T.C.

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİNDEKİ HİZMETİÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZCAN GÖKSU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

OCAK, 2018

GAZİ ÜNİVERSİTESİNDEKİ HİZMETİÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özcan GÖKSU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

OCAK, 2018

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 6 (altı) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Özcan

Soyadı : GÖKSU

Bölümü : Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Gazi Üniversitesinde Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi

İngilizce Adı : Evaluation of In-service Training at Gazi University

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Özcan GÖKSU

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Özcan GÖKSU tarafından hazırlanan " Gazi Üniversitesindeki Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman : Doç. Dr. Sabri Çelik .....
(Eğitim Bilimleri ABD, Gazi Üniversitesi)

Başkan : Prof. Dr. Şule ERGETİN .....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi İlhan AKAR .....

Üye : .....

Tez Savunma Tarihi: 30.05.2018

Bu tezin Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü .....

Anneme

TEŞEKKÜR

Çalışmalarım sırasında çok değerli hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Sabri ÇELİK'e yapmış olduğu rehberlik ve yardımlarından dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım. Ayrıca çalışmalarımın her safhasında beni destekleyen ve çokça sabır gösteren sevgili aileme, eşime ve çocuklarıma teşekkürlerimi sunarım.

GAZİ ÜNİVERSİTESİNDEKİ HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

ÖZCAN GÖKSU

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

OCAK, 2018

ÖZ

Bu araştırmanın amacı "Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesidir. Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Gazi Üniversitesinde görev yapan toplam 200 idari personel oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ve "Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi Anketi" ile toplanmıştır. Hizmet içi eğitime yönelik anket soruları altı kategoriye ayrılmıştır. Hizmet içi eğitim etkinlikleri beş kategoride ele alınmıştır. Bunlar: Eğitim ihtiyacının saptanması, eğitimin planlanması, eğitim programının hazırlanması, eğitimin uygulanması, eğitimin değerlendirilmesi ve eğitimin geliştirilmesidir. Araştırmada elde edilen verilerin analizi sürecinde idari personelden elde edilen veriler öncelikle SPSS 20.0'ye girilmiştir. Çalışanların anket maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,984 hesaplanmıştır. Çalışanların hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla frekans ve yüzde değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Uygulanan ölçme aracı sıralama düzeyinde ölçme yaptığı için t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Fark testlerinde p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir. Sonuç olarak; hizmet içi eğitim sayısı arttıkça personelin hizmet içi eğitime bakış açısı da olumlu yönde değişmektedir. Eğitim ihtiyacının artmasıyla birlikte hizmet içi eğitim sayısının da arttığı düşünülmektedir. Eğitim programlarının hazırlanmasında hizmet

içi eğitimlerin etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Eğitimin uygulanmasının hizmet içi eğitim faaliyetleriyle bütünleştirildiği savunulabilir. Eğitimin değerlendirilmesi noktasında alınan hizmet içi eğitim çalışmalarındaki sayı da oldukça önemlidir denilebilir. Bazı aksaklıklar geliştirilmek isteniyorsa hizmet içi eğitim sayısının artırılması gerekmektedir. Öğrenim durumu düşük personel daha fazla hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadır.

Anahtar Kelimeler : Hizmet içi eğitim, Oryantasyon, Geliştirme
Sayfa Adedi : XIV + 85
Danışman . Doç. Dr. Sabri Çelik

EVALUATION OF IN-SERVICE TRAINING AT GAZI UNIVERSITY

(M.S. Thesis)

ÖZCAN GÖKSU

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

January, 2018

ABSTRACT

The aim of this research is to evaluate the in-service training activities of administrative staff working at Gazi University. The working group of the study constitutes a total of 200 administrative staff working at Gazi University in the academic year 2016-2017. Criteria sampling method was used for purpose group sampling methods in the study group. The data of this study were collected by the Personal Information Form developed by the researchers and the "In-Service Training Evaluation Questionnaire". Questionnaires for in-service training were divided into six categories. In-service training activities are covered in five categories. These include: determining the need for training, planning the training, preparing the training program, implementing the training, evaluating the training and developing the training. In the analysis of the data obtained in the study, the data obtained from the administrative staff were entered in SPSS 20.0 first. The cronbach alpha reliability coefficient was calculated to be 0.984 in order to determine the reliability of the answers that the employees gave to the questionnaire items. Frequency and percentage values and mean and standard deviation values were calculated in order to determine the opinions of employees on the in-service training program. As the applied measuring instrument measures at the ranking level, it is compared with the t test and one way ANOVA test. The significance value of p was accepted as 0.05 in the difference tests. As a result; As the number of in-service training increases, the perspective of in-service training of personnel also changes positively. It is considered that the number of in-service training increases with the increase in the need for education. In-service training has been found to be effective in the preparation of training programs. It can be argued that the implementation of education is integrated with in-service training activities. It can be said

that the number of in-service training studies taken at the point of evaluation of education is also very important. If some disruptions are to be developed, the number of in-service training needs to be increased. Low education staff need more in-service training.

Key Words : In-service training, Orientation, Development
Page number : XIV + 85
Supervisor : Assistant Professor Sabri Çelik

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **v**

ABSTRACT ..... **viii**

İÇİNDEKİLER ..... **x**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **xiii**

KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xv**

BÖLÜM I **1**

GİRİŞ **1**

1.1.Problem Durumu **1**

1.2.Araştırmanın Amacı **5**

1.2.1.Alt Amaçlar **5**

1.3. Araştırmanın Önemi **5**

1.4.Araştırmanın Sayıltıları **6**

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları **6**

1.6.Tanımlar **6**

BÖLÜM II **7**

KAVRAMSAL ÇERÇEVE **7**

2.1.Hizmet İçi Eğitimin Tanımı **7**

2.2.Hizmet içi Eğitimin Amaç, Önem ve İhtiyacı..... 9

2.3. Hizmet içi Eğitimin Özellikleri..... 13

2.4.Hizmet içi Eğitim Türleri..... 14

2.4.l. Oryantasyon Eğitim..... 14

2.4.2. Temel Eğitim 14

2.4.3. Geliştirme Eğitimi..... 14

2.4.4.Tamamlama Eğitimi 15

2.4.5. Yükseltme Eğitimi..... 15

2.4.6. Özel Alan Eğitimi..... 15

2.4.7. İş Başında Hizmet içi Eğitim..... 15

2.4.8. İş Dışında Hizmet içi..... 16

2.5. Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri 16

2.5.1. İş Başı Eğitim Yöntemleri 16

2.5.2. İş Dışında Eğitim Yöntemleri 19

2.6. Hizmet içi Eğitim Programı Hazırlanırken Uyulması Gereken Kurallar..... 24

2.7. Hizmet içi Eğitimle İlgili Yasalar ve Uygulamalar..... 26

2.8. Hizmet İçi Eğitim Politikaları 28

2.9. Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi..... 29

BÖLÜM III 31

YÖNTEM..... 31

3.1. Araştırmanın Modeli..... 31

3.2. Evren ve Örneklem..... 31

3.3. Veri Toplama Araçları 34

3.4. Verilerin Analizi 35

BÖLÜM IV 36

BULGU ve YORUMLAR 36

4.1. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanmasına İlişkin Görüşleri 36

4.2. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Planlanmasına İlişkin Görüşleri 42

4.4. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Uygulanmasına İlişkin Görüşleri 48

4.5. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri 54

4.7. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri 60

4.8. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşleri Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi 62

BÖLÜM V 74

SONUÇ ve ÖNERİLER 74

5.1.Sonuç 74

5.2.Öneriler 75

KAYNAKLAR 77

EKLER 81

EK 1. Veri Toplama Araçları 82

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. *İdari Personelin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları* 32

Tablo 2. *İdari Personelin Yaşlarına Göre Dağılımları* 32

Tablo 3. *İdari Personelin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları* 32

Tablo 4. *İdari Personelin Görevlerine Göre Dağılımları* 33

Tablo 5. *İdari Personelin Kıdemlerine Göre Dağılımları* 33

Tablo 6. *İdari Personelin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre Dağılımları* 33

Tablo 7. *Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi Anketine Yönelik Hesaplanan Cronbach Alfa Katsayıları* 34

Tablo 8. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanmasına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)* 36

Tablo 9. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanmasına İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)* 39

Tablo 10. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim Planlanmasına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)* 42

Tablo 11. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Planlanmasına İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)* 43

Tablo 12. *İdari Personelin Hizmet İçi Öğretim Programlarının Hazırlanışına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)* 44

Tablo 13. *İdari Personelin Hizmet İçi Öğretim Programının Hazırlanışına İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)* 47

Tablo 14. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Uygulanmasına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)* 49

Tablo 15. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitiminin Uygulanmasına İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)* 52

Tablo 16. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)* 54

Tablo 17. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitiminin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)* 57

Tablo 18. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)* 60

Tablo 19. *İdari Personelin Hizmet İçi Eğitiminin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)* 61

Tablo 20. *Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi* 62

Tablo 21. *Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşlerinin yaşa göre incelenmesi* 64

Tablo 22. *Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi* 66

Tablo 23. *Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Görevine Göre İncelenmesi* 68

Tablo 24. *Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Kıdemine Göre İncelenmesi* 69

Tablo 25. *Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre İncelenmesi* ... 71

KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA **:**Varyans Analizi

HİE **:**Hizmet İçi Eğitim

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan kavramlar açıklanmıştır.

1.1.Problem Durumu

Hizmet içi eğitim, gerek metodolojik gerekse de içerik açısından çok boyutlu olan bir kavramdır. Avrupa Birliği pratiklerinde hizmet içi eğitim yaklaşımının merkezini Neo-liberal politikaların yönlendirdiği Yaşam Boyu Öğrenme kavramı oluşturmakta, öğretim metodolojisinde formal ve informel eğitimi tamamlayıcı bir tarzda yapılandırılan Yaygın Eğitim Yaklaşımı, yetişkinlerin hizmet içi eğitimlerinde giderek artan ölçüde tercih edilen bir eğitim yaklaşımı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kurumsal hizmet içi eğitim faaliyetlerinin tasarımı, planlaması, geliştirilmesi, yönetilmesi ile bunlarla ilgili finansal süreçleri kurumsal hedeflerin yönlendiriciliği altında tek bir merkezden en iyi eğitim faaliyetlerini sadece prosedürlerden ibaret bir sürece indirgemekten ziyade, önerilen eğitim sistemine personel ve yöneticilerin aktif bir şekilde katılımlarını ve eğitim sorumluluğunu eşit bir şekilde paylaşmalarını sağlayan durağan değil yaşayan, kurumsal amaçlardan, bireysel amaçlara yayımlanan, tüm personelin katılmaktan ve öğrenmekten zevk alacağı, kolay yönetilen süreçlerden oluşan bir eğitim sistemi oluşturmaktır. Hizmet içi eğitim gerek metodolojik gerekse de içerik açısından çok boyutlu bir kavramdır. Bununla birlikte oluşturulacak sistem yapılandırmacı eğitim kuramı çerçevesinde, işbirlikçi öğrenme anlayışına uygun bir şekilde basitten, karmaşık sisteme doğru, eğitim, öğretim ve teknoloji tasarımı ve finansal süreç optimizasyonu sağlayacak şekilde birbiriyle çoklu eğitim ortamına göre bütünleşecek şekilde tasarlanmıştır.

Bilgi çağı olarak adlandırılan 21. yüzyıl, beraberinde getirdiği küreselleşme, demografik değişiklikler, teknolojik gelişim ile yenilik oranındaki ve bilgi birikimindeki artış olgularının da etkisiyle, örgütler arası rekabeti daha yoğun bir hale getirmiştir. Hızla değişen bir çevre ve çetin rekabet koşulları altında faaliyet gösteren örgütlerin ayakta kalabilmeleri, sahip oldukları mali, fiziksel ve beşeri kaynakları etkin ve verimli bir biçimde kullanmalarına bağlıdır. Genelde örgütler, özelde hizmet sektöründe yer alan örgütlerde müşteriye sunulan ürün/hizmet kalitesinin temel belirleyicisi beşeri sermayeleri olmaktadır. O halde, çevreden gelen sürekli gelişim baskılarıyla başa çıkabilmek için beşeri sermayenin yeni bilgi ve becerilerle donatılması, değişikliklere uyarlanması ve gelecekte meydana gelebilecek gelişmelere hazırlıklı olması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim, beşeri sermayeyi bu anlamda geliştirecek bir insan kaynakları yönetimi uygulamasıdır. En geniş anlamıyla hizmet içi eğitim, bireylerin ya da iş gruplarının örgütte halihazırda yüklendikleri ya da ileride yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri için onların mesleki ufuklarını genişleten, bilgi, düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişmeler yapmayı amaçlayan ve nihayetinde işgörenlerin bilgi, görgü ve becerileri artıran eğitsel eylemlerin tümüdür.

Hizmet içi eğitim, işgörene basit motor becerilerden ileri düzey yönetim becerilerine kadar çok geniş bir alanda beceri kazandırmaya yönelik önemli bir insan kaynakları yönetimi uygulamasıdır. Hizmet içi eğitim, işgörenlerin görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları geliştirmek ve onları yeniliklere hazırlamak üzere yapılan bir eğitimdir (Örücü, Topaloğlu & Öngören, 2002, s. 88). Hizmet içi eğitim çoğu kez işletmeler tarafından finanse edilir, işletme amaçları doğrultusunda düzenlenir, uygulamaya dönük ve kısa sürelidir (Sabuncuoğlu, 2000, s.111).

Hizmet içi eğitim ile işgörenin iş ve mesleki yaşamda meydana gelen değişiklikler ve yeni durumlara uyumunu kolaylaştırmak amaçlanır. Bu sayede örgütlerin rekabetçi olmasını veya kalmasını sağlamak için, insan kaynağında toplanmış bilgiyi artırmak, üretmek ve çeşitlendirmek mümkün olacaktır. İşgörenin nitelikleri ile yaptığı işin gerekleri arasındaki dengenin işgören aleyhine bozulması durumunda, yeterlik yönünden işin gereklerini karşılayamayan işgören, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi ve etkin bir biçimde çalışmasına engel teşkil eder (Yaylı & Temiraliyeva, 2006, s.116). Hizmet içi eğitim, bu engeli aşmak için en iyi ve etkili süreçlerden biridir.

Hizmet içi eğitim, örgütün ve işgörenin gelecekteki ihtiyaçlarının öngörülmesi halinde bu ihtiyaçların karşılanmasına yönelik olarak da düzenlenebilir. Çünkü hizmet öncesinde alınan eğitim ne kadar yeterli ve üstün olursa olsun, hizmet içi eğitim programlarıyla desteklenmedikçe işgörenlerin bilgilerinin eskimesi doğal ve kaçınılmazdır (Balay, 2000, s. 119). Önemli olan, eskiyen bu bilgileri bırakabilmek, aşabilmek ve kendini yeni bilgi ve becerilerle donatabilmektir.

Konunun daha iyi anlaşılması açısından literatüre kazandırılan tanımları çoğaltacak olursak, Taymaz (1983)'a 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 olumlu davranışları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimler" şeklinde tanımlanırken; Aytaç'a göre ise; "üretim ve hizmette etkinliğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketilmesi esnasında meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, kârların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarrufların artırılması amacıyla işgücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında; işgücüne yönelik çalışma hayatı boyunca bilgi, beceri, davranış ve verim düzeyini yükseltici planlı eğitim etkinlikleridir" şeklinde tanımlanmıştır (Şahin & Güçlü 2010, s.221-222).

Özetle hizmet içi eğitim, bireylerin ya da iş gruplarının işletmede yüklendikleri ya da ileride yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri için onların mesleki ufuklarını genişleten, bilgi, düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişmeler yapmayı amaçlayan bilgi, görgü ve becerileri artıran eğitsel eylemlerin tümüdür (Sabuncuoğlu, 2000, s. 110-111).

Hizmet içi eğitimin amaçlarını farklı açılardan ele alıp inceleyebiliriz. Şöyle ki, kurum ya da şirket açısından amaç, verimliliğin ve iş düzeninin aksamadan işlemesini sağlamak iken; birey açısından amaç ise, bireyin yani personelin görevini daha iyi yapmasıdır. Ayrıca hizmet içi eğitime grup açısından bakıldığında, bireyin içinde çalıştığı gruba uyumunu sağlayarak, eşgüdüm ve işbirliği içinde çalışmasına yardımcı olmak iken; bir yöntem olarak bakıldığında ise, bireylere kazandırılacak bilgi, beceri ve davranışların en uygun biçimde kazandırılması olarak düşünebiliriz. Görüldüğü üzere hizmet içi eğitim etkinliklerinde çok amaçlı geniş bir

yaklaşım söz konusudur (Pehlivan, 1993, s.152). Bu nedenle hizmet içi eğitimin amaçları çeşitli yazarlarca değişik biçimlerde belirlenerek literatüre kazandırılmıştır. Bunların içinden Kaya hizmet içi eğitimin amaçlarını şu şekilde sıralamıştır: "1) Etkinlik ve verimi sağlama, 2) Öğrenme sürecini kısaltma, 3) Bürokratların olumsuz tutumlarını değiştirme, 4) Morali yükseltme, 5) Meslekte yükselme olanağı yaratma, 6) Yönetim geliştirme."

Türkiye'de ve Dünyada eğitim metodolojisi ve teknolojisinde meydana gelen değişiklikleri değerlendirerek, kurumsal hizmet içi eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi, planlanması ve yürütülmesi süreçlerinin optimizasyonu sağlamak, kurumsal örgüt kültürüne uygun hizmet içi eğitim faaliyetleri ile kurum içinde sürekli öğrenme kültürünün yaratılmasını sağlayan süreçlerin aşamalı olarak hayata geçirilmesini sağlamaktır.

Meslek sahibi olmuş bir kişinin mesleğinin en üst noktasında olması, onun mesleğini yaparken görev sırasında bile eğitim alması söz konusudur. Hizmet içi eğitim konusunda da yöneticilerin çalışanları yönlendirmeleri ve çalışanların bu konuya olumlu bir bakış açısı ile yaklaşmaları gereklidir. Personelin bu hizmet içi eğitimi çalıştıkları kuruma yansıtmaları, paydaşlarına etkileri de söz konusudur.

İşletmelerde eğitim faaliyetlerinin etkili bir biçimde sürdürülebilmesi ve eğitimden hedeflenen ve personel tarafından beklenilen yararların elde edilebilmesi için işletmelerin genel bir eğitim politikasına sahip olması gerekir (Taşkın, 1994, s.151). Şöyle ki, hizmet içi eğitim politikasının önceden belirlenmesi, eğitim amaçlarının saptanması ve kavranmasını, kurum/şirket içinde iyi ilişkiler ve koordinasyonun sağlanmasını, uygun bir ortam yaratmada desteklenmeyi, eğitimler için olumsuz yönde baskıların önlenmesini, eğitimlerin süreklilik kazandırılmasını kolaylaştırır (Taymaz, 1983, s.272). Bu nedenle hangi sektörde olursa olsun, çapı ne olursa olsun tüm kuruluşlar eğitim faaliyetleri öncesi mutlaka kendilerine özgü bir eğitim politikası hazırlamalıdır.

Çalışanların hizmet süresi içinde almış oldukları eğitim, iş kalitesini en üst seviyeye taşıyacaktır. Hizmet içi eğitim alan bir personelin, kültür denizi içinde oluşturduğu bilgiler sonucunda görevine olan hakimiyeti en üst seviyede olacaktır. Personelin hizmet içi eğitimleri

aynı zamanda yönetmelikte belirtilen yazı ile kariyer basamaklarında yükselmelerine de etki etmektedir. Hizmet içi eğitim, bireyin yeni sistemleri öğrenmesinde, bu yenilikleri çalışma alanına uygulamalarında etkili olacaktır. Ülkemizde üniversite alanı içinde yeniliklerin devamlı aktığını düşünürsek çalışanların kendi mesleklerine yabancı kalmamaları için hizmet içi eğitime önem vermeleri gerekmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amaç cümlesi "Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesidir.

1.2.1.Alt Amaçlar

Belirtilen amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. İdari personelin demografik özellikleri nasıldır?
2. Kurumda idari personelin eğitim ihtiyaçları hangi yöntemle saptanmaktadır?
3. Gereksinimlere yanıt verebilecek nitelikte hizmet içi eğitim plan ve programları ile bütçeleri nasıl hazırlanmaktadır?
4. Eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmek için öğretim programları nasıl hazırlanmaktadır?
5. Hazırlanan hizmet içi eğitim programlarını uygulamak için gerekli olan yer, araç-gereç, uygun süre ile öğretim elemanları ve öğretim elemanları ve öğretim yöntemleri bakımından nasıldır?
6. Hizmet içi eğitim etkinlikleri nasıl değerlendirilmektedir?
7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerini geliştirmek için ne gibi çalışmalar yapılmaktadır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Literatürde konuyla ilgili çok sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmanın önemi konusunda; hizmet içi eğitimin üniversitelerde çalışan idari personelin kendi alanında yaptığı çalışmalarına katkı sağlayacağı, çalışanlar tarafından daha çok önemseneceği, personelin mesleki anlamda daha etkili olacağı, insan kaynakları ve personel yetiştirme çalışmalarına ışık tutacağı düşünülmektedir.

