça uygun, 118 (%57,6)’inin uygun, 48 (%23,4)’inin uygun değil olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Eğitim ortamı uygunluk durum tablosu (Tablo 16) incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (39-118) eğitim ortam durumunun lehine cevap verdiği görülmüştür.

Tablo 16 Hizmet İçi Eğitimin Yapıldığı Ortamın Eğitim Çalışmasına Uygunluk Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Oldukça Uygun	39	19,0
Uygun	118	57,6
Uygun Değil	48	23,4
Toplam	205	100

4.2.11.Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Türü Durumu

Katılımcıların “Katıldığınız hizmet içi eğitim çalışmasının ya da çalışmalarının türü ne idi?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 18 (%8,8)’i oryantasyon eğitimi, 40 (%19,5)’i geliştirme eğitimi, 14 (%6,8) ‘ü tamamlama eğitimi, 9 (%4,4)’u

yükselme eğitimi, 11 (%5,4)'i bilgi tazeleme eğitimi, 2 (%1)'si özel alan eğitimi olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Tablo 17 incelendiğinde katılımcıların 111 (%54,1)'inin birden fazla yanıt verdiği görülmüştür.

Tablo 17 Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Türü Durumu

Seçenekler	Frekans	%
1-Oryantasyon Eğitimi	18	8,8
2-Geliştirme Eğitimi	40	19,5
3-Tamamlama Eğitimi	14	6,8
4-Yükselme Eğitimi	9	4,4
5-Bilgi Tazeleme Eğitimi	11	5,4
6-Özel Alan Eğitimi	2	1,0
1-2	15	7,3
1-4	10	4,9
1-5	4	2,0
1-6	2	1,0
2-3	7	3,4
2-4	8	3,9
2-5	20	9,8
2-6	6	2,9
3-4	6	2,9
3-6	4	2,0
4-6	1	0,5
5-6	2	1,0
1-2-3	6	2,9
1-2-4	4	2,0
1-2-5	2	1,0
1-3-4	6	2,9
3-4-6	8	3,9
Toplam	205	100

1-Oryantasyon Eğitimi 2-Geliştirme Eğitimi
3-Tamamlama Eğitimi 4-Yükselme Eğitimi
5-Bilgi Tazeleme Eğitimi 6-Özel Alan Eğitimi

Araştırmada elde edilen sonuçlara paralel olarak Üzgöl tarafından 2003 yılında yapılan 'Sağlık Bakanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Bir Değerlendirme' adlı araştırmasında da oryantasyon, geliştirme ve yükselme eğitimine önem verilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bozkurt tarafından 2006 yılında

yapılan “İzmir Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri” konulu araştırmada da katılımcıların büyük çoğunluğunun geliştirme eğitimi ve özel alan eğitimine katıldıkları görülmüş, araştırmacı tarafından bu eğitim türlerinin gerekliliğine dikkat çekilmiştir.

4.2.12. Katıldıkları Hizmet İçi Eğitimlerde Materyal Yeterlilik Durumu

Katılımcıların “Hizmet içi eğitim süresince ihtiyaç duyduğunuz eğitim materyalleri yeteri kadar sağlanıyor mu?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 97 (%47,3)’sinin evet, 44 (%21,5)’ünün hayır, 64 (%31,2)’ünün bazen olarak yanıtladığı görülmüştür.

Materyal yeterlilik durumu tablosu (Tablo 18) incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun (97) materyallerin sağlanma durumu lehine cevap verdiği görülmüştür.

Tablo18 Katıldıkları Hizmet İçi Eğitimlerde Materyal Yeterlilik Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Evet	97	47,3
Hayır	44	21,5
Bazen	64	31,2
Toplam	205	100

Araştırmada elde edilen sonuçların aksine, Günay tarafından 1999 yılında yapılan, ‘Hastanelerde Hizmet İçi Eğitim ve Osmangazi Üniversitesi Hastanesinde Bir Uygulama’ konulu araştırmada, kullanılan araç gereçlerin yeteri kadar sağlanmadığı belirlenmiş olup, daha etkin bir hizmet içi eğitim için eğitim sürecinde gerekli olan araç-gereçlerin sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bozkurt tarafından 2006 yılında yapılan “İzmir Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri” konulu araştırmada da hizmet içi eğitim için gerekli araç-gereçlerin sağlanması gerektiğine dikkat çekilmiştir.

4.2.13. Hizmet İçi Eğitimin Uygulandığı Yer Hakkındaki Görüş Durumu

Katılımcıların, “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulandığı yer hakkındaki görüşleriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 78 (%38)’inin

her açıdan iyi seçilmişti, 24 (%11,7)'ünün sosyal ihtiyaçları karşılama açısından sorunluydu, 41 (%20)'inin derse motivasyon açısından uygun değildi, 14 (%6,8)'ünün kursun amacına uygun değildi, 11 (%5,4)'inin ulaşım açısından sorunluydu olarak yanıtladığı görülmüştür.

Eğitimin uygulandığı yer hakkındaki görüşlerin durumu tablosuna (Tablo 19) bakıldığında katılımcıların 37 (18,3)'sinin birden fazla yanıt verdiği gözlenmiştir.

Tablo 19 Hizmet İçi Eğitimin Uygulandığı Yer Hakkındaki Görüş Durumu

Seçenekler	Frekans	%
1-Her Açıdan İyi Seçilmişti	78	38,0
2-Sosyal İhtiyaçları Karşılama Açısından Sorunluydu	24	11,7
3-Derse Motivasyon Açısından Uygun Değildi	41	20,0
4-Kursun Amacına Uygun Değildi	14	6,8
5-Ulaşım Açısından Sorunluydu	11	5,4
1-2	4	2,0
1-5	8	3,9
2-4	2	1,0
2-5	11	5,4
3-4	4	2,0
3-5	2	1,0
4-5	2	1,0
1-2-5	4	2,0
Toplam	205	100

1:Her açıdan iyi seçilmişti 2:Sosyal ihtiyaçları karşılama açısından sorunluydu
3:Derse motivasyon açısından uygun değildi 4:Kursun amacına uygun değildi
5:Ulaşım açısından sorunluydu

Bozkurt tarafından 2006 da yapılan araştırmada hizmet içi eğitimin yapıldığı yer derse motivasyon açısından uygun olmadığı tespit edilmiş ve etkili bir hizmet içi eğitim için uygulanan yerin gerekli özellikleri taşıması vurgulanmıştır.

4.2.14.Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti İçin Seçilen Saat Dilimi Uygunluk Durumu

Katılımcıların, "Eğitim faaliyeti için seçilen saat dilimi uygun muydu?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 145 (%70,7) evet, 60 (%29,3) hayır olarak yanıt verdiği görülmüştür.

Eğitim saat dilimi uygunluk durum tablosu (Tablo 20) incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (145) eğitim saatinin uygunluğu lehine cevap verdikleri görülmüştür.

Tablo 20 Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti İçin Seçilen Saat Dilimi Uygunluk Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Evet	145	70,7
Hayır	60	29,3
Toplam	205	100

4.2.15.Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarında Görev Alan Eğitici Yeterlilik Durumu

Katılımcıların, “Hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personel yeterli miydi?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 101 (%49,3)’inin eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi, 59 (%28,8)’u eğitici personeli oluşturan kişiler konu hakimiyeti açısından zayıftı, 45 (%22)’i eğitici personeli oluşturan kişiler yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıftı olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Eğitici personel yeterlilik durum tablosu (Tablo 21) incelendiğinde, katılımcıların yaklaşık yarısı (101) eğitici personel yeterliliği hakkında olumlu görüş belirtirken, yarısından fazlası (59-45) eğitici personel yeterliliği aleyhine yanıt vermiştir.

Tablo 21 Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarında Görev Alan Eğitici Yeterlilik Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi	101	49,3
Eğitici personeli oluşturan kişiler konu hakimiyeti açısından zayıftı	59	28,8
Eğitici personeli oluşturan kişiler yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıftı	45	22,0
Toplam	205	100

Gönülsüz tarafından 1998 yılında yapılan “Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitimde Yetiştirilmeleri” konulu araştırmada ise, eğitici personelin yeterli formasyona sahip olmadığı ve eğitim formasyonuna sahip eğitici kadroların oluşturulması gerektiği anlaşılmıştır. Bozkurt tarafından 2006’da yapılan araştırmada da, eğitici personel konuya hakimiyet, yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıf bulunmuştur. Araştırmacı etkili bir hizmet içi eğitim programında eğitici personelin önemine dikkat çekerken, eğiticilerin konuya hakim olması, yeni gelişme ve teknolojik bilgiler açısından yeterli olması gerektiğini vurgulamıştır. Yağcı tarafından 1992 yılında yapılan araştırmada, eğitim uzmanı yetiştirme modeli olarak ‘kurum etkinlikleri ile ilgili olarak lisans eğitimi görenlere bir eğitim bilimi alanında lisansüstü eğitim yaptırma’ modelinin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır.

4.2.16.Dersler İle İlgili Kaynaklara Ulaşabilme Durumu

Katılımcıların, “Dersler ile ilgili kaynaklara ulaşabildiniz mi?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 99 (%48,3)’unun evet, ulaşabildik, 70 (%34,1)’inin hayır, kaynak gösterilmedi, derslerde genellikle not aldık, 36 (%17,6)’sının genellikle notlar fotokopi halinde eğitmenler tarafından verildi olarak yanıtladığı görülmüştür.

Kaynaklara ulaşabilme durum tablosu incelendiğinde (Tablo 22), katılımcıların çoğunluğunun (99) kaynaklara ulaşabildiği görülmüştür.

Tablo 22 Dersler İle İlgili Kaynaklara Ulaşabilme Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Evet, ulaşabildik	99	48,3
Hayır, kaynak gösterilmedi. Derslerde genelde not aldık	70	34,1
Genellikle notlar fotokopi halinde eğitmenler tarafından	36	17,6
Toplam	205	100

4.2.17.Hizmet İçi Eğitim Verilme Yöntemi Durumu

Katılımcıların, “Eğitim hangi yöntemle verilmiştir?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 14 (%6,8)’ünün takrir, 18 (%8,8)’inin grup çalışması, 19 (%9,3)’unun iş başında sistemli gözetim, 6 (%2,9)’sının panel, 24 (%11,7)’sinin seminer, 13 (%6,3)’ünün kurs olarak yanıtladığı görülmüştür.

Eğitim yöntem durum tablosu (Tablo 23) incelendiğinde katılımcıların 111 (%54,1)’inin birden fazla yanıt verdiği görülmüştür.

Tablo 23 Hizmet İçi Eğitim Verilme Yöntemi Durumu

	Frekans	%
1-Takrir (Düz Anlatım)	14	6,8
2-Grup Çalışması	18	8,8
3-İş Başında Sistemli Gözetim	19	9,3
4-Panel	6	2,9
5-Seminer	24	11,7
6-Kurs	13	6,3
1-2	4	2,0
1-3	1	0,5
1-5	16	7,8
1-6	12	5,9
2-3	9	4,4
2-4	6	2,9
2-5	15	7,3
2-6	14	6,8
3-4	5	2,4
3-6	7	3,4
4-5	6	2,9
5-6	5	2,4
1-2-6	8	3,9
2-4-5	2	1,0
3-4-5	1	0,5
Toplam	205	100

1:Takrir 2:Grup çalışması 3:İş başında sistemli gözetim
4:Panel 5:Seminer 6:Kurs

Baylan tarafından 2003 yılında yapılan araştırmada, öğretim yöntemi seçilirken maksimum katılım sağlayacak yöntemin ne olduğunun belirlenmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Günay (1999) araştırmasında, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim yöntemleri ve tekniklerindeki gelişmelerin takip edilmesi ve modern eğitim yöntemlerinin kullanılması gerektiğini vurgulamıştır.

4.2.18.Hizmet İçi Eğitimin Yapıldığı Yer Durumu

Katılımcıların, “Katıldığınız hizmet içi eğitim çalışması nerede yapıldı?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 103 (%50,2)’ünün kurum içinde, 72 (%35,1)’sinin kurum dışında eğitim birimlerinde, 20 (%9,8)’sinin yurt dışında, 10 (%4,9)’unun bakanlık merkezlerinde olarak yanıtladığı görülmüştür.

Eğitimin yapıldığı yer durum tablosu (Tablo 24) incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının (103) kurum içinde, yarısına yakınının (102) kurum dışında hizmet içi eğitim aldıkları görülmüştür.

Tablo 24 Hizmet İçi Eğitimin Yapıldığı Yer Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Kurum içinde	103	50,2
Kurum dışında eğitim birimlerinde	72	35,1
Yurt dışında	20	9,8
Bakanlık merkezinde	10	4,9
Toplam	205	100

4.2.19.Hizmet İçi Eğitime Katılım Sağlanma Durumu

Katılımcıların, “Hizmet içi eğitim programına katılımınız nasıl sağlandı?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 114 (%55,6) kendi isteğimle katıldım, 91 (%44,4) kurumun mecbur tutması ile katıldım olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Eğitime katılma isteği durum tablosu (Tablo 25) incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (114) eğitimlere kendi istekleriyle katıldıkları görülmüştür.

