



International JOURNAL of SOCIAL and HUMANITIES SCIENCES RESEARCH (JSHSR)

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Received/Makale Geliş

16.12.2022

<http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.3387>

Published /Yayınlanma

31.01.2023

Research Article

Volume/Issue (Sayı/Cilt)-ss/pp

10(91), 207-220

ISSN: 2459-1149



Ahmet KAYA



<https://orcid.org/0000-0003-2640-1083>



MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Menduh GÜLER



<https://orcid.org/0000-0002-1526-3204>



MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Süleyman SAĞIRDAĞ



<https://orcid.org/0000-0002-0341-2401>



MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Yücel BOZYIL



<https://orcid.org/0000-0003-0702-1392>



MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Erhan AKMERMER



<https://orcid.org/0000-0002-1790-8950>



MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Mehmet Şirin TELAL



<https://orcid.org/0000-0002-7612-8305>



MEB, Diyarbakır / TÜRKİYE



Dr. Nurten AYDINOGLU



<https://orcid.org/0000-0003-4794-4386>



MEB, Ankara / TÜRKİYE

HİZMET İÇİ EĞİTİME İLİŞKİN YAPILAN LİSANSÜSTÜ TEZLERİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF GRADUATE THESIS ON IN-SERVICE EDUCATION

ÖZET

Bu çalışmada eğitim öğretim alanında yapılan hizmet içi eğitim çalışmalarına ilişkin yüksek lisans tezleri üzerinde çalışılmıştır. Araştırmanın amacı, hizmet içi eğitimle ilgili olarak yazılmış olan lisansüstü tezlerin yıllara, cinsiyete, türlerine, üniversitelere, araştırma yöntemlerine, örneklem kitlesine, araştırma desenlerine, ölçme araçları ve veri analizi tekniklerine göre dağılımları araştırılmak istenmektedir. Çalışmanın, süreç içerisinde hizmet içi eğitim alanında varılan noktayı görebilmek ve ilerde yapılacak olan çalışmalara yol göstermesi açısından önemli olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın modeli betimsel içerik analizi tekniğidir. Araştırma sonuçlarına göre hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin incelenmesi ile erkeklerin kadınlara göre bu alanda daha fazla çalışma yaptıkları görülmüştür. Yapılan çalışmaların dağılımı incelendiğinde son yıllarda hizmet içi eğitimle ilgili araştırmaların sayısının arttığı görülmektedir. Tezlerin dağılımı incelendiğinde yüksek lisans çalışmalarının sayıca daha fazla olduğu görülmektedir. Hizmet içi eğitimle ilgili yapılmış olan çalışmaların büyük bir kısmında örneklem kitlesinin kamu ve özel sektör çalışanlarının olduğu, araştırma yöntemi olarak ise nicel yöntem tercih edildiği görülmektedir. Çalışmalarda kullanılan araştırma desenlerine bakıldığında nicel araştırmalarda tarama, nitel araştırmalarda durum ve karma araştırmalarda ise deneysel desenin fazla kullanıldığı görülmüştür. Hizmet içi eğitim ile ilgili yazılmış olan tezlerde veri toplama araçları olarak çoğunlukla ölçek ve anket kullanılmıştır. Tezlerde genel olarak veri analizlerinde t-testi, içerik analizi ve Anova kullanılmıştır. T-testi ve Anova analizlerinin sayıca fazla kullanılması karşılaştırmalı analizlerin fazla yapıldığını göstermektedir. Nitel veri analizlerinde çoğunlukla içerik analizi tercih edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hizmet içi eğitim, Hizmet içi eğitim Tezleri, Betimsel İçerik.

ABSTRACT

In this study, the master's theses on in-service training in the field of education were studied. The aim of the study is to investigate the distribution of postgraduate theses written on in-service training according to years, gender, types, universities, research methods, sample size, research designs, measurement tools and data analysis techniques. It is thought that the study will be important in terms of seeing the point reached in the field of in-service training in the process and guiding the studies to be done in the future. The model of the study is the descriptive content analysis technique. According to the results of the research, examining the theses on in-service training, it was seen that men did more work in this field than women. When the distribution of studies is examined, it is seen that the number of studies on in-service training has increased in recent years. When the distribution of these is examined, it is seen that the number of graduate studies is higher. In most of the studies on in-service training, it is seen that the sample group is public and private sector employees, and the quantitative method is preferred as the research method. When we look at the research designs used in the studies, it was seen that the survey design in quantitative research, the case in qualitative research and the experimental design in mixed research were used more. Scales and questionnaires were mostly used as data collection tools in theses written about in-service training. In general, t-tests, content analysis, and ANOVA were used in data analysis in theses. The fact that the t-test and Anova analyzes were used excessively shows that the comparative analyzes are overdone. Content analysis was mostly preferred in qualitative data analysis.

Keywords: In-service training, In-service training Theses, Descriptive Content Analysis.

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Araştırmanın problemi eğitim öğretim alanında hizmet içi eğitime ilişkin yazılmış olan tezlerin genellikle yaklaşımlarının hangi doğrultuda olduğunun saptanması amaçlanmaktadır. Bu nedenle hizmet içi eğitime ilişkin çalışılmış olan tezlerin yıllara, türlerine, cinsiyete, üniversitelere, illere, örneklem kitlesine, araştırma desenlerine, araştırma yöntemlerine, ölçme araçlarına ve veri analizi tekniklerine göre yaklaşımın hangi yönde eğilim olduğuna dair inceleme yapılmıştır.

Hizmet içi eğitim; üretim ve hizmette etkinliğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, kârların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince de bilgi, beceri ve davranış ile verim düzeyini yükseltici, plânlı eğitim etkinlikleridir (Özkan, 2010).

Günümüzde toplumların gelişebilmesi için eğitim önemlidir. İnsan yetiştiren bir unsur olarak bir eğitimin niteliği öğretmenin niteliği ile doğru orantılıdır. Çünkü eğitimin niteliğinin temel belirleyicisi öğretmendir ve de öğretmenin niteliğidir. Bütün etkinliğine ve gücüne karşın baş döndürücü bir hızla gelişen teknolojinin, gerek eğitimde ve gerekse kalkınmadaki payı, 'insan' faktörünün çok altındadır (Aydınalp, 2008).

Eğitim toplumların gelişebilmeleri için önemli bir girişimdir. Eğitim kurumları, bireylerin temel eğitimlerini aldıkları ve ilerleyen yıllarda belirli alanlarda uzmanlaşmalarını sağlayan kurumlardır. Eğitim kurumlarında bireyleri günün koşullarına ve ihtiyaçlarına göre yetiştirmesi beklenmektedir. Bunu yapabilmek için öncelikle değişime ve gelişime kendisi ayak uydurmalı ve bunu yetiştirdiği bireylere sunmalıdır. Bu sebeple, eğitim kurumlarında görev yapan herkes (yönetici, öğretmen, personel...) görevinin gerektirdiği bilgi ve beceriye en üst düzeyde sahip olmalı ve mesleki anlamda bu gelişimi sürekli kılmalıdır (Büyükcen, 2008).

Çağdaş eğitim sistemlerinde en önemli unsurlar yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve velilerdir. Bilim ve teknolojideki bu hızlı gelişim ve değişimler sistemin kuşkusuz en stratejik unsuru olan öğretmenlerin eğitim sistemindeki rolünü de önemli ölçüde etkilemektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin ruh sağlığı, mesleğe adanmışlığı, bilgi ve becerisi, güdülenme düzeyi, eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülmesinde önemli rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra öğretmen yetiştiren programların da iyi bir şekilde düzenlenmesi eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülmesini etkileyecek unsurlar arasında yer almaktadır (Ceran, 2008).