1.4.Araştırmanın Sayıltıları

Bu araştırmanın temel sayıltıları;

1) Katılımcıların anketlere verdiği cevaplar kendi düşüncelerinin ifadesidir.

2) Literatür araştırması, araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1) 2015-2016 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.

2) Gazi Üniversitesi idari personeli çalışanları ile sınırlıdır.

1.6.Tanımlar

Hizmet içi eğitim: Meslek hayatına atılan bir insanın, emekli oluncaya kadar göreceği eğitim olarak tanımlanabilir.(Hizmet içi Eğitim Daire Başkanlığı,1988, s. 31)

Yönlendirme: Önceden belirlenmiş kuram veya kurallara göre şekillendirme yani düzene sokma anlamına gelmektedir.

Yetiştirme: Yönlendirilen alanda ilerletme ve geliştirme çalışması demektir. Dar anlamda bakıldığında beceri kazandırma, geniş anlam olarak ise, uzmanlaştırma işlemidir denilebilir.

Geliştirme: Yetiştirmeyi de içine alan geniş kapsamlı bir kelimedir. Hem yatay, hem dikey ilerletme demektir. Büyüme daha çok dikey ilerlemeyi, güçlenme de yatay ilerlemeyi ifade etmektedir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

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, karların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla işgücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında; iş görene yönelik çalışma hayatı süresince bilgi, beceri, davranış ve verim düzeyini yükseltici planlı eğitim etkinlikleridir (Köse, 1993).

En yaygın ve kapsayıcı ifadeyle, özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış veya çalışmakta olan kişilere, görevleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere verilen planlı eğitim etkinlikleri olarak tanımlanabilecek hizmet içi eğitim, günümüzde giderek daha önemli hale gelmektedir. Dünyada yaşanan yoğun rekabet, bilgi ve teknolojideki hızlı gelişmeler, hizmet öncesi eğitimle alınan bilgilerin zamanla iş ortamında yetersiz kalmasını doğurmuştur. Bu durum, hizmet içi eğitimin gerekliliğini ortaya koymuştur. İş görenlere işin ve iş yerinin gerektirdiği eğitimi vermek, emeğin ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasının yanında, ülke kaynaklarının da israf olmasını önleyecektir (Öztürk & Sancak, 2007).

İşe yeni giren kişi, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı zamana kadar geçen süre içerisinde işinin gelişimine yönelik her türlü gelişme ve değişmelere uyum sağlayabilmesi için sürekli olarak eğitilmek zorundadır. İş görenlerin işe yakınlaşmasını sağlamak, verimliliği arttırmak, gelecekteki görevleri ve sorumlulukları yerine getirebilmek için eğitilmesi gerekmektedir. Bu da hizmet içi eğitimle mümkün olmaktadır (Selimoğlu & Yılmaz, 2009). Bir diğer ifadeyle

hizmet içi eğitim, herhangi bir meslek sahibinin, mesleğe başladığı ilk günden mesleği bıraktığı güne kadar kendini mesleği için yetiştirmesi veya yetiştirilmesi sürecidir (Pehlivan, 1997).

Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenlerin başında, çalışanların bilgi ve becerilerini artırabilmeleri, teknolojik gelişmeleri yakından takip edebilmeleri mesleklerinde kariyer yapabilmeleri, mesleki alanda gelişebilmeleri gelmektedir. Bu nedenle hizmet öncesi ve hizmet süresince eğitim sürekli olmalıdır. Genel olarak hizmet içi eğitim verimliliği yükseltmek, çalışanları motive etmek, personelin dikey ilerlemesini sağlayabilmek, işten ve çalışma ortamından kaynaklanan şikâyetlerin en aza indirilmesini sağlamak, çalışma ortamına dinamizm sağlamak, yöneticilerin denetim ve görev yüklerini en aza indirmek amaçlanmaktadır (Selimoğlu & Yılmaz, 2009).

Yeni bir bin yıla girilen, bilgi çağını yaşayan günümüz dünyasında meslekler, bakış açıları, çalışma şartları ve teknikleri hızla değişime uğramaktadır. Herhangi bir örgün eğitim kurumundan mezun olmakla kazanılan beceri ve mesleki bilgiler, bu alanlardaki hızlı değişim karşısında bir süre sonra yetersiz kalmaktadır. Verimliliği artırarak ayakta kalmak ve büyümek isteyen işletmelerle, kalkınmayı sağlayarak refah düzeyini yükseltmeyi amaçlayan ülkeler iş görenlerini hizmet içi eğitime tabi tutarak her türlü gelişmeye anında ayak uydurmak; hatta her türlü gelişmede öncü olmak arzusundadırlar.

Genç bir nüfus yapısına sahip ve sanayileşmesini tam olarak sağlayamamış olan Türkiye için, hizmet içi eğitimin önemi giderek artmaktadır. Hem insangücü, hem de doğal kaynaklar bakımından oldukça zengin durumda bulunan ülkemizin, kaynaklarını etkin ve doğru kullanması, gelişmesi ve ülkeler arasında hak ettiği yeri almasında temel öneme sahiptir (Öztürk & Sancak, 2007).

İş başında eğitim-hizmet içi eğitim faaliyetleriyle çalışanlara yönelik olarak geliştirici kursların açılımı, e-eğitim alanında danışman ve yönetici gelişimine yönelik programlara içerik yazılımların ve destek sağlayan danışman ve uzmanların desteklenerek esnek programların geliştirilişi, işletmelerde insan kaynakları yöneticilerinin rehberliğinde e-eğitim

geliştirme birimlerinin kurularak ar-ge çalışmalarına geniş yer verilmesi, yeni e-eğitim projelerinin hazırlanarak aktif katılımın sağlanışı olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Marşap vd, 2007).

Teknolojinin hızla geliştiği sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hız kazandığı bu dönemde, personelde aranan yeterliliklerde değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır (Taymaz,1997).

Hizmet öncesinde verilen bilgilerin iş ortamında yetersiz kalması, çalışanlarda kariyer yapma isteğinin artması, değişime ve gelişmelere uyum zorunluluğu, bazı bilgi ve becerilerin sadece iş başında öğrenilmesi, öğrenme ve kendini geliştirme isteğinin olması gibi nedenler hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır. Hizmet içi eğitimi öğrenmeyi tesadüfi olmaktan çıkartıp planlı ve programlı hale getirmektedir (Selimoğlu & Yılmaz, 2009).

2.2.Hizmet içi Eğitimin Amaç, Önem ve İhtiyacı

Hizmet içi eğitimin en önemli özelliği, her yerde ve her zaman geçerli olabilen bir faaliyet olmasıdır. Yani, aşağıda inceleneceği gibi, kurum içinde veya dışında, iş başında veya iş dışında yapılan bir faaliyettir. Önemli olan, bu faaliyetin gereken şekilde ve kurumun amaçlarına uygun olarak yerine getirilmesidir. Çünkü bunun için belirli bir yöntemin izlenmesi ve bir sürecin tamamlanması gerekir. Hizmet içi eğitim evrensel öğelerden oluşan bir süreçtir. Birbirini izleyen, birbiriyle bağlantılı pek çok süreçten ve eylemden oluşur. Hizmet içi eğitimin amaçları, eğitimi yapacak örgütün politikasına ve amaçlarına uygun olarak tespit edilmelidir. Kamu personel rejiminde, memurların hizmet içi eğitimlerine de yer verilmiştir. Eğer adayların seçimi, genel yetenek, beceri ve bilgilerini ölçme esasına dayanıyorsa, memurların işe girdikten sonra hizmetin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanması için hizmet içi eğitime tabi tutulması gereklidir.

Hizmet içi eğitimin amacı, insanların bilgiye erişebileceği ve bu bilgileri değişik bir anlamda kullanabileceği inancını yaratmaktır. Eğitim, yönetim kavramının gelişmesine destekte bulunur. Bir yöneticinin iyi bir yönetim sergilemesi gerekli olduğu kadar çalışanların da nitelikli çalışan olması o kadar önemlidir. Personel de sorumluluk, bağlılık ve inisiyatif sergileyerek yönetimin daha iyi bir hale gelmesine katkıda bulunur. Tortop'a göre (2005) hizmet içi eğitimin üç temel amacı bulunmaktadır. Bunlar;

- Personele yapmakta olduğu işin daha iyi yapılmasını sağlamak için gerekli bilgi ve yeteneği kazandırmak ve geliştirmek,
- Personele daha üst görevlere geçebilmesi için gerekli olan yeterliliği kazandırmak,
- Personelin örgüt ve işe karşı davranışlarını olumlu yönde değiştirmektir.

Canman'a göre (2000), hizmet içi eğitimin amaçları birey, örgüt yönüyle ve genel olarak farklılık göstermektedir. Bunlar:

- Personel açısından amaç, bireyi işini daha iyi yapabilecek konuma getirmektir.
- Örgüt açısından ise, örgütü meydana getiren bireylere görevlerini nasıl yapacaklarına, birlikte nasıl çalışacaklarına ilişkin bilgi sunmaktır. Bu durumda eğitimin başarıya ulaşıp ulaşmadığının ölçüsü "hizmetin niteliği" ile ölçülür.

Hizmet içi eğitimin genel amaçları hem eğitime katılan personel ve hem de kurum açısından düşünülebilir. Hizmet içi eğitimin genel amaçları şöyle sıralanabilir (Taymaz, 1997,s.6);

- Verimliliği artırmak,
- İleriki görevlere hazırlamak,
- Öğrenme sürecini artırmak,
- Daha yüksek iş tatmini sağlamak,
- Daha düşük bir iş gücü dönüşüm oranı ve düşük bir iş gücü devrini sağlamak,
- Kurumda, etkili haberleşme, insan ilişkileri ve işbirliğinin sağlanmasına yardımcı olmak,

- Yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlamak,
- İş usullerinin geliştirilmesini sağlamak,
- Kurumda kontrol ve denetim yükünün azaltılmasını sağlamak.
-
- Hizmet içi eğitimi diğer eğitim faaliyetlerinden ayıran bazı özellikleri vardır. Bunların önemli olanları şöyle sıralanabilir:
- Hizmet içi eğitimin amacı, öğrenmeden ziyade mal ve hizmetin kaliteli ve verimli bir şekilde üretimini temin etmek olduğundan, hizmet içi eğitim meslek eğitimi niteliğinde bir faaliyettir.
- Hizmet içi eğitimin genel amaçları, bu eğitimi alacak olan personelin çalıştığı kurumun genel amaç ve politikasına uygun olarak seçilir.
- Hizmet içi eğitim, ihtiyaç duyulduğu zaman planlanır ve bu plan doğrultusunda hazırlanan eğitim programı uygulanır. Memurun bu dönemde sorumlu olduğu bir görevi olduğundan, eğitimle bu görevin uyuşması, yani eğitim dolayısıyla hizmetin aksamaması gerekir.
- Hizmet içi eğitime katılan personel yetişkin insanlar olduğundan, bu eğitim yetişkinlerin eğitiminin özelliklerini taşır. Eğitime katılanların meydana getirdiği grup daha homojendir. Çünkü aynı veya benzer eğitimi almak durumunda olan ve genellikle aynı birimlerde çalışanlar bir araya gelir.
- Hizmet içi eğitim genellikle uygulamalı olarak yapılır, çünkü genellikle çok ve yeni şeylerin öğretilmesi gerekir.
- Hizmet içi eğitim, bilimsel teknik ve yöntemlerdeki değişiklikleri, okul programlarına oranla daha yakından izlemek gibi bir özelliğe sahiptir (Aydın, 2000,s.147).

Hizmet içi eğitimin tanımı, amacı ve özellikleri düşünüldüğünde, bu faaliyetin bir ihtiyaçtan doğduğu söylenebilir. Mesleklere dağılmış nitelikli personelin, iki farklı kaynağı bulunmaktadır. Bunlar, mesleklere değişik seviyede eleman yetiştiren okul ve bu nitelikteki öğretim kuruluşları ile meslekler bakımından personel niteliğinde bulunmayan kişilere iş başında iş yaptırarak, çırak, kalfa ve usta hiyerarşisinde yetiştiren iş alanlarıdır. Günümüzde, teknolojik, ekonomik ve sosyal alanda sürekli bir değişme ve gelişme ile karşı karşıyayız. Bu

değişme ve gelişmenin ortaya çıkardığı yenilikler ve görmüş oldukları eğitim ve öğretim ile hızla değişen toplumun ve mesleğin şartlarına uyum sağlamakta güçlük çeken kamu personelini hizmet içinde yetiştirme ihtiyacı ve zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır(Taymaz, 1997,s.24).

Hizmet içi eğitimi gerektiren en önemli sebeplerden birisi, bundan büyük ve çeşitli faydaların sağlanacağı beklentisidir. Bu faydaları personel, yönetici, kurum ve toplum açısından düşünmek mümkündür. Taymaz'a göre (1997), hizmet içi eğitim etkinlikleri, personelin eğitim ihtiyacını karşılamak ve kurumun saptanmış olan amaçlarına ulaşmada emek faktöründen beklenen verimliliği elde etmek üzere planlanmakta ve uygulanmaktadır. Kurumlarda hizmet içi eğitim genellikle bireye işiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacı ile yapıldığından meslekî eğitim niteliği taşımaktadır.

Eğitimin amacına ulaşabilmesi için kurumun, bireylerin ihtiyaç ve beklentilerini dengeli olarak karşılaması gerekmektedir Bu nedenle hizmet içi eğitim programlarını düzenleyen kişilerin, programa katılacak personelin eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek, programı düzenlemeleri. hem personele, hem de kuruma büyük yararlar sağlayacaktır. Hizmet içi eğitimi gerektiren daha bir çok sebep vardır. Bunlar;

- Yeni donanım ve tekniklerin konulması ve uygulanmasının hizmet öncesi alınan eğitimi yetersiz kılması ve dolayısıyla yeni ve gelişmiş becerilere ihtiyaç göstermesi,
- Çalışma şartlarında meydana gelebilecek değişiklikler sonucu performans düşüklüğünün görülmesi,
- Personelin transfer, yükselme ve ilerleme durumlarının ortaya çıkması,
- Üretilen mal veya hizmetin nicelik ve nitelik itibariyle değişiklik göstermesi,
- Personel arasında sosyal uyuşmazlık ve çatışmaların görülmesi, disiplin suçlarının artması,
- Personel hareketliliğinin (yer değiştirme ve ayrılmalar) ortaya çıkması,
- Kurumda işbirliği ve koordinasyon gibi konularda aksamaların meydana gelmesi (Canman,1995,s.85-86).

2.3. Hizmet içi Eğitimin Özellikleri

Eğitim programlarının uygulanması sonunda sağlanacak başarının derecesi, program varlığının belirli nedenlere dayanma ve uygulanmasında ilkelere uyulma durumu ile yakından ilgilidir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde aşağıda yazılı özellikler göz önünde bulundurulur (Taymaz, 1997,s.12):

- Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken ve plan hazırlanırken işletmenin amaç ve politikası göz önünde tutulur ve uygun olmasına önem verilir.
- Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken işgörenin eğitim ihtiyacı, öğrenim durumları, özgeçmişleri dikkate alınır. İşletmenin amaçları ile işgörenlerin beklentileri dengeli tutulur.
- Hizmet içi eğitim programları, katılan işgörenin psikolojik ve sosyolojik gereksinmelere, sorunlarına ve amaçlarına uygun biçimde geliştirilir.
- Hizmet içi eğitim programlarına katılan işgören yetişkin insandır. Yaşları, deneyimleri, öğrenim alan ve seviyeleri farklılık gösterir. Nitelikleri göz önünde bulundurularak küçük ve homojen gruplar oluşturulur.
- Hizmet içi eğitim programları iş ve hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği sağlayacak veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanır ve uygulanır.
- Kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları işgörenleri hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandıracak ve kanıtlayacak şekilde düzenlenir.
- İşletmede her alan ve kademede işgören personelin yetiştirilmesi için öğretim programları işgören ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.
- Hazırlanan eğitim programları iş veya görevin gerektirdiği yeterlilikleri kazandıracak şekilde işletme içinde veya dışında, iş başında veya iş dışında uygun yerde gerekli ortam sağlanarak uygulanır.
- Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemi, öğretim araçları, işgörenin durumu ve kurumdaki eğitim ortamı göz önünde tutularak saptanır.
- Hizmet içi eğitim programlarına katılanları tanımak amacıyla ön, program uygulamasındaki eksiklikleri saptamak için ara, katılanların başarısı ve programın yararlılık derecesini belirlemek için son değerlendirmeler yapılır. Ayrıca programın

yararlı olma derecesini saptamak üzere katılanların işlerine döndükleri üç veya altı ay sonra izleme değerlendirmesi yapılır.

2.4.Hizmet içi Eğitim Türleri

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.

2.4.l. Oryantasyon Eğitim

Kuruma yeni gelen personelin kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimdir. Bu tür eğitim programlarına giriş, ön, tanıtma, intibak, alıştırma, hazırlayıcı, eşik, yönlendirme eğitimi adlarından biri verilir (Taymaz, 1997,s. 8).

2.4.2. Temel Eğitim

Bir kurumda işe başlayacak olan personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimdir. Hazırlık, uyarlama, işe yönelme, stajyerlik, adaylık eğitimi olarak nitelendirilen eğitim programlarıdır. Bir çok işletmede temel eğitim programları oryantasyon eğitimi ile birlikte uygulanır. Böylece bireye hem kurumu ve işi tanıtılır, hem de istenilen yeterlilik kazandırılır (Taymaz, 1997,s. 8).

2.4.3. Geliştirme Eğitimi

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, duyarlık kazanmasını sağlamak üzere de programlanır. Bu tür programlara tekamül, yeniliklere uyarlama, tekrarlama, tazeleme, olgunlaştırma, yeniden eğitim gibi isimler verilir (Taymaz, 1997,s. 9).

2.4.4.Tamamlama Eğitimi

Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevinin gerektirdiği yeterlikleri kazanması için uygulanan programlardır. Personelin kurumda görev değiştirmesi 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.

2.4.5. Yükseltme Eğitimi

Kurum yapısındaki kadrolama ve personelin yükseltme ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanan programdır. Gelecekteki personel ihtiyacını karşılamayı amaç edindiğinden program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlilikler esas alınır. Bu tür programlara personelin yetiştirildiği alan düzeyini tanımlayan ilk, orta, üst kademe yöneticileri, şefler veya müdürler eğitimi gibi isimler verilebilir (Taymaz, 1997,s. 9).

2.4.6. Özel Alan Eğitimi

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.

2.4.7. İş Başında Hizmet içi Eğitim

En yaygın eğitim türüdür. Personel bir yandan görevini yaparken, bir yandan da eğitime tabi tutulmaktadır. İşbaşında hizmet içi eğitimin faydaları aşağıda sıralanmıştır (Önder, 2000,s.35):

- Öğrenme öncelikle kişinin arzusuna bağlıdır.
- Öğrenilenleri uygulama olanağı bulur.
- Yöneticinin varlığı, eğitim süresini hızlandırır.

- Eğitim işbasında yapıldığı için hizmetin aksaması ortadan kaldırılmış olur.

2.4.8. İş Dışında Hizmet içi

Eğitim Bu eğitimde, personele gözlem, inceleme ve tartılma yapma ortamı sağlanır. Böylece personel gerekli bilgi ve tutumu kazandırmaktadır. Bu programlar kurum içinde veya dışında uygulanabilirler. İş dışında hizmet içi eğitimin faydaları aşağıda sıralanmıştır (Tutum, 1979,s. 127).

- İş dışında uygulanan eğitim zamandan kazandırır.
- Olayların göreli önemi is basındaki rahatsızlıklara göre değişir.
- Kişinin is basında karşılaştığı olaylara bakarak genelleme yapması güçtür.
- İş dışında düzenlenen bir eğitim etkinliği duruma göre ayarlanabilir.

2.5. Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri

Eğitim yöntemleri, eğitim programlarındaki konuların çalışanlara aktarılış biçimini belirler. Çalışanların bilgi, beceri ve yetenek düzeyinde olumlu değişiklikler yapmanın çok çeşitli yöntemleri vardır. Bu yöntemlerin bir kısmı çalışanları görev yerlerinden uzaklaştırmadan işlerinin başında eğitmeyi amaçlar. Bu yöntemler iş başı eğitim yöntemleri olarak adlandırılır. Bazı yöntemlerde ise çalışanlar farklı bir yerde ve iş dışında eğitilir. Buna da iş dışı eğitim yöntemleri denilmektedir (Çetinkaya, 2004).

2.5.1. İş Başı Eğitim Yöntemleri

İş başında eğitim, iş görenlere belli görevlerin verilmesi ve deneyimli iş arkadaşları ya da ilk kademe yöneticilerini gözlemleyerek söz konusu işi öğrenmelerini içerir. İş başında eğitim, eğiticiyle katılımcının birebir temasta olduğu bir eğitim şeklidir. İş başında eğitim, eğitime katılan iş görenlerin, işyerinde eğitildiklerinde kazandıkları bilgi ve becerileri işlerine aktarırken daha az kayıp vereceklerini öngörür. İşbaşında eğitim iyi yapılandırılmamışsa işbaşında eğitimin etkinliği azalır. Örneğin, iş görenlerin eğitildiği alanlar genelde kalabalıksa, eğitim alanı genişse ve eğitilen sayısı çoksa; eğiticinin iş görenlerin performansını gözlemesi zorlaşmakta, eğitimin performansı azalmaktadır (Yıldırım, 2009).