Tablo 25 Hizmet İçi Eğitime Katılım Sağlanma Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Kendi isteğimle katıldım	114	55,6
Kurumun mecbur tutmasıyla katıldım	91	44,4
Toplam	205	100

Araştırmada elde edilen sonuçların aksine, Baylan tarafından 2003 yılında yapılan ‘Van İl Emniyet Müdürlüğü’nde Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları’ konulu

araştırmada, personelin hizmet içi eğitim programına katılımın kurum tarafından belirlendiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, personelin hizmet içi eğitime kendi isteğiyle katılmasının eğitimin daha etkili olacağı konusunda görüş bildirilmiştir.

4.2.20.Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Programı Hakkındaki Düşünce Durumu

Katılımcıların, “Katıldığınız hizmet içi eğitim programı hakkındaki düşünceniz nedir?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 83 (%40,5)’ü yeni bilgi ve beceriler kazanmamı sağladı, 43 (%21)’ü işimle ilgili karşılaştığım sorunların çözümüne katkı sağladı, iş başarıımı arttırdı, 34 (%16,6)’ü diğer insanlarla iletişimimin daha olumlu olmasına katkıda bulundu, 10 (%4,9)’u kurum içinde yükselme imkânı hazırladı, 23 (%11,2)’ü eski bilgilerimi tazeleme fırsatı buldum, 12 (%5,9)’si hiçbir faydası olmadı olarak yanıtladığı görülmüştür.

Eğitim hakkındaki düşünce durumu tablosu (Tablo 26) incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğu (83-43-34-10-23) uygulanan hizmet içi eğitim programlarının lehine cevap verdikleri görülmüştür.

Tablo 26 Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Programı Hakkındaki Düşünce Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Yeni bilgi ve beceriler kazanmamı sağladı	83	40,5
İşimle ilgili karşılaştığım sorunların çözümüne	43	21,0
Diğer insanlarla iletişimimin daha olumlu	34	16,6
Kurum içinde yükselme imkanı hazırladı	10	4,9
Eski bilgilerimi tazeleme fırsatı buldum	23	11,2
Hiçbir faydası olmadı	12	5,9
Toplam	205	100

4.2.21.Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Değerlendirme Durumu

Katılımcıların, “Hizmet içi eğitim çalışmaları sonunda değerlendirme yapıyor mu?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 70 (%34,1)’inin yapıyor, 93 (%45,4)’ünün yapıyor ama yeteri kadar ciddiye alınmıyor, 42 (%20,5)’sinin tam anlamıyla değerlendirme yapıyor olarak yanıt verdikleri görülmüştür.

Eğitim değerlendirme durum tablosu (Tablo 27) incelendiğinde çoğunluğun (93-42) hizmet içi eğitim çalışmaları sonucunda değerlendirme yapıldığını ancak yapılan hizmet içi eğitim değerlendirmelerinin yeteri kadar ciddiye alınmadığı yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 27 Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Değerlendirme Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Yapılmıyor	70	34,1
Yapılıyor ama yeteri kadar ciddiye alınmıyor	93	45,4
Tam anlamıyla değerlendirme yapılıyor	42	20,5
Toplam	205	100

Araştırma elde edilen sonuçlara paralel olarak, Bozkurt tarafından 2006 da yapılan araştırmada da, hizmet içi eğitim çalışmaları sonucunda değerlendirme yapılmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırmacı tarafından eğitim sonundaki değerlendirmenin eğitimin verimliliğini anlamak açısından önemli olduğu vurgulanmıştır. Kayıkçı tarafından 2002 yılında yapılan ‘Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim ve Görevde Yükselme Eğitimi Programı Değerlendirmesi’ konulu araştırmada da, Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumu tarafından uygulanan görevde yükselme eğitimine katılan personelin görüşleri doğrultusunda program sonunda değerlendirme yapılmadığı belirtilmiş, araştırmacı tarafından hizmet içi eğitimde değerlendirmenin önemi açıklanmıştır.

4.2.22.Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Başarı Değerlendirme Durumu

Katılımcıların, “Hizmet içi eğitim çalışmaları sonucunda başarı değerlendirmesi yapılıyor mu?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 53 (%25,9) evet sınav yapılıyor, 128 (%62,4) hayır dersteki katılımlar dikkate alınıyor, 24 (%11,7) uygulama yaptırılıyor yanıtları verildiği görülmüştür.

Eğitim başarı değerlendirme durum tablosu (Tablo 28) incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (128), eğitim başarı değerlendirmesi yapılmadığı ancak dersteki katılımların dikkate alındığı yanıtını verdiği görülmüştür.

Tablo 28 Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Başarı Değerlendirme Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Evet, sınav yapılıyor	53	25,9
Hayır, dersteki katılımlar dikkate alınıyor	128	62,4
Uygulama yaptırılıyor	24	11,7
Toplam	205	100

Araştırmada elde edilen sonuçlara paralel olarak, Bozkurt (2006) tarafından yapılan araştırmada da, hizmet içi eğitimler sonunda başarı değerlendirilmesi yapılmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacı eğitimin öğretici ve katılımcı açısından faydasının anlaşılması için değerlendirmenin mutlaka yapılması gerektiğine dikkat çekmiştir. Ayrıca Yıldız tarafından 2000 yılında, ‘Vakıfbank’ta yürütülen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Niteliği ve Bu Niteliği Etkileyen Faktörler’ konulu araştırmada da, eğitim programı sonunda başarı değerlendirmesi yapılmadığı tespit edilmiştir. Araştırmacı, eğitim programının değerlendirilmesinin personelin başarısına yönelik yapılması gerektiğini vurgulamıştır.

4.2.23.Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Belge Verilme Durumu

Katılımcıların, “Hizmet içi eğitim çalışmaları sonucunda eğitime katıldığınızı belirten bir belge aldınız mı?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 124 (%60,5)’ünün evet, 81 (%39,5)’inin hayır olarak yanıt verdikleri görülmüştür.

Eğitime katılım belgesi durum tablosu (Tablo 29) incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (124) eğitim sonunda belge aldıkları gözlenmiştir.

Tablo 29 Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları Sonucunda Belge Verilme Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Evet	124	60,5
Hayır	81	39,5
Toplam	205	100

Araştırmada elde edilen sonuçların aksine, Pehlivan'ın 1996 yılında 'Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Sorunları Araştırması'nda, Türkiye'de eğitim sonunda bütün kurumlarda geçerli olan bir belgenin verilmediğini vurgulamıştır.

4.2.24.Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Etkinleştirmek İçin Temel Amaç Durumu

Katılımcıların, "Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin hale getirilmesi için temel amaç ne olmalıdır?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 83 (%40,5)'ü personeli daha verimli hale getirmelidir, 24 (%11,7)'ü işe yeni başlayanlar personelin işe uyumunu sağlamalıdır, 39 (%19)'unun personeli bir üst göreve hazırlamalıdır, 36 (%17,6)'sının personele bilim ve teknolojideki yeni gelişmeleri öğretmelidir, 6 (%2,9)'sının personelin geçmiş bilgilerini tazelemelidir, 17 (%8,3)'sinin personel arasındaki etkileşimi arttırmaya katkıda bulunmalıdır yanıtlarını verdiği görülmüştür.

Eğitimin etkin hale getirilmesi için temel amaç durumu tablosu (Tablo 30) incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (83) personeli daha verimli hale getirmelidir yanıtını verdikleri görülmüştür.

Tablo 30 Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Etkinleştirmek İçin Temel Amaç Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Personeli daha verimli hale getirmelidir	83	40,5
İşe yeni başlayan personelin işe uyumunu	24	11,7
Personeli bir üst göreve hazırlamalıdır	39	19,0
Personele bilim ve teknolojideki yeni	36	17,6
Personelin geçmiş bilgilerini tazelemelidir	6	2,9
Personel arasındaki etkileşimi arttırmaya	17	8,3
Toplam	205	100

Araştırmada elde edilen sonuçların aksine, Başaran'ın 1960 yılında yaptığı 'Hizmet İçi Eğitim Araştırması' adlı araştırmasında, terfi ve yeni bir göreve atamada hizmet içi eğitim çalışmalarındaki başarıların göz önünde tutulması gerektiğini belirtmiştir.

4.2.25.Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Daha Çok Yararlanılması İçin Uygun Zaman Durumu

Katılımcıların, “Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerekmektedir?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 100 (%48,8)’ünün hafta içi çalışma saatlerinde, 31 (%15,1)’inin hafta içi akşam saatlerinde, 24 (%11,7)’ünün hafta içi öğle arasında, 50 (%24,4)’sinin hafta sonu olarak yanıt verdikleri görülmüştür.

Uygun eğitim zamanı durum tablosu (Tablo 31) incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (100) , uygulanan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin hafta içi çalışma saatinde uygulanması gerektiği cevabını verdiği görülmüştür.

Tablo 31 Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Daha Çok Yararlanılması İçin Uygun Zaman Durumu

Seçenekler	Frekans	%
Hafta içi çalışma saatinde	100	48,8
Hafta içi akşam saatinde	31	15,1
Hafta içi öğle arasında	24	11,7
Hafta sonu	50	24,4
Toplam	205	100

Bozkurt (2006) araştırmasında personelin görüşleri doğrultusunda hizmet içi eğitimin yararlı olabilmesi için uygun eğitim zamanının hafta içi çalışma saatlerinde olduğunu tespit etmiştir.

4.2.26.Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Daha Etkin Hale Getirilmesi İçin Yapılması Gerekenler Durumu

Katılımcıların, “Yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin hale getirilmesi için sizce neler yapılabilir?” sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde; 1 (%0,5) iyi planlanması, 1 (%1) ihtiyaç saptamanın iyi yapılması, 2 (%1) nitelikli eğitimcilerin programı sürdürmesi ile, 1 (%0,5) eğitime ihtiyaç duyanların katılımı sağlanarak olarak yanıtladıkları görülmüştür.

Eğitimi etkinleştirme için yapılması gerekenler durumu tablosuna (Tablo 32) bakıldığında katılımcıların 199 (%97)’unun birden fazla yanıt verdikleri görülmüştür.

Tablo 32 Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinden Daha Etkin Hale Getirilmesi İçin Yapılması Gerekenler Durumu

Seçenekler	Frekans	%
1-İyi Planlanması	1	0,5
2-İhtiyaç Saptamanın İyi Yapılması	2	1,0
3-Sürenin İyi Ayarlanması İle	-	-
4-Nitelikli Eğiticilerin Programı Sürdürmesi İle	2	1,0
5-Araç-Gereç İyi Seçilerek Uygunluğu Sağlanarak	0	0
6-Ders İçeriğinin Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygun Hazırlanması	0	0
7-Özendirilerek Etkin Hale Getirilebilir	0	0
8-Eğitime İhtiyaç Duyanların Katılımı Sağlanarak	1	0,5
9-Program Sonunda Anket Uygulanarak Katılımcıların Geniş çapta	0	0
1-6	5	2,4
1-7	2	1,0
1-9	4	2,0
2-3	3	1,5
2-4	1	0,5
2-5	2	1,0
2-6	3	1,5
2-8	2	1,0
3-4	2	1,0
3-5	2	1,0
3-7	3	1,5
4-6	3	1,5
4-7	2	1,0
4-9	5	2,4
5-6	2	1,0
6-7	1	0,5
6-8	2	1,0
1-2-3	4	2,0
1-2-4	4	2,0
1-2-8	1	0,5
1-2-9	2	1,0
1-3-4	1	0,5
1-3-5	1	0,5
1-3-6	3	1,5
1-4-6	4	2,0
1-8-9	2	1,0
2-4-7	1	0,5
2-5-6	2	1,0

Tablo 32 Devamı

Seçenekler	Frekans	%
2-6-7	2	1,0
3-5-6	3	1,5
3-5-7	2	1,0
3-6-8	3	1,5
3-7-8	2	1,0
4-5-6	3	1,5
4-6-7	5	2,4
4-7-8	6	2,9
5-6-7	2	1,0
6-7-8	2	1,0
6-8-9	2	1,0
1-2-4-6	3	1,5
1-2-4-8	2	1,0
1-2-7-9	2	1,0
1-3-5-8	2	1,0
1-3-6-9	4	2,0
1-4-5-6	2	1,0
1-4-5-9	4	2,0
1-5-6-7	8	3,9
1-5-6-9	2	1,0
2-4-6-9	2	1,0
2-4-8-9	2	1,0
2-6-8-9	1	0,5
2-7-8-9	2	1,0
3-4-5-6	4	2,0
3-5-6-7	3	1,5
6-7-8-9	4	2,0
1-2-3-4-5	2	1,0
1-2-3-4-6	2	1,0
1-2-3-5-6	2	1,0
1-2-3-5-8	2	1,0
1-2-4-5-8	2	1,0
1-2-5-6-8	4	2,0
1-3-4-5-9	2	1,0
1-3-5-7-9	2	1,0
1-3-6-7-8	2	1,0
1-3-6-8-9	2	1,0
1-5-6-8-9	2	1,0
2-3-4-5-6	2	1,0
3-6-7-8-9	2	1,0