Günümüzde, örgütleri ve çalışanlarını, değişen koşullara uyumlu kılmak, yani onları etkili hizmet görece duruma getirmek, yönetimin temel işlevlerinden biri olmuştur. Bu kapsamda hizmet içi eğitim temel bir yönetsel işlev olarak ortaya çıkmaktadır. Hizmet içi eğitim; örgüt üyelerini, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde daha etkili duruma getirmektir. Hizmet içi eğitim, genellikle etkili grup çalışması için gerekli olan dayanışma duygusunu artırmanın, örgütün temel işlevlerine ilişkin bilgi ve yetenekleri en iyi şekilde geliştirmenin ve gelişimin sürekli hale getirilmesinin en önemli yollarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu eğitim, işgörenin hizmetteki verim ve etkinliklerin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve anlayışların zenginleşmesini amaç edinen, özel ve kamu sektöründe genel çalışma düzenini sürekli etkileyen eğitimidir. Bundan dolayı kamu ve özel sektörde çalışmakta olan işgörenin örgütün amaçlarını gerçekleştirebilecek (Şahin, 2007).

Okullardaki müfredat değiştirilebilir, daha fazla araç-gereç alınabilir, fiziksel çevre yenilenebilir, okul saatleri uzatılabilir ama iyi öğretmenler olmadan değişiklikler istenilen etkiyi yaratmaz. Öğretmenlerimizin 21. yüzyılın çağdaş ilkeleri gereğince, devamlı eğitimlerini göz önünde bulundurmak gerekir. Devamlı eğitimin en önemli kısımlarından biri de hiç şüphesiz ki hizmet içi eğitimidir. Öğretmen eğitimi ülkemizde ve dünyada sürekli tartışılan ve araştırılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmen eğitimi denildiğinde ülkemizde genelde öğretmenlerin hizmet-öncesi eğitimi gündeme gelmektedir. Hâlbuki içinde bulunduğumuz bilgi çağının getirdiği yeniliklerde göz önünde bulundurulursa; öğretmenlerin mesleki gelişimleri, yani hizmet içi eğitimleri büyük bir öncelik taşımaktadır. Şüphesiz ki hizmet içi eğitim her meslek için gereklidir. Ancak öğretmenler için hizmet içi eğitimin ayrı bir önemi ve yeri vardır. Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarında değişimleri gündeme getirmektedir; mal ve hizmet üreten kişiler günümüz dünyasında sürekli öğrenmeye mecbur tutulmaktadır. Bu durum, tüm alanlarda ve

mesleklerde olduğu gibi, eğitim alanında ve öğretmenlik mesleğinde de değişim ve gelişmelere neden olmakta; öğretmenlik rolünün yeniden yapılandırılması zorunluluğunu yaratmaktadır (Cin, 2008).

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçlar

Çalışma, ulusal tez merkezi veri tabanında yer alan eğitim ve öğretim konu alanında bulunan hizmet içi eğitimle ilgili ve dili Türkçe olan yüksek lisans tezleri ile sınırlı tutulmuştur. Çalışmanın amacı, hizmet içi eğitime ilişkin yazılmış olan lisansüstü tezlerin yıllara, türlerine, cinsiyete, örneklem kitlesine, üniversitelere, ölçme araçları, araştırma yöntemlerine, araştırma desenlerine ve veri analizi tekniklerine göre dağılımlarının araştırılmasıdır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevaplar aranmıştır:

1. Hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin cinsiyete ve türlere göre dağılımı nasıldır?
2. Hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
3. Hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin üniversitelere göre dağılımı nasıldır?
4. Hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı nasıldır?
5. Hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin araştırma desenlerine göre dağılımı nasıldır?
6. Hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin örneklem kitlesine göre dağılımı nasıldır?
7. Hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin ölçme araçlarına göre dağılımı nasıldır?
8. Hizmet içi eğitime ilişkin tezlerin veri analizi tekniklerine göre dağılımı nasıldır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bir ülkenin gelecekte milletler arasındaki yeri hakkında fikir sahibi olmak için o ülkede eğitime verilen öneme ve eğitim için yapılan yatırımlara bakmak yeterlidir. Eğitimde en önemli faktör öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yetersizliği eğitim sistemini olumsuz etkileyecektir. Hizmet öncesi eğitimi iyi geçse de öğretmenlerin devamlı olarak bir yenilenme, güncellenme, becerilerini artırma çalışmaları içinde olmaları gerekmektedir. Bilginin kullanılması ve yayılmasında insan kaynağının rolü çok önemlidir (Ulus, 2009).

Eğitim ve öğretim alanında hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yaygınlaşması ile eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin davranışlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi istenmektedir. Hizmet içi eğitime ilişkin yazılmış olan yüksek lisans tezlerinin incelenmesi, eğilimlerin, araştırma konularının ve yöntemlerin belirlenmesi hizmet içi eğitimle ilgili yapılmış olan tezlere ilişkin yapılacak olan değerlendirmelerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine faydası olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın hizmet içi eğitimle ilgili yapılmış olan çalışmalar ile ilgili eksikliklerin saptanması, araştırmacılara farklı bakış açıları edindirmesi ve yol göstermesi amaçlanmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız YÖK Ulusal Tez Merkezinde “Hizmet İçi Eğitim”, “Hizmet İçi Eğitim Tezleri” anahtar sözcüklerinin taratılması sonucu belirlenen, dili Türkçe olan tezlerle sınırlı tutulmuştur.

Araştırmamız YÖK Ulusal Tez Merkezinde yayımlanmış olan 25 lisansüstü teze sınırlandırılmıştır.

1.5. Tanımlar

Hizmet İçi Eğitim: Çalışanların görevlerinde sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve tutumların edinilmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen eğitimidir (Bağ, 2015).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları ve Özellikler

Hizmet içi eğitim kişilerin bir mesleğe başlamalarından emekliliklerine kadar geçecek sürede eğitim ihtiyaçlarını gidermeyi, hizmetteki verimi kalite yönünden artırmayı, hizmet sürecinin daha düzenli yürütmesini sağlamayı, mesleklerine bağlılığı artırmayı, kuruma aidiyet duygusunu geliştirmeyi, motivasyonu artırmayı, çalışanların görev, yetki ve sorumluluklarını bilmesini sağlamayı, yeni bir görevle karşılaşan personelin uyumunu ve öğrenme sürecini hızlandırmayı, bilim ve teknolojiye hızlı değişimin ve yeniliklerin takip edilmesini sağlamayı, mesleki sorunları çözme becerisi geliştirmeyi ve bunlara bağlı olarak iş verimini artırmayı amaçlar (Büyükcın, 2008).

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 gücünün üreticisi gibi alınmaktadır. Aynı zamanda eğitim bir yatırım olarak kabul edilmektedir (Şahin, 2007).