Sonuç olarak, iş başında eğitim ancak planlamış ve standartlaştırılmışsa, bu eğitimle katılımcıya aktarılacak beceriler üzerinde çabuk ustalık sağlanacak becerilerse, eğitimi verecek olan deneyimli iş görenin eğiticilik vasfı varsa, ilgili konuda gerekli bilgi ve beceriye sahipse ve bu eğitime yeterli vakit ayırabiliyorsa başarılı olabilir ve öğrenilenlerin örgüte transferi gerçekleştirilebilir (Yıldırım, 2009).

2.5.1.1. İş Rotasyonu

Görev değiştirme olarak da adlandırılabilen iş rotasyonu; eğitilen kişinin işletmenin çeşitli bölümlerinde çalıştırılarak, her bölüm ve görevle ilgili olarak bilgi, beceri ve deneyim kazanmasını amaçlayan bir eğitim tekniğidir. Eğitilen, planlı olarak kendi işi dışındaki işlerde belli sürelerde çalışır ve her bölüm yöneticisinden gerekli bilgileri alarak eğitilir. Rotasyon tekniğinde elemanlar, işletmedeki değişik görevlerde görevlendirilerek bilgi, beceri ve yetenekleri geliştirilmeye çalışılır. Eğitime katılanların işletmeyi bir bütün olarak görebilmesini, işletmenin çeşitli fonksiyonlarını yakından tanımasını, çalıştığı bölümün ve yaptığı işin diğer bölümlerle ilişkisini ve etkilerini anlayabilmesini sağlayan ve eğitileni farklı bilgi ve deneyimlerle donatan yararlı bir eğitim tekniğidir. Ayrıca, eğitilen farklı bölümlerde çalıştığı için monotonluktan doğan bıkkınlık ve isteksizlik duygularından da bu süre içinde kurtulmaktadır. Bu yöntemde personel benzer nitelikteki işlerde belirli sürelerde çalıştırılır. Her iş değişimi personel eğitiminin bir parçasını oluşturur. Böylece personel, çok sayıda işi yapabilme becerisi kazanarak bilgi ve deneyimini geliştirme olanağı bulur (Atak, 2006). İş rotasyonu yönteminin başlıca yararları şunlardır (Atak, 2006):

- Her şeyden önce işletmenin çeşitli faaliyetleriyle karşı karşıya gelen personele geniş görüşlülük kazandırmış olur.
- İş rotasyonuna tabi tutulanlar arasında, rekabeti teşvik eder.
- Yöneticilere personeli değişik görevlerde deneme olanağı verir.
- Deneyimli ve çok yönlü iş gücü sıkıntısının yoğun olduğu dönemlerde sıkıntının aşılmasını sağlar.

Atak (2006)' göre eğitimin amaçlarına ulaşılabilmesi için, rotasyona gönderilen kişinin daha önceki görevde verimsizliği söz konusu olduğu için bu yolun seçilmediği; gerçek amacın iş görenin deneyim kazanarak yeteneklerini geliştirmesi ve işletmeyle bütünleşmesinin

sağlanması olduğu, gerek yöneticiler ve eğitimciler, gerekse personel tarafından çok iyi bilinmelidir.

2.5.1.2. Yetki Devri Yöntemi

İş başında verilen eğitim yöntemlerinden birisi olan yetki devri yoluyla öğretim metodunda, özellikle yöneticinin, yetkinin devredileceği iş görene tam anlamıyla güvenmesi zorunluluğu vardır. Burada, inisiyatif kullanması beklenen iş görenin, bu güveni yöneticisine verip, yetki devrinin gerçekleşebilmesi için, bu yeteneğin kendisinde var olduğunu çalışmalarıyla ispatlamış olması beklenmektedir (Baynazoğlu, 2009).

Baynazoğlu (2009)' göre işletmelerde, en üst düzeydeki yönetici olan genel müdürden başlayarak en alt seviyede çalışan iş görene kadar, tamamının müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesi için gerekli sorumlulukları ortaklaşa almaları ve gereken görevleri, gerekli inisiyatifleri kullanarak gerçekleştirmeleri beklenmektedir. İş görenlerin, takımın bir üyesi olduklarını her zaman hatırlamaları ve ellerinden gelenin en iyisini yapmak için kendilerini sürekli olarak yenilemek, bilgilerini güncellemek ve inisiyatif alarak takımın içinde üzerine düşen görevi yapmış üye olmaları beklenmektedir. Bu başarıları gösterdiklerinde ise yöneticilerinden gerekli teşvikleri almaları ve onurlandırılmaları uygun olacaktır. Bu yöntem doğru bir şekilde uygulandığında, iş görenin sorumluluk bilinci gelişecek, daha katılımcı olacak ve takımı ileri götürdüğünden dolayı kendiyle gurur duyması sağlanacaktır.

2.5.1.3. Yönetici Gözetiminde Eğitim Yöntemi

İşletmeye yeni gelen ya da iş değiştiren bir çalışanın bilgi, beceri ve deneyim sahibi olan diğer bir çalışan ve ya bir şefin yanına yetiştirmek üzere verilmesi bu yöntemin temelini oluşturur. Bu yöntem genellikle basit işlerin öğretilmesinde uygulanan kolay ve pratik bir yöntemdir. Önemli olan işi öğreten kişinin bilgili ve yetenekli olmasıdır. Çünkü deneyimli insanların hepsinin iyi bir eğitmen olduğu söylenemez. Bu yüzden yönetici gözetiminde eğitim yöntemi çeşitli eleştirilere maruz kalmaktadır. Diğer bir eleştirilen yönde eğitimin gözetimci açısından zaman kaybına neden olduğudur (Bucak, 2007).

Bucak (2007)' göre bu yöntemin olumsuz tarafı yöneticilerin öğretme yeteneği olmayabilir. Bir işi çok iyi bilen bir yönetici o işi iyi bir şekilde öğretme yeteneğine sahip olmayabilir. Ayrıca yöneticinin çalışanlara iş öğretmesi yönetici açısından zaman kaybıdır ve kendi işini aksatabilir. Yönetici, eğitim formasyonu almamışsa işi doğru ve etkili bir biçimde öğretemez hatta yanlış ve zararlı bir biçimde öğretmesi olasıdır.

2.5.1.4. Staj Yoluyla Eğitim Yöntemi

Staj, aday memurlara hazırlayıcı eğitim döneminde verilen teorik bilgileri ve işgal ettikleri kadro ve diğer görevleriyle ilgili bilgi ve işlemleri kazanılan bilgileri uygulamak suretiyle tecrübe kazandırma eğitimidir. Bu eğitim adayların kendi kurumlarında, başka kurumlarda veya kurumlar arası eğitim merkezlerinde de yaptırılabilir (Erdem, 2010).

Erdem (2010)' göre bu eğitim türünde hedef, mesleğe yeni başlayan ya da örgüte yeni katılmış bireye çalışacağı kurumu, politikalarını, is ve uğraş alanını, birlikte çalışacağı personeli, görev, yetki ve sorumluluklarını ve varsa görevine ilişkin hizmet öncesi yetişme eksikliklerini gidermektir. Bu tür eğitim süresinin sınırları genellikle belirlenmiştir. Adaylık veya stajyerlik olarak adlandırılan bu süre de bireyin ve kurumun yükümlülükleri yönetmeliklerle belirlenmiştir. Bu süreç sonunda birey alacağı eğitimle kurumun amaçlarını öğrenir, kuramsal tutum ve beceriler geliştirerek kurumdaki görevine hazırlanır.

2.5.2. İş Dışında Eğitim Yöntemleri

İş dışında, işten ayrı bir yerde düzenlenen eğitim faaliyetleri ile; çalışan personelin kişiliklerini, becerilerini dolayısıyla verimliliklerini ve çevrelerini geliştirmeleri amaçlanır. Personelin bilgi, beceri ve yetenek düzeyinde yapılması düşünülen değişiklikleri iş başında gerçekleştirmenin imkansız olduğu veya pratik olmadığı hallerde iş dışı eğitim yöntemlerine başvurulmalıdır. Mekansal olarak değerlendirildiğinde iş dışında eğitim üç ana şekilde gerçekleştirilmektedir (Atak, 2006):

- İşletme içerisinde yapılan eğitim,
- İşletme dışında yapılan eğitim,
- Bağımsız olarak çalışan personelin kontrolünde olan eğitim.

İşletme içinde eğitim; mesai saatleri dışında veya personelin izinli sayılmasıyla mesai içerisinde uygulanabilir. İşletmenin eğitim amacıyla kullandığı bir oda ya da salonda gerçekleşebileceği gibi işletmenin merkez ya da taşra kuruluşlarında ya da varsa eğitim merkezlerinde de gerçekleşebilir. İşyerinde yapılan eğitime, genellikle işletmenin kendi personeli katılmakta ve eğitim işletmedeki yetkili bir personel, özel eğitim uzmanları ve yüksek öğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri tarafından verilmektedir (Atak, 2006).

İş dışı eğitim yöntemlerinin yararları ve sakıncalarını şu şekilde sıralanabilir (Çetinkaya, 2004):

- İş dışı eğitim profesyonel bir eğitici tarafından yapıldığı için daha etkilidir.
- İş başı eğitimine göre daha sistemli ve planlı bir eğitimdir.
- İş dışından uygulanan yöntemlerle çok sayıda iş görene aynı anda eğitim verilebilir.
- Eğitimin maliyeti, işbaşı eğitimine göre daha kolay hesaplanır.
- Çalışanlar, planlanmış bir eğitimde işin zor yönlerini de ayrıntılı olarak öğrenirler.
- İş başı eğitiminde çalışanların eğitiminde uygulanan yöntemler sadece karşılaştıkları olayların çözümüne yöneliktir. Genel ilke ve yöntemler öğrenilmeyebilir. İş dışı eğitimi bu sakıncayı ortadan kaldırır.
- Diğer işletmelerden farklı kişilerin de katıldığı programlarda çalışanlar başkalarının tecrübelerinden de yaralanma imkanı bulabilirler.
- Eğitime katılanların işlerinden uzaklaşmaları üretim kaybına neden olabilir.
- İş başı eğitimine göre daha maliyetli ve organizasyonu daha zordur.
- Eğitimden sonra gerçek çalışma koşullarına geçişte çalışanlar işe uyumda zorluk çekebilirler.

2.5.2.1. Konferanslar

Mesleklerinde uzman kişiler tarafından, belirli bir dinleyici kitlesine alanları ile ilgili bilgi vermek amacıyla kullanılan yöntemdir. Düz anlatım yöntemi kullanılır. Düz anlatım yönteminde dinleyiciler pasif rol üstlendikleri için, dinleyiciler daha çok tartışmalı konferansları tercih etmektedirler. Tartışmalı konferanslarda dinleyicilere öncelikle konuyla

ilgili kısa bir bilgi verilir. Daha sonra toplantıya katılanlar, soru, görüş, eleştiri ve önerilerle tepkilerini belli ederler. Fikirler geliştirilir, tartışılır, sorgulanır ve sorunlara çözümler aranır. Panel şeklinde düzenlenen konferanslar da etkili olabilmektedir. Konunun uzmanı olan birkaç kişi değişik türde görüşleri dinleyicilere sunar ve daha sonra konunun tartışmaya açılması sağlanır (Kızılarslan, 2012).

2.5.2.2. Örnek Olay

Yönetimle ilgili olarak gerçek yaşamdan alınmış ya da kurgusal olarak tasarlanmış olaylardır. Çoğunlukla "X 'in yerinde siz olsaydınız ne yapardınız?" kullanılır. Örnek olay incelemesinde genellikle şu işlemler yapılır (Balcı, 2007):

- İncelenen örgütün hedefleri üzerinde tartışma ve anlaşma,
- Olayın yeniden kurgulanması,
- Eleştiri çözümlenmesi, dengeleme,
- Olası çözümlerin bulunması ve seçme,
- Gerekli araçların incelenmesi, olası bir eylem planın yazılması.

Bu yöntemi sistemli bir şekilde kullanmak, sorumluluk alacaklar ve meslek edinecekler için doğrudan bir hazırlıktır. Örneğin olaylarda eğitimci yalnızca yönetici rolde olabilir ve tartışmaları yönetir. Örnek olay inceleme yönteminde, konuyla ilgili olay, neden, nasıl ve sonuç sistemine göre incelenir. Bir örnek olayı çözümü aşağıdaki aşamalara benzer (Balcı, 2007):

- (x) ne yaptı (Açıklayıcı)?
- Ne yapmış olabilirdi (Olasılık)?
- Şimdi ne yapacak (Tahmin edici)?
- Siz olsaydınız ne yapardınız(Kişisel)?
- Ne yapmalı(Normatif)?
- Şimdi burada yapılan nedir (Süreç)?

Örnek olay daha çok sorun çözme aracı olarak kullanılmaktadır. Bu yöntemde iş gören politika ve uygulamalarında kolaylık sağlar, personel seçimi, eğitimi ve karar vermeyi geliştirir (Balcı, 2007).

2.5.2.3. Seminerler

İşletmeler özellikle yüksek ve orta kademe yöneticilerinin işletme içinde ya da dışında çeşitli seminerlere katılmalarına, bu eğitim yönteminden yararlanmaya başlamışlardır. İşletmelerde işletme içinde ya da dışında düzenlenen seminerlere katılanlar genel, mesleki veya teknik konularda bilgilerini kazanmak olanağını bulabilmektedirler (Khussainova, 2010). Genellikle güncel konular ele alınarak incelenir. Seminerler konferanslara göre daha uzun süreli olup genellikle birkaç gün sürer ve sonuncu gün belirli seanslarda incelenen konu dinleyicilerin sonu ve önerilerine açılır. Özellikle orta ve üst düzey yöneticilerinin yönetsel bilgi ufuklarını genişletmek ve yeni bilgiler elde etmek için seminerlere ilgi duydukları görülür (Khussainova, 2010).

2.5.2.4. In Basket (Evrak Sepeti) Yöntemi

Evrak sepeti yönteminde iş görenlerden, masalarının üzerindeki evrak sepetlerine bırakılan belgelerde yer alan çeşitli sanal işlerin, planlanması, düzenlenmesi ve sonuçlandırılması istenmektedir. Diğer bir ifadeyle, eğitilecek iş gören, ihtiyaçları olan her türlü bilgiyi ve belgeyi masalarının üzerinde bulunan evrak sepetinde bulmaktadır. Eğitime katılan iş görenlere gelen evrak şeklinde bazı ödevler verilir. Bu ödevler hayali işlerden oluşmaktadır. Verilen ödevlerin tamamlanmasında, iş gören yalnızca kendi bilgilerini kullanabilir. Gerek gördüğü konularda astlarına da görev verebilir. Ancak, üstlerine ya da çalışma arkadaşlarına, işleri nasıl yürüteceği konusunda danışamaz, soru yöneltemez. Çalışma tamamlandıktan sonra katılımcılar bir araya gelerek izledikleri yöntemleri birbirine aktarır ve farklılıkları tartışır. Eğitmenin gözetiminde yürütülen bu çalışmaların sonunda, eğitmen, işin hangi yöntemin izlenerek nasıl sonuçlandırılması gerektiği konusundaki görüşlerini katılımcılara iletir. Özellikle günlük işlerin yapılmasını öğretmek için yararlı bir yöntemdir (Çulha, 2008).

Çulha (2008)' göre evrak sepeti yönteminde amaç, iş görenleri en kısa sürede giderilmesi gereken ihtiyaçlarını belirlenmesi hususunda eğitme ve benzer problemlerle eş zamanlı olarak

nasıl çalışılacağı konusunda bilgi verme, iş görenlerin işe ilişkin sorunları çözümleme ve yazım becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Evrak sepeti yönteminin en büyük zorluğu, eğitim malzemelerinin hazırlanmasıdır. Uzmanlık gerektiren, zaman alıcı bir tekniktir. Bu yöntemde yetkin bir eğitmen bulunması oldukça güçtür.

2.5.2.5. Rol Oynama Yöntemi

Bir olayın dramatize edilmesi suretiyle bazı tekniklerin öğretilmesi amaçlanır. Rol alanlar eğitime katılanlardır. Bu yöntemin özellikle, insan ilişkileri ve halkla ilişkiler tekniklerinin öğretiminde etkili olduğu söylenebilir. Bu yöntem insan davranışlarını geliştirerek bireye iletişim kurabilme becerisini kazandırır. Bu yöntemde en önemli nokta eğitim sırasında rol oynayan personelin eğitimi ciddiye alması gerektiğidir. Eğer ciddiye alınmazsa eğitime katılan personel gurubunun eğitime ilgisi azalacaktır, bu da eğitimin başarılı olmasını engelleyecektir. Diğer bütün yöntemlerde olduğu gibi burada da eğitimi veren eğitim uzmanına çok fazla sorumluluk düşmektedir. Öncelikle eğitim uzmanı alanında çok iyi olması gerekmektedir ve rol oynayan personeli olaya motive etmelidir. Eğitim uzmanın bilgi, beceri ve tecrübesi bu yöntemde çok önemlidir (Kol, 2009).

2.5.2.6. Kurslar

Kurslar genellikle çalışma saati dışında hafta sonları veya hafta içi akşam saatlerinde gerçekleşebilmektedir. Seminerlere göre daha uzun süreli çalışmalardır. Kursların süresi birkaç haftadan birkaç yıla kadar sürebilir. Kurslar birkaç grupta toplanabilir. İşçi düzeyinde gerçekleşen kurslar daha çok işe yönelik pratik bilgi kazandırmak amacıyla fiziksel yeteneği geliştirici eğitimler verir. Okuma-yazma, iş güvenliği, işçi sağlığı ile ilgili yararlı bilgiler veren kurslar mevcuttur. Çırak düzeyinde düzenlenen kurslar Üniversitelerin kendilerini güvenceye almak için kalifiye eleman yetiştirmek üzere düzenledikleri kurslardır. Bazı işletmeler kendi bünyelerinde iki veya üç senelik eğitim dönemini kapsayan çırak okulları açarlar. Bu okullara girebilmek için genellikle iş gören çocuklarına öncelik tanınır. Bu tür eğitimlerin teorik bilgiler verdiği pratik çalışmalardan uzaklaştırdığı ileri sürülmektedir. Eğitimcilerin eğitimi kursları eğitim formeni, emrinde bulunan işçilerin işlerini daha iyi yapabilmelerini sağlamak amacı ile çaba gösteren kişiler olduğu gibi, aynı zamanda işbaşında işçileri yetiştirmek görevini yüklendiklerinden sadece bilgili ve yetenekli kişiler olması beklenmez, öğreticilik formasyonu da kazanmaları gereklidir. Orta ve üst kademe yöneticiler

düzeyinde düzenlenen kurslar endüstriyel alandaki sürekli gelişmelere uyumu hızlandırmak, yöneticilerin kendilerini yenilemelerine olanak tanımak ve onları yeni koşullara hazırlamak amacıyla işletme içinde veya dışında özellikle üniversiteler tarafından düzenlenen eğitimleri kapsamaktadır (Kızılarslan, 2012).

2.6. Hizmet içi Eğitim Programı Hazırlanırken Uyulması Gereken Kurallar

Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi yoğun bir organizasyon bütünlüğü içerdiği gibi bu programların düzenlenmesi mali açıdan da yüksek düzeylerde harcamaları gerektirmektedir. Hizmet içi eğitim programlarında hedeflenen amaca ulaşılamaması, bu organizasyon sürecinde görev alanların emeklerinin boşa gitmesinin yanı sıra mali açıdan da büyük kayıpların ortaya çıkmasına ve katılımcıların zaman kaybına neden olmamaktadır. Bu olumsuzlukların önüne geçilmesi organizasyon bütünlüğünde önemli yer tutan ilkelerin ele alınması ile mümkün olacaktır. Bu ilkeleri şöyle sıralayabiliriz:

- Eğitimin Zamanlanması: Hizmet içi eğitim programları için tahsis edilen süreler, normal iş yükünün bir bölümünü oluşturmalıdır. Bir kurum veya kurumlardaki bireyler, hizmet içi eğitime, kurumun işlerini aksatmayan sıra ve zamanda alınmalıdır. Tahsis edilen süre, eğitim tecrübesinin sürekliliğine imkan tanımalıdır. Süre, ihtiyaç duyulduğunda değişik faaliyetlerin planlanmasına imkan verecek esneklikte olmalıdır.
- Katılım: Kursiyerlere, hizmet içi eğitim program veya oturumlarını planlama, yönetme, sunma ve değerlendirme fırsatları verilmelidir. Hizmet içi eğitim programı içindeki alternatif faaliyetler arasından seçim yapabilme imkanı aranmalıdır. Personel katılımında gerekli yeterliliklerin varlığı aranmalıdır. Kursiyerin iş gerçekleri ile ilgili ihtiyaçları algılama tarzları, katılımı belirlemedeki etkileyen ölçüt olmalıdır.
- Eğitimin Yapılacağı Yerler: Eğitim için seçilen yerler, tercihlerden çok eğitim ihtiyaçları göz önüne alınarak belirlenmelidir. Uzak bölgelerin kullanımı her hangi bir hizmet içi eğitim faaliyetinin düzenlenmesi için bir seçenek olmalıdır. Uzak yerlerin seçimi, basit maliyet hesaplarından çok maliyet/yararlılık ilkesine göre olmalıdır. Uzak yerler, etkililiği arttırmak için önceden ayarlanmalı, bütün faaliyetler önceden planlanmalıdır.
- Kaynaklar: Acil ihtiyaçları karşılamak ve plan dışı uygulamalar için zaman ayrılmalıdır. Değişik kurumların personel, program, malzeme ve diğer kaynaklarından

yararlanılmalıdır. Tam katılıma bağlı maliyetler, kursiyerler yük altında bırakılmaksızın, tümüyle karşılanmalıdır.