Tablo 32 Devamı

Seçenekler	Frekans	%
1-2-3-4-5-6	2	1
1-2-3-5-6-7	6	2.9
1-2-4-6-8-9	2	1
2-3-4-5-6-7	2	1
2-3-4-5-8-9	3	1.5
2-4-6-7-8-9	2	1
1-2-4-5-6-8-9	1	0.5
1-3-5-6-7-8-9	2	1
Toplam	205	100

1:İyi planlanması 2:İhtiyaç saptamanın iyi yapılması 3:Sürenin iyi ayarlanması ile 4:Nitelikli eğiticilerin programı sürdürmesi ile 5:Araç-gereç iyi seçilerek uygunluğu sağlanarak 6:Ders içeriğinin hizmet içi eğitimin amacına uygun hazırlanması 7:Özendirilerek etkin hale getirilebilir 8:Eğitime ihtiyaç duyanların katılımı sağlanarak 9:Program sonunda anket uygulanarak katılanların geniş çapta görüşü alınarak

Grn tarafından 1998 yılında yapılan, ‘Türk Belediyeciliğinde Hizmet İçi Eğitim ve Konya Büyükşehir Belediyesi Uygulaması’ konulu araştırmasının sonucunda hizmet içi eğitim programlarını daha etkin, verimli ve çekici kılmak için program sonunda başarılı olanların ödüllendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Ayrıca araştırmacı, kurum içinde bir st kademeye yükselme, atama ve yer değiştirme gibi işlemler hizmet içi eğitimle bağlantılı olarak yapılması gerektiğini belirtmiştir. Bozkurt (2006) araştırmasında, ders içeriğinin hizmet içi eğitimin amacına uygun hazırlanmasının daha etkin bir hizmet içi eğitim için gerekli olduğunu belirtmiştir.

4.3.Alt Problemlere Ait Bulgular

Alt Problem 1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamalarına ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 88 (%42,9)’inin evet, 56 (%27,3)’sının hayır, 61 (%29,8)’inin bazen olarak yanıtladıkları görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2(2)=8,67$, $p<0,05$] (Tablo 33). Buna göre mesleki yaşamda hizmet içi

eğitime ihtiyaç duyma durumuna 'evet' diyenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede daha fazladır.

Alt Problem 1.1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 34'e bakıldığında yaş değişkenine göre hizmet içi eğitime ihtiyaç duyma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir

$[\chi^2 (4)=7,00, p>0,05]$.

Alt Problem 1.2

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 35'e bakıldığında cinsiyet değişkenine göre hizmet içi eğitime ihtiyaç duyma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir

$[\chi^2 (2)=3,25, p>0,05]$.

Alt Problem 1.3

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 36'ya bakıldığında eğitim durumu değişkenine göre hizmet içi eğitime ihtiyaç duyma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir

$[\chi^2 (2)=1,92, p>0,05]$.

Alt Problem 1.4

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymamaları konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 37'ye bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre hizmet içi eğitime ihtiyaç duyma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir $[\chi^2 (2)=0,52, p>0,05]$.

Alt Problem 2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamama durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 91 (%44,4)'inin evet, 35 (%17,1)'inin hayır, 79 (%38,5) bazen olarak yanıtladıkları görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2 (2)=25,4, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama durumuna 'evet' diyenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede daha fazladır.

Alt Problem 2.1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 38'e bakıldığında yaş değişkenine göre katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (4)=8,61, p>0,05$].

Alt Problem 2.2

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 39'a bakıldığında cinsiyet değişkenine göre katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=1,47, p>0,05$].

Alt Problem 2.3

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 40'a bakıldığında cinsiyet değişkenine göre katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=0,33, p>0,05$].

Alt Problem 2.4

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 41'e bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(2)=2,4, p>0,05$].

Alt Problem 3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının amacına uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının amacına uygunluk durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 57 (%27,8)'si bilgilerin hatırlanması için yararlı, 101 (%49,3)'i yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı, 47 (%22,9)'si bilgilerin tekrarı olduğu için yararlı değil olarak yanıtladığı görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2(2)=24,16, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının amacına uygunluk durumuna 'yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı' diyenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede daha fazladır.

Alt problem 3.1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 42'ye göre yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2(4)=21,77, p<0,001$]. Buna göre 21-30 ve 31-40 yaş aralığında bulunan katılımcılar çoğunlukla hizmet içi eğitim programlarının yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı olduğunu düşünürken 41 yaş ve üzeri katılımcıların çoğu ise bilgilerin hatırlanması açısından yararlı olduğunu düşünmektedirler.

Alt problem 3.2

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 43'e göre yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=19,56, p<0,001$]. Buna göre kadın katılımcıların çoğu yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı olduğunu düşünürken, erkek katılımcıların çoğu bilgilerin hatırlanması için yararlı ve yeni bilgi öğrenme açısından yararlı olduğunu düşünmektedir.

Alt problem 3.3

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 44'e göre Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=8,87, p<0,05$]. Buna göre lisans mezunu katılımcıların çoğu yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı olduğunu düşünürken, yüksek lisans ve doktora yapanların çoğu bilgilerin hatırlanması için yararlı olduğunu düşünmektedir.

Alt problem 3.4

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 45'e göre Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=13, p<0,05$]. Buna göre 0-10 yıl arası çalışanların çoğunluğu yeni bilgilerin öğrenme açısından yararlı olduğunu düşünürken, 11 yıl ve üzeri çalışanların çoğunluğu (30-28) bilgilerin hatırlanması için yararlı ve yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı olduğunu düşünmektedir.

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim programının amacına uygunluğu hakkında olumsuz düşünen katılımcıların çoğunluğu 0-10 yıl arası çalışan katılımcılar arasında yer almaktadır.

Alt Problem 4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresi yeterlilik durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 32 (%15,6)'sinin oldukça yeterli, 111 (%54,1)'inin yeterli, 62 (%30,2)'sinin yeterli değil olarak yanıtladıkları görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2 (2)=45,55, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumuna 'yeterli' diyenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede daha fazladır.

Alt problem 4.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 46'ya bakıldığında yaş değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresi yeterlilik durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (4)=1,83, p>0,05$].

Alt problem 4.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 47'ye bakıldığında cinsiyet değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresi yeterlilik durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=1,80, p>0,05$].

Alt problem 4.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 48'e bakıldığında eğitim durumu değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresi yeterlilik durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(2)=5,12, p>0,05$].

Alt problem 4.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresinin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 49'a bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerdeki ders süresi yeterlilik durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(2)=3,08, p>0,05$].

Alt Problem 5

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 39 (%19)'ünün oldukça uygun, 118 (%57,6)'inin uygun, 48 (%23,4)'inin uygun değil olarak yanıtladıkları görülmüştür (Tablo 16). Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2(2)=54,74, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumuna 'uygun' diyenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede daha fazladır.

Alt problem 5.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 50'ye göre Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (4)=11,18, p<0,05$]. Buna göre tüm yaş grubundaki katılımcıların çoğunluğu eğitim ortamını 'uygun' olarak değerlendirirken, eğitim ortamı hakkında 'uygun değil olarak' düşünen katılımcıların çoğunluğunu 31-40 yaş aralığında bulunmaktadır.

Alt problem 5.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 51'e bakıldığında yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=5,44, p>0,05$].

Alt problem 5.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 52'ye bakıldığında yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre, katılmış oldukları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=3,06, p>0,05$].

Alt problem 5.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 53'e göre yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2(2)=12,82, p<0,05$]. Buna göre iki çalışma grubundaki katılımcıların da eğitim ortamını 'uygun' olarak değerlendirdikleri görülmüştür.

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamın eğitim çalışmasına uygunluk durumu konusunda olumsuz düşünenlerin çoğunluğu 0-10 yıl arası çalışan katılımcılar arasında yer almaktadır.

Alt Problem 6

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanma durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 97 (%47,3)'sinin evet, 44 (%21,5)'ünün hayır, 64 (%31,2)'ünün bazen olarak yanıtladığı görülmüştür (Tablo 18). Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2(2)=20,97, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin sağlanma durumuna 'evet' olarak cevap verenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede farklıdır.

Alt Problem 6.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 54'e bakıldığında yaş değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(4)=5,11, p>0,05$].

Alt Problem 6.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 55'e bakıldığında cinsiyet değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(2)=2,03, p>0,05$]

Alt Problem 6.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 56'ya bakıldığında cinsiyet değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanma durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(2)=4,89, p>0,05$]

Alt Problem 6.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlanıp sağlanmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 57'ye göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin sağlanma durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2(2)=7,84, p<0,05$]. Buna göre 0-10 yıl çalışma grubundaki katılımcılarında ihtiyaç duyulan materyal sağlanma durumunu 'evet' olarak değerlendirmişlerdir.

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler sürecinde ihtiyaç duydukları materyallerin sağlanması durumuna olumsuz düşünenlerin çoğunluğu 0-10 yıl arası çalışan katılımcılar arasında yer almaktadır.

Alt Problem 7

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyeti için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat dilimi uygunluk durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 145 (%70,7) evet, 60 (%29,3) hayır olarak yanıt verdiği görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2 (1)=35,24, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyeti için seçilen saat dilimi uygunluk durumuna 'evet' olarak cevap verenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede farklıdır.

Alt Problem 7.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 58'e göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat dilimi uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=21,94, p<0,001$]. Buna göre tüm yaş grubunda bulunan katılımcılar çoğunlukla eğitim saat dilimini uygun bulurken, uygun eğitim saat dilimi hakkında olumsuz düşünen katılımcılar çoğunlukla 31-40 yaş aralığında bulunmaktadır.

Alt Problem 7.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 59'a göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat dilimi uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (1)=8,59, p<0,05$]. Buna göre kadın katılımcıların çoğunlukla eğitim saat dilimini uygun bulduğu görülmüştür. Tablo 59 incelendiğinde erkek katılımcıların çoğunluğunun da eğitim saat dilimini uygun bulduğu görülmüştür.

Alt Problem 7.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 60'a bakıldığında eğitim durumu değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat dilimi uygunluk durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir

$$[\chi^2 (1)=2,63, p>0,05]$$

Alt Problem 7.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetleri için seçilen saat diliminin uygun olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 61'e göre yönetici ve öğretmenlerin eğitim faaliyetleri için seçilen saat dilimi uygunluk durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir

$[\chi^2 (1)=12,32, p<0,001]$. Buna göre iki çalışma grubundaki katılımcılarında ihtiyaç duyulan materyal sağlanma durumunu 'evet' olarak değerlendirmişlerdir.

Alt Problem 8

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personel yeterlilik durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 101 (%49,3)'inin eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi, 59 (%28,8)'u eğitici personeli oluşturan kişiler konu hakimiyeti açısından zayıftı, 45 (%22)'i eğitici personeli oluşturan kişiler yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıftı olarak yanıtladıkları görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır $[\chi^2 (1)=24,86, p<0,001]$ (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterlilik durumuna 'eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi' olarak cevap verenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede farklıdır.

Alt Problem 8.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 62'ye göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (4)=35,96, p<0,001$]. Buna göre 21-30 yaş ve 31-40 yaş grubunda bulunan katılımcıların çoğunluğu 'eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi' olarak cevap verirken, 41 ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcıların çoğunluğunun 'eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimiyeti açısından zayıftı' olarak yanıtladığı görülmüştür.

Alt Problem 8.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 63'e göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=7,24, p<0,05$]. Buna göre kadın katılımcıların çoğunluğu eğitici personeli oluşturan kişilerin konuya hakim olduğunu düşünürken, erkek katılımcıların çoğunluğu eğitici personeli oluşturan kişileri konuya hakimiyet ve yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıf bulmuşlardır.

Alt Problem 8.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 64'e göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterlilik durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=7,29, p<0,05$]. Buna göre; lisans mezunu katılımcıların çoğunluğu eğitici personeli konuya hakimiyet açısından yeterli bulurken, yüksek lisans

ve doktora yapan katılımcıların çoğunluğu personeli oluşturan kişileri konuya hakimiyet ve yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıf bulmuşlardır.

Alt Problem 8.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personelin yeterli olup olmadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 65'e bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitim çalışmaların görev alan eğiti personelin yeterlilik durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=3,42, p>0,05$].