Hizmet içi eğitim; okul personelinin performansını, öğretmenlerin mesleki becerisini, kişisel veya genel eğitimini geliştirmek ve kariyer gelişimi için deneyimlerini arttırmak gibi hedefler içermektedir. Öğretmenlerin niteliklerini arttırma, potansiyellerini tam olarak ortaya çıkarma ve kullanma becerisi kazandırmaya yönelik önemli bir süreçtir. Hizmet içi eğitim kavramı genellikle öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini, bilgi ve becerilerini geliştirmek ve bunun için planlanmış etkinliklerin uygulanmasını ifade etmek için kullanılmaktadır. Öğretmenlerin gerek okuldaki gerekse sınıftaki performanslarının geliştirilmesi ihtiyacının zamanında karşılanmaması, ileride düzenlenecek destek etkinlikleri için daha fazla para ve zaman harcanmasını gerektirecektir (Turgut, 2012).

Öğretmen yetiştiren okul veya fakültelerde, adayın öğretmenlikle ilgili olarak aldığı bilgi ve beceriler, bireyin henüz yaşantısal deneyimler kazanmadığı gençlik dönemine rastladığı için, yeterince yararlı olamamakta; bu nedenle yetişkinlik çağında yeniden öğrenme kaçınılmaz bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır. Hizmet içi eğitim, eğitilecek personelin örgüt içindeki konumuna göre nitelik değiştirir. Üst düzey yöneticilere verilen eğitim ile alt düzeydeki personele verilen eğitim arasında, pozisyonların gerektirdiği becerilerin özelliklerinden kaynaklanan farklılıklar bulunur. Bir okul sisteminde üst düzey kişi yöneticidir, alt düzey kişi öğretmendir. Öğretmen ve yöneticinin ağırlıklı olarak alacağı eğitimler birbirine karıştırılmamalıdır. Öğretmen eğitiminde teknik bilgilere ağırlık verilirken, yönetici eğitiminde kavramsal nitelikler ağırlıklı olmalıdır (Korukluoğlu, 2012).

2.2. Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri

Hizmet içi eğitimin ilkeleri bu alanda yapılacak çalışmalara ve gelişmelere rehberlik eder. Eğitim çalışmaları hazırlanırken bazı ilkeler göz önünde bulundurulmalıdır. Hizmet içi eğitim çalışmaları hazırlanırken katılımcıların yetenekleri, beklentileri ve gereksinimleri göz önüne alınır. Eğitimin, kurumun amaçları doğrultusunda ve sürekli olmasına, personelin ihtiyaçlarına uygun olarak hazırlanmasına dikkat edilir. Personelin iş başında eğitilmesine önem verilir. Hizmet içi eğitimde en önemli ilke bu eğitimden yararlananlara fırsat eşitliği sağlanmasıdır. Eğitim programlarının etkinliği, uygulama sonrasında değerlendirilmelidir. Değerlendirmedeki amaç sonraki eğitim programlarının daha nitelikli olmasını sağlamaktır. Uygulanan programlarda eksiklikler varsa giderilmeli, yeni eğitim programları geliştirilmelidir. Hizmet içi eğitim çalışmaları hazırlanırken kamu kurumları özel kuruluşlarla işbirliği içinde olmalıdır. Katılımcıların çalışmaları izlenmeli, başarıları değerlendirilmelidir (Büyükcın, 2008).

Kurumların hedefleri doğrultusunda düzenlenen ve etkin bir şekilde uygulanan hizmet içi eğitim etkinlikleri, hem kuruma hem de bireye pek çok yarar sağlar. Kurum ve kuruluşların birçoğu, yeterli eğitim almamış personelden kaynaklanan yüksek maliyetli bakım ve onarım harcamaları yapmaktadır. Ayrıca kurumlarda düzenlenen hizmet içi eğitim personelin işi ile ilgili beceri, tutum kazandırdığı için personelin mesleki olarak gelişimini sağlar (Özavcı, 2015).

Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliğinin 87. maddesi uyarınca; ortaöğretim kurumlarında görevli yönetici ve öğretmenlere yönelik olarak mesleki çalışmalar yapılmaktadır. Öğretmenler bu çalışmaları derslerin kesimi tarihinden temmuz ayının ilk iş gününe, eylül ayının ilk iş gününden derslerin başlangıç tarihine kadar geçen sürelerde kadrolarının bulunduğu/görevlendirildikleri okulda yapmaktadırlar. Mesleki çalışma programları okul müdürlüğüne hazırlanmakta ve çalışma öncesinde yönetici ve öğretmenlere duyurulmaktadır. Bu çalışmalarda yönetici ve öğretmenlere yönelik olarak;

- Genel kültür, özel alan ve pedagojik biçimlenme konularında, bilgilerini artırıcı faaliyetler,
- Yeni beceriler kazandırmaya, eğitim ve öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmaya, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plan ve programlar hazırlamaya yönelik faaliyetler,
- Öğretim programları, mevzuat ve uygulamalarla ilgili inceleme ve değerlendirmeye yönelik faaliyetler,
- Öğretmenler ve zümre öğretmenler kurulu toplantılarıyla ilgili iş ve işlemler,

e) Yeni öğretim yılında uygulanacak yıllık çalışma programı, iş takvimi ve iş bölümüyle ilgili hazırlıklar yapılmaktadır.

Mesleki çalışmaların verimliliğinin artırılması bakımından, okulun ve çevrenin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak gerekli duyulan konularda okul ortamı içerisinde veya dışarısında çalışma yapılabilmesi mümkündür (Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği, 2021, Madde 87).

Öğretmenlik mesleği; bireyin mesleğe başladığı günden emekli olduğu güne kadar, değişen çağın getirilerine ayak uydurmayı gerektiren bir meslektir. Birey hem kendi bilgi ve becerisini arttırmak, hem değişen yeni neslin anlayışına ayak uydurmak hem de sistemin sürekli değişen düzenine uyum sağlamak zorundadır. Öğretmenlerin kendi çabalarının dışında, alanında uzman bir ekip tarafından hazırlanan ve bir ay gibi uzun bir sürece yayılan seminer çalışmaları bünyesinde aldığı eğitimler, ihtiyaçlarının karşılanması noktasında öğretmenlere rehber olabilecek niteliktedir. Bu sürecin etkili ve verimli geçirilmesi Milli Eğitim Bakanlığının tüm paydaşlarını olumlu etkileyecek öneme sahiptir. Bu bağlamda, eğitim yılı başında ve sonunda verilen mesleki gelişim seminer çalışmalarının uygulama esaslarının bilinmesi ve uygulanması aşamasında yaşanan sorunların tespit edilmesi, bu sorunların çözüm aşamasında yetkililere yol gösterici olacaktır (Genç, 2015).

2.3. Hizmet İçi Eğitimin Türleri

Hizmet içi eğitim amaçları bakımından sınıflandırıldığında dört grupta toplanmaktadır. Uyarlama eğitimi, geliştirme eğitimi, değiştirme eğitimi ve yükseltme eğitimi. Uyarlama eğitiminin amacı hizmete yeni girenlerin kuruma uyum sağlaması, hizmet türlerini, uygulamaları öğrenmesidir. Geliştirme eğitiminde değişikliklerin ve yeniliklerin öğretilmesi hedeflenir. Değiştirme eğitiminde, bireylere görevleriyle ilgili 8 yan alan bilgileri verilir. Yükseltme eğitimi ise çalışanları üst görevlere hazırlamayı amaçlar (Büyükcın, 2008).

Milli Eğitim Bakanlığı, personeline uygulanacak hizmet içi eğitim türlerini şöyle belirlemiştir;

a. Adaylık süresi içinde; Temel Eğitim, Hazırlayıcı Eğitim ve Staj olmak üzere üç türdür,

b. Asli memurluk süresi içinde; yetenek ve verimliliği geliştirme eğitimi ile üst görev

kadrolarına hazırlama eğitimi olarak iki türdür. (Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 1995).