- Kontrol ve Karar Yetkisi: Doğrudan etkilenenler, karar verme sürecine tamamen katılmalıdırlar. Çeşitli faaliyetler üzerindeki kontrol, kişilerin sorumlulukları ile sınırlı tutulmalıdır. Kararlar, sorumlu şahıslar yanında katkı sağlayabilecek kişilerle birlikte alınmalıdır. Kanun, yönetmelik, planlama dokümanları ve araştırma bulguları kararların alınmasına esas teşkil etmelidir.
- Planlamanın Kapsamı: Program planları eğitimi geliştirmeye yönelik daha kapsamlı çalışmalarla ilişkili olmalıdır. Her bir okul bölgesi, okul ve öğretimle ilgili diğer kurumlar, alt-birimlerin çalışmalarını planlayabileceği kapsamlı bir hizmet içi eğitim planına sahip olmalıdır. program çizelgeleri ve süreleri hem programın kendi içinde, hem de ilgili programla arasında sürekliliği sağlamalıdır.
- Planlama Sistematiği: Program planlaması, uygulama ve biçimlendirici değerlendirme, değişiklik, düzeltme ve ekleme gerektirdiği sürece sürmelidir. Program planları, öğrencide beklenen davranış değişmeleri olarak ifade edilen hedefleri içermelidir.
- Öğretim Tasarımı: Uygulanacak faaliyetler ve kullanılacak materyaller farklı tecrübeler sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Uygulanacak faaliyetler ve kullanılacak materyaller, öğrencilerin aktif katılımına ve aynı zamanda anlamlı, amaçlı öğrenmelerini sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır. Hem göreve yönelik, hem de gerçeklere dayalı geniş kapsamlı faaliyet planları hazırlanmalıdır.
- **Öğrenme:** İçeriği Hedefler hem kurumların, hem de bireylerin gelişme gereksinimleri göz önüne alınarak belirlenmelidir. Hedefler önemli iş beklentilerine doğrudan cevap verecek şekilde belirlenmelidir.
- **Katılımı Teşvik Eden Faktörler:** Faaliyetlerin normal çalışma gününü veya yılını aştığı zamanlarda özel teşvikler getirilmelidir. Olumsuz etki yaratan teşvikler giderilmelidir.
- **Liderlik:** Hizmet içi eğitimi program geliştirme sürecini oluşturan temel aşamaların her biri için açıkça birileri görevlendirilmelidir. Her bir temel bölümle ilgili sorumluluklar uygun zaman, uzmanlık, yükümlülük ve katılım oranına dayalı olarak belirlenmelidir.

- **Değerlendirme:** Hizmet içi eğitim programları planlı ve sistemli olarak değerlendirilmelidir. Hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi, uygulanan programın üstün ve zayıf yönleri ile nasıl daha iyi hale getirilebileceği üzerinde odaklanmalıdır. Değerlendirme sürecinde hatasız ve ön yargısız objektif veriler kullanılmalıdır. Değerlendirme hem kısa hem de uzun dönemli olmalıdır. değerlendirme hem kısa hem de uzun dönemli olmalıdır. Değerlendirme çalışmalarının kapsam ve karmaşıklığı hizmet içi eğitim programının kapsam ve karmaşıklığı ile tutarlı olmalıdır.
- **Politikalar:** İzlenen politika, hizmet içi eğitimin tüm öğretim elemanları ve personel için hem bir hak, hem de sorumluluk olduğunu açıkça vurgulamalıdır. Politika, fonlar, eleman temini ve standart çalışma sürecini açıkça ortaya koymalıdır. Politika, üniversiteler, bölgesel merkezler, Milli Eğitim Bakanlığı okulları ve diğer belirli kurumlar arasında işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.
- **Sistem İlişkileri:** Program ve personel değerlendirme verileri, hizmet içi eğitim planlaması için temel bilgi kaynağı olmalıdır. Hizmet içi eğitimin diğer program ve projelere katkısı, planlama ve uygulama belgelerinde açıkça belirlenmelidir. Hizmet içi eğitim programlarının koordineli bir şekilde uygulanmasını sağlamak için, başka geliştirme programları planlanmalı ve adapte edilmelidir. (Yalın, 1996, s:81-82. Akt: Sinç, 2004, s,18-21).

2.7. Hizmet içi Eğitimle İlgili Yasalar ve Uygulamalar

Türkiye'de hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin yasal çalışmalar ve uygulamalar 1960'lı yıllarda yoğunlaşmaya başlamıştır. Bunun iki önemli nedeni vardır: Birincisi, özel sektörün ciddi biçimde hayat bulma çabaları ve bunlara nitelik kazandırma eğilimi, ikincisi, planlı döneme geçiş ve bazı öncü kuruluşların gösterdikleri etkin çabalardır. İşletmelerde hizmet içi eğitimin zorunlu oluşu bir bakıma yasalar gereğidir. Türkiye' de özellikle kamu kuruluşlarının kuruluşu ve işleyişi ile ilgili olarak çıkartılan kanunlarda hizmet içi eğitimin yapılmasını öngören hükümler de yer almaktadır (Taymaz, 1992,s.16).

3293 sayılı Sanayi Müesseselerde ve sigorta şirketlerinde çalıştırılan Ecnebilere Mukabil Türk Memur ve Mütehassısı Yerleştirme Hakkındaki Kanun (1927). Cumhuriyet döneminde personelin yurt içinde veya dışında yetiştirilmesini öngören ilk kanundur.

2262 sayılı Sümerbank Kuruluşu Kanunu (1933), memleket ve kendi fabrikaları için gerekli işçi, usta ve mühendislerin yetiştirilmesi için kurslar açılmasına, yurt içinde ve dışında öğrenci okutulmasına yetki verilmiştir. Bu kanunda hizmet içi eğitim ile ilgili olarak yer alan hükümler daha sonraki yıllarda çıkartılan Devlet ve İktisadi Devlet Teşekkürlerinin kanunlarında yer almıştır.

3457 sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun 1938 yılında çıkartılmıştır. Bu yasa ile personel sayısı yüz ve daha fazla olan kurum işletme bünyelerinde, işçi sayıları daha az olanların bir araya gelerek mesleki kurslar açmaları öngörülmüştür.

4489 sayılı Yabancı Memleketlere Gönderilecek Memurlar Hakkındaki Kanun (1943), kamu ve tüzel kişiliği olan işletme personelinin yurt dışında yetiştirilmesi ile ilgili hususları kapsamaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965), kurumların işgören memurların hizmete yatkınlıklarını sağlamak, verimliliklerini arttırmak ve daha etkili kadrolara hazırlamak amacıyla hizmet içi eğitime tabi tutulmalarını öngörmektedir.

507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu (1964), derneklere üye olan sanatkarların kendi alanlarında ilerlemeleri için kurslar açılmasını zorunlu kılmaktadır.

5373 sayılı Esnaf Birlikleri ve Esnaf Dernekleri Kanunu (1950), dernek üyelerinin meslek ve sanatlarında gelişmelerini sağlamak üzere meslek kursları açılmasını öngörmektedir.

5590 sayılı Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret Borsaları ve Odalar Birliği Kanunu (1950), bağlı işletme personelini yerleştirme ve onun içinde fon ayırma görevini vermektedir. Ayrıca diğer odalarla ilgili kanunların her birinde hükümler yer almaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu (1983), sendikaya bağlı personelin yetiştirilmesinde sendikalara görev vermektedir.

3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu (1986), işletmelerde işgören çırak, kalfa ve ustaların işletmelerde veya eğitim merkezlerinde yetiştirilmesini öngörmekte ve bu konuda işletmelere yükümlülükler getirmektedir. Bu kanun 3457 sayılı kanunu yürürlükten kaldırmıştır.

2.8. Hizmet İçi Eğitim Politikaları

Politika bir kurumun amacına ulaşması için yapılacak etkinlilerde uyulması istenilen ilkeler ve kurallardır. Hizmet içi eğitimin amaçları, saptanan plan hedeflerini oluştururken politika alınacak kararla hedeflere yönelir. Politika kurumla ilgili personelin katılımı ile saptanmalı, yasalara uygun, uygulanabilir, kolay anlaşılabilir, kapsamlı, tutarlı, durağan ve esnek olmalı, durumsallık özelliği göstermelidir. Hizmet içi eğitim politikalarının saptanmasının eğitime sağlayacağı katkılar aşağıdaki gibidir:

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

Hizmet içi eğitim, kurumun amaçlarına ulaşmasında en etkili araçlardan birisi olarak görülür. Kurumun mal veya hizmet üretiminde, en fonksiyonel olan üretim faktörü insan ve onun emeğidir. Bu nedenle kurumda Hizmet içi eğitim politikasının kurumun personel politikasıyla

çok yakın ilişkisi vardır. Kurumun özellikle uzun vadeli planları, üretime yönelik hedeflere ulaşmak üzere izlenecek personel politikasını da kapsar. Buna göre kurumun çalışma planının uygulanabilmesi için gerekli olacak personelin nitelik ve niceliği, sağlama şekli belirlenir. İşe alınan personele, görevin gerektirdiği yeterliliklerin kazandırılması, özellikle boşalan veya açılan kadrolara kurum içinden personelin yükseltilerek, terfi ettirilerek atanması, hizmet içi eğitim ve personel politikasının ortak olan ilkesidir (Taymaz, 1992).

2.9. Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi

Değerlendirme bir yargılama işlemidir. Ölçümlerden bir anlam çıkarmak ve ölçülen nesneler hakkında bir değer yargısına ulaşmaktır (Tekin, 1993). Hizmet içi eğitim plan ve programlarının amaçlarına ulaşma derecelerini belirleme, eksiklik ve hataları ortaya koyma, eğitim planının geliştirilmesi için önlemler alma ve değişikliği düzenlemedir (Taymaz,1983).

Eğitim sürecinin son basamağı değerlendirmedir. Öğrenmek üzere bir araya gelmiş olan insanların ne kadar öğrenebildiklerinin sistemli bir biçimde saptanmasına yönelik hizmet içi eğitim aşamasıdır. Verilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda istenilen amaca ulaşıp ulaşılmadığının tespiti bakımından mutlaka bir değerlendirmenin yapılmış olması gerekmektedir. Değerlendirmenin yapılmaması halinde eğitim programından yarar beklenemeyeceği gibi istenilen amaca ulaşılması da beklenemez. Düzenlenen eğitimlerin not usulü ile değil anket gibi usullerle değerlendirilmesi psikolojik olarak bazı sakıncaları ortadan kaldıracağı gibi, eğitimin amacına ulaşmasında da yararlı olacağı düşünülebilir (Kestane, 2001). Eğitim programının değerlemesi çeşitli düzeylerde gerçekleştirilir:

- Tepki Düzeyi: Bu düzey görüşme düzeyi veya soru kâğıdı yolu ile ölçülür.
- Öğrenme Düzeyi: Bu düzey eğitime tabi tutulan işleri, fikirleri, kavramları, kuram tutum ve davranışları ne kadar iyi öğrendiğini ölçer.
- Tutum ve Davranış Düzeyi: Görüşmeler yapılması ve işteki başarıların gözlenmesi, bu amaç ile yapılan değerlemenin başlıca yolarını oluşturur (Yalçın, 1991).

Eğitim bilimciler, en etkili değerlendirmenin, hizmet içi eğitimi alan kişilerin çalışırken gösterdikleri performansın ölçülmesi yoluyla belirlenebileceğini ifade etmektedirler. Değerlendirme sürecinde, ne kadar fazla yöntem uygulanırsa o ölçüde geçerli ve güvenli bir sonuç elde edilir (Erdoğan, 2000).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personellerin hizmet içi eğitim etkinliklerine göre görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında aynı zamanda idari personelin cinsiyetine, yaşına, öğrenim durumuna, görevlerine, kıdemlerine ve katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik görüşlerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Bu doğrultuda araştırma genel tarama modeline örnektir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1998).

Creswell'e (2009) göre tarama araştırması, bir grubun tutum, görüş ve eğilimlerinin nicel veya sayısal olarak betimlenmesidir. Büyüköztürk ve diğerlerine (2014) göre bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi beceri, yetenek, tutum ve benzeri özelliklerinin belirlendiği genellikle diğer araştırmalara göre görece daha büyük örneklemler üzerinde yapılan araştırmalara tarama araştırmaları denmektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Gazi Üniversitesinde görev yapan toplam 906 idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu evren içerisinden; random yöntemiyle ile seçilen hizmet içi eğitime katılan 200 idari personel oluşturmaktadır.

Çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1.

İdari Personelin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	**f**	**%**
Kadın	110	55,0
Erkek	90	45,0

Tablo1 ’da yer alan bilgiler incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların %55,0’ini (n=110) kadın, %45,0’ini (n=90) erkekler oluşturmaktadır.

Tablo 2.

İdari Personelin Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	**f**	**%**
30 ve altı	31	15,5
31-40	74	37,0
41 ve üzeri	95	47,5

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan idari personelin %15,5’inin (n=31) 30 yaş ve altında, %37,0’sinin (n=74) 31-40 yaşında, %47,5’inin (n=95) 41 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.

İdari Personelin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımları

Öğrenim durumu	**f**	**%**
Lise	52	26,0
Ön lisans	25	12,5
Lisans	77	38,5
Lisansüstü	46	23,0

Tablo 3’deki bilgiler doğrultusunda çalışanların %26,0’sının (n=52) lise mezunu, %12,5’inin (n=25) ön lisans, %38,5’inin (n=77) lisans, %23,0’ünün (n=46) lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.

İdari Personelin Görevlerine Göre Dağılımları

Görevi	**f**	**%**
Memur	135	67,5
Yönetici	65	32,5

Tablo 4'de yer alan bilgiler doğrultusunda idari personelin %67,5'inin (n=135) memur, %32,5'inin (n=65) yönetici olarak görev yaptıkları saptanmıştır.

Tablo 5.

İdari Personelin Kıdemlerine Göre Dağılımları

Kıdem	**f**	**%**
10 yıl ve altı	69	34,5
11-15 yıl	56	28,0
16 yıl ve üstü	75	37,5

Tablo incelendiğinde araştırma kapsamında görüşleri alınan idari personelin %34,5'inin (n=69) 10 yıl ve altında, %28,0'inin (n=56) 11-15 yıl, %37,5'inin (n=75) 16 yıl ve üstünde kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.

İdari Personelin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre Dağılımları

Katıldığı hizmet içi eğitim sayısı	**f**	**%**
1	41	20,5
2	43	21,5
3	39	19,5
4	31	15,5
5 ve üstü	46	23,0

Tablo 6'da yer alan bilgiler incelendiğinde çalışmaya katılan kişilerin %20,5'inin (n=41) bir eğitime, %21,5'inin (n=43) iki eğitime, %19,5'inin (n=39) üç eğitime, %15,5'inin (n=31) dört eğitime, %23,0'ünün (n=46) beş ve üstünde sayıda hizmet içi eğitime katıldıkları tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ile Çelik (2010) tarafından hazırlanmış "Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi Anketi" ile toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formunda idari personelin cinsiyetlerine, yaşlarına, öğrenim durumlarına, görevlerine, kıdemlerine ve katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına yönelik bilgiler yer almıştır.

Hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi amacıyla Çelik (2010) tarafından hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması, eğitimin planlanması, eğitim programının hazırlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi olmak üzere altı bölümde toplam 55 madde yer almaktadır. Maddeler (hiç), (az), (orta), (çok) ve (pek çok) olarak beş ölçüt üzerinden değerlendirilmiştir. Bilgilerin işlenişinde bu ölçülere sırasıyla (1), (2), (3), (4) ve (5) puanları verilmiştir. Elde edilen ağırlıklı puan ortalamalarından; 1.00- 1.79 arası (hiç), 1.80–2.59 arası (az), 2.60- 3,39 arası (orta), 3.40- 4.19 arası (çok) ve 4.20- 5.00 arası (pek çok) derecesinin karşılığı olarak kabul edilmiş ve çalışma konusunun veya ilkenin gerçekleşme derecesi belirlenip, yorumlanmıştır (Durukan, 2010).

Bu araştırma kapsamında Gazi Üniversitesinde görev yapan toplam 200 idari personelin görüşü alınmıştır. Çalışanların anket maddelerine vermiş oldukları cevapların güvenirliğinin belirlenmesi amacıyla cronbach alfa güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplama sonuçlarına Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7.

Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi Anketine Yönelik Hesaplanan Cronbach Alfa Katsayıları

Anket bölümleri	**Madde sayısı**	**Cronbach alfa katsayısı**
Eğitim ihtiyacının saptanması	12	0,939
Eğitimin planlanması	3	0,892
Eğitim programının hazırlanması	9	0,935
Eğitimin uygulanması	13	0,957
Eğitimin değerlendirilmesi	14	0,955
Eğitimin geliştirilmesi	4	0,913
Anketin tamamı	55	0,984

Kalaycı (2009), alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirliğinin şu şekilde yorumlanabileceğini belirtmektedir:

* $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

* $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür.

* $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

* $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Tablo'da yer alan bilgiler doğrultusunda araştırmaya katılan çalışanların anketlerde yer alan maddelere güvenilir cevap verdikleri görülmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi sürecinde idari personelden elde edilen veriler öncelikle SPSS 20.0'ye girilmiştir. Ardından çalışanların hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla frekans ve yüzde değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Sonuçlar tablo ve şekille gösterilmiştir.

İdari personelin demografik özelliklerine göre hizmet içi eğitim programlarına yönelik görüşlerinin farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amacıyla non-parametrik istatistiklerden yararlanılmıştır. Uygulanan ölçme aracı sıralama düzeyinde ölçme yaptığı için t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testi ile karşılaştırmalar yapılmıştır. Fark testlerinde p anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGU ve YORUMLAR

Araştırmanın bulgularına problem cümleleri doğrultusunda yer verilmiştir.

4.1. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanmasına İlişkin Görüşleri

İdari personelin hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla personele 12 maddeden oluşan bir anket uygulanmıştır. Çalışanların anket maddelerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda hesaplanan frekans ve yüzde değerleri Tablo8'de gösterilmiştir.