Alt Problem 9

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşp ulaşamama konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşabilme durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 99 (%48,3)'unun evet, ulaşabildik, 70 (%34,1)'inin hayır, kaynak gösterilmedi, derslerde genellikle not aldık, 36 (%17,6)'sının genellikle notlar fotokopi halinde eğitmenler tarafından verildi olarak yanıtladığı görülmüştür.

Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2 (3)=103,11, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında derslerle ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşabilme durumuna 'evet ulaşabildik' olarak cevap verenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede farklıdır.

Alt Problem 9.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşp ulaşamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 66'ya göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşabilme durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (4)=15,81, p<0,05$]. Buna göre 21-30 yaş aralığındaki ve 41 yaş

ve üzeri katılımcıların çoğunluğu 'evet ulaşabildik', 31-40 yaş grubunda bulunan katılımcıların çoğunluğu 'hayır kaynak gösterilmedi, derslerde genelde not aldık' olarak yanıtladığı görülmüştür.

Alt Problem 9.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşp ulaşamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 67'ye göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşabilme durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=16,00, p<0,001$]. Buna göre kadın katılımcıların çoğunluğu 'evet ulaşabildik' olarak yanıtlarken, erkek katılımcıların çoğunluğunun 'hayır, kaynak gösterilmedi, derslerde genellikle not aldık' olarak yanıtladığı görülmüştür.

Alt Problem 9.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşp ulaşamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 68'e bakıldığında eğitim durumu değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersle ilgili kaynaklara ulaşabilme durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=3,43, p>0,05$].

Alt Problem 9.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşp ulaşamadığı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 69'a bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitim çalışmalarında dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşabilme durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=2,18, p>0,05$].

Alt Problem 10

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılımlarının sağlanma durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılımlarının sağlanması durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 114 (%55,6) kendi isteğimle katıldım, 91 (%44,4) kurumun mecbur tutması ile katıldım olarak yanıtladıkları görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2 (2)=101,16$, $p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumuna 'kendi isteğimle katıldım' diyenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede farklıdır.

Alt Problem 10.1

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 70'e göre yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (2)=7,94$, $p<0,05$]. Buna göre 21-30 yaş aralığındaki ve 41 yaş ve üzeri katılımcıların çoğunluğu 'kendi isteğimle katıldım' olarak yanıtlarken, 31-40 yaş grubunda bulunan katılımcıların çoğunluğu 'kurumun mecbur tutması ile katıldım' olarak yanıtladığı görülmüştür.

Alt Problem 10.2

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 71'e bakıldığında cinsiyet değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (1)=1,45$, $p>0,05$].

Alt Problem 10.3

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 72'ye bakıldığında eğitim durumu değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(1)=0,3, p>0,05$].

Alt Problem 10.4

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 73'e bakıldığında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma isteği durumuna ilişkin anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(1)=0,04, p>0,05$].

Alt Problem 11

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünce durumu konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı fark var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünce durumuna ilişkin maddeye verdikleri cevaplara bakıldığında; 83 (%40,5)'ü yeni bilgi ve beceriler kazanmamı sağladı, 43 (%21)'ü işimle ilgili karşılaştığım sorunların çözümüne katkı sağladı, iş başarıımı arttırdı, 34 (%16,6)'ü diğer insanlarla iletişimimin daha olumlu olmasına katkıda bulundu, 10 (%4,9)'u kurum içinde yükselme imkanı hazırladı, 23 (%11,2)'ü eski bilgilerimi tazeleme fırsatı buldum, 12 (%5,9)'si hiçbir faydası olmadığı olarak yanıtladığı görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2(5)=107,20, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları hakkında 'yeni bilgi ve beceriler kazanmamı sağladı' diyenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede farklıdır.

Alt Problem 11.1

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünceleri konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 74'e göre Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkında düşünce durumuna verdikleri cevapların yaş değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında 5 ten az frekansa sahip hücre sayısı fazla olduğundan ki kare hesabı sonuç vermemiştir.

Alt Problem 11.2

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünceleri konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 75'e göre yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünce durumu konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(1)=0,09, p>0,05$].

Alt Problem 11.3

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünceleri konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 76'ya göre Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkında düşünce durumuna verdikleri cevapların eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında 5 ten az frekansa sahip hücre sayısı fazla olduğundan ki kare hesabı sonuç vermemiştir.

Alt Problem 11.4

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşünceleri konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark var mıdır?

Tablo 77'ye, göre Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları hakkında düşünce durumuna verdikleri cevapların kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı fark olup olmadığına bakıldığında 5 ten az frekansa sahip hücre sayısı fazla olduğundan ki kare hesabı sonuç vermemiştir.

Alt Problem 12

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için uygun eğitim zamanı konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında anlamlı fark var mıdır?

Yönetici ve öğretmenlerin, hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılması için en uygun eğitim zamanı dilimi konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında; 100 (%48,8)'ünün hafta içi çalışma saatlerinde, 31 (%15,1)'inin hafta içi akşam saatlerinde, 24 (%11,7)'ünün hafta içi öğle arasında, 50 (%24,4)'sinin hafta sonu olarak yanıt verdikleri görülmüştür. Ki kare sonuçlarında frekanslar arasında bulunan fark anlamlıdır [$\chi^2 (3)=68,89, p<0,001$] (Tablo 33). Buna göre yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanabilmek için uygun eğitim zamanını 'hafta içi çalışma saatinde' olarak düşünenlerin sayısı diğerlerinden anlamlı derecede farklıdır.

Alt Problem 12.1

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 78'e göre yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2 (6)=6,65, p>0,05$].

Alt Problem 12.2

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 79'a göre yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir [$\chi^2 (3)=26,83, p<0,001$]. Buna göre kadın katılımcıların çoğunluğu 'hafta içi çalışma saatinde' olarak

yanıtlarken, erkek katılımcıların çoğunluğunun 'hafta sonu' olarak yanıtladığı görülmüştür.

Alt Problem 12.3

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 80'e göre Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(3)=5,09, p>0,05$].

Alt Problem 12.4

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık var mıdır?

Tablo 81'e, göre Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerektiği konusunda verdikleri cevapların frekansları arasında kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir [$\chi^2(3)=4,56, p>0,05$].

BÖLÜM V

SONUÇ-TARTIŞMA-ÖNERİLER

‘Lefkoşa’daki Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri’ ile ilgili bu araştırmada; araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinden elde edilen bulgular ve bu bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar şunlardır:

5.1.Demografik Bulgulara Ait Sonuçlar

Araştırmaya katılanların, 105 (%51,2)’i 31-40 yaş aralığında (Tablo 2), 111 (%54,1)’i erkek (Tablo 3), 143 (%69,8)’ü lisans mezunu (Tablo 4), 112 (%54,6)’si kurumda 1-10 yıl arasında çalışmış (Tablo 5) ve 195 (%95,1)’i öğretmendir(Tablo 6).

5.2. Problemler Ve Alt Problemlere Ait Sonuçlar

Yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyup duymama durumu incelendiğinde katılımcıların verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu meslek yaşamlarında hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadır. Katılımcıların hizmet içi eğitime duyma durumları yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı, tüm değişkenlere rağmen katılımcıların büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Araştırmayla bağlantılı olarak Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı EARGED’in 2008 yürüttüğü ‘Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi’ başlıklı çalışmasında katılımcıların büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Cin’in 2008 yılında yaptığı ‘Hizmet içi eğitim programlarının etkinliği ve eğiticilerin verimliliğine etkisi’ başlıklı çalışmasında da katılımcıların büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu görülmüştür. Yıldırım tarafından 2000 yılında yapılan, ‘Gaziantep Belediyelerindeki hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri’ konulu araştırmada da katılımcıların %70’i kendi mesleği ile ilgili bir eğitim ihtiyacı içinde olduğu sonucuna varılmıştır. Çiftçi’nin 2008 yılında ‘Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet

İçerik eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi' başlıklı araştırmasında ise kurumda 26 yıl ve üzeri yıl çalışanların hizmet içi eğitime ihtiyacının azaldığı sonucuna verilirken araştırmada hizmet içi eğitim ihtiyacı kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. İshakoğlu 2007 yılında yaptığı 'Selçuk Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapmakta olan yabancı dil okutmanlarının hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi' başlıklı çalışmasında, cinsiyet değişkenine göre okutmanların hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada yaş değişkenine göre yapılan değerlendirmede ise 18-24 yaş grubu ile 40 yaş ve üstü yaş gruplarının diğer yaş gruplarından daha çok hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları gözlenmiştir. Araştırmada 1 yıldan daha az süredir kurumda çalışan katılımcıların 5 yıl ve üzeri yıl çalışanlara göre daha çok hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları tespit edilmiştir. Ayrıca lisan mezunu katılımcıların yüksek lisans mezunu katılımcılara göre daha çok hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu saptanmıştır. Yapılan araştırmalardan elde edilen bilgiler ışığında yönetici ve öğretmenlerin meslek yaşamlarında hizmet içi eğitimlere ihtiyaç duyduğu ve bu ihtiyacın giderilmesinin katılımcıların başarı ve verimliliğinin artması için büyük önem arz ettiği kanısına varılmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamama durumuna verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşıladıkları söylenebilir. Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde hizmet içi eğitimlerin ihtiyacı karşılama durumunun yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak hizmet içi eğitimler programlarının tüm değişken grubundaki katılımcıların ihtiyaçlarını karşıladığı söylenebilir. Araştırmadan elde edilen sonuçların aksine Kocabaş'ın 1993 ve Uçar'ın (2005) yılında hizmet içi eğitim ile ilgili yaptığı araştırmalar incelendiğinde uygulanan eğitim programlarının öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamadığı, daha etkin bir hizmet içi eğitimin uygulanması için gerekli düzenlemelerin yapılması ivedilikle gerektiği vurgulanmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının amacına uygun olup olmama durumu incelendiğinde katılımcıların verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu hizmet içi eğitim programlarını amacına uygun bulmaktadır. Katılımcıların hizmet içi eğitim programlarını amacına uygun bulma durumlarında yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre en çok 31-40 yaş grubu arasındaki katılımcılar hizmet içi eğitimi amacına uygun bulmuşlardır. Katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendiğinde erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre hizmet içi eğitim programlarını daha fazla amacına uygun buldukları görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde lisans mezunu katılımcıların yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılara göre hizmet içi eğitim programlarının amacına uygunluk durumunda olumlu düşündükleri görülmüştür. Elde edilen bulgular doğrultusunda, 0-10 yıl arası kurumda çalışan katılımcılar 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara göre katıldıkları hizmet içi eğitim programlarını daha fazla amacına uygun bulduğu görülmüştür. Buna göre katılımcıların kurumdaki çalışma yılı arttıkça hizmet içi eğitimin amacı konusunda olumlu düşüncelerini kaybettikleri söylenebilir. Araştırmadan elde edilen sonuçların aksine Çiftçi'nin 2008 yılında yaptığı 'Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi' başlıklı araştırmasında uygulanan hizmet içi eğitimlerin amacına uygun olmadığını tespit etmiştir. Araştırmacı amacına uygun olmayan hizmet içi eğitimlerin katılımcıların başarı ve verimliliğini olumsuz etkileyeceğini belirtmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerdeki ders sürelerini yeterli bulup bulmama durumu incelendiğinde, katılımcıların verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitimlerdeki ders süresini yeterli buldukları görülmüştür. Katılımcıların hizmet içi eğitimlerdeki ders süresi yeterlilik durumu yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların aksine Çiftçi'nin 2008 yılında yaptığı 'Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet

İçerik eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi' başlıklı araştırmasında hizmet içi eğitimlerdeki ders sürelerinin yetersiz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacı ders süresinin yetersiz olmasının katılımcıların hedeflenen bilgi ve becerileri kazanmada büyük engel teşkil edeceğini söylemiştir. Demirtaş'ın 2010 yılında yaptığı 'Öğretmeni Hizmet İçinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Denetim' başlıklı çalışmada ise, tüm kıdemlerdeki katılımcıların verilecek eğitimin içeriğine göre farklı ders sürelerinin uygulanmasını belirttikleri görülmüştür. Araştırmada uygun ders süresi günlük 4-6 saat arası olarak belirlenmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ortamı eğitim çalışmasına uygun bulup bulmama durumu incelendiğinde, katılımcıların verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların büyük çoğunluğu eğitim ortamını hizmet içi eğitime uygun bulmuşlardır. Katılımcıların cinsiyet ve eğitim durumu değişkenine göre hizmet içi eğitim ortamı eğitim çalışmasına uygun bulma durumunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Katılımcıların yaş durumları incelendiğinde 31-40 yaş katılımcılar eğitim ortamını diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha çok uygun bulmaktadır. Katılımcıların kurumdaki çalışma yılı değişkeni incelendiğinde ise 0-10 yıl arası çalışan katılımcılar daha uzun süre çalışan katılımcılara göre daha çok hizmet içi eğitim ortamını uygun bulmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçların aksine Kocabaş'ın (1993) ve Uçar'ın (2005) yılında hizmet içi eğitim ile ilgili yaptığı araştırmalar incelendiğinde eğitim ortamının yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Kocabaş ve Uçar araştırmalarında, uygun eğitim ortamının sağlanması için gerekli düzenlemelerin yapılması ivedilikle gerektiği vurgulanmıştır. Cin'in 2008 yılında yaptığı 'Hizmet içi eğitim programlarının etkinliği ve eğiticilerin verimliliğine etkisi' başlıklı çalışmada da eğitim ortamı için uygun (bina, laboratuvar, salon vb.) yapıların seçilmesi önerisinde bulunmuştur. Çiftçi'nin 2008 yılında yaptığı 'Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi' başlıklı araştırmasında ise hizmet içi eğitimin yapıldığı ortam kısmi olarak yeterli bulunmuştur. Araştırmacı eğitim ortamının uygun olmamasının katılımcıların başarısını azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin çoğunluğu katıldıkları hizmet içi eğitimler süresince ihtiyaç duydukları materyallerin yeteri kadar sağlandığını düşünmektedir. Katılımcıların düşünceleri yaş, cinsiyet, eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, 0-10 yıl arası çalışanların 11 yıl ve üzeri çalışanlardan daha çok materyallerin yeteri kadar sağlandığını düşündükleri görülmüştür. Çiftçi'nin 2008 yılında 'Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi' başlıklı araştırmasında gerekli materyallerin yetersiz olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacı materyal eksikliğinin konuların aktarımında olumsuz sonuçlar doğuracağını ve eğitim süresince materyallerin önceden belirlenerek temin edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Günay tarafından 1999 yılında yapılan, 'Hastanelerde Hizmet İçi Eğitim ve Osmangazi Üniversitesi Hastanesinde Bir Uygulama' konulu çalışmada, kullanılan araç gereçlerin yeteri kadar sağlanmadığı belirlenmiş olup, daha etkin bir hizmet içi eğitim için eğitim sürecinde gerekli olan araç-gereçlerin sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin büyük çoğunluğu hizmet içi eğitim faaliyeti için saat dilimini uygun bulmuşlardır. Eğitim saat dilimini uygun bulan katılımcıların çoğunluğu 31-40 yaş arasındadır. Katılımcıların cinsiyet değişkeni incelendiğinde, kadın katılımcıların daha çok eğitim saat dilimini uygun bulduğu görülmüştür. Eğitim saat dilimi uygunluk durumu katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Eğitim saat dilimini uygun bulan katılımcıların çoğunluğunun kurumdaki 0-10 yıl arası çalışma grubunda olduğu görülmüştür. Demirtaş'ın 2010 yılında yaptığı 'Öğretmeni Hizmet İçinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Denetim' başlıklı çalışmada, kıdemlerine göre hizmet içi eğitim faaliyetinin uygulanma zamanı durumuna bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu hafta sonlarını hizmet içi eğitim programlarına ayırmak istemediklerini, hizmet içi eğitimlerin tatil dönemlerinde yapılmasını uygun bulduklarını belirtmişlerdir. Araştırmacı, öğretmenlere hem tatil imkanı sunulup hem de hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülebileceği bir programın hazırlanması gerektiğini önermiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin geneli hizmet içi eğitimlerdeki eğiti personeli konulara hakim olma, yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıf

bulmuşlardır. Eğitici personeli yeterli bulan katılımcılar 31-40 yaş grubu aralığında bulunmaktadır. Erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha fazla eğitici personel hakkında olumsuz düşündüğü görülmüştür. Lisan mezunu katılımcıların eğitici personel hakkında olumlu düşündüğü görülürken, yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcılar eğitici personeli yetersiz bulmuşlardır. Katılımcıların kurumdaki çalışma yılı değişkenine göre eğitici personel yeterlilik durumunda anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Çiftçi'nin 2008 yılında 'Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi' başlıklı araştırmasında eğitici personelin gerekli yeterliliğe sahip olması gerektiğine dikkat çekmiştir. Gönülsüz tarafından 1998 yılında yapılan "Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitimde Yetiştirilmeleri" konulu araştırmada, eğitici personelin yeterli formasyona sahip olmadığı ve eğitim formasyonuna sahip eğitici kadroların oluşturulması gerektiği anlaşılmıştır. Bozkurt tarafından 2006 da yapılan araştırmada, eğitici personel konuya hakimiyet, yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıf bulunmuştur. Araştırmacı etkili bir hizmet içi eğitim programında eğitici personelin önemine dikkat ederken, eğitimcilerin konuya hakim olması, yeni gelişme ve teknolojik bilgiler açısından yeterli olması gerektiğini vurgulamıştır. Yağcı tarafından 1992 yılında yapılan araştırmada, eğitim uzmanı yetiştirme modeli olarak 'kurum etkinlikleri ile ilgili olarak lisans eğitimi görenlere bir eğitim bilimi alanında lisansüstü eğitim yaptırma' modelinin uygulanması gerektiğini vurgulamıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin derslerle ilgili kaynaklara ulaşabilme durumu incelendiğinde genellikle notlara ulaşılabilindiği ya da notların öğretmenler tarafından temin edildiği görülmüştür. Verilen yanıtlar yaş durumu değişkenine göre incelendiğinde, 31-40 yaş grubundaki katılımcılar ile dersle ilgili kaynaklara ulaşabilme açısından olumsuz görüşe sahip oldukları görülmüştür. Cinsiyet değişkeni incelendiğinde, kadın katılımcılar genelde olumlu görüşe sahipken erkek katılımcıların ise yarısına yakınının kaynaklara ulaşamadıklarını belirttikleri görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları ve kurumdaki çalışma yılı değişkenlerinin derslerle ilgili kaynaklara ulaşabilme durumuna göre anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde çoğunluğun eğitimlere kendi isteğiyle katıldığı görülmüştür. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 21-30 ve 41 ve üzeri katılımcılar eğitimlere kendi istekleriyle katıldıklarını belirtirken, 31-40 yaş grubundaki katılımcıların yarısından fazlası eğitimlere kurumun mecbur tutması ile katıldıkları görülmüştür. Katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılı değişkenlerine göre eğitime katılma isteği durumu arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Araştırmanın aksine Çiftçi'nin 2008 yılında 'Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi' başlıklı araştırmasında yüksek lisans ve doktora yapan katılımcıların lisans mezunu katılımcılara göre daha istekli olduğu sonucuna varmıştır. Buna neden olarak yüksek lisans ve doktora mezunu katılımcıların yenilikleri takip etme bilincine daha çok sahip olmalarını göstermiştir. Baylan tarafından 2003 yılında yapılan 'Van İl Emniyet Müdürlüğü'nde Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları' konulu araştırmada, personelin hizmet içi eğitim programına katılımın kurum tarafından belirlendiği tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda, personelin hizmet içi eğitime kendi isteğiyle katılmasının eğitimin daha etkili olacağı konusunda görüş bildirilmiştir.

Yönetici ve öğretmenlerin eğitim hakkındaki düşünceleri incelendiğinde büyük çoğunluğun olumlu bir düşünceye sahip olduğu görülmüştür. Olumlu düşünceler arasında yeni bilgi ve beceriler kazanılması verilen cevaplar arasında büyük bir bölümü oluşturmaktadır. Katılımcıların verdikleri cevap ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Yaş, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılı değişkenleri verilen cevaplar doğrultusunda hesaplanamamıştır. Cin'in 2008 yılında yaptığı 'Hizmet içi eğitim programlarının etkinliği ve eğiticilerin verimliliğine etkisi' başlıklı çalışmasında katılımcılar teknolojik ve yeni gelişmeleri yakından takip edebildikleri için hizmet içi eğitimler hakkında olumlu görüşe sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin yarısına yakını hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için hafta içi çalışma saatlerini uygun görmüşlerdir. Kadın katılımcıların çoğunluğu hafta içi çalışma saatlerinde yapılması gerektiğini

düşünürken, erkek katılımcıların çoğunluğu hafta sonu yapılması gerektiğini düşünmektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda yaş, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma yılı değişkenleri ile hizmet içi eğitimlerden daha fazla yararlanabilmesi için uygun eğitim zamanı durumu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bulut'un 2011 yılında yaptığı 'Sosyal bilgiler öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının tespiti' adlı araştırmada öğretmenlerin büyük çoğunluğu hizmet içi eğitimlerin öğretim yılı başlamadan verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

5.3.Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlara bağlı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur;

- Göreve başlamadan önce yönetici ve öğretmenlere oryantasyon eğitimi verilmelidir.
- Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçları düzenli olarak belirlenmelidir. İhtiyaç belirlenirken çalışan personelin görüşleri alınmalıdır.
- Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılama durumu tespit edilmeli, ihtiyaçların giderilmesi için uygun şartların oluşturulması gerekmektedir.
- Yönetici ve öğretmenlere uygulanan hizmet içi eğitimler için uygulama öncesinde hedefler belirlenmeli, eğitim programının amacına uygun şekilde devam etmesi sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitimin içeriği, katılımcıların durumu vb. değişkenler belirlenerek uygun eğitim yöntemi belirlenmelidir.
- Hizmet içi eğitimlerde ders süresi yeterlilik durumuna ilişkin araştırmalar yapılmalı, uygun ders süresi verilecek olan hizmet içi eğitimin içeriğine ve katılımcıların görüşleri doğrultusunda belirlenmelidir.
- Hizmet içi eğitimler için uygun eğitim ortamı sağlanmalıdır. Uygun eğitim ortamı sağlanırken, eğitimin uygulanacağı yer, ulaşım, güvenlik vb. konulara dikkat edilmelidir.
- Katılımcıların hizmet içi eğitim süresince ihtiyaç duyabilecekleri materyaller önceden belirlenerek hazırlanmalıdır.

- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulanma saatleri belirlenirken katılımcıların görüşlerinden yararlanılmalıdır.
- Hizmet içi eğitimlerde görev alacak eğitici personel gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalı ve bildiklerini etkili bir şekilde aktarabilmelidir.
- Hizmet içi eğitimdeki dersler ile ilgili kaynaklar temin edilmeli ya da katılımcıların kolaylıkla ulaşması için çalışmalar yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitimler ile alakalı dergi, broşür, bülten vb. yayınlar kurum tarafından katılımcılara gönderilmelidir.
- Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere kendi istekleriyle katılmaları sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması için uygun eğitim saati katılımcıların görüşleri alınarak belirlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akgül, Ö. (2008). "Hizmet içi eğitimin işgücü verimliliğine etkisi". Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aldemir, C. (2001). "İnsan kaynakları yönetimi". Ankara: Gazi Kitabevi.
- Babadoğan, M. C. (1989). "Kamu kesimindeki hizmet içi eğitim programlarının niteliğinin değerlendirilmesi". Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Bal, H. (2001). "Bilimsel araştırma yöntem ve teknikleri". Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Balcı, D.Ş. (2007). "Örgütlerde hizmet içi eğitim". Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barkurt, M.Y. (1990). "Kamu kesiminde hizmet içi eğitim". (Çevrimiçi). <http://www.jmo..org.tr/resimler/ekler>.
- Başaran, İ.E. (1985). "Örgütlerde işgören hizmetlerinin yönetimi". Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Baylan, A.R. (2003). "Van İl Emniyet Müdürlüğü'nde hizmet içi eğitim uygulamaları", Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Bozkurt, E. (2006). "İzmir Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının katılmış oldukları hizmet içi eğitim programlarının niteliğine ilişkin görüşleri", Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Bulut, K. (2011). "Sosyal bilimler öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının tespiti". Yüksek Lisans Tezi, Kars Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Cadwell, C. M. (1988). "New employee orientation, bringing people on board successfully", Course Technology, Boston.
- Canman, D. (1995). "Çağdaş personel yönetimi", Ankara: TODAİE Yayınları.
- Cin, M. (2008). "Hizmet içi eğitim programlarının etkinliği ve eğiticilerin verimliliğe etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Craig, R.L. (1967). "Training and development handbook: American society for training development", New York, Mc. Gravy-Hill Book Company.