Eğitim sisteminin temel olarak üç ögesi bulunmaktadır. Bunlar öğrenci, öğretmen ve programdır. Bu üçlünün, birlikte sürekli etkileşimini sağlayan öğelerin sistemdeki başrol oyuncusu öğretmendir. Eğitim sisteminde, sistemi işletip uygulamakla görevli olan öğretmenlerin ve eğitimden sorumlu diğer personelin nitelikleri sistemi başarıya ulaştıran en önemli etkenlerdir. Dolayısıyla bir okulun içindeki öğretmenler ne kadar nitelikliyse okul o kadar iyi olabilecektir. Yani hiç bir eğitim modeli, o modeli çalıştıran ve çalışmasını sağlayan personelin niteliğinden daha fazla hizmet üretmez (Altun, 2015).

Günümüzde insan hayatını etkileyen etmenler çok fazladır. Bu etmenlerin başlıcaları teknoloji, ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişmeler ile bunların oluşturdukları sorunlardır. Birey toplumda yaşayabilmek, o topluma uyabilmek için okullarda gerekli davranışlar, beceriler kazanır. Fakat bu kazanımlar iş hayatımızda yeterli olmayabilir. Bu sebeple hizmet içi eğitim çok önem kazanmıştır. Meslekte ortaya çıkan eksiklikleri gidermek için hizmet içi eğitimin önemli bir yeri vardır. Diğer bir deyişle meslek hayatına atıldıktan sonra hizmet içi eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır (Arslan, 2015).

Öğretmenler için düzenlenen hizmet içi eğitim; eğitimde hedeflenen özelliklerin öğrencilere aşılması için gereken bilgi, hüner, davranış ve tutumlarla ilmi, sosyal ve ekonomik veriler ışığıyla yoksunluğu tespit edilmiş mesleki bilgi, beceri, alışkanlık ve tutumların öğretmenlerin sahip olmasını amaçlayan sürecin tamamına denir. Öğretmene yönelik hizmet içi eğitimin iki yönü bulunur. Hizmet içi Eğitim'in birinci boyutu "öğretmen eğitiminde bir boşluk doldurucu" niteliğinde olmasıdır. Buna göre hizmet içi eğitim, öğretmenlerin almış olduğu temel eğitimle, meslekte oluşan çağa göre gereklilikler arası farklılıkları gidermek için bir yöntemdir. Hizmet içi eğitimin diğer yönünü ise çalışanların performansını ve etkililiğini artırmak için bilgilerin güncellenmesi oluşturur (Avcı, 2018).

Günümüz öğretmenlerinin eğitim sistemi içinde değişen görev, rol ve sorumluluklarını daha iyi kavramaları ve yerine getirebilmeleri için hizmet öncesinde aldıkları eğitim yeterli olmamaktadır. Eğitimde kalitenin geliştirilebilmesi için eğitim süreci içinde bütün faaliyetlerin sürekli olarak geliştirilmesi gerekmektedir. Kalite iyileştirme faaliyetleri nelerin yapılması gerektiğinin iyi bir planı ile başlarsa sürekli ve etkin olabilecektir. İş dünyasının talep ettiği nitelikli iş gücü arayışı nedeniyle eğitim sisteminin sürekli olarak gelişmesi gerekmektedir. Böylelikle ülkenin üretim gücü de artacaktır.

Eğitim sistemimizin başarısız olup, kalitesiz çıktılar üretmesi durumunda tüm toplumun kaynakları israf edilmiş olacaktır. Bu nedenle öğretmenlerin kendi alanlarında gayretli ve sürekli gelişen bireyler olabilmeleri ve bunun için ise hizmet içi eğitimlerle desteklenmeleri gerekmektedir (Engin, 2019).

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte iletişimin akıl almaz seviyelere gelmesi yeni bir hizmet içi eğitim tarzının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu güne kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerinin büyük oranda yüz yüze gerçekleştirildiği bilinmektedir. Ancak iletişim sektöründeki gelişmeler ile birlikte uzaktan eğitim yöntemi hayata geçirilmiş ve birçok çalışana bu yolla ulaşılmaya başlanmıştır. Bu yöntem ile birlikte hizmet içi eğitim maliyetinin azaltılacağı ve zaman kaybının asgari düzeye indirileceği düşünülmektedir. Verilere göre son beş yıllık süreçte MEB'de de uzaktan eğitim yöntemi ile hizmet içi eğitimlerin verilmeye başlandığı görülmektedir (Kaya, 2017).

2.4. Hizmet İçi Eğitimin Süreçleri

Hizmet içi eğitim programları amaç, kapsam, yöntem, değerlendirme boyutlarını içermeli ve uzman kişiler tarafından açık bir şekilde hazırlanmalıdır. Hizmet içi eğitim programları, öncelikle kurumun amacına uygun olarak personelin eğitim ihtiyacına göre 9 hazırlanır. Uzmanlar program hazırlarken önem ve öncelik sırasını da dikkate almalıdır (Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 1995).

Hizmet içi eğitimden beklenen faydanın sağlanabilmesi için eğitimin yeri, yapılacağı mekânın özellikleri kurumun imkânları dikkate alınarak seçilmelidir. Eğer personele bilişsel alanla ilgili öğretim yapılacaksa dersane düzeyinde, beceri kazandırılması ile ilgili öğretim yapılacaksa atölye veya laboratuvar düzeyinde yer temin edilmesi gerekir. Hizmet içi eğitimde kullanılan yöntemlerin, hedeflere, konu ve alana uygun düşecek şekilde seçilmesi belirli ilkelerin rehberliğinde olur. Bu ilkeler, öğretim yönteminin belirlenen hedefleri gerçekleştirmesi, bireysel gereksinimi karşılaması, grup çalışmasını desteklemeli, öğretme faaliyetinin de klasik değil değişik yöntemler kullanılması, katılımcıların etkin biçimde eğitime katılarak en üst düzeyde istifade etmeleri şeklindedir (Aksakal, 2020).

Hizmet içi eğitim, üretilen hizmette emek unsuruna düşen payın verimliliğini yükseltmeyi, bireylere gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırmayı hedeflediği belirtilerek özel ve tüzel iş yerlerinde veya kurumlarda, belirlenmiş bir ücret karşılığı görevlendirilmiş bireylerin eğitilmesidir. Hizmet içi eğitim, kamu çalışanının görevlerine ilgisini artırmak, niteliklerini yükseltmek ve ilerleyen zamanlardaki görev ve sorumlulukları için çalışanlarını yetiştirmek hedefiyle kurumların içinde veya dışında çalışma saatlerinde ya da çalışma saatleri dışında uygulanan eğitim etkinlikleridir (Azdir, 2021).

Hizmet içi eğitimin kuruma sağladığı en temel yarar olan ekonomik anlamda kurumun maliyetleri ile çıktıları arasında olumlu bir fark yaratmaktır. Ancak bu yararın sağlanabilmesi için düzenlenecek eğitim programlarının da planlanması, programlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinin örgütlere belirli bir maliyeti vardır. Buna karşılık eğitim programları sonucunda çalışanların kazanımlarının artırılması, daha olumlu iş tutumları edinmeleri, iş doyumu sağlamaları ve gönül gücünün yükselmesi ise eğitimin çıktıları şeklindedir (Ertaş, 2014).