Tablo 8.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanmasına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

A. Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik sorular	**Hiç**		**Az**		**Orta**		**İyi**		**Çok iyi**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Kurumda çalışan personelin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde bilimsel yöntemlerin kullanılma derecesi	26	13,0	63	31,5	72	36,0	34	17,0	5	2,5
İhtiyaçların saptanmasında personel sayısının, unvanların, hizmet alanlarının ve niteliklerin belirlenme derecesi	23	11,5	59	29,5	79	39,5	34	17,0	5	2,5
Personelin verilmesi planlanan eğitime karşı tutum ve beklentilerinin belirlenme derecesi	22	11,0	53	26,5	77	38,5	43	21,5	5	2,5
Eğitim ihtiyaçları saptanırken aşağıda belirtilen durumların göz önüne alınma derecesinin belirlenmesi	30	15,0	52	26,0	78	39,0	35	17,5	5	2,5
Kuruma yeni personel alınırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	36	18,0	50	25,0	60	30,0	42	21,0	12	6,0
Personelin görev yerinin değiştirilmesinde eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	64	32,0	63	31,5	48	24,0	20	10,0	5	2,5

Tablo 8. (devam)

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanmasına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

Üst derecede görevlere personel hazırlanırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	50	25,0	56	28,0	57	28,5	30	15,0	7	3,5
Yeni teknoloji uygulandığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	27	13,5	60	30,0	72	36,0	35	17,5	6	3,0
Yeni sistem uygulandığında ya da sistemde değişiklik yapıldığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	27	13,5	46	23,0	75	37,5	45	22,5	7	3,5
Eğitim ihtiyaçlarının kurumun genel ve özel amaçları ile personelin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenme derecesi	39	19,5	50	25,0	70	35,0	32	16,0	9	4,5
Kurum personelinin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ihtiyaç saptama tekniklerinden (kayıt ve raporların incelenmesi, test, anket, grup toplantıları düzenleme, gözlem, görüşme) bir veya birkaçından yararlanma derecesi	34	17,0	67	33,5	64	32,0	28	14,0	7	3,5
Eğitim ihtiyacını saptama çalışmalarının belirli aralıklarla yapılma derecesi	39	19,5	61	30,5	64	32,0	32	16,0	4	2,0

Tablo 8'de yer alan bilgiler incelendiğinde "Kurumda çalışan personelin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde bilimsel yöntemlerin kullanılma derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %13,0'ünün (n=26) hiç, %31,5'inin (n=63) az, %36,0'sının (n=72) orta, %17,0'sinin (n=34) iyi, %2,5'inin de (n=5) çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "İhtiyaçların saptanmasında personel sayısının, unvanların, hizmet alanlarının ve niteliklerin belirlenme derecesi" ifadesine çalışanların %11,5'inin (n=23) hiç, %29,5'inin (n=59) çok az, %39,5'inin (n=79) orta, %17,0'sinin (n=34) iyi, %2,5'inin (n=5) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Personelin verilmesi planlanan eğitime karşı tutum ve beklentilerinin belirlenme derecesi" ifadesine çalışanların %11,0'inin (n=22) hiç, %26,5'inin (n=53) çok az, %38,5'inin (n=77) orta, %21,5'inin (n=43) iyi, %2,5'inin (n=5) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Eğitim İhtiyaçları saptanırken aşağıda belirtilen durumların göz alınma derecesinin belirlenme derecesi"

ifadesine çalışanların %15,0'inin (n=30) hiç, %26,0'inin (n=52) çok az, %39,0'inin (n=78) orta, %17,5'sinin (n=35) iyi, %2,5'inin (n=5) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Kuruma yeni personel alınırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ifadesine çalışanların %1,8'inin (n=36) hiç, %25,0'inin (n=50) çok az, %30,0'unun (n=60) orta, %21,0'sinin (n=42) iyi, %6,0'inin (n=12) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Personelin görev yeri değiştirilmesinde eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ifadesine çalışanların %32,0'inin (n=64) hiç, %31,5'inin (n=63) çok az, %24,0'inin (n=48) orta, %10,0'sinin (n=20) iyi, %2,5'inin (n=5) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Üst derecede görevlere personel hazırlanırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ifadesine çalışanların %25,0'inin (n=50) hiç, %28,0'inin (n=56) çok az, %28,5'inin (n=57) orta, %15,0'sinin (n=30) iyi, %3,5'inin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Yeni teknoloji uygulandığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ifadesine çalışanların %13,5'inin (n=27) hiç, %30,0'unun (n=60) çok az, %36,0'inin (n=72) orta, %17,5'sinin (n=35) iyi, %3,0'inin (n=6) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Yeni sistem uygulandığında ya da sistemde değişiklik yapıldığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ifadesine çalışanların %13,5'inin (n=27) hiç, %23,0'inin (n=46) çok az, %37,5'inin (n=75) orta, %22,5'sinin (n=45) iyi, %3,5'inin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Eğitim ihtiyaçlarının kurumun genel ve özel amaçları ile personelin ihtiyaçları doğrulusunda belirlenme derecesi" ifadesine çalışanların %19,5'inin (n=39) hiç, %25,0'inin (n=50) çok az, %35,0'inin (n=70) orta, %16,0'sinin (n=32) iyi, %4,5'inin (n=9) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Kurum personelinin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ihtiyaç sapma tekniklerinden (kayıt ve raporların incelenmesi, test, anket, grup toplantıları düzenleme, gözlem, görüşme) bir veya birkaçından yararlanma derecesi" ifadesine çalışanların %17,0'inin (n=34) hiç, %33,5'inin (n=67) çok az,

%32,0'inin (n=64) orta, %14,0'ünün (n=28) iyi, %3,5'inin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması sürecinde "Eğitim ihtiyacının saptama çalışmalarının belirli aralıklarla yapılma derecesi" ifadesine çalışanların %19,5'inin (n=39) hiç, %30,5'inin (n=61) çok az, %32,0'inin (n=64) orta, %16,0'sinin (n=32) iyi, %2,0'inin (n=4) çok iyi cevabını verdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, çalışanların hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanmasına konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlenmediği anlaşılmaktadır.

Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik maddelere çalışanların vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalama değerler hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanmasına İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)

A. Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik sorular	$\bar{X}$	**SS**
Kurumda çalışan personelin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde bilimsel yöntemlerin kullanılma derecesi	2,6	1,0
İhtiyaçların saptanmasında personel sayısının, unvanların, hizmet alanlarının ve niteliklerin belirlenme derecesi	2,7	1,0
Personelin verilmesi planlanan eğitime karşı tutum ve beklentilerinin belirlenme derecesi	2,8	1,0
Eğitim ihtiyaçları saptanırken aşağıda belirtilen durumların göz önüne alınma derecesinin belirlenmesi	2,7	1,0
Kuruma yeni personel alınırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	2,7	1,2
Personelin görev yerinin değiştirilmesinde eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	2,2	1,1
Üst derecede görevlere personel hazırlanırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	2,4	1,1
Yeni teknoloji uygulandığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	2,7	1,0
Yeni sistem uygulandığında ya da sistemde değişiklik yapıldığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi	2,8	1,0
Eğitim ihtiyaçlarının kurumun genel ve özel amaçları ile personelin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenme derecesi	2,6	1,1
Kurum personelinin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ihtiyaç saptama tekniklerinden (kayıt ve raporların incelenmesi, test, anket, grup toplantıları düzenleme, gözlem, görüşme) bir veya birkaçından yararlanma derecesi	2,5	1,0
Eğitim ihtiyacını saptama çalışmalarının belirli aralıklarla yapılma derecesi	2,5	1,0

Tablo 9'da yer alan bilgiler incelendiğinde, idari personelin "Kurumda çalışan personelin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde bilimsel yöntemlerin kullanılma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "İhtiyaçların saptanmasında personel sayısının, unvanların, hizmet alanlarının ve niteliklerin belirlenme derecesi" ifadesine vermiş oldukları cevapların ortalaması2,7 (±1,0) olarak hesaplanmıştır.

Çalışanların "Personelin verilmesi planlanan eğitime karşı tutum ve beklentilerinin belirlenme derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Eğitim ihtiyaçları saptanırken aşağıda belirtilen durumların göz önüne alınma derecesinin belirlenmesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,7 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Kuruma yeni personel alınırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,7 (±1,2) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Personelin görev yerinin değiştirilmesinde eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,2 (±1,1) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Üst derecede görevlere personel hazırlanırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,4 (±1,1) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Yeni teknoloji uygulandığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,7 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Yeni sistem uygulandığında ya da sistemde değişiklik yapıldığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Eğitim ihtiyaçlarının kurumun genel ve özel amaçları ile personelin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmesi derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,1) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Kurum personelinin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ihtiyaç sapma tekniklerinden (kayıt ve raporların incelenmesi, test, anket, grup toplantıları düzenleme , gözlem, görüşme) bir veya birkaçından yararlanma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,5 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Çalışanların "Eğitim ihtiyacını saptama çalışmalarının belirli aralıklarla yapılma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,5 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin ***hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik sorulara*** genel olarak ortalama düzeyde cevap verdikleri; söz konusu ifadelerin orta düzeyde yapıldığını belirttikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların vermiş oldukları cevapların ortalaması doğrultusunda genel ortalamalar çok yakın olmakla birlikte idari personelin en çok "Personelin verilmesi planlanan eğitime karşı tutum ve beklentilerinin belirlenme derecesi" ile "Yeni sistem uygulandığında ya da sistemde değişiklik yapıldığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ifadelerine katılım gösterdikleri; en az da "Personelin görev yerinin değiştirilmesinde eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ve "Üst derecede görevlere personel hazırlanırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" maddelerine katılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde, Gazi Üniversitesi idari personelinin hizmet içi eğitim ihtiyacına yönelik genel görüşleri orta düzeyli bir ihtiyaç olduğu yönündedir. Personelin; "Personelin verilmesi planlanan eğitime karşı tutum ve beklentilerinin belirlenme derecesi" ile "Yeni sistem uygulandığında ya da sistemde değişiklik yapıldığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" en çok bu iki ifadeye katılım göstermeleri, eğitim planlamasındaki tutum ve beklentilerinin değerlendirilmesi yönündeki görüşlerinin pozitif yönlü bir değerlendirmeye sahip olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde; sistem değişiklerinde eğitim konusundaki ihtiyaca göre sistem belirlenmesine yönelik görüşleri mevcuttur. O halde Gazi Üniversitesi İdari Personelinde; eğitim planlaması yapılırken kendilerinin tutum ve beklentilerinin değerlendirildiği ve sistemle ilgili yapılacak belirlemelerde mevcut eğitim ihtiyacının dikkate alındığı görüşlerinin bulunduğu söylenebilir. İdari personelin; "Personelin görev yerinin değiştirilmesinde eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ve "Üst derecede görevlere personel hazırlanırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi" ifadelerine en az katılım göstermeleri: görev yeri değişikliklerinde ve üst bir görev üstlenilmesi halinde eğitim ihtiyacı beklentileri bulunduğu fakat bunun dikkate alınması konusunda sorun yaşadıkları anlaşılmaktadır. İdari personel; yeni görevlerde veya üst görevlerde yer almaları halinde,

eğitim ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması konusunda olumlu bir fikre sahip değildir. Görevleriyle ilgili herhangi bir değişiklik yapılması halinde eğitim ihtiyacının dikkate alınmasına yönelik bir beklentilerinin olduğu söylenebilir.

4.2. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Planlanmasına İlişkin Görüşleri

Araştırma kapsamında görüşleri alınan idari personelin hizmet içi eğitimin planlanmasına yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla personele 3 maddeden oluşan bir anket uygulanmıştır. Katılımcıların anket maddelerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda hesaplanan frekans ve yüzde değerleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitim Planlanmasına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

B. Hizmet içi eğitimin planlanmasına yönelik sorular	**Hiç**		**Az**		**Orta**		**İyi**		**Çok iyi**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında ve önceliklerin belirlenmesinde kurumun eğitim gereksinmesi ile olanakların göz önünde bulundurma derecesi	18	9,0	61	30,5	76	38,0	42	21,0	3	1,5
Hizmet içi eğitim planı hazırlanırken kurumdaki çalışmalarla ilgili gerekli araştırma ve incelemelerin yapılma, yeniliklerin ve gelişmelerin izlenme derecesi	15	7,5	70	35,0	74	37,0	31	15,5	10	5,0
Eğitim programları ile uygulandıkları yer, süre, zaman ve uygulanacak eğitim türü arasındaki uyum derecesi	22	11,0	57	28,5	67	33,5	50	25,0	4	2,0

Tablo 10 incelendiğinde "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında ve önceliklerin belirlenmesinde kurumun eğitim" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %9,0'unun (n=18) hiç, %30,5'inin (n=61) az, %38,0'inin (n=76) orta, %21,0'inin (n=42) iyi, %1,5'inin (n=3) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personel "Hizmet içi eğitim planı hazırlanırken kurumdaki çalışmalarla ilgili gerekli araştırma ve incelemelerin yapılma yapılma, yeniliklerin ve gelişmelerin izlenme derecesi"

maddesine araştırmaya katılan idari personelin %7,5'inin (n=15) hiç, %35,0'inin (n=70) az, %37,0'inin (n=74 orta, %15,5'inin (n=31) iyi, %5,0'inin (n=10) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personel "Eğitim Programları ile uyguladıkları yer, süre, zaman ve uygulanacak eğitim türü arasındaki uyum derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %11,0'unun (n=22) hiç, %28,5'inin (n=57) az, %33,5'inin (n=67) orta, %25,0'inin (n=50) iyi, %2,0'inin (n=4) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde, İdari personelin hizmet içi eğitim planlaması konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

Çalışanların hizmet içi eğitimin planlanmasına yönelik maddelere çalışanların vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalama değerler hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Planlanmasına İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)

A. Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik sorular	$\bar{X}$	**SS**
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında ve önceliklerin belirlenmesinde kurumun eğitim gereksinmesi ile olanakların göz önünde bulundurma derecesi	2,8	0,9
Hizmet içi eğitim planı hazırlanırken kurumdaki çalışmalarla ilgili gerekli araştırma ve incelemelerin yapılma, yeniliklerin ve gelişmelerin izlenme derecesi	2,8	1,0
Eğitim programları ile uygulandıkları yer, süre, zaman ve uygulanacak eğitim türü arasındaki uyum derecesi	2,8	1,0

Tablo 11'deki bilgiler incelendiğinde, idari personelin "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında ve önceliklerin belirlenmesinde kurumun eğitim gereksinmesi ile olanakların göz önünde" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±0,9) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Hizmet içi eğitim planı hazırlanırken kurumdaki çalışmalarla ilgili gerekli araştırma ve incelemelerin yapılma, yeniliklerin ve gelişmelerin izlenme derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Eğitim Programları ile uyguladıkları yer, süre, zaman ve uygulanacak eğitim türü arasındaki uyum derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında görüşleri alınan idari personelin ***hizmet içi eğitimin planlanması maddelerine*** genel olarak ortalama düzeyde cevap verdikleri; söz konusu ifadelerin orta düzeyde yapıldığını belirttikleri saptanmıştır.

Çalışanların vermiş oldukları cevapların ortalaması doğrultusunda çalışanların "Eğitim programları ile uygulandıkları yer, süre, zaman ve uygulanacak eğitim türü arasındaki uyum derecesi"; "Hizmet içi eğitim planı hazırlanırken kurumdaki çalışmalarla ilgili gerekli araştırma ve incelemelerin yapılma, yeniliklerin ve gelişmelerin izlenme derecesi" ve "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında ve önceliklerin belirlenmesinde kurumun eğitim gereksinmesi ile olanakların göz önünde" ifadelerine benzer düzeyde katılım gösterdikleri belirlenmiştir.

Tablo 11 incelendiğinde, çalışanların hizmet içi eğitim planlaması konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

4.3. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Öğretim Programlarının Hazırlanışına Yönelik Görüşleri

Araştırmaya katılan idari personelin hizmet içi öğretim programlarının hazırlanışına yönelik görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla personele 9 maddeden oluşan bir anket uygulanmıştır. İdari personelin anket maddelerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda hesaplanan

frekans ve yüzde değerleri Tablo 12'da gösterilmiştir.

Tablo 12.

İdari Personelin Hizmet İçi Öğretim Programlarının Hazırlanışına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

C. Öğretim programlarının hazırlanışına yönelik sorular	Hiç		Az		Orta		İyi		Çok iyi	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Öğretim programlarının kurumun ve katılan personelin sorunlarını çözümleyecek ve gereksinimlerini karşılayabilecek kapsam ve nitelikte hazırlanma derecesi	26	13,0	60	30,0	70	35,0	37	18,5	7	3,5

Tablo 12. (devam)

İdari Personelin Hizmet İçi Öğretim Programlarının Hazırlanışına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

Öğretim programlarının içeriğinin, bireylerin öğrenim durumlarına, öğrenme düzeylerine ve yeteneklerine	32	16,0	57	28,5	65	32,5	41	20,5	5	2,5
Hizmet içi eğitim plan ve programlarının eğitim uzmanlarınca hazırlanma derecesi	15	7,5	39	19,5	71	35,5	68	34,0	7	3,5
Programı gerçekleştirecek eğitim görevlilerinin yeterlilik derecesi	13	6,5	43	21,5	64	32,0	72	36,0	8	4,0
Öğretim programlarının etkin bir şekilde uygulamaya konması için gerekli olanakların sağlanma derecesi	17	8,5	46	23,0	77	38,5	52	26,0	8	4,0
Öğretim programlarının uygulanacağı yerin eğitimin türüne, kullanılacak yöntemin özelliklerine ve teknolojiye uygun olarak dizayn edilme derecesi	20	10,0	47	23,5	63	31,5	64	32,0	6	3,0
Önceden planlanmış ve uygulanmış hizmet içi eğitim plan ve programlarından yararlanılma derecesi	21	10,5	43	21,5	78	39,0	50	25,0	8	4,0
Öğretim programlarının personelin psikolojik ve sosyal gereksinimleri ile problem ve beklentilerine uygun biçimde sürekli geliştirme derecesi	36	18,0	58	29,0	64	32,0	34	17,0	8	4,0
Eğitim faaliyetlerinin pratik bilgileri kapsama derecesi	24	12,0	58	29,0	69	34,5	41	20,5	8	4,0

Tablo 12'de görüldüğü gibi "Öğretim programlarının kurumun ve katılan personelin sorunlarını çözümleyecek ve gereksinimlerini karşılayabilecek kapsam" maddesine çalışanların %13,0'ünün (n=26) hiç, %30,0'unun (n=60) az, %35,0'inin (n=70) orta, %18,5'inin (n=37) iyi, %3,5'inin (n=7) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

İdari personelin "Öğretim programlarının içeriğinin, bireylerin öğrenim durumlarına, öğrenme düzeylerine ve yeteneklerine uygun olarak" maddesine çalışanların %16,0'sının(n=32) hiç, %28,5'inin (n=57) az, %32,5'inin (n=65) orta, %20,5'inin (n=41) iyi, %2,5'inin (n=5) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

İdari personelin "Hizmet içi eğitim plan ve programların eğitim uzmanlarınca hazırlanma derecesi" maddesine çalışanların %7,5'inin (n=15) hiç, %19,5'inin (n=39) az, %35,5'inin (n=71) orta, %34,0'ünün (n=68) iyi, %3,5'inin (n=7) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

İdari personelin "Programı gerçekleştirecek eğitim görevlilerinin yeterlilik derecesi" maddesine çalışanların %6,50'inin (n=13) hiç, %21,5'inin (n=43) az, %32,0'inin (n=64) orta, %36,0'inin (n=72) iyi, %4,0'ünün (n=8) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

İdari personelin "Öğretim programlarının etkin bir şekilde uygulamaya konması için gerekli olanakların sağlanma derecesi" maddesine çalışanların %8,5'inin (n=17) hiç, %23,0'ünün (n=46) az, %38,5'inin (n=77) orta, %26,0'nın (n=52) iyi, %4,0'ünün (n=8) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

İdari personelin "Öğretim programlarının uygulanacağı yerin eğitimin türüne, kullanılacak yöntemin özelliklerine ve teknolojiye uygun olarak dizayn edilme derecesi" maddesine çalışanların %10,0'unun (n=20) hiç, %23,5'inin (n=47) az, %31,5'inin (n=63) orta, %32,0'inin (n=64) iyi, %3,0'ünün (n=6) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

İdari personelin "Önceden planlanmış ve uygulanmış hizmet içi eğitim plan ve programlardan yararlanılma derecesi" maddesine çalışanların %10,5'inin (n=21) hiç, %21,5'inin (n=43) az, %39,0'unun (n=78) orta, %25,0'inin (n=50) iyi, %4,0'ünün (n=8) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

İdari personelin "Öğretim programlarının personelin psikolojik ve sosyal gereksinimleri ile ilgili problem ve beklentilerine uygun biçimde sürekli geliştirme derecesi" maddesine çalışanların %18,0'inin (n=36) hiç, %29,0'unun (n=58) az, %32,0'inin (n=64) orta, %17,0'inin (n=34) iyi, %4,0'ünün (n=8) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

İdari personelin "Eğitim faaliyetlerinin pratik bilgileri kapsama derecesi" maddesine çalışanların %12,0'inin (n=24) hiç, %29,0'unun (n=58) az, %34,5'inin (n=69) orta, %20,5'inin (n=41) iyi, %4,0'ünün (n=8) de çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

Hizmet içi öğretim programının hazırlanışına yönelik maddelere çalışanların vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalama değerler hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 12 incelendiğinde, İdari personelin hizmet içi öğretim programlarının hazırlanışı konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 13.

İdari Personelin Hizmet İçi Öğretim Programının Hazırlanışına İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)

C. Öğretim programlarının hazırlanışına yönelik sorular	$\bar{X}$	**SS**
Öğretim programlarının kurumun ve katılan personelin sorunlarını çözümleyecek ve gereksinimlerini karşılayabilecek kapsam ve nitelikte hazırlanma derecesi	2,7	1,0
Öğretim programlarının içeriğinin, bireylerin öğrenim durumlarına, öğrenme düzeylerine ve yeteneklerine uygun olarak hazırlanma derecesi	2,7	1,1
Hizmet içi eğitim plan ve programlarının eğitim uzmanlarınca hazırlanma derecesi	3,1	1,0
Programı gerçekleştirecek eğitim görevlilerinin yeterlilik derecesi	3,1	1,0
Öğretim programlarının etkin bir şekilde uygulamaya konması için gerekli olanakların sağlanma derecesi	2,9	1,0
Öğretim programlarının uygulanacağı yerin eğitimin türüne, kullanılacak yöntemin özelliklerine ve teknolojiye uygun olarak dizayn edilme derecesi	2,9	1,0
Önceden planlanmış ve uygulanmış hizmet içi eğitim plan ve programlarından yararlanılma derecesi	2,9	1,0
Öğretim programlarının personelin psikolojik ve sosyal gereksinimleri ile beklentilerine uygun biçimde sürekli geliştirme derecesi	2,6	1,1
Eğitim faaliyetlerinin pratik bilgileri kapsama derecesi	2,8	1,0

Tablo 13 incelendiğinde araştırmaya katılan çalışanların "Öğretim programlarının kurumun ve katılan personelin sorunlarını çözümleyecek ve gereksinimlerini karşılayabilecek kapsam ve nitelikte hazırlanma" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,7 (±1,0) olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların "Öğretim programlarının içeriğinin, bireylerin öğrenim durumlarına, öğrenme düzeylerine ve yeteneklerine uygun olarak hazırlanma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,7 (±1,1) olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların "Hizmet içi eğitim plan ve programların eğitim uzmanlarınca hazırlanma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,1 (±1,0) olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların "Programı gerçekleştirecek eğitim görevlilerinin yeterlilik derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,1 (±1,0) olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların "Öğretim programlarının etkin bir şekilde uygulanmaya konması için gerekli olanakların sağlanma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,9 (±1,0) olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların "Öğretim programlarının uygulanacağı yerin eğitim türüne, kullanılacak yöntemin özelliklerine ve teknolojiye uygun olarak dizayn edilme derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,9 (±1,0) olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların "Önceden planlanmış ve uygulanmış hizmet içi eğitim plan ve programlarından yararlanılma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,9 (±1,0) olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların "Öğretim programlarının personelin psikolojik ve sosyal gereksinimleri ile problem ve beklentilerine uygun biçimde sürekli geliştirme derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,6 (±1,1) olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların "Eğitim faaliyetlerinin pratik bilgileri kapsama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,8 (±1,0) olarak hesaplanmıştır.

Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin ***hizmet içi öğretim programının hazırlanışına yönelik sorulara*** genel olarak ortalama düzeyde cevap verdikleri tespit edilmiştir.

Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların vermiş oldukları cevapların ortalaması doğrultusunda çalışanların en çok "Hizmet içi eğitim plan ve programlarının eğitim uzmanlarınca hazırlanma derecesi" ve "Programı gerçekleştirecek eğitim görevlilerinin yeterlilik derecesi" maddelerine katılım gösterdiği belirlenmiştir. Katılımcıların en az "Öğretim programlarının içeriğinin, bireylerin öğrenim durumlarına, öğrenme düzeylerine ve yeteneklerine uygun olarak hazırlanma derecesi" ve "Öğretim programlarının personelin psikolojik ve sosyal gereksinimleri ile problem ve beklentilerine uygun biçimde sürekli geliştirme derecesi" ifadelerine katılım gösterdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 13 incelendiğinde, İdari personelin hizmet içi eğitim planlaması konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

4.4. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Uygulanmasına İlişkin Görüşleri

İdari personelin hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla personele 13 maddeden oluşan bir anket uygulanmıştır. İdari personelin anket

maddelerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda hesaplanan frekans ve yüzde değerleri Tablo 14'de gösterilmiştir.

Tablo 14.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Uygulanmasına İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

D. Hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik sorular	**Hiç**		**Az**		**Orta**		**İyi**		**Çok iyi**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Öğretim programlarının uygulanmasında Anlatım-Takrir metodu uygulama derecesi	15	7,5	54	27,0	70	35,0	54	27,0	7	3,5
Öğretim programlarının uygulanmasında Tartışma-Aktif metodu uygulama derecesi	17	8,5	60	30,0	72	36,0	43	21,5	8	4,0
Öğretim programlarının uygulanmasında Gösteri-Demonstrasyon metodu uygulama derecesi	14	7,0	55	27,5	69	34,5	57	28,5	5	2,5
Öğretim programlarının uygulanmasında İş başında Öğretim-Dört Safha Metodu (Yaparak Yaşayarak) uygulama derecesi	43	21,5	57	28,5	59	29,5	39	19,5	2	1,0
Öğretim programlarının uygulanmasında Grup Tartışması Metodu uygulama derecesi	39	19,5	55	27,5	61	30,5	38	19,0	7	3,5
Öğretim programlarının uygulanmasında Örnek Olay İnceleme Metodu uygulama derecesi	32	16,0	56	28,0	65	32,5	42	21,0	5	2,5
Öğretim programlarının uygulanmasında Diğer metotlar (Özel Görev verme, görev değiştirme) uygulama derecesi	44	22,0	49	24,5	59	29,5	42	21,0	6	3,0
Eğitim süresince personelin birbirleriyle ve öğreticiler ile ilişki kurma ve etkileşimde bulunma derecesi	17	8,5	58	29,0	62	31,0	56	28,0	7	3,5
Öğretim süresince istenen konuların iş başında uygulanabilirlik derecesi	28	14,0	45	22,5	76	38,0	40	20,0	11	5,5
Öğretim süresince istenen konuların basitten zora, yalından karmaşığa doğru sıralanarak öğretilme ilkesine uyulma derecesi	21	10,5	57	28,5	66	33,0	50	25,0	6	3,0
Konuların somut örneklerle uygulamaya yönelik olarak işlenme derecesi	21	10,5	49	24,5	69	34,5	53	26,5	8	4,0
Öğreticilerin derslerine önceden plan hazırlayarak girme derecesi	21	10,5	39	19,5	68	34,0	62	31,0	10	5,0
Öğretim esnasında eğitim araçlarından yararlanma derecesi	16	8,0	41	20,5	72	36,0	60	30,0	11	5,5

Tablo 14'de görüldüğü gibi "Öğretim programlarının uygulanmasında Anlatım-Takrir metodu uygulama derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %7,5'inin (n=15) hiç, %27,0'sinin (n=54) az, %35,0'inin (n=70) orta, %27,0'sinin (n=54) iyi, %3,5'inin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim programlarının uygulanmasında Tartışma-Aktif metodu uygulama derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %8,5'inin (n=17) hiç, %30,0'sinin (n=60) az, %36,0'ının (n=72) orta, %21,5'inin (n=43) iyi, %4,0'ünün (n=8) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim programlarının uygulanmasında Gösteri-Demonstrasyon metodu uygulama derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %7,0'inin (n=14) hiç, %27,5'sinin (n=55) az, %34,5'inin (n=69) orta, %28,5'sinin (n=57) iyi, %2,5'inin (n=5) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim programlarının uygulanmasında İş başında Öğretim-Dört Safha Metodu(Yaparak Yaşayarak) uygulama derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %21,5'inin (n=43) hiç, %28,5'sinin (n=57) az, %29,5'inin (n=59) orta, %19,5'sinin (n=39) iyi, %1,0'inin (n=2) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim programlarının uygulanmasında Grup Tartışması Metodu uygulama derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %19,5'inin (n=39) hiç, %27,5'sinin (n=55) az, %30,5'inin (n=61) orta, %19,0'sinin (n=38) iyi, %3,5'inin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim programlarının uygulanmasında Örnek Olay İnceleme Metodu uygulama derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %16,0'inin (n=32) hiç, %28,0'sinin (n=56) az, %32,5'inin (n=65) orta, %21,0'sinin (n=42) iyi, %2,5'inin (n=5) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim programlarının uygulanmasında Diğer metotlar (Özel Görev verme, görev değiştirme) uygulama derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %22,0'inin (n=44) hiç, %24,5'sinin (n=49) az, %29,5'inin (n=59) orta, %21,0'sinin (n=42) iyi, %3,0'inin (n=6) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Eğitim süresince personelin birbirleriyle ve öğreticiler ile ilişki kurma ve etkileşimde bulunma derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %8,5'inin (n=17 hiç, %29,0'sinin (n=58) az, %31,0'inin (n=62) orta, %28,0'sinin (n=56) iyi, %3,5'inin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim süresince istenen konuların iş başında uygulanabilirlik derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %14,0'inin (n=28) hiç, %22,5'sinin (n=45) az, %38,0'inin (n=76) orta, %20,0'sinin (n=40) iyi, %5,5'inin (n=11) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim süresince istenen konuların basitten zora, yalından karmaşığa doğru sıralanarak öğretilme ilkesine uyulma derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %10,5'inin (n=21) hiç, %28,5'sinin (n=57) az, %33,0'inin (n=66) orta, %25,0'sinin (n=50) iyi, %3,0'inin (n=6) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Konuların somut örneklerle uygulamaya yönelik olarak işlenme derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %10,5'inin (n=21) hiç, %24,5'sinin (n=49) az, %34,5'inin (n=69) orta, %26,5'sinin (n=53) iyi, %4,0'inin (n=8) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğreticilerin derslerine önceden plan hazırlayarak girme derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %10,5'inin (n=21) hiç, %19,5'sinin (n=39) az, %34,0'inin (n=68) orta, %31,0'sinin (n=62) iyi, %5,0'inin (n=10) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların "Öğretim esnasında eğitim araçlarından yararlanma derecesi" maddesine araştırmaya katılan idari personelin %8,0'inin (n=16) hiç, %20,5'sinin (n=41) az, %36,0'inin (n=72) orta, %30,0'sinin (n=60) iyi, %5,5'inin (n=11) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların hizmet içi eğitim programının uygulanmasına yönelik maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalama değerler hesaplanmıştır. Sonuçlar Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 14 incelendiğinde, İdari personelin hizmet içi eğitimin uygulanmasına ilişkin verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 15.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitiminin Uygulanmasına İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)

D. Hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik sorular	$\bar{X}$	**SS**
Öğretim programlarının uygulanmasında Anlatım-Takrir metodu uygulama derecesi	2,9	1,0
Öğretim programlarının uygulanmasında Tartışma-Aktif metodu uygulama derecesi	2,8	1,0
Öğretim programlarının uygulanmasında Gösteri-Demonstrasyon metodu uygulama derecesi	2,9	1,0
Öğretim programlarının uygulanmasında İş başında Öğretim-Dört Safha Metodu(Yaparak Yaşayarak) uygulama derecesi	2,5	1,1
Öğretim programlarının uygulanmasında Grup Tartışması Metodu uygulama derecesi	2,6	1,1
Öğretim programlarının uygulanmasında Örnek Olay İnceleme Metodu uygulama derecesi	2,7	1,1
Öğretim programlarının uygulanmasında Diğer metotlar (Özel Görev verme, görev değiştirme) uygulama derecesi	2,6	1,1
Eğitim süresince personelin birbirleriyle ve öğreticiler ile ilişki kurma ve etkileşimde bulunma derecesi	2,9	1,0
Öğretim süresince istenen konuların iş başında uygulanabilirlik derecesi	2,8	1,1
Öğretim süresince istenen konuların basitten zora, yalından karmaşığa doğru sıralanarak öğretilme ilkesine uyulma derecesi	2,8	1,0
Konuların somut örneklerle uygulamaya yönelik olarak işlenme derecesi	2,9	1,0
Öğreticilerin derslerine önceden plan hazırlayarak girme derecesi	3,0	1,1
Öğretim esnasında eğitim araçlarından yararlanma derecesi	3,0	1,0

Tablo 15'deki bilgiler doğrultusunda, idari personelin "Öğretim programlarının uygulanmasında Anlatım-Takrir metodu uygulama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,9 (±1,0) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim programlarının uygulanmasında Tartışma-Aktif metodu uygulama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim programlarının uygulanmasında Gösteri-Demonstrasyon metodu uygulama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,9 (±1,0) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim programlarının uygulanmasında İş başında Öğretim-Dört Safha Metodu (Yaparak Yaşayarak) uygulama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,5 (±1,1) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim programlarının uygulanmasında Grup Tartışması Metodu uygulama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,1) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim programlarının uygulanmasında Örnek Olay İnceleme Metodu uygulama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,7 (±1,1) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim programlarının uygulanmasında Diğer metotlar (Özel Görev verme, görev değiştirme) uygulama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,1) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Eğitim süresince personelin birbirleriyle ve öğreticiler ile ilişki kurma ve etkileşimde bulunma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,9 (±1,0) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim süresince istenen konuların iş başında uygulanabilirlik derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,1) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim süresince istenen konuların basitten zora, yalından karmaşığa doğru sıralanarak öğretilme ilkesine uyulma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Konuların somut örneklerle uygulamaya yönelik olarak işlenme derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,9 (±1,0) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğreticilerin derslerine önceden plan hazırlayarak girme derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 3,0 (±1,1) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Personelin "Öğretim esnasında eğitim araçlarından yararlanma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 3,0 (±1,0) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların ***hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik sorulara*** genel olarak ortalama düzeyde cevap verdikleri belirlenmiştir.

Çalışanların vermiş oldukları cevapların ortalaması doğrultusunda genel ortalamalar çok yakın olmakla birlikte idari personelin en çok "Öğreticilerin derslerine önceden plan hazırlayarak girme derecesi" ve "Öğretim esnasında eğitim araçlarından yararlanma derecesi" ifadelerine katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Katılımcıların en az "Öğretim programlarının

uygulanmasında İş başında Öğretim-Dört Safha Metodu(Yaparak Yaşayarak) uygulama derecesi" ile "Öğretim programlarının uygulanmasında Diğer metotlar (Özel Görev verme, görev değiştirme) uygulama derecesi" maddelerine katılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 15 incelendiğinde, Çalışanların hizmet içi eğitim uygulanması konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

4.5. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan idari personelin hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik görüşlerinin saptanması amacıyla personele 14 maddeden oluşan bir anket uygulanmıştır. Katılımcıların anket maddelerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda frekans ve yüzde değerleri hesaplanmış, sonuçlar Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

E. Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik sorular	**Hiç**		**Az**		**Orta**		**İyi**		**Çok iyi**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Ön değerlendirme** (Eğitime katılacakların düzey, bilgi, beceri ve tutumlarını	32	16,0	50	25,0	81	40,5	33	16,5	4	2,0
Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Ara Değerlendirme** (Öğretim sırasındaki herhangi bir aksaklık, eksiklik veya güçlükleri lirlemek için) yapılma derecesi	29	14,5	56	28,0	82	41,0	30	15,0	3	1,5

Tablo 16. (devam)

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Son değerlendirme** (Eğitim sürecinin etkililiği ile yetişme seviyesini belirlemek için) yapılma derecesi	19	9,5	61	30,5	75	37,5	41	20,5	4	2,0
Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **İzleme Değerlendirmesi** (Eğitim programını tamamlayan bireylerin aldıkları eğitimi görevlerinde kullanma başarılarının belirlenmesi için)derecesi	27	13,5	57	28,5	72	36,0	40	20,0	4	2,0
Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kurumda etkili iletişim, işbirliği ve koordinasyon sağlanmasına katkı derecesi	22	11,0	56	28,0	70	35,0	48	24,0	4	2,0
Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinde uzman görüşüne	21	10,5	53	26,5	72	36,0	46	23,0	8	4,0
Hizmet içi eğitimlerde personelin edindikleri bilgi, beceri ve tutumları işyerlerinde uygulama fırsatı bulabilme	23	11,5	56	28,0	67	33,5	47	23,5	7	3,5
Eğitimlerde ölçülmek istenen davranışın doğrudan gerçek iş koşulları altında gözlenerek yapılma ilkesine	20	10,0	64	32,0	72	36,0	37	18,5	7	3,5
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin katılan bireylere gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırma derecesi	16	8,0	55	27,5	77	38,5	45	22,5	7	3,5
Hizmet içi eğitim programlarına katılan bireylerin başarılarının ölçülmesinde aşağıda belirtilen ölçme tekniklerinin kullanılma derecesi	41	20,5	46	23,0	75	37,5	32	16,0	6	3,0
Yazılı testler	30	15,0	50	25,0	69	34,5	46	23,0	5	2,5
Sözlü Testler	43	21,5	49	24,5	66	33,0	38	19,0	4	2,0
İş veya Performans testleri	44	22,0	59	29,5	59	29,5	32	16,0	6	3,0
Mülakat-Görüşme	59	29,5	50	25,0	57	28,5	31	15,5	3	1,5

Tablo 16'da yer alan bilgiler incelendiğinde "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde Ön değerlendirme (Eğitime katılacakların düzey, bilgi, beceri ve tutumlarını belirlemek için) yapılma derecesi" maddesine idari personelin %16,0'sının (n=32) hiç, %25,0'inin (n=50) az, %40,5'inin (n=81) orta, %16,5'inin (n=33) iyi, %2,0'sinin (n=4) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Ara Değerlendirme** (Öğretim sırasındaki herhangi bir aksaklık, eksiklik veya güçlükleri belirlemek için) yapılma derecesi"

maddesine idari personelin %14,5'inin (n=29) hiç, %28,0'inin (n=56) az, %41,0'inin (n=82) orta, %15,0'inin (n=30) iyi, %1,5'sinin (n=3) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Son değerlendirme** (Eğitim sürecinin etkililiği ile yetişme seviyesini belirlemek için) yapılma derecesi" maddesine idari personelin %9,5'inin (n=19) hiç, %30,5'inin (n=61) az, %37,5'inin (n=75) orta, %20,5'inin (n=41) iyi, %2,0'sinin (n=4) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **İzleme Değerlendirmesi** (Eğitim programını tamamlayan bireylerin aldıkları eğitimi görevlerinde kullanma başarılarının belirlenmesi için)derecesi" maddesine idari personelin %13,5'inin (n=27) hiç, %28,5'inin (n=57) az, %36,0'inin (n=72) orta, %20,0'inin (n=40) iyi, %2,0'sinin (n=4) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kurumda etkili iletişim, işbirliği ve koordinasyon sağlanmasına katkı derecesi" maddesine idari personelin %11,0'ının (n=22) hiç, %28,0'inin (n=56) az, %35,0'inin (n=70) orta, %24,0'ünün (n=48) iyi, %2,0'sinin (n=4) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinde uzman görüşüne başvurma derecesi" idari personelin %10,5'inin (n=21) hiç, %26,5'inin (n=53) az, %36,0'inin (n=72) orta, %23,0'ünün (n=46) iyi, %4,0'sinin (n=8) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Hizmet içi eğitimlerde personelin edindikleri bilgi, beceri ve tutumları işyerlerinde uygulama fırsatı bulabilme derecesi" maddesine idari personelin %11,5'inin (n=23) hiç, %28,0'inin (n=56) az, %33,5'inin (n=67) orta, %23,5'inin (n=47) iyi, %3,5'sinin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Eğitimlerde ölçülmek istenen davranışın doğrudan gerçek iş koşulları altında gözlenerek yapılma ilkesine uyulma derecesi" maddesine idari personelin %10,0'inin (n=20) hiç, %32,0'inin (n=64) az, %36,0'ının (n=72) orta, %18,5'inin (n=37) iyi, %3,5'sinin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin katılan bireylere gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırma derecesi" maddesine idari personelin %8,0'inin (n=16) hiç, %27,5'inin (n=55) az, %38,5'ının (n=77) orta, %22,5'inin (n=45) iyi, %3,5'sinin (n=7) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Hizmet içi eğitim programlarına katılan bireylerin başarılarının ölçülmesinde aşağıda belirtilen ölçme tekniklerinin kullanılma derecesi" maddesine idari personelin %20,5'inin (n=41) hiç, %23,0'inin (n=46) az, %37,5'inin (n=75) orta, %16,0'inin (n=32) iyi, %3,0'sinin (n=6) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Yazılı testler" maddesine idari personelin %15,0'inin (n=30) hiç, %25,0'inin (n=50) az, %34,5'inin (n=69) orta, %23,0'inin (n=46) iyi, %2,5'inin (n=5) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Sözlü Testler" maddesine idari personelin %21,5'inin (n=43) hiç, %24,5'inin (n=49) az, %33,0'inin (n=66) orta, %19,0'inin (n=38) iyi, %2,0'inin (n=4) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "İş veya Performans testleri" maddesine idari personelin %22,0'inin (n=44) hiç, %29,5'inin (n=59) az, %29,5'inin (n=59) orta, %16,0'inin (n=32) iyi, %3,0'inin (n=6) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

İdari personelin "Mülakat-Görüşme" maddesine idari personelin %29,5'inin (n=59) hiç, %25,0'inin (n=50) az, %28,5'inin (n=57) orta, %15,5'inin (n=31) iyi, %1,5'inin (n=3) çok iyi cevabını verdikleri belirlenmiştir.

Tablo 16 incelendiğinde, İdari personelin hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesine yönelik maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalama değerler hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitiminin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)

E. Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik sorular	$\bar{X}$	**SS**
Eğitim programlarının değerlendirilmesinde Ön değerlendirme (Eğitime katılacakların düzey, bilgi, beceri ve tutumlarını belirlemek için) yapılma derecesi	2,6	1,0
Eğitim programlarının değerlendirilmesinde Ara Değerlendirme (Öğretim sırasındaki herhangi bir aksaklık, eksiklik veya güçlükleri belirlemek için) yapılma	2,6	1,0

Tablo 17. (devam)

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitiminin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)

Eğitim programlarının değerlendirilmesinde Son değerlendirme (Eğitim sürecinin etkililiği ile yetişme seviyesini belirlemek için) yapılma derecesi	2,8	1,0
Eğitim programlarının değerlendirilmesinde İzleme Değerlendirmesi (Eğitim programını tamamlayan bireylerin aldıkları eğitimi görevlerinde kullanma başarılarının belirlenmesi için)derecesi	2,7	1,0
Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kurumda etkili iletişim, işbirliği ve koordinasyon sağlanmasına katkı derecesi	2,8	1,0
Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinde uzman görüşüne başvurma derecesi	2,8	1,0
Hizmet içi eğitimlerde personelin edindikleri bilgi, beceri ve tutumları işyerlerinde uygulama fırsatı bulabilme derecesi	2,8	1,0
Eğitimlerde ölçülmek istenen davranışın doğrudan gerçek iş koşulları altında	2,7	1,0
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin katılan bireylere gerekli bilgi, beceri ve davranışları	2,9	1,0
Hizmet içi eğitim programlarına katılan bireylerin başarılarının ölçülmesinde aşağıda belirtilen ölçme tekniklerinin kullanılma derecesi	2,6	1,1
Yazılı testler	2,7	1,1
Sözlü Testler	2,6	1,1
İş veya Performans testleri	2,5	1,1
Mülakat-Görüşme	2,3	1,1

Tablo 17'deki bilgiler incelendiğinde çalışanların "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde Ön değerlendirme (Eğitime katılacakların düzey, bilgi, beceri ve tutumlarını belirlemek için) yapılma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Ara Değerlendirme** (Öğretim sırasındaki herhangi bir aksaklık, eksiklik veya güçlükleri belirlemek için) yapılma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Son değerlendirme** (Eğitim sürecinin etkililiği ile yetişme seviyesini belirlemek için) yapılma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **İzleme Değerlendirmesi** (Eğitim programını tamamlayan bireylerin aldıkları eğitimi görevlerinde kullanma başarılarının belirlenmesi için)derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,7 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kurumda etkili iletişim, işbirliği ve koordinasyon sağlanmasına katkı derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinde uzman görüşüne başvurma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Hizmet içi eğitimlerde personelin edindikleri bilgi, beceri ve tutumları işyerlerinde uygulama fırsatı bulabilme derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,8 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Eğitimlerde ölçülmek istenen davranışın doğrudan gerçek iş koşulları altında gözlenerek yapılma ilkesine uyulma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,7 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin katılan bireylere gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,9 (±1,0) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Hizmet içi eğitim programlarına katılan bireylerin başarılarının ölçülmesinde aşağıda belirtilen ölçme tekniklerinin kullanılma derecesi" " maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,1) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Yazılı testler" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,7 (±1,1) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Sözlü Testler" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,1) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "İş veya Performans testleri" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,5 (±1,1) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Çalışanların "Mülakat-Görüşme" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,3 (±1,1) olarak hesaplandığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların ***hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik sorulara*** genel olarak ortalama düzeyde katılım gösterdikleri saptanmıştır.