- Crosbie, R. (2005). "Learning the soft skills of leadership", Industrial And Commercial Training. Volume 37.(1).
- Çalık, T. (1988). "Türk kamu kesiminde hizmet içi eğitimin etkinliği", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çevikbaş, R. (2002). "Hizmet içi eğitim ve Türk merkezi yönetimdeki uygulaması", Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çiftçi, E. (2008). "Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin incelenmesi ve müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çörtelekoglu, T. (2002). "Boomerang-eğitimin geri dönüşü". (Çevrimiçi). <http://www.insankaynaklari.com>, 5 Haziran 2013.
- Dale, S.B. (1985). "Personel the management of people at work", New York: Macmillan Publishing Company.
- Demirtaş, Z. (2010). "Öğretmeni hizmet içinde yetiştirmenin bir aracı olarak denetim", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 9, 31.
- Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi. (1995). "Ekonomik ve sosyal göstergeler (1950-2004)". Ankara, Milli Eğitim Basımevi.
- Erki, B. S. (1988). "Bankalarda personel yetiştirme sorunları ve bir hizmet içi eğitim modeli", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ertürk, S. (1972). "Eğitimde program geliştirme". Ankara: Yelken-tepe Yayınları.
- Fındıkçı, İ. (2000). "İnsan kaynakları yönetimi", İstanbul: Alfa Yayın Dağıtım.
- Gönülsüz, S. (1998). "Hemşirelerin hizmet içi eğitimde yerleştirilmeleri", Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Görün, M. (1998). "Türk belediyeçiliğinde hizmet içi eğitim ve Konya Büyükşehir Belediyesi uygulaması", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Gül, H. (2000). "Türkiye’de kamu yönetiminde hizmet içi eğitim", D.E.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 2, İzmir.
- Günay, U.R. (1999). "Hastanelerde hizmet içi eğitim ve Osmangazi Üniversitesi Hastanesinde bir uygulama", Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- İnsan Kaynakları İçerik Ekibi, (2006). "Eğitim parametreleri". (Çevrimiçi). <http://www.insankaynaklari.com>, 18 Mayıs 2013.
- İshakoğlu, T. (2007). "Selçuk Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu’nda görev yapmakta olan yabancı dil okutmanlarının hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kaatsız, F. (1985). "Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri Erişkin Hastanesinde çalışan sağlık memuru ve hemşirelerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin incelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kalkandelen, H. (1979). "Hizmet içi eğitim el kitabı". Ankara:Türk Gazetecilik Matbaacılık.
- Kaptan, S. (1998). "Bilimsel araştırma ve istatistik teknikleri". Ankara: Tekışık Web Ofset Tesisleri.
- Kocabaş, İ. (1993). "Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Menteş, R. (2012). "Öğretmenlerin ölçme değerlendirme uygulamalarının belirlenmesi ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması", Yüksek Lisans Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa.
- Noer, M. D. (1995). "Center for creative leadership", Leadership İn An Age Of Layoffs. Vol.14. (5).

- Özdemir, Ö. (1967). "Hizmet içi eğitimde temel ilkeler ve teknikler". Ankara: D.P.T. Yayınları.
- Paradoks, (2009). "Ekonomi, sosyoloji ve politika", Ekonomi, Sosyoloji Ve Politika Dergisi, e-dergi, <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, 5, (1), Ocak 2013.
- Pehlivan, İ. (1995). "Türk kamu kesiminde 1985-1993 yılları arasında hizmet içi eğitime ilişkin sayısal gelişmeler", Amme İdaresi Dergisi, 28.
- Pehlivan, İ. (1997). "Örgütsel ve bireysel gelişme aracı olarak hizmet içi eğitim", Amme İdaresi Dergisi, 30.
- Sabuncuoğlu, Z. (1997). "Personel yönetimi politika ve yönetsel teknikler". Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). "İnsan kaynakları yönetimi". Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Schwarz, B. (1970). "A prospective view of permanent education". Strasbourg: Council Europe.
- Tanyeli, H. (1970). "Personel eğitimi ilkeler, metotlar, teknikler". Ankara: B.T. Yayıncılık.
- Taymaz, H. (1981). "Hizmet içi eğitim, kavramlar, ilkeler, yöntemler". Ankara: Sevinç Yayıncılık.
- Taymaz, H. (1997). "Hizmet içi eğitim, kavramlar, ilkeler, yöntemler". Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tutum, C. (1979). "Personel yönetimi". Ankara: TODAE Yayınları.
- Türk Dil Kurumu. (1974). Türkçe Sözlük. Ankara: TDK.
- Tüzüner, L. (2002). "İnsan kaynakları yönetimi işlevlerinin ölçümü, değerlendirilmesi ve insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin değerlendirilmesine yönelik bir araştırma", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Uçar, R. (2005). "İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri", Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

- Üzgöl, A. (2003). “Sağlık Bakanlığı’nın hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin bir değerlendirme”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vocı, E.,Young, K. (2001). “Blended learning working in a leadership development programme”, Industrial And commercial Training. Volume 33. (5).
- Yağcı, E. (1992). “Kamu kurum ve kuruluşlarındaki hizmet içi eğitim etkinlikleri”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yayla, A. (2006, Haziran). “Eğitim kavramının etik açıdan analizi”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Elektronik Eğitim Fakültesi Dergisi, 2. (1).
- Yıldırım, L. (2000). “Gaziantep Belediyelerindeki hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Yorgun, S. (2002). “Hemşirelerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin saptanması”, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yüksel, Ö. (1998). “İnsan kaynakları yönetimi”. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

EK-1

Anket Formu

Bu anket formu 'Lefkoşa'daki Liselerde Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programlarının Niteliğine İlişkin Görüşleri' konulu yüksek lisans tezinde, yönetici ve öğretmenlerin konu ile ilgili görüşlerine başvurmak üzere uygulanmaktadır. Anket 31 sorudan oluşmaktadır.

Anket 31 soru ve 2 kısımdan oluşmaktadır. 1. kısımda, katılımcıların demografik özelliklerini belirleyici 5 soru bulunmaktadır. 2.kısımda hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik 8 soru, hizmet içi eğitimin hazırlanmasına yönelik 4 soru, hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik 8 soru, hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik 3 soru ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin kılınmasına yönelik 3 soru bulunmaktadır.

Sorularda seçtiğiniz seçeneklerin yanındaki kutuya işaret koyunuz. 11., 13., 17. ve 26. sorularda birden fazla şık işaretleyebilirsiniz. Yardımlarınız için teşekkür ederim.

I. KISIM

1. Yaşınız:

- ☐ 21-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51 ve üzeri

2. Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

3. Eğitim Durumunuz:

- ☐ Ön lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek lisans
- ☐ Doktora
- ☐ Diğer

4. Kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?

- ☐ Göreve yeni başladım
- ☐ 1-10 yıl
- ☐ 11-20 yıl
- ☐ 21 yıl ve üstü

5. Okuldaki Göreviniz:

- ☐ Müdür
- ☐ Müdür Yardımcısı
- ☐ Öğretmen

II.KISIM

1. Kurumunuzda çalıştığınız sürede kaç defa hizmet içi eğitim çalışmasına katıldınız?

- ☐ Hiç katılmadım
- ☐ 1 defa
- ☐ 2 defa
- ☐ 3 defa
- ☐ 4 ve daha fazla

2. Göreve yeni başlarken işe alıştırmaya yönelik (oryantasyon) bir hizmet içi eğitim programı aldınız mı?

☐ Evet

☐ Hayır

3. Mesleki yaşantınızda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduunuz mu?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Bazen

4. Mesleğinizle ilgili konularda dergi, broşür, bülten gibi yayınlar kurum tarafından hazırlanarak size gönderiliyor mu?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Bazen

5. Kurumunuzda hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak için daha çok hangi yöntem kullanılmaktadır?

☐ Çalışan personelden görüş alımı

☐ Anket çalışması sonucuna göre

☐ Performans değerlendirme sonuçlarına bakılarak

☐ Yöneticinin kendi kararı doğrultusunda

6. Katıldığınız hizmet içi eğitimler ihtiyacınızı karşılıyor mu?

☐ Evet

☐ Hayır

☐ Bazen

7. Hizmet içi eğitim programları amacına uygun mu?

☐ Bilgilerin hatırlanması için yararlı

☐ Yeni bilgi öğrenme açısından yararlı

☐ Bilgilerin tekrarı olduğu için yararlı değil

8. Kurum içinde sizce daha çok hangi amaçla eğitim verilmektedir?

- ☐ () Sosyalleştirme eğitimi
- ☐ () Değişikliklere uyum (Teknolojik, mevzuat, yapı, iş yapma yöntemleri gibi)
- ☐ () Bilgi tazeleme
- ☐ () Üst düzey görevlere hazırlama eğitimi (Yükselme için)
- ☐ () İşe alıştırma
- ☐ () İş başarısını artırma

9. Hizmet içi eğitimdeki ders süresini yeterli buluyor musunuz?

- ☐ () Oldukça yeterli
- ☐ () Yeterli
- ☐ () Yeterli değil

10. Hizmet içi eğitimin yapıldığı ortam eğitim çalışmasına uygun mu?

- ☐ () Oldukça uygun
- ☐ () Uygun
- ☐ () Uygun değil

11. Katıldığınız hizmet içi eğitim çalışmasının ya da çalışmalarının türü ne idi?

(Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- ☐ () Oryantasyon eğitimi (İşe alıştırma)
- ☐ () Geliştirme eğitimi (Gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi ve yetenek kazandırılması)
- ☐ () Tamamlama eğitimi (Görev değişikliği yapacak personele yeni görevi ile ilgili bilgi, beceri ve davranış kazandırmak için)
- ☐ () Yükselme eğitimi (Daha yüksek düzeyde göreve atanmak için)
- ☐ () Bilgi tazeleme eğitimi
- ☐ () Özel alan eğitimi (Yabancı dil vb.)

12. Hizmet içi eğitim süresince ihtiyaç duyduğunuz eğitim materyalleri yeteri kadar sağlanıyor mu?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır
- ☐ Bazen

13. Hizmet içi eğitim faaliyetinin uygulandığı yer hakkındaki görüşleriniz nelerdir? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Her açıdan iyi seçilmişti
- ☐ Sosyal ihtiyaçları karşılama açısından sorunluydu
- ☐ Derse motivasyon açısından uygun değildi
- ☐ Kursun amacına uygun değildi
- ☐ Ulaşım açısından sorunluydu

14. Eğitim faaliyeti için seçilen saat dilimi uygun muydu?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

15. Hizmet içi eğitim çalışmalarında görev alan eğitici personel yeterli miydi?

- ☐ Eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi
- ☐ Eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimiyeti açısından zayıftı
- ☐ Eğitici personeli oluşturan kişiler yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıftı

16. Dersler ile ilgili kaynaklara kolaylıkla ulaşabildiniz mi?

- ☐ Evet, ulaşabildik
- ☐ Hayır, kaynak gösterilmedi. Derslerde genellikle not aldık
- ☐ Genellikle notlar fotokopi halinde öğretmenler tarafından verildi

17. Eğitim hangi yöntemle verilmiştir? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz.)

- ☐ Takrir (Düz anlatım)
- ☐ Grup çalışması
- ☐ İş başında sistemli gözetim
- ☐ Panel
- ☐ Seminer
- ☐ Kurs

18. Katıldığınız hizmet içi eğitim çalışması nerede yapıldı?

- ☐ Kurum içinde
- ☐ Kurum dışında eğitim birimlerinde
- ☐ Yurt dışında
- ☐ Bakanlık merkezinde

19. Hizmet içi eğitim programına katılımınız nasıl sağlandı?

- ☐ Kendi isteğimle katıldım
- ☐ Kurumun mecbur tutması ile katıldım

20. Katıldığınız hizmet içi programı hakkında düşünceniz nedir?

- ☐ Yeni bilgi ve beceriler kazanmamı sağladı
- ☐ İşimle ilgili karşılaştığım sorunların çözümüne katkı sağladı. İş başarımları arttırdı
- ☐ Diğer insanlarla iletişimimin daha olumlu olmasına katkıda bulundu
- ☐ Kurum içinde yükselme imkânı hazırladı
- ☐ Eski bilgilerimi tazeleme fırsatı buldum
- ☐ Hiçbir faydası olmadı

21. Hizmet içi eğitim çalışmaları sonunda değerlendirme yapılıyor mu?

- ☐ Yapılmıyor
- ☐ Yapılıyor ama yeteri kadar ciddiye alınmıyor
- ☐ Tam anlamıyla değerlendirme yapılıyor

22. Hizmet içi eğitim çalışmaları sonucunda başarı değerlendirmesi yapılıyor mu?

- ☐ Evet, sınav yapılıyor
- ☐ Hayır, dersteki katılımlar dikkate alınıyor
- ☐ Uygulama yaptırılıyor (İşbaşında sürdürülen eğitim çalışmaları için)

23. Hizmet içi eğitim çalışmaları sonucunda eğitime katıldığınızı belirten bir belge aldınız mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

24. Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin hale getirilmesi için temel amaç ne olmalıdır?

- ☐ Personeli daha verimli hale getirilmelidir
- ☐ İşe yeni başlayan personelin işe uyumunu sağlamalıdır
- ☐ Personeli bir üst göreve hazırlamalıdır
- ☐ Personele bilim ve teknolojiye yeni gelişmeleri öğretmelidir
- ☐ Personelin geçmiş bilgilerini tazelemelidir
- ☐ Personel arasındaki etkileşimi arttırmaya katkıda bulunmalıdır

25. Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlanılabilmesi için ne zaman uygulanması gerekmektedir?