Hizmet içi eğitim etkinlikleri gerek kurum ve gerekse kurumda çalışan bireyler açısından büyük yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar bir yandan kurumun üretim sürecindeki verimini artırırken, bir yandan da kurumda belli bir görevi gerçekleştirmek üzere bulunan bireyin işine ve iş çevresine ilişkin algı, beklenti ve tepkilerinde değişiklik yaratarak bireyin performansını, duygu ve düşüncelerini olumlu yönde etkilemektedir (Ekşi, 2001).

Eğitim ile bir öğrenme ortamı oluşturularak personeli işini daha bilinçli yapar, gereksiz işlemlerden kaçınır ve kamu kaynaklarını en iyi biçimde kullanabilir hale getirmek amaçlanır. Hizmet içi eğitim, öğrenme sürecini hızlandırır. Eğitim sayesinde aynı birimde çalışanlar bir araya getirilerek işbirliği yapar hale getirilirler. Hizmet içi eğitim programları, bu amaçlar göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır. Bu doğrultuda yapılacak bir hizmet içi eğitim programı, personelin yetersiz yanları dikkate alınarak, işin gerekleri doğrultusunda, personelin yeteneğine ve öğrenme potansiyeline bağlı bir eğitim yöntemi seçilerek ve kurum amaçları dikkate alınarak hazırlanmalıdır. Amacı olmayan bir program değerlendirilemeyeceği için boşuna yapılmış olacaktır. Bu nedenle, eğitimle elde edilmek istenenler saptandıktan sonra diğer faaliyetler yapılmalıdır (Aktuğ, 2016).

2.5. Hizmet İçi Eğitimin Yasal Dayanakları

Hizmet içi eğitim, birçok yasa ve bunları dayalı olarak çıkartılan yönetmeliklerle zorunlu hale getirilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 214.maddesinde, kamu görevlilerinin verimliliklerinin artırılabilmesi için izlenecek yollardan birinin de hizmet içi eğitim olduğu belirtilmiş ve bunun önemine değinilmiştir. Kanun hizmet içi eğitim ile şu üç hedefi gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır: Memurların yetiştirilmesini sağlamak, verimliliklerini arttırmak ve ilerideki görevlere hazırlanmalarını sağlamak (Büyükcan, 2008).

Kamu kurum ve kuruluşlarının özel kanunlarındaki hükümler dışında neredeyse bütün kamu görevlileri için temel ilkeleri belirleyen Devlet Memurları Kanunu'nun yanı sıra Milli Eğitim Temel Kanunu da hizmet içi eğitime yer vermiştir. "1973 tarihli ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 48. Maddesi şu hükümleri getirmektedir:

"Öğretmenlerin daha üst öğrenim görmelerini sağlamak üzere yaz ve akşam okulları açılır veya hizmet içinde yetiştirilmeleri maksadıyla kurslar ve seminerler düzenlenir. Yaz ve akşam okulları öğretmen yetiştiren kurumlarca açılır; bunlara devam ederek yeterli krediyi dolduran öğretmenlere o kurumun belge veya diploması verilir. Milli Eğitim Bakanlığınca açılan kurs ve seminerlere devam edenlerden başarı sağlayanlara belge verilir. Bu belgelerin, öğretmenlerin atama, yükselme ve nakillerinde ne ölçüde ve nasıl değerlendirileceği yönetmelikle düzenlenir."

Kurum ve kuruluşların belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için kullandıkları kaynaklar içinde en önemlisinin insan ögesi olduğu konusunda hemen herkes fikir birliği içinde bulunmaktadır. Ancak, insanın diğer kaynakları kullanarak verimli çalışmasını sağlayan etkenlerin en önemlilerinden birisi, insanın yetiştirilmesinde yararlanılan hizmet içi eğitimidir. Verimlilik, az kaynakla, yüksek kalite ve ürün gerektirir. Eğitim ortamında çalışanın niteliği son derece önemlidir. Bulunduğu kurumun verimliliğini arttırmak için çalışanların, kendini istenilen düzeyde yetiştirmesi ve sürekli öğrenme güdüsüyle hareket etmesi gerekmektedir. Bu sebeple öğretmenler için hazırlanacak hizmet içi eğitim programları, eğitim kurumunun verimliliğini arttırmada önemli görülmektedir (Nemli, 2017).

Eğitim hizmetlerinin hedeflerini ve programlarını belirleyen eğitim politikasının saptanması, çalışanların ortak katkısı ile gerçekleştirilmelidir. Eğitim programlarının kurumun diğer girişimleriyle uyum içinde yürütülebilmesi için, tüm birimlerin bu politika geliştirme sürecinde yer alması gerekmektedir (Balyiyen, 2010).

3. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem kısmında araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma amacımıza uygun olarak nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesine göre yapılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2013), nitel araştırmayı gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik yürütülen süreç olarak tanımlamaktadır. Bir başka bakış açısıyla nitel araştırma, kuram oluşturmayı temel alan bir görüşle sosyal olguları kendi çevreleri içerisinde araştırmayı ve anlamlandırılmayı önemseyen bir yaklaşımdır.

Doküman incelemesi, araştırılmak istenen durum veya durumlar ile ilgili olarak bilgi içeren yazılı materyallerin incelenmesini kapsamaktadır. Dokümanlar, nitel çalışmalarda etkili bir şekilde kullanılması gereken önemli veri kaynaklarıdır. Araştırmacı, gerekli olan verileri görüşme ve gözlem çalışması yapmadan dokümanlar ile elde eder. Doküman incelemesi, araştırmacıya zaman ve maliyet anlamında tasarruf sağlamaktadır. Doküman incelemesi, çalışmanın hedeflerine göre, kaynakları bulma, okuma, not alma ve değerlendirme aşamalarından oluşmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Doküman incelemesi yapılırken çeşitli aşamalar izlenmektedir. Bu aşamalar (Yıldırım ve Şimşek, 2013):

1. Dokümanlara ulaşma
2. Orijinalliğini kontrol etme
3. Dokümanları anlama
4. Veriyi analiz etme
5. Veriyi kullanma

3.2. Çalışma Grubu

Çalışmanın evreni ulusal tez merkezinde hizmet içi eğitime ilişkin yazılmış olan tezlerden oluşmaktadır. Çalışmada örneklem türlerinden amaçlı örnekleme türü olan ölçüt örnekleme kullanılmıştır.

Ölçüt örnekleme, önceden belirlenmiş olan bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasını ifade etmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Bu amaçla ulusal tez merkezinin veri tabanında tez adı, dili ve konu ile ilgili arama yapılarak çalışmanın amacına göre, erişime açık ve eğitim-öğretim alanıyla ilgili olan 25 tez üzerinde çalışılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması Ve Analizi

Ulusal tez merkezinin arama bölümünde konu kısmına “eğitim-öğretim”, tez adı “hizmet içi eğitim” ve dili “Türkçe” yazılarak araştırma yapıldı. Bulunan tezler içerisinden de çalışmanın hedeflerine uygun olanlar incelenmiştir. Erişilmeyen ve araştırmanın hedefine uygun olmayanlar çıkarılmıştır.

İçerik analizinde temel hedef, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşabilmektir. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanmış olan veriler, içerik analizinde daha derin işlemlerle incelenerek fark edilmeyen kavram ve temalar ortaya çıkarılmış olur. Bunun için elde edilen verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonrada ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir şekilde düzenlenmesi ve veriyi açıklayan temaların belirlenmesi gerekir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Kalıpları, temaları, önyargıları ve anlamları belirlemek için belirli dokümanların dikkatlice, ayrıntılı ve sistematik şekilde incelenmesi ve yorumlanmasına içerik analizi denmektedir. Belirli aşamalar çerçevesinde gerçekleştirilir. Bu aşamalar şu şekildedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013):

- Verilerin kodlanması
- Temaların bulunması
- Verilerin kodlara, temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması
- Bulguların yorumlanması.