Çalışanların vermiş oldukları cevapların ortalaması doğrultusunda genel ortalamalar çok yakın olmakla birlikte idari personelin en çok "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin katılan

bireylere gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırma derecesi" ve "Eğitim programlarının değerlendirilmesinde Son değerlendirme (Eğitim sürecinin etkililiği ile yetişme seviyesini belirlemek için) yapılma derecesi" ifadelerine katılım gösterdikleri belirlenmiştir. Çalışanların en az "Mülakat-Görüşme" ve "İş veya Performans testleri" yapıldığına dair görüş belirttikleri tespit edilmiştir.

4.7. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri

Araştırma kapsamında görüşleri alınan idari personelin hizmet içi eğitimin geliştirilmesine yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla personele 4 maddeden oluşan bir anket uygulanmıştır. Çalışanların anket maddelerine vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda frekans ve yüzde değerleri hesaplanmış, sonuçlar Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitimin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri (Frekans Ve Yüzde Değerleri)

F. Hizmet içi eğitimin geliştirilmesine yönelik sorular	**Hiç**		**Az**		**Orta**		**İyi**		**Çok iyi**	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Eğitim programlarının geliştirilmesi için belirlenen hata ve eksikliklerin giderilerek önlemler alma ve değişikliği planlama derecesi	28	14,0	66	33,0	62	31,0	39	19,5	5	2,5
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde araştırma bulgularından yararlanma derecesi	29	14,5	63	31,5	62	31,0	44	22,0	2	1,0
Personelin geliştirilmesi için öğrenim esnasında yapılan ölçmelerden personel gelişimi gözlem formu kullanma derecesi	46	23,0	53	26,5	57	28,5	41	20,5	3	1,5
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde eğitim gören personelin görüşlerinden yararlanma derecesi	41	20,5	55	27,5	56	28,0	45	22,5	3	1,5

Tablo 18 incelendiğinde "Eğitim programlarının geliştirilmesi için belirlenen hata ve eksikliklerin giderilerek önlemler alma ve değişikliği planlama derecesi" maddesine idari personelin %14'ünün (n=28) hiç, %33,0'ünün (n=66) az, %31,0'inin (n=62) orta, %19,5'inin (n=39) iyi, %2,5'inin (n=5) çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

Personelin "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde araştırma bulgularından yararlanma derecesi" maddesine idari personelin %14,5'inin (n=29) hiç, %31,5'inin (n=63) az, %31,0'inin (n=62) orta, %22,0'inin (n=44) iyi, %1,0'inin (n=2) çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

Personelin "Personelin geliştirilmesi için öğrenim esnasında yapılan ölçmelerden personel gelişimi gözlem formu kullanma derecesi" maddesine idari personelin %23,0'ünün (n=46) hiç, %26,5'inin (n=53) az, %28,5'inin (n=57) orta, %20,5'inin (n=41) iyi, %1,5'inin (n=3) çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

Personelin "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde eğitim gören personelin görüşlerinden yararlanma derecesi" maddesine idari personelin %20,5'inin (n=41) hiç, %27,5'inin (n=55) az, %28,0'inin (n=56) orta, %22,5'inin (n=45) iyi, %1,5'inin (n=3) çok iyi cevabını verdikleri görülmektedir.

Tablo 18 incelendiğinde, Personelin hizmet içi eğitimin geliştirilmesi konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

Çalışanların hizmet içi eğitim programının geliştirilmesine yönelik maddelere vermiş oldukları cevaplara ilişkin ortalama değerler hesaplanmış ve sonuçlar Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19.

İdari Personelin Hizmet İçi Eğitiminin Geliştirilmesine İlişkin Görüşleri (Ortalama Değerleri)

F. Hizmet içi eğitimin geliştirilmesine yönelik sorular	$\bar{X}$	**SS**
Eğitim programlarının geliştirilmesi için belirlenen hata ve eksikliklerin giderilerek önlemler alma ve değişikliği planlama derecesi	2,6	1,0
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde araştırma bulgularından yararlanma derecesi	2,6	1,0
Personelin geliştirilmesi için öğrenim esnasında yapılan ölçmelerden personel gelişimi gözlem formu kullanma derecesi	2,5	1,1
Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde eğitim gören personelin görüşlerinden yararlanma derecesi	2,6	1,1

Tablo 19'daki bilgiler doğrultusunda çalışanların "Eğitim programlarının geliştirilmesi için belirlenen hata ve eksikliklerin giderilerek önlemler alma ve değişikliği planlama derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Personelin "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde araştırma bulgularından yararlanma derecesi" maddesine idari personelin maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,0) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Personelin "Personelin geliştirilmesi için öğrenim esnasında yapılan ölçmelerden personel gelişimi gözlem formu kullanma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,5(±1,1) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Personelin "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde eğitim gören personelin görüşlerinden yararlanma derecesi" maddesine vermiş oldukları cevapların ortalamasının 2,6 (±1,1) olarak hesaplandığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların ***hizmet içi eğitimin geliştirilmesine yönelik sorulara*** genel olarak ortalama düzeyde katılım gösterdikleri saptanmıştır.

Tablo 19 incelendiğinde, İdari personelin hizmet içi eğitim planlaması konusunda verdikleri cevapların ortalama değerlere yakın olmasından; hizmet içi eğitim planlamasında olumsuz görüşlere sahip olmadıkları ancak olumlu yönde herhangi bir görüş eğiliminin de gözlemlenmediği anlaşılmaktadır.

4.8. Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşleri Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi

Tablo 20.

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Bölümler	**Cinsiyet**	**n**	$\bar{X}$	**SS**	**t**	**p**
Eğitim ihtiyacının saptanması	Kadın	110	30,23	9,49	1,649	0,101
	Erkek	90	32,50	9,95		
Eğitimin planlanması	Kadın	110	8,11	2,51	1,098	0,273
	Erkek	90	8,52	2,80		
Eğitim programının hazırlanması	Kadın	110	25,10	7,22	1,147	0,253
	Erkek	90	26,32	7,83		
Eğitimin uygulanması	Kadın	110	35,79	11,25	0,941	0,348
	Erkek	90	37,27	10,76		

Tablo 20. (devam)

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Cinsiyete Göre İncelenmesi

Eğitimin değerlendirilmesi	Kadın	110	36,34	10,97		
	Erkek	90	38,66	11,91	1,431	0,154
Eğitimin geliştirilmesi	Kadın	110	10,11	3,75		
	Erkek	90	10,64	3,81	0,997	0,320
Genel görüş (toplam)	Kadın	110	145,67	40,92		
	Erkek	90	153,91	42,79	1,388	0,167

Tablo 20'de Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşlerinin cinsiyete göre t-testi sonuçları incelendiğinde erkekler t=1,388 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim ihtiyacının saptanmasının cinsiyete göre t-testi sonuçları incelendiğinde erkekler t=1,649 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitim ihtiyacının saptanması ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitimin planlanmasının cinsiyete göre t-testi sonuçları incelendiğinde erkekler t=1,098 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitimin planlaması ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim programının hazırlanmasının cinsiyete göre t-testi sonuçları incelendiğinde erkekler t=1,147 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitim programının hazırlanması ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitimin uygulanmasının cinsiyete göre t-testi sonuçları incelendiğinde erkekler t=0,941 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitimin uygulanması ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitimin değerlendirilmesinin cinsiyete göre t-testi sonuçları incelendiğinde erkekler t=1,431 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin

eğitimin değerlendirmesi ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitimin geliştirilmesinin cinsiyete göre t-testi sonuçları incelendiğinde erkekler t=0,997 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitimin geliştirilmesi ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 20 incelendiğinde, Hizmet içi personel eğitiminin hiçbir alt boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bağlamda Cinsiyet; incelenen örneklem doğrultusunda, hizmet içi eğitim değişkenine etki eden unsurlardan biri olarak yer almamaktadır.

Tablo 21.

Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşlerinin yaşa göre incelenmesi

Bölümler	**Yaş**	**n**	$\bar{X}$	**SS**	***df***	**F**	**p**
Eğitim ihtiyacının saptanması	30 ve altı	31	32,32	8,93	2	2,865	0,059
	31-40	74	29,12	9,34			
	41 ve üzeri	95	32,56	10,09			
Eğitimin planlanması	30 ve altı	31	8,26	2,42	2	1,288	0,278
	31-40	74	7,93	2,46			
	41 ve üzeri	95	8,59	2,85			
Eğitim programının hazırlanması	30 ve altı	31	25,65	6,99	2	1,709	0,184
	31-40	74	24,45	7,52			
	41 ve üzeri	95	26,59	7,60			
Eğitimin uygulanması	30 ve altı	31	37,06	9,37	2	0,974	0,379
	31-40	74	35,04	10,76			
	41 ve üzeri	95	37,36	11,71			
Eğitimin değerlendirilmesi	30 ve altı	31	38,97	10,73	2	0,921	0,400
	31-40	74	36,03	11,36			
	41 ve üzeri	95	37,92	11,70			
Eğitimin geliştirilmesi	30 ve altı	31	10,32	3,37	2	0,771	0,464

Tablo 21. (devam)

Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşlerinin yaşa göre incelenmesi

	31-40	74	9,95	4,04			
	41 ve üzeri	95	10,67	3,70			
Genel görüş (toplam)	30 ve altı	31	152,58	36,43			
	31-40	74	142,51	40,53	2	1,597	0,205
	41 ve üzeri	95	153,68	44,19			

Tablo 21'de Analiz sonuçları Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ve yaş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=1,597, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,205>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim ihtiyacının saptanması ve yaş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=2,865, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,059>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin planlanması ve yaş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=1,288, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,278>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim programının hazırlanması ve yaş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=1,709, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,184>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin uygulanması ve yaş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,974, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,379>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin değerlendirilmesi ve yaş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,921, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,400>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin geliştirilmesi ve yaş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,771, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,464>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 21 incelendiğinde, Yapılabilecek yorum; hizmet içi eğitime yönelik görüşler yaş değişkeninden etkilenmemekte ve yaş hizmet içi görüşleri etkileyen faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmamaktadır.

Tablo 22.

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi

Bölümler	**Öğrenim durumu**	**n**	$\bar{X}$	**SS**	***df***	**F**	**p**
Eğitim ihtiyacının saptanması	Lise	52	33,17	10,93	3	3,914	0,010*
	Ön lisans	25	35,32	7,44			
	Lisans	77	30,40	9,25			
	Lisansüstü	46	28,28	9,28			
Eğitimin planlanması	Lise	52	8,87	2,84	3	1,513	0,212
	Ön lisans	25	8,16	2,43			
	Lisans	77	8,29	2,62			
	Lisansüstü	46	7,74	2,53			
Eğitim programının hazırlanması	Lise	52	26,13	7,78	3	0,759	0,518
	Ön lisans	25	27,40	6,42			
	Lisans	77	25,17	7,67			
	Lisansüstü	46	24,96	7,50			
Eğitimin uygulanması	Lise	52	38,12	11,25	3	0,665	0,575
	Ön lisans	25	36,80	9,74			
	Lisans	77	36,03	11,40			
	Lisansüstü	46	35,11	10,92			
Eğitimin değerlendirilmesi	Lise	52	39,21	11,70	3	0,815	0,487
	Ön lisans	25	38,12	11,30			
	Lisans	77	36,82	11,57			
	Lisansüstü	46	35,85	11,02			
Eğitimin geliştirilmesi	Lise	52	11,00	3,89	3	0,722	0,540
	Ön lisans	25	10,28	3,96			
	Lisans	77	10,14	3,71			
	Lisansüstü	46	10,00	3,70			
Genel görüş (toplam)	Lise	52	156,50	44,30	3	1,300	0,276

Tablo 22. (devam)

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Öğrenim Durumuna Göre İncelenmesi

Ön lisans	25	156,08	37,70
Lisans	77	146,84	42,46
Lisansüstü	46	141,93	39,67

Tablo 22'de Analiz sonuçları Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ve öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=1,300, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,276>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim ihtiyacının saptanması ve öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. F=3,914, p<.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,010<0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Eğitimin planlanması ve öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=1,513, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,212>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim programının hazırlanması ve öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,759, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,518>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin uygulanması ve öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,665, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,575>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin değerlendirilmesi ve öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,815, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,487>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin geliştirilmesi ve öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,722, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,540>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 22 incelendiğinde, Eğitim düzeyi ile idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri üzerine yapılan analiz sonuçlarında yalnızca; Eğitim ihtiyacının saptanması ve

öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. O halde; Gazi Üniversitesi idari personelinin hizmet içi eğitim görüşlerinden eğitim ihtiyacı alt boyutu idari personelin eğitim düzeyinden etkilenmektedir. Yani personelin eğitim düzeyi, eğitim ihtiyacı görüşünü etkileyen unsurlardan biri olarak yer alırken diğer hizmet içi eğitim alt boyutları öğrenim düzeyinden anlamlı derecede etkilenmemektedir.

Tablo 23.

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Görevine Göre İncelenmesi

Bölümler	**Görev**	**n**	**$\bar{X}$**	**SS**	**t**	**p**
Eğitim ihtiyacının saptanması	Memur	135	31,75	9,28	1,043	0,298
	Yönetici	65	30,22	10,63		
Eğitimin planlanması	Memur	135	8,39	2,64	0,693	0,489
	Yönetici	65	8,11	2,67		
Eğitim programının hazırlanması	Memur	135	25,99	7,39	0,910	0,364
	Yönetici	65	24,95	7,75		
Eğitimin uygulanması	Memur	135	36,96	11,04	0,938	0,349
	Yönetici	65	35,40	11,03		
Eğitimin değerlendirilmesi	Memur	135	37,57	11,14	0,339	0,735
	Yönetici	65	36,98	12,08		
Eğitimin geliştirilmesi	Memur	135	10,30	3,78	0,249	0,803
	Yönetici	65	10,45	3,80		
Genel görüş (toplam)	Memur	135	150,96	41,00	0,766	0,444
	Yönetici	65	146,11	43,76		

Tablo 23'de Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşlerinin görevine göre t-testi sonuçları incelendiğinde yöneticiler t=0,766 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ile görevleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim ihtiyacının saptanmasının görevine göre t-testi sonuçları incelendiğinde yöneticiler t=1,043 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitim ihtiyacının saptanması ile görevleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitimin planlanmasının görevine göre t-testi sonuçları incelendiğinde yöneticiler t=0,693 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin

eğitimin planlaması ile görevleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitim programının hazırlanmasının görevine göre t-testi sonuçları incelendiğinde yöneticiler t=0,910 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitim programının hazırlanması ile görevleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitimin uygulanmasının görevine göre t-testi sonuçları incelendiğinde yöneticiler t=0,938 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitimin uygulanması ile görevleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitimin değerlendirilmesinin görevine göre t-testi sonuçları incelendiğinde yöneticiler t=0,339 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitimin değerlendirmesi ile görevleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Eğitimin geliştirilmesinin görevine göre t-testi sonuçları incelendiğinde yöneticiler t=0,249 ,p>.01 sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin eğitimin geliştirilmesi ile görevleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 23 incelendiğinde, Hizmet içi personel eğitiminin hiçbir alt boyutu ile görevleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bağlamda idari personelin icra ettiği görevin; incelenen örneklem doğrultusunda, hizmet içi eğitim değişkenine etki eden unsurlardan biri olarak yer almadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 24.

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Kıdemine Göre İncelenmesi

Bölümler	**Kıdem**	**n**	$\bar{X}$	**SS**	***df***	**F**	**p**
Eğitim ihtiyacının saptanması	10 yıl ve altı	69	30,86	8,89	2	0,751	0,473

Tablo 24.(devam)

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Kıdemine Göre İncelenmesi

	11-15 yıl	56	30,32	10,01			
	16 yıl ve üstü	75	32,31	10,30			
Eğitimin planlanması	10 yıl ve altı	69	8,16	2,37	2	0,337	0,714
	11-15 yıl	56	8,20	2,68			
	16 yıl ve üstü	75	8,49	2,88			
Eğitim programının hazırlanması	10 yıl ve altı	69	25,20	7,11	2	1,206	0,302
	11-15 yıl	56	24,80	7,20			
	16 yıl ve üstü	75	26,69	8,04			
Eğitimin uygulanması	10 yıl ve altı	69	36,78	10,15	2	0,046	0,955
	11-15 yıl	56	36,25	11,46			
	16 yıl ve üstü	75	36,31	11,61			
Eğitimin değerlendirilmesi	10 yıl ve altı	69	37,38	11,04	2	0,213	0,809
	11-15 yıl	56	36,63	11,42			
	16 yıl ve üstü	75	37,95	11,90			
Eğitimin geliştirilmesi	10 yıl ve altı	69	10,38	3,73	2	0,011	0,989
	11-15 yıl	56	10,29	3,91			
	16 yıl ve üstü	75	10,37	3,78			
Genel görüş (toplam)	10 yıl ve altı	69	148,75	38,75	2	0,300	0,741
	11-15 yıl	56	146,48	41,77			
	16 yıl ve üstü	75	152,12	44,97			

Tablo 24'de Analiz sonuçları Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ve kıdem durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,300, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,741>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim ihtiyacının saptanması ve kıdem durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,751, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,473>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin planlanması ve kıdem durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,337, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,714>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim programının hazırlanması ve kıdem durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=1,206, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,302>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin uygulanması ve kıdem durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,046, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,955>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin değerlendirilmesi ve kıdem durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,213, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,809>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitimin geliştirilmesi ve kıdem durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=0,011, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,899>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Tablo 24 incelendiğinde, Hizmet içi personel eğitiminin hiçbir alt boyutu ile personel kıdemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bağlamda idari personelin sahip olduğu kıdemin; incelenen örneklem doğrultusunda, hizmet içi eğitim değişkenine etki eden unsurlardan biri olarak yer almadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 25.

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre İncelenmesi

Bölümler	**Hizmet içi eğitim sayısı**	**n**	$\bar{X}$	**SS**	***df***	**F**	**p**
Eğitim ihtiyacının saptanması	1	41	32,41	12,38	4	2,517	0,043*
	2	43	30,51	10,12			
	3	39	33,26	6,75			
	4	31	33,35	9,17			
	5 ve üstü	46	27,78	8,51			
Eğitimin planlanması	1	41	8,44	2,98	4	1,824	0,126
	2	43	8,40	2,80			

Tablo 25. (devam)

Gazi Üniversitesinde Görev Yapan İdari Personelin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre İncelenmesi

	3	39	8,33	2,58			
	4	31	9,10	2,43			
	5 ve üstü	46	7,50	2,28			
Eğitim programının hazırlanması	1	41	25,98	8,60	4	2,495	0,044*
	2	43	25,16	8,13			
	3	39	27,23	5,96			
	4	31	27,71	6,70			
	5 ve üstü	46	23,09	7,05			
Eğitimin uygulanması	1	41	37,10	12,89	4	2,754	0,029*
	2	43	36,14	11,53			
	3	39	38,95	8,45			
	4	31	39,13	10,65			
	5 ve üstü	46	32,26	10,08			
Eğitimin değerlendirilmesi	1	41	41,17	11,91	4	3,770	0,006*
	2	43	36,33	12,21			
	3	39	38,59	10,24			
	4	31	39,39	10,39			
	5 ve üstü	46	32,61	10,52			
Eğitimin geliştirilmesi	1	41	11,02	3,82	4	3,304	0,012*
	2	43	10,67	4,07			
	3	39	10,31	3,52			
	4	31	11,45	3,49			
	5 ve üstü	46	8,74	3,47			
Genel görüş (toplam)	1	41	156,12	48,01	4	3,226	0,014*
	2	43	147,21	45,36			
	3	39	156,67	32,68			
	4	31	160,13	39,16			
	5 ve üstü	46	131,98	37,11			

Tablo 25'de Analiz sonuçları Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark

olduğunu göstermektedir. F=3,226, p<.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,014<0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Eğitim ihtiyacının saptanması ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. F=2,517, p><05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,043<0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Eğitimin planlanması ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. F=1,824, p>.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,126>0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Eğitim programının hazırlanması ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. F=2,495, p<.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,044<0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Eğitimin uygulanması ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. F=2,754, p<.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,029<0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Eğitimin değerlendirilmesi ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. F=3,770, p<.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,006<0,05 bulunmuştur. Buna göre değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Eğitimin geliştirilmesi ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. F=3,304, p<.05. Puanlarının anlamlılık değeri p=0,012<0,05 bulunmuştur. Buna göre Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Hizmet içi eğitim sayısı arttıkça çalışan personelin hizmet içi eğitime bakış açısı da olumlu yönde değişmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1.Sonuç

Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Gazi Üniversitesinde görev yapan toplam 200 idari personel oluşturuştur. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırma grubu ile ilgili istatistiki bilgilere yer vermek gerekirse; araştırmaya katılan çalışanların %55,0'ini (n=110) kadın, %45,0'ini (n=90) erkekler oluşturmaktadır. İdari personelin %15,5'inin (n=31) 30 yaş ve altında, %37,0'sinin (n=74) 31-40 yaşında, %47,5'inin (n=95) 41 yaş ve üzerindedir. Çalışanların %26,0'sının (n=52) lise mezunu, %12,5'inin (n=25) ön lisans, %38,5'inin (n=77) lisans, %23,0'ünün (n=46) lisansüstü mezunudur. İdari personelin %67,5'inin (n=135) memur, %32,5'inin (n=65) yönetici olarak görev yapmaktadırlar. İdari personelin %34,5'inin (n=69) 10 yıl ve altında, %28,0'inin (n=56) 11-15 yıl, %37,5'inin (n=75) 16 yıl ve üstünde kıdeme sahiptirler. Çalışmaya katılan kişilerin %20,5'inin (n=41) bir eğitime, %21,5'inin (n=43) iki eğitime, %19,5'inin (n=39) üç eğitime, %15,5'inin (n=31) dört eğitime, %23,0'ünün (n=46) beş ve üstünde sayıda hizmet içi eğitime katıldıkları tespit edilmiştir.

Hizmet içi eğitime yönelik anket soruları altı kategoriye ayrılmıştır. Bunlar: Eğitim ihtiyacının saptanması, eğitimin planlanması, eğitim programının hazırlanması, eğitimin uygulanması, eğitimin değerlendirilmesi ve eğitimin geliştirilmesidir. Demografik özellikler öncelikle genel olarak değerlendirilmiş daha sonra da belirtilen alt kategorilere göre değerlendirilmiştir. Araştırma grubunun verdikleri görüşler çerçevesinde yapılan t testi ve anova testi sonucunda Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ile bazı demografik değişkenler arasında aşağıdaki şekilde sırlandığı üzere anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır.

- Gazi Üniversitesinde görev yapan idari personelin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Hizmet içi eğitim sayısı arttıkça personelin hizmet içi eğitime bakış açısı da olumlu yönde değişmektedir.

- Eğitim ihtiyacının saptanması ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eğitim ihtiyacının artmasıyla birlikte hizmet içi eğitim sayısının da arttığı düşünülmektedir.
- Eğitim programının hazırlanması ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eğitim programlarının hazırlanmasında hizmet içi eğitimlerin etkili olduğu ortaya çıkmıştır.
- Eğitimin uygulanması ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eğitimin uygulanmasının hizmet içi eğitim faaliyetleriyle bütünleştirildiği savunulabilir.
- Eğitimin değerlendirilmesi ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eğitimin değerlendirilmesi noktasında alınan hizmet içi eğitim çalışmalarındaki sayı da oldukça önemlidir denilebilir.
- Eğitimin geliştirilmesi ve hizmet içi sayısı düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bazı aksaklıklar geliştirilmek isteniyorsa Üniversitelerin hizmet içi eğitim sayısını artırması gerekmektedir.
- Eğitim ihtiyacının saptanması ve öğrenim durumu düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Öğrenim durumu düşük personel daha fazla hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadır.

5.2.Öneriler

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin çalışanların üzerinde etkisi oldukça fazladır. Bundan dolayı Üniversitelerin hizmet içi eğitime önem vermeleri önerilmektedir. Çünkü hizmet içi eğitim çalışan iş tatminini dolayısıyla kurumun verimliliğine ve performansına olumlu katkılar sağlayacaktır.

Hizmet içi eğitim programları belli bir çizelgede çalışanlara bildirilmeli, çalışanlar istedikleri programlara katılmalıdır. Çünkü; kendi isteği ile hizmet içi eğitime katılan personel programlarda öğrendikleri bilgilere daha pozitif yaklaşmaktadırlar.

Hizmet içi eğitim programlarına çalışanlar kendi istekleri ile katılmalıdırlar. Böylelikle yöneticilerin desteklerine daha olumlu yaklaşabilirler. Çalışanların bu programlara katılmalarını sağlamak ve özendirmek için, her hizmet içi eğitimden sonra sertifika verilmeli

ve bu sertifikalar belli bir puan içermelidir. Bu puanlar çalışanların hizmet puanlarına eklenebilir.

Yüksek nitelikli bir uygulama, örgütsel ve bireysel başarıyı artırmaya yönelik etkin bir hizmet içi eğitim ve öğrenim sağlanmalıdır. Eğitimde amaç, birçok personele hizmet içi verildiğinin rakamsal olarak gösterilmesi değil, personel niteliklerini geliştirme ve başarıyı artırma olmalıdır. Bu nedenle eğitime alınacak personelin eğitim/yönetim ihtiyaçlarının saptanması, ilgi, istek ve yeteneklerinin uygunluğu Üniversitenin verimliliğini artırdığı gibi eğitimin hedefine ulaşmasına katkıda bulunacaktır.

KAYNAKLAR

Atak, M. (2006). *Yiyecek içecek işletmelerinde servis elemanlarının hizmet içi eğitimin iş tatminine etkisi: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti uygulaması.* Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

Aydın, H. (2000). *Hizmet içi eğitim kavramı ve emniyet teşkilatına yansıması*. 21. Yüzyılda Polisin Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, Ankara.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, D. Ş. (2007). *Örgütlerde hizmet içi eğitim*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi. İstanbul

Baynazoğlu, M. E. (2009). *5 yıldızlı otel işletmelerinde hizmet içi eğitim ve iş tatmini İlişkisi: İstanbul Beşiktaş İlçesinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi. İstanbul

Bucak, T. (2007). *Otel işletmelerinde hizmet içi eğitim ve iş tatmini ilişkisi: İzmir Merkez ve Çeşme'deki beş yıldızlı oteller ile ilgili bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Canman, D. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: TODAİE.

CRESWELL, J.W. (2009). *Qualitative ınquiry and research: choosing among five traditions, thousand oaks*, CA: Sage Publications.

Çetinkaya, F. F. (2004). *Otel işletmelerinde verilen hizmet içi eğitimin yeterliğinin değerlendirilmesi (İstanbul ili örneği).* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Ankara.

Çulha, O. (2008). *Konaklama işletmelerinde hizmet içi eğitim ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.

Erdem, E. (2010). *Kamu yönetiminde hizmet içi eğitim ve Erciyes Üniversitesi Hastaneleri hemşire eğitimleri örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Ankara.

Erdoğan, İ. (2000).*Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.

Kestane, D. (2001). Modern kamu yönetiminin tamamlayıcı bir unsuru olarak hizmet içi eğitim ve Türk kamu kesiminde sistemin görünümü. *Maliye Dergisi, 136*(36–48).

Khussainova, A. (2010). *Konaklama işletmelerinde hizmet içi eğitim ve iş tatmini ilişkisi: Astana'daki beş ve dört yıldızlı oteller ile ilgili bir uygulama.* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Kızılarslan, S. (2012). *Almanca öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşleri ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Kol, Y. (2009). *Türk kamu yönetiminde hizmet içi eğitim*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi. Trabzon.

Köse, A.H., Alpkent, N., Birbil, D.(1993). *Kamu iktisadi teşebbüslerinde eğitim ve danışmanlık hizmetleri gereksinmesi*, Ankara: MPM.

Marşap, A., Özsoy, N., Koçak, Z., Selçuk, Y. (2007). *E-eğitim sisteminde küresel insan kaynaklarının gelişimi ve yaşam boyu öğrenim*. Akademik Bilişim'07, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 31 Ocak-2 Şubat 2007.

MEB. (1995).*Hizmet içi eğitim yönetmeliği hizmet içi eğitim merkezleri yönetmeliği*. Ankara: MEB.

Önder, B. (2000). *Kamu yayın kurumlarında personel yönetimi*, Ankara: TRT Genel Sekreterlik Basım Ve Yayın Müdürlüğü.

Örücü, E., Topaloğlu, C., Öngören, B. (2002). Otel işletmelerinde hizmet içi eğitim ve yöneticilerin hizmet içi eğitime bakış açıları (Marmaris örneği), *Yönetim ve Ekonomi, 9*(1-2), 87-102.

Öztürk, M., Sancak, S.,(2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Journal of Yasar University*, *2*(7), 761-794.

Pehlivan, İ. (1993). Hizmet içi eğitim verimlilik ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 25*(1), 151-162

Pehlivan, İ. (1997). *Türk kamu kesiminde hizmet içi eğitim sorunları araştırması*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan kaynaklan yönetimi.* Bursa: Ezgi.

Selimoğlu, E., Biçen Yılmaz, H. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradox, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi,5*(1).

Sinç B., (2004). *Uzaktan öğretim yöntemiyle ilköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim.* Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Şahin, L., Güçlü, F. C. (2010). Genel olarak hizmet içi eğitim: Ülker Şirketler Topluluğu hizmet içi eğitim süreci ve uygulamaları, *Sosyal Siyaset Konferansları, 59*(2), 217–270.

Taşkın, E. (1994). *İşletme yönetiminde eğitim ve geliştirme*. İstanbul: Der.

Taymaz, A. H. (1983). Yıllık hizmet içi eğitim programı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 16*(2), 271–276.

Taymaz, A. H. (1992). *Hizmet içi eğitim kavramlar ilkeler yöntemler*. Ankara: Pegem.

Taymaz, H. (1997). *Hizmet içi eğitim, kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara. Yazarın kendisi.

Tekin, H. (1993). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Yargı.

Tortop, N. (2005). *Kamu personel yönetimi-insan kaynakları yönetimi*, Ankara, Yargı.

Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi.* Ankara: TODAİE.

Yalçın, S. (1991). *Personel yönetimi*. İstanbul: İşletme Fakültesi.

Yaylı, A., Temiraliyeva, K., (2006). Otel işletmelerinde işe alıştırma eğitiminin işgören performansına etkisi üzerine Kazakistan'da bir uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1*, 96-119.

Yıldırım, G. G. (2009). *Örgütlerde iş görenlerin hizmet içi algılamaları ve iş tatminlerine etkisi T.C. Ziraat Bankası A.Ş. 'de bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. Ankara.

2262 Sayılı Sümerbank Kuruluşu Kanunu

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

3293 Sayılı Sanayi Müesseselerde Ve Sigorta Şirketlerinde Çalıştırılan Ecnebilere Mukabil Türk Memur Ve Mütehassısı Yerleştirme Hakkındaki Kanun

3308 Sayılı Çıraklık Ve Mesleki Eğitim Kanunu

3457 Sayılı Sınai Müesseselerde Ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılmasına Dair Kanun

4489 Sayılı Yabancı Memleketlere Gönderilecek Memurlar Hakkındaki Kanun

507 Sayılı Esnaf Ve Sanatkarlar Kanunu

5373 Sayılı Esnaf Birlikleri Ve Esnaf Dernekleri Kanunu

5590 Sayılı Ticaret Odaları, Sanayi Odaları, Ticaret Borsaları Ve Odalar Birliği Kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

EKLER

EK 1. Veri Toplama Araçları

Bu anket verileri hazırlamakta olduğum "Gazi Üniversitesindeki Hizmetiçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi" konulu tezimde kullanılacaktır. Anket üç bölümden oluşmakta ve her bölüm ile ilgili açıklamalar o bölümün başında belirtilmektedir. Anketin amacına ulaşması, ankette yer alan sorulara vereceğiniz ***doğru*** cevaplarla mümkündür. Anket ile elde edilecek veriler toplu olarak ve sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Hiçbir soruyu işaretsiz bırakmamanızı rica ederim.
İşbirliği ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Özcan GÖKSU

BÖLÜM I
KİŞİSEL BİLGİLER

AÇIKLAMA
Bu bölümdeki sorulara uygun olan seçeneğin önündeki parantezin içine (X) işaretini koyunuz.

1. Cinsiyetiniz?
   ( )1. Kadın ( )2. Erkek
2. Yaşınız?
   ( ) 1. 18-25 ( ) 2.26-30
   ( ) 3.31-40 ( ) 4. 41-50 ve yukarısı

3. Öğrenim Durumunuz?
   ( ) 1. Lise mezunu ( ) 2. Önlisans mezunu
   ( ) 3. Lisans mezunu ( ) 4. Lisans ve üstü
4. Göreviniz?
   ( ) 1. Memur ( ) 2. Şef
   ( ) 3. Müdür ( ) 4. Diğer (……)

5. Meslekteki Kıdeminiz?
   ( ) 1. 1-5 yıl ( ) 2. 6-10 yıl
   ( ) 3. 15-19 yıl ( ) 4. 20-25 yıl
   ( )5.30 yıl ve daha fazla

6. Şimdiye kadar hizmet içi eğitim için açılan kurs veya seminere katılma sayınız?
   ( ) 1. 1 kurs veya seminer ( ) 2. 2 kurs veya seminer
   ( ) 3. 3 kurs veya seminer ( ) 4. 4 kurs veya seminer
   ( ) 5. 5 kurs veya daha fazla kurs ve seminer
   ( ) 6. Hiç katılmadım.

AÇIKLAMA

Bu bölümdeki sorulara Gazi Üniversitesindeki Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile ilgili görüş ve düşüncelerinizin belirtilmesi amaçlanmaktadır. Cevaplarınızın ***"olması gerekeni***" değil "şu ***anki***" işleyişi yansıtması gerekmektedir. Bunun için her bir ifadenin karşısındaki uygun gördüğünüz seçeneğin yanındaki kutucuğun içine (X) işareti koymanız yeterlidir. Seçenekler "(1) Hiç, (2) Az, (3) Orta, (4) İyi, (5) Çok iyi" şeklinde belirtilmiştir.

Her ifadeye ilişkin olarak sadece tek bir seçeneğin işaretlenmesi gerektiğini unutmayınız.

A. Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanmasına yönelik sorular	**HİÇ**	**AZ**	**ORTA**	**İYİ**	**ÇOK**
1. Kurumda çalışan personelin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde bilimsel					
2. İhtiyaçların saptanmasında personel sayısının, unvanların, hizmet alanlarının ve niteliklerin belirlenme derecesi					
3. Personelin verilmesi planlanan eğitime karşı tutum ve beklentilerinin belirlenme derecesi					
4- Eğitim ihtiyaçları saptanırken aşağıda belirtilen durumların göz önüne alınma derecesinin belirlenmesi					
5. Kuruma yeni personel alınırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi					
6. Personelin görev yerinin değiştirilmesinde eğitim ihtiyacının dikkate alınma					
7. Üst derecede görevlere personel hazırlanırken eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi					
8. Yeni teknoloji uygulandığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi					
9. Yeni sistem uygulandığında ya da sistemde değişiklik yapıldığında eğitim ihtiyacının dikkate alınma derecesi					
10. Eğitim ihtiyaçlarının kurumun genel ve özel amaçları ile personelin ihtiyaçları doğrultusunda belirlenme derecesi					
11. Kurum personelinin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde ihtiyaç saptama tekniklerinden (kayıt ve raporların incelenmesi, test, anket, grup toplantıları düzenleme, gözlem, görüşme) bir veya birkaçından yararlanma derecesi					
12. Eğitim ihtiyacını saptama çalışmalarının belirli aralıklarla yapılma derecesi					
B. Hizmet içi eğitimin planlanmasına yönelik sorular					
13. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında ve önceliklerin belirlenmesinde kurumun eğitim gereksinmesi ile olanakların göz önünde bulundurma derecesi					
14. Hizmet içi eğitim planı hazırlanırken kurumdaki çalışmalarla ilgili gerekli araştırma ve incelemelerin yapılma, yeniliklerin ve gelişmelerin izlenme derecesi					
15. Eğitim programları ile uygulandıkları yer, süre, zaman ve uygulanacak eğitim türü arasındaki uyum derecesi					

C. Öğretim programlarının hazırlanışına yönelik sorular					
16. Öğretim programlarının kurumun ve katılan personelin sorunlarını çözümleyecek ve gereksinimlerini karşılayabilecek kapsam ve nitelikte hazırlanma derecesi					
17.Öğretim programlarının içeriğinin, bireylerin öğrenim durumlarına, öğrenme düzeylerine ve yeteneklerine uygun olarak hazırlanma derecesi					
18. Hizmet içi eğitim plan ve programlarının eğitim uzmanlarınca hazırlanma					
19. Programı gerçekleştirecek eğitim görevlilerinin yeterlilik derecesi					
20. Öğretim programlarının etkin bir şekilde uygulamaya konması için gerekli					
21. Öğretim programlarının uygulanacağı yerin eğitimin türüne, kullanılacak yöntemin özelliklerine ve teknolojiye uygun olarak dizayn edilme derecesi					
22. Önceden planlanmış ve uygulanmış hizmet içi eğitim plan ve programlarından yararlanılma derecesi					
23. Öğretim programlarının personelin psikolojik ve sosyal gereksinimleri ile problem ve beklentilerine uygun biçimde sürekli geliştirme derecesi					
24. Eğitim faaliyetlerinin pratik bilgileri kapsama derecesi					
D. Hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik sorular					
25. Öğretim programlarının uygulanmasında Anlatım-Takrir metodu uygulama					
26. Öğretim programlarının uygulanmasında Tartışma-Aktif metodu uygulama					
27. Öğretim programlarının uygulanmasında Gösteri-Demonstrasyon metodu					
28. Öğretim programlarının uygulanmasında İş başında Öğretim-Dört Safha Metodu(Yaparak Yaşayarak) uygulama derecesi					
29. Öğretim programlarının uygulanmasında Grup Tartışması Metodu uygulama					
30. Öğretim programlarının uygulanmasında Örnek Olay İnceleme Metodu uygulama derecesi					
31. Öğretim programlarının uygulanmasında Diğer metotlar (Özel Görev verme,					
32. Eğitim süresince personelin birbirleriyle ve öğreticiler ile ilişki kurma ve					
33. Öğretim süresince istenen konuların iş başında uygulanabilirlik derecesi					
34. Öğretim süresince istenen konuların basitten zora, yalından karmaşığa doğru					
35. Konuların somut örneklerle uygulamaya yönelik olarak işlenme derecesi					
36. Öğreticilerin derslerine önceden plan hazırlayarak girme derecesi					
37. Öğretim esnasında eğitim araçlarından yararlanma derecesi					

E. Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesine yönelik sorular					
38. Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Ön değerlendirme** (Eğitime katılacakların düzey, bilgi, beceri ve tutumlarını belirlemek için) yapılma derecesi					
39. Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Ara Değerlendirme** (Öğretim sırasındaki herhangi bir aksaklık, eksiklik veya güçlükleri belirlemek için) yapılma derecesi					
40. Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **Son değerlendirme** (Eğitim sürecinin etkililiği ile yetişme seviyesini belirlemek için) yapılma					
41. Eğitim programlarının değerlendirilmesinde **İzleme Değerlendirmesi** (Eğitim programını tamamlayan bireylerin aldıkları eğitimi görevlerinde kullanma başarılarının belirlenmesi için)derecesi					
42. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kurumda etkili iletişim, işbirliği ve koordinasyon sağlanmasına katkı derecesi					
43. Eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinde uzman görüşüne başvurma derecesi					
44. Hizmet içi eğitimlerde personelin edindikleri bilgi, beceri ve tutumları işyerlerinde uygulama fırsatı bulabilme derecesi					
45. Eğitimlerde ölçülmek istenen davranışın doğrudan gerçek iş koşulları altında gözlenerek yapılma ilkesine uyulma derecesi					
46.Hizmet içi eğitim etkinliklerinin katılan bireylere gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazandırma derecesi					
47. Hizmet içi eğitim programlarına katılan bireylerin başarılarının ölçülmesinde aşağıda belirtilen ölçme tekniklerinin kullanılma derecesi					
48. Yazılı testler					
49. Sözlü Testler					
50. İş veya Performans testleri					
51. Mülakat-Görüşme					
F. Hizmet içi eğitimin geliştirilmesine yönelik sorular					
52. Eğitim programlarının geliştirilmesi için belirlenen hata ve eksikliklerin giderilerek önlemler alma ve değişikliği planlama derecesi					
53. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde araştırma bulgularından yararlanma derecesi					
54. Personelin geliştirilmesi için öğrenim esnasında yapılan ölçmelerden personel gelişimi gözlem formu kullanma derecesi					
55. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde eğitim gören personelin görüşlerinden yararlanma derecesi					

BÖLÜM III

Gazi Üniversitesinde uygulanan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kurum ve personel açısından daha yararlı olması için sorularda yer almayan fakat sizce gerekli olduğuna inandığınız farklı görüş ve önerileriniz varsa lütfen maddeler halinde yazınız.