- ☐ Hafta içi çalışma saatinde
- ☐ Hafta içi akşam saatlerinde
- ☐ Hafta içi öğle arasında
- ☐ Hafta sonu

26. Yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin hale getirilmesi için sizce neler yapılabilir? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz)

- ☐ () İyi planlanması
- ☐ () İhtiyaç saptamanın iyi yapılması
- ☐ () Sürenin iyi ayarlanması ile
- ☐ () Nitelikli eğiticilerin programı sürdürmesi ile
- ☐ () Araç-gereç iyi seçilerek, uygunluğu sağlanarak
- ☐ () Ders içeriğinin hizmet içi eğitimin amacına uygun hazırlanması
- ☐ () Özendirilerek etkin hale getirilebilir
- ☐ () Eğitime ihtiyaç duyanların katılımı sağlanarak
- ☐ () Program sonunda anket uygulanarak katılanların geniş çapta görüşü alınarak

EK-2

TABLÖLAR

Tablo 33 Ana Alt Problemler Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
Hizmet İçi Eğitime İhtiyaç Durumu	8,673 ^a	2	,013
Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu	25,444 ^a	2	,000
Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu	24,156 ^a	2	,000
Ders Süresi Yeterliliği Durumu	46,546 ^a	2	,000
Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu	54,741 ^a	2	,000
Materyal Yeterlilik Durumu	20,966 ^a	2	,000
Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu	35,244 ^b	1	,000
Eğitici Personel Yeterlilik Durumu	24,859 ^a	2	,000
Kaynaklara Ulaşabilme Durumu	103,117 ^c	3	,000
Eğitime Katılma İsteği Durumu	101,161 ^a	2	,000
Eğitim Hakkındaki Düşünce Durumu	107,205 ^d	5	,000
Uygun Eğitim Zamanı Durumu	68,893 ^c	3	,000
a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 68,3.			
b. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 102,5.			
c. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 51,3.			
d. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 34,2.			

Tablo 34 Hizmet içi Eğitim İhtiyacı-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
HİZMET İÇİ EGİTİME İHTİYAC DURUMU	evet	19	53	16	88
	hayır	12	26	18	56
	bazen	19	26	16	61
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,007 ^a	4	,136
Likelihood Ratio	6,928	4	,140
Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,66.

Tablo 35 Hizmet içi Eğitim İhtiyacı-Cinsiyet Değişkeni Anlamlı Farklılık

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYACI DURUMU	evet	34	54	88
	hayır	29	27	56
	bazen	31	30	61
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,246 ^a	2	,197
Likelihood Ratio	3,262	2	,196
Linear-by-Linear Association	2,425	1	,119
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 25,68.

Tablo 36 Hizmet içi Eğitim İhtiyacı-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYACI DURUMU	evet	60	28	88
	hayır	43	13	56
	bazen	40	21	61
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,921 ^a	2	,383
Likelihood Ratio	1,976	2	,372
Linear-by-Linear Association	,044	1	,834
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,94.

Tablo 37 Hizmet içi Eğitim İhtiyacı-Çalışma Yılı Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
HİZMET İÇİ EGİTİM İHTİYACI DURUMU	evet	60	28	88
	hayır	35	21	56
	bazen	41	20	61
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,524 ^a	2	,769
Likelihood Ratio	,519	2	,771
Linear-by-Linear Association	,036	1	,849
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,85.

Tablo 38 Hizmet İçi Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
EGITIMIN İHTİYAC KARSILAMA DURUMU	evet	30	39	22	91
	hayır	4	23	8	35
	bazen	16	43	20	79
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,610 ^a	4	,072
Likelihood Ratio	8,919	4	,063
Linear-by-Linear Association	1,735	1	,188
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,54.

Tablo 39 Hizmet İçi Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu-Cinsiyet Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
EGITIMIN İHTİYAC KARSILAMA DURUMU	evet	46	45	91
	hayır	15	20	35
	bazen	33	46	79
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,465 ^a	2	,481
Likelihood Ratio	1,465	2	,481
Linear-by-Linear Association	1,331	1	,249
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,05.

**Tablo 40 Hizmet İçi Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu-Eğitim Durumu
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
EGITIMIN İHTİYAC KARSILAMA DURUMU	evet	64	27	91
	hayır	23	12	35
	bazen	56	23	79
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,333 ^a	2	,847
Likelihood Ratio	,327	2	,849
Linear-by-Linear Association	,004	1	,951
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,59.

**Tablo 41 Hizmet İçi Eğitimin İhtiyaç Karşılama Durumu-Çalışma Yılı
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
EGITIMIN İHTİYAC KARSILAMA DURUMU	evet	57	34	91
	hayır	27	8	35
	bazen	52	27	79
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,397 ^a	2	,302
Likelihood Ratio	2,513	2	,285
Linear-by-Linear Association	,231	1	,631
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,78.

Tablo 42 Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu-Yaş Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
EGİTİM AMACINA UYGUNLUK DURUMU	bilgilerin hatırlanması için yararlı	9	22	26	57
	yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı	26	55	20	101
	bilgilerin tekrarı olduğu için yararlı değil	15	28	4	47
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,774 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	21,591	4	,000
Linear-by-Linear Association	15,451	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,46.

Tablo 43 Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu-Cinsiyet Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		kadın	erkek	
EGITIM AMACINA UYGUNLUK DURUMU	bilgilerin hatırlanması için yararlı	12	45	57
	yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı	56	45	101
	bilgilerin tekrarı olduğu için yararlı değil	26	21	47
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	19,560 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	20,670	2	,000
Linear-by-Linear Association	13,375	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,55.

Tablo 44 Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu- Eğitim Durumu
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
EGITIM AMACINA UYGUNLUK DURUMU	bilgilerin hatırlanması için yararlı	31	26	57
	yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı	76	25	101
	bilgilerin tekrarı olduğu için yararlı değil	36	11	47
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	8,869 ^a	2	,012
Likelihood Ratio	8,530	2	,014
Linear-by-Linear Association	6,535	1	,011
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,21.

Tablo 45 Hizmet İçi Eğitimin Amacına Uygunluk Durumu-Çalışma Yılı
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
EGITIM AMACINA UYGUNLUK DURUMU	bilgilerin hatırlanması için yararlı	27	30	57
	yeni bilgiler öğrenme açısından yararlı	73	28	101
	bilgilerin tekrarı olduğu için yararlı değil	36	11	47
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,996 ^a	2	,002
Likelihood Ratio	12,634	2	,002
Linear-by-Linear Association	10,523	1	,001
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,82.

Tablo 46 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Ders Süresi Yeterlilik Durumu-Yaş
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
DERS SÜRESİ	oldukça yeterli	8	18	6	32
YETERLİLİĞİ DURUMU	yeterli	28	57	26	111
	yeterli değil	14	30	18	62
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,383 ^a	4	,847
Likelihood Ratio	1,387	4	,846
Linear-by-Linear Association	,820	1	,365
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,80.

Tablo 47 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Ders Süresi Yeterlilik Durumu-Cinsiyet
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

	CINSİYET DURUMU		Total
	Kadın	Erkek	
DERS SÜRESİ YETERLİLİĞİ oldukça yeterli	18	14	32
DURUMU yeterli	50	61	111
yeterli değil	26	36	62
Total	94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,806 ^a	2	,405
Likelihood Ratio	1,802	2	,406
Linear-by-Linear Association	1,482	1	,223
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,67.

Tablo 48 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Ders Süresi Yeterlilik Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
DERS SÜRESİ YETERLİLİĞİ DURUMU	oldukça yeterli	20	12	32
	yeterli	73	38	111
	yeterli değil	50	12	62
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,121 ^a	2	,077
Likelihood Ratio	5,379	2	,068
Linear-by-Linear Association	4,333	1	,037
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,68.

Tablo 49 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Ders Süresi Yeterlilik Durumu-Çalışma Yılı
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzeltil		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
DERS SÜRESİ YETERLİLİĞİ	oldukça yeterli	22	10	32
DURUMU	yeterli	68	43	111
	yeterli değil	46	16	62
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,078 ^a	2	,215
Likelihood Ratio	3,129	2	,209
Linear-by-Linear Association	,835	1	,361
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,77.

Tablo 50 Hizmet İçi Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
EGITIM ORTAMI	oldukça uygun	9	18	12	39
UYGUNLUK DURUMU	uygun	35	63	20	118
	uygun değil	6	24	18	48
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,184 ^a	4	,025
Likelihood Ratio	11,504	4	,021
Linear-by-Linear Association	1,908	1	,167
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9,51.

Tablo 51 Hizmet İçi Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu-Cinsiyet Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
EGITIM ORTAMI	oldukça uygun	19	20	39
UYGUNLUK DURUMU	uygun	60	58	118
	uygun değil	15	33	48
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,437 ^a	2	,066
Likelihood Ratio	5,566	2	,062
Linear-by-Linear Association	3,057	1	,080
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17,88.

Tablo 52 Hizmet İçi Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu- Eğitim Durumu
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
EGITIM ORTAMI UYGUNLUK DURUMU	oldukça uygun	23	16	39
	uygun	87	31	118
	uygun değil	33	15	48
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,055 ^a	2	,217
Likelihood Ratio	2,963	2	,227
Linear-by-Linear Association	,754	1	,385
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,80.

Tablo 53 Hizmet İçi Eğitim Ortamı Uygunluk Durumu-Çalışma Yılı Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzeltil		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
EGITIM ORTAMI UYGUNLUK DURUMU	oldukça uygun	19	20	39
	uygun	90	28	118
	uygun değil	27	21	48
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,824 ^a	2	,002
Likelihood Ratio	12,743	2	,002
Linear-by-Linear Association	,212	1	,645
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,13.

Tablo 54 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Materyal Yeterlilik Durumu-Yaş Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
MATERYAL YETERLİLİK DURUMU	evet	30	43	24	97
	hayır	9	25	10	44
	bazen	11	37	16	64
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,116 ^a	4	,276
Likelihood Ratio	5,170	4	,270
Linear-by-Linear Association	1,585	1	,208
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,73.

**Tablo 55 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Materyal Yeterlilik Durumu-Cinsiyet
Değişkeni Göre Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
MATERYAL YETERLİLİK DURUMU	evet	47	50	97
	hayır	16	28	44
	bazen	31	33	64
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	2,032 ^a	2	,362
Likelihood Ratio	2,058	2	,357
Linear-by-Linear Association	,019	1	,889
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,18.

Tablo 56 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Materyal Yeterlilik Durumu-Eğitim Durumu
Değişkeni Göre Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
MATERYAL YETERLİLİK DURUMU	evet	73	24	97
	hayır	25	19	44
	bazen	45	19	64
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,892 ^a	2	,087
Likelihood Ratio	4,731	2	,094
Linear-by-Linear Association	,752	1	,386
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,31.

**Tablo 57 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Materyal Yeterlilik Durumu-Çalışma
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		10-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
MATERYAL YETERLİLİK DURUMU	evet	55	42	97
	hayır	34	10	44
	bazen	47	17	64
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,835 ^a	2	,020
Likelihood Ratio	7,904	2	,019
Linear-by-Linear Association	5,525	1	,019
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,81.

Tablo 58 Hizmet İçi Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu-Yaş Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
EGITIM SAAT DILIMI	evet	48	69	28	145
UYGUNLUK DURUMU	hayır	2	36	22	60
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	21,939 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	27,461	2	,000
Linear-by-Linear Association	19,228	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,63.

Tablo 59 Hizmet İçi Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu-Cinsiyet Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
EGITIM SAAT DILIMI	evet	76	69	145
UYGUNLUK DURUMU	hayır	18	42	60
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	8,587 ^a	1	,003	,004	,003
Continuity Correction ^b	7,708	1	,005		
Likelihood Ratio	8,801	1	,003		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	8,545	1	,003		
N of Valid Cases	205				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,51.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 60 Hizmet İçi Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu-Eğitim Durumu
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
EGITIM SAAT DILIMI	evet	106	39	145
UYGUNLUK DURUMU	hayır	37	23	60
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2,631 ^a	1	,105	,132	,074
Continuity Correction ^b	2,117	1	,146		
Likelihood Ratio	2,569	1	,109		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	2,618	1	,106		
N of Valid Cases	205				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18,15.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 61 Hizmet İçi Eğitim Saat Dilimi Uygunluk Durumu-Çalışma Yılı
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzeltil		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
EGITIM SAAT DILIMI	evet	107	38	145
UYGUNLUK DURUMU	hayır	29	31	60
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12,320 ^a	1	,000	,001	,000
Continuity Correction ^b	11,206	1	,001		
Likelihood Ratio	11,963	1	,001		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	12,259	1	,000		
N of Valid Cases	205				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,20.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 62 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Eğitici Personel Yeterlilik Durumu-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-20 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
EGITICI PERSONEL YETERLİLİK DURUMU	eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi	34	57	10	101
	eğitici personeli oluşturan kişiler konu hakimiyeti açısından zayıftı	16	21	22	59
	eğitici personeli oluşturan kişiler yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıftı	0	27	18	45
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	35,956 ^a	4	,000
Likelihood Ratio	48,074	4	,000
Linear-by-Linear Association	27,532	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,98.

Tablo 63 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Eğitici Personel Yeterlilik Durumu-Cinsiyet
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
EGITICI PERSONEL	eğitici personeli oluşturan	55	46	101
YETERLİLİK DURUMU	kişiler konuya hakimdi			
	eğitici personeli oluşturan	25	34	59
	kişiler konu hakimiyeti			
	açısından zayıftı			
	eğitici personeli oluşturan	14	31	45
	kişiler yeni gelişmeler ve			
	teknolojik bilgiler açısından			
	zayıftı			
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,237 ^a	2	,027
Likelihood Ratio	7,354	2	,025
Linear-by-Linear Association	7,199	1	,007
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20,63.

Tablo 64 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Eğitici Personel Yeterlilik Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
EGITICI PERSONEL YETERLİLİK DURUMU	eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi	79	22	101
	eğitici personeli oluşturan kişiler konu hakimiyeti açısından zayıftı	38	21	59
	eğitici personeli oluşturan kişiler yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıftı	26	19	45
	Total	143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,289 ^a	2	,026
Likelihood Ratio	7,307	2	,026
Linear-by-Linear Association	7,009	1	,008
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13,61.

**Tablo 65 Hizmet İçi Eğitimlerdeki Eğitici Personel Yeterlilik Durumu-Çalışma
Yılı Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
EGITICI PERSONEL YETERLİLİK DURUMU	eğitici personeli oluşturan kişiler konuya hakimdi	73	28	101
	eğitici personeli oluşturan kişiler konu hakimiyeti açısından zayıftı	37	22	59
	eğitici personeli oluşturan kişiler yeni gelişmeler ve teknolojik bilgiler açısından zayıftı	26	19	45
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,420 ^a	2	,181
Likelihood Ratio	3,416	2	,181
Linear-by-Linear Association	3,307	1	,069
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,15.

Tablo 66 Hizmet İçi Eğitimlerde Kaynaklara Ulaşabilme Durumu-Yaş
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
KAYNAKLARA	evet, ulaşabildik	35	43	22	100
ULASABILME DURUMU	hayır, kaynak gösterilmedi. Derslerde genellikle not aldık.	8	46	16	70
	genellikle notlar fotokopi halinde eğitmenler tarafından verildi	7	16	12	35
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	15,818 ^a	4	,003
Likelihood Ratio	16,176	4	,003
Linear-by-Linear Association	5,778	1	,016
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,54.

**Tablo 67 Hizmet İçi Eğitimlerde Kaynaklara Ulaşabilme Durumu-Cinsiyet
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
KAYNAKLARA ULASABILME DURUMU	evet,ulaşabildik	53	47	100
	hayır,kaynak gösterilmedi.Derslerde genellikle not aldık.	19	51	70
	genellikle notlar fotokopi halinde eğitimciler tarafından verildi	22	13	35
	Total	94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,003 ^a	2	,000
Likelihood Ratio	16,475	2	,000
Linear-by-Linear Association	,050	1	,823
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16,05.

Tablo 68 Hizmet İçi Eğitimlerde Kaynaklara Ulaşabilme Durumu-Eğitim Durumu Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

	eğtdurumdüzeltilmiş		Total
	Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
KAYNAKLARA ULASABILME DURUMU			
evet, ulaşabildik	67	33	100
hayır, kaynak gösterilmedi. Derslerde genellikle not aldık.	47	23	70
genellikle notlar fotokopi halinde eğitmenler tarafından verildi	29	6	35
Total	143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,434 ^a	2	,180
Likelihood Ratio	3,747	2	,154
Linear-by-Linear Association	2,222	1	,136
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10,59.

**Tablo 69 Hizmet İçi Eğitimlerde Kaynaklara Ulaşabilme Durumu-Çalışma Yılı
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
KAYNAKLARA	evet,ulaşabildik	62	38	100
ULASABILME DURUMU	hayır,kaynak gösterilmedi.Derslerde genellikle not aldık.	51	19	70
	genellikle notlar fotokopi halinde eğitimciler tarafından verildi	23	12	35
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,181 ^a	2	,336
Likelihood Ratio	2,214	2	,331
Linear-by-Linear Association	,662	1	,416
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,78.

Tablo 70 Hizmet İçi Eğitimlere Katılma İsteği Durumu-Yaş Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
EGITIME KATILMA ISTEGI DURUMU	kendi isteğimle katıldım	34	49	32	115
	kurumun mecbur tutması ile katıldım	16	56	18	90
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,936 ^a	2	,019
Likelihood Ratio	8,011	2	,018
Linear-by-Linear Association	,162	1	,688
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21,95.

Tablo 71 Hizmet İçi Eğitimlere Katılma İsteği Durumu-Cinsiyet Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
EGITIME KATILMA ISTEGI DURUMU	kendi isteğimle katıldım	57	58	115
	kurumun mecbur tutması ile katıldım	37	53	90
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1,453 ^a	1	,228	,260	,144
Continuity Correction ^b	1,133	1	,287		
Likelihood Ratio	1,457	1	,227		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	1,446	1	,229		
N of Valid Cases	205				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 41,27.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 72 Hizmet İçi Eğitimlere Katılma İsteği Durumu-Eğitim Durumu
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
EGITIME KATILMA İSTEĞİ DURUMU	kendi isteğimle katıldım	82	33	115
	kurumun mecbur tutması ile katıldım	61	29	90
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,298 ^a	1	,585	,647	,347
Continuity Correction ^b	,154	1	,695		
Likelihood Ratio	,297	1	,586		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	,296	1	,586		
N of Valid Cases	205				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 27,22.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 73 Hizmet İçi Eğitimlere Katılma İsteği Durumu-Çalışma Yılı Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
EGITIME KATILMA ISTEGI DURUMU	kendi isteğimle katıldım	77	38	115
	kurumun mecbur tutması ile katıldım	59	31	90
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,044 ^a	1	,833	,882	,475
Continuity Correction ^b	,004	1	,951		
Likelihood Ratio	,044	1	,833		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	,044	1	,834		
N of Valid Cases	205				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 30,29.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 74 Hizmet İçi Eğitimler Hakkında Katılımcı Düşünceleri-Yaş Değişkeni
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		yaşdüzeltil			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
eğthakdüşdüzeltil	1,00	48	95	50	193
	2,00	2	10	0	12
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,987 ^a	2	,050
Likelihood Ratio	8,560	2	,014
Linear-by-Linear Association	,722	1	,395
N of Valid Cases	205		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,93.

Tablo 75 Hizmet İçi Eğitimler Hakkında Katılımcı Düşünceleri-Cinsiyet Değişkenine Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
eğthakdüşdüzelt	1,00	88	105	193
	2,00	6	6	12
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,088 ^a	1	,766	,775	,498
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,088	1	,767		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	,088	1	,767		
N of Valid Cases	205				

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,50.

b. Computed only for a 2x2 table

Tablo 76 Hizmet İçi Eğitimler Hakkında Katılımcı Düşünceleri-Eğitim Durumu
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisans	Yüksek lisans ve doktora	
eğthakdüşdüzelt	1,00	135	58	193
	2,00	8	4	12
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,058 ^a	1	,810	,757	,518
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,057	1	,812		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	,057	1	,811		
N of Valid Cases	205				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,63.

b. Computed only for a 2x2 table

**Tablo 77 Hizmet İçi Eğitimler Hakkında Katılımcı Düşünceleri-Çalışma Yılı
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
eğthakdüşdüzelt	1,00	128	65	193
	2,00	8	4	12
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,001 ^a	1	,980	1,000	,624
Continuity Correction ^b	,000	1	1,000		
Likelihood Ratio	,001	1	,980		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	,001	1	,980		
N of Valid Cases	205				

a. 1 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,04.

b. Computed only for a 2x2 table

**Tablo 78 Hizmet İçi Eğitimler İçin Uygun Zaman Durumu-Yaş Değişkenine
Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		yaşdüzelt			Total
		21-30 yaş	31-40 yaş	41 yaş ve üzeri	
UYGUN EGITIM ZAMANI DURUMU	hafta içi çalışma saatinde	23	53	24	100
	hafta içi akşam saatlerinde	7	18	6	31
	hafta içi öğle arasında	3	15	6	24
	hafta sonu	17	19	14	50
Total		50	105	50	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	6,652 ^a	6	,354
Likelihood Ratio	6,881	6	,332
Linear-by-Linear Association	,102	1	,750
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,85.

**Tablo 79 Hizmet İçi Eğitimler İçin Uygun Zaman Durumu-Cinsiyet
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		CINSİYET DURUMU		Total
		Kadın	Erkek	
UYGUN EGITIM ZAMANI DURUMU	hafta içi çalışma saatinde	63	37	100
	hafta içi akşam saatlerinde	9	22	31
	hafta içi öğle arasında	11	13	24
	hafta sonu	11	39	50
Total		94	111	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)
Pearson Chi-Square	26,833 ^a	3	,000
Likelihood Ratio	27,842	3	,000
Linear-by-Linear Association	20,982	1	,000
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,00.

**Tablo 80 Hizmet İçi Eğitimler İçin Uygun Zaman Durumu-Eğitim Durumu
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu**

Crosstab

Count

		eğtdurumdüzelt		Total
		Lisnas	Yüksek lisans ve doktora	
UYGUN EGITIM ZAMANI DURUMU	hafta içi çalışma saatinde	72	28	100
	hafta içi akşam saatlerinde	23	8	31
	hafta içi öğle arasında	12	12	24
	hafta sonu	36	14	50
Total		143	62	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	5,087 ^a	3	,166
Likelihood Ratio	4,735	3	,192
Linear-by-Linear Association	,330	1	,566
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,26.

Tablo 81 Hizmet İçi Eğitimler İçin Uygun Zaman Durumu-Çalışma Yılı
Değişkeni Anlamlı Farklılık Durum Tablosu

Crosstab

Count

		çalışmadurumdüzelt		Total
		0-10 yıl	11 yıl ve üzeri	
UYGUN EGITIM ZAMANI DURUMU	hafta içi çalışma saatinde	66	34	100
	hafta içi akşam saatlerinde	25	6	31
	hafta içi öğle arasında	13	11	24
	hafta sonu	32	18	50
Total		136	69	205

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,562 ^a	3	,207
Likelihood Ratio	4,770	3	,189
Linear-by-Linear Association	,336	1	,562
N of Valid Cases	205		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,08.



**KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLİ EĞİTİM GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
GENEL ORTA ÖĞRETİM DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ**

Sayı: G.0.00.35-A/12/13- 283

29.01.2013

Sayın Veysel Sezer,

İlgi: 14.01.2013 tarihli başvurunuz.

Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'nün TTD.0.00.03-12-13/99 sayı ve 28.01.2013 tarihli yazısı uyarınca ilgi başvurunuz incelenmiş olup müdürlüğümüze bağlı okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik hazırlanan "alışanların Katılmış Oldukları Hizmet İçi Eğitim Programının Niteliği ile İlgili Görüşleri" konulu anket sorularının uygulanması müdürlüğümüzce uygun grlmştir.

Ancak anketi uygulamadan önce ankete katılacak öğretmenlerin bağlı bulunduğu okul mdrlğyle iştişarede bulunulup, anketin ne zaman uygulanacağı birlikte saptanmalıdır.

Anketi uyguladıktan sonra sonuçlarının Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne ulaştırılması gerekmektedir.

Bilgilerinize saygı ile rica ederim.


Mehmet S. Kortay
Müdür

EU/PC

Tel (90) (392) 228 3136 - 228 8187
Fax (90) (392) 227 8639
E-mail meb@mebnet.net

Lefkoşa-KIBRIS

ÖZGEÇMİŞ

Veysel SEZER

Kişisel Bilgiler

Doğum Tarihi : 29.08.1985
Doğum Yeri : Bursa
Medeni Durumu : Bekâr
Ehliyet : Var (B)

İletişim Bilgileri

Adres : Belediye Altı Cad. Çiçek Izgara Psj. No:24 Osmangazi Bursa
Mobil : 533 839 85 89- 543 912 62 67
E- posta : veyselsezer@windowslive.com

Eğitim Bilgileri

Lise : 1999-2003 Ali Osman Sönmez Anadolu Meslek Lisesi
Üniversite : 2005-2010 Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Simav Teknik
Eğitim Fak. Talaşlı Üretim Öğretmenliği
Yüksek Lisans : 2012-2013 Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri
Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Denetimi
Ekonomisi ve Planlanması Ana Bilim Dalı,
Yüksek Lisans Programı

Çalıştığı Kurumlar

Befa Otomotiv Kauçuk

Sektör : Makine Tasarım
İşin Tanımı : Otomotiv Kauçuk Yan Sanayi
Pozisyon : Tasarım Sorumlusu
Referans : Harun Araz (224) 411 18 40