Bulunan sonuçlar betimsel istatistiklerden faydalanılarak frekans ve yüzde bilgileri belirlenmiştir. Elde edilen frekans ve yüzdeler tabloya geçirilmiş ve çıkan sonuçlar net bir şekilde tespit edilmiştir. Bulunan sonuçlar üzerinden çıkarımlarda bulunulmuştur.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları, araştırmanın alt amaçları doğrultusunda sıralanmıştır. Araştırmada incelenen tezlerin cinsiyete ve türlerine göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur:

Tablo 1. Araştırmada İncelen Tezlerin Cinsiyet ve Türlerine Göre Dağılımı

	Cinsiyet		Türü
	Kadın	Erkek	Yüksek Lisans
f	12	13	25
%	48	52	100

Tablo 1 incelendiğinde tezlerin çoğunluğunun erkek araştırmacılar tarafından yazıldığı görülmektedir. Tezlerin % 52’si erkek (f=13) araştırmacılar tarafından yazıldığı görülmüştür. Hizmet içi eğitimle ilgili yazılmış olan tezlerin en fazla yüksek lisans türünde yazıldığı görülmektedir. Hizmet içi eğitim çalışmalarının yüksek lisans türünün doktora türüne göre daha çok çalışıldığı görülmüştür. Araştırmada incelenen tezlerin yıllara göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Araştırmada İncelenen Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	f	%
2021	1	4
2020	1	4
2019	1	4
2018	1	4
2017	2	8
2016	1	4
2015	5	20
2014	1	4
2012	2	8
2010	2	8
2009	2	8
2008	4	16
2007	1	4
2001	1	4
Toplam	25	100

Tablo 2 incelendiğinde, 2015 yılında (f=5) % 20 ile en fazla hizmet içi eğitim ile ilgili tezlerin yazıldığı yıl olmuştur. 2009 ve 2010 yıllarında ise (f=2) % 8 oranında tez yazıldığı görülmektedir. Araştırmada incelenen tezlerin üniversitelere göre dağılımı Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Araştırmada İncelenen Tezlerin Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	f	%	Üniversite	f	%
Yeditepe Üniversitesi	4	16	Selçuk Üniversitesi	2	8
Beykent Üniversitesi	1	4	Gazi Üniversitesi	3	12
Hacettepe Üniversitesi	1	4	İstanbul Aydın Üniversitesi	2	8
Marmara Üniversitesi	1	4	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	1	4
Okan Üniversitesi	1	4	Ankara Üniversitesi	1	4
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	1	4	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	4
İstanbul G. Üniversitesi	1	4	Sakarya Üniversitesi	1	4
Düzce Üniversitesi	1	4	Kocaeli Üniversitesi	1	4
Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi	1	4	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1	4
Toplam:	25	100			

Tablo 3 incelendiğinde, çalışmada incelenen tezlerin üniversitelere göre dağılımı, Yeditepe Üniversitesi'nde (f=4) hizmet içi eğitimle ilgili çalışmaların %16 oranı ile diğer üniversitelere göre daha fazla yapıldığı görülmektedir. Sıralamaya göre Gazi Üniversitesi (f=3) % 12 ve Hacettepe Üniversitesi (f=1) % 4 oranları ile Yeditepe Üniversitesi'nden sonra hizmet içi eğitimle ilgili çalışma sayısı fazla olan üniversiteler olarak görülmektedir. Araştırmada incelenen tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Araştırmada İncelen Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

	f	%		f	%		f	%
Nicel	16	64	Nitel	5	20	Karma	4	16

Tablo 4 incelendiğinde, çalışmada incelenen tezlerin % 64 oran ile araştırma yöntemlerinden nicel yöntemin (f=16) kullanıldığı görülmüştür. Sonrasında tezlerde sırasıyla nitel yöntem (f=5) % 20 ve karma yöntem (f=4) % 16 oranları ile kullanıldığı görülmüştür. Tezlerde nicel yöntem daha fazla tercih edilmiştir. Araştırmada incelenen tezlerin nitel, nicel ve karma araştırma yöntemlerine göre bir sınıflandırması yapılmıştır. Araştırmada incelenen tezlerin araştırma yöntemleri ve araştırma desenlerine göre dağılımı Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Araştırmada İncelen Tezlerin Araştırma Desenleri Göre Dağılımı

Nicel Araştırma Yöntemlerine Göre Araştırma Desenleri			Nitel Araştırma Yöntemlerine Göre Araştırma Desenleri			Karma Araştırma Yöntemlerine Göre Araştırma Desenleri		
Desen	f	%	Desen	f	%	Desen	f	%
Tarama	15	75	Durum	2	40	DeneySEL	1	10
DeneySEL	1	5	Tarama	2	40	Durum	2	20
Belirtilmemiş	1	5	Eylem	1	20	Tarama	4	40
NedensEL	1	5				Eylem	1	10
Korelasyon	1	5				Olgu Bilim	1	10
Meta-analiz	1	5				Açıklayıcı	1	10
Toplam	20	100		5	100		10	100

Tablo 5 incelendiğinde, bazı tezlerde birden fazla araştırma deseni kullanıldığı için toplam desen sayısı tez sayısını aşmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden en fazla tarama deseninin (f=15) kullanıldığı görülmüştür. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı tezlerde ise en fazla tarama deseninin (f=2) kullanıldığı görülmüştür. Karma araştırma yönteminin kullanıldığı tezlerde de çoğunlukla tarama desen (f=4) kullanıldığı gözlenmiştir. İncelenen tezlerin bazılarında araştırma yöntemlerinin belirtilmiş

olmasına rağmen kullanılan desenlerin belirtilmediği (f=1) görülmüştür. Araştırmada incelenen tezlerin örneklem kitlesi Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Araştırmada İncelenen Tezlerin Örneklem Kitlesi

Örneklem Kitlesi	f	%
Öğretmen	17	68
Eğitim Yöneticisi	8	32

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmada incelenen tezlerin örneklem kitlelerinin toplam frekansının 25 olduğu ve öğretmen (f=17) % 68 oranı en yüksek değer olarak görülmüştür. Eğitim yöneticisi (f=8) % 32 oranı ile örneklem kitlesinde yer almıştır. Hizmet içi eğitim çalışmalarında örneklem kitlesi olarak en fazla öğretmenler ile çalışıldığı görülmüştür. Araştırmada incelenen tezlerin ölçme araçlarına göre dağılımı Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Araştırmada İncelenen Tezlerin Ölçme Araçlarına Göre Dağılımı

Ölçme Aracı	f	%
Ölçek	8	16
Anket	17	34
Görüşme	8	16
Doküman Analizi	3	6
Başarı Testi	2	4
Gözlem	2	4
Sistem Kayıtları	2	4
Odak Grup Görüşmesi	3	6
Sosyal Ağ İncelemesi	2	4
Diğer	1	2
Dereceli Puanlama Anahtarı	1	2
Delphi	1	2
Toplam	50	100

Tablo 7’de incelenen tezlerde, birden fazla ölçme aracı kullanıldığı için ölçme aracı sayısı tez sayısını geçmiştir. Tablo 7 incelendiğinde araştırmada incelenen tezlerde görüşme ve ölçek (f=8) ve anket (f=17) ölçme araçlarının daha fazla kullanıldığı görülmektedir. Özellikle nitel ve karma çalışmalarda görüşme (f=8) ve doküman analizi (f=3) veri toplama tekniklerinin daha fazla kullanıldığı görülmektedir. Araştırmada incelenen tezlerin veri analiz tekniklerine göre dağılımı Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Araştırmada İncelenen Tezlerin Veri Analiz Yöntemlerine Göre Dağılımı

Analiz Yöntemleri	f	%
t-testi	7	17,5
İçerik Analizi	5	12,5
Anova	5	12,5
Yüzde-Frekans	4	10,5
Mann-Whitney U	3	7,5
Faktör Analizi	4	10,5
Regresyon	3	7,5
Ki-Kare	2	5
Korelasyon	2	5
Kruskal Wallis H-Testi	1	2,5
Betimsel Analiz	2	5
Pearson Korelasyon Katsayısı	1	2,5
Meta-Analiz	1	2,5
Toplam	40	100

Tablo 8 incelendiğinde, tezlerde kullanılan veri analizi sayısı birden fazla olduğu için genel olarak tez sayısını geçmiştir. İncelenen tezlerde kullanılan veri analizi yöntemleri t-testi (f=7), içerik analizi (f=5) ve Anova (f=5) olduğu görülmüştür. Nicel yöntemin kullanıldığı tezlerde t-testi (f=7) ve Anova (f=5) çok kullanılırken, nitel ve karma yöntemin kullanıldığı tezlerde içerik analizi (f=5) veri analiz yönteminin çok kullanıldığı görülmüştür.

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bunlara dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Hizmet içi eğitimle ilgili olan tezlerin incelenmesi ile erkeklerin kadınlara oranla bu alanda daha fazla araştırma yaptıkları görülmüştür. Tezlerin türlerine göre olan dağılımı incelendiğinde yüksek lisans çalışmalarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Her üniversitede doktora programlarının olmaması ve doktora öğrencilerinin hizmet içi eğitime yönelik çalışmalara daha az yönelmesi gibi durumlar etkili olmuş olabilir. Birçok çalışmada bu duruma benzer sonuçlar elde edilmiştir, hizmet içi eğitimle ilgili yazılan tezlerde yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerinden fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca yüksek lisans programına kabul edilen öğrenci sayısının doktora programına kabul edilen öğrenci sayısından fazla olmasının da bu durumun ortaya çıkmasında etkili olduğu belirtilmiştir. Yüksek lisans tezlerinin sayısının fazla olmasında Türkiye’de yüksek lisans programlarının sayısının doktora programlarından fazla olması ve süresinin doktora programına göre kısa olması durumlarının etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Tezlerin yıllara göre dağılımı incelendiğinde 2015 yılında hizmet içi eğitimle ilgili çalışmaların çok fazla yapıldığı görülmektedir. Hizmet içi eğitimle ilgili yazılmış olan tezlerin büyük bir çoğunluğunda örneklem kitlesinin öğretmen ve eğitim yöneticilerinin olduğunu görmekteyiz.

Hizmet içi eğitimle ilgili yazılmış olan tezlerin büyük bir çoğunluğunda araştırma yöntemi olarak nicel yöntem tercih edilmiştir. Tezlerde araştırmacıların araştırmalarının nedenlerini, değişkenler arasındaki ilişkiyi ve örneklem kitlesinin görüş ve önerilerini belirlemeye yönelik bir eğilim gösterdikleri söylenebilir. Nicel yöntem çalışmalarının sayıca fazla olmasında uygulama sürecinin fazla zaman almaması, kullanılan veri toplama teknikleriyle daha geniş bir kitleye ulaşılabilmesi, zaman ve maliyet yönünde daha tasarruflu olması durumlarının etkili olduğu söylenebilir. Birçok çalışmada elde edilen sonuçlar bu durumu destekler niteliktedir.

Çalışmalarda kullanılan araştırma desenleri incelendiğinde nicel araştırmalarda tarama, nitel araştırmalarda durum ve karma araştırmalarda deneysel desenin fazla kullanıldığı görülmüştür. Nicel araştırmalarda tarama deseni ile büyük kitlelerin araştırmaya konu olan özelliklerini belirlemek için betimsel bir yol izlenmiştir. Nitel araştırmalar ise durum deseni ile bir ya da birkaç durum derinliğine araştırılmıştır. Karma araştırmalarda ise deneysel desen ile değişkenler arası ilişkilerin nasıl ve hangi yönde olduğuna yönelik nedensel tanımlar elde etme ve nedensel faktörlerin ortaya çıkarılmasına yönelik olarak çalışmalar yürütülmüştür. Bazı araştırmacıların karma araştırma yönteminde desen belirtmedikleri görülmüştür. Karma araştırma konusunda araştırmacıların yeterli bilgiye sahip olmaması durumu desenlerin ifade edilmesinde sorun yaşanmasına neden olduğu düşünülebilir.

Hizmet içi eğitim ile ilgili yazılmış olan tezlerde veri toplama araçları olarak daha ölçek ve anket kullanılmıştır. Bu ölçeklerin daha fazla kitleye ulaşılabilmesi ve verilerin analizlerinin daha kolay yapıyor olması durumunun etkili olduğu düşünülmektedir. Eğitim çalışmalarında anket ve ölçeklerin tercih edilmesinde özellikle maliyetlerinin düşük olması, kolay ve hızlı uygulanabilme durumları etkili olmaktadır. Bu veri toplama tekniklerinden sonra en fazla kullanılan veri toplama tekniği görüşme olmuştur. Araştırmada elde edilen sonuçlar hizmet içi eğitimle ilgili çalışmaların incelendiği birçok araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir. Nicel yöntemin kullanıldığı çalışmalarda anket ve ölçeğin kullanıldığını, nitel ve karma yöntemin kullanıldığı çalışmalarda ise görüşme tekniğinin veri toplama aracı olarak kullanıldığını belirtmişlerdir.

Tezlerde çoğunlukla veri analizlerinde t-testi, içerik analizi ve Anova kullanılmıştır. T-testi ve Anova analizlerinin fazlaca kullanılmış olması karşılaştırmalı analizlerin çok fazla yapıldığını göstermektedir. Ayrıca bu analizlerin kullanılma nedenleri arasında değişkenler arasında incelenen özelliklerin daha az ve kolay açıklanabilir şekilde düzenlenmesi, daha kolay yorumlanabilmesi durumlarında etkili olmaktadır. Nitel veri analizlerinde çoğunlukla içerik analizi tercih edilmiştir. Var olan durumu ortaya koyması açısından içerik analizlerinin kullanılması iyi bir gelişme olarak görülebilir. Hizmet içi eğitim ile ilgili çalışmaların incelendiği birçok çalışmada benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Öneriler:

- Hizmet içi eğitim etkinlikleri planlanmadan önce öğretmenlerin görüşlerinin alınması, ihtiyaçlarının belirlenmesi ve etkinliklerin içeriğinin buna göre düzenlenmesi sağlanmalıdır,
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri esnasında, öğretmenlerin ortak sorunlarının tartışılacağı ve çözüm önerilerinin getirileceği panel ve açık oturum ortamları yaratılmalıdır.
- Hizmet içi eğitim ortamları öğretmenlerin dinlenmesi, sohbet etme, eğlenme ve spor yapma gibi sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilecek olanaklara sahip olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim ile ilgili yazılan doktora tezi sayısının artması alana katkı sağlayabilir.

- Hizmet içi eğitim programlarında görev alan eğitim görevlileri öğrenme konusuna olan hâkimiyetleri ve eğitsel donanımı etkin kullanabilme yeterliliklerine göre titizlikle seçilmelidir.
- Hizmet içi eğitimler seminerlerle sınırlı kalmamalı diğer eğitim türleri de kullanılmalıdır. Zaman zaman bazı konularda kitapçık ve broşürlerle bilgi paylaşımı yapılmalıdır.
- Okul yöneticilerine, hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi konusunda eğitimler verilmelidir
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri planlanırken eğitim biçimi öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentileri doğrultusunda ağırlıklı olarak “kurs” şeklinde ya da “internet” yoluyla verilmelidir.
- Araştırmalarda kullanılan ölçme araçlarının çeşitlendirilmesi alana katkı sağlayabilir.
- Eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin olarak yeterli uygulama yapmalı, yeni bilgileri öncekilerle ilişkilendirmeli ve katılımcıların tecrübelerinden yararlanmalıdır.
- Öğretmenlerin kıdem yılları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları konusunda önemli düzeyde bir bağımlılık olduğu araştırmanın bir sonucudur. Kıdem yıllarına göre ihtiyaçların doğru tespit edilmesi gerekirse kıdemlere göre eğitim grupları oluşturulmalıdır.
- Öğretmenlerin en çok ihtiyaç hissettikleri bilgisayar internet ve teknoloji kullanımı konusu ile ilgili hizmet içi eğitim verilmelidir.
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri öğretmenlerin rahat katılımı ve derslerin aksamaması açısından “Haziran ve “Eylül” seminer döneminde olacak şekilde planlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim ile ilgili yapılacak olan araştırmalarda, nitel ve karma araştırma yöntemleriyle yapılacak olan çalışmaların sayısının artması alana katkı sağlayabilir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım teşvik edilmelidir. Eğitim sonunda elde edilen belge, sertifika vb.nin meslek alanında kullanılabileceği seçenekler sunulmalıdır. Örneğin; bölüm şefi seçiminde hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımda elde edilen her belgenin puanlamada ek puanlar getirmesi gibi.
- Okul yöneticilerinin kişilerarası ilişkiler, iletişim becerileri ve yöntemleri, ast-üst etkileşimi konularında hizmet-içi eğitim programlarına katılmaları özendirilmelidir.
- İlköğretim okullarında örgüt iklimini belirleyen en önemli faktörün yönetici öğretmen, öğretmen-öğretmen, yönetici, öğretmen, veli ilişkilerinin olduğu düşünülürse, tüm bu grupları kapsayacak ve aynı bakış açısını kazanmalarını sağlayacak seminer çalışmaları yapılmalıdır.
- Düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimliliği ve karşılaşılan problemlerle ilgili hem eğitim esnasında hem de eğitim sonraları geri dönüşümler sağlanmalıdır. Özellikle karşılaşılan problemlerin tekrar yaşanmaması için geri bildirim önemlidir ve gerekli önlemler alınmalıdır.
- Okullara dilek ve şikâyet kutuları koyularak, öğrenci ve öğretmenlerden geri bildirim alınmalı, böylece sorunlar fark edilip kalıcı çözümler sağlanmalıdır.
- Okullarda, veli öğretmen ve öğrencilere sunulan anketlerle olumlu iletişim özellikleri gösteren yöneticiler tespit edilerek, milli eğitim müdürlükleri tarafından ödüllendirmeler yapılmalıdır.
- Yönetici ve öğretmenlerin iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitim kurs/seminer programları hazırlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü yerler yönetici ve öğretmenlerin bütün ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte olmalı ve programın amaçladığı bilgi ve beceriler katılımcıların öğrenmelerini kolaylaştırıcı yöntem teknik ve araç-gereç kullanılarak, alanlarında uzman kişilerce kazandırılmalıdır.
- Hizmet içi eğitim uygulamalarının sonunda objektif kriterlere göre değerlendirme yapılmalı, katılan yönetici ve öğretmenlerin öğrendiklerini okullarında uygulayabilmeleri için gerekli ortamlar sağlanmalı ve uygulamanın yapılıp yapılmadığı denetlenmelidir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri yönetici ve öğretmenlerin ihtiyaçları, istek ve beklentileri doğrultusunda planlı ve sistemli olarak düzenlenmeli; yönetici ve öğretmenlerin bu faaliyetlere

katılımı teşvik (ücret, terfi, atama vb. yollarla) edilerek bu faaliyetler katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmalıdır.

- Yönetici ve öğretmenler hizmet içi eğitime alınmadan önce onların eğitim ihtiyaçları saptanmalı ve eğitime alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenerek katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aksakal, A. (2020). *Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi İçin Hazırlanmış Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aktuğ, S. (2016). *Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Ve Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkisi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altun, N. (2015). *Özel Eğitim Ve İş Uygulama Merkezlerinde Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Arslan, M. (2015). *Türkiye Milli Eğitim Sistemindeki Değişmeler Işığında "Hizmet İçi Eğitim"*. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Avcı, E. (2018). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydınalp, B. (2008). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşleri*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Azdir, M. (2021). *Mesleki Gelişim Çerçevesinde Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarının Öğretmen Niteliğine Olan Etkisinin Değerlendirilmesi*. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Van.
- Bağ, C. (2015). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlikleri Ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları*. Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Düzce.
- Balyiyan, İ. (2010). *Kamu Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim*. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Büyükcan, Y. (2008). *İlköğretim Okullarındaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı*. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ceran, S. (2008). *İlköğretim I. Kademe Sınıf Öğretmenlerinin Yapılandırıcı Programa Göre Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Cin, M. (2008). *Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği Ve Eğiticilerin Verimliliğine Etkisi: Mesleki Ve Teknik Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Ekşi, İ. (2001). *Okul Müdürlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Engin, T. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Ölçme Ve Değerlendirme Alanındaki Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Ertaş, Ş. (2014). *Hizmet İçi Eğitimin Verimliliğe Etkisi KONUSUNDA İdari Personelin Görüşleri (Gazi Üniversitesi Örneği)*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Genç, G. (2015). *Mesleki Gelişim Seminer Çalışmalarının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi Örnekleme*. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kaya, İ. (2017). *Meb'in Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Ve Türkçe Öğretmenlerinin Bu Faaliyetlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.

- Korukluoğlu, P. (2012). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okuldaki Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği (04/01/1995). *Resmi Gazete* (Sayı: 22161). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22161.pdf>
- Milli Eğitim Temel Kanunu (14/06/1973). *Resmi Gazete* (Sayı: 14574). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14574.pdf>
- Nemli, S. (2017). *İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri*. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Ortaöğretim Kurumlar Yönetmeliği (25/08/2021). *Resmi Gazete* (Sayı: 31579). Erişim adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/fihrist?tarikh=2021-08-25>
- Özavcı, E. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığı E-Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Öğretmen Görüşlerine Göre Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri*. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Özkan, M. (2010). *Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.Şahin, D. (2007). *Örgütlerde Hizmet İçi Eğitim*. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Turgut, S. (2012). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Burdur.
- Ulus, O. (2009). *Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi (Konya İli Uygulaması)*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüce, D. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Ölçme Ve Değerlendirme Yeterlilik Düzeyleri Ve Hizmet İçi Gereksinimleri*. Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale.