

**ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MESLEKİ GELİŞİME YÖNELİK
BAKIŞ AÇILARI: EĞİTİM FAKÜLTELERİ ÖRNEĞİ**

IŞıl KABAKÇI

DOKTORA TEZİ

**Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği Programı
Danışman: Prof. Dr. H. Ferhan ODABAŞI**

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eylül 2005

"Bu Tez Çalışması AÜAF'ca desteklenmiştir. Proje no: 040547"

DOKTORA TEZ ÖZÜ

ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MESLEKİ GELİŞİME YÖNELİK BAKIŞ AÇILARI: EĞİTİM FAKÜLTELERİ ÖRNEĞİ

Işıl KABAKÇI

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eylül 2005

Danışman: Prof. Dr. H. Ferhan ODABAŞI

Bu araştırmanın amacı, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik bakış açılarını gereksinim, önem ve öneri boyutlarıyla belirlemek ve bu doğrultuda araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarında uygulamaya dönük öneriler geliştirmektir.

Bu araştırma, tarama modellerinden tekil ve ilişkisel tarama modelleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki 44 devlet üniversitesindeki 54 Eğitim Fakültesi’nde görev yapmakta olan 1095 araştırma görevlisi oluşturmuştur. Araştırma 2003-2004 Yükseköğretim Kurulu istatistiklerinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Araştırmada belirtilen amaca ulaşılması için gerekli olan veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen “Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açılarını Belirleme Anketi” başlıklı anket aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırma sonunda, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişime gereksinim boyutunda; sırasıyla, ilk olarak alansal gelişim, ikinci olarak kurumsal gelişim, üçüncü olarak öğretimsel gelişim ve son olarak kişisel gelişim boyutlarında ciddi düzeyde mesleki gelişime gereksinim duydukları belirlenmiştir. Eğitim fakültesi

araştırma görevlilerinin mesleki gelişim boyutlarıyla sadece yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında kayda değer bir ilişki olduğu; buna karşın gereksinim duydukları mesleki gelişim boyutlarıyla cinsiyet, çalışma yılı, bölüm, yurtdışında bilimsel toplantılara ve mesleki gelişim programına katılma durumları arasında kayda değer bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Araştırmada eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin önemi boyutunda; önemli buldukları mesleki gelişim boyutlarının sırasıyla alansal gelişim, kişisel gelişim, öğretimsel gelişim ve kurumsal gelişim boyutu olduğu belirlenmiştir. Eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim alanı boyutlarıyla yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasında kısmen anlamlı bir ilişki olduğu; buna karşın önemli buldukları mesleki gelişim alanı boyutlarıyla cinsiyet, çalışma yılı, bölüm, yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma ve mesleki gelişim programına katılma durumları arasında bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Araştırmada son olarak, araştırma görevlilerinin gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarının düzenlemesine yönelik, mesleki gelişim programlarının üniversitede bu amaca yönelik kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından, çalışma grubu (workshop) şeklinde, eğitim dönemi içinde ve haftada 2-3 saat sürecek etkinlikler şeklinde düzenlemesini önerdikleri belirlenmiştir.

ABSTRACT

FACULTY DEVELOPMENT FROM THE POINT OF VIEW OF RESEARCH ASISSTANTS: THE CASE OF EDUCATION FACULTIES IN TURKEY

Işıl KABAKÇI

Department of Computer Education and Instructional Technology

Anadolu University Graduate School of Education Science, September 2005

Advisor: Prof. Dr. H. Ferhan ODABAŞI

The aim of this study is to determine the point of views of research assistants of Education Faculty on faculty development according to needs, importance ranks and proposals, and to improve proposals that are suitable for researchers to apply in faculty development fields.

This study has been improved by using singular and correlational models. 1095 research assistants who work in 54 Education Faculties of 44 state universities of Turkey have formed the population of the study. The study is limited with the data which have been taken from the 2003-2004 statistics of the Committee of Higher Education.

The data which are necessary for reaching the goal determined in the study have been collected by means of the survey headed as “The Survey for Identifying the Point of Views of Research Assistants on Faculty Development”.

At the end of the study, it has been determined that the Research Assistants in Education Faculties in Turkey are highly in need of faculty development in view of; professional development, institutional development, instructional development and personal development respectively. It has been found out that there is a significant correlation between the faculty development rates of the Research Assistants of the

Education Faculty and their attendance to scientific meetings in their native country; on the other hand, it has been found out that there is not a significant correlation between the faculty development rates which they need and their gender, working periods, departments, and their attendance to scientific meetings and faculty development programs in abroad.

In study, it has been determined with the study that in view of the importance of faculty development, the faculty development levels that the Research Assistants of Education Faculty consider important are professional development, personal development, instructional development and institutional development respectively. It has been determined that there is partly a significant correlation between the faculty development field levels that the Research Assistants of Education Faculty consider important and their attendance to scientific meetings in abroad; on the other hand, it has been determined that there is no correlation between the faculty development levels that they consider important, and their gender, working periods, departments and their attendance to scientific meetings and faculty development programs in their native country.

Finally, it has also been determined with the study that the organization of the faculty development programs that research assistant suggest, should be organized by the experts in education period as a workshop, and as activities continuing 2-3 hours in a week in an education center which will be established in the university for this aim.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

İşıl KABAKÇI'nın, "Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açılırları: Eğitim Fakülteleri Örneği " başlıklı tezi 13/09/2005 tarihinde, aşağıda belirtilen jüri üyeleri tarafından Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Anabilim Dalı Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği Programında, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	Adı-Soyadı	İmza
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof.Dr.H..Ferhan ODABAŞI	
Üye	: Prof.Dr.Şefik YAŞAR	
Üye	: Prof.Dr.Gürhan CAN	
Üye	: Prof.Dr.Halil İbrahim YALIN	
Üye	: Yard.Doç.Dr.Ayşen GÜRCAN	

Prof.Dr. İlknur KEÇİK
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

Akademik kariyerin ilk basamağında yer alan araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleri, yükseköğretim kurumlarının gelecekteki öğretim üyesi kadrolarının oluşmasında büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin hem öğretici hem de araştırmacı olmaları yönünde sürecin en başından itibaren yetiştirilmeleri yükseköğretim sisteminin amaçlarının yerine getirilmesinde öncelikli öneme sahiptir. Ancak, alanyazında araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerine yönelik çok az sayıda araştırma yer almaktadır. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerinin neler olduğunun belirlenmesi ve bu mesleki gelişim alanlarında uygulamaya yönelik öneriler geliştirilmesini amaçlayan bu araştırma, alanyazındaki bu eksiklikten yola çıkılarak hazırlanmıştır.

Araştırmanın en başından itibaren her aşamasında değerli katkıları ve olumlu eleştirileriyle akademik ve manevi olarak desteğini aldığım değerli hocam ve danışmanım Prof. Dr. H. Ferhan ODABAŞI'na teşekkürüm sonsuzdur.

Tez izleme komitemde yer alan ve değerli görüşleriyle çalışmama katkıda bulunan hocalarım Prof. Dr. Şefik YAŞAR'a ve Yrd. Doç. Dr. Ayşen GÜRCAN'a teşekkürü bir borç bilirim. Tez jürimde değerli görüşleriyle tezime katkı sağlayan Prof. Dr. H. İbrahim YALIN'a teşekkür ederim.

Araştırma sürecinde her zaman desteklerini ve katkılarını sunarak beni yüreklendiren ve destek veren değerli hocalarım Prof. Dr. Ahmet ÖZMEN'e, Prof. Dr. Gürhan CAN'a ve Doç. Dr. Yıldız UZUNER'e sonsuz teşekkür ederim.

Araştırmam süresince ve her zaman desteğini aldığım sevgili arkadaşım Arş. Gör. Dilruba KÜRÜM'e teşekkürüm sonsuzdur. Ayrıca, araştırmamda desteklerini esirgemeyen arkadaşlarım Arş. Gör. Mübin KIYICI'a, Arş. Gör. Tayfun TANYERİ'ne,

Arş. Gör. Cem ÇUHADAR'a, Arş. Gör. Ali ERSOY'a ve Arş. Gör. Levent TERLEMEZ'e teşekkür ederim.

Araştırmama destek veren başta Öğr. Gör. A. AşkıM GÜLÜMBAY olmak üzere tüm Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü çalışanlarına ve adını burada veremediğim tüm arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Araştırmama uzman görüşleriyle katkıdan bulunan tüm hocalarıma ve araştırmaya katılan tüm araştırma görevlilerine teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca, veri toplama aracının uygulanmasında yardımlarını esirgemeyen değerli hocalarıma ve çalışma arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Son olarak, her zaman maddi ve manevi destekleriyle yanımda olan annem Cemile KABAĞÇI, babam Mustafa KABAĞÇI ve ablam Ebru Mihriban KIYAK olmak üzere tüm aileme sonsuz teşekkür ederim.

Eskişehir, 2005

Işıl Kabakçı

İÇİNDEKİLER

DOKTORA TEZ ÖZÜ	ii
ABSTRACT	iv
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	vi
ÖNSÖZ	vii
ÖZGEÇMİŞ	ix
İÇİNDEKİLER	x
ÇİZELGELER LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
BÖLÜM	
1. GİRİŞ	1
1.1. Mesleki Gelişim	2
1.1.1. Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri	2
1.1.2. Mesleki Gelişimin Tarihi	5
1.2. Mesleki Gelişim Modelleri	7
1.2.1. Gereksinime Dayalı Uyum Modeli (Concerns-Based Adoption Model for Faculty Development - CBAM)	7
1.2.2. Programlı Model (The Programmatic Model for Faculty Development)	9
1.2.3. Yetişkin Öğrenme Modeli (Adult Learning Model for Faculty Development)	10
1.2.4. Diğer Mesleki Gelişim Modelleri	13
1.3. Mesleki Gelişimin Boyutları	16
1.4. Araştırma Görevlisi	18
1.4.1. Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri	18
1.5. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişimleri	20
1.6. Araştırma Görevlilerine Yönelik Mesleki Gelişim Programları	22
1.7. Araştırma Görevlilerine Yönelik Mesleki Gelişim Programı Örnekleri	25
1.8. Amaç	27
1.9. Önem	28
1.10. Sınırlılıklar	30
1.11. Tanımlar	31

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	32
2.1. Mesleki Gelişim İle İlgili Araştırmalar	32
2.2. Araştırma Görevlileri İle İlgili Araştırmalar	39
2.3. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişimleri İle İlgili Araştırmalar	42
3. YÖNTEM	45
3.1. Araştırma Modeli	45
3.2. Evren ve Örneklem	46
3.3. Verilerin Toplanması	49
3.3.1. Veri Toplama Aracının Hazırlanması	49
3.3.2. Veri Toplama Aracının Uygulanması	51
3.4. Verilerin Çözümlemesi	54
4. BULGULAR VE YORUMLARI	56
4.1. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Boyutlarına Yönelik Gereksinimleri	56
4.1.1. Öğretimsel Gelişim Boyutuna Yönelik Gereksinim	56
4.1.2. Alansal Gelişim Boyutuna Yönelik Gereksinim	57
4.1.3. Kişisel Gelişim Boyutuna Yönelik Gereksinim	58
4.1.4. Kurumsal Gelişim Boyutuna Yönelik Gereksinim	59
4.2. Çeşitli Değişkenler İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki	61
4.2.1. Cinsiyet İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki	61
4.2.2. Çalışma Yılı ile Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki	65
4.2.3. Bölüm İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki	68
4.2.4. Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki	71
4.2.4.1. Yurtiçinde Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki	71

4.2.4.2. Yurtdışında Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki	77
4.2.5. Mesleki Gelişim Programına Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki	78
4.3. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişimin Boyutlarına Verilen Önem Düzeyleri.....	81
4.3.1. Öğretimsel Gelişim Boyutuna Verilen Önem.....	81
4.3.2. Alansal Gelişim Boyutuna Verilen Önem	82
4.3.3. Kişisel Gelişim Boyutuna Verilen Önem	83
4.3.4. Kurumsal Gelişim Boyutuna Verilen Önem.....	84
4.4. Çeşitli Değişkenler İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki	85
4.4.1. Cinsiyet İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki	86
4.4.2. Çalışma Yılı İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki.....	89
4.4.3. Bölüm İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem	91
4.4.4. Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem.....	92
4.4.4.1. Yurtiçinde Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem.....	92
4.4.4.2. Yurtdışında Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem.....	94
4.4.5. Mesleki Gelişim Programına Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki	96
4.5. Eğitim Fakültesi Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına İlişkin Önerileri.....	98
4.5.1. Araştırma Görevlilerinin Gereksinim Duydukları Mesleki Gelişim Boyutuna İlişkin Tercihleri	98
4.5.2. Mesleki Gelişim Programlarının Sunuluş Biçimleri.....	100
4.5.3. Mesleki Gelişim Programlarında Görev Alacak Eğiticilerin Özellikleri.....	103

4.5.4. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına Katılmalarına Etki Eden Faktörler	106
4.5.5. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına Ayıracakları Zaman ve Tercih Ettikleri Zaman Dilimi	109
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	112
5.1. Sonuç	112
5.2. Öneriler	121
5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler	121
5.2.2. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler	124
EKLER	126
1. Çalışma Evreni	127
2. Araştırmanın Veri Toplama Aracı	131
3. Çizelge 4	142
4. Çizelge 5	149
5. Çizelge 6	159
6. Çizelge 7	173
7. Çizelge 8	197
8. Çizelge 9	207
9. Çizelge 10	217
10. Çizelge 11	227
11. Çizelge 12	233
12. Çizelge 13	241
13. Çizelge 14	250
14. Çizelge 15	259
15. Çizelge 16	269
KAYNAKÇA	277

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge		Sayfa
1.	Çalışma Evrenindeki Araştırma Görevlilerinin Kişisel Özellikleri	46
2.	Pilot Uygulamanın Yapıldığı Araştırma Görevlilerinin Çalışmakta Oldukları Üniversiteler ve Görevli Oldukları Bölümler.....	51
3.	Çalışma Evrenindeki Araştırma Görevlilerinden Dönen Anketlerin Üniversitelere Göre Dağılımları	53
4.	Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Düzeyleri	143
5.	Cinsiyet İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki	149
6.	Çalışma Yılı İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinlere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki	159
7.	Bölüm İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki	173
8.	Yurtiçinde Bilimsel Toplantılara Katılma Durumu İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki	197
9.	Yurtdışında Bilimsel Toplantılara Katılma Durumu İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki	207
10.	Mesleki Gelişim Programına Katılma Durumu İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki	217
11.	Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere Verilen Önem Düzeyleri	227
12.	Cinsiyet İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere Verilen Önem Arasındaki İlişki	233
13.	Çalışma Yılı İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere Verilen Önem Arasındaki İlişki	241

Çizelge		Sayfa
14.	Yurtiçinde Bilimsel Toplantılara Katılma Durumları İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere Verilen Önem Arasındaki İlişki	250
15.	Yurtdışında Bilimsel Toplantılara Katılma Durumları İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere Verilen Önem Arasındaki İlişki	259
16.	Mesleki Gelişim Programına Katılma Durumu İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere Verilen Önem Arasındaki İlişki	269
17.	Araştırma Görevlilerinin Gereksinim Duydukları Mesleki Gelişim Boyutlarına İlişkin Tercihleri	99
18.	Mesleki Gelişim Programlarının Sunuluş Biçimleri	102
19.	Mesleki Gelişim Programlarında Görev Alacak Eğiticilerin Özelliklerine İlişkin Tercihler	105
20.	Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programına Katılmalarına Etki Eden Faktörler	108
21.	Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına Ayıracakları Zaman Dilimi	109
22.	Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarının Gerçekleştirilme Dönemine İlişkin Tercihleri.....	110

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil		Sayfa
1.	Mesleki Gelişim İçin Programlı Modelin Şekilsel Gösterimi	10
2.	Mesleki Gelişim İçin Yetişkin Öğrenme Modelinin Şekilsel Gösterimi	12
3.	Öğretim Elemanı Sayılarının Yüzdelik Gösterimi	19

Birinci Bölüm

GİRİŞ

Yükseköğretim kurumları, toplumun mesleki boyuttaki eğitim-öğretim gereksinimlerini karşılama, bilim ve teknolojiye katkıda bulunma sorumluluklarıyla teknolojik, toplumsal, siyasi ve ekonomik değişimin ve gelişimin öncüsü olan kurumlardır. Yükseköğretim kurumlarının bu sorumluluğu yerine getirmeleri, sürekli bir değişim ve gelişim içerisinde olmalarını gerektirmektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 4. maddesine göre yükseköğretimin üç ana amacı vardır. Bu amaçları şu şekilde sıralamak mümkündür (Yükseköğretim Kanunu 2547 S.K., 1981):

1. İlgili ve yetenekleri doğrultusunda, ülkenin bilim politikası ve çeşitli seviyelerdeki insan gücü gereksinimlerini karşılayacak mesleki bilgi, beceri, davranış ve genel kültüre sahip bireyler yetiştirmek.
2. Ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkı sağlayacak ve hızlandıracak programlar uygulayarak, çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı haline gelmesini sağlamak.
3. Yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yaparak bilgi ve teknoloji üretmek, bilimsel verileri yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, yurtdışı ve yurtiçi kurumlarla işbirliği yaparak bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmak.

Yükseköğretimin belirtilen amaçlara ulaşması ve yükseköğretim kurumlarının görevlerini yerine getirmeleri için öğretim elemanlarının öğretici ve araştırmacı niteliklerinin yükseltilmesi, öğretim, öğrenme ve araştırma altyapısının geliştirilmesi, yeni eğitim programlarının geliştirilerek uygulamaya konulması, öğretim programları ile araştırma faaliyetlerinin uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi, üniversitelerin

misyon ve amaçlarına uygun idari teşkilatı ile kaynak yönetiminin kurularak etkin bir biçimde işletilmesinin sağlanması konuları üzerinde durulması gerekmektedir (YÖK, 2003).

Eğitimde kaliteye ilişkin beklentilerdeki değişimler, değişen toplumsal gereksinimler, teknolojik değişiklikler ve teknolojinin öğretim ve öğrenme üzerindeki etkisi, öğrenci nüfusundaki değişim, öğretim ve öğrenmedeki değişen paradigmlar yükseköğretimdeki değişim ve gelişim gereksiniminin temelini oluşturmaktadır (Millis, 1994). Yükseköğretim kurumlarının belirtilen bu gereksinimlerine dayalı olarak değişimin ve gelişimin öncüsü olma, eğitim-öğretim gereksinimlerini karşılama, bilim ve teknolojiye katkıda bulunma sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlayacak insangücü kaynaklarının öğretim elemanları olduğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının bu sorumluluğu yerine getirmelerindeki önemli değişkenlerden biri de yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine verdikleri önemdir.

1.1. Mesleki Gelişim

1.1.1. Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri

Yükseköğretim kurumlarının üst düzeyde bilgi ve teknoloji üreterek bunları toplumun yararına sunmak ve nitelikli eğitim-öğretim etkinlikleri gerçekleştirmek gibi önemli rol ve sorumlulukları yerine getirmeleri öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine verdikleri önemle birebir ilişkilidir (Aytaç ve diğerleri, 2001).

Mesleki gelişim, yükseköğretim kurumlarının yapısal değişimi için olduğu kadar öğretim elemanlarının kişisel ve akademik gelişimleri için de oldukça büyük bir öneme sahiptir (Borko, Ellibot ve Uchiyama, 2002). Mesleki gelişimin amacı, öğretim elemanlarının öğretici ve bilim adamı olma yönündeki gelişimleri ile birlikte bireysel ve kurumsal gelişimlerine de katkı sağlamaktır (Brawer, 1990).

Öğretim elemanlarının mesleki gelişimi kavramıyla ilgili alanyazında farklı tanımların yer aldığı görülmektedir. Genel bir ifadeyle mesleki gelişim, öğretim elemanlarının kendilerini yenileme etkinlikleri olarak nitelendirilmektedir (Babcock, 1989). Öte yandan, Steinert'in (2000), Sheets ve Schwenk'den (1990) aktardığına göre mesleki gelişim, “bir öğretim elemanının öğretim, araştırma ve yönetim gibi görev alanlarındaki bilgi ve becerilerini geliştirmek için tasarlanmış planlı etkinlikler” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre mesleki gelişim, yükseköğretim kurumlarını ve öğretim elemanlarını çeşitli görevlere hazırlamak, onların verimliliklerini artırmalarını ve varlıklarını devam ettirmelerini sağlamak için tasarlanmış etkinlikler olarak değerlendirilebilir.

Heppener ve Johnston (1994) ise mesleki gelişim kavramını, “öğretim elemanının meslek yaşamında iş tatminini artırmak için öğretim becerilerini geliştirmesine ya da araştırma bursu elde etmesine yönelik olanaklar sağlamak” olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanıma göre mesleki gelişim, öğretim elemanlarının öğretim etkinliklerini geliştirmek, akademik doyumlarını artırmak ve kariyer geçişlerine destek olmak amacıyla araştırma bursları ve araştırma olanakları sağlamaktır.

Brawer'ın (1990), Eble ve McKeachie'den (1985) aktardığına göre mesleki gelişim, “öğretim elemanlarının öğretici ve araştırmacı olarak bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla tasarlanmış olan fakülte ve üniversite çapındaki etkinlikler” olarak tanımlanmaktadır.

Lee (1996) tarafından yapılan diğer bir tanıma göre mesleki gelişim, “derinlemesine bilgi edinmek, akademik ya da mesleki alanlardaki bilgiye katkı sağlamak için bir yükseköğretim kurumu tarafından belirli bir disiplin içerisinde gerçekleştirilen etkinlikler”dir.

Moeini'nin (2003), Scott'dan (1990) aktardığına göre ise, Amerikan Yükseköğretim Birliği (AAHE) tarafından yapılan tanım doğrultusunda mesleki gelişim, “kurumsal, kişisel, sosyal ve eğitim bilim alanlarında öğretim elemanının performansını artırmayı sağlayan kuramsal ve uygulamalı etkinlikler” olarak tanımlanır. 1987 yılında Eğitim

İletişimi ve Teknolojisi Birliği (AECT) ise mesleki gelişimi; “öğretim elemanlarının genel öğretim becerilerini geliştirmeye yönelik seminer, konferans, bireysel danışmanlık türü etkinlikler” olarak tanımlamıştır (Odabaşı, 1999). Bu tanımın mesleki gelişimin öğretimsel boyutunu kapsayan daha sınırlı bir tanım olduğu söylenebilir.

Yükseköğretimde Mesleki ve Kurumsal Gelişim Birliği'ne (POD Network) göre mesleki gelişim, bireysel olarak öğretim elemanlarına yönelik olan ve genellikle öğretim elemanlarının öğretici olmaları yönündeki gelişimlerine odaklanmış etkinlikler olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, mesleki gelişim, öğretim elemanlarına sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme, etkili ders anlatma becerileri, öğretim materyali tasarımı ve sunumu, öğrenci-öğretim elemanı etkileşimi gibi öğretim boyutundaki konularda kendilerini geliştirme olanağı sağlar (POD Network, 2004). Bu tanımda da Eğitim İletişimi ve Teknolojisi Birliği (AECT) tarafından yapılan tanıma benzer olarak daha çok mesleki gelişimin öğretimsel boyutu üzerinde durulmaktadır.

Sonuç olarak, alanyazında yer alan tanımlar gözönünde bulundurularak mesleki gelişimi, “öğretim elemanının görevini yerine getirmesi için bir yükseköğretim kurumu tarafından öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal alanlarda belirli bir disiplin içerisinde gerçekleştirilen seminer, konferans, bireysel danışmanlık türü etkinliklerin tümü” olarak tanımlamak mümkündür (Brawer, 1990; Odabaşı, 1999; Steinert, 2000; Moeini, 2003). Bu açıdan bakıldığında, yükseköğretim kurumları tarafından gerçekleştirilen mesleki gelişime yönelik etkinliklerde amaç, öğretim elemanları aracılığıyla fakültelerin öğretim ve araştırma alanındaki gelişimlerini ve etkililiklerini artırmak, dolayısıyla da yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim etkinliklerini yerine getirme ve bilimsel araştırma yapmakla bilim ve teknolojiye katkıda bulunma sorumluluklarının niteliğini ve kalitesini artırmaktır.

Öğretim elemanlarının, yükseköğretimin amaçlarını gerçekleştirmede ve kurumun kalitesini artırmadaki en önemli insangücü kaynağı olmaları nedeniyle, yeni bilgi teknolojilerine uyum sağlamak, değişen çalışma koşullarına ayak uydurmak, eğitim-öğretim ve araştırma etkinliklerine yönelik becerilerini artırmak amacıyla mesleki gelişime gereksinim duydukları söylenebilir.

1.1.2. Mesleki Gelişimin Tarihi

Mesleki gelişim etkinliklerinin tarihsel gelişimi incelendiğinde, bu etkinliklerin ilk olarak 1960'lı yılların sonlarında başladığı görülmektedir. Bu yıllarda mesleki gelişim, genellikle yeni öğretim elemanları için uyum programları ile sınırlı ve hizmetiçi eğitim ile eşdeğer kabul edilmiştir. Başlangıçta sınırlı bir çerçevede gerçekleştirilen mesleki gelişim etkinliklerinin, 1970'li yıllarda teknolojik değişimlerin etkisi, yükseköğretim kurumlarının bilgi ediniminin ötesine geçmek ve sınıf ortamlarında etkililiği artırmak zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaları nedeniyle boyutlarının genişletilmeye başladığı görülmüştür (Grant ve Keim, 2002). 1970'li yılların ortalarında mesleki gelişim, içeriğe ve sürece dayalı programlardan, öğretim elemanlarının öğretici ve öğrenmeyi kolaylaştırıcı olarak gelişmeleri için tasarlanmış programlara doğru değişim göstermeye başlamıştır (Moeni, 2003). Farklı boyutlarda başlatılan mesleki gelişim etkinlikleri, yükseköğretim kurumlarını canlandırmak, yükseköğretim kurumlarının eksikliklerini ve zayıflıklarını belirlemek, değişimi sağlamak ve öğretme performansını artırmak amacıyla daha da genişletilmiştir (Grant ve Keim, 2002). Bu yıllarda, mesleki gelişim etkinlikleri yükseköğretim kurumları tarafından geniş destek almıştır. Erikson (1986) tarafından yapılan bir araştırmada, ABD'de mevcut yükseköğretim kurumlarının yarısının öğretim elemanlarının akademik gelişimlerine yönelik çeşitli etkinlikler gerçekleştirdikleri belirlenmiştir (Millis, 1994).

Wilkerson ve Irby'e (1998) göre, 1970'lerden 1990'lara kadar yükseköğretimde öğretimi iyileştirme uygulamalarındaki gelişim, her on yıl için baskın olan bir öğrenme kuramıyla tanımlanmaktadır. 1970'li yıllarda davranışsal kuram, 1980'lerde bilişsel kuram ve 1990'larda sosyal öğrenme kuramı mesleki gelişim programlarıyla ilişkili araştırma ve öğretim etkinliklerine rehberlik etmiştir (Moeni, 2003). 2000'li yıllarda yükseköğretimin kalitesine yönelik artan beklentiler, teknolojik değişiklikler ve bu değişikliklerin eğitim üzerindeki etkisi, öğrenci profilindeki kültür, ırk, dil ve yaş gibi değişkenler açısından ortaya çıkan çeşitlilik, öğrenme ve öğretmeye ilişkin değişen paradigmlar öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine verilen önemin giderek artmasına ve boyutlanmasına yol açmıştır (Grant ve Keim, 2002).

Özet olarak, mesleki gelişime ilişkin çalışmalar, 1970'li yılların başında öğretim elemanlarının temelde öğretimsel etkililiğini geliştirmeye yönelik olarak alan uzmanlığı ya da öğreticilik becerilerini kapsamaktaydı. Daha sonra ortaya çıkan yaklaşımlarla mesleki gelişim, öğretim elemanlarının öğretme-öğrenme sürecinin karmaşıklığını anlamaları ve bilmeleriyle ilgili yeni bilgilere ilişkin farkındalıklarını artırmaya odaklanmıştır. 1980'li yıllarda öğretim elemanlarının sınıf uygulamalarında tecrübelerini artırmalarına olanak sağlayacak öğretimi geliştirme merkezleri, diğer bir ifadeyle, öğretmenlikte mükemmeliyet merkezleri kurulmaya başlamıştır. Bu bakış açısı, 1990'lı yıllar boyunca da devam etmiştir. 1990'lı yılların sonunda yükseköğretimde karşı karşıya kalınan sorunlar farklılaşmaya ve çeşitlilik göstermeye başlamıştır. Son yıllarda ise, mesleki gelişime yönelik olarak öğretim elemanlarının kendilerini geliştirme ve yenilemeleri konularına işaret eden hem kişisel hem de kurumsal yaklaşıma doğru gelişen bir değişim vardır (Lawler, 2003).

Özellikle hızla değişen ve gelişen teknoloji karşısında bilgisayar okur-yazarı öğrenci sayısındaki artış, öğrenme-öğretme ortamlarını teknolojiyle destekleme ve bilimsel araştırmaların gerçekleştirilmesinde teknolojiden yararlanma gereksinimleri, mesleki gelişimin temelini oluşturmaktadır. Öğretim elemanlarının en genel anlamda bilim ve teknolojiye katkıda bulunma ve nitelikli insan gücünü karşılama sorumluluklarını yerine getirmeleri, en son bilgi ve teknolojileri işe koşmalarını gerektirmektedir (Odabaşı, 1999). Öğretim elemanlarının eğitim teknolojileri konusunda bilgilenmelerini ve eğitim teknolojilerinden faydalanmalarını sağlama mesleki gelişimin önemli bir boyutu ve amacıdır. Diğer bir ifadeyle, mesleki gelişim aracılığıyla öğretim elemanlarına hem öğretim etkinliklerinde hem de araştırma etkinliklerinde eğitim teknolojilerinden yararlanma olanağı sağlanabilir.

1987 yılında Eğitim İletişimi ve Teknolojisi Birliği Standartlar Komitesi tarafından öğretim elemanlarına sağlanan eğitim teknolojisi hizmetlerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmada mesleki gelişim, eğitim teknolojisinin hizmet alanı olarak belirlenmiştir (Odabaşı, 1999; Yalın, 1996). Ayrıca, eğitim teknolojisinin temel öğelerinden birisi insangücü (personel) olup, buna bağlı olarak eğitim teknolojisinin temel ilkelerinden biri ise öğretme-öğrenme durumlarını tasarlayan, uygulayan ve

sonuçlarını değerlendiren insangücü içerisinde yer alan eğitim personelinin etkililiğinin artırılmasının esas alınması gerektiğidir. Diğer bir ifadeyle, personel geliştirme eğitim teknolojisinin temel ilkelerinden biridir (Alkan, 2005). Personel geliştirme kavramı, yükseköğretim kapsamında ele alındığı zaman, akademik personelin ya da öğretim elemanlarının mesleki gelişimi olarak ifade edilmektedir.

Odabaşı (2000) tarafından üniversitedeki öğretim üyelerinin öğretim sürecinde eğitim teknolojilerinden yararlanma durumlarına ilişkin Anadolu Üniversitesi'nde görevli 305 öğretim üyesi ile yapılan bir araştırmada, öğretim üyelerinin teknoloji kullanımlarını etkileyen en önemli faktörler arasında sırasıyla araç-gereçlerin el altında bulunması, öğrenci ilgisinin artması ve öğrenmenin güçlenmesi olduğu belirlenmiştir. Bu bulguya bağlı olarak, öğretim elemanlarının eğitim teknolojilerinden yararlanmalarına olanak sağlayacak ortamlar ve mesleki gelişim etkinlikleri düzenlemesi gerektiği söylenebilir.

Öğretim elemanlarının eğitim teknolojilerinden yararlanma gereksinimlerine bağlı olarak, yükseköğretim kurumlarında öğretme-öğrenme etkinlikleri için gerekli araç-gereçleri ve destek hizmetleri sağlayacak Eğitim Teknolojisi Merkezleri'nin kurulması ve bu merkezler aracılığıyla öğretim elemanlarına araç-gereç desteği sağlanması ve öğretim elemanlarının eğitim teknolojisi alanında mesleki gelişimlerinin desteklenmesi sağlanabilir (Yalın, 1996).

Günümüzde yükseköğretimde kalite çalışmalarının başlaması ile birlikte gittikçe artan sayıda yükseköğretim kurumu tarafından öğretim üyelerinin mesleki gelişimlerine yönelik etkinlikler gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Hemen hemen tüm ülkelerde yükseköğretimde kaliteyi artırma yönündeki çalışmalar arasında, öğretim üyelerinin mesleki gelişim etkinliklerini kapsayan, öğretici ve araştırmacı niteliklerinin yükseltilmesi konularına öncelik verilmektedir (YÖK, 2003). Özellikle son zamanlarda yüksek öğretim kurumlarında öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine yönelik etkinlikler düzenleyen akademik gelişim merkezleri kurulmaya başlanması da konuya verilen önemin boyutlarını göstermektedir.

1.2. Mesleki Gelişim Modelleri

Öğretim elemanlarının mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamaya yönelik tarihsel sürece ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak, mesleki gelişim modelleri oluşturulmaya başlanmıştır. Alanyazındaki mesleki gelişim yaklaşımları incelendiğinde üç temel mesleki gelişim modeli üzerinde durulduğu belirlenmiştir. Bunlar; gereksinime dayalı uyum modeli (Concerns-Based Adoption Model-CBAM), programlı model (The Programmatic Model for Faculty Development) ve yetişkin öğrenme modelidir (Adult Learning Model for Faculty Development). Bu mesleki gelişim modelleri, genel olarak tüm çalışma alanlarına yönelik mesleki gelişim programları hazırlanmasına yönelik modeller olmasına karşın, alanyazında belirli çalışma alanlarına yönelik mesleki gelişim modelleri de mevcuttur. Bu modellerden bazıları ise, çok aşamalı mesleki gelişim modeli (Multiphasic Model for Faculty Development Model), SUCCEED mesleki gelişim modeli (Southeastern University and College Coalition for Engineering Education) ve ürüne dayalı mesleki gelişim modeli (Product-Based Faculty Development Model) olarak belirtilmiştir.

1.2.1. Gereksinime Dayalı Uyum Modeli (Concerns-Based Adoption Model for Faculty Development - CBAM)

Gereksinime dayalı uyum modeli, Loucks-Horsley, Hall ve diğerleri tarafından 1970'li yılların başında ortaya atılmış ilk mesleki gelişim modellerinden biridir. Modelin temeli, eğitim kurumlarının değişime uyum sağlama gereksinimlerine dayanmaktadır. Bu temel dayanağa göre modelin yapısında üç temel bakış açısı vardır (Loucks-Horsley ve Steiegelbauer, 1991; McCarthy, 1982):

- Değişime ve yeniliğe ilişkin bireysel tecrübelerin önemi
- Değişimin nasıl gerçekleştirileceğinin belirlenmesi
- Bireysel gereksinimlere göre uyarılma gerekliliği

Gereksinime dayalı uyum modeli üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama gereksinimlerin belirlenmesi, ikinci aşama bireysel gereksinimler doğrultusunda değişimin nasıl

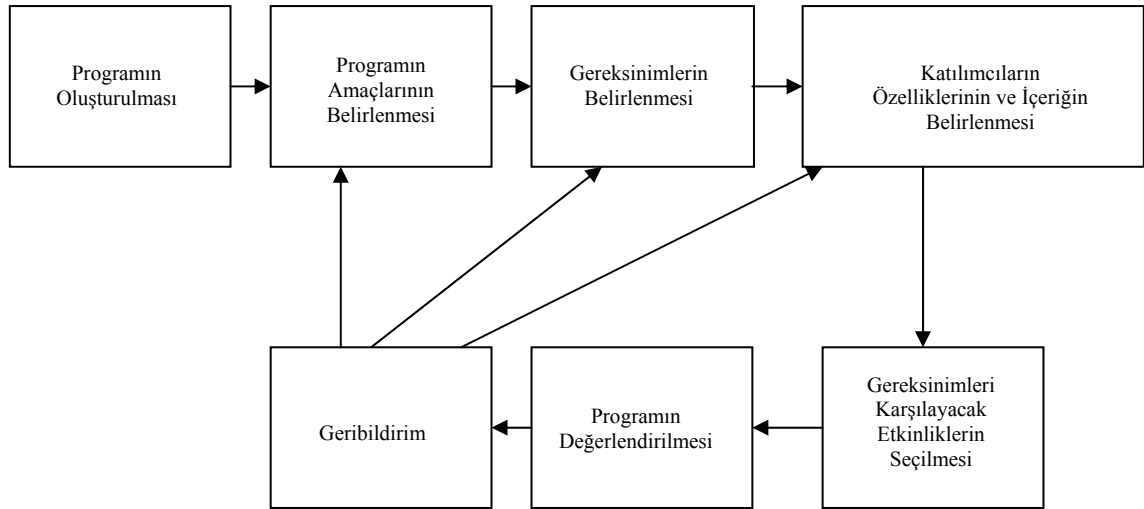
gerçekleştirileceğiyle ilgili aşamaların belirlenmesi, üçüncü ve son aşama ise farklı gereksinimlere uyarlanabilecek çeşitli programların oluşturulmasıdır. Hall ve Hord'a (1984) göre modelin aşamaları içerisindeki diğer önemli bileşenler; kurumsal destek, sürekli eğitim ve bilgi, danışmanlık ve destek, izleme ve değerlendirme, iletişim ve sonuçların yayınlanmasıdır. Bu model, ABD'de ve Kanada'da özellikle 1986 ve 1987 yıllarında bazı eğitim kurumlarında değişimi ve gelişimi desteklemek amacıyla kullanılmıştır (Loucks-Horsley ve Steiegelbauer, 1991).

Gereksinime dayalı uyum modelinin; tarihsel süreçte mesleki gelişimin temelindeki değişim ve gelişim gereksinimine dayalı olarak geliştirilen ilk mesleki gelişim modeli olarak uygulandığı görülmektedir. Buna bağlı olarak, bu model, değişim, birey, süreç ve uygulamaya dayalı olan, öğretim elemanlarının değişim sürecine uyum sağlamalarını temel alan bir mesleki gelişim modeli olarak ifade edilebilir.

1.2.2. Programlı Model (The Programmatic Model for Faculty Development)

B. R. Fretz (1992) tarafından geliştirilmiş olan programlı model, gerçekleştirilecek mesleki gelişim programları için örgütsel ve sistematik bir yapı sağlayan bir modeldir (Reich, 1994). Programlı modelin ilk aşaması, mesleki gelişimi bir program olarak ortaya koymaktır. Diğer bir ifadeyle, ilk olarak mesleki gelişim belirli bir süreç içerisinde, belirli aşamalardan oluşan bir programdır. İkinci aşama, kurumun misyonuna ve vizyonuna bağlı olarak mesleki gelişim programının amaçlarının belirlenmesidir. Bu aşamada programın amaçları belirlenirken, kurumun vizyonunun yanı sıra mesleki gelişim programının düzenleneceği alanın özellikleri de göz önünde bulundurulur. Modelin bir sonraki aşamasında, mesleki gelişim programına katılacak öğretim elemanlarının sahip oldukları bilgi ve beceriler saptanarak, programın amaçları doğrultusunda öğretim elemanlarının ve kurumun gereksinimleri saptanır. Modelin dördüncü aşamasında ise, programın amaçları ve gereksinimler doğrultusunda programın içeriği belirlenir. Ayrıca, bu aşamada katılımcıların bireysel özellikleri ve farklılıkları da belirlenir. Modelin bundan sonraki aşamasında mesleki gelişim programını amacına ulaştıracak etkinliklere karar verilir. Bu etkinlikler, programın amacı, gereksinimler ve içeriğe göre bireysel ya da grup çalışmaları, seminer ya da

danışmanlık şeklinde gerçekleştirilebilir. Modelin daha sonraki aşamasında mesleki gelişim programının içerik, zaman, amaca uygunluk ve gereksinimleri karşılama durumu gibi pek çok açıdan etkililiği değerlendirilir. Bu değerlendirme aşaması, mesleki gelişim programının oluşturulmasında ve uygulanmasında eksik kalan noktaların gözden geçirilmesini ve programın yeniden düzenlenmesini sağlar. Modelin son aşaması ise, değerlendirme çalışmaları sonrasında geribildirim sağlanmasıdır. Bu aşama sonrasında, modelin amaç, gereksinim ya da içerik belirleme aşamasına geri dönlür (Reich, 1994). Şekil 1’de mesleki gelişim için programlı modelin şekilsel gösterimi yer almaktadır.



Şekil 1. Mesleki Gelişim İçin Programlı Modelin Şekilsel Gösterimi

Kaynak: Reich, 1994

Programlı mesleki gelişim modeli, sistematik ve döngüsel bir model olup, her aşamada yapılacak işlemlerin ayrıntılı olarak belirlenmesi gerekir. Ayrıca, bu model bir mesleki gelişim programı oluşturulması için belirli bir yapı sağlar.

1.2.3. Yetişkin Öğrenme Modeli (Adult Learning Model for Faculty Development)

Yetişkin öğrenme modeli, Lawler ve Knig (2000) tarafından geliştirilmiş olup, temelde yetişkin öğrenmesi ve yetişkin öğretim programı planlama ilkelerini kapsayan bir mesleki gelişim modelidir. Bu modelin en önemli amacı, öğretim elemanlarının

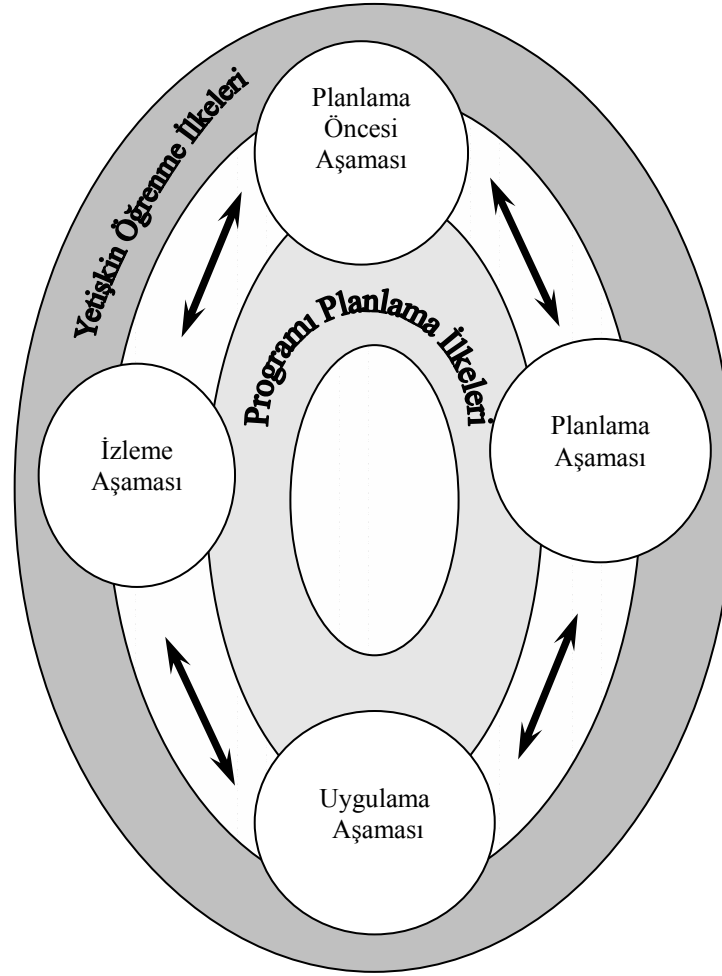
akademik ve mesleki gereksinimlerini bir araya getirecek mesleki gelişim programları oluşturmada bir rehber niteliğine sahip olmasıdır.

Yetişkin öğrenenlerin geçmiş yaşantıları, eğitimleri ve kişilikleri yaşlarıyla birlikte artmakta ve çeşitlilik göstermektedir. Bununla birlikte, öğrenme yaşantıları da bu tecrübelerine bağlı olarak şekillenmektedir. Aynı zamanda, yetişkin öğrenenler, öğretme ve öğrenme stilleri, güdülenme kaynakları gibi bireysel özellikler açısından da farklılıklar gösterirler. Yetişkin öğrenenlerin öğrenmelerini etkileyen değişkenler arasında, kişisel gelişim özellikleri ve sosyal etmenler de yer almaktadır. (Lawler, 2003; Oja, 1991). Bu nedenle, yetişkin bireylere yönelik gerçekleştirilecek öğrenme etkinliklerinde yetişkinlerin sahip olabilecekleri bu çeşitliliğin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Yetişkin öğrenme modeline göre, yetişkin öğrenme süreci farkında olma, ilgilenme, hesaplama, deneme ve uygulama basamaklarından oluşur. Diğer bir ifadeyle, birey öncelikle problemin farkına varır, ardından birey problemin çözümüne ilişkin bilgi toplar, daha sonraki aşamada birey en iyi çözüme ulaşmak için bu çözüm yollarını birbirleriyle karşılaştırır. Deneme aşamasında ise, birey seçtiği çözüm yolunu uygulamaya geçmeden önce test eder. Son aşamada ise, yeni bilgi ve beceri birey tarafından benimsenerek, uygulamaya geçirilir (Kurt, 2000).

Yetişkin özelliklerine ve yetişkin öğrenme sürecine bağlı olarak Lawler ve King (2000) tarafından beş temel yetişkin öğrenme ilkesi belirlenmiştir. Bu ilkeler; uygun öğrenme ortamı oluşturmak, etkin katılımı sağlamak, işbirliğine dayalı araştırmalar yapmak, uygulamaya dönük öğrenme gerçekleştirmektir. Yetişkin öğrenme modeli, bu beş temel ilkeleye dayalı bir modeldir.

Yetişkin öğrenme modeli dört aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla; planlama öncesi aşaması, planlama aşaması, uygulama aşaması ve izleme aşamasıdır (Lawler ve King, 2000; Lawler, 2003). Şekil 2’de mesleki gelişim için yetişkin öğrenme modelinin şekilsel gösterimi yer almaktadır.



Şekil 2. Mesleki Gelişim İçin Yetişkin Öğrenme Modelinin Şekilsel Gösterimi

Kaynak: Lawler and King, 2000

Bu modelin ilk aşaması olan planlama öncesi aşaması, etkili mesleki gelişim programı oluşturmanın ilk basamağıdır. Bu aşamada kurumsal hedeflere, gereksinimlere ve kurumsal ortama önem verilir. Ayrıca, mesleki gelişim programında görev alacak uzmanların görev tanımlarının yapılması, gereksinimlerin belirlenmesi, mevcut olanakların gözden geçirilmesi ve amaçların belirlenmesi gibi işlemler bu aşamada gerçekleştirilir.

Planlama aşaması, modelin ikinci aşaması olup, bu aşamada mesleki gelişim programı boyunca gerçekleştirilecek işlemler yapılandırılır. Bu aşamada, planlama öncesi aşamasında gerçekleştirilen işlemler ve gereksinimler doğrultusunda mesleki gelişim

programının konusu belirlenir, programı gerçekleştirecek uzman kişi belirlenir ve uygulama için ön hazırlıklar gerçekleştirilir.

Modelin üçüncü aşaması olan uygulama aşamasının amacı, ilk aşamada belirlenen amaca, hem öğretim elemanları hem de yükseköğretim kurumu için istenilen sonuçlara ulaşmayı sağlayacak bir mesleki gelişim programı oluşturulmasıdır. Bu aşamada, önceki aşamalarla bağlantılı olarak programı yapılandırma, programın gelişmesini sağlama, yetişkin öğrenme ilkelerini uygulama, programın gelişimini değerlendirme ve denetleme gibi işlemler gerçekleştirilir.

Modelin son aşaması olan izleme aşaması ise, diğer aşamalara bağlı olarak değerlendirme ve bu doğrultuda yenileştirme işlemlerinin gerçekleştirildiği aşamadır. Bu aşamada, ürün ve süreç değerlendirme işlemleri, programı gerçekleştiren uzmanların değerlendirilmesi işlemleri gerçekleştirilir. Bu değerlendirmelere bağlı olarak program yeniden düzenlenerek programın devamlılığı sağlanır.

Bu mesleki gelişim modeli sistematik bir yapıya sahip olup, her bir aşama birbiriyle ilişkili ve birbirini takip eden döngüsel bir yapıya sahiptir. Ayrıca, her aşamada yetişkin öğrenme ilkeleri işe koşulur.

1.2.4. Diğer Mesleki Gelişim Modelleri

Farklı çalışma alanlarındaki öğretim elemanlarının mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamak için ilgili çalışma alanına yönelik geliştirilmiş mesleki gelişim modelleri bulunmaktadır. Bunların başlıcaları; sağlık bilimlerinde görev yapan öğretim elemanlarına yönelik geliştirilmiş çok aşamalı mesleki gelişim modeli (multiphasic model for faculty development), mühendislik alanında görev yapan öğretim elemanlarına yönelik geliştirilmiş SUCCEED mesleki gelişim modeli (Southeastern University and College Coalition for Engineering Education) ve eğitim fakültesi öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine yönelik geliştirilmiş ürüne dayalı mesleki gelişim modelidir (product-based faculty development model).

Çok aşamalı mesleki gelişim modeli, sağlık bilimleri alanında görev yapan öğretim elemanlarının mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamaya yönelik olarak İsrail’de Ben-Gurion Üniversitesi’nde geliştirilmiş bir modeldir. Bu model; uyum programı, temel öğretimsel beceriler, özel öğretimsel beceriler ve eğitsel tecrübelerin geliştirilmesi olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır. Modelin ilk aşaması, göreve yeni başlayan öğretim elemanları için iki gün süren, küçük grup etkinliklerine dayalı çalışma gruplarıyla gerçekleştirilen kurumsal uyum programıdır. Bu aşamanın amacı, göreve yeni başlayan öğretim elemanlarının kurumsal yapıyı ve özlük haklarını tanımalarını sağlamaktır. Modelin ikinci aşaması olan temel öğretimsel becerilerin kazandırılması aşamasında, çalışma gruplarıyla üç gün süren ve modüllerden oluşan yoğun eğitim etkinlikleri gerçekleştirilir. Modüller, öğretim amaçlarının belirlenmesi, uygun öğretim yönteminin seçilmesi, öğretim materyali hazırlama ve değerlendirme gibi öğretim etkinliklerinden oluşan ve birbirini takip eden etkinlikleri kapsamaktadır. Üçüncü aşama, daha tecrübeli öğretim elemanları için sağlık bilimleri alanında özel öğretim etkinlikleri gerçekleştirmeye yönelik, daha çok alana özgü öğretimsel etkinliklerin gerçekleştirilmesine yönelik etkinliklerden oluşmaktadır. Bu aşamada, tecrübe düzeyi ilk iki aşamaya göre daha yüksek olan öğretim elemanlarına genel, teknik ve uygulamaya yönelik olmak üzere üç aşamadan oluşan öğretimsel becerilerin kazandırılması amaçlanmaktadır. Modelin son aşamasında, tecrübeli öğretim elemanlarına yönelik eğitim psikolojisi, sağlık eğitimi ile ilgili temel konular, eğitsel araştırmalar ve araştırma desenleri gibi teorik bilgiler kazandırmaya yönelik etkinlikler gerçekleştirilir. Bu aşama, yönetici konumundaki tecrübeli öğretim elemanlarına yöneliktir (Benor, 2000).

Çok aşamalı mesleki gelişim modeli, öğretim elemanlarının öğretimsel becerilerinin geliştirilmesi üzerine kurulmuş bir model olup, sağlık bilimleri alanında görev yapmakta olan öğretim elemanlarına yöneliktir. Ayrıca, bu modelin diğer mesleki gelişim modellerinden ayıran en önemli özelliği, modelin her kademedeki öğretim elemanın mesleki gelişim gereksinimini karşılamaya yönelik etkinlikler içeriyor olmasıdır.

Bir diğerk mesleki gelişim modeli ise, mühendislik alanında görev yapan öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine yönelik etkinlikler düzenlenmesi amacıyla geliştirilmiş SUCCEED mesleki gelişim modelidir. Model altı bileşenden oluşmaktadır (Brent ve Felder, 2003):

1. Tüm öğretim elemanlarının katılımına açık olan çalışma grupları ve öğrenme toplulukları
2. Araştırma görevlileri için gerçekleştirilen öğretimsel etkinlikler
3. Göreve yeni başlayan öğretim üyeleri için gerçekleştirilen öğretimsel etkinlikler
4. Mesleki gelişim programları koordinatörü
5. Mesleki gelişim programlarının gerçekleştirileceği bir öğretim merkezi
6. Öğretim elemanlarını güdülemek için ödüllendirme sistemi

Model kapsamında, öğretimle ilgili eğitim etkinlikleri ve uyum programları, izleme etkinlikleri, çalışma grupları ve öğrenme toplulukları olmak üzere farklı şekilde etkinlikler gerçekleştirilmektedir. SUCCEED mesleki gelişim modeli, diğerk modellere göre daha yeni ve kapsamlı bir model olup, sadece öğretimsel boyut değil, aynı zamanda kurumsal boyuttaki etkinlikleri de kapsayan bir modeldir.

Bir diğerk mesleki gelişim modeli, eğitim fakültesi öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine yönelik ürüne dayalı mesleki gelişim modelidir. Bu model, eğitim fakültesi öğretim üyelerinin öğretim etkinliklerinde ileri teknolojileri kullanmaları ve buna bağlı olarak öğretmen adaylarının teknoloji kullanımına temel oluşturmaları amacıyla geliştirilmiş bir modeldir. Model, ABD’de Winston Salem State Üniversitesi’nde eğitim fakültesi öğretim elemanlarının ve öğretmen adaylarının teknoloji kullanım gereksinimlerinin belirlenmesi doğrultusunda geliştirilmiş ve 2000-2001 akademik yılında uygulanmaya başlamıştır. Etkinlikler çalışma grupları şeklinde iki aşamada gerçekleştirilmektedir. İlk aşama etkinlikleri temel bilgisayar becerisi kazandırmaya yönelik olup, ikinci aşama daha ileri düzey ve özellikle eğitim etkinliklerinde bilgisayar kullanımına yönelik etkinlikleri kapsamaktadır. Model kapsamında öğretim elemanlarının çalışma gruplarına katılımları ve etkinlikleri

gerçekleştirmeleri gerekmektedir (Maduakolam ve Bell, 2003). Bu model, daha çok öğretim elemanlarının teknoloji kullanım becerilerine ve bu teknolojileri öğretimsel amaçlı kullanımlarına dayalı bir modeldir.

Çok aşamalı mesleki gelişim modeli, SUCCEED mesleki gelişim modeli ve ürüne dayalı mesleki gelişim modellerinin her biri farklı alanlardaki öğretim elemanlarının mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamak amacıyla geliştirilmiştir. Ayrıca, her bir model farklı mesleki gelişim boyutunda öğretim elemanlarının gereksinimlerini karşılamaya yöneliktir.

1.3. Mesleki Gelişimin Boyutları

Alanyazında mesleki gelişimin boyutlarına ilişkin farklı sınıflamalar yapılmıştır. Bu sınıflamalara dayalı olarak öğretim üyelerinin ve araştırma görevlilerinin mesleki gelişim boyutları genel olarak 4 ana sınıfta toplanabilir (Babcock, 1989; McKenzie, 1991; Jarvis, 1992a; Lee, 1996; Yalın, 1996; Borko ve diğerleri, 2002; Grant ve Keim, 2002; Moeini, 2003):

- a. Öğretimsel Gelişim Boyutu
 - b. Alansal Gelişim Boyutu
 - c. Kişisel Gelişim Boyutu
 - d. Kurumsal Gelişim Boyutu
- a. Öğretimsel Gelişim Boyutu: Bu gelişim boyutu, öğretim elemanlarının öğretici olma kimliklerini geliştirmeye yönelik etkinlikleri kapsamaktadır (Moeini, 2003). Daha genel bir ifadeyle bu alan, öğretim materyalleri, ders, kurs ya da öğretim programlarının sistematik tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi etkinliklerinden oluşur (Yalın, 1996). Bu etkinlikler aracılığıyla öğretim elemanlarının öğretime yönelik davranış ve strateji oluşturmalarına katkı sağlamak amaçlanmaktadır. Öğretimsel gelişim alanına yönelik etkinlikler; öğretme ve ders hazırlıklarına yönelik uygulamalar, öğretme becerileri ve içeriği geliştirme etkinlikleri, ölçme ve değerlendirmeye yönelik etkinlikler, öğretim yöntem ve

tekniklerini tanımaya ve uygulamaya yönelik etkinlikleri kapsar (Grant ve Keim, 2002; Boice, 1992; McKeachie, 1999; DiLorenzo ve Heppener, 1994). Daha ayrıntılı bir açıklamayla, eğitim amaçlarının belirlenmesi, öğretim içeriğinin analizi, öğrenci özelliklerine uygun öğretim stratejileri geliştirme, uygun öğretim araç-gereçleri seçme ve bunları etkili kullanma, ölçme araçları geliştirme, dersleri değerlendirme gibi konular araştırma görevlilerinin öğretimsel mesleki gelişimleriyle ilgili etkinliklerdir.

- b. Alansal Gelişim Boyutu: Bu gelişim boyutu, öğretim elemanlarının büyük oranda araştırmacı olma kimliklerini geliştirmeye yönelik etkinlikleri kapsamaktadır (Moeini, 2003). Mesleki gelişim alanı etkinlikleri, dolaylı olarak yükseköğretim kurumlarının bilgi ve teknoloji üreterek bunları toplumun yararına sunma sorumluluğunu yerine getirmesine olanak sağlayacak etkinliklerdir. Öğretim elemanlarının bilimsel araştırma ve yayın yapmalarına olanak sağlayacak bu gelişim alanı etkinlikleri arasında, araştırma teknikleri ve istatistiksel araştırma yöntemlerine yönelik etkinlikler, bilimsel yayın hazırlama ve yayınlamaya yönelik etkinlikler, araştırma fonlarından ve araştırma burslarından yararlanmaya yönelik etkinlikler yer almaktadır (Grant ve Keim, 2002; Jarvis, 1992a; DiLorenzo ve Heppener, 1994). Ayrıca, çalışılan bilim alanındaki yenilikleri ve yayınları izleme, çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma gibi etkinlikler de bu alana ilişkin etkinliklerdendir.
- c. Kişisel Gelişim Boyutu: Bu gelişim boyutu, öğretim elemanlarının akademik çevre içinde ve dışında kişilik gelişimine yönelik etkinlikleri kapsamaktadır. Bu nedenle, bu gelişim alanı hem öğretimsel gelişim alanını, hem de mesleki gelişim alanını dolaylı olarak etkileyen bir gelişim alanıdır. Öğretim elemanlarının akademik gelişimlerini desteklemeye, güdülemeye ve verimliliklerini artırmaya olanak sağlayacak olan bu gelişim alanı etkinliklerine, çalışma yaşamını planlama, zaman yönetimi, stresle başa çıkma, sözlü ve sözsüz iletişim becerilerini geliştirme örnek olarak verilebilir (Grant ve Keim, 2002).

d. Kurumsal Gelişim Boyutu: Bu gelişim boyutu, öğretim elemanlarının kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası olarak görmelerini, kurum kültürünü benimsemelerini ve kurumsal işleyişle ilgili olarak bilgilenmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (DiLorenzo ve Heppener, 1994). Ayrıca, bu gelişim alanı, öğretim elemanlarının aynı zamanda geleceğin idari kadrolarında yer alacak yöneticileri olmalarına yönelik olarak yönetim becerileri kazandırmayı amaçlayan etkinlikleri de kapsar. Bu gelişim alanı etkinliklerine örnek olarak, takım çalışması etkinlikleri, ortak karar verme ve sorun çözme etkinlikleri, kurumsal işleyiş etkinlikleri, kurumsal uyum etkinlikleri örnek olarak verilebilir (Grant ve Keim, 2002). Bu etkinlikler içerisinde öncelikle kurumsal uyum programları öğretim elemanlarının kurumsal gelişim alanları için oldukça büyük bir öneme sahiptir. Kurumsal uyum programları, özellikle yeni göreve başlayan araştırma görevlilerinin kurumsal bilgi, özlük hakları ve çalışma koşullarıyla ilgili bilgi sahibi olmalarına olanak sağlayarak, kurum kültürünü kazanmalarını kolaylaştıran programlardır (Fink, 1992).

1.4. Araştırma Görevlisi

1.4.1. Tanımı, Kapsamı ve Özellikleri

Öğretim elemanları, yükseköğretim kurumlarının akademik personel kadrosunu oluşturan kişilerdir. 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'na göre, öğretim elamanları üç gruba ayrılmaktadır (Özmen, 2001):

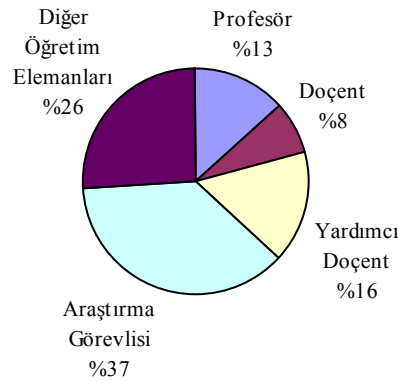
1. Öğretim üyeleri
2. Öğretim görevlileri ve okutmanlar
3. Öğretim yardımcıları

Öğretim üyeleri; profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşmaktadır. Öğretim görevlileri ve okutmanlar, öğretim elemanları içinde ders vermek ve uygulama yaptırmak sorumluluğundaki öğretim elemanlarıdır. Öğretim yardımcıları ise, araştırma görevlileri ile uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacılarından oluşur.

Araştırma görevlileri, öğretim elemanları gruplandırmasının öğretim yardımcılar grubunda yer almaktadır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesine göre, araştırma görevliliği şu şekilde tanımlanmaktadır (Yükseköğretim Kanunu 2547 S.K., 1981):

“Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili görevleri yapan öğretim yardımcılardır.”

Yükseköğretim Kanunu'nda verilen bu tanımda belirtildiği gibi araştırma görevliliği, eğitim-öğretim, araştırma ve kurumsal boyutta değişen görev ve sorumlulukları kapsamaktadır. Ayrıca, araştırma görevlileri, geleceğin öğretim üyesi kadrosunda yer alabilmek için yüksek lisans ve doktora yapmakla yükümlüdürler. Araştırma görevlileri sayı olarak da öğretim elemanları içinde büyük bir orana sahiptir.



Şekil 3. Öğretim Elemanı Sayılarının Yüzdeler Gösterimi

Yükseköğretim Kurulu verilerine göre Türkiye'deki toplam araştırma görevlisi sayısı 25.864'dir (YÖK, 2003). Şekil 3'de de gösterildiği gibi araştırma görevlileri diğer öğretim elemanları içerisinde %37'lik bir oranla en yüksek sayıya sahiptirler. Öğretim yardımcılar sınıfında yer alan araştırma görevlileri, akademik kariyerlerinin başında olup, geleceğin öğretim üyelerini oluşturacak olan sınıfta yer almaktadırlar. Diğer bir

ifadeyle, araştırma görevliliğinin öğretim üyesi olmanın ilk basamağı olduğu söylenebilir.

1.5. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişimleri

Yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı olan araştırma görevlilerinin ileriki akademik kadrolar için yetiştirilmesi, yükseköğretim kurumlarının geleceği için oldukça büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, mesleki gelişimin önem kazandığı alanlardan biri de, yükseköğretim kurumlarında öğretim yardımcısı olarak görevli olup akademik kariyerin başında olan araştırma görevlilerinin mesleki gelişimidir (Odabaşı, 1999).

Öğretim elemanları, araştırma görevliliğinden profesörlüğe kadar yaş, çalışma yılı ve tecrübe gibi bireysel farklılık yaratan değişkenler açısından çeşitlilik gösteriyor olmaları nedeniyle mesleki gelişim boyutunda farklı kariyer aşamalarına ve gereksinimlere sahiptirler (DiLorenzo ve Heppener, 1994). Bu nedenle, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri öğretim üyelerine ve diğer öğretim elemanlarına göre farklılık göstermektedir.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nunda yer alan araştırma görevliliği tanımı yeterince açık ve net olmamasına karşın, araştırma görevlileri hem araştırmacı hem de öğretici olma boyutlarıyla kendilerini geliştirmekle yükümlüdürler. Mesleki gelişimin tanımı ve boyutları incelendiğinde ise, alansal, kişisel ve kurumsal gelişimin yanı sıra öğretimsel gelişim boyutunda da araştırma görevlilerinin gelişimini kapsamaktadır. Ancak, araştırma görevlileri, kanunlar çerçevesinde ünvanlarının devam ettiği görev süreleri boyunca ders verme yetkisine sahip değildirler. Buna bağlı olarak, doktorasını bitiren araştırma görevlileri ders verme, bilim ve teknolojiye katkıda bulunma sürecine henüz adım atmış olmaktadır. Bu nedenle, yeni öğretim üyesi olmuş araştırma görevlilerinin, araştırmacı ve öğretici olmaları boyutlarıyla yeni rol ve sorumluluklarını yerine getirmede bazı uyum sorunlarıyla karşılaşmaları mümkündür.

Çoğu yükseköğretim kurumunda araştırma görevlileri, genellikle araştırma projelerinin nasıl planlandığını, bilimsel araştırma gerçekleştirmek amacıyla araştırma fonlarına nasıl başvurulduğunu, araştırma önerisinin nasıl yazıldığını, lisans öğrencilerine nasıl danışmanlık yapılacağını ve bilimsel bir araştırmanın sonuçlarının nasıl etkili bir şekilde sunulacağını kendi kendilerine öğrenmek zorundadırlar (Brent ve Felder, 1998). Araştırma görevlilerinin, görev süreleri boyunca karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri de araştırma becerilerini geliştirmenin yanı sıra öğretimsel boyuttaki sorunlardır. Araştırma görevlileri öğretimsel boyutta yaşadıkları kaygılardan dolayı, ders hazırlama ve geliştirmeye çok fazla zaman ayırmak zorunda kalmaktadırlar (DiLorenzo ve Heppener, 1994). Ayrıca, araştırma görevlileri, öğrencilerin dikkat ve ilgilerini çekecek şekilde dersi nasıl planlayacaklarını, özenli ve uygun değerlendirmeyi nasıl yapacaklarını, öğrencileri nasıl güdüleyeceklerini, öğrencilerin öğrenme sürecine etkin katılımlarını nasıl sağlayacaklarını, sorun çözme, iletişim kurma ve takım çalışması gerçekleştirmede öğrencilere nasıl yardımcı olacaklarını da kendileri öğrenmek zorunda kalmaktadırlar. Bu durum ise, araştırma görevlilerinin öğretme, araştırma ve diğer mesleki ve kişisel sorumlulukları gerçekleştirmedeki dengeyi sağlama konusunda sorunlar yaşamalarına sebep olmaktadır (Brent ve Felder, 1998).

Araştırma görevlilerinin görev süreleri boyunca karşılaştıkları başlıca stres kaynakları; derslerin öğretimi, araştırma ve yayın yapma, burs kazanma yönündeki beklentiler, akademik yükseltmeler ve ünvan alma, kurum kültürü, kurumsal bakış açısı, öğretim elemanı değerlendirme, zaman yönetimi olarak sıralanmaktadır (Lucas ve Murry, 2002). Ayrıca, araştırma görevlileri kurumsal rol ve sorumlulukları anlamaya, kurumsal işlemlerin nasıl gerçekleştirileceğini öğrenmeye, kurumsal iletişim becerilerini geliştirmeye, öğretim ve araştırma becerilerini geliştirmeye gereksinim duymaktadırlar (Wheeler, 1992).

Araştırma görevlilerinin hem ilk göreve başladıkları yıllarda, hem de yeni öğretim üyesi olduklarında karşı karşıya kalabilecekleri sorunların, onların iş tatmini sağlamalarında ve öğretim üyesi kimliklerini oluşturmalarında olumsuz deneyimler edinmelerine neden olabileceği söylenebilir. Buna bağlı olarak, araştırma görevlilerinin stres kaynakları ve

mesleki gelişim gereksinimlerinin belirlenmesi geliştirilecek mesleki gelişim programlarına temel oluşturacaktır.

1.6. Araştırma Görevlilerine Yönelik Mesleki Gelişim Programları

Araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları, katılımcıları yetişkin bireylerden oluştuğu için, temelde yetişkin eğitime dayanan programlardır. Bu nedenle, araştırma görevlilerine yönelik etkili, verimli ve amaca uygun mesleki gelişim programlarının oluşturulmasında ve uygulanmasında yetişkin eğitiminin ilkeleri gözönünde bulundurulmalıdır. Yetişkin eğitiminin bu ilkeleri şu şekilde sıralanabilir (McKenzie, 1991; Knowles, 1996; Duman, 1999; Borko ve diğerleri, 2002; Grant ve Keim, 2002; Richardson, 2003):

1. Yetişkinler herhangi bir öğrenme etkinliği sonunda elde edecekleri sonuçları ve yararları, diğer bir deyişle, onlara yarar sağlayacak, gereksinimlerine yanıt verecek amaçları eğitim sürecinin başında görmek isterler. Bu nedenle, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programlarının en başında etkinliklerin hedefleri ve amaçları verilmelidir.
2. Yetişkinlerin öğrenmeleri, kuramsal yaklaşımlardan çok uygulamalı ya da bir sorunu çözmeye dayalı yaklaşımları içermesi nedeniyle, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları araştırma görevlilerinin etkin katılımına ve uygulama yapmalarına olanak sağlamalıdır.
3. Yetişkinlerin öğrenmeleri hem içsel hem dışsal uyaranlardan etkilendiği için, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları terfi, sertifika ya da parasal destek gibi uygulamalarla güdülenmelidir.
4. Yetişkinler, eğitim programı sonunda kendi kendilerini değerlendirmek isterler. Bu nedenle, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları süresince ve sonunda araştırma görevlilerinin kendi kendilerini değerlendirmeleri için gerekli ortam sağlanmalıdır.

ABD’de araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerine yönelik 100’den fazla öğretim üyesiyle yapılan görüşme ve mesleki gelişimin boyutları üzerine yapılan araştırma doğrultusunda, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarının etkili bir şekilde tasarlanması için gözönünde bulundurulması gereken bazı noktalar belirlenmiştir. Bunlar; yönetsel destek, programın yönetimi, programın gereksinimlerle uyumlu ve geleceğe dönük olması, ödüllendirme ölçütlerinin belirlenmesi biçiminde sıralanmaktadır (Jarvis, 1992b).

Araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları hazırlanırken, öncelikli olarak yükseköğretim kurumlarının amaçları doğrultusunda araştırma görevlilerinin sahip oldukları bilgi ve becerileri geliştirmek amaçlanmalıdır. Bir diğer ilke olarak, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları, yüksek öğretim kurumlarının hem araştırmaya hem de öğretime yönelik ilgi ve uzmanlığı geliştirmeye yönelik uzun dönem hedeflerine hizmet etmelidir (Jarvis, 1992a).

1970’li yılların başlarından itibaren öncelikli olarak, ABD’deki yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının öğretim becerilerini geliştirmek ve kurumun eğitim sorunlarına çözüm üretmek amacıyla mesleki gelişim programları düzenlenmeye başlanmıştır. 1970’li yılların ortalarında ise ABD’de bu tür mesleki gelişim programları oldukça yaygınlaşmaya başlamıştır (Yalın, 1996).

1970’li yılların ortalarından itibaren tüm İngiliz üniversitelerinde araştırma görevlileri için öğretimsel gelişim programları düzenlenmeye başlanmıştır. Bu programların tümü, yaklaşık bir gün süren uyum programlarıdır ve akademik yıl başlamadan üç ya da dört gün içinde araştırma görevlilerine sunulur. Ayrıca, bu programların çoğu, öğretim yöntemleri ve öğretmenlik bilgisini geliştirmeye yöneliktir (Jarvis, 1992a).

ABD’de gerçekleştirilen araştırmalar, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarının çoğunda araştırma görevlilerinin araştırmacı olma boyutlarının daha çok desteklenirken, aynı oranda öğretici olma boyutlarının desteklenmediğini göstermektedir. Bu durum araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerinin eksik

kalmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları araştırma görevlilerinin iyi bir araştırmacı olmak kadar iyi bir öğretici olmalarını da destekleyici nitelikte olmalıdır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin araştırmacı olmalarıyla öğretici olmaları aynı oranda birbiriyle ilişkili olması nedeniyle, araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerine destek sağlamak amacıyla araştırmacı ve öğretici olmaları yönündeki gelişimleri yükseköğretim kurumları tarafından değerlendirilmeli ve ödüllendirilmelidir (Jarvis, 1992a).

Butler'a (1998) göre, mesleki gelişim programlarının başarısını etkileyen alanlar genel olarak, programın amaç, içerik, süreç ve değerlendirme boyutu, programın gerçekleştirildiği yükseköğretim kurumunun özellikleri, katılımcı öğretim elemanlarının özellikleri ve gereksinimleridir (Odabaşı, 1999). Bu nedenle, araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarında, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerinin ve buna bağlı olarak gerçekleştirilecek programın yapısının oldukça önemli olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarında bulunması gereken özellikler ise şu şekilde sıralanmaktadır (Jarvis, 1992a):

1. Yükseköğretim kurumlarında her bilim dalının yöneticileri belirli sürelerde araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleriyle ilgili değerlendirme ve planlama amacıyla araştırma görevlileriyle görüşmeler gerçekleştirmelidir. Bu şekilde öncelikle araştırma görevlilerinin gereksinimleri belirlenmelidir.
2. Yükseköğretim kurumlarının yöneticileri tarafından araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla ödüllendirme ölçütleri belirlenmelidir.
3. Araştırma görevlilerinin öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim alanı olmak üzere her bir mesleki gelişim alanına yönelik ayrı ayrı programlar düzenlenmelidir.
4. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamaya yönelik programlar güncel olmalı ve olabildiğince çok eğitim teknolojisinin araç-gereç boyutuyla desteklenmelidir.

5. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerine yönelik programlar yüksek öğretim kurumları bünyesinde kurulacak Eğitim Teknolojisi Merkezleri ya da Araştırma-Geliştirme Merkezleri gibi mesleki gelişim merkezleri tarafından belirli bir sistematik ve program çerçevesinde gerçekleştirilmelidir.
6. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarından faydalanmalarına olanak sağlayacak gerekli teknolojik araç ve gereçler kullanımlarına sunulmalıdır.

Mesleki gelişim programlarının gerçekleştirilmesinde katılımcıların gereksinimlerinin belirlenmesi ve görüşlerinin alınması beklenen etki ve verimin sağlanması için oldukça önemlidir. Araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları gerçekleştirmek için de öncelikli olarak araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerinin belirlenmesi ve buna bağlı olarak mesleki gelişim programlarının oluşturulması gereklidir.

1.7. Araştırma Görevlilerine Yönelik Mesleki Gelişim Programı Örnekleri

Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimine yönelik gerçekleştirilen programlar, genellikle üniversitelerde kurulmuş olan Eğitim Teknolojisi Merkezleri ya da Araştırma-Geliştirme Merkezleri gibi mesleki gelişim merkezleri tarafından gerçekleştirilmektedir.

Araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilen mesleki gelişim programları; uyum programları, danışmanlık programları, araştırma ve öğretim programları olmak üzere üç grupta incelenmektedir (Sorcinelli, 1994; DiLorenzo ve Heppener, 1994). Uyum programları, araştırma görevlilerinin göreve ilk başladıkları dönemde kurumla ve eğitim-öğretim programlarıyla ilgili bilgi almalarını, akademik personel ve idari personelle ilişkiler kurmalarında yardımcı olacak bilgiler edinmelerini sağlayan mesleki gelişim programlarıdır (Sorcinelli, 1994). Missouri State Üniversitesi, Maryland Üniversitesi, Illinois Üniversitesi, Oklahoma Üniversitesi ve Texas Üniversitesi'nde gerçekleştirilen mesleki gelişim programları uyum programlarına örnek olarak

verilebilir. Texas Üniversitesi'nde gerçekleştirilen uyum programı, araştırma görevlilerine üniversitede mevcut araştırma ve öğretime destek birimleri, üniversite kütüphanesi ve üniversite çevresini tanıtarak gerçekleştirilmektedir. Programa katılım, gönüllülük esasına dayalı olup, katılım için önceden kayıt yaptırmak gerekmektedir. Program, her güz dönemi başında 3 gün süren tanıtım etkinlikleri şeklinde gerçekleştirilmektedir. Illinois Üniversitesi'nde gerçekleştirilen, uyum programı üniversite bünyesindeki mesleki gelişim merkezi tarafından gerçekleştirilmekte ve yönetim tarafından desteklenmektedir (Sorcinelli, 1994; DiLorenzo ve Heppener, 1994). Danışmanlık programları ise araştırma görevlilerinin kendi alanlarından kıdemli öğretim üyeleriyle birlikte belirli bir program kapsamında çalışarak, kurumsal ve kişisel boyutta gelişimlerini desteklemek amacıyla gerçekleştirilen mesleki gelişim programlarıdır (Sorcinelli, 1994). California State Üniversitesi ve Temple Üniversitesi'nde ise, araştırma görevlilerine yönelik danışmanlık programları gerçekleştirilmektedir. Temple Üniversitesi'nde gerçekleştirilen danışmanlık programında, araştırma görevlileri akademik dönem boyunca iki haftada bir yaklaşık 90 dakikalık görüşmeler şeklinde ikili ya da küçük gruplar halinde kıdemli öğretim üyelerinden danışmanlık almaktadırlar. Bu danışmanlıklarda, öğretim üyelerinin tecrübe ve bilgilerinden faydalanma, akademik yaşam ve kültürle ilgili geniş çaplı bilgiye sahip olma olanaklarına sahip olmaktadır (Sorcinelli, 1994; DiLorenzo ve Heppener, 1994).

Araştırma görevlilerine yönelik bir diğer mesleki gelişim programı türü araştırma ve öğretim programlarıdır. Bu programlar aracılığıyla, araştırma görevlilerinin araştırma yapma ve öğretici olma becerilerinin geliştirilmesi sağlanır (Sorcinelli, 1994). Indiana Üniversitesi'nde gerçekleştirilen araştırma ve öğretim programı, araştırma görevlilerinin hem araştırma becerilerini hem de öğretim becerilerini geliştirmelerine olanak sağlayan etkinliklerinin yanı sıra, her yıl beş araştırma görevlisine para ya da araştırma bursu sağlama özelliğine de sahiptir. Böylece, araştırma görevlilerinin bu mesleki gelişim programına katılımları ve başarıları maddi olarak da ödüllendirilmektedir (Sorcinelli, 1994; DiLorenzo ve Heppener, 1994).

Anadolu Üniversitesi'nde 2003 yılında öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine destek sağlamak amacıyla Eğitim İletişimi ve Teknoloji Araştırmaları Birimi kurulmuştur. Bu birim tarafından kurumsal uyum programı ve akademik gelişim programları gerçekleştirilmektedir. Anadolu'ya Uyum Programı olarak adlandırılan kurumsal uyum programının amacı, kurumda yeni çalışmaya başlayan öğretim elemanlarını üniversitenin yönetimi, örgütsel yapısı, birimleri, yasal hak ve sorumluluklar hakkında bilgilendirmektir. Birim tarafından gerçekleştirilen bir diğer mesleki gelişim programı ise, Akademik Gelişim Programı'dır. Bu program kapsamında, belirli dönemler içerisinde öğretim elemanlarının öğretim ve araştırma alanlarına ilişkin bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olacak çevrimiçi kurslar düzenlenmektedir. Bu birim tarafından gerçekleştirilen mesleki gelişim programları tüm öğretim elemanlarına yönelik olmasına karşın, 2003-2004 ve 2004-2005 akademik dönemlerinde uygulandığı süre içerisinde programa katılanların büyük bir kısmının araştırma görevlisi olduğu göze çarpmaktadır (EİT, 2005).

Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamaya yönelik gerçekleştirilen bu mesleki gelişim programları, öğretim elemanlarının mesleki gelişim alanları olan, öğretimsel, alansal, kurumsal ve kişisel gelişim alanlarıyla paralellik göstermektedir. Ancak, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programlarında, çoğunlukla kurumsal uyum programlarını kapsayan kurumsal gelişim alanına ağırlık verildiği görülmektedir. Araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları hazırlanırken, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri ve mesleki gelişim alanları göz önünde bulundurulmalıdır.

1.8. Amaç

Bu araştırmanın temel amacı, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik bakış açılarını gereksinim, önem ve öneri boyutlarıyla belirlemek ve bu doğrultuda araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleri için uygulamaya dönük öneriler geliştirmektir. Bu genel amaca bağlı olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Eğitim Fakültesi araştırma görevlileri mesleki gelişimin hangi alanlarında gelişime gereksinim duymaktadırlar?
2. Eğitim Fakültesi araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları mesleki gelişim alanları ile;
 - a. cinsiyetleri
 - b. çalışma yılları
 - c. görevli oldukları bölümler
 - d. bilimsel toplantılara katılma durumları
 - e. mesleki gelişim programına katılmış olma durumlarıarasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Eğitim Fakültesi araştırma görevlileri mesleki gelişim alanlarını ne derecede önemli bulmaktadırlar?
4. Eğitim Fakültesi araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim alanları ile;
 - a. cinsiyetleri
 - b. çalışma yılları
 - c. görevli oldukları bölümler
 - d. bilimsel toplantılara katılma durumları
 - e. mesleki gelişim programına katılmış olma durumlarıarasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Eğitim Fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarına ilişkin önerileri nelerdir?

1.9. Önem

Araştırma görevlileri, yükseköğretim sisteminin öğretim yardımcıları grubunda yer almakta ve öğretim elemanları içinde büyük bir oranı oluşturmaktadırlar. Araştırma

görevlileri, yükseköğretim sistemi içerisinde geleceğin hem öğretici hem de araştırmacı kimliğine sahip olacak bilim adamlarıdır. Bu nedenle, öğretim üyelerinin temelini oluşturan araştırma görevlilerinin hem öğretici hem de araştırmacı olmaları yönünde sürecin en başından itibaren yetiştirilmeleri yükseköğretim sisteminin amaçlarının yerine getirilmesinde öncelikli önem taşımaktadır.

Araştırma görevliliğinin üniversite öğretim üyeliğinin temel basamağı olması nedeniyle, genelde öğretim üyeliğine araştırma görevliliği süreci sonunda ulaşılmaktadır. Bu nedenle, yükseköğretim kurumlarında akademik kadronun temelinde yer alan araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleri, ileriki akademik basamaklara hazırlanmaları açısından oldukça önemlidir (Korkut, 2002).

Dünyada ve Türkiye’de öğretim elemanlarının ve öğretim üyelerinin mesleki gelişimlerinin farklı boyutlarını ele alan araştırmalar olmasına karşın, örnekleme sadece araştırma görevlisi olan, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarına ve gereksinimlerine yönelik daha az sayıda araştırma olduğu söylenebilir (Finkelstein ve LaCelle-Peterson, 1992; Sorcinelli, 1994; Grant ve Keim, 2002). Aynı zamanda, araştırma görevlileri üzerinde gerçekleştirilen araştırmaların büyük bir kısmının araştırma görevlilerinin profillerinin, çalışma koşullarının ve stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik araştırmalar olduğu göze çarpmaktadır. Sadece araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ve alanlarına yönelik araştırmaların daha az sayıda olması, geleceğin öğretim üyesi kadrolarının oluşturulmasında, etkili ve verimli mesleki gelişim etkinlikleri düzenlenmesinde bir sorun olarak düşünülebilir.

Akademik kariyerin ilk basamağında yer alan araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleri, yükseköğretim kurumlarının gelecekteki öğretim üyesi kadrolarının oluşmasında büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, bu alanda yapılacak çalışmaların genel olarak, yükseköğretim kurumlarının bilim ve teknolojiye katkıları ile eğitim ve öğretim etkinliklerindeki rol ve sorumluluklarını daha etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirmelerine de katkı sağlayabilir. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerinin neler olduğunun belirlenmesi ve bu mesleki gelişim alanlarında uygulamaya yönelik öneriler geliştirilmesini amaçlayan bu araştırmanın alanyazında

eksiklik olarak görülen boyuta katkı sağlayacağı umulmaktadır. Yükseköğretim Kurulu ve üniversitelerin araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamaya yönelik etkinlikler düzenlemelerine ve geliştirmelerine temel olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu araştırmanın yükseköğretim kurumlarında öğretme-öğrenme etkinlikleri için gerekli araç-gereçleri ve destek hizmetleri sağlayacak Eğitim Teknolojisi Merkezleri'nin kurulması çalışmalarının yönlendirilmesi, dolayısıyla bu merkezler aracılığıyla öğretim elemanlarına araç-gereç desteği sağlanması ve en temelde araştırma görevlilerinin eğitim teknolojisi alanında mesleki gelişimlerinin desteklenmesi çalışmalarına destek oluşturabileceği düşünülmektedir.

Yeni öğretim üyesi olacak araştırma görevlilerinin araştırmacı olmalarının yanı sıra öğretici kimliği kazanmalarına olanak sağlayacak öğretmenlik meslek bilgisi gereksinimleri üniversitelerin eğitim fakülteleri tarafından karşılanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlileri doktora programını bitirip, öğretim üyesi olmadan önce Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenmiş olan ve eğitim fakültesi öğretim üyeleri tarafından gerçekleştirilen öğretmenlik meslek bilgisi derslerini (“Öğretimde Planlama ve Değerlendirme” ve “Gelişim ve Öğrenme”) almakla yükümlüdürler. Bu araştırma, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin geleceğin öğretim üyelerinin öğretmenlik meslek bilgisi gereksinimlerinin karşılanmasında da görev alacak olmaları nedeniyle öncelikle eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin öğretimsel mesleki gelişimlerine yönelik gerçekleştirilecek uygulamalar için temel oluşturabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, bu öğretmenlik meslek bilgisi programının araştırma görevlilerinin gereksinimleri doğrultusunda geliştirilmesine ve yenilenmesine de katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.10. Sınırlılıklar

Belirtilen amaç ve alt amaçlar doğrultusunda araştırma;

1. Devlet üniversiteleriyle,
2. Eğitim fakültelerinde görevli araştırma görevlileriyle,
3. 2003-2004 Yükseköğretim Kurulu istatistiklerinden elde edilen verilerle,

4. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerinin öğretimsel gelişim, alansal gelişim, kişisel gelişim ve kurumsal gelişim alanlarıyla, sınırlıdır.

1.11. Tanımlar

Araştırma Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylere yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili görevleri yapan öğretim yardımcısı (Yükseköğretim Kanunu 2547 S.K., 1981).

Mesleki Gelişim: Bir öğretim elemanının görevini yerine getirmesi için bir yükseköğretim kurumu tarafından öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal alanlarda belirli bir disiplin içerisinde gerçekleştirilen seminer, konferans, bireysel danışmanlık türü etkinliklerin tümü (Brawer,1990; Odabaşı, 1999; Steinert, 2000; Moeini, 2003).

Öğretimsel Gelişim Boyutu: Öğretim elemanlarının öğretim materyalleri, ders, kurs ya da öğretim programlarının sistematik tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması ve değerlendirilmesine yönelik etkinlikleri kapsayan mesleki gelişim alanı (Yalın, 1996).

Alansal Gelişim Boyutu: Öğretim elemanlarının bilimsel araştırma ve yayın yapmalarına olanak sağlayacak etkinlikleri kapsayan mesleki gelişim alanı (Schuster, 1990; Lee, 1996; Grant ve Keim, 2002).

Kişisel Gelişim Boyutu: Öğretim elemanlarının akademik gelişimlerini desteklemeye, motivasyon ve verimliliklerini artırmaya olanak sağlayacak etkinlikleri kapsayan mesleki gelişim alanı (Schuster, 1990; Lee, 1996; Grant ve Keim, 2002).

Kurumsal Gelişim Boyutu: Öğretim elemanlarının kurum kültürünü benimsemesini, kurumsal işleyiş ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinmesini sağlayacak etkinlikleri kapsayan mesleki gelişim alanı (Schuster, 1990; Lee, 1996; Grant ve Keim, 2002).

İkinci Bölüm

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, Türkiye’de ve yabancı ülkelerde araştırma görevlileri, mesleki gelişim ve araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleriyle ilgili gerçekleştirilen araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Mesleki Gelişim İle İlgili Araştırmalar

Mesleki gelişimle ilgili araştırmalar incelendiğinde, bazı araştırmalarda öğretim elemanlarının mesleki gelişim gereksinimlerinin belirlendiği, bazılarında ise gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarına yönelik öğretim elemanlarının görüşlerinin belirlendiği görülmektedir. Öğretim elemanlarını kapsayan bu araştırmalarda, sadece öğretim üyelerini kapsayan araştırmaların yanı sıra, öğretim elemanlarını, öğretim üyeleri ve araştırma görevlileri olarak iki ayrı grup olarak ele alan çalışmalar da mevcuttur. Ayrıca, bu kapsamda öğretim elemanlarının mesleki gelişim gereksinimlerini karşılamaya yönelik Mesleki Gelişim Merkezleri ya da Eğitim Teknolojisi Merkezleri kurulması ya da bu merkezler tarafından gerçekleştirilen etkinliklere yönelik yapılmış araştırmalar da yer almaktadır.

Jarvis (1992a) tarafından göreve yeni başlayan öğretim üyelerine ve araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarının özelliklerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. ABD’deki 9 farklı üniversitede görev yapan 117 öğretim elemanı ile gerçekleştirilen araştırma bulgularına göre, araştırmaya katılan öğretim elemanları gerçekleştirilecek mesleki gelişim programının çalışma grubu (workshop) ve seminer gibi grup etkinliği şeklinde düzenlenmesinin en uygun sunuş biçimi olacağını belirtmişlerdir. Ayrıca, öğretim elemanlarının kıdemli öğretim üyelerinin danışmanlığında küçük gruplar halinde gerçekleştirilen mesleki gelişim programının en etkili program olacağı görüşünde oldukları saptanmıştır.

Mesleki gelişimle ilgili diğer bir araştırma, Gazi Üniversitesi öğretim elemanlarının görüşlerine ve gereksinimlerine dayalı olarak bir Eğitim Teknolojisi Merkezi modeli oluşturulmasına yöneliktir. Yalın (1996) tarafından Gazi Üniversitesi'nde görevli 110 öğretim elemanı ile gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre, öğretim elemanlarının en çok eğitim-öğretim etkinlikleriyle ilgili araç-gereç isteklerinin yerine getirilmesi, yeni araç-gereçlerin tanıtılması, araç-gereçlerin kullanımında teknik destek sağlanması gibi öğrenme kaynakları destek hizmetlerine gereksinim duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bu çalışmada öğretim elemanlarının öğretim/personel geliştirme hizmetlerinden en çok istatistiksel analiz, yazı yazma, araştırma, sunu planlama gibi amaçlara yönelik bilgisayar sistem ve programlarını kullanma, bilgisayar destekli öğretim yazılımı geliştirme, kullanma ve değerlendirme etkinliklerini önemli buldukları belirlenmiştir.

Öğretim elemanlarının mesleki gelişimleriyle ilgili Mu (1997) tarafından ABD'de Tennessee Üniversitesi'nde 209 Eğitim Fakültesi öğretim elemanı üzerinde yapılan diğer bir çalışmada ise, öğretim elemanlarının eğitsel gereksinimlerini belirlemede, öğretim elemanlarının bakış açılarını ve bu gereksinimleri karşılamada en sık tercih edilen yöntemlerin neler olduğunun saptanması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, Yükseköğretim kurumunun öğretim elemanlarının mesleki yeterliliklerini belirlemede temel aldığı bilgi ve becerilerin, kelime işlem programının ve elektronik postanın kullanıldığı alanları kapsadığı, buna bağlı olarak da, sırasıyla sunum programları, kelime işlem programları ve İnternet'in kullanımının öğretim elemanları için temel mesleki gelişim gereksinimleri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, bu gereksinimlerin karşılanmasında ise, en çok tercih edilen mesleki gelişim etkinliğinin birebir ya da küçük gruplarla yapılan çalışma grupları (workshop) olduğu saptanmıştır.

Mesleki gelişimle ilgili diğer bir çalışmada amaç, Anadolu Üniversitesi'ndeki öğretim üyelerinin akademik personelin gelişimine yönelik görüşlerinin belirlenmesidir. Odabaşı (1999) tarafından 427 öğretim üyesinden görüş alınarak gerçekleştirilen bu araştırmanın bazı bulgularına göre;

- öğretim üyelerinin akademik personel geliştirmede yer alabilecek etkinliklerden etkili ders anlatma ve teknoloji kaynaklarını etkili kullanma etkinliklerine ilgi duydukları,
- öğretim üyelerinin akademik personel geliştirmeyi etkileyecek faktörlerden, etkinlikte görev alacak eğitimcilerin uzman olması faktörünü çok etkili buldukları, ancak maddi ödülün etkili olmadığı,
- öğretim üyelerinin akademik personel geliştirme etkinliklerinin sunulduğunda ilk tercih olarak çalışma grubu (workshop) şeklinde olan etkinlikleri, ikinci sırada seminer şeklinde olan etkinlikleri, üçüncü olarak ise konferans şeklinde olan etkinlikleri tercih ettikleri,
- öğretim üyelerinin akademik personel geliştirme etkinliklerinin zamanlamasına ilişkin tercihlerinin sırasıyla, eğitim dönemi içinde, yarıyıl tatilinde ve yaz döneminde olması şeklinde olduğu,
- öğretim üyelerinin mesleki gelişim etkinliklerini gerçekleştirecek eğitimcilerin akademik özelliklerine ilişkin tercihlerinin sırasıyla, kendi üniversitelerinden yapılacak etkinlik alanında uzman öğretim üyeleri, başka üniversitelerden yapılacak etkinlik alanında uzman öğretim üyeleri ve kamu kuruluşlarından yapılacak etkinlik alanında uzmanlar şeklinde olduğu,
- öğretim üyelerinin mesleki gelişim etkinliklerine katılabilecek akademik personelin dağılımına ilişkin genel tercih sıralamalarının, birinci olarak etkinliklerin tüm öğretim üyelerine yönelik, ikinci olarak ünvanlarına göre ayrılmış gruplara yönelik olması, üçüncü olarak da araştırma görevlilerine yönelik olması gerektiği

sonuçlarına ulaşılmıştır.

Korkut (1999) tarafından öğretim üyelerinin etkili bir öğretim gerçekleştirebilmeleri için formal pedagojik formasyona (öğretmenlik meslek bilgisi programına) gereksinim duyup duymadıklarını belirlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. ABD’de 28 üniversiteki 93 yardımcı doçentten görüş alınarak gerçekleştirilen araştırmada, öğretim üyelerinin sürekli bir formal pedagoji eğitimine gereksinim duydukları belirlenmiştir. Öte yandan, akademik yükseltmelerde araştırma ve yayın ölçütlerine daha çok önem verilmesinin, öğretim elemanlarının öğretim becerilerine yönelik

gereksinim ve çabaların geliştirilmesinde engelleyici bir rol oynadığı görüşünde oldukları saptanmıştır. Bu araştırma, mesleki gelişimin öğretimsel gelişim alanını kapsamakta olup, bu alanla ilgili yurtdışındaki öğretim üyelerinin görüşleriyle sınırlı tutulmuştur.

Bir diğer araştırma, Nebraska Medical Centre Üniversitesi'nde 1997-2001 yılları arasında uygulanan mesleki gelişim programlarının, öğretim elemanlarının mesleki gelişim gereksinimlerini karşılama durumunu belirlemeye yönelik olup, mesleki gelişimle ilgili en kapsamlı araştırmalardan birisidir. Newland ve diğerleri (2003) tarafından yapılmış olan bu araştırmada öncelikli olarak, öğretim elemanlarının öğretimsel becerilerini geliştirme, akademik çevreye uyum sağlama ve kurumsal gelişim boyutlarında mesleki gelişim gereksinimlerinin neler olduğu belirlenmiştir. Bu gereksinimler doğrultusunda, probleme dayalı öğrenme, eleştirel düşünme, bireysel yansıtma (personal reflection), bilgisayar kullanımı ve bilgisayar destekli öğretim konularında mesleki gelişim programları düzenlenmiştir. Bu mesleki gelişim programları, kurum içerisindeki mesleki gelişim merkezleri tarafından çalışma grupları (workshop) ve seminerler şeklinde belirli aralıklarla gerçekleştirilmiştir. Mesleki gelişim programları, beş yıllık bir süreç içerisinde programlara katılan 443 öğretim elemanına belirli aralıklarda uygulanan anketler ve gerçekleştirilen görüşmelerle değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretim elemanlarının edindikleri öğretimsel becerileri derslerinde kullanmaya başladıkları ve buna bağlı olarak süreç içerisinde bu mesleki gelişim programına katılan öğretim elemanlarının sayısının her yıl kademeli olarak artış gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bir diğer bulguya göre ise, öğretim elemanlarının derslerinde etkileşimi artırmak için PowerPoint ve İnternet gibi teknolojilerin kullanımını geliştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, değerlendirme süreci içerisinde mesleki gelişim programlarına katılmada daha çok sayıda öğretim elemanının gönüllü olduğu ve son olarak mesleki gelişim programlarının başarıya ulaşmasını sağlayan etmenlerin, yönetimin sağladığı finansal destek ve cesaretlendirme, öğretim elemanlarına programlara katılımları ve çalışmalarıyla ilgili geri bildirim sağlama, çok sayıda uzman öğretim elemanına programların hazırlanmasında ve gerçekleştirilmesinde destek verme olarak belirlenmiştir.

Grant ve Keim (2002) tarafından ABD'deki meslek yüksek okullarında gerçekleştirilen mesleki gelişim programlarının kapsamını belirlemeye yönelik araştırma kapsamında ise, 272 meslek yüksek okulunda görevli yönetici, öğretim elemanı, mesleki gelişim programı düzenleyen ve gerçekleştiren personelden görüş alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre;

- mesleki gelişim programlarının alansal, öğretimsel, kişisel ve kurumsal boyutlar göz önüne alınarak gerçekleştirildiği,
- öğretimsel ve kurumsal boyutlarda gerçekleştirilen mesleki gelişim programlarının kişisel ve alansal mesleki gelişim programlarına göre daha çok gerçekleştirildiği,
- meslek yüksek okullarında kurumun amaçlarına ve sınıflardaki eğitim ve öğretim etkinliklerine daha çok önem verildiği,
- kurumsal uyum programlarının, öğretim elemanlarının iş tatminleri için gerekli ve etkili olduğu,
- kişisel gelişim etkinliklerinin, diğer mesleki gelişim etkinlikleri kadar yaygın olarak gerçekleştirilmediği ancak, zamanla daha çok yaygınlaşacağı,
- mesleki gelişim programlarının içeriğinin belirlenmesinde öğretim elemanlarının gereksinimlerinin değerlendirilmesinin yönetsel yaklaşımdan daha yaygın bir yaklaşım olduğu

sonuçları elde edilmiştir.

ABD'nin meslek yüksek okullarının yöneticilerinin ve öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine ilişkin algılarının belirlenmesi amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Wallin (2003) tarafından yapılan bu araştırmadan elde edilen bazı bulgulara göre ise yöneticilerin;

- öğretim elemanlarının mesleki gelişimleri için sırasıyla, kurumsal uyum, kişisel gelişim ve değerlendirme, teknoloji kullanımına yönelik mesleki gelişim programlarının çok önemli olduğu,
- kendi kurumlarında görevli öğretim elemanlarının sırasıyla, eğitim amaçlı teknoloji kullanımı, öğrenci öğrenmesi (öğrenci merkezli öğrenme modelleri,

öğrenme stilleri, vb.) ve öğretim deneyimi (sınıfta zaman yönetimi, ders içeriği hazırlama) konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları

- mesleki gelişim programlarının geliştirilmesine ve uygulanmasına ilişkin olarak da yükseköğretim kurumlarının yöneticilerine düşen başlıca sorumlulukların; öğretim elemanının yetişmesi ve gelişmesi için güvenli bir ortam oluşturma, kurumsal bütçe ve hedefleri öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine öncelik verecek şekilde düzenleme ve öğretim elemanlarının iş yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılmalarını sağlama olduğu

yönünde görüş bildirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada, öğretim elemanlarının mesleki gelişime ilişkin yüksek öğretim kurumu yöneticilerinin görüşlerinin mesleki gelişim alanlarından kurumsal ve öğretimsel alana yoğunlaştığı görülmektedir.

Moeini (2003) ise, araştırmasında Orta Doğu Teknik Üniversitesi'ndeki öğretim elemanlarının mesleki gelişim gereksinimlerini ve alanlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde görevli 297'si araştırma görevlisi olmak üzere toplam 509 öğretim elemanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularından elde edilen bazı sonuçlara göre;

- öğretim üyelerinin ve araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini etkileyen faktörler konusunda değişik görüşlere sahip oldukları, bu bulgudan hareketle mesleki gelişim programlarının öğretim üyelerinin ve araştırma görevlilerinin ayrı ayrı gereksinimleri ve öncelikleri göz önüne alınarak geliştirilmesi gerektiği,
- öğretim üyelerinin ve araştırma görevlilerinin öğretimsel, kişisel, mesleki ve kurumsal gelişim alanlarında mesleki gelişime gereksinimleri olduğu,
- öğretim üyelerinin, öncelikle öğretimi planlama, ölçme ve değerlendirme etkinliklerini kapsayan öğretimsel gelişimle ilgili etkinliklere, araştırma görevlilerinin ise öğrencilerle iletişim, zaman yönetimi ve kişisel gelişim ve farkındalık gibi kişisel gelişim etkinliklerine önem verdikleri

sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu araştırma, özellikle araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarının belirlenmesi ve buna bağlı olarak araştırma görevlilerine yönelik ayrı

mesleki gelişim programları hazırlanması yönündeki sonuçlarıyla diğer araştırmalardan farklılık göstermektedir.

Anadolu Üniversitesi'nde Eğitim İletişimi ve Teknoloji Araştırmaları Birimi tarafından hazırlanan, bir çevrimiçi mesleki gelişim programı olan "Etkileşimli Öğretim Ortamları" kursunun katılımcıların görüşleri doğrultusunda değerlendirmek için Kabakçı ve Odabaşı (2004) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın bulgularından bazılarına göre bu programa katılan öğretim elemanlarının %44.4'ünün araştırma görevlilerinden oluştuğu ve programın İnternet üzerinden gerçekleştirilmesi ve konu olarak da bilgi teknolojilerinin öğretim elemanlarının öğretim ve araştırma etkinliklerini gerçekleştirmelerine yönelik kullanımını içermesi programa katılımı ve programdan faydalanmada oldukça etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma, mesleki gelişim programlarının İnternet üzerinden gerçekleştirilmenin en çok tercih edilen sunuş biçimlerinden biri olduğunu ve öğretim elemanlarının bilgi teknolojilerini kullanmaya ilişkin mesleki gelişim programlarına gereksinim duyduklarını göstermektedir.

Williams (2004) tarafından ise, ABD'de Oklahoma Üniversitesi'nde Sağlık Bilimleri Merkezi'nde görevli öğretim elemanları için gerçekleştirilen mesleki gelişim programının öğretim elemanlarının bilgi ve becerileri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaya, Sağlık Bilimleri Merkezi'nde görevli 25'i yönetici olmak üzere 87 öğretim elemanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre gerçekleştirilen mesleki gelişim programı öğretim elemanlarının bilgi ve becerilerini altı boyutta etkilediği ve değiştirdiği sonuçları elde edilmiştir. Bu boyutlar; öğretimi ve öğrenciyi değerlendirme, burs ve araştırma, iletişim, klinik sorumluluklar ve üniversite hizmetleri, takım çalışması ve yöneticilik, akademik ortam olarak sıralanmıştır.

Öğretim elemanlarının etkili öğretim becerilerinin geliştirilmesine yönelik görüşlerini ve gereksinimlerini belirlemek amacıyla, Erginer ve Dursun (2005) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Gaziosmanpaşa Üniversite'sinde görev yapan 159 öğretim elemanı ile yürütülmüş olan bu araştırmada öğretim elemanlarının,

- yaklaşık yarısının etkili öğretim becerilerine sahip olduğu,
- büyük bir çoğunluğunun etkili öğretim becerilerinin geliştirilmesi için eğitime gereksinim duyduğu,
- etkili öğretim becerilerinin geliştirilmesi eğitiminin en az 6 ay ile 1 yıllık bir süreç içermesi gerektiği

görüşünde oldukları sonuçları elde edilmiştir.

Öğretim elemanlarının mesleki gelişimlerine yönelik bu araştırmalarda genel olarak, öğretim elemanlarının öğretimsel boyutta mesleki gelişime gereksinim duydukları, öğretim etkinliklerinde ve bilimsel yayın gerçekleştirmede bilgi teknolojilerinin kullanımına yönelik mesleki gelişim etkinliklerine gereksinim duydukları göze çarpmaktadır.

2.2. Araştırma Görevlileri İle İlgili Araştırmalar

Alanyazında çalışma evreni ya da örnekleme araştırma görevlilerinden oluşan araştırmalar, genellikle profil belirlemeye yöneliktir. Bunun yanı sıra, araştırma görevlilerinin karşılaştıkları sorunları ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik araştırmalar da yer almaktadır. Bu araştırmaların bulguları, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programlarının, araştırma görevlilerinin karşılaştıkları sorunlar ve çalışma koşulları göz önünde bulundurularak hazırlanması açısından büyük önem taşımaktadırlar.

Çalışma evreni araştırma görevlilerinden oluşan bir araştırma Gmelch, Wilke ve Lovrich (1986) tarafından yapılmıştır. ABD’de doktora yapan 1920 araştırma görevlisinden görüş alınarak yapılan araştırmanın amacı, araştırma görevlilerinin stres kaynaklarını belirlemektir. Bu araştırmada araştırma görevlilerinin beş ayrı stres kaynağı olduğu belirlenmiştir. Bu stres kaynakları; yeterince zamana sahip olmamak, yetersiz dönüt ve onaylama, gerçekçi olmayan beklentiler, diğer öğretim elemanlarıyla çalışma ilişkilerindeki eksiklik, çalışma ve çalışma dışındaki yaşam arasında denge kurma olarak belirlenmiştir (Sorcinelli, 1992).

Eimers'in (1990) araştırma görevlilerinin geçmiş eğitim yaşantıları ve deneyimlerinin incelendiği çalışması ve Fink'in (1990) araştırma görevlilerinin profillerini belirlemeye yönelik çalışması ABD'de gerçekleştirilen ve örneklemini araştırma görevlilerinin oluşturduğu önemli araştırmalardır (Finkelstein ve LaCelle-Peterson, 1992).

Ulukan ve diğerleri (1996) tarafından Anadolu Üniversitesi araştırma görevlilerinin profilini belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada araştırma görevlilerinin kişisel özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durumu, ikamet, eşin çalışma durumu ve mesleği gibi), bu mesleği seçmelerinde etkili olabilecek faktörler, sunulan olanaklara ilişkin memnuniyet düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 26 olup, %62'sinin 23-28 yaş grubu arasında olduğu ve %53'ünün kadın, %47'sinin erkek olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre ise araştırma görevlilerinin çalıştıkları ortamı, fiziksel koşulları ve öğretim üyelerinin teşvikini yeterli buldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın yanı sıra, Korkut ve diğerleri (1999) tarafından yükseköğretim kurumlarında görev yapan araştırma görevlilerinin sorunlarını belirlemek için bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu araştırma sonucuna göre ise, araştırma görevlilerinin derse girmeleri ve iyi birer öğretmen olarak yetişmeleri için yükseköğretim kurumları tarafından gerçekleştirilecek eğitim programlarına katılmalarının sağlanması önerisinde bulunulmuştur.

Aytaç ve diğerleri (2001) tarafından öğretim elemanlarının çalışma yaşamları ve kariyer sorunlarını belirlemek amacıyla 3512 öğretim elemanından görüş alınarak gerçekleştirilen araştırmanın örnekleminin %33'ünü araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Bu araştırmanın bulgularına göre, araştırma görevlilerinin %62'si kadın olup, %73'ünün çalışma yılının 1 yıldan az olduğu, araştırma görevlilerinin %83'nün en az bir ulusal bildiri sunduğu, %89'unun ise en az bir uluslararası bildiri sunduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada genel olarak araştırma görevlilerinin çalışma yaşamına ilişkin profilleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Gazi Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının genel özelliklerini, sosyal ve akademik alana ilişkin sorunlarını betimlemek amacıyla bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada da, görüşleri alınan öğretim elemanlarının %31'ini araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre, araştırma görevlilerinin %38'inin öğretim elemanı olmaktan memnun oldukları, %48'inin ücret düşüklüğü nedeniyle öğretim elemanı olmaktan memnun olmadıkları belirlenmiştir. Diğer bir bulguya göre ise, göreve yeni başlayan öğretim elemanlarına oryantasyon eğitimi verilmesi uygulamalarının “düşük” düzeyde gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır (Akkutay ve diğerleri, 2003).

Örnekleme araştırma görevlilerinden oluşan bir diğer araştırma, Anadolu Üniversitesi araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Anadolu Üniversitesi'nde görevli 382 araştırma görevlisiyle gerçekleştirilen bu araştırma sonucunda Anadolu Üniversitesi'nde görevli araştırma görevlilerinin duygusal tükenme boyutunda normal, duyarsızlaşma ve bireysel başarı boyutlarında ise yüksek düzeyde tükenmişlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca, Eğitim Bilimleri alanında çalışan araştırma görevlilerinin yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu sonuçlar, araştırma görevlilerinin kendilerini psikolojik ve duygusal yönden aşırı talebe maruz kalmış gibi hissetmelerine karşın birlikte çalıştıkları kişilere karşı olumsuz tavırlar sergileme ve kendi yeterliliklerine karşı olumsuz görüşe sahip oldukları şeklinde yorumlanmıştır (Ağaoğlu ve diğerleri, 2004).

ABD'de araştırma görevlilerinin profillerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmaların çoğu üniversite bazında olup, belirli bir üniversitede yeni çalışmaya başlamış olan araştırma görevlilerini kapsayan araştırmalardır. Bu boyuttaki araştırmalar, araştırma görevlilerinin cinsiyet, medeni durum, çalışma alanı, çalışma yılı ve kültürel özellikler gibi değişkenler açısından profillerini belirlemeye yöneliktir. Araştırma görevlilerinin profillerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalardan elde edilen bulgulara göre araştırma görevlilerinin, yüksek derecede belirli bir amaca yönelmiş ve güdülenmiş bir grup özelliği taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. ABD'de gerçekleştirilen bazı araştırmalarda ise araştırma görevlilerinin görev türleri, atama zamanları ve iş hayatıyla özel hayat

arasında denge sağlama gibi konular üzerine odaklanmıştır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin çalışma deneyimleri ve çalışma doyumları gibi konular üzerine odaklanmış araştırmalar da gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmaların çoğu, üniversitelerdeki belirli bir bilim dalında görevli araştırma görevlilerini ve bu bilim dalını kapsayan araştırmalardır (Finkelstein ve LaCelle-Peterson, 1992).

Araştırma görevlilerine yönelik Türkiye’de gerçekleştirilen araştırmaların genel olarak, araştırma görevlilerinin profillerini ve karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik olduğu göze çarpmaktadır. ABD’de gerçekleştirilen araştırmaların ise, profil belirlemenin yanı sıra, araştırma görevlilerinin çalışma koşulları, araştırma ve öğretim etkinliklerine ayırdıkları zaman, iş tatmini ve stres kaynakları gibi konuları kapsadığı söylenebilir.

2.3. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişimleri İle İlgili Araştırmalar

Alanyazında araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleriyle ilgili az sayıda araştırma vardır. Özellikle, bu konuyla ilgili Türkiye’de yapılmış araştırma sayısının daha az olduğu göze çarpmaktadır. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleriyle ilgili yapılmış araştırmaların kapsamı, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini belirleme ve araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programlarını değerlendirme boyutlarındadır.

Fink (1984) tarafından bilimsel araştırma ve öğretim etkinliklerine ayrılan zaman üzerine gerçekleştirilen araştırmasında, araştırma görevlilerinin bilimsel araştırma etkinliklerine göre öğretimsel hazırlıklara daha fazla zaman ayırmak durumunda kaldıkları bulgusu elde edilmiştir. Bu bulguya bağlı olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim açısından desteklenmesi ve araştırma görevlilerine gerekli öğretimsel becerilerin kazandırılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Finkelstein ve LaCelle-Peterson, 1992).

Hekelman ve diğerleri (1990), yaptıkları araştırmada ABD’de Case Western Reserve Üniversitesi’nde araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini belirlemeyi

amaçlamışlardır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmacılar tarafından bir gereksinim belirleme anketi hazırlanmış ve bu anket 489 araştırma görevlisine gönderilmiştir. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %80'inin bilimsel araştırma projesi hazırlama konusunda gerekli bilgiye sahip olmadıkları ve sadece %20'sinin bu konuda gerçekleştirilen bir mesleki gelişim programına katıldığı bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgudan hareketle, araştırma görevlilerinin bilimsel araştırma projesi hazırlama ve gerçekleştirmelerine yardımcı olacak kurumsal olanaklardan haberdar olmalarına olanak sağlamak amacıyla kurumsal uyum programları hazırlanması gerektiği sonucu elde edilmiştir.

Raehl (2002) tarafından ABD'deki eczacılık fakültesi öğretim elemanlarının 1995-2001 yılları arasındaki demografik özellikler açısından değişikliklerini karşılaştırmak ve bu alanda görevli araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim uygulamalarını değerlendirmek amacıyla bir araştırma desenlenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre araştırma görevlilerinin karşılaştıkları güçler sırasıyla; öğretim, uygulama ve araştırma taleplerini dengeleme, öğretim hazırlığı yapmak için sınırlı zamana sahip olma, bilimsel araştırma hazırlama ve gerçekleştirme, zaman yönetimi ve akademik yaşamın zihinsel ve fiziksel stresiyle başa çıkma olarak belirlenmiştir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ise, araştırma görevlilerinin karşılaştıkları bu güçlüklerle başa çıkabilmeleri için mesleki gelişim programlarının ve kurumsal uyum programlarının düzenlenmesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Akpınar Wilsing (2002) tarafından ise, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde öğretim üyesi adaylarının doktora programını bitirmeden önce almakla yükümlü oldukları öğretmenlik meslek bilgisi derslerinden biri olan "Öğretimde Planlama ve Değerlendirme" dersinin öğretimde planlama, etkili öğretim ve değerlendirmeyle ilgili becerilerini, bakış açılarını ve akademik ortamda kendini geliştirmeye ilişkin duyarlılık düzeylerini artırmadaki etkililiğini değerlendirmek amacıyla bir araştırma yürütülmüştür. Araştırma, nitel araştırma yöntemi kullanılarak Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde Yükseköğretim Kanunu'nun 35. maddesiyle görev yapmakta olan 12 araştırma görevlisiyle gerçekleştirilmiştir. "Öğretimde Planlama ve Değerlendirme" dersine başlamadan önce araştırma görevlileri, programa katılmanın iş yüklerini

artıracağını ve böyle bir programa katılmaya gereksinim duymadıklarını düşündükleri için gönülsüz olarak katılmışlardır. Ancak ders sonrasında, araştırma görevlilerinin öğretimde planlama, etkili öğretim ve değerlendirmeyle ilgili bakış açıları, algıları ve becerileri olumlu yönde bir değişim göstermiştir. Özellikle ders planı hazırlama, sınıf dinamiği ve değerlendirmeyle ilgili bakış açılarının ve becerilerinin konu ağırlıklı yaklaşımdan öğrenci merkezli bir yaklaşıma doğru olumlu yönde bir değişim gösterdiği belirlenmiştir. Aynı zamanda öğrenilen yeni becerileri kendi alanlarında kullanmaya ve daha çok bilgi edinmeye istekli oldukları belirlenmiştir. “Öğretimde Planlama ve Değerlendirme” dersinin araştırma görevlilerinin öğretimsel gelişimlerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre ise, araştırma görevlilerinin akademik ortamda kendilerini geliştirmelerinin sadece alana yönelik bilgiyi artırmak olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Fırat Üniversitesi’nde öğretim üyesi adaylarının doktora programını bitirmeden önce almakla yükümlü oldukları öğretmenlik mesleki bilgisi dersleri olan “Öğretimde Planlama ve Değerlendirme” ve “Gelişim ve Öğrenme” derslerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarına etkisini araştırmak üzere, Semerci ve Kara (2004) tarafından yapılan araştırmada, belirtilen bu öğretmenlik mesleki bilgisi derslerinin doktora öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumlarını değiştirmede sonucunu elde edilmiştir.

Genel olarak, mesleki gelişimle ve araştırma görevlileriyle ilgili yapılmış araştırmalara göre, araştırma görevlilerinin mesleki gelişimlerine yönelik daha az sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Alanyazında yer alan araştırmalar, araştırma görevlilerinin gereksinimlerine ilişkin bir profil sağlamak ve araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programları için bir temel oluşturmaktadır. Buna karşın, mesleki gelişime yönelik araştırmaların büyük bir kısmının öğretim üyelerini ya da öğretim elemanlarının tamamını kapsadığı, buna bağlı olarak ise, bu araştırma bulgularından araştırma görevlilerinin mesleki gelişimine verilen önemin daha az olduğu ve araştırma görevlilerinin gereksinimleri doğrultusunda mesleki gelişim programlarının oluşturulmasına yönelik araştırmalara önem verilmesi gerektiği görülmektedir.

Üçüncü Bölüm

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma evreni, araştırmada veri toplamak için gerçekleştirilen işlemlerle veri toplama aracı, veri toplama aracının uygulanması ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik bakış açılarını gereksinim, önem ve öneri boyutlarıyla belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, tarama modellerinden tekil ve ilişkisel tarama modelleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Tekil tarama modeli, araştırmanın konusu olan değişkenlerin tek tek tür ya da miktar olarak mevcut durumlarının betimlendiği ve araştırma konusuyla ilgili davranış, tutum, beklenti, gereksinim ve bilgi düzeylerinin belirlendiği araştırma modelidir (Neuman, 2000; Karasar, 1999; Gay, 1987). İlişkisel tarama modeli ise, iki ya da daha çok sayıda değişken arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılan araştırma modelidir (Karasar, 1999; Gay, 1987). Buna bağlı olarak, araştırmada tekil tarama modeliyle araştırma görevlilerinin kişisel bilgileri, mesleki gelişim değişkenine ilişkin gereksinim ve önem düzeyleri betimlenmeye çalışılmıştır. İlişkisel tarama modeliyle ise araştırma görevlilerinin tekil tarama modeliyle betimlenen mesleki gelişim değişkenine ilişkin gereksinim ve önem düzeyleriyle kişisel bilgileri arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

2003-2004 yılı Yükseköğretim Kurulu (YÖK) istatistiklerine göre Türkiye'deki 53 devlet üniversitesinin 44'ünde Eğitim Fakültesi bulunmaktadır. Ancak, bazı üniversitelerde birden fazla Eğitim Fakültesi bulunduğu için, toplamda 54 Eğitim Fakültesi vardır. Bu araştırmanın çalışma evrenini oluşturan 44 üniversitenin 54 Eğitim Fakültesi'ndeki araştırma görevlisi sayısı ise, 2003-2004 YÖK verilerine göre 1095'tir. Ek 1'de araştırmanın evrenini oluşturan 1095 araştırma görevlisinin eğitim fakültelerine göre dağılımı verilmiştir.

Alanyazında örneklem grubu öğretim elemanları olan çalışmalarda bilgi toplama araçlarının geri dönüş oranının %44 olduğu belirlenmiştir (Spotts ve Bowman, 1995). Bazı araştırmalarda ise bu oranının %25'e kadar indiği de görülmektedir. Bu nedenle, bu araştırmada yüksek oranda geri dönüşün sağlanması için araştırmanın evreninin çalışma evreni olarak alınmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Buna bağlı olarak, araştırmanın evrenini oluşturan 1095 kişi çalışma evreni olarak alınmıştır. Çalışma evrenini oluşturan 1095 eğitim fakültesi araştırma görevlisinden, pilot uygulamanın gerçekleştirildiği 14 araştırma görevlisi dışındaki 1081 kişiye gönderilen anketlerden 573'ü geri dönmüştür. Buna göre bu araştırmada elde edilen geri dönüş oranı %53'dür.

Araştırmanın ulaşılan çalışma evrenini oluşturan 573 eğitim fakültesi araştırma görevlisinin kişisel özellikleri Çizelge 1'de verilmiştir.

Çizelge 1
Çalışma Evrenindeki Araştırma Görevlilerinin Kişisel Özellikleri

Özellikler	Sayı (S)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	286	49.9
Erkek	287	50.1

Çizelge 1 devam

Özellikler	Sayı (S)	Yüzde (%)
Çalışma Yılı		
4 yıldan az	338	59
4-6 yıl	172	30
7-9 yıl	33	5.8
9 yıldan fazla	30	5.2
Eğitim Fakültesi Bölümleri		
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü	59	10.3
Beden Eğitimi ve Spor Bölümü	9	1.6
Eğitim Bilimleri Bölümü	102	17.8
Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü	24	4.2
İlköğretim Bölümü	202	35.3
Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümü	76	13.3
Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Bölümü	19	3.3
Özel Eğitim Bölümü	6	1
Türkçe Eğitimi Bölümü	22	3.8
Yabancı Diller Eğitimi Bölümü	36	6.3
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	18	3.1
Görevlendirme Durumları		
Kendi üniversitelerinde görev yapanlar	416	75.5
Başka üniversite görevlendirilmiş olanlar	135	24.5
Yurtiçinde Bilimsel Toplantıya Katılma Durumları		
Katılanlar	410	71.6
Katılmayanlar	163	28.4
Yurtdışında Bilimsel Toplantıya Katılma Durumları		
Katılanlar	77	13.4
Katılmayanlar	496	86.6
Bir Mesleki Gelişim Programına Katılma Durumları		
Katılanlar	294	51.3
Katılmayanlar	279	48.7
Toplam	573	100

Çizelge 1’de görüldüğü gibi, araştırmanın çalışma evrenini oluşturan eğitim fakóltesi araştırma görevlilerinin %50.1’i erkek, %49.9’u ise kadındır. Araştırma görevlilerinden elde edilen veriler göz önüne alınarak, araştırma görevlilerinin çalışma yılları dört kategoride toplanmıştır. Buna göre, çalışma yıllarının, araştırma görevlilerinin %59’unun 4 yıldan az, %30’unun 4 ile 6 yıl arasında, %5.8’inin 7 ile 9 yıl arasında, %5.2’sinin ise 9 yıldan fazla olduğu görülmektedir.

Çizelge 1’deki kişisel özellikler içerisinde eğitim fakóltesi araştırma görevlilerinin eğitim fakóltesinde görevli oldukları bölümler ve görevlendirilme durumları da yer almaktadır. Buna göre, araştırma görevlilerinin %35.3’ İlköğretim Bölümü’nde, %17.8’i Eğitim Bilimleri Bölümü’nde, %13.3’ Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümü’nde, %10.3’ Bilgisayar ve đretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü’nde, %6.3’ Yabancı Diller Eğitimi Bölümü’nde, %4.2’si Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü’nde, %3.8’i Türkçe Eğitim Bölümü’nde, %3.3’ Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Bölümü, %3.1’i Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde, %1.6’sı Beden Eğitimi ve Spor Bölümü’nde, %1’i ise zel Eğitim Bölümü’nde görev yapmaktadır. Ayrıca, eğitim fakóltesi araştırma görevlilerinin %75.5’i kendi üniversitelerinde görev yaparken, %24.5’i 35. madde ya da YP (đretim yesi Yetiřtirme Programı) gibi bir programla kendi niversiteleri adına başka bir üniversitede görevlendirilmiştir.

Çizelge 1’deki araştırma görevlilerinin bilimsel toplantılara ve mesleki gelişim programlarına katılma durumlarıyla ilgili verilere göre, eğitim fakóltesi araştırma görevlilerinin %71.6’sı yurtiçinde bilimsel toplantıya katılmış, %28.4’ katılmamıştır. Eğitim fakóltesi araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantıya katılma durumlarına bakıldığında ise, araştırma görevlilerinin %13.4’ünün yurtdışında bilimsel toplantıya katıldığı, %86.6’sının ise katılmadığı görülmektedir. Ayrıca, eğitim fakóltesi araştırma görevlilerinin %51.3’ daha önce bir mesleki gelişim programına katılmış, %48.7’si ise katılmamıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın amacına ve modeline bağlı olarak, araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Anket, nicel araştırma yöntemleri içerisinde en çok kullanılan veri toplama tekniklerinden birisidir (Ekiz, 2003). Anket tekniği, geniş bir coğrafi alana ulaşmayı sağlaması, araştırmacıya zaman ve maliyet tasarrufu sağlaması, önyargı ve kişisel eğilimlerin araştırmaya katılma ihtimalinin daha az olması gibi yararlarının yanısıra, veri toplanacak kişilerle yüzyüze bulunma imkanının kısıtlı olması, genelde cevaplama oranının düşük olması, yanlış yanıtlanma ve hatalı yorumlamalara açık olması gibi sınırlılıkları da beraberinde getiren bir tekniktir (Balcı, 2001; Ekiz, 2003). Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anketin hazırlanması ve uygulanması aşağıda açıklanmıştır.

3.3.1. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Araştırmanın verilerinin toplanması için öncelikli olarak alanyazın taraması yapılmış ve bu alanda konuyla ilgili önceden geliştirilmiş anketler incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda, araştırmada kullanılacak veri toplama aracının geliştirilmesi için, öncelikle mesleki gelişim alanları ve alanyazında var olan araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri kapsamında madde havuzu oluşturulmuştur. Böylece, araştırmada kullanılacak anketin bir deneme formu hazırlanmıştır.

Araştırmacı tarafından öncelikle bir deneme formu oluşturulan “Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açılarını Belirleme Anketi ” başlıklı veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde araştırma görevlilerinin cinsiyetleri, çalışma yılları, çalışmakta oldukları üniversite, görevli oldukları bölümlerle birlikte, yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel bir toplantıya ve daha önceden bir mesleki gelişim programına katılmış olma durumlarını belirlemeye yönelik olmak üzere 11 soruya yer verilmiştir. İkinci bölümde, mesleki gelişim alanları kapsamında araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilebilecek mesleki gelişim etkinliklerine ilişkin maddeler yer almaktadır. Anketin ikinci bölümü, likert tipi anket

olarak hazırlanmıştır. Bunun nedeni, likert tipi anketin, bireyin kendisi ve gereksinimleri hakkında bilgi vermesi esasına dayalı bir ölçme aracı olmasıdır (Tezbaşaran, 1997). Bu nedenle de, anketin ikinci bölümü araştırma görevlilerinin öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim alanlarındaki gereksinimleri ve önem derecelerini belirlemeye olanak sağlayacak şekilde toplam 49 maddeden oluşan likert tipi anket formu olarak düzenlenmiştir. Anketin üçüncü bölümünde ise araştırma görevlileri için mesleki gelişim programının uygulanmasına yönelik sorularla, genel olarak görüş ve önerilerini belirlemeye yönelik açık uçlu bir soru olmak üzere 7 soru bulunmaktadır.

Hazırlanan, “Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açılarını Belirleme Anketi” deneme formu, anketin yönergelerinin, anket maddelerinin içeriğinin ve yanıtlama biçiminin anlaşılır olup olmadığını belirlemek için 9 alan uzmanının (4 Profesör, 2 Doçent, 1 Yardımcı Doçent ve 2 Öğretim Görevlisi) görüşüne sunulmuştur. Alınan dönütler sonucunda düzeltmeler yapılmış, bu şekilde anketin kapsam geçerliliği çalışması gerçekleştirilmiştir.

Anketin geçerlilik çalışması sonrasında, çalışma evreni dışında tutulan araştırma görevlileriyle anketin deneme formunun pilot uygulaması gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama, anketin gerçek uygulama öncesinde ifade hatalarını, gereksiz ve birbiriyle örtüşen maddeleri, anketin tasarımının cevaplayıcılar üzerindeki etkisini belirlemek ve anketin ne kadar sürede doldurulduğunu saptamak için araştırma evreni dışında tutulan ve çalışma evreniyle benzer özelliklere sahip en az 10 kişiye uygulanmasıdır (Altunışık ve diğerleri, 2004). Bu nedenle, anket formu, ulaşılabilirlik ölçütü de göz önüne alınarak, Çizelge 2’de görüldüğü gibi çalışma evreni dışında tutulan 4’ü Erciyes Üniversitesi, 5’i Anadolu Üniversitesi ve 5’i Osmangazi Üniversitesi’nde görevli, 14 araştırma görevlisine uygulanmıştır. Pilot uygulamada 15 araştırma görevlisine ulaşılması planlanmış, ancak Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi’nde görevli 5 araştırma görevlisinden (Ek 1’deki sayılar doğrultusunda) birisinin 35. madde gereğince başka bir üniversitede görev yapıyor olması nedeniyle 14 araştırma görevlisine ulaşılmıştır. Pilot uygulamanın gerçekleştirildiği araştırma görevlileri gerçek uygulamanın dışında tutulmuştur. Buna bağlı olarak, pilot uygulamada Erciyes

Üniversitesi’nde görevli tüm araştırma görevlilerine ulaşılmış olması nedeniyle, Erciyes Üniversitesi veri toplama aracının tüm çalışma evrenine uygulanması aşamasında çalışma evreninin dışında tutulmuştur.

Çizelge 2

Pilot Uygulamanın Yapıldığı Araştırma Görevlilerinin Çalışmakta Oldukları
Üniversiteler ve Görevli Oldukları Bölümler

Üniversiteler	Bölümler	Sayı (S)
Anadolu Üniversitesi	Eğitim Bilimleri Bölümü	1
	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1
	İlköğretim Bölümü	2
	Özel Eğitim Bölümü	1
Erciyes Üniversitesi	Eğitim Bilimleri	2
	İlköğretim Bölümü	1
	Yabancı Diller Eğitimi Bölümü	1
Osmangazi Üniversitesi	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü	1
	Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1
	İlköğretim Bölümü	1
	Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümü	1
	Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Bölümü	1
Toplam		14

Geçerlilik çalışması ve pilot uygulama sonrasında son hali verilen ve toplam 63 maddeden oluşan anket Ek 2’de verilmiştir. Araştırmanın veri toplama aracı olan “Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açılarını Belirleme Anketi” başlıklı anket, pilot uygulamanın gerçekleştirildiği 14 araştırma görevlisi gerçek uygulamaya dahil edilmediği için 1081 adet çoğaltılmıştır.

3.3.2. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Anketler postalanmadan önce, gizlilik ilkesine bağlı kalınarak her bir üniversitede görev yapan araştırma görevlisi sayısı kadar anket ayrı ayrı ve üzerine isim yazılmadan zarflara

yerleştirilerek, kapatılmıştır. Anketler gönderilirken, anketlerin geri dönüşünü artırmak ve takibini kolaylaştırmak, ayrıca anketlerin uygulanmasında kullanılan posta anketi tekniğinin sınırlılıklarını en aza indirmek için her üniversiteden bir öğretim elemanı ile bağlantı kurularak, anketlerin uygulanması için yardım alınmıştır. Anketlerin uygulanması ve geri gönderilmesi konularında bağlantı kurulan kişileri bilgilendirmek amacıyla, her bir öğretim elemanın adına bir üst yazı yazılmıştır. Böylece, anketleri her üniversiteye göndermek için, her bir üniversitedeki araştırma görevlisi sayısı kadar anket ve anketleri ilgili üniversitede uygulayacak öğretim elemanının adına yazılmış olan üst yazıdan oluşan 45 adet kargo paketi hazırlanmıştır. Böylece, gerçek uygulamaya dahil edilen çalışma evrenindeki 1081 araştırma görevlisine posta yoluyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Bunun nedeni, posta anketlerinin, anketlerin araştırma evrenini oluşturan birimler dağınık ve geniş bir alana yayılmışsa kullanılması uygun bir anket uygulama tekniği olmasıdır. Ancak, bu tekniğin uygulamada kaynak kişilerin anketleri doldurmalarının denetlenmesinin olanaklı olması ve anketlerin geri dönüş oranının düşük olması gibi sınırlılıkları da vardır (Balcı, 2001).

Gönderilen anketler; Dicle Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Kafkas Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Niğde Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi olmak üzere 9 üniversiteden geri dönmemiştir. Ayrıca, pilot uygulamada Erciyes Üniversitesi'ndeki tüm araştırma görevlilerine ulaşıldığı ve veri toplama aracının uygulanması aşamasının dışında tutulduğu için 33 üniversiteye gönderilen 1081 anketten, 573 adeti geri dönmüştür. Çizelge 3'de çalışma evrenindeki araştırma görevlilerinden dönen anketlerin üniversitelere göre dağılımlarının sayı ve yüzdeleri verilmiştir.

Çizelge 3
Çalışma Evrenindeki Araştırma Görevlilerinden Dönen Anketlerin
Üniversitelere Göre Dağılımları

Üniversiteler	Sayı (S)	Yüzde (%)
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	20	3.5
Adnan Menderes Üniversitesi	4	0.7
Afyon Kocatepe Üniversitesi	6	1
Anadolu Üniversitesi	20	3.5
Ankara Üniversitesi	22	3.8
Atatürk Üniversitesi	50	8.7
Balıkesir Üniversitesi	23	4
Boğaziçi Üniversitesi	8	1,4
Celal Bayar Üniversitesi	5	0.9
Cumhuriyet Üniversitesi	9	1.6
Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi	16	2.8
Çukurova Üniversitesi	9	1.6
Dokuz Eylül Üniversitesi	61	10.6
Fırat Üniversitesi	14	2.4
Gazi Üniversitesi	17	3
Gaziantep Üniversitesi	2	0.3
Hacettepe Üniversitesi	51	8.9
İnönü Üniversitesi	16	2.8
İstanbul Üniversitesi	6	1
Karadeniz Teknik Üniversitesi	15	2.6
Kocaeli Üniversitesi	6	1
Marmara Üniversitesi	29	5.1
Muğla Üniversitesi	10	1.7
Mustafa Kemal Üniversitesi	4	0.7
Orta Doğu Teknik Üniversitesi	45	7.9
Osmangazi Üniversitesi	4	0.7
Pamukkale Üniversitesi	15	2.6
Sakarya Üniversitesi	12	2.1
Selçuk Üniversitesi	33	5.8
Süleyman Demirel Üniversitesi	3	0.5
Trakya Üniversitesi	11	1.9
Uludağ Üniversitesi	9	1.6
Yüzüncü Yıl Üniversitesi	10	1.7
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	8	1.4
Toplam	573	100

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada, veri toplama aracıyla toplanan verilerin analizine geçmeden önce, verilerin düzenlenmesi ve işlenmesiyle ilgili işlemler gerçekleştirilmiştir. Bunun için öncelikle, çalışma evrenindeki araştırma görevlilerine gönderilen ve geri dönen veri toplama araçlarına 1'den 573'e kadar bir sayı verilmiştir. Bu sayılara göre, veri toplama araçlarındaki veriler bilgisayara girilmiştir.

Üç bölümden oluşan veri toplama aracındaki verilerin bilgisayara girilmesi için, her bir bölümün verisi için Microsoft Excel'de ayrı sayfalar açılmış, veriler bu bölümler temel alınarak bilgisayara aktarılmıştır. Veri toplama aracının, ikinci bölümünde öğretimsel, alansal, kurumsal ve kişisel alanlardaki mesleki gelişim etkinliklerine yönelik gereksinim ve önem derecelerini belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiş 49 madde yer almaktadır. Bu her bir madde için öncelikle gereksinim düzeyine ilişkin verilerin bilgisayara girilmesinde, *çok gereksinimim var* seçeneğine 5, *oldukça gereksinimim var* seçeneğine 4, *kararsızım* seçeneğine 3, *biraz gereksinimim var* seçeneğine 2, *hiç gereksinimim yok* seçeneğine 1 puan verilmiştir. Benzer şekilde, her bir madde için önem düzeyine ilişkin verilerin bilgisayara girilmesinde de, *çok önemli* seçeneğine 5, *oldukça önemli* seçeneğine 4, *kararsızım* seçeneğine 3, *biraz önemli* seçeneğine 2, *hiç önemli değil* seçeneğine 1 puan verilerek, veriler bilgisayara girilmiştir. Tüm verilerin bilgisayara girilmesinin ardından, her bir bölüme ilişkin ayrı sayfalarda yer alan veriler, Microsoft Excel'de tek bir sayfada toplanmıştır. Verilerin analizi için, veriler Microsoft Excel'den SPSS programına aktarılmıştır.

Eğitim Fakültesi araştırma görevlilerinin veri toplama aracına verdikleri yanıtlar, araştırmanın amacına yönelik soruların cevaplanmasına olanak sağlayacak biçimde çözümlenmiştir. Buna göre, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin hangi alanlarında gelişime gereksinim duyduklarını ve bu alanları ne derecede önemli bulduklarını belirlemek için “sayı ve yüzdelerden” yararlanılmıştır. Eğitim Fakültesi araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları ve önemli gördükleri mesleki gelişim alanlarının, çeşitli değişkenlerle arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla “kay-kare (χ^2)” testinden yararlanılmıştır. Verilerin analizi için kay-kare testi kullanılırken,

serbestlik derecesinin birden büyük ($sd > 1$) olduğu durumda, elde edilen çapraz tablolarda beklenen değeri 5'ten kk olan gözenek sayısının toplam seçenek sayısının %20'yi aştığı durumlarda, anlamlılık testinin sonuçlarının yorumlanması doğru değildir. Bu durumda beklenen değerin düşük olduğu satır ya da sütun düzeylerinde uygun olan birleştirme işlemleri yapılarak gözeneklerdeki gözlem sayısı artırılabilir ya da beklenen değerin düşük olduğu satır ya da sütunun ilgili düzeyleri analiz dışında bırakılır (Öztürk, 2004). Araştırmada bazı verilerin analizinde, beklenen değeri 5'ten kk olan gözenek sayısının toplam seçenek sayısının %20'yi aştığı durumlarla karşılaşıldığında belirtilen bu işlemlerden biri ya da her ikisi birden gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yapılan istatistiksel zmlenmeler için anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Araştırmada istatistiksel zmlenmelerin gerçekleştirilmesinde SPSS 11.5 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programından yararlanılmıştır.

Dördüncü Bölüm

BULGULAR VE YORUMLARI

Bu bölümde, araştırma sorularının çözümü için toplanan verilerin üçüncü bölümde belirtilen yöntem ve teknikler kullanılarak çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir. Bulguların yorumu, öne çıkan bulgularla sınırlandırılmıştır.

4.1. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Boyutlarına Yönelik Gereksinimleri

Araştırmada yanıt aranan sorulardan birincisi, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları mesleki gelişim alanlarını belirlemektir. Bu gereksinimi belirlemek amacıyla sayı ve yüzdelerden yararlanılmıştır. Yapılan çözümlenmeler sonucunda Çizelge 4'deki (Ek 3) sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik gereksinimleri, mesleki gelişimin boyutları olan öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutları ele alınarak belirlenmiştir.

4.1.1. Öğretimsel Gelişim Boyutuna Yönelik Gereksinim

Çizelge 4'de görüldüğü gibi, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere, araştırma görevlilerinin %25.87'sinin "biraz", %23.22'sinin "oldukça", %19.96'sinin "çok" gereksinim duydukları, %19.25'inin ise "hiç" gereksinim duymadıkları belirlenmiştir. Buna göre, araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak yarısının öğretimsel gelişim boyutunda ciddi düzeyde gelişime gereksinimi duyduğu söylenebilir.

Öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerinden araştırma görevlilerinin %30.9'unun "çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme" etkinliğine, %28.7'sinin

“ölçme aracı geliştirme” etkinliğine, %27.6’sının “değerlendirme sürecini planlama” etkinliğine “çok” gereksinim duydukları belirlenmiştir. Ayrıca, %31.6’sının “öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma” etkinliğine, %31.2’sinin “öğretimde ipuçlarından yararlanma” etkinliğine ve %29.4’ünün “uygun pekiştireçleri seçme” etkinliğine “biraz” gereksinim duydukları saptanmıştır. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin %29.6’sının “öğrencilerle etkili iletişim kurma” etkinliğine, %24.5’inin “öğrencileri derse katma ve güdüleme” etkinliğine, %24.0’nın ise “öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme” ve “öğretim için uygun araç-gereçler seçme” etkinliklerine “hiç” gereksinim duymadıkları belirlenmiştir.

Bu araştırma bulgusu, Yalın (1996)’ın “öğretim elemanlarının öğrenme kaynakları destek hizmetlerine duydukları gereksinim”e ilişkin bulgusu, Wallin (2003)’nin “öğretim elemanlarının sırasıyla, eğitim amaçlı teknoloji kullanımı konusunda mesleki gelişime duydukları gereksinim” bulgusu ve Moeini (2003)’nin “araştırma görevlilerinin öğretimsel gelişim alanında mesleki gelişime gereksinimleri olduğu”na ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutunda gerçekleştirilecek etkinliklere gereksinim duydukları, ayrıca, öğretimsel gelişim boyutu etkinliklerinden öncelikle öğretim ortamlarında yeni teknolojileri kullanma, öğrenme-öğretme sürecinde öğrenciyi etkin kılma ve değerlendirme konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları söylenebilir.

4.1.2. Alansal Gelişim Boyutuna Yönelik Gereksinim

Çizelge 4’de görüldüğü gibi, alansal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere, araştırma görevlilerinin %32.55’inin “çok”, %26.24’inin “oldukça”, %21.46’sının “biraz” gereksinim duydukları, %11.61’inin ise “hiç” gereksinim duymadıkları belirlenmiştir. Bu durumda, araştırma görevlilerinin %58 gibi oldukça önemli bir bölümünün mesleki gelişimin alansal gelişim boyutunda kayda değer bir gelişim gereksinimi duyduğu söylenebilir.

Alansal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerden araştırma görevlilerinin %45.7'sinin “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliğine, %40.1'inin “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” etkinliğine, %37.0'nin “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” etkinliğine ve %34.8'inin “bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi” etkinliğine “çok” gereksinim duydukları saptanmıştır. Ayrıca, %28.5'inin “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme” etkinliğine ve %26.1'inin “kütüphane kaynaklarını etkili kullanma” etkinliğine “biraz” gereksinim duydukları, bununla birlikte %23.0'nin ise “bilim etiği bilgisi edinme” etkinliğine “hiç” gereksinim duymadıkları belirlenmiştir.

Araştırmada araştırma görevlilerinin alansal gelişim boyutuna yönelik gereksinimlerinden elde edilen bulgular, Hekelman ve diğerleri (1990)'in “araştırma görevlilerinin %80'inin bilimsel araştırma projesi hazırlama konusunda gerekli bilgiye sahip olmadıkları”na ilişkin bulgusu ve Moeini (2003)'nin “araştırma görevlilerinin alansal gelişim alanında mesleki gelişime gereksinimleri olduğu”na ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Bu bulgulara dayalı olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin alansal gelişim boyutundaki etkinliklere gereksinim duydukları, ayrıca alansal gelişim boyutu etkinliklerinden ise öncelikle “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma, yeniliklerden haberdar olma ve yayınları takip etme” ve “bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme” konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları söylenebilir. Araştırma görevlilerinin alansal gelişim boyutuna yönelik gereksinimlerinin kendi alanlarında bilimsel araştırma projeleri ile ilgili bilgi edinme ve istatistiksel yöntem bilgisi edinme konularında yoğunlaştığı görülmektedir.

4.1.3. Kişisel Gelişim Boyutuna Yönelik Gereksinim

Çizelge 4'de görüldüğü gibi, kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere, araştırma görevlilerinin %22.24'ünün “çok”, %20.77'sinin “oldukça” ve %27.06'sının “biraz” gereksinim duydukları, %20.63'ünün “hiç” gereksinim duymadıkları belirlenmiştir. Bu

verilerden hareketle, araştırma görevlilerinin %40'dan çoğunun kişisel gelişim boyutunda da ciddi bir düzeyde gelişim gereksinimi olduğu anlaşılmaktadır.

Kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerden araştırma görevlilerinin, %29.8'inin "zamanı etkili kullanma" etkinliğine ve %26.0'nın "stres ve kaygıyla başa çıkma" etkinliğine "çok" gereksinim duydukları saptanmıştır. Ayrıca, araştırma görevlilerinin %30.7'sinin "kendini tanıma ve geliştirme" etkinliğine ve %30.3'nün "sözlü iletişim becerilerini geliştirme" etkinliğine "biraz" gereksinim duydukları, bununla birlikte, %32.3'nün "öfke kontrolü" etkinliğine ve %28.5'inin "çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma" etkinliğine "hiç" gereksinim duymadıkları belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bu bulgu, Raehl (2002)'in "araştırma görevlilerinin karşılaştıkları güçlükler arasında zaman yönetimi ve akademik yaşamın zihinsel ve fiziksel stresıyla başa çıkmanın yer aldığı"na ilişkin bulgusu ve Moeini (2003)'nin "araştırma görevlilerinin kişisel gelişim alanında mesleki gelişime gereksinimleri olduğu"na ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Kişisel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle ilgili bulgulara bağlı olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin kişisel gelişim boyutundaki etkinliklere gereksinim duydukları, ayrıca bu etkinliklerden ise öncelikle "zamanı etkili kullanma" ve "stres ve kaygıyla başa çıkma" konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları söylenebilir. Bu kişisel gelişim boyutu etkinliklerinin, araştırma görevlilerinin öğretici ve araştırmacı olma sorumluluklarını yerine getirmede zamanı yeterince etkili kullanma, çalışma ve çalışma dışındaki yaşam arasında denge kurma gibi sorunlarla başa çıkmaları için çok etkili olabileceği düşünülmektedir.

4.1.4. Kurumsal Gelişim Boyutuna Yönelik Gereksinim

Çizelge 4'de görüldüğü gibi, kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere, araştırma görevlilerinin %27.77'sinin "biraz", %27.25'inin "oldukça" ve %17.30'unun "çok" gereksinim duydukları belirlenirken, %13.92'sinin "hiç" gereksinim duymadıkları

belirlenmiştir. Bu bulguya bağlı olarak, araştırma görevlilerinin %40'dan fazlasının mesleki gelişimin kurumsal gelişim boyutunda ciddi düzeyde gelişime gereksinim duydukları söylenebilir.

Kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerden araştırma görevlilerinin %36.8'inin "kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme" etkinliğine ve %29.6'sının "yönetim becerilerini geliştirme" etkinliğine "oldukça" gereksinim duydukları, %30.7'sinin "kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme" etkinliğine ve %28.1'nin "liderlik becerileri geliştirme" etkinliğine "biraz" gereksinim duydukları, bununla birlikte, %25.8'nin ise "kurumsal uyum sağlama" etkinliğine "hiç" gereksinim duymadıkları belirlenmiştir.

Bu araştırma bulgusu, Moeini (2003)'nin "araştırma görevlilerinin kurumsal gelişim alanında mesleki gelişime gereksinimleri olduğu"na ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Elde edilen bulgulara bağlı olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin kurumsal gelişim boyutundaki etkinliklere gereksinim duydukları, ayrıca bu etkinliklerden ise, öncelikle "kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme" ve "yönetim becerilerini geliştirme" konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları söylenebilir.

Genel olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarındaki mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin sırasıyla, ilk olarak alansal gelişim, ikinci olarak kurumsal gelişim, üçüncü olarak öğretimsel gelişim ve son olarak kişisel gelişim boyutlarında ciddi düzeyde mesleki gelişime gereksinim duydukları söylenebilir.

4.2. Çeşitli Değişkenler İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki

Araştırmanın ikinci sorusu doğrultusunda, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim boyutlarına yönelik gereksinimleriyle cinsiyetleri, çalışma yılları, görevli oldukları bölümler, yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları ve mesleki gelişim programına katılmış olma durumları arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır. Bunu belirlemek amacıyla, mesleki gelişim boyutları, cinsiyetlerine, çalışma yıllarına, görevli oldukları bölüme, yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarına ve mesleki gelişim programına katılmış olma durumlarına göre sayı ve yüzdelerle karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalarda görülen ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için kay-kare (χ^2) testinden yararlanılmıştır. Çizelgelerde anlamlı ilişki gösteren maddeler yıldız (*) işareti konularak vurgulanmıştır. Her bir değişkenle mesleki gelişim alanlarına yönelik ilişki ayrı başlıklar altında verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyet İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki

Araştırmanın ikinci sorusu doğrultusunda ilk olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim boyutlarına yönelik gereksinimleriyle cinsiyetleri arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 5'te (Ek 4) verilmiştir.

Çizelge 5'teki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “öğretim etkinliklerini planlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan 10.50'lik kay-kare değeri, “öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme” ve “öğretim için uygun araç-gereçleri seçme” etkinliklerine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan 9.76'lık kay-kare değeri, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile

cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan 14.72'lik kay-kare değeri, “öğrencilerle etkili iletişim kurma” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan 9.63'lük kay-kare değeri ve “öğrencileri derse katma ve güdüleme” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan 13.32'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “öğretim etkinliklerini planlama”, “öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme”, “öğretim için uygun araç-gereçleri seçme”, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme”, “öğrencilerle etkili iletişim kurma” ve “öğrencileri derse katma ve güdüleme” etkinliklerine olan gereksinimle cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu 6 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 5'teki alansal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, alansal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “bilgi teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 5.81'lik kay-kare değeri, “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 11.37'lik kay-kare değeri, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 9.58'lik kay-kare değeri, “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 10.73'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “bilgi teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma”, “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma”, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” ve “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliklerine duyulan gereksinimle cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bununla birlikte, alansal gelişim boyutundaki bu 4 etkinlik dışındaki alansal gelişim etkinliklerine duyulan gereksinimin ise, araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 5'teki kişisel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kişisel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare

sınamalarında sadece “stres ve kaygıyla başa çıkma” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 15.06’lık kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “stres ve kaygıyla başa çıkma” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öte yandan, kişisel gelişim boyutundaki bu etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin ise, araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 5’teki kurumsal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kurumsal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle cinsiyet arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarından “yönetim becerileri geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 14.74’lük kay-kare değeri ve “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 9.62’lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “yönetim becerileri geliştirme” ve “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” etkinliklerine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bununla beraber, kurumsal gelişim boyutundaki bu 2 etkinlik dışındaki kurumsal gelişim etkinliklerine duyulan gereksinimin ise, araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerine duyulan gereksinim ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri ile cinsiyetleri arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 49 etkinliğe ilişkin kay-kare sınamasından 13’ü anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin “öğretim etkinliklerini planlama”, “öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme”, “öğretim için uygun araç-gereçleri seçme”, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme”, “öğrencilerle etkili iletişim kurma” ve “öğrencileri derse katma ve güdüleme” etkinliklerine duyulan gereksinimle; alansal gelişim boyutuna ilişkin “bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma”, “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma”, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” ve “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliklerine duyulan gereksinimle; kişisel gelişim boyutuna ilişkin “stres ve kaygıyla başa çıkma” etkinliğine duyulan gereksinimle;

kurumsal gelişim boyutunda “yönetim becerileri geliştirme” ve “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” etkinliklerine duyulan gereksinimle cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre, mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutuyla cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin öğrenme-öğretme süreçlerini planlama, öğrenme-öğretme süreçlerinde araç-gereç kullanımı ve bilişim teknolojilerinden yararlanma, öğrenci-öğretim elemanı etkileşimi konularında; alansal gelişim boyutuyla cinsiyet arasındaki anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin bilimsel araştırma yapmak amacıyla bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanma, çalışılan bilim alandaki gelişmeleri takip etme ve projelerden haberdar olma konularında; kişisel gelişim boyutuyla cinsiyet arasındaki anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin stres ve kaygıyla başa çıkma konusunda ve kurumsal gelişim boyutuyla cinsiyet arasındaki anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin ise, yönetim becerilerini geliştirme ve kurumsal işleyişle ilgili bilgi edinme konularında odaklandığı söylenebilir.

Bu araştırmada elde edilen öğretim gelişim boyutu etkinliklerinden öğrenme-öğretme süreçlerinde araç-gereç kullanımı ve bilişim teknolojilerinden yararlanma etkinlikleriyle cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunduğu bulgusu, Odabaşı (1998) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın “öğretim üyelerinin çoklu ortam, bilgisayar destekli eğitim ve internet gibi teknolojilerle ilgili bilgi düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu” bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretim üyelerinin eğitim amaçlı teknoloji kullanımına ilişkin bilgi seviyeleri ile cinsiyet arasında bulunan ilişki, benzer şekilde araştırma görevlilerinin eğitim amaçlı teknoloji kullanımına gereksinim duymaları ile cinsiyetleri arasında ilişki bulunmasıyla paralellik göstermektedir.

Bu bulgulara göre, araştırma görevlilerinin cinsiyetleriyle mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle cinsiyetleri arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla kurumsal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra alansal, öğretimsel ve kişisel gelişim boyutları biçiminde sıralandığı görülmüştür.

4.2.2. Çalışma Yılı İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki

Araştırmanın ikinci sorusunda, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim boyutlarına yönelik gereksinimleriyle çalışma yılları arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır.

Araştırmada ilk olarak araştırma görevlilerinin çalışma yıllarına ilişkin veriler “4 yıldan az”, “4-6 yıl”, “7-9 yıl” ve “9 yıldan fazla” olarak kodlanarak, analiz edildiğinde, araştırma görevlilerinin çalışma yıllarıyla tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin gereksinim düzeylerinden elde edilen çapraz tabloların beklenen değerlerinin 5’ten küçük gözenek sayısının %20’yi aştığı belirlenmiştir. Beklenen değerin 5’ten küçük olduğu gözeneklerin sayısını azaltmak amacıyla, ilk olarak “7-9 yıl” ve “9 yıldan fazla” olarak kodlanan veriler birleştirilerek, “6 yıldan fazla” olarak adlandırılmıştır. Bu işlemler sonucunda, mesleki gelişim etkinliğine ilişkin verilerin beklenen değerlerinin 5’ten küçük gözenek sayısının %20’yi aşmadığı belirlenmiştir. Analizler sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 6’da (Ek 5) verilmiştir.

Çizelge 6’daki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle çalışma yılı arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “öğretim yöntemlerini kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 16.57’lik kay-kare değeri, “ölçme aracı geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 26.21’lik kay-kare değeri, “ölçme aracı kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 19.71’lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “öğretim yöntemlerini kullanma”, “ölçme aracı geliştirme” ve “ölçme aracı kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu 3 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin çalışma yıllarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 6’daki alansal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, alansal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle çalışma yılı arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare

sınamalarında “bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 25.53’lük kay-kare değeri, “bilgi teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 18.55’lik kay-kare değeri, “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 22.57’lik kay-kare değeri, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 17.57’lik kay-kare değeri ve “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 22.29’luk kay-kare değeri için $p < .05$ değeri olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma”, “bilgi teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma”, “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme”, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma” ve “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma” etkinliklerine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, alansal gelişim boyutundaki bu 5 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin çalışma yıllarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 6’deki kişisel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kişisel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle çalışma yılı arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “zamanı etkili kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 22.29’luk kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değere göre, “zamanı etkili kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, kişisel gelişim boyutundaki bu etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin çalışma yıllarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 6’deki kurumsal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kurumsal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle çalışma yılı arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “yönetim becerileri geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 18.10’luk kay-kare değeri ve “liderlik becerileri geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin

18.17'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değere göre, “yönetim becerileri geliştirme” ve “liderlik becerileri geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, kurumsal gelişim boyutundaki bu 2 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin çalışma yıllarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerine duyulan gereksinim ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri ile çalışma yılları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 49 etkinliğe ilişkin kay-kare sınavından 11'i anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin “öğretim yöntemlerini kullanma”, “ölçme aracı geliştirme” ve “ölçme aracı kullanma” etkinliğine duyulan gereksinimle; alansal gelişim boyutuna ilişkin “bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma”, “bilgi teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma”, “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme”, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma” ve “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma” etkinliklerine duyulan gereksinimle; kişisel gelişim boyutuna ilişkin “zamanı etkili kullanma” etkinliğine duyulan gereksinimle; kurumsal gelişim boyutuna ilişkin “yönetim becerileri geliştirme” ve “liderlik becerileri geliştirme” etkinliklerine duyulan gereksinimle çalışma yılı arasında bir ilişki vardır. Buna göre, mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutuyla çalışma yılı arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin öğretme-öğrenme sürecinde öğretim yöntemlerinin kullanımı, öğretme-öğrenme sürecinin değerlendirilmesi konularında; alansal gelişim boyutuyla çalışma yılı arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin araştırma yöntem bilgisi edinme, bilimsel araştırma için bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanma, raporlaştırma ve etkili sunu yapma konularında; kişisel gelişim boyutuyla çalışma yılı arasında anlamlı ilişki bulunan ilişki bulunan etkinliklerin zamanı etkili kullanma konusunda; kurumsal gelişim boyutuyla çalışma yılı arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin yönetim ve liderlik becerileri edinme konularında odaklandığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre, araştırma görevlilerinin çalışma yıllarıyla mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde anlamlı bir ilişki olmadığı

söylenbilir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle çalışma yılları arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla alansal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra kurumsal, kişisel ve öğretimsel gelişim boyutları biçiminde sıralandığı görülmüştür.

4.2.3. Bölüm İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki

Araştırmanın ikinci sorusu doğrultusunda üçüncü olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim boyutlarına yönelik gereksinimleriyle görev yaptıkları bölüm arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır.

Araştırma verileri ilk olarak analiz edildiğinde, araştırma görevlilerinin görev yaptıkları bölümlerle tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin gereksinim düzeylerinden elde edilen çapraz tablolarda beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Beklenen değer 5'ten küçük olduğu gözeneklerin sayısını azaltmak amacıyla, gereksinim düzeyleriyle ilişkili “kararsızım” ve “çok gereksinimim var” sütunlarıyla, satır olarak yer alan Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, Özel Eğitim Bölümü, Türkçe Eğitimi Bölümü, Eğitim Bilimleri Enstitüsü verileri analiz dışında tutulmuştur. Bunlara ek olarak, beklenen değerin düşük olduğu gözlenen satırlardan olan Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Bölümü ve Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümü verileri birleştirilerek “Ortaöğretim Alan Öğretmenliği Bölümü” adı altında toplanmıştır. Bu gerçekleştirilen işlemlerle hücrelerdeki gözlem sayısı artırılmış, böylece beklenen değerlerde artış sağlanmıştır. Ancak, bu işlemler sonucunda, 4 mesleki gelişim etkinliğine ilişkin verilerin beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Alansal gelişim boyutu etkinliklerinden 10 numaralı etkinlik olan “araştırma bursları ve fonlarından yararlanma” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %38.9), 13 numaralı etkinlik olan “çalışılan bilim alanındaki sorular üzerine meslektaşlarıyla tartışma” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3), 14 numaralı etkinlik olan “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %38.9) etkinlikleriyle, kurumsal gelişim alanı etkinliklerinden 3 numaralı etkinlik olan “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” (beklenen değeri 5'ten

küçük hücre sayısı %33.3) etkinliklerine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru olmayacağı için bu bölümde belirtilen bu etkinliklerle ilgili sonuçlar bulguların dışında tutulmuştur. Analizler sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 7’de (Ek 6) verilmiştir.

Çizelge 7’deki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle bölüm arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “ölçme aracı geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 27.60’lık kay-kare değeri, “öğretim etkinliklerini planlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 21.95’luk kay-kare değeri, “bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 33.49’luk kay-kare değeri, “öğretim için uygun araç gereçleri kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 22.87’lik kay-kare değeri, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 21.17’lik kay-kare değeri, “öğrencilerle etkili iletişim kurma” etkinliğine duyulan gereksinim ile bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 20.87’lik kay-kare değeri ve “uygun pekiştireçleri seçme” etkinliğine duyulan gereksinim ile bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 21.86’lık kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “ölçme aracı geliştirme”, “öğretim etkinliklerini planlama”, “bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı kullanma”, “öğretim için uygun araç gereçleri kullanma”, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme”, öğrencilerle etkili iletişim kurma” ve “uygun pekiştireçleri seçme” etkinliklerine duyulan gereksinim ile araştırma görevlilerinin görevli oldukları bölümler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu 7 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin görevli oldukları bölümlerden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 7’deki alansal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, alansal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle bölüm arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 26.01’lik kay-kare değeri ve “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile

bölüm arasındaki ilişkiye ilişkin 19.21'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme” ve “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” etkinliklerine duyulan gereksinim ile araştırma görevlilerinin görevli oldukları bölümler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, alansal gelişim boyutundaki bu 2 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin görevli oldukları bölümlerden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 7'deki kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin değerler incelendiğinde, bu gelişim boyutlarına duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin görevli oldukları bölümler arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında $p < .05$ değerini alan hiçbir etkinlik olmadığı belirlenmiştir. Bu değerlere göre, araştırma görevlilerinin kişisel ve kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere olan gereksinimleriyle görevli oldukları bölümler arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer bir ifadeyle, kişisel ve kurumsal gelişim etkinliklerine duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin görev yaptıkları bölümlerden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerine duyulan gereksinim ile bölüm (Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü, İlköğretim Bölümü, Ortaöğretim Eğitimi Bölümü ve Yabancı Diller Eğitimi Bölümü) arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri ile çalışma yılları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 45 etkinliğe (3'ü alansal 1'i kurumsal gelişim alanına ait 4 etkinlik analiz dışında tutulduğu için) ilişkin kay-kare sınamasından 9'u anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin “ölçme aracı geliştirme”, “öğretim etkinliklerini planlama”, “bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı kullanma”, “öğretim için uygun araç gereçleri kullanma”, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme”, “öğrencilerle etkili iletişim kurma” ve “uygun pekiştiricileri seçme” etkinliklerine duyulan gereksinimle; alansal gelişim boyutuna ilişkin “bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme” ve “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” etkinliklerine duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin görevli oldukları bölümler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu

doğrultuda, mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutuyla bölüm arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin öğretme-öğrenme sürecini planlama, bu süreçte bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanma, uygun-araç gereç kullanımı, öğrenci-öğretim elemanı etkileşimi konularında; alansal gelişim boyutuyla bölüm arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme ve mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme konularında odaklandığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre, araştırma görevlilerinin görev yaptıkları bölümlerle mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle görev yaptıkları bölümler arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla öğretimsel gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra alansal gelişim boyutu biçiminde sıralandığı görülmüştür.

4.2.4. Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki

Araştırmanın ikinci sorusu doğrultusunda dördüncü olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim boyutlarına yönelik gereksinimleriyle yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır. Bu amaca yönelik olarak Çizelge 8 (Ek 7) ve Çizelge 9'daki (Ek 8) bulgular, araştırma görevlilerinin yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarına göre iki başlık altında verilmiştir.

4.2.4.1. Yurtiçinde Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki

Çizelge 8'deki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılmaları arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “ders amaçlarını belirleme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara

katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 10.76'lık kay-kare değeri, “ders içeriği (izlençe) hazırlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 14.53'lük kay-kare değeri, “öğretim materyali tasarlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 10.91'lik kay-kare değeri, “ölçme aracı geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 10.13'lük kay-kare değeri, “ölçme aracı kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 21.00'lık kay-kare değeri, “öğretim etkinliklerini planlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 12.31'lik kay-kare değeri, “değerlendirme sürecini planlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 14.73'lük kay-kare değeri, “etkili dönüt ve düzeltme sağlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 17.83'lük kay-kare değeri, “etkili sınıf yönetimi sağlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 10.35'lik kay-kare değeri, “öğrencilere akademik danışmanlık sağlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 13.43'lük kay-kare değeri, “öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 14.11'lik kay-kare değeri, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 13.08'lik kay-kare değeri, “öğrencilerle etkili iletişim kurma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 15.48'lik kay-kare değeri ve “öğrencileri derse katma ve güdüleme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 11.52'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “ders amaçlarını belirleme”, “ders içeriği (izlençe) hazırlama”, “öğretim materyali tasarlama”, “ölçme aracı geliştirme”, “ölçme aracı kullanma”, “öğretim etkinliklerini planlama”, “değerlendirme sürecini planlama”, “etkili dönüt ve düzeltme sağlama”, “etkili sınıf yönetimi sağlama”, “öğrencilere akademik danışmanlık sağlama”, “öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma”, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme”, “öğrencilerle etkili iletişim kurma” ve “öğrencileri derse

katma ve güdüleme” etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu 14 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 8’deki alansal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, alansal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılmaları arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 20.09’luk kay-kare değeri, “bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 17.81’lik kay-kare değeri, “bilim etiği bilgisi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 13.99’luk kay-kare değeri, “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 3.87’lik kay-kare değeri, “bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 10.40’lik kay-kare değeri, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 11.87’lik kay-kare değeri, “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 9.65’lik kay-kare değeri, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 9.61’lik kay-kare değeri, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 22.29’luk kay-kare değeri ve “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 10.58’lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma”, “bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma”,

“bilim etiği bilgisi edinme”, “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme”, “bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme”, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma”, “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma”, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme”, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” ve “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, alansal gelişim boyutundaki bu 10 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 8’deki kişisel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kişisel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılmaları arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “zamanı etkili kullanma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 10.35’lik kay-kare değeri, “kendini tanıma ve geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 12.97’lik kay-kare değeri, “sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 11.01’lik kay-kare değeri ve “çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 12.27’lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “zamanı etkili kullanma”, “kendini tanıma ve geliştirme”, “sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme” ve “çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma” etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, kişisel gelişim boyutundaki bu 4 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 8’deki kurumsal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kurumsal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılmaları arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “kurum

kültürünü tanıma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 10.10’luk kay-kare değeri, “kurumsal uyum sağlama” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 13.26’lık kay-kare değeri ve “kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 11.49’luk kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “kurum kültürünü tanıma”, “kurumsal uyum sağlama” ve “kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme” etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, kurumsal gelişim boyutundaki bu 3 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılmaları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 49 etkinliğe ilişkin kay-kare sınavından 31’i anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin “ders amaçlarını belirleme”, “ders içeriği (izlen) hazırlama”, “öğretim materyali tasarlama”, “ölçme aracı geliştirme”, “ölçme aracı kullanma”, “öğretim etkinliklerini planlama”, “değerlendirme sürecini planlama”, “etkili dönüt ve düzeltme sağlama”, “etkili sınıf yönetimi sağlama”, “öğrencilere akademik danışmanlık sağlama”, “öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma”, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme”, “öğrencilerle etkili iletişim kurma” ve “öğrencileri derse katma ve güdüleme” etkinliklerine duyulan gereksinimle; alansal gelişim boyutuna ilişkin “bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma”, “bilşim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma”, “bilim etiği bilgisi edinme”, “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme”, “bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme”, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma”, “istatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma”, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme”, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” ve “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” etkinliklerine

duyulan gereksinimle; kişisel gelişim alanına ilişkin “zamanı etkili kullanma”, “kendini tanıma ve geliştirme”, “sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme” ve “çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma” etkinliklerine duyulan gereksinimle; kurumsal gelişim alanına ilişkin “kurum kültürünü tanıma”, “kurumsal uyum sağlama” ve “kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme” etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda, mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutuyla yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumu arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin dersin amaçlarının ve içeriğinin belirlenmesi, öğretme-öğrenme sürecinin planlanması, araç-gereç seçimi ve kullanımı, değerlendirilmenin planlanması, öğrenci-öğretim elemanı etkileşimi ve sınıf yönetimi konularına; alansal gelişim boyutuyla yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumu arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin araştırma yöntem bilgisi edinme, bilimsel araştırma için bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanma, raporlaştırma ve etkili sunu yapma, bilimsel etik bilgisi edinme, çalışılan bilim alandaki gelişmeleri takip etme ve bunun için yabancı dil bilgisini geliştirme konularında; kişisel gelişim boyutuyla yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumu arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin zamanı etkili kullanma, kendini geliştirme, etkili iletişim kurma konularında; kurumsal gelişim boyutuyla yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumu arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin kurumsal uyum ve kurumsal işleyişle ilgili bilgi edinme konularında odaklandığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre, araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında gözlenen bu anlamlı ilişkilerin, en fazla alansal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra öğretimsel, kişisel ve kurumsal gelişim boyutları biçiminde sıralandığı görülmüştür.

4.2.4.1. Yurtdışında Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki

Çizelge 9'daki alansal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, alansal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılmaları arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarından “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 12.34'lük kay-kare değeri, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 11.79'lük kay-kare değeri, “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 14.38'lik kay-kare değeri ve “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliğine duyulan gereksinim ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 13.31'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme”, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme”, “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” ve “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, alansal gelişim boyutundaki bu 4 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 9'daki öğretimsel, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin değerler incelendiğinde, bu gelişim boyutlarına duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılmaları arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında $p < .05$ değerini alan hiçbir etkinlik olmadığı belirlenmiştir. Bu değerlere göre, araştırma görevlilerinin öğretimsel, kişisel ve kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere olan gereksinimleriyle yurtdışında bilimsel toplantılara katılmaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer bir ifadeyle, öğretimsel, kişisel ve kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere duyulan gereksinimin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılmaları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 49 etkinliğe ilişkin kay-kare sınamasından 4'ü anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Bu doğrultuda, alansal gelişim boyutuna ilişkin “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme”, “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme”, “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” ve “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliklerine duyulan gereksinim ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu bulgulara göre, mesleki gelişimin alansal gelişim boyutuyla yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumu arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin çalışılan bilim alanındaki gelişmeleri takip etme, projelerden haberdar olma ve bu amaçla yabancı dil bilgisini geliştirme konularında odaklandığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre, araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, sadece alansal gelişim boyutunda olduğu görülmüştür.

4.2.5. Mesleki Gelişim Programına Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Yönelik Gereksinim Arasındaki İlişki

Araştırmanın ikinci sorusu doğrultusunda beşinci olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim boyutlarına yönelik gereksinimleriyle mesleki gelişim programına katılma durumları arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 10'da (Ek 9) verilmiştir. Çizelge 10'da mesleki gelişim programına katılım “MGP'ye Katılım” olarak ifade edilmiştir.

Çizelge 10'daki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılmaları arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında sadece “öğretim yöntemlerini seçme” etkinliğine duyulan gereksinim ile mesleki gelişim programına katılım arasındaki ilişkiye ilişkin 18.35'lik kay-kare değeri için $p < .05$ değeri bulunmuştur. Bu değere göre, “öğretim yöntemlerini seçme” etkinliğine duyulan gereksinim ile mesleki gelişim programına katılma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 10'daki alansal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, alansal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılmaları arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında, “bilşim teknolojilerini bilimsel araştırma yapmak amacıyla kullanmak” etkinliği ile mesleki gelişim programına katılımı yoklayan 18.35'lik kay-kare değeri, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” etkinliği ile mesleki gelişim programına katılımı yoklayan 11.10'luk kay-kare değeri ve “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliği ile mesleki gelişim programına katılımı yoklayan 10.73'lük kay-kare değeri için $p < .05$ değeri bulunmuştur. Bu değere göre, “bilşim teknolojilerini bilimsel araştırma yapmak amacıyla kullanmak”, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” ve “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliklerine duyulan gereksinim ile mesleki gelişim programına katılma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, alansal gelişim boyutundaki bu 3 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinim araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumundan bağımsızdır.

Çizelge 10'daki kişisel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kişisel gelişim boyutuna duyulan gereksinimle mesleki gelişim programına katılma arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarından $p < .05$ değerini alan hiçbir etkinlik olmadığı görülmektedir. Bu değerlere göre, araştırma görevlilerinin kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere duyulan gereksinimleriyle mesleki gelişim programına katılmaları

arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer bir ifadeyle, kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere duyulan gereksinimin araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 10'daki kurumsal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kurumsal gelişim boyutuna duyulan gereksinimle mesleki gelişim programına katılma arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “liderlik becerileri geliştirme” etkinliği ile mesleki gelişim programına katılımı yoklayan 22.20'lik kay-kare değeri ve “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” etkinliği ile mesleki gelişim programına katılımı yoklayan 11.57'lik kay-kare değeri için $p < .05$ değeri bulunmuştur. Bu değerlere göre, “liderlik becerileri geliştirme” ve “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” etkinliklerine duyulan gereksinim ile mesleki gelişim programına katılma durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, kurumsal gelişim boyutundaki bu 2 etkinlik dışındaki etkinliklere duyulan gereksinim araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumundan bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerine duyulan gereksinim ile mesleki gelişim programına katılma durumu arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimleri ile mesleki gelişim programına katılma durumları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 49 etkinliğe ilişkin kay-kare sınamasından 6'sı anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin “öğretim yöntemlerini seçme” etkinliğine duyulan gereksinimle; alansal gelişim boyutuna ilişkin “bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapmak amacıyla kullanmak”, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” ve “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliklerine duyulan gereksinimle; kurumsal gelişim boyutuna ilişkin “liderlik becerileri geliştirme” ve “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” etkinliklerine duyulan gereksinimle araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda, mesleki gelişimin alansal gelişim boyutuyla mesleki gelişim programına katılma durumu arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin çalışılan bilim alandaki projelerden haberdar olma ve bu amaçla yabancı dil bilgisini

geliştirme, bilimsel araştırma amacıyla bilişim teknolojilerinden yararlanma konularında odaklandığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumlarıyla mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle mesleki gelişim programına katılma durumları arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla kurumsal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra alansal ve öğretimsel gelişim boyutları biçiminde sıralandığı görülmüştür.

4.3. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişimin Boyutlarına Verilen Önem Düzeyleri

Araştırmada yanıt aranan sorulardan üçüncüsü, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları mesleki gelişim alanlarını önemli bulup bulmadıklarını belirlemektir. Bunu belirlemek amacıyla sayı ve yüzdelerden yararlanılmıştır. Yapılan çözümlenmeler sonucunda Çizelge 11'deki (Ek 10) sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin boyutlarına yönelik önem düzeyleri, mesleki gelişimin boyutları olan öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutları ele alınarak belirlenmiştir.

4.3.1. Öğretimsel Gelişim Boyutuna Verilen Önem

Çizelge 11'de görüldüğü gibi, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerini araştırma görevlilerinin %49.45'inin "çok", %37.10'unun "oldukça" ve %4.15'inin "biraz" önemli buldukları, %1.75'inin ise "hiç" önemli bulmadıkları belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle, araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak %80'inin öğretimsel gelişim boyutunu ciddi düzeyde önemli buldukları söylenebilir.

Araştırma görevlileri, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerden, %71.5 ile “öğrencileri derse katma ve güdüleme” etkinliğini, %71.0 ile “öğrencilerle etkili iletişim kurma” etkinliğini ve %59.5 ile “bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma” etkinliğini “çok” önemli buldukları saptanmıştır.

Bu bölümde elde edilen “araştırma görevlilerinin yarından fazlasının bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma etkinliğini çok önemli buldukları” bulgusuyla, Yalın (1999)’ın “öğretim elemanlarının öğretim/personel geliştirme hizmetlerinden en çok bilgisayar destekli öğretim yazılımı geliştirme, kullanma ve değerlendirme etkinliklerini önemli buldukları” bulgusuyla da benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutunda öncelikle “öğretim ortamlarında bilgisayar teknolojilerini kullanma” ve “öğretim sürecinde öğrenci-öğretim elemanı etkileşimi” konularına önem verdikleri söylenebilir. Ayrıca, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin öğretimsel gelişim boyutunu çok önemli buldukları söylenebilir. Bunlara ek olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin öğretimsel gelişim boyutunda gereksinim duydukları etkinliklerle önemli gördükleri öğretimsel gelişim etkinlikleri karşılaştırıldığında, gereksinim duydukları ve önemli gördükleri öğretimsel gelişim etkinliklerinin birbirine paralellik gösterdiği de söylenebilir.

4.3.2. Alansal Gelişim Boyutuna Verilen Önem

Çizelge 11’de görüldüğü gibi, alansal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerini araştırma görevlilerinin %68.80’nin “çok”, %22.95’i “oldukça” ve %1.95’inin “biraz” önemli buldukları, %0.65’inin ise “hiç” önemli bulmadıkları belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle, araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak %90’ının alansal gelişim boyutunu ciddi düzeyde önemli buldukları söylenebilir.

Araştırma görevlileri, alansal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerden, %79.3 ile “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” etkinliğini, %75.7 ile “çalışılan

bilim alanındaki yayınları izleme” etkinliğini ve %72.1 ile “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” etkinliğini “çok” önemli buldukları saptanmıştır.

Sonuç olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin alansal gelişim boyutunda öncelikle “çalışılan bilim alanındaki yenilikleri ve yayınları takip etme” ve “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” konularındaki mesleki gelişim etkinliklerini önemli buldukları söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlileri çalıştıkları bilim dalına ilişkin güncel bilgileri takip etme ve gelişmelerden haberdar olmanın alansal gelişim için öncelikli ve önemli gördükleri de düşünülebilir. Ayrıca, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin alansal gelişim boyutunu çok önemli buldukları söylenebilir. Bunlara ek olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin alansal gelişim boyutunda gereksinim duydukları etkinliklerle önemli gördükleri alansal gelişim etkinlikleri karşılaştırıldığında, gereksinim duydukları ve önemli gördükleri alansal gelişim etkinliklerinin birbirine paralellik gösterdiği de söylenebilir.

4.3.3. Kişisel Gelişim Boyutuna Verilen Önem

Çizelge 11’de görüldüğü gibi, kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerini araştırma görevlilerinin %55.45’inin “çok”, %30.95’inin “oldukça” ve %5.05’inin “biraz” önemli buldukları, %1.75’inin ise “hiç” önemli bulmadıkları belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle, araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak %85’inin kişisel gelişim boyutunu ciddi düzeyde önemli buldukları söylenebilir.

Araştırma görevlileri, kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerden, %65.7 “zamanı etkili kullanma” etkinliğini, %64.8 ile “sözlü iletişim becerilerini geliştirme” ve %64.4 ile “kendini tanıma ve geliştirme” etkinliğini “çok” önemli buldukları bulgusu elde edilmiştir.

Bu araştırma bulgusu, Moeini (2003)’nin “araştırma görevlilerinin, mesleki gelişim etkinliklerinden öncelikle öğrencilerle iletişim, zaman yönetimi ve kişisel gelişim ve farkındalık gibi kişisel gelişim etkinliklerine önem verdikleri”ne ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin kişisel gelişim boyutunda öncelikle “zamanı etkili kullanma” ve “kendini tanıma ve geliştirme” konularındaki mesleki gelişim etkinliklerini çok önemli buldukları söylenebilir. Ayrıca, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin kişisel gelişim boyutunu çok önemli buldukları söylenebilir. Bunlara ek olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlileri eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin kişisel gelişim boyutunda gereksinim duydukları etkinliklerle önemli gördükleri kişisel gelişim etkinlikleri karşılaştırıldığında, gereksinim duydukları ve önemli gördükleri kişisel gelişim etkinliklerinin birbirine paralellik gösterdiği söylenebilir.

4.3.4. Kurumsal Gelişim Boyutuna Verilen Önem

Çizelge 11’de görüldüğü gibi, kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerini araştırma görevlilerinin %40.20’sinin “oldukça”, %36.10’unun “çok” ve %8.60’ının “biraz” önemli buldukları, %1.90’ının ise “hiç” önemli bulmadıkları belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle, araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak %75’inin kurumsal gelişim boyutunu ciddi düzeyde önemli buldukları söylenebilir.

Araştırma görevlileri, kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerden, %49.2 ile “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” etkinliğini ve %39.6 ile “kurumsal uyum sağlama” etkinliğini “çok” önemli buldukları saptanmıştır.

Bu araştırma bulgusu, Grant ve Keim (2002)’in “kurumsal uyum programlarının, öğretim elemanlarının iş tatminleri için gerekli ve etkili olduğu”na ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin kurumsal gelişim boyutunda öncelikle “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” ve “kurumsal uyum sağlama” konularındaki mesleki gelişim etkinliklerini önemli buldukları söylenebilir. Buna dayalı olarak, araştırma görevlilerinin özellikle mesleğe başladıkları ilk yıllarında kurumsal uyum programına katılmayı önemli buldukları düşünülebilir. Ayrıca, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin kurumsal gelişim

boyutunu çok önemli buldukları söylenebilir. Bunlara ek olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlileri, araştırma görevlilerinin kurumsal gelişim boyutunda gereksinim duydukları etkinliklerle önemli gördükleri kurumsal gelişim etkinlikleri karşılaştırıldığında, gereksinim duydukları ve önemli gördükleri kişisel gelişim etkinliklerinin birbirine paralellik gösterdiği de söylenebilir.

Genel olarak, mesleki gelişim alanlarına yönelik önem düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin sırasıyla alansal ve kişisel gelişim boyutunu, ardından öğretimsel gelişim boyutunu ve kurumsal gelişim boyutunu “çok önemli” buldukları göze çarpmaktadır. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutlarındaki etkinliklere ilişkin gereksinimlerinin önemli buldukları mesleki gelişim etkinlikleriyle paralellik gösterdiği söylenebilir.

4.4. Çeşitli Değişkenler İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki

Araştırmanın dördüncü sorusu doğrultusunda, araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutlarıyla cinsiyetleri, çalışma yılları, görevli oldukları bölümler, yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları ve mesleki gelişim programına katılmış olma durumları arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır. Bunu belirlemek amacıyla, mesleki gelişim boyutları, cinsiyetlerine, çalışma yıllarına, görevli oldukları bölüme, yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarına ve mesleki gelişim programına katılmış olma durumları sayı ve yüzdelerle karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalarda görülen ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için kay-kare (χ^2) testinden yararlanılmıştır. Çizelgelerde anlamlı ilişki gösteren maddeler yıldız (*) işareti konularak vurgulanmıştır.

4.4.1. Cinsiyet İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki

Araştırmanın dördüncü sorusu doğrultusunda ilk olarak, araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutlarıyla cinsiyetleri arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır.

Araştırma verileri ilk olarak analiz edildiğinde, araştırma görevlilerinin cinsiyetleriyle tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin önem düzeylerinden elde edilen çapraz tablolarda beklenen değerlerin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Beklenen değer 5'ten küçük olduğu gözeneklerin sayısını azaltmak amacıyla, önem düzeyleriyle ilişkili “kararsızım” ve “hiç önemli değil” sütunlarındaki veriler analiz dışında tutulmuştur. Bu işlemle, hücrelerdeki gözlem sayısı artırılmış, böylece beklenen değerlerde artış sağlanmıştır. Ancak, bu işlemler sonucunda, 4 mesleki gelişim etkinliğine ilişkin verilerin beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Alansal gelişim boyutu etkinliklerinden 1 numaralı etkinlik olan “bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3), 11 numaralı etkinlik olan “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3), 12 numaralı etkinlik olan “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinlikleriyle, kişisel gelişim alanı etkinliklerinden 2 numaralı etkinlik olan “zamanı etkili kullanma” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinliklerine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru olmayacağı için bu bölümde belirtilen bu etkinliklerle ilgili sonuçlar bulguların dışında tutulmuştur. Analizler sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 12'de (Ek 11) verilmiştir.

Çizelge 12'deki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere verilen önem ile cinsiyeti yoklayan kay-kare sınamalarından “öğretim etkinliklerini planlama” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 10.68'lik kay-kare değeri, “değerlendirme sürecini planlama” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 7.34'lük kay-kare değeri, “etkili dönüt ve düzeltme sağlama” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 6.63'lük kay-kare değeri, “öğretim için uygun araç-gereçleri seçme”

etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 10.59'lük kay-kare değeri, “öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 6.14'lük kay-kare değeri, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 6.45'lik kay-kare değeri ve “uygun pekiştireçleri seçme” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 7.54'lük kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “değerlendirme sürecini planlama”, “etkili dönüt ve düzeltme sağlama”, “öğretim için uygun araç-gereçleri seçme”, “öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma”, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” ve “uygun pekiştireçleri seçme” etkinliklerine ilişkin önem ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu 7 etkinlik dışındaki etkinliklere ilişkin önemin araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 12'deki alansal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, alansal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere verilen önem ile cinsiyeti yoklayan kay-kare sınamalarından “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 8.24'lük kay-kare değeri, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 13.44'lük kay-kare değeri, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 6.95'lik kay-kare değeri ve “kütüphane kaynaklarını etkili kullanma” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 9.08'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değerlere göre, “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme”, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma”, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” ve “kütüphane kaynaklarını etkili kullanma” etkinliklerine ilişkin önem ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, alansal gelişim boyutundaki bu 4 etkinlik dışındaki etkinliklere ilişkin önemin araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 12'deki kişisel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere verilen önem ile cinsiyeti yoklayan kay-kare sınamalarından sadece “sözlü iletişim becerilerini geliştirme” etkinliğine ilişkin önem

ile cinsiyet arasındaki ilişkiye ilişkin 11.32'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değere göre, “sözlü iletişim becerilerini geliştirme” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, kişisel gelişim boyutundaki bu etkinlik dışındaki etkinliklere ilişkin önemin araştırma görevlilerinin cinsiyetlerinden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 12'deki kurumsal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere verilen önem ile cinsiyeti yoklayan kay-kare sınamalarından $p < .05$ değerini alan hiçbir etkinlik olmadığı belirlenmiştir. Bu değerlere göre kurumsal gelişim boyutuna verilen önem ile araştırma görevlilerinin cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin kurumsal gelişim boyutuna verdikleri önemin cinsiyetlerinden bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerinin önemi ile araştırma görevlilerinin cinsiyetleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişime verdikleri önem ile cinsiyetleri arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 45 (4 etkinlik analiz dışı bırakıldığı için) etkinliğe ilişkin kay-kare sınamasından 12'si anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre öğretimsel gelişim boyutundaki “değerlendirme sürecini planlama”, “etkili dönüt ve düzeltme sağlama”, “öğretim için uygun araç-gereçleri seçme”, “öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma”, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” ve “uygun pekiştireçleri seçme” etkinliklerine ilişkin önem ile; alansal gelişim boyutundaki “bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme”, “bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma”, “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” ve “kütüphane kaynaklarını etkili kullanma” etkinliklerine ilişkin önem ile; kişisel gelişim boyutundaki “sözlü iletişim becerilerini geliştirme” etkinliğine ilişkin önem ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda, mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutuna verilen önemle cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin öğretme-öğrenme sürecinde araç-gereç kullanımı ve bilişim teknolojilerinden yararlanma, öğretme-öğrenme sürecinin değerlendirilmesi konularında; alansal gelişim boyutuna verilen önemle cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunan etkinliklerin ise bilimsel araştırma için

yöntem ve yabancı dil bilgisi edinme, kaynak kullanımı ve etkili sunu yapma konularına odaklandığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre araştırma görevlilerinin cinsiyetleriyle mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişime verilen önem ile cinsiyetleri arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla alansal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra öğretimsel ve kişisel gelişim boyutları biçiminde sıralandığı görülmüştür.

4.4.2. Çalışma Yılı İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki

Araştırmanın üçüncü sorusu doğrultusunda ikinci olarak, araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutlarıyla çalışma yılları arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır.

Araştırma verilerinin analizinin ilk aşamasında, araştırma görevlilerinin çalışma yıllarıyla tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin önem düzeylerinden elde edilen çapraz tablolarda beklenen değerlerin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Beklenen değer 5'ten küçük olduğu gözeneklerin sayısını azaltmak amacıyla, önem düzeyleriyle ilişkili "kararsızım" ve "hiç önemli değil" sütunlarındaki veriler analiz dışında tutulmuştur. Ayrıca, ilk olarak "4 yıldan az", "4-6 yıl", "7-9 yıl" ve "9 yıldan fazla" olarak kodlanan çalışma yıllarına ilişkin verilerden, "4-6 yıl", "7-9 yıl" ve "9 yıldan fazla" olarak kodlanan veriler "4 yıl ve 4 yıldan fazla" olarak kodlanarak, birleştirilmiştir. Böylece, çalışma yılına ilişkin veriler "4 yıldan az" ve "4 yıl ve 4 yıldan fazla" olarak kodlanmıştır. Bu işlemle, hücrelerdeki gözlem sayısı artırılmış, böylece beklenen değerlerde artış sağlanmıştır. Ancak, bu işlemler sonucunda, 3 mesleki gelişim etkinliğine ilişkin verilerin beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Alansal gelişim boyutu etkinliklerinden 1 numaralı etkinlik olan "bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma" (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3), 11 numaralı etkinlik olan "çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme" (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) ve 12 numaralı etkinlik olan "çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma"

(beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinliklerine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru olmayacağı için bu bölümde belirtilen bu etkinliklerle ilgili sonuçlar bulguların dışında tutulmuştur. Analizler sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 13'te (Ek 12) verilmiştir.

Çizelge 13'teki alansal gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, alansal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere verilen önem ile çalışma yılı arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınınamalarında “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliğine ilişkin önem ile çalışma yılı arasındaki ilişkiye ilişkin 7.00'lık kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değere göre, “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliğine ilişkin önem ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, alansal gelişim boyutundaki bu etkinlik dışındaki etkinliklere ilişkin önemin araştırma görevlilerinin çalışma yıllarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 13'teki öğretimsel, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin etkinliklere verilen önem ile çalışma yılını yoklayan kay-kare sınınamalarından $p < .05$ değerini alan hiçbir etkinlik olmadığı belirlenmiştir. Bu değerlere göre, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına verilen önem ile araştırma görevlilerinin çalışma yılları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin öğretimsel, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına verdikleri önemin çalışma yıllarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerinin önemi ile araştırma görevlilerinin çalışma yılları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişime verdikleri önemle çalışma yılları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 46 (3 etkinlik analiz dışı bırakıldığı için) etkinliğe ilişkin kay-kare sınınamasından sadece biri anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre sadece alansal gelişim boyutu etkinliklerinden “çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma” etkinliğine ilişkin önem ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu bulgulara göre araştırma görevlilerinin çalışma yıllarıyla mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarına verdikleri önemin çalışma yıllarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

4.4.3. Bölüm İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem

Araştırmanın dördüncü sorusu doğrultusunda üçüncü olarak araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutlarıyla görev yaptıkları bölümler arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır.

Araştırma verileri ilk olarak analiz edildiğinde, araştırma görevlilerinin görev yaptıkları bölümlerle tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin önem düzeylerinden elde edilen çapraz tablolarda beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Beklenen değer 5'ten küçük olduğu hücrelerin sayısını azaltmak amacıyla, önem düzeyleriyle ilişkili "kararsızım" ve "hiç önemli değil" sütunlarıyla, satır olarak yer alan Beden Eğitimi ve Spor Bölümü, Özel Eğitim Bölümü, Türkçe Eğitimi Bölümü, Eğitim Bilimleri Enstitüsü verileri analiz dışında tutulmuştur. Bunlara ek olarak, beklenen değerin düşük olduğu gözlenen satırlardan olan Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Bölümü ve Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümü verileri birleştirilerek "Ortaöğretim Alan Öğretmeliği Bölümü" adı altında toplanmıştır. Bu gerçekleştirilen işlemlerle hücrelerdeki gözlem sayısı artırılarak beklenen değerlerde artış sağlanacağı düşünülmüştür. Ancak, gerçekleştirilen bu işlemler sonrasında veriler ikinci kez analiz edildiğinde, araştırma görevlilerinin görev yaptıkları bölümlerle tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin önem düzeylerinden elde edilen çapraz tablolarda beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Bu durumda, araştırma görevlilerinin görev yaptıkları bölümlerle tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin önem düzeylerinin analizi sonucu elde edilen bulguların yorumlanması doğru olmayacağı için, bu bulgular araştırmanın dışında tutulmuştur. Bu sınırlılık nedeniyle, bu araştırma çerçevesinde araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutlarının

önemine ilişkin görüşlerinin görev yaptıkları bölüme göre değişiklik gösterip göstermediği sorusuna yanıt alınmamıştır.

4.4.4. Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem

Araştırmanın dördüncü sorusu doğrultusunda dördüncü olarak araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutları ile yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır. Bu amaca yönelik olarak, Çizelge 14 (Ek 13) ve Çizelge 15'teki (Ek 14) bulgular, araştırma görevlilerinin yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara durumlarına göre iki başlık altında ayrı ayrı verilmiştir.

4.4.4.1. Yurtiçinde Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki

Araştırmada yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma ve mesleki gelişim alanlarına yönelik öneme ilişkin veriler ilk olarak analiz edildiğinde, araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin önem düzeylerinden elde edilen çapraz tablolarda beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Beklenen değer 5'ten küçük olduğu gözeneklerin sayısını azaltmak amacıyla, önem düzeyleriyle ilişkili “kararsızım” ve “hiç önemli değil” sütunlarındaki veriler analiz dışında tutulmuştur. Ancak, bu işlemler sonucunda, 2 mesleki gelişim etkinliğine ilişkin verilerin beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Alansal gelişim boyutu etkinliklerinden 11 numaralı etkinlik olan “çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) ve 12 numaralı etkinlik olan “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinliklerine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru olmayacağı için bu bölümde belirtilen bu etkinliklerle ilgili sonuçlar bulguların dışında tutulmuştur. Analizler sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 14'te verilmiştir.

Çizelge 14'teki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere verilen önem ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında sadece “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” etkinliğine ilişkin önem ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiye ilişkin 6.52'lik kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değere göre, “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” etkinliğine ilişkin önem ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu etkinlik dışındaki etkinliklere ilişkin önemin araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılmalarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 14'teki alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin değerler incelendiğinde, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin etkinliklere verilen önem ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılmayı yoklayan kay-kare sınamalarından $p < .05$ değerini alan hiçbir etkinlik olmadığı belirlenmiştir. Bu değerlere göre alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına verilen önem ile araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına verdikleri önemin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarından tamamıyla bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerinin önemi ile araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişime verdikleri önemle yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 47 (2 etkinlik analiz dışı bırakıldığı için) etkinliğe ilişkin kay-kare sınamasından sadece biri anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre, öğretimsel gelişim boyutu etkinliklerinden sadece “çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme” etkinliğine ilişkin önem ile yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu bulgulara göre araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarına verdikleri önemin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

4.4.4.2. Yurtdışında Bilimsel Toplantılara Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen Önem Arasındaki İlişki

Araştırmada yurtdışında bilimsel toplantılara katılma ve mesleki gelişim alanlarına yönelik öneme ilişkin veriler ilk olarak analiz edildiğinde, araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin önem düzeylerinden elde edilen çapraz tablolarda beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Beklenen değer 5'ten küçük olduğu hücrelerin sayısını azaltmak amacıyla, önem düzeyleriyle ilişkili “kararsızım” ve “hiç önemli değil” sütunlarındaki veriler analiz dışında tutulmuştur. Ancak, bu işlemler sonucunda, 1 mesleki gelişim etkinliğine ilişkin verilerin beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Alansal gelişim boyutu etkinliklerinden 12 numaralı etkinlik olan “çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma” (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinliğine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru olmayacağı için bu bölümde belirtilen bu etkinlikle ilgili sonuçlar bulguların dışında tutulmuştur. Analizler sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 15'te verilmiştir.

Çizelge 15'teki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere verilen önem ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “öğretim materyali kullanma” etkinliğine ilişkin önem ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiye ilişkin 7.56'lık kay-kare değeri, “etkili sınıf yönetimi sağlama” etkinliğine ilişkin önem ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiye ilişkin 7.95'lik kay-kare değeri, “öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme”

etkinliğine ilişkin önem ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiye ilişkin 10.51'lik kay-kare değeri ve “öğretimde ipuçlarından yararlanma” etkinliğine ilişkin önem ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma arasındaki ilişkiye ilişkin 7.56'lık kay-kare değeri için $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değere göre, “öğretim materyali kullanma”, “etkili sınıf yönetimi sağlama”, “öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme” ve “öğretimde ipuçlarından yararlanma” etkinliğine ilişkin önem ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu 4 etkinlik dışındaki etkinliklere ilişkin önemin araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 15'teki alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin değerler incelendiğinde, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin etkinliklere verilen önem ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılmayı yoklayan kay-kare sınamalarından $p < .05$ değerini alan hiçbir etkinlik olmadığı belirlenmiştir. Bu değerlere göre alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına verilen önem ile araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına verdikleri önemin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarından tamamıyla bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerinin önemi ile araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişime verdikleri önemle yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 48 (1 etkinlik analiz dışı bırakıldığı için) etkinliğe ilişkin kay-kare sınamasından 4'ü anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre öğretimsel gelişim alanı etkinliklerinden “öğretim materyali kullanma”, “etkili sınıf yönetimi sağlama”, “öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme” ve “öğretimde ipuçlarından yararlanma” etkinliklerine ilişkin önem ile yurtdışında bilimsel toplantılara katılma arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu doğrultuda, mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutuna verilen önemle yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumu arasında

anlamli ilişki bulunan etkinliklerin öğretme-öğrenme sürecinde araç-gereç kullanımı ve ortam düzenleme ve sınıf yönetimi konularına odaklandığı söylenebilir.

Bu bulgulara göre araştırma görevlilerinin yurtdiŝında bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kısmen bir ilişki olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarına verdikleri önemli ölçüde yurtdiŝında bilimsel toplantılara katılmaları arasında gözlenen kısmen anlamli ilişkinin, sadece öğretimsel gelişim boyutuyla olduğu görülmüştür.

4.4.5. Mesleki Gelişim Programına Katılma İle Mesleki Gelişim Alanlarına Verilen nem Arasındaki İlişki

Araştırmanın dördüncü sorusu doğrultusunda beşinci olarak, araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutları ile mesleki gelişim programına katılma durumları arasında bir ilişki olup olmadığı yoklanmıştır.

Araştırmada mesleki gelişim programına katılma ve mesleki gelişim alanlarına yönelik öneme ilişkin veriler ilk olarak analiz edildiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumlarıyla tüm mesleki gelişim alanlarındaki etkinliklere ilişkin önem düzeylerinden elde edilen çapraz tablolarda beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Beklenen değerin 5'ten küçük olduğu gözeneklerin sayısını azaltmak amacıyla, önem düzeyleriyle ilişkili "kararsızım" ve "hiç önemli değil" sütunlarındaki veriler analiz dışında tutulmuştur. Ancak, bu işlemler sonucunda, 4 mesleki gelişim etkinliğine ilişkin verilerin beklenen değerlerinin 5'ten küçük gözenek sayısının %20'yi aştığı belirlenmiştir. Alansal gelişim boyutu etkinliklerinden 1 numaralı etkinlik olan "bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma" (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinliğine, 11 numaralı etkinlik olan "alıŝılan bilim alanındaki yayınları izleme" (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinliğine, 12 numaralı etkinlik olan "alıŝılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma" (beklenen değeri 5'ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinliğine ve kişisel

gelişim boyutu etkinliklerinden 2 numaralı etkinlik olan “zamanı etkili kullanma” (beklenen değeri 5’ten küçük hücre sayısı %33.3) etkinliğine ilişkin sonuçların yorumlanması doğru olmayacağı için bu bölümde belirtilen bu etkinliklerle ilgili sonuçlar bulguların dışında tutulmuştur. Analizler sonucunda elde edilen veriler, Çizelge 16’da (Ek 15) verilmiştir.

Çizelge 16’daki öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin değerler incelendiğinde, öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere verilen önem ile mesleki gelişim programına katılma arasındaki ilişkiyi yoklayan kay-kare sınamalarında “öğretim yöntemlerini seçme” etkinliğine ilişkin önem ile mesleki gelişim programına katılma arasındaki ilişkiye ilişkin 7.58’lik kay-kare değeri $p < .05$ olduğu belirlenmiştir. Bu değere göre, sadece “öğretim yöntemlerini seçme” etkinliğine ilişkin önem ile mesleki gelişim programına katılma arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ancak, öğretimsel gelişim boyutundaki bu etkinlik dışındaki etkinliklere ilişkin önemin araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılmalarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Çizelge 16’daki alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin değerler incelendiğinde, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına ilişkin etkinliklere verilen önem ile mesleki gelişim programına katılmayı yoklayan kay-kare sınamalarından $p < .05$ değerini alan hiçbir etkinlik olmadığı belirlenmiştir. Bu değerlere göre alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına verilen önem ile araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarına verdikleri önemin mesleki gelişim programına katılma durumlarından tamamıyla bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, mesleki gelişim boyutu etkinliklerinin önemi ile araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumları arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişime verdikleri önemle mesleki gelişim programına katılma durumları arasındaki ilişkileri yoklayan toplam 45 (4 etkinlik analiz dışı bırakıldığı için) etkinliğe ilişkin kay-kare sınamasından sadece biri anlamlı, geri kalan maddeler ise anlamsız sonuçlanmıştır. Buna göre sadece öğretimsel

gelişim boyutu etkinliklerinden “öğretim yöntemlerini seçme” etkinliğine ilişkin önem ile araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu bulgulara göre, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumlarıyla mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kayda değer bir ilişki olmadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarına verdikleri önemin mesleki gelişim programına katılma durumlarından bağımsız olduğu anlaşılmaktadır.

4.5. Eğitim Fakültesi Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına İlişkin Önerileri

Araştırmanın beşinci sorusu, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları alanlarda gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarına yönelik görüş ve önerilerinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda elde edilen bulgular, “Araştırma Görevlilerinin Gereksinim Duydukları Mesleki Gelişim Alanına İlişkin Tercihleri”, “Mesleki Gelişim Programlarının Sunuluş Biçimleri”, “Mesleki Programlarında Görev Alacak Eğiticilerin Özellikleri”, “Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programına Katılmalarına Etki Eden Faktörler”, “Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programına Ayıracakları Zaman ve Tercih Ettikleri Zaman Dilimi” başlıkları altında toplanmıştır.

4.5.1. Araştırma Görevlilerinin Gereksinim Duydukları Mesleki Gelişim Boyutlarına İlişkin Tercihleri

Çizelge 17’de araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları mesleki gelişim boyutlarına ilişkin tercihlerinin 1. tercih, 2. tercih, 3. tercih ve 4. tercih olarak dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 17'ye göre, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin öğretimsel gelişim boyutuna %40.7'si 2. tercih olarak, %34.9'u 3. tercih olarak, %13.8'i 1. tercih, %7.0'ı 4. tercih olarak, alansal gelişim boyutuna %46.9'unun 1. tercih, %31.6'sının 2. tercih, %16.6'sının 3. tercih olarak, %3.0'ının 4. tercih olarak, kişisel gelişim boyutuna %29.8'inin 3. tercih, %26.9'unun 1. tercih, %23.2'sinin 4. tercih, %16.4'ünün 2. tercih olarak, kurumsal gelişim boyutuna %62.8'in 4. tercih, %14.7'sinin 3. tercih, %11.7'sinin 1. tercih, %7.5'inin 2. tercih olarak gereksinim duydukları saptanmıştır.

Çizelge 17
Araştırma Görevlilerinin Gereksinim Duydukları Mesleki Gelişim
Boyutlarına İlişkin Tercihleri

Mesleki Gelişim Boyutlarına	1. Tercih		2. Tercih		3. Tercih		4. Tercih		TOPLAM
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
Öğretimsel Boyut	79	13.8	233	40.7	200	34.9	40	7.0	552
Alansal Boyut	269	46.9	181	31.6	95	16.6	17	3.0	562
Kişisel Boyut	154	26.9	94	16.4	171	29.8	133	23.2	552
Kurumsal Boyut	67	11.7	43	7.5	84	14.7	360	62.8	554

Eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları mesleki gelişim boyutuna ilişkin tercihlerinden elde edilen bulgulara göre ilk sırada alansal gelişim boyutundaki etkinlikleri, ikinci sırada öğretimsel gelişim boyutundaki etkinlikleri, üçüncü sırada kişisel gelişim ve dördüncü sırada ise kurumsal gelişim boyutundaki etkinlikleri tercih ettikleri belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu, “Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Boyutlarına Yönelik Gereksinimleri” başlığı altında verilen “eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin ilk sırada alansal gelişime gereksinim duydukları” bulgusuyla da paralellik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, bu araştırmada ulaşılan bir bulgu olan araştırma görevlilerinin öncelikle gereksinim duydukları mesleki gelişim boyutunun alansal gelişim boyutu olduğu bulgusuna benzer olarak, araştırma görevlilerinin ilk tercih olarak gereksinim duydukları mesleki gelişim boyutunun alansal

gelişim etkinlikleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerine yönelik düzenlenecek mesleki gelişim programlarında alansal gelişim etkinliklerine öncelik verilmesi gerektiği söylenebilir.

4.5.2. Mesleki Gelişim Programlarının Sunuluş Biçimleri

Çizelge 18’de araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarının sunuluş biçimlerine ilişkin tercihlerinin 1. tercih, 2. tercih, 3. tercih ve 4. tercih olarak dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 18’e göre, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarının sunuluş biçimlerinden konferans şeklinde sunulmasına %43.0’ı 3. tercih, %24.9’u 4. tercih, %15.8’i 1. tercih, %14.2’si 2. tercih olarak, seminer şeklinde sunulmasına %48.1’i 2. tercih, %27.0’ı 3. tercih, %14.7’si 1. tercih, %7.6’sı 4. tercih olarak, çalışma grubu şeklinde sunulmasına %60.3’ü 1. tercih, %16.0’ı ikinci tercih, %15.8’i 3. tercih, %6.4’ü 4. tercih olarak, internet üzerinden sunulmasına %58.3’ü 4. tercih, %19.4’ü 2. tercih, %11.4’ü 3. tercih, %8.5’i 1. tercih olarak görüş belirttikleri saptanmıştır. Bu bulguya göre araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarının sunuluş biçimlerine ilişkin tercih sıralamalarının 1. tercih çalışma grubu şeklinde, 2. tercih seminer şeklinde, 3. tercih konferans şeklinde, 4. tercih İnternet üzerinden olduğu belirlenmiştir.

Bu araştırma bulgusu, Jarvis (1992a)’in “öğretim elemanlarının gerçekleştirilecek mesleki gelişim programının çalışma grubu (workshop) ve seminer gibi grup etkinliği şeklinde düzenlenmesinin en uygun sunuş olacağını belirttikleri”ne ilişkin bulgusu, Mu (1997)’nin “mesleki gelişim gereksinimlerinin karşılanmasında öğretim elemanları tarafından en çok tercih edilen mesleki gelişim etkinliğinin birebir ya da küçük gruplarla yapılan çalışma grupları (workshop) olduğu”na ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca, bu bulgu, Odabaşı (1999)’nın “öğretim üyelerinin akademik personel geliştirme etkinliklerinin sunuluşunda ilk tercih olarak çalışma grubu (workshop) şeklinde olan etkinlikleri, ikinci sırada seminer şeklinde olan etkinlikleri, üçüncü olarak ise konferans şeklinde olan etkinlikleri tercih ettikleri” bulgusuyla da

paralellik göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarının sunuluş biçimlerine ilişkin tercihleri ile öğretim üyelerinin tercihleri benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları, çalışma grubu şeklindeki küçük grup etkinlikleri olarak sunulursa araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerinin karşılanmasında daha etkili olacağı söylenebilir.

Çizelge 18
Mesleki Gelişim Programlarının Sunuluş Biçimleri

Sunuluş Biçimleri	1. Tercih		2. Tercih		3. Tercih		4. Tercih		TOPLAM
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
Konferans şeklinde	87	15.8	78	14.2	237	43.0	137	24.9	539
Seminer şeklinde	81	14.7	265	48.1	149	27.0	42	7.6	537
Çalışma Grupları şeklinde	332	60.3	88	16.0	87	15.8	35	6.4	542
İnternet üzerinden	47	8.5	107	19.4	63	11.4	321	58.3	538

4.5.3. Mesleki Gelişim Programlarında Görev Alacak Eğiticilerin Özellikleri

Çizelge 19'daki mesleki gelişim programlarında görev alacak eğiticilerin özelliklerine ilişkin bulgular incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarının “Eğitim Fakültesi’nde öğretim üyeleri tarafından” gerçekleştirilmesine %33.6’sı 4. tercih, %24.7’si 3. tercih, %17.6’sı 2. tercih, %14.9’u 1. tercih olarak, “üniversitede bu amaca yönelik kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından” gerçekleştirilmesine %44.5’i 1. tercih, %27.2’si 2. tercih, %18.5’i 3. tercih, %3.3’ü 4. tercih olarak “üniversite dışı özel bir eğitim kurumu ve uzmanları tarafından” gerçekleştirilmesine %33.4’ü 4. tercih, %20.9’u 1. tercih, %20.0’ı 2. tercih, %18.5’i 3. tercih olarak, “üniversitenin çeşitli bölümlerinde bölümlerin deneyimli öğretim üyeleri tarafından” gerçekleştirilmesine %28.9’u 3. tercih, %23.8’i 2. tercih, %19.4’ü 1. tercih, %18.5’i 4. tercih olarak görüş belirttikleri saptanmıştır.

Bu bulgulara bağlı olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarını gerçekleştirecek eğiticilerin özelliklerine ilişkin tercih sıralamalarının; 1. ve 2. tercih “üniversitede bu amaca yönelik kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından”, 3. tercih “üniversitenin çeşitli bölümlerinde bölümlerin deneyimli öğretim üyeleri tarafından” ve 4. tercih “Eğitim Fakültesi’nde öğretim üyeleri tarafından” ve “üniversite dışı özel bir eğitim kurumu ve uzmanları tarafından” olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın bu bulgusu, Odabaşı (1999)’nın “öğretim üyelerinin mesleki gelişim etkinliklerini gerçekleştirecek eğiticilerin akademik özelliklerine ilişkin ilk sırada kendi üniversitelerinden yapılacak etkinlik alanında uzman öğretim üyeleri olmalarını tercih ettikleri” bulgusuyla tutarlılık göstermemektedir. Diğer bir ifadeyle, öğretim üyeleri mesleki gelişim programlarını öncelikle kendi üniversitelerindeki uzman öğretim üyelerinin gerçekleştirmesini tercih ederken, araştırma görevlileri üniversitede bu amaca yönelik kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından gerçekleştirilmesini tercih etmektedirler.

Sonuç olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarını gerçekleştirecek eğiticilerin özelliklerine ilişkin tercihlerinden elde edilen bulgulara göre araştırma

görevlilerinin büyük bir kısmının mesleki gelişim programlarının “üniversitede bu amaca yönelik kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından” gerçekleştirilmesini tercih ettikleri söylenebilir.

Çizelge 19
Mesleki Gelişim Programlarında Görev Alacak Eğiticilerin Özelliklerine İlişkin Tercihler

Eğiticilerin Özellikleri	1. Tercih		2. Tercih		3. Tercih		4. Tercih		TOPLAM
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	
Eğitim Fakültesi'nde öğretim üyeleri tarafından	82	14.9	97	17.6	136	24.7	185	33.6	500
Üniversitede bu amaca yönelik kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından	245	44.5	150	27.2	102	18.5	18	3.3	515
Üniversite dışı özel bir eğitim kurumu ve uzmanları tarafından	115	20.9	110	20.0	92	16.7	184	33.4	501
Üniversitenin çeşitli bölümlerinde bölümlerin deneyimli öğretim üyeleri tarafından	107	19.4	131	23.8	159	28.9	102	18.5	499

4.5.4. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına Katılmalarına Etki Eden Faktörler

Çizelge 20’de araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılmalarına etki eden faktörlerin “hiç etkili değil”, “çok az etkili”, “kısmen etkili”, “oldukça etkili” ve “çok etkili” olarak dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 20’deki değerler incelendiğinde, araştırma görevlilerinin %61.8’inin “etkinlikleri yönetecek eğiticilerin uzmanlık düzeyleri” faktörünü, %50.3’ünün “programa katılımın alanla ilgili bir yurtdışı etkinliğine katılımı ödüllendirilmesi” faktörünü, %48.2’sinin “araştırma becerilerinizi geliştirme” faktörünü “çok etkili” bulduğu, %49.4’ünün ise “meslektaşlarla bilgi alışverişinde bulunma” faktörünü “oldukça etkili” bulduğu belirlenmiştir. Ancak, araştırma görevlilerinin sadece %17.3’ünün “programa katılımın parasal olarak ödüllendirilmesi” faktörünü “çok etkili” buldukları belirlenmiştir. Bu bulguya bağlı olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılmalarına en çok etki eden faktörün “etkinlikleri yönetecek eğiticilerin uzmanlık düzeyleri” faktörü, en az etki eden faktörün ise “programa katılımın parasal olarak ödüllendirilmesi” olduğu saptanmıştır.

Bu araştırma bulgusu, Odabaşı (1999)’nın “öğretim üyelerinin akademik personel geliştirmeyi etkileyecek faktörlerden, ekinlikte görev alacak eğitimcilerin uzman olması faktörünü çok etkili buldukları, ancak, maddi ödülün etkili olmadığı”na ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Spotts ve Bowman (1995)’nin öğretim üyelerinin teknoloji kullanımlarını etkileyen faktörleri incelemek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasında “öğretim üyelerinin teknoloji kullanımlarını en az etkileyen faktörlerden birisinin parasal olarak güdüleme” olduğu belirtilmiştir. Bu bulguya bağlı olarak, öğretim üyelerinin teknoloji kullanımlarını desteklemek için gerçekleştirilecek bir mesleki gelişim programına öğretim üyelerinin katılımını en az etkileyecek faktörlerden birinin parasal ödül olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle, öğretim üyelerinin mesleki gelişim programına katılmalarına etki eden en önemli faktörünün mesleki gelişim programlarında görev alacak eğiticilerin uzman olma durumları, araştırma görevlileri tarafından da en önemli faktör olarak görülüp, mesleki gelişim programına katılımın

parasal olarak ödüllendirilmesi hem öğretim üyeleri hem de araştırma görevlileri tarafından etkili olarak görülmediği de söylenebilir.

Sonuç olarak, araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarında eğitim fakültesi öğretim üyelerinden ve konu alanı uzmanlarından da destek alınması araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarına katılımlarını etkileyecektir.

Çizelge 20

Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına Katılmalarına Etki Eden Faktörler

Mesleki Gelişim Programına Katılım Faktörleri	Hiç Etkili Değil		Çok Az Etkili		Kısmen Etkili		Oldukça Etkili		Çok Etkili		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
1. Meslektaşlarla bilgi alışverişinde bulunma	12	2.1	28	4.9	85	14.8	283	49.4	162	28.3	3	.5	573	100.0
2. Öğretim becerilerini geliştirme	7	1.2	30	5.2	92	16.1	255	44.5	186	32.5	3	.5	573	100.0
3. Araştırma becerilerinizi geliştirme	4	.7	14	2.4	64	11.2	212	37.0	276	48.2	3	.5	573	100.0
4. Programa katılımın parasal olarak ödüllendirilmesi	125	21.8	103	18.0	142	24.8	102	17.8	99	17.3	2	.3	573	100.0
5. Programa katılımın alanla ilgili bir yurtdışı etkinliğine katılımı ödüllendirilmesi	20	3.5	30	5.2	76	13.3	157	27.4	288	50.3	2	.3	573	100.0
6. Etkinlikleri yönetecek eğiticilerin uzmanlık düzeyleri	2	.3	13	2.3	37	6.5	165	28.8	354	61.8	2	.3	573	100.0
7. Program sonunda başarı belgesi ya da sertifika verilmesi	53	9.2	81	14.1	155	27.1	152	26.5	130	22.7	2	.3	573	100.0

4.5.5. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına Ayırabilecekleri Zaman ve Tercih Ettikleri Zaman Dilimi

Çizelge 21’de eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına ayırabilecekleri zaman dilimine ilişkin sayı ve yüzdeler yer almaktadır. Çizelge 22’de ise, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programının gerçekleştirilmesinde tercih ettikleri zaman dilimlerine ilişkin 1. tercih, 2. tercih ve 3. tercih olmak üzere sayı ve yüzdeler yer almaktadır.

Çizelge 21

Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarına
Ayırabilecekleri Zaman Dilimi

Ayrılacak Zaman Dilimi	Sayı (S)	Yüzde (%)
Dönem boyunca 2-3 saat	25	4.4
Ayda 2-3 saat	143	25.0
Haftada 2-3 saat	356	62.1
Diğer	45	7.9
Boş	4	.7
Toplam	573	100.0

Çizelge 21’deki değerler incelendiğinde, gerçekleştirilecek mesleki gelişim programına araştırma görevlilerinin %62.1’inin “haftada 2-3 saat”, %25.0’inin “ayda 2-3 saat” ve %4.40’ünün “dönem boyunca 2-3 saat” ayırabileceği belirlenmiştir. Bu bulguya göre, araştırma görevlilerinin yarıdan fazlasının bir mesleki gelişim programına haftada 2-3 saat ayırabilecekleri saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin gerçekleştirilecek bir mesleki gelişim programına ayırabilecekleri bu sürenin göz önünde bulundurulması, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarına katılımları ve programdan beklenen verimin sağlanması için oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Çizelge 22
Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişim Programlarının
Gerçekleştirilme Dönemine İlişkin Tercihleri

Tercih Edilen Zaman	1. Tercih		2. Tercih		3. Tercih		TOPLAM Sayı (S)
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
Eğitim dönemi içinde	313	56.8	76	13.8	142	25.8	531
Yaz tatili döneminde	141	25.6	78	14.2	290	52.6	509
Yarıyıl tatilinde	94	17.1	344	62.4	65	11.8	503

Çizelge 22'deki değerler incelendiğinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programının “eğitim dönemi içinde” gerçekleştirilmesini %56.8’i 1. tercih, %25.8’i 2. tercih, %13.8’i 3. tercih olarak, “yaz tatili döneminde” gerçekleştirilmesini %52.6’sı 3. tercih, %25.6’sı 1. tercih, %14.2’si 2. tercih olarak, “yarıyıl tatilinde” gerçekleştirilmesini %62.4’ü 2. tercih, %17.1’i 1. tercih, %11.8’i 2. tercih olarak seçtikleri belirlenmiştir. Bu bulguya göre araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programının gerçekleştirilme dönemine ilişkin tercih sıralamaları; 1. tercih “eğitim dönemi içinde”, 2. tercih “yarıyıl tatilinde” ve 3. tercih “yaz tatili döneminde” şeklindedir.

Bu araştırma bulgusu, Odabaşı (1999)’nın “öğretim üyelerinin akademik personel geliştirme etniklerinin zamanlamasına ilişkin tercihlerinin sırasıyla, eğitim dönemi içinde, yarıyıl tatilinde ve yaz döneminde olması şeklinde olduğu”na ilişkin bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Sonuç olarak, araştırma görevlilerinin eğitim dönemi içerisinde gerçekleştirilecek bir mesleki gelişim programını daha çok tercih edecekleri söylenebilir. Diğer bir ifadeyle,

araştırma görevlileri için mesleki gelişim programlarının eğitim dönemi içinde ve haftada 2-3 saat sürecek etkinlikler şeklinde düzenlenmesi uygun olacaktır.

Beşinci Bölüm

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın amacı, yöntemi ve bulguları özetlenmiş ve bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve ileride yapılacak araştırmalara dönük önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Akademik kariyerin ilk basamağında bulunan araştırma görevlilerinin mesleki gelişimleri, yükseköğretim kurumlarının gelecekteki öğretim üyesi kadrolarının oluşmasında büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programları gerçekleştirmek için öncelikle araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerinin belirlenmesi ve buna bağlı olarak mesleki gelişim programlarının oluşturulması gereklidir. Bu gereklilikten hareketle, bu araştırma, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik bakış açılarını gereksinim, önem ve öneri boyutlarıyla belirlemek ve bu doğrultuda araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarında uygulamaya dönük öneriler geliştirmek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmada, tarama modellerinden tekil ve ilişkisel tarama modelleri kullanılmıştır. Araştırmada tekil tarama modeliyle araştırma görevlilerinin kişisel bilgileri, mesleki gelişim değişkenine ilişkin gereksinim ve önem düzeyleri betimlenmeye çalışılmıştır. İlişkisel tarama yöntemiyle ise araştırma görevlilerinin mesleki gelişim değişkenine ilişkin gereksinim ve önem düzeyleriyle kişisel bilgileri arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye'deki 44 devlet üniversitesinin 54 eğitim fakültesinde görev yapmakta olan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evreni ise, 2003-2004 yılı Yükseköğretim Kurulu (YÖK) istatistiklerine göre, 54 eğitim fakültesinde görev yapan 1095 araştırma görevlisidir. Ancak, araştırmanın çalışma evrenini oluşturan 1095 araştırma görevlisinden 573'üne ulaşılabilmektedir.

Araştırmada belirtilen amaca ulaşılması için gerekli olan veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan "Araştırma Görevlilerinin Mesleki Gelişime Yönelik Bakış Açılarını Belirleme Anketi" başlıklı anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada toplanan verilerin çözümlenmesinde, araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin hangi alanlarında gelişime gereksinim duyduklarını ve bu alanları ne derecede önemli bulduklarını belirlemek için "sayı ve yüzdelerden", araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları ve önemli gördükleri mesleki gelişim alanlarının, çeşitli değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemek için ise "kay-kare (χ^2)" testinden yararlanılmıştır.

Araştırmada eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin *mesleki gelişim gereksinimlerine* ilişkin elde edilen bulgular şunlardır:

- Mesleki gelişim boyutlarından öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere, araştırma görevlilerinin %25.87'sinin "biraz", %23.22'sinin "oldukça", %19.96'sinin "çok" gereksinim duydukları, %19.25'inin ise "hiç" gereksinim duymadıkları belirlenmiştir. Buna göre, araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak yarısının öğretimsel gelişim boyutunda ciddi düzeyde gelişim gereksinimi duyduğu söylenebilir.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutunda öncelikle "öğretim ortamlarında yeni teknolojileri kullanma" ve "öğretimi değerlendirme" konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları belirlenmiştir.

- Mesleki gelişim boyutlarından alansal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere, araştırma görevlilerinin %32.55'inin "çok", %26.24'inin "oldukça", %21.46'sının "biraz" gereksinim duydukları, %11.61'inin "hiç" gereksinim duymadıkları belirlenmiştir. Bu durumda, araştırma görevlilerinin %58 gibi oldukça önemli bir bölümünün kendi alanında kayda değer bir gelişim gereksinimi duyduğu söylenebilir.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin alansal gelişim boyutunda öncelikle "çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslararası projelerde görev alma, yeniliklerden haberdar olma ve yayınları takip etme" ve "bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi" konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları belirlenmiştir.
- Mesleki gelişim boyutlarından kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere, araştırma görevlilerinin %22.24'ünün "çok", %20.77'sinin "oldukça" ve %27.06'sının "biraz" gereksinim duydukları, %20.63'ünün "hiç" gereksinim duymadıkları belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle, araştırma görevlilerinin %40'dan çoğunun kişisel gelişim boyutunda da ciddi bir düzeyde gelişim gereksinimi olduğu anlaşılmaktadır.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin kişisel gelişim boyutunda öncelikle "zamanı etkili kullanma" ve "stres ve kaygıyla başa çıkma" konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları belirlenmiştir.
- Mesleki gelişim boyutlarından kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklere, araştırma görevlilerinin %27.77'sinin "biraz", %27.25'inin "oldukça" ve %17.30'unun "çok" gereksinim duydukları belirlenirken, %13.92'sinin "hiç" gereksinim duymadıkları belirlenmiştir. Bu bulguya bağlı olarak, araştırma görevlilerinin %40'dan fazlasının mesleki gelişimin kurumsal gelişim boyutunda ciddi düzeyde gelişime gereksinim duydukları söylenebilir.

- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin kurumsal gelişim boyutunda öncelikle “kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme” ve “yönetim becerilerini geliştirme” konularında mesleki gelişime gereksinim duydukları belirlenmiştir.
- Genel olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin sırasıyla, ilk olarak alansal gelişim, ikinci olarak kurumsal gelişim, üçüncü olarak öğretimsel gelişim ve son olarak kişisel gelişim boyutlarında ciddi düzeyde mesleki gelişime gereksinim duydukları belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin cinsiyetleriyle mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle cinsiyetleri arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla kurumsal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra alansal, öğretimsel ve kişisel gelişim boyutları biçiminde sıralandığı saptanmıştır.
- Araştırma görevlilerinin çalışma yıllarıyla mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle çalışma yılları arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla alansal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra kurumsal, kişisel ve öğretimsel gelişim boyutları biçiminde sıralandığı saptanmıştır.
- Araştırma görevlilerinin görev yaptıkları bölümlerle mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle görev yaptıkları bölümler arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla öğretimsel gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra alansal gelişim boyutu biçiminde sıralandığı saptanmıştır.

- Araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında gözlenen bu anlamlı ilişkilerin, en fazla alansal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra öğretimsel, kişisel ve kurumsal gelişim boyutları biçiminde sıralandığı saptanmıştır.
- Araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumları arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, sadece alansal gelişim boyutunda olduğu belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumlarıyla mesleki gelişim alanlarına yönelik gereksinimleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerine ilişkin etkinliklerle mesleki gelişim programına katılma durumları arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla kurumsal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra alansal ve öğretimsel gelişim boyutları biçiminde sıralandığı saptanmıştır.

Araştırmada eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin *mesleki gelişimin önemine yönelik görüşlerine* ilişkin elde edilen bulgular şunlardır:

- Mesleki gelişim boyutlarından öğretimsel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerini araştırma görevlilerinin %49.45'inin “çok”, %37.10'unun “oldukça” ve %4.15'inin “biraz” önemli buldukları, %1.75'inin ise “hiç” önemli bulmadıkları saptanmıştır.

Araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak %80'inin öğretimsel gelişim boyutunu ciddi düzeyde önemli buldukları belirlenmiştir.

- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin öğretimsel gelişim boyutundaki etkinliklerden öncelikle “öğretim ortamlarında yeni teknolojileri kullanma” ve “öğretim sürecinde öğrenci-öğretim elemanı etkileşimi” etkinliklerini çok önemli buldukları belirlenmiştir.
- Mesleki gelişim boyutlarından alansal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerini araştırma görevlilerinin %68.80'nin “çok”, %22.95'i “oldukça” ve %1.95'inin “biraz” önemli buldukları, %0.65'inin ise “hiç” önemli bulmadıkları saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak %90'ının alansal gelişim boyutunu ciddi düzeyde önemli buldukları belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin alansal gelişim boyutundaki etkinliklerden öncelikle “çalışılan bilim alanındaki yenilerden haberdar olma” ve “mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme” konularındaki mesleki gelişim etkinliklerini çok önemli buldukları belirlenmiştir.
- Mesleki gelişim boyutlarından kişisel gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerini araştırma görevlilerinin %55.45'inin “çok”, %30.95'inin “oldukça” ve %5.05'inin “biraz” önemli buldukları, %1.75'inin ise “hiç” önemli bulmadıkları saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak %85'inin kişisel gelişim boyutunu ciddi düzeyde önemli buldukları belirlenmiştir.
- Araştırma görevlileri, kişisel gelişim boyutundaki etkinliklerden öncelikle “zamanı etkili kullanma” ve “kendini tanıma ve geliştirme” etkinliklerini çok önemli buldukları bulgusu elde edilmiştir.

- Mesleki gelişim boyutlarından kurumsal gelişim boyutuna ilişkin etkinliklerini araştırma görevlilerinin %36.10'unun "çok", %40.20'sinin "oldukça" ve %8.60'ının "biraz" önemli buldukları, %1.90'ının ise "hiç" önemli bulmadıkları saptanmıştır. Araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak %75'inin kurumsal gelişim boyutunu ciddi düzeyde önemli buldukları belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin kurumsal gelişim boyutundaki etkinliklerden öncelikle "kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme" ve "kurumsal uyum sağlama" konularındaki mesleki gelişim etkinliklerini oldukça önemli buldukları belirlenmiştir.
- Genel olarak, araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin sırasıyla, alansal gelişim, ardından kişisel gelişim, öğretimsel gelişim boyutunu ve son olarak da kurumsal gelişim boyutlarını çok önemli buldukları belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin cinsiyetleriyle mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişime verilen önem ile cinsiyetleri arasında gözlenen anlamlı ilişkilerin, en fazla alansal gelişim boyutu olmak üzere, daha sonra öğretimsel ve kişisel gelişim boyutları biçiminde sıralandığı belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin çalışma yıllarıyla mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin önemli buldukları mesleki gelişim boyutlarının çalışma yıllarından bağımsız olduğu saptanmıştır.
- Araştırma görevlilerinin yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kayda değer ölçüde bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin önemli

buldukları mesleki gelişim boyutlarının yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumlarından bağımsız olduğu saptanmıştır.

- Araştırma görevlilerinin yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumlarıyla mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kısmen bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarına verdikleri önemle yurtdışında bilimsel toplantılara katılmaları arasında gözlenen kısmen anlamlı ilişkinin, sadece öğretimsel gelişim boyutuyla olduğu görülmüştür.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılma durumlarıyla mesleki gelişimin önemine ilişkin görüşleri arasında kayda değer bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir ifadeyle, araştırma görevlilerinin mesleki gelişim alanlarına verdikleri önemin mesleki gelişim programına katılma durumlarından bağımsız olduğu saptanmıştır.

Araştırmada eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin *mesleki gelişim programlarının gerçekleştirilmesine ilişkin önerilerinden* elde edilen bulgular şunlardır:

- Araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları mesleki gelişim boyutlarına ilişkin tercihlerinin ilk sırada alansal gelişim, ikinci sırada öğretimsel gelişim, üçüncü sırada kişisel gelişim ve dördüncü sırada ise kurumsal gelişim boyutundaki etkinlikler olduğu belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarının sunuluş biçimlerine ilişkin tercihlerinin, ilk sırada çalışma grubu şeklinde, ikinci sırada seminer şeklinde, üçüncü sırada konferans şeklinde ve dördüncü sırada ise İnternet üzerinden gerçekleştirilmesi şeklinde olduğu belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarını gerçekleştirecek eğiticilerin özelliklerine ilişkin tercih sıralamalarının; birinci ve ikinci sırada “üniversitede bu

amaca yönelik kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından”, üçüncü sırada “üniversitenin çeşitli bölümlerinde bölümlerin deneyimli öğretim üyeleri tarafından” ve dördüncü sırada ise “Eğitim Fakültesi’nde öğretim üyeleri tarafından” ve “üniversite dışı özel bir eğitim kurumu ve uzmanları tarafından” şeklinde olduğu belirlenmiştir.

- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programına katılmalarına en çok etki eden faktörün “etkinlikleri yönetecek eğiticilerin uzmanlık düzeyleri” faktörü, en az etki eden faktörün ise “programa katılımın parasal olarak ödüllendirilmesi” olduğu belirlenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin yarısından fazlasının bir mesleki gelişim programına haftada 2-3 saat ayırabilecekleri saptanmıştır
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programının gerçekleştirilme dönemine ilişkin tercih sıralamalarının; birinci sırada “eğitim dönemi içinde”, ikinci sırada “yarıyıl tatilinde” ve üçüncü sırada “yaz tatili döneminde” olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişimin öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal gelişim boyutlarında ciddi düzeyde mesleki gelişime gereksinim duydukları; gereksinim duydukları mesleki gelişim boyutlarıyla sadece yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma durumları arasında kayda değer bir ilişki olduğu; gereksinim duydukları mesleki gelişim boyutlarıyla cinsiyet, çalışma yılı, bölüm, yurtdışında bilimsel toplantılara ve mesleki gelişim programına katılma durumları arasında kayda değer bir ilişki olmadığı; mesleki gelişim boyutlarındaki etkinlikleri çok önemli buldukları; önemli buldukları mesleki gelişim alanı boyutlarıyla yurtdışında bilimsel toplantılara katılma durumuyla arasında kısmen anlamlı bir ilişki olduğu; önemli buldukları mesleki gelişim alanı boyutlarıyla cinsiyet, çalışma yılı, bölüm, yurtiçinde bilimsel toplantılara katılma ve mesleki gelişim programına katılma durumları arasında bir ilişki olmadığı belirlenmiş; mesleki gelişim programlarının üniversitede bu amaca yönelik

kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından, çalışma grubu (workshop) şeklinde ve eğitim dönemi içinde gerçekleştirilmesini önerdikleri saptanmıştır.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, uygulamaya ve ileride yapılacak araştırmalara yönelik öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler, aşağıda iki ayrı alt başlıkta verilmiştir.

5.2.1. Uygulamaya Yönelik Öneriler

Uygulamaya yönelik olarak geliştirilen öneriler sonuçlarla paralellik gösterecek sırada verilmiştir.

- Eğitim fakültesi araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarında alansal gelişim etkinliklerine öncelik verilmelidir. Alansal gelişim boyutu etkinliklerinden ise öncelikle, çalışılan bilim alandaki gelişmeleri takip etme, projelerden haberdar olma ve bilimsel yayın gerçekleştirmek için bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme konularına ağırlık verilmelidir.
- Eğitim fakültesi araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarında öğretimsel gelişim boyutunda gelişimi desteklemek için öncelikle öğretim ortamlarında yeni teknolojileri kullanma, öğretme-öğrenme sürecinde öğrenciyi etkin kılma ve değerlendirme konularına öncelik verilmelidir.
- Eğitim fakültesi araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarında kişisel gelişim boyutunu desteklemek için öncelikle zamanı etkili kullanma, stres ve kaygıyla başa çıkma konularına öncelik verilmelidir. Özellikle,

araştırma görevlilerinin göreve başladıkları ilk yıllarda düzenlenecek bu etkinlikler araştırmacı ve öğretici olmaları yönündeki çalışmalarını dengelemelerini ve belli başlı stres kaynaklarıyla başa çıkmalarını kolaylaştırabilir.

- Eğitim fakültesi araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarında kurumsal gelişim boyutunu desteklemek için öncelikle araştırma görevlilerinin kurumsal uyum ve özlük haklarıyla, kurumsal işleyişle ilgili bilgi edinmelerini, kurum kültürünü benimsemelerini sağlayacak kurumsal uyum programları düzenlenmelidir. Bu programlar, özellikle yeni göreve başlayan araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilmelidir.
- Mesleki gelişim boyutlarındaki etkinliklerden öncelikle alansal gelişim boyutunda, bilimsel yayın hazırlamaya yönelik araştırma yöntem bilgisi edinme, bilgisayar ve iletişim teknolojilerinden yararlanma, raporlaştırma ve etkili sunu yapma konularındaki etkinliklerin içerikleri hazırlanırken araştırma görevlilerinin çalışma yılları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu programlar, özellikle araştırma görevlilerinin çalışmaya başladıkları ilk yıllarda gerçekleştirilmelidir, böylece araştırma görevlilerinin çalışılan bilim alanına yönelik ilk yıllarında karşılaştıkları sorunların üstesinden gelmelerinde kolaylık sağlayabilir.
- Mesleki gelişim boyutlarındaki etkinliklerden kurumsal gelişim boyutunda yönetim ve liderlik becerilerini geliştirme konularındaki etkinliklerin içerikleri hazırlanırken araştırma görevlilerinin çalışma yılları göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle, araştırma görevlilerinin çalışmaya başladıkları ilk yıllarda gerçekleştirilecek etkinlikler kurumu tanıma ve uyum sağlama konularında kolaylık sağlayacaktır.
- Mesleki gelişim boyutlarındaki etkinliklerden kişisel gelişim boyutunda zamanı etkili kullanma konusunda gerçekleştirilecek etkinlikler hazırlanırken araştırma görevlilerinin çalışma yılları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu konudaki

etkinlikler, özellikle yeni göreve başlayan araştırma görevlilerine yönelik düzenlenmelidir.

- Mesleki gelişim boyutlarındaki etkinliklerden öğretimsel gelişim boyutunda, öğretim yöntemlerini kullanma ve öğretimi değerlendirme konularındaki etkinliklerin içerikleri hazırlanırken araştırma görevlilerinin çalışma yılları ve görevli oldukları bölümler göz önünde bulundurulmalıdır. Bu etkinliklerin araştırma görevlisi oldukları her bir bilim alanına özgü olarak gerçekleştirilmesi mesleki gelişim programlarının daha ekili olmasını sağlayabilir.
- Mesleki gelişim boyutlarındaki etkinliklerden alansal gelişim boyutunda, bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme ve mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme konularındaki etkinliklerin içerikleri hazırlanırken araştırma görevlilerinin görevli oldukları bölümler göz önünde bulundurulmalıdır. Diğer bir ifadeyle, bu konularla ilgili etkinlikler her bir bilim dalının özellikleri ve öncelikleri göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini, özellikle mesleki gelişimin alansal gelişim boyutundaki gereksinimlerini ve mesleki gelişim etkinliklerinin önemini belirlemelerine olanak sağlanması için yurtiçinde ve yurtdışında bilimsel toplantılara katılmaları yönetim tarafından desteklenmelidir.
- Üniversitelerde Eğitim Teknolojisi Merkezleri ve Mükemmeliyet Merkezleri gibi mesleki gelişim merkezleri kurularak, bu merkezlerde sadece araştırma görevlilerine yönelik belirli bir sistematik ve program çerçevesinde mesleki gelişim programları gerçekleştirilmelidir.
- Araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programları, bu amaca yönelik görev yapacak uzman kişiler tarafından gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, merkezlerde bu amaca yönelik mesleki gelişim programlarının

gerçekleştirilmesinde konu alanı uzmanlarından, öğretim tasarımcılarından, eğitim teknolojisi uzmanlarından ve eğitim fakültelerinde ilgili alanda uzman öğretim üyelerinden de destek alınmalıdır.

- Araştırma görevlilerine yönelik mesleki gelişim programlarının çoğunlukla çalışma grupları (workshop) şeklinde gerçekleştirilmesi daha çok bilgi ve beceri kazanmalarına olanak sağlayabilir. Ayrıca, seminer, konferans ve İnternet üzerinden gerçekleştirilen mesleki gelişim etkinlikleriyle de destek etkinlikler gerçekleştirilebilir.
- Araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programları eğitim dönemi içinde ve haftada 2-3 saat sürecek etkinlikler şeklinde gerçekleştirilmelidir.
- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim programlarına katılım gönüllülük esası çerçevesinde gerçekleştirilmeli, araştırma görevlilerinin programlara katılımını sağlamak ve başarılarını desteklemek için, araştırma bursu ve akademik yükseltmeler için puan sağlama gibi ödüllendirme ölçütleri belirlenmelidir.

5.2.2. Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Bu araştırma, eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini belirlemeye yöneliktir. Farklı çalışma alanlarından araştırma görevlileriyle gerçekleştirilecek araştırmalarla, bu araştırmanın bulgularının karşılaştırılacağı bir araştırma gerçekleştirilebilir.
- Araştırma görevlilerinin çalışmaya başladıkları ilk yıl karşılaştıkları sorunları belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirilebilir.

- Araştırma görevlilerinin mesleki gelişim gereksinimlerini belirlemeye yönelik yöneticilerden (dekan, bölüm başkanı gibi) görüş almaya yönelik nitel ve nicel araştırmalar yapılabilir.
- Araştırma görevlilerinin sorunlarını ve gereksinimlerini belirlemeye yönelik araştırma bulgularından yararlanılarak, araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarının etkililiğinin ürün ve süreç yönünden değerlendirildiği deneysel araştırmalar ve eylem araştırmaları gerçekleştirilebilir.
- Yükseköğretim kurumlarında Eğitim Teknolojisi Merkezleri kurulmasına yönelik araştırma görevlilerinden görüş almaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilebilir.

EKLER

EK 1
Çalışma Evreni

ÜNİVERSİTE FAKÜLTE YÜKSEKOKUL VE ENSTİTÜ İSİMLERİ	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ SAYILARI
1-ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ (BOLU)	
Eğitim Fakültesi	36
2-ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ (AYDIN)	
Eğitim Fakültesi	1
3-AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ (AFYON)	
Uşak Eğitim Fakültesi	12
4-ANADOLU ÜNİVERSİTESİ (ESKİŞEHİR)	
Eğitim Fakültesi	36
Eğitim Bilimleri Enstitü	8
5-ANKARA ÜNİVERSİTESİ (ANKARA)	
Eğitim Bilimleri Fakültesi	30
6-ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ (ERZURUM)	
Ağrı Eğitim Fakültesi	19
Erzincan Eğitim Fakültesi	17
7-BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ (BALIKESİR)	
Necatibey Eğitim Fakültesi	29
8-BOĞAZİÇİ ÜNİVERSİTESİ (İSTANBUL)	
Eğitim Fakültesi	29
9-CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ (MANİSA)	
Demirci Eğitim Fakültesi	7
10-CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ (SİVAS)	
Eğitim Fakültesi	21
11-ÇANAKKALE ON SEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ (ÇANAKKALE)	
Eğitim Fakültesi	16
12-ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ (ADANA)	
Eğitim Fakültesi	9
13-DİCLE ÜNİVERSİTESİ (DİYARBAKIR)	
Siirt Eğitim Fakültesi	4
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi	39

Ek 1_devam

ÜNİVERSİTE FAKÜLTE YÜKSEKOKUL VE ENSTİTÜ İSİMLERİ	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ SAYILARI
14-DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ (İZMİR)	
Buca Eğitim Fakültesi	32
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	3
15-DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ(KÜTAHYA)	
Eğitim Fakültesi	2
16-EGE ÜNİVERSİTESİ (İZMİR)	
Eğitim Fakültesi	10
17-ERCİYES ÜNİVERSİTESİ (KAYSERİ)	
Eğitim Fakültesi	5
18-FIRAT ÜNİVERSİTESİ (ELAZIĞ)	
Eğitim Fakültesi	6
19-GAZİ ÜNİVERSİTESİ (ANKARA)	
Gazi Eğitim Fakültesi	81
Kastamonu Eğitim Fakültesi	12
Kırşehir Eğitim Fakültesi	13
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	7
20-GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ (GAZİANTEP)	
Adıyaman Eğitim Fakültesi	5
Kilis Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi	1
21-GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ (TOKAT)	
Eğitim Fakültesi	4
22-HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ (ANKARA)	
Eğitim Fakültesi	70
23-İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ (MALATYA)	
Eğitim Fakültesi	34
24-İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ (İSTANBUL)	
Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi	6
25-KAFKAS ÜNİVERSİTESİ (KARS)	
Eğitim Fakültesi	7

Ek 1_devam

ÜNİVERSİTE FAKÜLTE YÜKSEKOKUL VE ENSTİTÜ İSİMLERİ	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ SAYILARI
26-KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ (TRABZON)	
Fatih Eğitim Fakültesi	14
Giresun Eğitim Fakültesi	6
Rize Eğitim Fakültesi	3
27-KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ (KIRIKKALE)	
Eğitim Fakültesi	17
28-KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ (KOCAELİ)	
Eğitim Fakültesi	3
29-MARMARA ÜNİVERSİTESİ (İSTANBUL)	
Atatürk Eğitim Fakültesi	57
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	2
30-MERSİN ÜNİVERSİTESİ (İÇEL)	
Eğitim Fakültesi	1
31-MUĞLA ÜNİVERSİTESİ (MUĞLA)	
Eğitim Fakültesi	4
32-MUSTAFA KEMAL ÜNİVERSİTESİ (HATAY)	
Eğitim Fakültesi	18
33-NİĞDE ÜNİVERSİTESİ (NİĞDE)	
Aksaray Eğitim Fakültesi	7
Eğitim Fakültesi	31
34-ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ (SAMSUN)	
Amasya Eğitim Fakültesi	9
Eğitim Fakültesi	5
Sinop Eğitim Fakültesi	1
35-ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ (ANKARA)	
Eğitim Fakültesi	78
36-OSMANGAZI ÜNİVERSİTESİ (ESKİŞEHİR)	
Eğitim Fakültesi	10
37-PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ (DENİZLİ)	
Eğitim Fakültesi	41
38-SAKARYA ÜNİVERSİTESİ (SAKARYA)	
Eğitim Fakültesi	24

Ek 1_devam

ÜNİVERSİTE FAKÜLTE YÜKSEKOKUL VE ENSTİTÜ İSİMLERİ	ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ SAYILARI
39-SELÇUK ÜNİVERSİTESİ (KONYA)	
Eğitim Fakültesi	37
40-SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ (ISPARTA)	
Burdur Eğitim Fakültesi	26
41-TRAKYA ÜNİVERSİTESİ (EDİRNE)	
Eğitim Fakültesi	27
42-ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ (BURSA)	
Eğitim Fakültesi	26
43-YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ (VAN)	
Eğitim Fakültesi	31
44-Z KARAELMAS ÜNİVERSİTESİ (ZONGULDAK)	
Ereğli Eğitim Fakültesi	6
GENEL TOPLAMLAR	1095

EK 2**Araştırmanın Veri Toplama Aracı****ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN MESLEKİ GELİŞİME YÖNELİK BAKIŞ
AÇILARINI BELİRLEME ANKETİ****Sayın Meslektaşım;**

Eğitim fakültesi araştırma görevlilerinin mesleki gelişime yönelik bakış açılarını gereksinim, önem ve öneri boyutlarıyla belirlemek amacıyla bir araştırma tasarlanmıştır.

Belirtilen amaç doğrultusunda alanyazın taraması yapılmış, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları doğrultusunda anket soruları düzenlenmiştir. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırma görevlilerinin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, farklı mesleki gelişim alanlarında araştırma görevlilerine yönelik gerçekleştirilebilecek mesleki gelişim etkinlikleri yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise mesleki gelişim programının uygulanmasına yönelik maddeler yer almaktadır. Anketin doldurulması yaklaşık 15-20 dakika sürmektedir.

Toplanan veriler araştırmacı tarafından gizli tutulacak, araştırmanın amacı dışında hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. **Sizden anket maddelerinden görüşlerinize en uygun olan maddeleri işaretlemeniz ve anketin tüm bölümlerini eksiksiz doldurmanız istenmektedir.**

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için göstereceğiniz ilgi ve yardımdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Öğr. Gör. Işıl Kabakçı

Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü
Tel: 0-222-3350580/3519
Fax: 0-222-3350579
e-posta: isilk@anadolu.edu.tr

I. BÖLÜM

Anket formunun bu bölümde kişisel durumunuzla ilgili sorular yer almaktadır. Bu sorulara ilişkin cevaplarınızı, boşluklara (_____) uygun bilgiyi yazarak ya da kutuları () x sembolüyle işaretleyerek belirtiniz.

1. Cinsiyetiniz:

- Kadın
 Erkek

2. Bulduğunuz üniversitede kaç yıldır görev yapmaktasınız? : _____

3. Görev yaptığınız üniversitenin adı: _____

4. Çalışmakta olduğunuz üniversitede görevlendirmeye (35. madde, ÖYP, vb.) mi bulunmaktasınız?

- Evet
 Hayır

5. Eğitim Fakültesi'nde görevli olduğunuz bölüm\program\Enstitü:

- Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü
 Beden Eğitimi ve Spor Bölümü
 Eğitim Bilimleri Bölümü
 Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü

- İlköğretim Bölümü
- Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Bölümü
- Ortaöğretim Sosyal Alanlar Eğitimi Bölümü
- Özel Eğitim Bölümü
- Türkçe Eğitimi Bölümü
- Yabancı Diller Eğitimi Bölümü
- Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Diğer: _____

6. Yurtiçinde ve yurtdışında seminer, kongre ve sempozyum gibi bilimsel bir toplantıya ya da kongreye katıldınız mı (*Yanıtınızı hem yurtiçi hem de yurtdışı için ayrı ayrı işaretleyiniz*)?

Yurtiçi	Yurtdışı
<input type="checkbox"/> Evet	<input type="checkbox"/> Evet
<input type="checkbox"/> Hayır	<input type="checkbox"/> Hayır

7. Üniversiteniz tarafından belirli bir disiplin içerisinde gerçekleştirilen öğretimsel, alansal, kişisel ve kurumsal boyutlarda bir mesleki gelişim programına (seminer, konferans, bireysel danışmanlık türü etkinlikler) katıldınız mı?

- Evet
- Hayır

III. BÖLÜM

Bu bölümünde araştırma görevlilerinin gereksinim duydukları alanlarda gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarına yönelik görüş ve önerilerinizin belirlenmesi ile ilgili sorular yer almaktadır. Yanıtınızı size en uygun tercih sıralamasını yaparak ya da en uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

1. Aşağıda mesleki gelişim alanları verilmiştir. Hangi alanda mesleki gelişime gereksinim duyduğunuza ilişkin tercih sıranızı belirtiniz. *İlk tercihinizi (1), ikinci tercihinizi (2), üçüncü tercihinizi (3), dördüncü tercihinizi (4) rakamını yazarak belirtiniz.*

- Öğretimsel Gelişim
- Alansal Gelişim
- Kişisel Gelişim
- Kurumsal Gelişim

2. Aşağıda mesleki gelişim programlarının düzenlenme biçimleri verilmiştir. *Bu düzenlenme biçimlerine ilişkin tercihinizi ilk tercihinizi (1), ikinci tercihinizi (2), üçüncü tercihinizi (3), dördüncü tercihinizi (4) rakamını yazarak belirtiniz.*

- Konferans şeklinde olan etkinlikler
- Seminer şeklinde olan etkinlikler
- Çalışma grupları (workshop)
- İnternet üzerinden mesleki gelişim etkinlikleri

3. Mesleki gelişiminize yönelik programlar düzenlenecek olsa bu programlara ne kadar zaman ayırabilirsiniz? *(Yalnız bir maddeyi işaretleyiniz)*

- Dönem boyunca 2-3 saat
 Ayda 2-3 saat
 Haftada 2-3 saat
 Diğer: _____

4. Bir mesleki gelişim programına katılmanızda aşağıdaki faktörlerin ne derece etkili olduğunu her madde için “Hiç Etkili Değil”, “Çok Az Etkili”, “Kısmen Etkili”, “Oldukça Etkili”, “Çok Etkili” seçeneklerinden *sadece birisini* işaretleyerek belirtiniz.

MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMINA KATILIM FAKTÖRLERİ	FAKTÖRLERİN ETKİLİLİĞİ				
	Hiç Etkili Değil	Çok Az Etkili	Kısmen Etkili	Oldukça Etkili	Çok Etkili
a. Meslektaşlarla bilgi alışverişinde bulunma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Öğretim becerilerini geliştirme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Araştırma becerilerinizi geliştirme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Programa katılımın parasal olarak ödüllendirilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Programa katılımın alanla ilgili bir yurtdışı etkinliğine katılımı ödüllendirilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Etkinlikleri yönetecek eğiticilerin uzmanlık düzeyleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Program sonunda başarı belgesi ya da sertifika verilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Üniversitenizde gerçekleştirilecek mesleki gelişim programlarının nerede, kimler tarafından uygulanması uygundur? *İlk tercihinizi (1), ikinci tercihinizi (2), üçüncü tercihinizi (3), dördüncü tercihinizi (4) rakamını yazarak belirtiniz.*

- Eğitim Fakültesi'nde öğretim üyeleri tarafından
- Üniversitede bu amaca yönelik kurulacak bir eğitim merkezinde uzmanlar tarafından
- Üniversite dışı özel bir eğitim kurumu ve uzmanları tarafından
- Üniversitenin çeşitli bölümlerinde bölümlerin deneyimli öğretim üyeleri tarafından

6. Mesleki gelişim etkinliklerinin gerçekleştirilme zamanına ilişkin tercih sıranızı belirtiniz. *İlk tercihinizi (1), ikinci tercihinizi (2), üçüncü tercihinizi (3) rakamını yazarak belirtiniz.*

- Eğitim dönemi içinde
- Yaz tatili döneminde
- Yarıyıl tatilinde

7. Araştırma görevlilerinin mesleki gelişimine yönelik varsa önerilerinizi aşağıya yazarak belirtiniz.

Çizelge 4
Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Düzeyleri

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		Boş		TOPLAM	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)
1. Ders amaçlarını belirleme	107	19.4	107	19.4	24	4.4	144	26.1	116	21.1	7	1.3	551	100.0
2. Ders içeriği (izlence) hazırlama	100	18.1	151	27.4	35	6.4	35	6.4	134	24.3	10	1.8	551	100.0
3. Öğretim materyali tasarlama	74	13.4	145	26.3	56	10.2	173	31.4	90	16.3	13	2.4	551	100.0
4. Öğretim materyali kullanma	108	19.6	141	25.6	39	7.1	145	26.3	109	19.8	9	1.6	551	100.0
5. Öğretim yöntemlerini seçme	113	20.5	140	25.4	41	7.4	139	25.2	104	18.9	14	2.5	551	100.0
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	101	18.3	155	28.1	34	6.2	140	25.4	109	19.8	12	2.2	551	100.0
7. Ölçme aracı geliştirme	66	12.0	134	24.3	69	12.5	158	28.7	115	20.9	9	1.6	551	100.0
8. Ölçme aracı kullanma	101	18.3	120	21.8	65	11.8	150	27.2	107	19.4	8	1.5	551	100.0
9. Öğretim etkinliklerini planlama	92	16.7	152	27.6	46	8.3	141	25.6	111	20.1	9	1.6	551	100.0
10. Değerlendirme sürecini planlama	90	16.3	138	25.0	68	12.3	152	27.6	95	17.2	8	1.5	551	100.0
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	114	20.7	118	21.4	40	7.3	136	24.7	132	24.0	11	2.0	551	100.0
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	112	20.3	160	29.0	42	7.6	119	21.6	109	19.8	9	1.6	551	100.0

Çizelge 4 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	120	21.8	142	25.8	59	10.7	128	23.2	95	17.2	7	1.3	551	100.0
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	109	19.8	126	22.9	40	7.3	127	23.0	141	25.6	8	1.5	551	100.0
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	132	24.0	144	26.1	64	11.6	113	20.5	89	16.2	9	1.6	551	100.0
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	132	24.0	168	30.5	36	6.5	112	20.3	93	16.9	10	1.8	551	100.0
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	112	20.3	174	31.6	37	6.7	112	20.3	104	18.9	12	2.2	551	100.0
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	52	9.4	93	16.9	87	15.8	170	30.9	140	25.4	9	1.6	551	100.0
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	163	29.6	138	25.0	24	4.4	82	14.9	134	24.3	10	1.8	551	100.0
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	135	24.5	157	28.5	39	7.1	87	15.8	124	22.5	9	1.6	551	100.0
21. Uygun pekiştiricileri seçme	103	18.7	162	29.4	60	10.9	127	23.0	90	16.3	9	1.6	551	100.0
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	98	17.8	172	31.2	69	12.5	125	22.7	78	14.2	9	1.6	551	100.0
TOPLAM		19.25		25.87		8.86		23.22		19.96		1.74		100.0

Çizelge 4 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	54	9.8	120	21.8	28	5.1	166	30.1	177	32.1	6	1.1	551	100.0
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	69	12.5	144	26.1	40	7.3	144	26.1	145	26.3	9	1.6	551	100.0
3. Bilim etiği bilgisi edinme	127	23.0	141	25.6	29	5.3	106	19.2	141	25.6	7	1.3	551	100.0
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	64	11.6	157	28.5	35	6.4	134	24.3	155	28.1	6	1.1	551	100.0
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	47	8.5	107	19.4	47	8.5	150	27.2	192	34.8	8	1.5	551	100.0
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	70	12.7	134	24.3	38	6.9	166	30.1	138	25.0	5	.9	551	100.0
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	53	9.6	117	21.2	55	10.0	158	28.7	161	29.2	7	1.3	551	100.0
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	79	14.3	122	22.1	33	6.0	129	23.4	180	32.7	8	1.5	551	100.0

Çizelge 4 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	141	25.6	144	26.1	31	5.6	95	17.2	131	23.8	9	1.6	551	100.0
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	26	4.7	90	16.3	53	9.6	140	25.4	232	42.1	10	1.8	551	100.0
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	59	10.7	115	20.9	29	5.3	137	24.9	204	37.0	7	1.3	551	100.0
12. Çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma	57	10.3	121	22.0	19	3.4	125	22.7	221	40.1	8	1.5	551	100.0
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	30	5.4	87	15.8	52	9.4	192	34.8	183	33.2	7	1.3	551	100.0
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	21	3.8	57	10.3	30	5.4	183	33.2	252	45.7	8	1.5	551	100.0
TOPLAM		11.61		21.46		6.73		26.24		32.55		1.38		100.0

Çizelge 4 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	81	14.7	127	23.0	44	8.0	150	27.2	143	26.0	6	1.1	551	100.0
2. Zamanı etkili kullanma	58	10.5	142	25.8	32	5.8	150	27.2	164	29.8	5	.9	551	100.0
3. Kendini tanıma ve geliştirme	98	17.8	169	30.7	48	8.7	104	18.9	127	23.0	5	.9	551	100.0
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	111	20.1	167	30.3	42	7.6	106	19.2	120	21.8	5	.9	551	100.0
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	113	20.5	160	29.0	50	9.1	122	22.1	101	18.3	5	.9	551	100.0
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	157	28.5	149	27.0	55	10.0	95	17.2	90	16.3	5	.9	551	100.0
7. Öfke kontrolünü sağlama	178	32.3	130	23.6	49	8.9	75	13.6	113	20.5	6	1.1	551	100.0
TOPLAM		20.63		27.06		8.30		20.77		22.24		0.96		100.0

Çizelge 4 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
1.Yönetim becerileri geliştirme	57	10.3	159	28.9	82	14.9	163	29.6	78	14.2	12	2.2	551	100.0
2. Liderlik becerileri geliştirme	89	16.2	155	28.1	75	13.6	132	24.0	88	16.0	12	2.2	551	100.0
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	28	5.1	128	23.2	31	5.6	203	36.8	149	27.0	12	2.2	551	100.0
4. Kurum kültürünü tanıma	75	13.6	153	27.8	82	14.9	136	24.7	93	16.9	12	2.2	551	100.0
5. Kurumsal uyum sağlama	142	25.8	154	27.9	57	10.3	112	20.3	74	13.4	12	2.2	551	100.0
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	69	12.5	169	30.7	56	10.2	155	28.1	90	16.3	12	2.2	551	100.0
TOPLAM		13.92		27.77		11.58		27.25		17.30		2.20		100.0

Çizelge 5
Cinsiyet ile Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Ders amaçlarını belirleme	Kadın	59	21.3	70	25.3	10	3.6	78	28.2	60	21.7	277	100.0	X ² =3.85 sd=4
	Erkek	48	18.0	83	31.1	14	5.2	66	24.7	56	21.0	267	100.0	p=.42
2. Ders içeriği (izlençe) hazırlama	Kadın	58	21.0	71	25.7	14	5.1	59	21.4	74	26.8	276	100.0	X ² =5.81 sd=4
	Erkek	42	15.8	80	30.2	21	7.9	62	23.4	60	22.6	265	100.0	p=.21
3. Öğretim materyali tasarlama	Kadın	40	14.5	72	26.2	27	9.8	83	30.2	53	19.3	275	100.0	X ² =3.42 sd=4
	Erkek	34	12.9	73	27.8	29	11.0	90	34.2	37	14.1	263	100.0	p=.48
4. Öğretim materyali kullanma	Kadın	56	20.4	72	26.2	18	6.5	67	24.4	62	22.5	275	100.0	X ² =3.22 sd=4
	Erkek	52	19.5	69	25.8	21	7.9	78	29.2	47	17.6	267	100.0	p=.52
5. Öğretim yöntemlerini seçme	Kadın	58	21.0	71	25.7	14	5.1	59	21.4	74	26.8	275	100.0	X ² =1.06 sd=4
	Erkek	42	15.8	80	30.2	21	7.9	62	23.4	60	22.6	262	100.0	p=.90
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	Kadın	59	21.5	79	28.7	12	4.4	68	24.7	57	20.7	275	100.0	X ² =5.98 sd=4
	Erkek	42	15.9	76	28.8	22	8.3	72	27.3	52	19.7	264	100.0	p=.20

Çizelge 5 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. Ölçme aracı geliştirme	Kadın	30	10.9	71	25.7	33	12.0	75	27.2	67	24.3	276	100.0	X ² =4.51 sd=4
	Erkek	36	13.5	63	23.7	36	13.5	83	31.2	48	18.0	266	100.0	p=.34
8. Ölçme aracı kullanma	Kadın	54	19.5	57	20.6	32	11.6	75	27.1	59	21.3	277	100.0	X ² =1.70 sd=4
	Erkek	47	17.7	63	23.7	33	12.4	75	28.2	48	18.0	266	100.0	p=.78
9. Öğretim etkinliklerini planlama	Kadın	51	18.5	80	29.1	19	6.9	59	21.5	66	24.0	275	100.0	X ² =10.50 sd=4
	Erkek	41	15.4	72	27.0	27	10.1	82	30.7	45	16.9	267	100.0	p=.03*
10. Değerlendirme sürecini planlama	Kadın	52	18.8	71	25.6	31	11.2	66	23.8	57	20.6	277	100.0	X ² =9.03 sd=4
	Erkek	38	14.3	67	25.2	37	13.9	86	32.3	38	14.3	266	100.0	p=.06
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	Kadın	60	21.8	62	22.5	16	5.8	59	21.5	78	28.4	275	100.0	X ² =8.78 sd=4
	Erkek	54	20.4	56	21.1	24	9.1	77	29.1	54	20.4	265	100.0	p=.06
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	Kadın	54	19.4	93	33.5	20	7.2	52	18.7	59	21.2	278	100.0	X ² =6.74 sd=4
	Erkek	58	22.0	67	25.4	22	8.3	67	25.4	50	18.9	264	100.0	p=.15

Çizelge 5 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	Kadın	59	21.1	76	27.1	29	10.4	67	23.9	49	17.5	280	100.0	$X^2=.66$ sd=4
	Erkek	61	23.1	66	25.0	30	11.4	61	23.1	46	17.4	264	100.0	p=.95
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	Kadın	48	17.2	64	22.9	23	8.2	69	24.7	75	26.9	279	100.0	$X^2=3.59$ sd=4
	Erkek	61	23.1	62	23.5	17	6.4	58	22.0	66	25.0	264	100.0	p=.46
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	Kadın	75	27.0	77	27.7	24	8.6	51	18.3	51	18.3	278	100.0	$X^2=9.76$ sd=4
	Erkek	57	21.6	67	25.4	40	15.2	62	23.5	38	14.4	264	100.0	p=.04*
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	Kadın	70	25.3	87	31.4	18	6.5	46	16.6	56	20.2	277	100.0	$X^2=9.76$ sd=4
	Erkek	62	23.5	81	30.7	18	6.8	66	25.0	37	14.0	264	100.0	p=.04*
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	Kadın	64	48	89	32.4	14	5.1	51	18.5	57	20.7	275	100.0	$X^2=6.19$ sd=4
	Erkek	23.3	18.2	85	32.2	23	8.7	61	23.1	47	17.8	264	100.0	p=.18
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	Kadın	21	7.6	35	12.6	47	17.0	89	32.1	85	30.7	277	100.0	$X^2=14.72$ sd=4
	Erkek	31	11.7	58	21.9	40	15.1	81	30.6	55	20.8	265	100.0	p=.00*

Çizelge 5 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	Kadın	87	31.5	76	27.5	8	2.9	32	11.6	73	26.4	276	100.0	$X^2=9.63$ sd=4
	Erkek	76	28.7	62	23.4	16	6.0	50	18.9	61	23.0	265	100.0	p=.04*
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	Kadın	64	23.2	96	34.8	14	5.1	37	13.4	65	23.6	276	100.0	$X^2=13.32$ sd=4
	Erkek	71	26.7	61	22.9	25	9.4	50	18.8	59	22.2	266	100.0	p=.01*
21. Uygun pekiştireçleri seçme	Kadın	49	17.8	93	33.8	29	10.5	56	20.4	56	20.4	275	100.0	$X^2=5.92$ sd=4
	Erkek	54	20.2	69	25.8	31	11.6	71	26.6	71	26.6	267	100.0	p=.20
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	Kadın	45	16.4	92	33.5	36	13.1	58	21.1	44	16.0	275	100.0	$X^2=3.43$ sd=4
	Erkek	53	19.9	80	30.0	33	12.4	67	25.1	34	12.7	267	100.0	p=.48

Çizelge 5 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	Kadın	24	8.6	52	18.7	19	6.8	83	29.9	100	36.0	278	100.0	$X^2=9.14$ sd=4
	Erkek	30	11.2	68	25.5	9	3.4	83	31.1	77	28.8	267	100.0	p=.05
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	Kadın	23	8.3	76	27.3	23	8.3	73	26.3	83	29.9	278	100.0	$X^2=5.81$ sd=4
	Erkek	46	17.4	68	25.8	17	6.4	71	26.9	62	23.5	264	100.0	p=.02*
3. Bilim etiği bilgisi edinme	Kadın	60	21.6	77	27.7	14	5.0	50	18.0	77	27.7	278	100.0	$X^2=3.42$ sd=4
	Erkek	67	25.2	64	24.1	15	5.6	56	21.1	64	24.1	266	100.0	p=.48
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	Kadın	28	10.1	82	29.5	16	5.8	65	23.4	87	31.3	278	100.0	$X^2=3.79$ sd=4
	Erkek	36	13.5	75	28.1	19	7.1	69	25.8	68	25.5	267	100.0	p=.43
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	Kadın	17	6.1	53	19.1	19	6.9	81	29.2	107	38.6	277	100.0	$X^2=8.59$ sd=4
	Erkek	30	11.3	54	20.3	28	10.5	69	25.9	85	32.0	266	100.0	p=.07
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	Kadın	31	11.2	64	23.0	19	6.8	79	28.4	85	30.6	278	100.0	$X^2=8.80$ sd=4
	Erkek	39	14.6	70	26.1	19	7.1	87	32.5	53	19.8	268	100.0	p=.06

Çizelge 5 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	Kadın	23	8.3	50	18.1	25	9.0	81	29.2	98	35.4	277	100.0	X ² =11.37 sd=4 p=.02*
	Erkek	30	11.2	67	25.1	30	11.2	77	28.8	63	23.6	267	100.0	
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Kadın	42	15.2	68	24.5	10	3.6	60	21.7	97	35.0	277	100.0	X ² =8.54 sd=4 p=.07
	Erkek	37	13.9	54	20.3	23	8.6	69	25.9	83	31.2	266	100.0	
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	Kadın	73	26.4	72	26.1	15	5.4	38	13.8	78	28.3	276	100.0	X ² =8.59 sd=4 p=.07
	Erkek	68	25.6	72	27.1	16	6.0	57	21.4	53	19.9	266	100.0	
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	Kadın	13	4.7	44	15.9	21	7.6	74	26.7	125	45.1	277	100.0	X ² =3.87 sd=4 p=.42
	Erkek	13	4.9	46	17.4	32	12.1	66	25.0	107	40.5	264	100.0	
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	Kadın	31	11.2	55	19.9	18	6.5	57	20.6	116	41.9	277	100.0	X ² =9.58 sd=4 p=.04*
	Erkek	28	10.5	60	22.5	11	4.1	80	30.0	88	33.0	267	100.0	
12. Çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma	Kadın	28	10.1	58	21.0	10	3.6	67	24.3	113	40.9	276	100.0	X ² =.88 sd=4 p=.92
	Erkek	29	10.9	63	23.6	9	3.4	58	21.7	108	40.4	267	100.0	

Çizelge 5 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	Kadın	14	5.0	43	15.5	27	9.7	92	33.1	102	36.7	278	100.0	$X^2=2.70$ sd=4 p=.60
	Erkek	16	6.0	44	16.5	25	9.4	100	37.6	81	30.5	266	100.0	
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	Kadın	10	3.6	29	10.5	11	4.0	81	29.2	146	52.7	277	100.0	$X^2=10.73$ sd=4 p=.03*
	Erkek	11	4.1	28	10.5	19	7.1	102	38.3	106	39.8	266	100.0	

Çizelge 5 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	Kadın	27	9.7	68	24.5	20	7.2	77	27.8	85	30.7	277	100.0	X ² =15.06 sd=4 p=.00*
	Erkek	54	20.1	59	22.0	24	9.0	73	27.2	58	21.6	268	100.0	
2. Zamanı etkili kullanma	Kadın	34	12.2	62	22.3	16	5.8	70	25.2	96	34.5	278	100.0	X ² =9.27 sd=4 p=.05
	Erkek	24	9.0	80	29.9	16	6.0	80	29.9	68	25.4	268	100.0	
3. Kendini tanıma ve geliştirme	Kadın	47	16.9	86	30.9	21	7.6	51	18.3	73	26.3	278	100.0	X ² =3.66 sd=4 p=.05
	Erkek	51	19.0	83	31.0	27	10.1	53	19.8	54	20.1	268	100.0	
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	Kadın	56	20.1	86	30.9	17	6.1	51	18.3	68	24.5	278	100.0	X ² =3.78 sd=4 p=.43
	Erkek	55	20.5	81	30.2	25	9.3	55	20.5	52	19.4	268	100.0	
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	Kadın	60	21.6	83	29.9	23	8.3	53	19.1	59	21.2	278	100.0	X ² =5.75 sd=4 p=.21
	Erkek	53	19.8	77	28.7	27	10.1	69	25.7	42	15.7	268	100.0	
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	Kadın	75	27.0	86	30.9	21	7.6	45	16.2	51	18.3	278	100.0	X ² =8.61 sd=4 p=.07
	Erkek	82	30.6	63	23.5	34	12.7	50	18.7	39	14.6	268	100.0	

Çizelge 5 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. Öfke kontrolünü sağlama	Kadın	86	30.9	66	23.7	23	8.3	38	13.7	65	23.4	278	100.0	$X^2=2.76$ sd=4
	Erkek	92	34.5	64	24.0	26	9.7	37	13.9	48	18.0	267	100.0	p=.59

Çizelge 5 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1.Yönetim becerileri geliştirme	Kadın	23	8.4	69	25.1	51	18.5	83	30.2	49	17.8	275	100.0	X ² =14.74 sd=4 p=.00*
	Erkek	34	12.9	90	34.1	31	11.7	80	30.3	29	11.0	264	100.0	
2. Liderlik becerileri geliştirme	Kadın	38	13.8	80	29.1	43	15.6	67	24.4	47	17.1	275	100.0	X ² =3.89 sd=4 p=.42
	Erkek	51	19.3	75	28.4	32	12.1	65	24.6	41	15.5	264	100.0	
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	Kadın	10	3.6	62	22.5	10	3.6	109	39.6	84	30.5	275	100.0	X ² =9.62 sd=4 p=.04*
	Erkek	18	6.8	66	25.0	21	8.0	94	35.6	65	24.6	264	100.0	
4. Kurum kültürünü tanıma	Kadın	35	12.7	79	28.7	38	13.8	71	25.8	52	18.9	275	100.0	X ² =2.27 sd=4 p=.68
	Erkek	40	15.2	74	28.0	44	16.7	65	24.6	41	15.5	264	100.0	
5. Kurumsal uyum sağlama	Kadın	78	28.4	73	26.5	27	9.8	57	20.7	40	14.5	275	100.0	X ² =2.25 sd=4 p=.68
	Erkek	64	24.2	81	30.7	30	11.4	55	20.8	34	12.9	264	100.0	
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	Kadın	31	11.3	87	31.6	26	9.5	82	29.8	49	17.8	275	100.0	X ² =2.15 sd=4 p=.70
	Erkek	38	14.4	82	31.1	30	11.4	73	27.7	41	15.5	264	100.0	

Çizelge 6
Çalışma Yılı İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinlere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Ders amaçlarını belirleme	4 yıldan az	57	17.6	89	27.6	17	5.3	88	27.2	72	22.3	323	100.0	$X^2=8.67$ sd=8
	4-6 yıl	39	24.1	45	27.8	6	3.7	36	22.2	36	22.2	162	100.0	p=.37
	6 yıldan fazla	11	18.6	19	32.2	1	1.7	20	33.9	8	13.6	59	100.0	
2. Ders içeriği (izlençe) hazırlama	4 yıldan az	53	16.5	89	27.6	22	6.8	76	23.6	82	25.5	322	100.0	$X^2=6.89$ sd=8
	4-6 yıl	36	22.4	41	25.5	12	7.5	33	20.5	39	24.2	161	100.0	p=.54
	6 yıldan fazla	11	19.0	21	36.2	1	1.7	12	20.7	13	22.4	58	100.0	
3. Öğretim materyali tasarlama	4 yıldan az	41	12.8	88	27.4	29	9.0	101	31.5	62	19.3	321	100.0	$X^2=10.01$ sd=8
	4-6 yıl	26	16.0	39	24.1	21	13.0	51	31.5	25	15.4	162	100.0	p=.26
	6 yıldan fazla	7	12.7	18	32.7	6	10.9	21	38.2	3	5.5	55	100.0	
4. Öğretim materyali kullanma	4 yıldan az	61	18.9	87	26.9	21	6.5	87	26.9	67	20.7	323	100.0	$X^2=2.92$ sd=8
	4-6 yıl	37	22.8	37	22.8	13	8.0	44	27.2	31	19.1	162	100.0	p=.93
	6 yıldan fazla	10	17.5	17	29.8	5	8.8	14	24.6	11	19.3	57	100.0	

Çizelge 6 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
5. Öğretim yöntemlerini seçme	4 yıldan az	58	18.1	88	27.5	27	8.4	85	26.6	62	19.4	320	100.0	X ² =11.19 sd=8 p=.19
	4-6 yıl	35	21.9	41	25.6	13	8.1	39	24.4	32	20.0	160	100.0	
	6 yıldan fazla	20	35.1	11	19.3	1	1.8	15	26.3	10	17.5	57	100.0	
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	4 yıldan az	47	14.6	101	31.3	25	7.7	88	27.2	62	19.2	323	100.0	X ² =16.57 sd=8 p=.03*
	4-6 yıl	38	23.9	40	25.2	7	4.4	35	22.0	39	24.5	159	100.0	
	6 yıldan fazla	16	28.1	14	24.6	2	3.5	17	29.8	8	14.0	57	100.0	
7. Ölçme aracı geliştirme	4 yıldan az	31	9.6	72	22.4	38	11.8	101	31.4	80	24.8	322	100.0	X ² =26.21 sd=8 p=.00*
	4-6 yıl	25	15.4	40	24.7	29	17.9	38	23.5	30	18.5	162	100.0	
	6 yıldan fazla	10	17.2	22	37.9	2	3.4	19	32.8	5	8.6	58	100.0	
8. Ölçme aracı kullanma	4 yıldan az	51	15.7	74	22.8	31	9.6	95	29.3	73	22.5	324	100.0	X ² =19.71 sd=8 p=.01*
	4-6 yıl	35	21.7	33	20.5	29	18.0	35	21.7	29	18.0	161	100.0	
	6 yıldan fazla	15	25.9	13	22.4	5	8.6	20	34.5	5	8.6	58	100.0	

Çizelge 6 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
9. Öğretim etkinliklerini planlama	4 yıldan az	45	14.0	99	30.7	24	7.5	90	28.0	64	19,9	322	100.0	X ² =10.01 sd=8 p=.26
	4-6 yıl	34	21.0	39	24.1	17	10.5	35	21.6	37	22,8	162	100.0	
	6 yıldan fazla	13	22.4	14	24.1	5	8.6	16	27.6	10	17,2	58	100.0	
10. Değerlendirme sürecini planlama	4 yıldan az	44	13.6	83	25.6	38	11.7	99	30.6	60	18.5	324	100.0	X ² =9.46 sd=8 p=.30
	4-6 yıl	34	21.0	44	27.2	21	13.0	36	22.2	27	16.7	162	100.0	
	6 yıldan fazla	12	21.1	11	19.3	9	15.8	17	29.8	8	14.0	57	100.0	
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	4 yıldan az	58	18.0	78	24.2	20	6.2	79	24.5	87	27.0	322	100.0	X ² =12.08 sd=8 p=.14
	4-6 yıl	43	26.7	26	16.1	16	9.9	41	25.5	35	21.7	161	100.0	
	6 yıldan fazla	13	22.8	14	24.6	4	7.0	16	28.1	10	17.5	57	100.0	
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	4 yıldan az	57	17.5	102	31.4	26	8.0	74	22.8	66	20.3	325	100.0	X ² =8.15 sd=8 p=.41
	4-6 yıl	40	25.0	39	24.4	14	8.8	35	21.9	32	20.0	160	100.0	
	6 yıldan fazla	15	26.3	19	33.3	2	3.5	10	17.5	11	19.3	57	100.0	

Çizelge 6 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	4 yıldan az	59	18.0	82	25.1	41	12.5	88	26.9	57	17.4	327	100.0	X ² =12.62 sd=8 p=.12
	4-6 yıl	45	28.1	44	27.5	14	8.8	29	18.1	28	17.5	160	100.0	
	6 yıldan fazla	16	28.1	16	28.1	4	7.0	11	19.3	10	17.5	57	100.0	
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	4 yıldan az	60	18.4	77	23.6	23	7.1	82	25.2	84	25.8	326	100.0	X ² =3.77 sd=8 p=.87
	4-6 yıl	38	23.8	35	21.9	11	6.9	34	21.3	42	26.3	160	100.0	
	6 yıldan fazla	11	19.3	14	24.6	6	10.5	11	19.3	15	26.3	57	100.0	
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	4 yıldan az	77	23.7	86	26.5	45	13.8	65	20.0	52	16.0	325	100.0	X ² =5.24 sd=8 p=.73
	4-6 yıl	44	27.5	40	25.0	14	8.8	35	21.9	27	16.9	160	100.0	
	6 yıldan fazla	11	19.3	18	31.6	5	8.8	13	22.8	10	17.5	57	100.0	
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	4 yıldan az	73	22.5	103	31.7	25	7.7	69	21.2	55	16.9	325	100.0	X ² =5.50 sd=8 p=.70
	4-6 yıl	46	28.8	44	27.5	9	5.6	31	19.4	30	18.8	16	100.0	
	6 yıldan fazla	13	23.2	21	37.5	2	3.6	12	21.4	8	14.3	56	100.0	

Çizelge 6 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	4 yıldan az	58	18.0	108	33.4	25	7.7	71	22.0	61	18.9	323	100.0	X ² =10.03 sd=8 p=.26
	4-6 yıl	45	28.3	44	27.7	8	5.0	31	19.5	31	19.5	159	100.0	
	6 yıldan fazla	9	15.8	22	38.6	4	7.0	10	17.5	12	21.1	57	100.0	
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	4 yıldan az	29	8.9	52	16.0	54	16.6	102	31.4	88	27.1	325	100.0	X ² =3.32 sd=8 p=.91
	4-6 yıl	17	10.6	28	17.5	23	14.4	51	31.9	41	25.6	160	100.0	
	6 yıldan fazla	6	10.5	13	22.8	10	17.5	17	29.8	11	19.3	57	100.0	
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	4 yıldan az	90	27.8	89	27.5	12	3.7	52	16.0	81	25.0	324	100.0	X ² =5.34 sd=8 p=.72
	4-6 yıl	54	33.8	34	21.3	10	6.3	22	13.8	40	25.0	160	100.0	
	6 yıldan fazla	19	33.3	15	26.3	2	3.5	8	14.0	13	22.8	57	100.0	
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	4 yıldan az	71	21.8	100	30.8	22	6.8	60	18.5	72	22.2	325	100.0	X ² =10.48 sd=8 p=.23
	4-6 yıl	45	28.1	41	25.6	14	8.8	18	11.3	42	26.3	160	100.0	
	6 yıldan fazla	19	33.3	16	28.1	3	5.3	9	15.8	10	17.5	57	100.0	

Çizelge 6 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
21. Uygun pekiştiricileri seçme	4 yıldan az	53	16.4	104	32.1	33	10.2	77	23.8	57	17.6	324	100.0	X ² =7.36 sd=8 p=.49
	4-6 yıl	36	22.5	41	25.6	22	13.8	35	21.9	26	16.3	160	100.0	
	6 yıldan fazla	14	24.1	17	29.3	5	8.6	15	25.9	7	12.1	58	100.0	
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	4 yıldan az	50	15.4	107	33.0	40	12.3	83	25.6	44	13.6	324	100.0	X ² =10.72 sd=8 p=.21
	4-6 yıl	37	23.1	42	26.3	22	13.8	31	19.4	28	17.5	160	100.0	
	6 yıldan fazla	11	19.0	23	39.7	7	12.1	11	19.0	6	10.3	58	100.0	

Çizelge 6 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	4 yıldan az	17	5.2	65	20.0	18	5.5	107	32.9	118	36.3	325	100.0	X ² =25.53 sd=8 p=.00*
	4-6 yıl	25	15.4	40	24.7	7	4.3	44	27.2	46	28.4	168	100.0	
	6 yıldan fazla	12	20.7	15	25.9	3	5.2	15	25.9	13	22.4	58	100.0	
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	4 yıldan az	27	8.3	86	26.5	26	8.0	91	28.1	94	29.0	324	100.0	X ² =18.55 sd=8 p=.01*
	4-6 yıl	30	18.8	45	28.1	9	5.6	35	21.9	41	25.6	160	100.0	
	6 yıldan fazla	12	20.7	13	22.4	5	8.6	18	31.0	10	17.2	58	100.0	
3. Bilim etiği bilgisi edinme	4 yıldan az	61	18.8	87	26.8	17	5.2	68	20.9	92	28.3	325	100.0	X ² =15.44 sd=8 p=.05
	4-6 yıl	49	30.4	35	21.7	10	6.2	26	16.1	41	25.5	161	100.0	
	6 yıldan fazla	17	29.3	19	32.8	2	3.4	12	20.7	8	13.8	58	100.0	
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	4 yıldan az	27	8.3	86	26.5	18	5.5	88	27.1	106	32.6	325	100.0	X ² =22.57 sd=8 p=.00*
	4-6 yıl	23	14.3	52	32.3	14	8.7	33	20.5	39	24.2	161	100.0	
	6 yıldan fazla	14	23.7	19	32.2	3	5.1	13	22.0	10	16.9	59	100.0	

Çizelge 6 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	4 yıldan az	22	6.8	55	17.0	26	8.0	93	28.7	128	39.5	324	100.0	X ² =14.99 sd=8 p=.05
	4-6 yıl	19	11.8	40	24.8	14	8.7	37	23.0	51	31.7	161	100.0	
	6 yıldan fazla	6	10.3	12	20.7	7	12.1	20	34.5	13	22.4	58	100.0	
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	4 yıldan az	29	8.9	77	23.7	24	7.4	103	31.7	92	28.3	325	100.0	X ² =17.57 sd=8 p=.02*
	4-6 yıl	31	19.1	38	23.5	13	8.0	45	27.8	35	21.6	162	100.0	
	6 yıldan fazla	10	16.9	19	32.2	1	1.7	18	30.5	11	18.6	59	100.0	
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	4 yıldan az	22	6.8	63	19.4	34	10.5	89	27.4	117	36.0	325	100.0	X ² =22.29 sd=8 p=.00*
	4-6 yıl	22	13.6	41	25.3	15	9.3	49	30.2	35	21.6	162	100.0	
	6 yıldan fazla	9	15.8	13	22.8	6	10.5	20	35.1	9	15.8	57	100.0	
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	4 yıldan az	41	12.7	60	18.5	22	6.8	87	26.9	114	35.2	324	100.0	X ² =13.33 sd=8 p=.10
	4-6 yıl	28	17.4	45	28.0	9	5.6	29	18.0	50	31.1	161	100.0	
	6 yıldan fazla	10	17.2	17	29.3	2	3.4	13	22.4	16	27.6	58	100.0	

Çizelge 6 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	4 yıldan az	73	22.6	88	27.2	24	7.4	52	16.1	86	26.6	323	100.0	X ² =10.93 sd=8 p=.20
	4-6 yıl	49	30.4	41	25.5	5	3.1	32	19.9	34	21.1	161	100.0	
	6 yıldan fazla	19	32.8	15	25.9	2	3.4	11	19.0	11	19.0	58	100.0	
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	4 yıldan az	16	5.0	52	16.1	29	9.0	82	25.4	144	44.6	323	100.0	X ² =2.27 sd=8 p=.97
	4-6 yıl	7	4.4	29	18.1	19	11.9	41	25.6	64	40.0	160	100.0	
	6 yıldan fazla	3	5.2	9	15.5	5	8.6	17	29.3	24	41.4	58	100.0	
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	4 yıldan az	26	8.0	65	20.1	20	6.2	80	24.7	133	41.0	324	100.0	X ² =11.41 sd=8 p=.17
	4-6 yıl	25	15.5	38	23.6	6	3.7	39	24.2	53	32.9	161	100.0	
	6 yıldan fazla	8	13.6	12	20.3	3	5.1	18	30.5	18	30.5	59	100.0	
12. Çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma	4 yıldan az	24	7.4	74	22.8	13	4.0	72	22.2	142	43.7	325	100.0	X ² =13.16 sd=8 p=.10
	4-6 yıl	23	14.4	35	21.9	3	1.9	37	23.1	62	38.8	160	100.0	
	6 yıldan fazla	10	17.2	12	20.7	3	5.2	16	27.6	17	29.3	58	100.0	

Çizelge 6 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	4 yıldan az	14	4.3	50	15.4	34	10.5	115	35.4	112	34.5	325	100.0	X ² =6.76 sd=8 p=.56
	4-6 yıl	10	6.2	29	18.0	11	6.8	56	34.8	55	34.2	161	100.0	
	6 yıldan fazla	6	10.3	8	13.8	7	12.1	21	36.2	16	27.6	58	100.0	
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	4 yıldan az	11	3.4	35	10.8	17	5.2	96	29.5	166	51.1	325	100.0	X ² =9.26 sd=8 p=.32
	4-6 yıl	8	5.0	16	9.9	9	5.6	63	39.1	65	40.4	161	100.0	
	6 yıldan fazla	2	3.5	6	10.5	4	7.0	24	42.1	21	36.8	57	100.0	

Çizelge 6 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	4 yıldan az	43	13.3	74	22.8	29	9.0	88	27.2	90	27.8	324	100.0	X ² =11.25 sd=8 p=.18
	4-6 yıl	30	18.5	31	19.1	12	7.4	49	30.2	40	24.7	162	100.0	
	6 yıldan fazla	8	13.6	22	37.3	3	5.1	13	22.0	13	22.0	59	100.0	
2. Zamanı etkili kullanma	4 yıldan az	23	7.1	88	27.1	18	5.5	86	26.5	110	33.8	325	100.0	X ² =17.33 sd=8 p=.02*
	4-6 yıl	26	16.0	41	25.3	10	6.2	42	25.9	43	26.5	162	100.0	
	6 yıldan fazla	9	15.3	13	22.0	4	6.8	22	37.3	11	18.6	59	100.0	
3. Kendini tanıma ve geliştirme	4 yıldan az	52	16.0	105	32.3	24	7.4	63	19.4	81	24.9	325	100.0	X ² =6.60 sd=8 p=.58
	4-6 yıl	32	19.8	46	28.4	19	11.7	29	17.9	36	22.2	162	100.0	
	6 yıldan fazla	14	23.7	18	30.5	5	8.5	12	20.3	10	16.9	59	100.0	
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	4 yıldan az	53	16.3	104	32.0	30	9.2	66	20.3	72	22.2	325	100.0	X ² =13.54 sd=8 p=.09
	4-6 yıl	39	24.1	45	27.8	11	6.8	29	17.9	38	23.5	162	100.0	
	6 yıldan fazla	19	32.2	18	30.5	1	1.7	11	18.6	10	16.9	59	100.0	

Çizelge 6 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	4 yıldan az	57	17.5	96	29.5	34	10.5	72	22.2	66	20.3	325	100.0	X ² =8.31 sd=8 p=.40
	4-6 yıl	40	24.7	46	28.4	13	8.0	39	24.1	24	14.8	162	100.0	
	6 yıldan fazla	16	27.1	18	30.5	3	5.1	11	18.6	11	18.6	59	100.0	
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	4 yıldan az	81	24.9	98	30.2	31	9.5	56	17.2	59	18.2	325	100.0	X ² =8.80 sd=8 p=.35
	4-6 yıl	55	34.0	36	22.2	19	11.7	29	17.9	23	14.2	162	100.0	
	6 yıldan fazla	21	35.6	15	25.4	5	8.5	10	16.9	8	13.6	59	100.0	
7. Öfke kontrolünü sağlama	4 yıldan az	101	31.1	80	24.6	27	8.3	40	12.3	77	23.7	325	101	X ² =8.75 sd=8 p=.36
	4-6 yıl	58	35.8	33	20.4	15	9.3	27	16.7	29	17.9	162	58	
	6 yıldan fazla	19	32.8	17	29.3	7	12.1	8	13.8	7	12.1	58	19	

Çizelge 6 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Yönetim becerileri geliştirme	4 yıldan az	27	8.4	80	25.0	56	17.5	105	32.8	52	16.3	320	100.0	X ² =18.10 sd=8 p=.02*
	4-6 yıl	23	14.3	59	36.6	15	9.3	44	27.3	20	12.4	161	100.0	
	6 yıldan fazla	7	12.1	20	34.5	11	19.0	14	24.1	6	10.3	58	100.0	
2. Liderlik becerileri geliştirme	4 yıldan az	43	13.4	81	25.3	52	16.3	89	27.8	55	17.2	320	100.0	X ² =18.17 sd=8 p=.02*
	4-6 yıl	32	19.9	58	36.0	14	8.7	31	19.3	26	16.1	161	100.0	
	6 yıldan fazla	14	24.1	16	27.6	9	15.5	12	20.7	7	12.1	58	100.0	
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	4 yıldan az	14	4.4	65	20.3	17	5.3	130	40.6	94	29.4	320	100.0	X ² =11.75 sd=8 p=.16
	4-6 yıl	8	5.0	45	28.0	12	7.5	55	34.2	41	25.5	161	100.0	
	6 yıldan fazla	6	10.3	18	31.0	2	3.4	18	31.0	14	24.1	58	100.0	
4. Kurum kültürünü tanıma	4 yıldan az	35	10.9	91	28.4	51	15.9	81	25.3	62	19.4	320	100.0	X ² =9.34 sd=8 p=.31
	4-6 yıl	27	16.8	47	29.2	25	15.5	40	24.8	22	13.7	161	100.0	
	6 yıldan fazla	13	22.4	15	25.9	6	10.3	15	25.9	9	15.5	58	100.0	

Çizelge 6 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
5. Kurumsal uyum sağlama	4 yıldan az	78	24.4	87	27.2	35	10.9	76	23.8	44	13.8	320	100.0
	4-6 yıl	42	26.1	53	32.9	19	11.8	24	14.9	23	14.3	161	100.0
	6 yıldan fazla	22	37.9	14	24.1	3	5.2	12	20.7	7	12.1	58	100.0
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	4 yıldan az	33	10.3	89	27.8	36	11.3	104	32.5	58	18.1	320	100.0
	4-6 yıl	24	14.9	60	37.3	14	8.7	41	25.5	22	13.7	161	100.0
	6 yıldan fazla	12	20.7	20	34.5	6	10.3	10	17.2	10	17.2	58	100.0

$X^2=11.16$ $sd=8$
 $p=.19$

$X^2=14.98$ $sd=8$
 $p=.05$

Çizelge 7
Bölüm ile Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1. Ders amaçlarını belirleme	BOTE	10	25.0	17	42.5	13	32.5	40	X ² =11.58 sd=10 p=.31
	Eğitim Bilimleri	21	31.8	19	28.8	26	39.4	66	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	5	27.8	2	11.1	11	61.1	18	
	İlköğretim Bölümü	41	27.5	62	41.6	46	30.9	149	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	17	27.0	25	39.7	21	33.3	63	
	Yabancı Diller	6	22.2	12	44.4	9	33.3	27	
2. Ders içeriği (izlence) hazırlama	BOTE	11	28.2	13	33.3	15	38.5	39	X ² =9.72 sd=10 p=.46
	Eğitim Bilimleri	21	35.0	24	40.0	15	25.0	60	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	42.9	2	14.3	6	42.9	14	
	İlköğretim Bölümü	40	27.8	56	38.9	48	33.3	144	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	11	19.0	28	48.3	19	32.8	58	
	Yabancı Diller	6	28.6	9	42.9	6	28.6	21	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
3. Öğretim materyali tasarlama	BOTE	12	29.3	17	41.5	12	29.3	41	$X^2=16.20$ sd=10 p=.09
	Eğitim Bilimleri	13	22.0	24	40.7	22	37.3	59	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	3	18.8	2	12.5	11	68.8	16	
	İlköğretim Bölümü	31	20.3	53	34.6	69	45.1	153	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	7	10.8	23	35.4	35	53.8	65	
	Yabancı Diller	2	8.3	10	41.7	12	50.0	24	
4. Öğretim materyali kullanma	BOTE	19	46.3	9	22.0	13	31.7	41	$X^2=16.08$ sd=10 p=.09
	Eğitim Bilimleri	15	24.6	24	39.3	22	36.1	61	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	4	30.8	2	15.4	7	53.8	13	
	İlköğretim Bölümü	48	31.2	52	33.8	54	35.1	154	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	9	15.0	26	43.3	25	41.7	60	
	Yabancı Diller	7	25.9	10	37.0	10	37.0	27	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
5. Öğretim yöntemlerini seçme	BOTE	12	28.6	12	28.6	18	42.9	42	X ² =10.39 sd=10 p=.40
	Eğitim Bilimleri	20	32.8	24	39.3	17	27.9	61	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	4	30.8	5	38.5	4	30.8	13	
	İlköğretim Bölümü	46	31.1	48	32.4	54	36.5	148	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	16	24.2	23	34.8	27	40.9	66	
	Yabancı Diller	4	15.4	15	57.7	7	26.9	26	
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	BOTE	10	27.0	12	32.4	15	40.5	37	X ² =10.76 sd=10 p=.37
	Eğitim Bilimleri	22	34.9	21	33.3	20	31.7	63	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	4	36.4	3	27.3	4	36.4	11	
	İlköğretim Bölümü	40	25.6	60	38.5	56	35.9	156	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	12	17.9	27	40.3	28	41.8	67	
	Yabancı Diller	7	25.9	15	55.6	5	18.5	27	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
7. Ölçme aracı geliştirme	BOTE	5	13.9	11	30.6	20	55.6	36	$X^2=27.60$ sd=10 p=.00*
	Eğitim Bilimleri	17	32.7	18	34.6	17	32.7	52	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	8	47.1	2	11.8	7	41.2	17	
	İlköğretim Bölümü	17	13.7	58	46.8	49	39.5	124	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	12	16.9	21	29.6	38	53.5	71	
	Yabancı Diller	4	15.4	12	46.2	10	38.5	26	
8. Ölçme aracı kullanma	BOTE	9	26.5	12	35.3	13	38.2	34	$X^2=17.12$ sd=10 p=.07
	Eğitim Bilimleri	22	37.9	14	24.1	22	37.9	58	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	8	57.1	2	14.3	4	28.6	14	
	İlköğretim Bölümü	37	26.8	50	36.2	51	37.0	138	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	13	19.1	18	26.5	37	54.4	68	
	Yabancı Diller	8	32.0	9	36.0	8	32.0	25	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
9. Öğretim etkinliklerini planlama	BOTE	8	24.2	16	48.5	9	27.3	33	X ² =21.95 sd=10 p=.01*
	Eğitim Bilimleri	22	33.8	24	36.9	19	29.2	65	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	54.5	2	18.2	3	27.3	11	
	İlköğretim Bölümü	39	26.5	57	38.8	51	34.7	147	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	9	14.1	21	32.8	34	53.1	64	
	Yabancı Diller	3	10.7	14	50.0	11	39.3	28	
10. Değerlendirme sürecini planlama	BOTE	9	26.5	12	35.3	13	38.2	34	X ² =17.90 sd=10 p=.05
	Eğitim Bilimleri	22	34.4	17	26.6	25	39.1	64	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	5	33.3	2	13.3	8	53.3	15	
	İlköğretim Bölümü	35	24.5	53	37.1	55	38.5	143	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	10	16.7	21	35.0	29	48.3	60	
	Yabancı Diller	3	11.5	16	61.5	7	26.9	26	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	BOTE	16	38.1	13	31.0	13	31.0	42	$X^2=14.83$ sd=10 p=.13
	Eğitim Bilimleri	24	42.9	17	30.4	15	26.8	56	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	7	53.8	1	7.7	5	38.5	13	
	İlköğretim Bölümü	43	32.3	39	29.3	51	38.3	133	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	14	22.6	21	33.9	27	43.5	62	
	Yabancı Diller	4	16.0	11	44.0	10	40.0	25	
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	BOTE	7	18.4	15	39.5	16	42.1	38	$X^2=11.99$ sd=10 p=.28
	Eğitim Bilimleri	17	29.8	26	45.6	14	24.6	57	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	9	52.9	2	11.8	6	35.3	17	
	İlköğretim Bölümü	41	27.2	64	42.4	46	30.5	151	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	17	29.8	21	36.8	19	33.3	57	
	Yabancı Diller	9	30.0	13	43.3	8	26.7	30	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	BOTE	11	33.3	8	24.2	14	42.4	33	$X^2=7.71$ sd=10 p=.65
	Eğitim Bilimleri	20	31.7	21	33.3	22	34.9	63	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	7	36.8	5	26.3	7	36.8	19	
	İlköğretim Bölümü	49	35.0	51	36.4	40	28.6	140	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	19	27.5	22	31.9	28	40.6	69	
	Yabancı Diller	7	28.0	12	48.0	6	24.0	25	
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	BOTE	24	64.9	6	16.2	7	18.9	37	$X^2=33.49$ sd=10 p=00*
	Eğitim Bilimleri	21	35.0	17	28.3	22	36.7	60	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	7	46.7	2	13.3	6	40.0	15	
	İlköğretim Bölümü	37	27.6	55	41.0	42	31.3	134	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	9	16.7	19	35.2	26	48.1	54	
	Yabancı Diller	8	29.6	7	25.9	12	44.4	27	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	BOTE	12	31.6	15	39.5	11	28.9	38	$X^2=14.39$ sd=10 p=.15
	Eğitim Bilimleri	26	40.0	25	38.5	14	21.5	65	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	50.0	2	16.7	4	33.3	12	
	İlköğretim Bölümü	49	32.9	60	40.3	40	26.8	149	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	16	24.6	19	29.2	30	46.2	65	
	Yabancı Diller	9	33.3	11	40.7	7	25.9	27	
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	BOTE	16	38.1	15	35.7	11	26.2	42	$X^2=11.48$ sd=10 p=.32
	Eğitim Bilimleri	24	33.8	31	43.7	16	22.5	71	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	8	57.1	3	21.4	3	21.4	14	
	İlköğretim Bölümü	52	33.1	68	43.3	37	23.6	157	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	13	21.3	25	41.0	23	37.7	61	
	Yabancı Diller	8	29.6	11	40.7	8	29.6	27	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	BOTE	15	40.5	13	35.1	9	24.3	37	$X^2=22.87$ sd=10 p=.01*
	Eğitim Bilimleri	16	24.2	34	51.5	16	24.2	66	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	7	53.8	2	15.4	4	30.8	13	
	İlköğretim Bölümü	49	31.6	70	45.2	36	23.2	155	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	10	16.7	23	38.3	27	45.0	60	
	Yabancı Diller	7	25.9	15	55.6	5	18.5	27	
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	BOTE	10	24.4	15	36.6	16	39.0	41	$X^2=21.17$ sd=10 p=.02*
	Eğitim Bilimleri	11	22.0	10	20.0	29	58.0	50	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	50.0	2	16.7	4	33.3	12	
	İlköğretim Bölümü	11	9.5	36	31.0	69	59.5	116	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	7	16.3	12	27.9	24	55.8	43	
	Yabancı Diller	4	17.4	9	39.1	10	43.5	23	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	BOTE	13	31.7	14	34.1	14	34.1	41	X ² =20.85 sd=10 p=.02*
	Eğitim Bilimleri	31	48.4	20	31.3	13	20.3	64	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	11	73.3	2	13.3	2	13.3	15	
	İlköğretim Bölümü	62	44.0	49	34.8	30	21.3	141	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	18	31.6	24	42.1	15	26.3	57	
	Yabancı Diller	13	52.0	12	48.0	0	.0	25	
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	BOTE	14	37.8	13	35.1	10	27.0	37	X ² =16.98 sd=10 p=.07
	Eğitim Bilimleri	27	43.5	20	32.3	15	24.2	62	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	10	62.5	3	18.8	3	18.8	16	
	İlköğretim Bölümü	44	31.2	65	46.1	32	22.7	141	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	17	29.8	23	40.4	17	29.8	57	
	Yabancı Diller	11	42.3	14	53.8	1	37	26	

Çizelge 7 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
21. Uygun pekiştireçleri seçme	BOTE	12	30.0	14	35.0	14	35.0	40	$X^2=21.86$ sd=10 p=.01*
	Eğitim Bilimleri	20	34.5	23	39.7	15	25.9	58	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	35.3	8	47.1	3	17.6	17	
	İlköğretim Bölümü	39	26.9	62	42.8	44	30.3	145	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	13	18.6	21	30.0	36	51.4	70	
	Yabancı Diller	7	31.8	13	59.1	2	9.1	22	
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	BOTE	11	29.7	12	32.4	14	37.8	37	$X^2=14.31$ sd=10 p=.15
	Eğitim Bilimleri	16	23.9	32	47.8	19	28.4	67	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	7	46.7	6	40.0	2	13.3	15	
	İlköğretim Bölümü	39	26.2	64	43.0	46	30.9	149	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	12	18.8	25	39.1	27	42.2	64	
	Yabancı Diller	5	20.8	15	62.5	4	16.7	24	

Çizelge 7 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	BOTE	3	7.7	13	33.3	23	59.0	39	$X^2=12.10$ sd=10 p=.27
	Eğitim Bilimleri	12	21.1	22	38.6	23	40.4	57	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	3	20.0	3	20.0	9	60.0	15	
	İlköğretim Bölümü	15	12.1	49	39.5	60	48.4	124	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	14	25.9	15	27.8	25	46.3	54	
	Yabancı Diller	3	15.8	6	31.6	10	52.6	19	
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	BOTE	14	33.3	14	33.3	14	33.3	42	$X^2=10.40$ sd=10 p=.40
	Eğitim Bilimleri	13	21.7	24	40.0	23	38.3	60	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	5	29.4	3	17.6	9	52.9	17	
	İlköğretim Bölümü	20	15.5	55	42.6	54	41.9	129	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	11	20.0	21	38.2	23	41.8	55	
	Yabancı Diller	6	28.6	8	38.1	7	33.3	21	

Çizelge 7 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
3. Bilim etiği bilgisi edinme	BOTE	10	25.0	13	32.5	17	42.5	40	$X^2=6.42$ sd=10 p=.77
	Eğitim Bilimleri	22	35.5	26	41.9	14	22.6	62	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	37.5	5	31.3	5	31.3	16	
	İlköğretim Bölümü	49	36.0	51	37.5	36	26.5	136	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	21	33.9	21	33.9	20	32.3	62	
	Yabancı Diller	9	36.0	10	40.0	6	24.0	25	
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	BOTE	6	15.4	14	35.9	19	48.7	39	$X^2=14.23$ sd=10 p=.16
	Eğitim Bilimleri	16	28.6	23	41.1	17	30.4	56	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	4	30.8	6	46.2	3	23.1	13	
	İlköğretim Bölümü	16	11.9	65	48.1	54	40.0	135	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	11	19.0	25	43.1	22	37.9	58	
	Yabancı Diller	6	23.1	14	53.8	6	23.1	26	

Çizelge 7 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	BOTE	10	31.3	10	31.3	12	37.5	32	$X^2=26.01$ sd=10 p=.00*
	Eğitim Bilimleri	6	12.5	21	43.8	21	43.8	48	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	5	35.7	0	.0	9	64.3	14	
	İlköğretim Bölümü	12	10.5	47	41.2	55	48.2	114	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	5	9.6	16	30.8	31	59.6	52	
	Yabancı Diller	6	31.6	6	31.6	7	36.8	19	
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	BOTE	15	36.6	8	19.5	18	43.9	41	$X^2=17.39$ sd=10 p=.06
	Eğitim Bilimleri	9	15.3	22	37.3	28	47.5	59	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	4	25.0	6	37.5	6	37.5	16	
	İlköğretim Bölümü	22	16.4	56	41.8	56	41.8	134	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	11	17.2	19	29.7	34	53.1	64	
	Yabancı Diller	2	9.5	11	52.4	8	38.1	21	

Çizelge 7 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	BOTE								
	Eğitim Bilimleri	7	18.4	19	50.0	12	31.6	38	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	8	17.4	16	34.8	22	47.8	46	
	İlköğretim Bölümü	7	46.7	1	6.7	7	46.7	15	$X^2=17.34$ sd=10 p=.06
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	16	12.9	47	37.9	61	49.2	124	
	Yabancı Diller	8	14.3	20	35.7	28	50.0	56	
BOTE	4	20.0	7	35.0	9	45.0	20		
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Eğitim Bilimleri	11	31.4	12	34.3	12	34.3	35	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	13	28.3	18	39.1	15	32.6	46	
	İlköğretim Bölümü	2	15.4	5	38.5	6	46.2	13	$X^2=19.21$ sd=10 p=.03*
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	23	18.1	47	37.0	57	44.9	127	
	Yabancı Diller	11	20.8	19	35.8	23	43.4	53	

Çizelge 7 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	BOTE	20	50.0	12	30.0	8	20.0	40	$X^2=15.29$ sd=10 p=.12
	Eğitim Bilimleri	20	34.5	27	46.6	11	19.0	58	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	42.9	3	21.4	5	35.7	14	
	İlköğretim Bölümü	47	32.4	63	43.4	35	24.1	145	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	20	33.9	16	27.1	23	39.0	59	
	Yabancı Diller	11	40.7	10	37.0	6	22.2	27	
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	BOTE	7	17.5	19	47.5	14	35.0	40	$X^2=9.87$ sd=10 p=.45
	Eğitim Bilimleri	7	13.7	18	35.3	26	51.0	51	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	3	23.1	1	7.7	9	69.2	13	
	İlköğretim Bölümü	23	19.5	43	36.4	52	44.1	118	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	9	22.5	16	40.0	15	37.5	40	
	Yabancı Diller	5	25.0	8	40.0	7	35.0	20	

Çizelge 7 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
12. Çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma	BOTE	8	22.9	14	40.0	13	37.1	35	$X^2=11.37$ sd=10 p=.32
	Eğitim Bilimleri	6	10.9	20	36.4	29	52.7	55	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	5	41.7	2	16.7	5	41.7	12	
	İlköğretim Bölümü	20	18.3	45	41.3	44	40.4	109	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	7	15.9	21	47.7	16	36.4	44	
	Yabancı Diller	5	27.8	6	33.3	7	38.9	18	

Çizelge 7 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	BOTE	11	25.0	20	45.5	13	29.5	44	$X^2=17.27$ sd=10 p=.69
	Eğitim Bilimleri	15	28.8	19	36.5	18	34.6	52	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	4	26.7	6	40.0	5	33.3	15	
	İlköğretim Bölümü	23	17.4	48	36.4	61	46.2	132	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	10	16.9	13	22.0	36	61.0	59	
	Yabancı Diller	7	30.4	9	39.1	7	30.4	23	
2. Zamanı etkili kullanma	BOTE	4	11.1	21	58.3	11	30.6	36	$X^2=10.90$ sd=10 p=.36
	Eğitim Bilimleri	9	15.3	26	44.1	24	40.7	59	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	3	23.1	3	23.1	7	53.8	13	
	İlköğretim Bölümü	21	15.9	53	40.2	58	43.9	132	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	9	16.1	17	30.4	30	53.6	56	
	Yabancı Diller	4	20.0	10	50.0	6	30.0	20	

Çizelge 7 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
3. Kendini tanıma ve geliştirme	BOTE	7	18.4	22	57.9	9	23.7	38	X ² =13.02 sd=10 p=.22
	Eğitim Bilimleri	16	25.0	25	39.1	23	35.9	64	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	7	50.0	3	21.4	4	28.6	14	
	İlköğretim Bölümü	35	25.4	70	50.7	33	23.9	138	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	12	21.4	24	42.9	20	35.7	56	
	Yabancı Diller	8	30.8	12	46.2	6	23.1	26	
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	BOTE	7	18.4	20	52.6	11	28.9	38	X ² =11.76 sd=10 p=.30
	Eğitim Bilimleri	19	30.6	26	41.9	17	27.4	62	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	9	56.3	3	18.8	4	25.0	16	
	İlköğretim Bölümü	37	26.2	65	46.1	39	27.7	141	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	17	27.0	27	42.9	19	30.2	63	
	Yabancı Diller	10	38.5	12	46.2	4	15.4	26	

Çizelge 7 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	BOTE	11	27.5	13	32.5	16	40.0	40	X ² =11.84 sd=10 p=.29
	Eğitim Bilimleri	21	33.9	24	38.7	17	27.4	62	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	8	50.0	4	25.0	4	25.0	16	
	İlköğretim Bölümü	34	23.4	70	48.3	41	28.3	145	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	21	30.4	24	34.8	24	34.8	69	
	Yabancı Diller	9	34.6	11	42.3	6	23.1	26	
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	BOTE	15	40.5	13	35.1	9	24.3	37	X ² =10.35 sd=10 p=.41
	Eğitim Bilimleri	22	33.8	25	38.5	18	27.7	65	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	9	52.9	3	17.6	5	29.4	17	
	İlköğretim Bölümü	60	39.2	61	39.9	32	20.9	153	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	27	40.9	18	27.3	21	31.8	66	
	Yabancı Diller	11	42.3	12	46.2	3	11.5	26	

Çizelge 7 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
7. Öfke kontrolünü sağlama	BOTE	17	43.6	15	38.5	7	17.9	39	X ² =5.05 sd=10 p=.88
	Eğitim Bilimleri	27	46.6	18	31.0	13	22.4	58	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	10	62.5	4	25.0	2	12.5	16	
	İlköğretim Bölümü	68	47.2	48	33.3	28	19.4	144	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	25	38.5	24	36.9	16	24.6	65	
	Yabancı Diller	12	50.0	9	37.5	3	12.5	24	

Çizelge 7 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
1.Yönetim becerileri geliştirme	BOTE	9	22.5	10	25.0	21	52.5	40	X ² =23.88 sd=10 p=.08
	Eğitim Bilimleri	10	17.9	29	51.8	17	30.4	56	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	31.6	6	31.6	7	36.8	19	
	İlköğretim Bölümü	17	12.6	57	42.2	61	45.2	135	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	8	11.6	25	36.2	36	52.2	69	
	Yabancı Diller	2	7.7	18	69.2	6	23.1	26	
2. Liderlik becerileri geliştirme	BOTE	8	22.2	13	36.1	15	41.7	36	X ² =15.64 sd=10 p=.11
	Eğitim Bilimleri	15	27.3	25	45.5	15	27.3	55	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	7	36.8	8	42.1	4	21.1	19	
	İlköğretim Bölümü	31	21.8	59	41.5	52	36.6	142	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	18	26.9	20	29.9	29	43.3	67	
	Yabancı Diller	4	18.2	15	68.2	3	13.6	22	

Çizelge 7 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
4. Kurum kültürünü tanıma	BOTE	7	17.5	22	55.0	11	27.5	40	X ² =13.24 sd=10 p=.21
	Eğitim Bilimleri	16	30.2	20	37.7	17	32.1	53	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	6	37.5	6	37.5	4	25.0	16	
	İlköğretim Bölümü	21	15.1	59	42.4	59	42.4	139	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	12	20.3	21	35.6	26	44.1	59	
	Yabancı Diller	4	18.2	10	45.5	8	36.4	22	
5. Kurumsal uyum sağlama	BOTE	13	31.7	15	36.6	13	31.7	41	X ² =10.73 sd=10 p=.37
	Eğitim Bilimleri	26	40.6	18	28.1	20	31.3	64	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	9	56.3	4	25.0	3	18.8	16	
	İlköğretim Bölümü	49	31.6	65	41.9	41	26.5	155	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	21	32.3	21	32.3	23	35.4	65	
	Yabancı Diller	9	37.5	11	45.8	4	16.7	24	

Çizelge 7 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Bölüm	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Oldukça gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	BOTE	6	14.6	20	48.8	15	36.6	41	X ² =13.70 sd=10 p=.18
	Eğitim Bilimleri	15	25.4	22	37.3	22	37.3	59	
	Güzel Sanatlar Eğitimi	4	23.5	8	47.1	5	29.4	17	
	İlköğretim Bölümü	19	12.8	60	40.5	69	46.6	148	
	Ortaöğretim Alan Öğrt. Bölümü	11	17.5	26	41.3	26	41.3	63	
	Yabancı Diller	7	29.2	13	54.2	4	16.7	24	

Çizelge 8

Yurtiçinde Bilimsel Toplantılara Katılma Durumu ile Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
1. Ders amaçlarını belirleme	Evet	87	22.1	117	29.8	15	3.8	98	24.9	76	19.3	393	$X^2=10.76$ sd=4
	Hayır	20	13.2	36	23.8	9	6.0	46	30.5	40	26.5	151	p=.02*
2. Ders içeriği (izlence) hazırlama	Evet	81	20.7	119	30.4	20	5.1	82	21.0	89	22.8	391	$X^2=14.53$ sd=4
	Hayır	19	12.7	32	21.3	15	10.0	39	26.0	45	30.0	150	p=.00*
3. Öğretim materyali tasarlama	Evet	55	14.2	115	29.8	44	11.4	114	29.5	58	15.0	386	$X^2=10.91$ sd=4
	Hayır	19	12.5	30	19.7	12	7.9	59	38.8	32	21.1	152	p=.02*
4. Öğretim materyali kullanma	Evet	88	22.6	99	25.4	31	7.9	100	25.6	72	18.5	390	$X^2=8.68$ sd=4
	Hayır	20	13.2	42	27.6	8	5.3	45	29.6	37	24.3	152	p=.06
5. Öğretim yöntemlerini seçme	Evet	86	22.3	108	28.0	33	8.5	92	23.8	67	17.4	386	$X^2=9.51$ sd=4
	Hayır	27	17.9	32	21.2	8	5.3	47	31.1	37	24.5	151	p=.05
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	Evet	79	20.4	120	30.9	23	5.9	97	25.0	69	17.8	388	$X^2=9.11$ sd=4
	Hayır	22	14.6	35	23.2	11	7.3	43	28.5	40	26.5	151	p=.05

Çizelge 8 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
7. Ölçme aracı geliştirme	Evet	54	13.8	105	26.9	50	12.8	103	26.3	79	20.2	391	X ² =10.13 sd=4 p=.03*	
	Hayır	12	7.9	29	19.2	19	12.6	55	36.4	36	23.8	151		
8. Ölçme aracı kullanma	Evet	88	22.5	87	22.3	51	13.0	94	24.0	71	18.2	391	X ² =21.00 sd=4 p=.00*	
	Hayır	13	8.6	33	21.7	14	9.2	56	36.8	36	23.7	152		
9. Öğretim etkinliklerini planlama	Evet	73	18.7	120	30.7	32	8.2	97	24.8	69	17.6	391	X ² =12.31 sd=4 p=.01*	
	Hayır	19	12.6	32	21.2	14	9.3	44	29.1	42	27.8	151		
10. Değerlendirme sürecini planlama	Evet	74	18.9	109	27.9	45	11.5	104	26.6	59	15.1	391	X ² =14.73 sd=4 p=.00*	
	Hayır	16	10.5	29	19.1	23	15.1	48	31.6	36	23.7	152		
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	Evet	92	23.7	94	24.2	27	6.9	97	24.9	79	20.3	389	X ² =17.83 sd=4 p=.00*	
	Hayır	22	14.6	24	15.9	13	8.6	39	25.8	53	35.1	151		
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	Evet	84	21.5	124	31.8	33	8.5	82	21.0	67	17.2	390	X ² =10.35 sd=4 p=.03*	
	Hayır	28	18.4	36	23.7	9	5.9	37	24.3	42	27.6	152		

Çizelge 8 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	Evet	93	23.8	113	29.0	42	10.8	81	20.8	61	15.6	390	X ² =13.43 sd=4 p=.00*	
	Hayır	27	17.5	29	18.8	17	11.0	47	30.5	34	22.1	154		
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	Evet	83	21.3	96	24.6	33	8.5	86	22.1	92	23.6	390	X ² =8.51 sd=4 p=.07	
	Hayır	26	17.0	30	19.6	7	4.6	41	26.8	49	32.0	153		
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	Evet	102	26.2	105	26.9	47	12.1	73	18.7	63	16.2	390	X ² =5.07 sd=4 p=.28	
	Hayır	30	19.7	39	25.7	17	11.2	40	26.3	26	17.1	152		
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	Evet	106	27.2	127	32.6	27	6.9	70	18.0	59	15.2	389	X ² =3.02 sd=4 p=.55	
	Hayır	26	17.1	41	27.0	9	5.9	42	27.6	34	22.4	152		
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	Evet	106	27.2	127	32.6	27	6.9	70	18.0	59	15.2	389	X ² =14.11 sd=4 p=.00*	
	Hayır	26	17.1	41	27.0	9	5.9	42	27.6	34	22.4	152		
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	Evet	92	23.7	127	32.7	28	7.2	78	20.1	63	16.2	388	X ² =13.08 sd=4 p=.01*	
	Hayır	20	13.2	47	31.1	9	6.0	34	22.5	41	27.2	151		

Çizelge 8 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	Evet	127	32.6	108	27.8	15	3.9	58	14.9	81	20.8	389	X ² =15.48	sd=4
	Hayır	36	23.7	30	19.7	9	5.9	24	15.8	53	34.9	152	p=.00*	
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	Evet	98	25.1	125	32.1	29	7.4	52	13.3	86	22.1	390	X ² =11.52	sd=4
	Hayır	37	24.3	32	21.1	10	6.6	35	23.0	38	25.0	152	p=.02*	
21. Uygun pekiştireçleri seçme	Evet	76	19.5	123	31.5	45	11.5	85	21.8	61	15.6	390	X ² =4.08	sd=4
	Hayır	27	17.8	39	25.7	15	9.9	42	27.6	29	19.1	152	p=.39	
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	Evet	70	17.9	125	32.1	53	13.6	89	22.8	53	13.6	390	X ² =1.52	sd=4
	Hayır	28	18.4	47	30.9	16	10.5	36	23.7	25	16.4	152	p=.82	

Çizelge 8 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	Evet	44	11.2	102	26.0	21	5.4	112	28.6	113	28.8	392	X ² =20.09 sd=4 p=.00*	
	Hayır	10	6.5	18	11.8	7	4.6	54	35.3	64	41.8	153		
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	Evet	59	15.1	113	29.0	30	7.7	89	22.8	99	25.4	390	X ² =17.81 sd=4 p=.00*	
	Hayır	10	6.6	31	20.4	10	6.6	55	36.2	46	30.3	152		
3. Bilim etiği bilgisi edinme	Evet	100	25.6	104	26.6	26	6.6	66	16.9	95	24.3	391	X ² =13.99 sd=4 p=.00*	
	Hayır	27	17.6	37	24.2	3	2.0	40	26.1	46	30.1	153		
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	Evet	51	13.0	124	31.6	27	6.9	86	21.9	104	26.5	392	X ² =3.87 sd=4 p=.01*	
	Hayır	13	8.5	33	21.6	8	5.2	48	31.4	51	33.3	153		
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	Evet	36	9.2	87	22.3	37	9.5	98	25.1	132	33.8	390	X ² =10.40 sd=4 p=.03*	
	Hayır	11	7.2	20	13.1	10	6.5	52	34.0	60	39.2	153		
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	Evet	58	14.8	103	26.2	29	7.4	116	29.5	87	22.1	393	X ² =11.87 sd=4 p=.01*	
	Hayır	12	7.8	31	20.3	9	5.9	50	32.7	51	33.3	153		

Çizelge 8 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	Evet	40	10.2	96	24.6	39	10.0	110	28.1	106	27.1	391	$X^2=9.65$	sd=4
	Hayır	13	8.5	21	13.7	16	10.5	48	31.4	55	35.9	153	p=.04*	
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Evet	62	15.9	95	24.4	24	6.2	94	24.1	115	29.5	390	$X^2=9.61$	sd=4
	Hayır	17	11.1	27	17.6	9	5.9	35	22.9	65	42.5	153	p=.04*	
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	Evet	110	28.2	105	26.9	23	5.9	68	17.4	84	21.5	390	$X^2=6.69$	sd=4
	Hayır	31	20.4	39	25.7	8	5.3	27	17.8	47	30.9	152	p=.15	
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	Evet	18	4.6	75	19.3	39	10.0	98	25.2	159	40.9	389	$X^2=7.54$	sd=4
	Hayır	8	5.3	15	9.9	14	9.2	42	27.6	73	48.0	152	p=.11	
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	Evet	54	13.8	86	22.0	26	6.6	92	23.5	133	34.0	391	$X^2=22.29$	sd=4
	Hayır	5	3.3	29	19.0	3	2.0	45	29.4	71	46.4	153	p=00*	
12. Çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma	Evet	48	12.3	94	24.1	15	3.8	82	21.0	151	38.7	390	$X^2=10.58$	sd=4
	Hayır	9	5.9	27	17.6	4	2.6	43	28.1	70	45.8	153	p=.03*	

Çizelge 8 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	Evet	23	5.9	71	18.2	37	9.5	132	33.8	128	32.7	391	$X^2=5.69$ sd=4
	Hayır	7	4.6	16	10.5	15	9.8	60	39.2	55	35.9	153	p=.22
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	Evet	16	4.1	46	11.8	22	5.6	133	34.1	173	44.4	390	$X^2=3.77$ sd=4
	Hayır	5	3.3	11	7.2	8	5.2	50	32.7	79	51.6	153	p=.43

Çizelge 8 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	Evet	63	16.0	93	23.7	35	8.9	104	26.5	98	24.9	393	X ² =4.06	sd=4
	Hayır	18	11.8	34	22.4	9	5.9	46	30.3	45	29.6	152	p=.39	
2. Zamanı etkili kullanma	Evet	48	12.2	106	27.0	26	6.6	108	27.5	105	26.7	393	X ² =10.35	sd=4
	Hayır	10	6.5	36	23.5	6	3.9	42	27.5	59	38.6	153	p=.03*	
3. Kendini tanıma ve geliştirme	Evet	81	20.6	119	30.3	40	10.2	71	18.1	82	20.9	393	X ² =12.97	sd=4
	Hayır	17	11.1	50	32.7	8	5.2	33	21.6	45	29.4	153	p=.01*	
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	Evet	89	22.6	122	31.0	32	8.1	74	18.8	76	19.3	393	X ² =8.86	sd=4
	Hayır	22	14.4	45	29.4	10	6.5	32	20.9	44	28.8	153	p=.06	
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	Evet	89	22.6	120	30.5	40	10.2	78	19.8	66	16.8	393	X ² =11.01	sd=4
	Hayır	24	15.7	40	26.1	10	6.5	44	28.8	35	22.9	153	p=.02*	
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	Evet	128	32.6	101	25.7	42	10.7	63	16.0	59	15.0	393	X ² =12.27	sd=4
	Hayır	29	19.0	48	31.4	13	8.5	32	20.9	31	20.3	153	p=.01*	

Çizelge 8 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
7. Öfke kontrolünü sağlama	Evet	129	32.8	92	23.4	36	9.2	56	14.2	80	20.4	393	$X^2=.51$ sd=4
	Hayır	49	32.2	38	25.0	13	8.6	19	12.5	33	21.7	152	p=.97

Çizelge 8 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçi Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
1.Yönetim becerileri geliştirme	Evet	42	10.8	127	32.7	60	15.5	107	27.6	52	13.4	388	X ² =9.39 sd=4 p=.05	
	Hayır	15	9.9	32	21.2	22	14.6	56	37.1	26	17.2	151		
2. Liderlik becerileri geliştirme	Evet	67	17.3	116	29.9	57	14.7	86	22.2	62	16.0	388	X ² =4.86 sd=4 p=.30	
	Hayır	22	14.6	39	25.8	18	11.9	46	30.5	26	17.2	151		
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	Evet	19	4.9	103	26.5	22	5.7	148	38.1	96	24.7	388	X ² =9.12 sd=4 p=.05	
	Hayır	9	6.0	25	16.6	9	6.0	55	36.4	53	35.1	151		
4. Kurum kültürünü tanıma	Evet	63	16.2	114	29.4	60	15.5	89	22.9	62	16.0	388	X ² =10.10 sd=4 p=.03*	
	Hayır	12	7.9	39	25.8	22	14.6	47	31.1	31	20.5	151		
5. Kurumsal uyum sağlama	Evet	116	29.9	110	28.4	37	9.5	70	18.0	55	14.2	388	X ² =13.26 sd=4 p=.01*	
	Hayır	26	17.2	44	29.1	20	13.2	42	27.8	19	12.6	151		
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	Evet	57	14.7	129	33.2	39	10.1	98	25.3	65	16.8	388	X ² =11.49 sd=4 p=.02*	
	Hayır	12	7.9	40	26.5	17	11.3	57	37.7	25	16.6	151		

Çizelge 9

Yurtdışında Bilimsel Toplantılara Katılma Durumu İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
1. Ders amaçlarını belirleme	Evet	13	18.1	24	33.3	4	5.6	18	25.0	13	18.1	72	X ² =1.64 sd=4
	Hayır	94	19.9	129	27.3	20	4.2	126	26.7	103	21.8	472	p=.80
2. Ders içeriği (izlençe) hazırlama	Evet	12	16.7	27	37.5	5	6.9	7	9.7	21	29.2	72	X ² =9.49 sd=4
	Hayır	88	18.8	124	26.4	30	6.4	114	24.3	113	24.1	v	p=.05
3. Öğretim materyali tasarlama	Evet	11	15.5	22	31.0	6	8.5	21	29.6	11	15.5	71	X ² =1.21 sd=4
	Hayır	63	13.5	123	26.3	50	10.7	152	32.5	79	16.9	467	p=.87
4. Öğretim materyali kullanma	Evet	15	21.1	20	28.2	5	7.0	16	22.5	15	21.1	71	X ² =.79 sd=4
	Hayır	93	19.7	121	25.7	34	7.2	129	27.4	94	20.0	471	p=.93
5. Öğretim yöntemlerini seçme	Evet	15	21.4	20	28.6	5	7.1	19	27.1	11	15.7	70	X ² =.82 sd=4
	Hayır	98	21.0	120	25.7	36	7.7	120	25.7	93	19.9	467	p=.93
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	Evet	12	16.7	24	33.3	4	5.6	19	26.4	13	18.1	72	X ² =1.06 sd=4
	Hayır	89	19.1	131	28.1	30	6.4	121	25.9	96	20.6	467	p=.89

Çizelge 9 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
7. Ölçme aracı geliştirme	Evet	8	11.1	22	30.6	12	16.7	16	22.2	14	19.4	72	X ² =3.72 sd=4
	Hayır	58	12.3	112	23.8	57	12.1	142	30.2	101	21.5	470	p=.44
8. Ölçme aracı kullanma	Evet	15	20.8	17	23.6	7	9.7	18	25.0	15	20.8	72	X ² =.91 sd=4
	Hayır	86	18.3	103	21.9	58	12.3	132	28.0	92	19.5	471	p=.92
9. Öğretim etkinliklerini planlama	Evet	11	15.3	25	34.7	8	11.1	13	18.1	15	20.8	72	X ² =4.16 sd=4
	Hayır	81	17.2	127	27.0	38	8.1	128	27.2	96	20.4	470	p=.38
10. Değerlendirme sürecini planlama	Evet	10	14.1	23	32.4	11	15.5	15	21.1	12	16.9	71	X ² =3.83 sd=4
	Hayır	80	16.9	115	24.4	57	12.1	137	29.0	83	17.6	472	p=.42
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	Evet	9	12.5	23	31.9	4	5.6	20	27.8	16	22.2	72	X ² =7.56 sd=4
	Hayır	105	22.4	95	20.3	36	7.7	116	24.8	116	24.8	468	p=.10
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	Evet	13	18.3	23	32.4	9	12.7	10	14.1	16	22.5	71	X ² =5.55 sd=4
	Hayır	99	21.0	137	29.1	33	7.0	109	23.1	93	19.7	471	p=.23

Çizelge 9 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	Evet	18	25.4	18	25.4	6	8.5	14	19.7	15	21.1	71	X ² =1.98 sd=4	
	Hayır	102	21.6	124	26.2	53	11.2	114	24.1	80	16.9	473	p=.73	
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	Evet	16	22.5	18	25.4	7	9.9	15	21.1	15	21.1	71	X ² =2.01 sd=4	
	Hayır	93	19.7	108	22.9	33	7.0	112	23.7	126	26.7	472	p=.73	
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	Evet	17	23.9	20	28.2	7	9.9	14	19.7	13	18.3	71	X ² =.57 sd=4	
	Hayır	115	24.4	124	26.3	57	12.1	99	21.0	76	16.1	471	p=.96	
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	Evet	19	26.8	25	35.2	2	2.8	12	16.9	13	18.3	71	X ² =3.08 sd=4	
	Hayır	113	24.0	143	30.4	34	7.2	100	21.3	80	17.0	470	p=.54	
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	Evet	19	26.8	21	29.6	3	4.2	14	19.7	14	19.7	71	X ² =2.47 sd=4	
	Hayır	93	19.9	153	32.7	34	7.3	98	20.9	90	19.2	468	p=.64	
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	Evet	8	11.3	13	18.3	13	18.3	22	31.0	15	21.1	71	X ² =1.26 sd=4	
	Hayır	44	9.3	80	17.0	74	15.7	148	31.4	125	26.5	471	p=.86	

Çizelge 9 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	Evet	24	33.3	21	29.2	3	4.2	6	8.3	18	25.0	72	X ² =3.28 sd=4	
	Hayır	139	29.6	117	24.9	21	4.5	76	16.2	116	24.7	469	p=.51	
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	Evet	17	23.6	22	30.6	5	6.9	10	13.9	18	25.0	72	X ² =.54 sd=4	
	Hayır	118	25.1	135	28.7	34	7.2	77	16.4	106	22.6	470	p=.96	
21. Uygun pekiştireçleri seçme	Evet	13	18.1	23	31.9	8	11.1	17	23.6	11	15.3	72	X ² =.24 sd=4	
	Hayır	90	19.1	139	29.6	52	11.1	110	23.4	79	16.8	470	p=.99	
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	Evet	11	15.3	23	31.9	10	13.9	19	26.4	9	12.5	72	X ² =1.05 sd=4	
	Hayır	87	18.5	149	31.7	59	12.6	106	22.6	69	14.7	470	p=.90	

Çizelge 9 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	Evet	12	16.7	18	25.0	5	6.9	18	25.0	19	26.4	72	X ² =6.44 sd=4
	Hayır	42	8.9	102	21.6	23	4.9	148	31.3	158	33.4	473	p=.16
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	Evet	14	19.4	22	30.6	8	11.1	11	15.3	17	23.6	72	X ² =9.29 sd=4
	Hayır	55	11.7	122	26.0	32	6.8	133	28.3	128	27.2	470	p=.05
3. Bilim etiği bilgisi edinme	Evet	20	27.8	26	36.1	2	2.8	7	9.7	17	23.6	72	X ² =9.26 sd=4
	Hayır	107	22.7	115	24.4	27	5.7	99	21.0	124	26.3	472	p=.05
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	Evet	10	13.9	30	41.7	4	5.6	12	16.7	16	22.2	72	X ² =8.42 sd=4
	Hayır	54	11.4	127	26.8	31	6.6	122	25.8	139	29.4	473	p=.07
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	Evet	8	11.3	19	26.8	6	8.5	11	15.5	27	38.0	71	X ² =7.22 sd=4
	Hayır	39	8.3	88	18.6	41	8.7	139	29.4	165	35.0	472	p=.12
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	Evet	15	20.8	20	27.8	5	6.9	17	23.6	15	20.8	72	X ² =6.41 sd=4
	Hayır	55	11.6	114	24.1	33	7.0	149	31.4	123	25.9	474	p=.17

Çizelge 9 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	Evet	9	12.5	20	27.8	7	9.7	17	23.6	19	26.4	72	X ² =3.30 sd=4
	Hayır	44	9.3	97	20.6	48	10.2	141	29.9	142	30.1	472	p=.50
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Evet	12	16.7	22	30.6	9	12.5	12	16.7	17	23.6	72	X ² =12.34 sd=4
	Hayır	67	14.2	100	21.2	24	5.1	117	24.8	163	34.6	471	p=.01*
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	Evet	20	28.6	19	27.1	3	4.3	10	14.3	18	25.7	70	X ² =1.06 sd=4
	Hayır	121	25.6	125	26.5	28	5.9	85	18.0	113	23.9	472	p=.90
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	Evet	3	4.2	16	22.5	7	9.9	15	21.1	30	42.3	71	X ² =2.48 sd=4
	Hayır	23	4.9	74	15.7	46	9.8	125	26.6	202	43.0	470	p=.64
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	Evet	14	19.4	18	25.0	3	4.2	9	12.5	28	38.9	72	X ² =11.79 sd=4
	Hayır	45	9.5	97	20.6	26	5.5	128	27.1	176	37.3	472	p=.01*
12. Çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma	Evet	15	20.8	19	26.4	2	2.8	8	11.1	28	38.9	72	X ² =14.38 sd=4
	Hayır	42	8.9	102	21.7	17	3.6	117	24.8	193	41.0	471	p=.00*

Çizelge 9 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	Evet	6	8.3	14	19.4	6	8.3	21	29.2	25	34.7	72	X ² =2.85 sd=4
	Hayır	24	5.1	73	15.5	46	9.7	171	36.2	158	33.5	472	p=.58
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	Evet	4	5.6	11	15.5	9	12.7	16	22.5	31	43.7	71	X ² =13.31 sd=4
	Hayır	17	3.6	46	9.7	21	4.4	167	35.4	221	46.8	472	p=.01*

Çizelge 9 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	Evet	7	9.7	18	25.0	9	12.5	22	30.6	16	22.2	72	X ² =4.37 sd=4
	Hayır	74	15.6	109	23.0	35	7.4	128	27.1	127	26.8	473	p=.35
2. Zamanı etkili kullanma	Evet	6	8.3	20	27.8	7	9.7	20	27.8	19	26.4	72	X ² =2.98 sd=4
	Hayır	52	11.0	122	25.7	25	5.3	130	27.4	145	30.6	474	p=.56
3. Kendini tanıma ve geliştirme	Evet	14	19.4	24	33.3	9	12.5	12	16.7	13	18.1	72	X ² =2.76 sd=4
	Hayır	84	17.7	145	30.6	39	8.2	92	19.4	114	24.1	474	p=.59
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	Evet	13	18.1	25	34.7	6	8.3	15	20.8	13	18.1	72	X ² =1.38 sd=4
	Hayır	98	20.7	142	30.0	36	7.6	91	19.2	107	22.6	474	p=.84
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	Evet	18	25.0	22	30.6	5	6.9	14	19.4	13	18.1	72	X ² =1.55 sd=4
	Hayır	95	20.0	138	29.1	45	9.5	108	22.8	88	18.6	474	p=.81
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	Evet	21	29.2	23	31.9	8	11.1	6	8.3	14	19.4	72	X ² =5.11 sd=4
	Hayır	136	28.7	126	26.6	47	9.9	89	18.8	76	16.0	474	p=.27

Çizelge 9 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
7. Öfke kontrolünü sağlama	Evet	17	23.9	19	26.8	10	14.1	9	12.7	16	22.5	71	$X^2=4.74$ sd=4
	Hayır	161	34.0	111	23.4	39	8.2	66	13.9	97	20.5	474	p=.31

Çizelge 9 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışı Toplantı	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1.Yönetim becerileri geliştirme	Evet	11	15.3	18	25.0	17	23.6	16	22.2	10	13.9	72	X ² =7.94 sd=4
	Hayır	46	9.9	141	30.2	65	13.9	147	31.5	68	14.6	467	p=.09
2. Liderlik becerileri geliştirme	Evet	12	16.7	19	26.4	18	25.0	13	18.1	10	13.9	72	X ² =9.20 sd=4
	Hayır	77	16.5	136	29.1	57	12.2	119	25.5	78	16.7	467	p=.05
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	Evet	3	4.2	22	30.6	4	5.6	27	37.5	16	22.2	72	X ² =2.68 sd=4
	Hayır	25	5.4	106	22.7	27	5.8	176	37.7	133	28.5	467	p=.61
4. Kurum kültürünü tanıma	Evet	12	16.7	23	31.9	12	16.7	13	18.1	12	16.7	72	X ² =2.65 sd=4
	Hayır	63	13.5	130	27.8	70	15.0	123	26.3	81	17.3	467	p=.61
5. Kurumsal uyum sağlama	Evet	19	26.4	23	31.9	6	8.3	13	18.1	11	15.3	72	X ² =1.16 sd=4
	Hayır	123	26.3	131	28.1	51	10.9	99	21.2	63	13.5	467	p=.88
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	Evet	12	16.7	22	30.6	12	16.7	13	18.1	13	18.1	72	X ² =7.53 sd=4
	Hayır	57	12.2	147	31.5	44	9.4	142	30.4	77	16.5	467	p=.11

Çizelge 10
Mesleki Gelişim Programına Katılma Durumu İle Mesleki Gelişim Boyutundaki Etkinliklere İlişkin Gereksinim Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1. Ders amaçlarını belirleme	Evet	58	20.4	79	27.7	8	2.8	73	25.6	67	23.5	285	X ² =5.17 sd=4
	Hayır	49	18.9	74	28.6	16	6.2	71	27.4	49	18.9	259	p=.27
2. Ders içeriği (izlence) hazırlama	Evet	52	18.4	77	27.3	17	6.0	64	22.7	72	25.5	282	X ² =.42 sd=4
	Hayır	48	18.5	74	28.6	18	6.9	57	22.0	62	23.9	259	p=.98
3. Öğretim materyali tasarlama	Evet	37	13.2	77	27.5	28	10.0	88	31.4	50	17.9	280	X ² =.82 sd=4
	Hayır	37	14.3	68	26.4	28	10.9	85	32.9	40	15.5	258	p=.93
4. Öğretim materyali kullanma	Evet	60	21.2	66	23.3	22	7.8	69	24.4	66	23.3	283	X ² =6.69 sd=4
	Hayır	48	18.5	75	29.0	17	6.6	76	29.3	43	16.6	259	p=.15
5. Öğretim yöntemlerini seçme	Evet	64	22.9	80	28.7	12	4.3	60	21.5	63	22.6	279	X ² =18.35 sd=4
	Hayır	49	19.0	60	23.3	29	11.2	79	30.6	41	15.9	258	p=.00*
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	Evet	57	20.3	84	29.9	11	3.9	68	24.2	61	21.7	281	X ² =7.69 sd=4
	Hayır	44	17.1	71	27.5	23	8.9	72	27.9	48	18.6	258	p=.10

Çizelge 10 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
7. Ölçme aracı geliştirme	Evet	37	13.1	70	24.7	37	13.1	77	27.2	62	21.9	283	X ² =1.34 sd=4	
	Hayır	29	11.2	64	24.7	32	12.4	81	31.3	53	20.5	259	p=.85	
8. Ölçme aracı kullanma	Evet	59	20.8	57	20.1	34	12.0	76	26.8	58	20.4	284	X ² =2.93 sd=4	
	Hayır	42	16.2	63	24.3	31	12.0	74	28.6	49	18.9	259	p=.56	
9. Öğretim etkinliklerini planlama	Evet	50	17.6	78	27.5	23	8.1	73	25.7	60	21.1	284	X ² =.46 sd=4	
	Hayır	42	16.3	74	28.7	23	8.9	68	26.4	51	19.8	258	p=.97	
10. Değerlendirme sürecini planlama	Evet	50	17.7	76	26.9	31	11.0	75	26.5	51	18.0	283	X ² =2.63 sd=4	
	Hayır	40	15.4	62	23.8	37	14.2	77	29.6	44	16.9	260	p=.62	
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	Evet	64	22.7	63	22.3	14	5.0	64	22.7	77	27.3	282	X ² =8.95 sd=4	
	Hayır	50	19.4	55	21.3	26	10.1	72	27.9	55	21.3	258	p=.06	
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	Evet	61	21.6	81	28.7	25	8.9	60	21.3	55	19.5	282	X ² =1.56 sd=4	
	Hayır	51	19.6	79	30.4	17	6.5	59	22.7	54	20.8	260	p=.81	

Çizelge 10 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	Evet	70	24.7	78	27.6	26	9.2	59	20.8	50	17.7	283	X ² =5.70 sd=4
	Hayır	50	19.2	64	24.5	33	12.6	69	26.4	45	17.2	261	p=.22
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	Evet	60	21.3	63	22.3	22	7.8	62	22.0	75	26.6	282	X ² =1.34 sd=4
	Hayır	49	18.8	63	24.1	18	6.9	65	24.9	66	25.3	261	p=.85
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	Evet	68	24.2	68	24.2	27	9.6	67	23.8	51	18.1	281	X ² =7.20 sd=4
	Hayır	64	24.5	76	29.1	37	14.2	46	17.6	38	14.6	261	p=.12
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	Evet	75	26.7	86	30.6	16	5.7	60	21.4	44	15.7	281	X ² =3.02 sd=4
	Hayır	57	21.9	82	31.5	20	7.7	52	20.0	49	18.8	260	p=.55
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	Evet	65	23.1	88	31.3	15	5.3	61	21.7	52	18.5	281	X ² =4.15 sd=4
	Hayır	47	18.2	86	33.3	22	8.5	51	19.8	52	20.2	258	p=.38
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	Evet	29	10.3	51	18.1	49	17.4	82	29.1	71	25.2	282	X ² =2.30 sd=4
	Hayır	23	8.8	42	16.2	38	14.6	88	33.8	69	26.5	260	p=.68

Çizelge 10 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	Evet	87	31.0	71	25.3	9	3.2	49	17.4	65	23.1	281	X ² =4.79 sd=4
	Hayır	76	29.2	67	25.8	15	5.8	33	12.7	69	26.5	260	p=.30
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	Evet	70	24.8	86	30.5	20	7.1	43	15.2	63	22.3	282	X ² =.79 sd=4
	Hayır	65	25.0	71	27.3	19	7.3	44	16.9	61	23.5	260	p=.93
21. Uygun pekiştireçleri seçme	Evet	54	19.2	86	30.6	28	10.0	66	23.5	47	16.7	281	X ² =.76 sd=4
	Hayır	49	18.8	76	29.1	32	12.3	61	23.4	43	16.5	261	p=.94
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	Evet	58	20.6	91	32.4	30	10.7	62	22.1	40	14.2	281	X ² =4.38 sd=4
	Hayır	40	15.3	81	31.0	39	14.9	63	24.1	38	14.6	261	p=.35

Çizelge 10 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	Evet	33	11.6	73	25.6	14	4.9	75	26.3	90	31.6	285	X ² =8.76 sd=4	
	Hayır	21	8.1	47	18.1	14	5.4	91	35.0	87	33.5	260	p=.06	
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	Evet	47	16.6	69	24.4	17	6.0	71	25.1	79	27.9	283	X ² =10.35 sd=4	
	Hayır	22	8.5	75	29.0	23	8.9	73	28.2	66	25.5	259	p=.03*	
3. Bilim etiği bilgisi edinme	Evet	68	23.9	77	27.1	14	4.9	53	18.7	72	25.4	284	X ² =.87 sd=4	
	Hayır	59	22.7	64	24.6	15	5.8	53	20.4	69	26.5	260	p=.92	
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	Evet	35	12.3	89	31.3	20	7.0	62	21.8	78	27.5	284	X ² =3.87 sd=4	
	Hayır	29	11.1	68	26.1	15	5.7	72	27.6	77	29.5	261	p=.42	
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	Evet	25	8.8	58	20.4	24	8.5	67	23.6	110	38.7	284	X ² =5.62 sd=4	
	Hayır	22	8.5	49	18.9	23	8.9	83	32.0	82	31.7	259	p=.22	
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	Evet	40	14.0	78	27.4	22	7.7	75	26.3	70	24.6	285	X ² =6.51 sd=4	
	Hayır	30	11.5	56	21.5	16	6.1	91	34.9	68	26.1	261	p=.16	

Çizelge 10 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	Sayı (S)	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	Evet	31	10.9	66	23.2	20	7.0	87	30.5	81	28.4	285	X ² =7.94 sd=4	
	Hayır	22	8.5	51	19.7	35	13.5	71	27.4	80	30.9	259	p=.09	
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Evet	47	16.6	73	25.8	16	5.7	53	18.7	94	33.2	283	X ² =11.10 sd=4	
	Hayır	32	12.3	49	18.8	17	6.5	76	29.2	86	33.1	260	p=.02*	
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	Evet	77	27.1	85	29.9	11	3.9	48	16.9	63	22.2	284	X ² =7.47 sd=4	
	Hayır	64	24.8	59	22.9	20	7.8	47	18.2	68	26.4	258	p=.11	
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	Evet	12	4.2	51	18.0	27	9.5	74	26.1	120	42.3	284	X ² =1.16 sd=4	
	Hayır	14	5.4	39	15.2	26	10.1	66	25.7	112	43.6	257	p=.88	
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	Evet	32	11.2	69	24.1	17	5.9	69	24.1	99	34.6	286	X ² =4.64 sd=4	
	Hayır	27	10.5	46	17.8	12	4.7	68	26.4	105	40.7	258	p=.32	
12. Çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma	Evet	30	10.6	70	24.6	11	3.9	63	22.2	110	38.7	284	X ² =2.48 sd=4	
	Hayır	27	10.4	51	19.7	8	3.1	62	23.9	111	42.9	259	p=2.48	

Çizelge 10 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	Evet	18	6.3	51	17.9	26	9.1	101	35.4	89	31.2	285	X ² =1.82 sd=4
	Hayır	12	4.6	36	13.9	26	10.0	91	35.1	94	36.3	259	p=.76
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	Evet	10	3.5	33	11.6	18	6.3	93	32.7	130	45.8	284	X ² =10.73 sd=4
	Hayır	11	4.2	24	9.3	12	4.6	90	34.7	122	47.1	259	p=.03*

Çizelge 10 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	Evet	45	15.8	66	23.2	24	8.4	79	27.7	71	24.9	285	X ² =.84 sd=4
	Hayır	36	13.8	61	23.5	20	7.7	71	27.3	72	27.7	260	p=.93
2. Zamanı etkili kullanma	Evet	33	11.6	81	28.4	22	7.7	75	26.3	74	26.0	285	X ² =8.94 sd=4
	Hayır	25	9.6	61	23.4	10	3.8	75	28.7	90	34.5	261	p=.06
3. Kendini tanıma ve geliştirme	Evet	51	17.9	88	30.9	28	9.8	58	20.4	60	21.1	285	X ² =2.50 sd=4
	Hayır	47	18.0	81	31.0	20	7.7	46	17.6	67	25.7	261	p=.64
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	Evet	57	20.0	90	31.6	24	8.4	24	8.4	57	20.0	285	X ² =1.80 sd=4
	Hayır	54	20.7	77	29.5	18	6.9	18	6.9	63	24.1	261	p=.77
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	Evet	55	19.3	94	33.0	27	9.5	58	20.4	51	17.9	285	X ² =4.55 sd=4
	Hayır	58	22.2	66	25.3	23	8.8	64	24.5	50	19.2	261	p=.33
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	Evet	89	31.2	70	24.6	31	10.9	50	17.5	45	15.8	285	X ² =3.45 sd=4
	Hayır	68	26.1	79	30.3	24	9.2	45	17.2	45	17.2	261	p=.48

Çizelge 10 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
7. Öfke kontrolünü sağlama	Evet	94	33.0	66	23.2	30	10.5	40	14.0	55	19.3	58	$X^2=2.33$ sd=4
	Hayır	84	32.3	64	24.6	19	7.3	35	13.5	58	22.3	260	p=.67

Çizelge 10 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	MGP'ye Katılma	Hiç gereksinimim yok		Biraz gereksinimim var		Kararsızım		Oldukça gereksinimim var		Çok gereksinimim var		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1.Yönetim becerileri geliştirme	Evet	35	12.4	35	12.4	37	13.1	81	28.6	35	12.4	283	X ² =9.28 sd=4
	Hayır	22	8.6	22	8.6	45	17.6	82	32.0	43	16.8	256	p=.05
2. Liderlik becerileri geliştirme	Evet	49	17.3	103	36.4	28	9.9	63	22.3	40	14.1	283	X ² =22.20 sd=4
	Hayır	40	15.6	52	20.3	47	18.4	69	27.0	48	18.8	256	p=.00*
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	Evet	11	3.9	83	29.3	15	5.3	98	34.6	76	26.9	283	X ² =11.57 sd=4
	Hayır	17	6.6	45	17.6	16	6.3	105	41.0	73	28.5	256	p=.02*
4. Kurum kültürünü tanıma	Evet	43	15.2	87	30.7	39	13.8	68	24.0	46	16.3	283	X ² =3.35 sd=4
	Hayır	32	12.5	66	25.8	43	16.8	68	26.6	47	18.4	256	p=.50
5. Kurumsal uyum sağlama	Evet	79	27.9	84	29.7	24	8.5	60	21.2	36	12.7	283	X ² =3.77 sd=4
	Hayır	63	24.6	70	27.3	33	12.9	52	20.3	38	14.8	256	p=.43
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	Evet	39	13.8	97	34.3	30	10.6	72	25.4	45	15.9	283	X ² =4.59 sd=4
	Hayır	30	11.7	72	28.1	26	10.2	83	32.4	45	17.6	256	p=.33

Çizelge 11
Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere İlişkin Önem Düzeyleri

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç önemli değil		Biraz önemli		Kararsızım		Oldukça önemli		Çok önemli		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
1. Ders amaçlarını belirleme	7	1.3	21	3.8	8	1.5	188	34.1	314	57.0	13	2.4	551	100.0
2. Ders içeriği (izlençe) hazırlama	7	1.3	14	2.5	14	2.5	178	32.3	322	58.4	16	2.9	551	100.0
3. Öğretim materyali tasarlama	6	1.1	24	4.4	29	5.3	221	40.1	255	46.3	16	2.9	551	100.0
4. Öğretim materyali kullanma	8	1.5	20	3.6	16	2.9	182	33.0	308	55.9	17	3.1	551	100.0
5. Öğretim yöntemlerini seçme	11	2.0	19	3.4	25	4.5	177	32.1	303	55.0	16	2.9	551	100.0
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	10	1.8	16	2.9	21	3.8	173	31.4	309	56.1	22	4.0	551	100.0
7. Ölçme aracı geliştirme	11	2.0	29	5.3	50	9.1	190	34.5	254	46.1	17	3.1	551	100.0
“8. Ölçme aracı kullanma	10	1.8	28	5.1	40	7.3	196	35.6	261	47.4	16	2.9	551	100.0
9. Öğretim etkinliklerini planlama	7	1.3	24	4.4	16	2.9	203	36.8	285	51.7	16	2.9	551	100.0
10. Değerlendirme sürecini planlama	7	1.3	26	4.7	33	6.0	222	40.3	249	45.2	14	2.5	551	100.0
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	9	1.6	15	2.7	30	5.4	158	28.7	322	58.4	17	3.1	551	100.0
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	10	1.8	18	3.3	14	2.5	179	32.5	317	57.5	13	2.4	551	100.0

Çizelge 11 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç önemli değil		Biraz önemli		Kararsızım		Oldukça önemli		Çok önemli		Boş		TOPLAM	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)	(S)	(%)
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	11	2.0	29	5.3	43	7.8	187	33.9	270	49.0	11	2.0	551	100.0
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	6	1.1	17	3.1	24	4.4	165	29.9	328	59.5	11	2.0	551	100.0
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	11	2.0	44	8.0	44	8.0	215	39.0	226	41.0	11	2.0	551	100.0
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	9	1.6	26	4.7	27	4.9	206	37.4	272	49.4	11	2.0	551	100.0
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	10	1.8	18	3.3	25	4.5	198	35.9	289	52.5	11	2.0	551	100.0
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	15	2.7	61	11.1	125	22.7	166	30.1	175	31.8	9	1.6	551	100.0
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	6	1.1	13	2.4	11	2.0	120	21.8	391	71.0	10	1.8	551	100.0
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	9	1.6	11	2.0	14	2.5	114	20.7	394	71.5	9	1.6	551	100.0
21. Uygun pekiştireçleri seçme	8	1.5	19	3.4	26	4.7	190	34.5	297	53.9	11	2.0	551	100.0
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	12	2.2	25	4.5	54	9.8	221	40.1	231	41.9	8	1.5	551	100.0
TOPLAM		1,75		4,15		5,65		37,10		49,45				

Çizelge 11 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç önemli değil		Biraz önemli		Kararsızım		Oldukça önemli		Çok önemli		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	2	.4	8	1.5	16	2.9	120	21.8	396	71.9	9	1.6	551	100.0
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	4	.7	12	2.2	22	4.0	155	28.1	348	63.2	10	1.8	551	100.0
3. Bilim etiği bilgisi edinme	2	.4	10	1.8	18	3.3	135	24.5	378	68.6	8	1.5	551	100.0
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	2	.4	10	1.8	5	.9	143	26.0	384	69.7	7	1.3	551	100.0
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	5	.9	16	2.9	25	4.5	143	26.0	353	64.1	9	1.6	551	100.0
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	5	.9	12	2.2	13	2.4	186	33.8	327	59.3	8	1.5	551	100.0
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	10	1.8	29	5.3	43	7.8	166	30.1	294	53.4	9	1.6	551	100.0
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	6	1.1	15	2.7	21	3.8	101	18.3	397	72.1	11	2.0	551	100.0
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	7	1.3	17	3.1	18	3.3	158	28.7	340	61.7	11	2.0	551	100.0
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	7	1.3	27	4.9	50	9.1	153	27.8	301	54.6	13	2.4	551	100.0
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	3	.5	6	1.1	6	1.1	109	19.8	417	75.7	10	1.8	551	100.0

Çizelge 11 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç önemli değil		Biraz önemli		Kararsızım		Oldukça önemli		Çok önemli		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
12. Çalışılan bilim alanındaki yeniliklerden haberdar olma	5	.9	3	.5	2	.4	93	16.9	437	79.3	11	2.0	551	100.0
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	4	.7	14	2.5	29	5.3	163	29.6	332	60.3	9	1.6	551	100.0
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	5	.9	13	2.4	18	3.3	133	24.1	373	67.7	9	1.6	551	100.0
TOPLAM		0,65		1,95		3,10		22,95		69,80				

Çizelge 11 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç önemli değil		Biraz önemli		Kararsızım		Oldukça önemli		Çok önemli		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	6	1.1	31	5.6	23	4.2	175	31.8	307	55.7	9	1.6	551	100.0
2. Zamanı etkili kullanma	7	1.3	9	1.6	11	2.0	154	27.9	362	65.7	8	1.5	551	100.0
3. Kendini tanıma ve geliştirme	8	1.5	11	2.0	20	3.6	149	27.0	355	64.4	8	1.5	551	100.0
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	9	1.6	12	2.2	14	2.5	152	27.6	357	64.8	7	1.3	551	100.0
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	15	2.7	23	4.2	30	5.4	183	33.2	293	53.2	7	1.3	551	100.0
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	13	2.4	24	4.4	33	6.0	172	31.2	301	54.6	8	1.5	551	100.0
7. Öfke kontrolünü sağlama	13	2.4	25	4.5	36	6.5	166	30.1	304	55.2	7	1.3	551	100.0
TOPLAM		1,75		5,05		5,35		30,95		55,45				

Çizelge 11 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Hiç önemli değil		Biraz önemli		Kararsızım		Oldukça önemli		Çok önemli		Boş		TOPLAM	
	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)
1.Yönetim becerileri geliştirme	9	1.6	46	8.3	65	11.8	225	40.8	193	35.0	13	2.4	551	100.0
2. Liderlik becerileri geliştirme	13	2.4	55	10.0	69	12.5	188	34.1	211	38.3	15	2.7	551	100.0
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	5	.9	33	6.0	36	6.5	192	34.8	271	49.2	14	2.5	551	100.0
4. Kurum kültürünü tanıma	10	1.8	49	8.9	76	13.8	194	35.2	209	37.9	13	2.4	551	100.0
5. Kurumsal uyum sağlama	14	2.5	44	8.0	54	9.8	208	37.7	218	39.6	13	2.4	551	100.0
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	12	2.2	49	8.9	52	9.4	218	39.6	205	37.2	15	2.7	551	100.0
TOPLAM		1,90		8,60		10,60		40,20		36,10				

Çizelge 12

Cinsiyet ile Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere İlişkin Önem Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
1. Ders amaçlarını belirleme	Kadın	8	3.0	95	35.1	168	62.0	271	X ² =2.06 sd=2 p=.35
	Erkek	13	5.2	93	36.9	146	57.9	252	
2. Ders içeriği (izlence) hazırlama	Kadın	5	1.9	5	1.9	172	63.7	270	X ² =1.69 sd=2 p=.42
	Erkek	9	3.7	9	3.7	150	61.5	244	
3. Öğretim materyali tasarlama	Kadın	8	3.1	110	43.3	136	53.5	254	X ² =3.67 sd=2 p=.15
	Erkek	16	6.5	111	45.1	119	48.4	246	
4. Öğretim materyali kullanma	Kadın	9	3.4	85	32.1	85	32.1	265	X ² =3.96 sd=2 p=.13
	Erkek	11	4.5	97	39.6	97	39.6	245	
5. Öğretim yöntemlerini seçme	Kadın	7	2.7	87	33.2	168	64.1	262	X ² =3.71 sd=2 p=.15
	Erkek	12	5.1	90	38.0	135	57.0	237	
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	Kadın	6	2.3	82	31.2	175	66.5	263	X ² =5.35 sd=2 p=.06
	Erkek	10	4.3	91	38.7	134	57.0	235	

Çizelge 12 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
7. Ölçme aracı geliştirme	Kadın	11	4.5	93	38.1	140	57.4	244	$X^2=3.96$ sd=2 p=.13
	Erkek	18	7.9	97	42.4	114	49.8	229	
8. Ölçme aracı kullanma	Kadın	11	4.3	11	4.3	145	57.1	254	$X^2=3.42$ sd=2 p=.18
	Erkek	17	7.4	17	7.4	116	50.2	231	
9. Öğretim etkinliklerini planlama	Kadın	7	2.7	94	35.6	163	61.7	264	$X^2=10.68$ sd=2 p=.00*
	Erkek	17	6.9	109	44.0	122	49.2	248	
10. Değerlendirme sürecini planlama	Kadın	10	3.8	106	40.6	145	55.6	261	$X^2=7.34$ sd=2 p=.02*
	Erkek	16	6.8	116	49.2	104	44.1	236	
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	Kadın	5	1.9	74	28.2	183	69.8	262	$X^2=6.63$ sd=2 p=.03*
	Erkek	10	4.3	84	36.1	139	59.7	233	
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	Kadın	7	2.6	84	31.6	175	65.8	266	$X^2=4.37$ sd=4 p=.11
	Erkek	11	4.4	95	38.3	142	57.3	248	

Çizelge 12 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	Kadın	10	4.0	95	37.5	148	58.5	253	X ² =4.53 sd=2 p=.10
	Erkek	19	8.2	92	39.5	122	52.4	233	
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	Kadın	6	2.3	83	31.6	174	66.2	263	X ² =2.19 sd= p=.33
	Erkek	11	4.5	82	33.2	154	62.3	247	
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	Kadın	24	9.4	107	41.8	125	48.8	256	X ² =1.41 sd=2 p=.49
	Erkek	20	8.7	108	47.2	101	44.1	229	
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	Kadın	8	3.1	95	36.7	156	60.2	259	X ² =10.59 sd=2 p=.00*
	Erkek	18	7.3	111	45.3	116	47.3	245	
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	Kadın	7	2.6	94	35.2	166	62.2	267	X ² =6.14 sd=2 p=.04*
	Erkek	11	4.6	104	43.7	123	51.7	238	
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	Kadın	21	10.7	83	42.1	93	47.2	197	X ² =6.45 sd=2 p=.04*
	Erkek	40	19.5	83	40.5	82	40.0	205	

Çizelge 12 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	Kadın	5	1.8	56	20.5	212	77.7	273	X ² =3.09 sd=2 p=.21
	Erkek	8	3.2	64	25.5	179	71.3	251	
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	Kadın	5	1.8	50	18.2	219	79.9	274	X ² =5.11 sd=2 p=.07
	Erkek	6	2.4	64	26.1	175	71.4	245	
21. Uygun pekiştiricileri seçme	Kadın	7	2.7	87	33.1	169	64.3	263	X ² =7.54 sd=2 p=.02*
	Erkek	12	4.9	103	42.4	128	52.7	243	
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	Kadın	11	4.4	109	43.8	129	51.8	249	X ² =2.63 sd=2 p=.26
	Erkek	14	6.1	112	49.1	102	44.7	228	

Çizelge 12 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	Kadın	6	2.2	74	27.7	187	70.0	267	X ² =1.56 sd=2 p=.45
	Erkek	6	2.4	81	32.7	161	64.9	248	
3. Bilim etiği bilgisi edinme	Kadın	4	1.5	69	25.3	200	73.3	273	X ² =.73 sd=2 p=.69
	Erkek	6	2.4	66	26.4	178	71.2	250	
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	Kadın	5	1.8	60	21.4	215	76.8	280	X ² =8.24 sd=2 p=.01*
	Erkek	5	1.9	83	32.3	169	65.8	257	
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	Kadın	9	3.3	72	26.6	190	70.1	271	X ² =.56 sd=2 p=.75
	Erkek	7	2.9	71	29.5	163	67.6	254	
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	Kadın	3	1.1	80	29.5	188	69.4	271	X ² =13.44 sd=2 p=.00*
	Erkek	9	3.5	106	41.7	139	54.7	254	
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	Kadın	12	4.7	79	31.1	163	64.2	254	X ² =3.99 sd=2 p=.13
	Erkek	17	7.2	87	37.0	131	55.7	235	

Çizelge 12 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Kadın	3	1.1	52	19.2	216	79.7	271	X ² =6.95 sd=2 p=.03*
	Erkek	12	5.0	49	20.2	181	74.8	242	
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	Kadın	8	3.0	67	25.0	193	72.0	268	X ² =9.08 sd=2 p=.01*
	Erkek	9	3.6	91	36.8	147	59.5	247	
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	Kadın	10	4.0	79	31.3	163	64.7	252	X ² =2.96 sd=2 p=.22
	Erkek	17	7.4	74	32.3	138	60.3	229	
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	Kadın	6	2.2	82	30.7	179	67.0	267	X ² =1.10 sd=2 p=.57
	Erkek	8	3.3	81	33.5	153	63.2	242	
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	Kadın	4	1.5	61	22.6	205	75.9	270	X ² =5.66 sd=2 p=.05
	Erkek	9	3.6	72	28.9	168	67.5	249	

Çizelge 12 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	Kadın	13	4.8	84	31.2	172	63.9	269	X ² =4.33 sd=2 p=4.33
	Erkek	18	7.4	91	37.3	135	55.3	244	
3. Kendini tanıma ve geliştirme	Kadın	4	1.5	64	23.7	202	74.8	270	X ² =9.35 sd=2 p=.09
	Erkek	7	2.9	85	34.7	153	62.4	245	
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	Kadın	1	.4	73	27.0	196	72.6	270	X ² =11.32 sd=2 p=.00*
	Erkek	11	4.4	79	31.5	161	64.1	251	
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	Kadın	12	4.6	86	32.8	164	62.6	262	X ² =3.64 sd=2 p=.16
	Erkek	11	4.6	97	40.9	129	54.4	237	
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	Kadın	14	5.3	82	31.1	168	63.6	264	X ² =3.18 sd=2 p=.20
	Erkek	10	4.3	90	38.6	133	57.1	233	
7. Öfke kontrolünü sağlama	Kadın	11	4.2	78	29.8	173	66.0	262	X ² =5.08 sd=2 p=.07
	Erkek	14	6.0	88	37.8	131	56.2	233	

Çizelge 12 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Cinsiyet	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM	
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	
1.Yönetim becerileri geliştirme	Kadın	26	10.9	106	44.5	106	44.5	238	X ² =3.09 sd=2 p=.21
	Erkek	20	8.8	119	52.7	87	38.5	226	
2. Liderlik becerileri geliştirme	Kadın	32	13.3	100	41.7	108	45.0	240	X ² =.87 sd=2 p=.64
	Erkek	23	10.7	88	41.1	103	48.1	214	
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	Kadın	14	5.2	103	38.6	150	56.2	267	X ² =1.98 sd=2 p=.37
	Erkek	19	8.3	89	38.9	121	52.8	229	
4. Kurum kültürünü tanıma	Kadın	28	11.5	102	41.8	114	46.7	244	X ² =.37 sd=2 p=.82
	Erkek	21	10.1	92	44.2	95	45.7	208	
5. Kurumsal uyum sağlama	Kadın	24	9.5	107	42.3	122	48.2	253	X ² =.88 sd=2 p=.64
	Erkek	20	9.2	101	46.5	96	44.2	217	
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	Kadın	32	13.3	100	41.7	108	45.0	240	X ² =.87 sd=2 p=.64
	Erkek	23	10.7	88	41.1	103	48.1	214	

Çizelge 13
Çalışma Yılı İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere İlişkin Önem Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Ders amaçlarını belirleme	4 yıldan az	14	4.5	110	35.4	187	60.1	311	100.0	X ² =.52 sd=2 p=.77
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.3	78	36.8	127	59.9	212	100.0	
2. Ders içeriği (izlence) hazırlama	4 yıldan az	9	2.9	111	36.2	187	60.9	307	100.0	X ² =.99 sd=2 p=.60
	4 ve 4 yıldan fazla	5	2.4	67	32.4	135	65.2	207	100.0	
3. Öğretim materyali tasarlama	4 yıldan az	12	4	131	44.1	154	51.9	297	100.0	X ² =.98 sd=2 p=.61
	4 ve 4 yıldan fazla	12	5.9	90	44.3	101	49.8	203	100.0	
4. Öğretim materyali kullanma	4 yıldan az	13	4.2	114	37.1	180	58.6	307	100.0	X ² =1.04 sd=2 p=.59
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.4	68	33.5	128	63.1	203	100.0	
5. Öğretim yöntemlerini seçme	4 yıldan az	9	3.1	114	38.6	172	58.3	295	100.0	X ² =3.82 sd=2 p=.14
	4 ve 4 yıldan fazla	10	4.9	63	30.9	131	64.2	204	100.0	
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	4 yıldan az	9	3	115	38.6	174	58.4	298	100.0	X ² =4.85 sd=2 p=.08
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.5	58	29	135	67.5	200	100.0	

Çizelge 13 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM			
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
7. Ölçme aracı geliştirme	4 yıldan az	21	7.4	105	37.2	156	55.3	282	100.0	$X^2=3.81$ sd=2	p=.14
	4 ve 4 yıldan fazla	8	4.2	85	44.5	98	51.3	191	100.0		
8. Ölçme aracı kullanma	4 yıldan az	19	6.5	117	40.2	155	53.3	291	100.0	$X^2=.76$ sd=2	p=.68
	4 ve 4 yıldan fazla	9	4.6	79	40.7	106	54.6	194	100.0		
9. Öğretim etkinliklerini planlama	4 yıldan az	11	3.6	125	41.3	167	55.1	303	100.0	$X^2=2.92$ sd=2	p=.31
	4 ve 4 yıldan fazla	13	6.2	78	37.3	118	56.5	209	100.0		
10. Değerlendirme sürecini planlama	4 yıldan az	16	5.3	139	46.2	146	48.5	301	100.0	$X^2=.78$ sd=2	p=.67
	4 ve 4 yıldan fazla	10	5.1	83	42.3	103	52.6	196	100.0		
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	4 yıldan az	8	2.7	98	33	191	64.3	297	100.0	$X^2=.61$ sd=2	p=.73
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.5	60	30.3	131	66.2	198	100.0		
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	4 yıldan az	11	3.5	109	35.2	190	61.3	310	100.0	$X^2=.49$ sd=2	p=.97
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.4	70	34.3	127	62.3	204	100.0		

Çizelge 13 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalma Yılı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM			
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	4 yıldan az	13	4.5	122	41.8	157	53.8	292	100.0	$X^2=5.31$ sd=2	p=.70
	4 ve 4 yıldan fazla	16	8.2	65	33.5	113	58.2	194	100.0		
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	4 yıldan az	10	3.3	100	32.7	196	64.1	306	100.0	$X^2=.04$ sd=2	p=.97
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.4	65	31.9	132	64.7	204	100.0		
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	4 yıldan az	28	9.8	123	43	135	47.2	286	100.0	$X^2=.72$ sd=2	p=.69
	4 ve 4 yıldan fazla	16	8	92	46.2	91	45.7	199	100.0		
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	4 yıldan az	14	4.7	121	40.5	164	54.8	299	100.0	$X^2=.45$ sd=2	p=.79
	4 ve 4 yıldan fazla	12	5.9	85	41.5	108	52.7	205	100.0		
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	4 yıldan az	11	3.6	115	38.1	176	58.3	302	100.0	$X^2=.40$ sd=2	p=.81
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.4	83	40.9	113	55.7	203	100.0		
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	4 yıldan az	39	16.5	99	41.9	98	41.5	236	100.0	$X^2=1.27$ sd=2	p=.52
	4 ve 4 yıldan fazla	22	13.3	67	40.4	77	46.4	166	100.0		

Çizelge 13 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM			
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	4 yıldan az	5	1.6	71	22.5	239	75.9	315	100.0	$X^2=2.75$ sd=2	p=.25
	4 ve 4 yıldan fazla	8	3.8	49	23.4	152	72.7	209	100.0		
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	4 yıldan az	4	1.3	64	20.6	243	78.1	311	100.0	$X^2=3.72$ sd=2	p=.15
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.4	50	24	151	72.6	208	100.0		
21. Uygun pekiştireçleri seçme	4 yıldan az	11	3.6	110	36.2	183	60.2	304	100.0	$X^2=.70$ sd=2	p=.70
	4 ve 4 yıldan fazla	8	4	80	39.6	114	56.4	202	100.0		
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	4 yıldan az	14	4.9	134	46.9	138	48.3	286	100.0	$X^2=.21$ sd=2	p=.90
	4 ve 4 yıldan fazla	11	5.8	87	45.5	93	48.7	191	100.0		

Çizelge 13 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	4 yıldan az	7	2.3	95	30.5	209	67.2	311	100.0	$X^2=.09$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	5	2.5	60	29.4	139	68.1	204	100.0	p=.95
3. Bilim etiği bilgisi edinme	4 yıldan az	9	2.9	80	25.6	224	71.6	313	100.0	$X^2=3.85$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	1	0.5	55	26.2	154	73.3	210	100.0	p=.14
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	4 yıldan az	6	1.9	81	25.2	235	73	322	100.0	$X^2=.90$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	4	1.9	62	28.8	149	69.3	215	100.0	p=.63
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	4 yıldan az	7	2.3	77	25.1	223	72.6	307	100.0	$X^2=.549$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	9	4.4	66	32.2	130	63.4	205	100.0	p=.06
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	4 yıldan az	6	1.9	108	34.3	201	63.8	315	100.0	$X^2=1.08$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	6	2.9	78	37.1	126	60	210	100.0	p=.58
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	4 yıldan az	15	5.1	96	32.9	181	62	292	100.0	$X^2=1.43$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	14	7.1	70	35.5	113	57.4	197	100.0	p=.48

Çizelge 13 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	4 yıldan az	7	2.3	63	20.3	240	77.4	310	100.0	$X^2=1.34$ sd=2 p=.51
	4 ve 4 yıldan fazla	8	3.9	38	18.7	157	77.3	203	100.0	
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	4 yıldan az	11	3.6	89	28.9	208	67.5	308	100.0	$X^2=1.23$ sd=2 p=.54
	4 ve 4 yıldan fazla	6	2.9	69	33.3	132	63.8	207	100.0	
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	4 yıldan az	18	6.2	92	31.6	181	62.2	291	100.0	$X^2=.45$ sd=2 p=.79
	4 ve 4 yıldan fazla	9	4.7	61	32.1	120	63.2	190	100.0	
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	4 yıldan az	9	3	97	32.2	195	64.8	301	100.0	$X^2=.18$ sd=2 p=.91
	4 ve 4 yıldan fazla	5	2.4	66	31.7	137	65.9	208	100.0	
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	4 yıldan az	11	3.6	69	22.4	228	74	308	100.0	$X^2=7.00$ sd=2 p=.03*
	4 ve 4 yıldan fazla	2	0.9	64	30.3	145	68.7	211	100.0	

Çizelge 13 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Biraz önemli		Orduka önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	4 yıldan az	20	6.6	104	34.4	178	58.9	302	100.0	$X^2=.53$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	11	5.2	71	33.6	129	61.1	211	100.0	p=.76
2. Zamanı etkili kullanma	4 yıldan az	6	1.9	86	27.1	225	71	317	100.0	$X^2=1.95$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	3	1.4	68	32.7	137	65.9	208	100.0	p=.37
3. Kendini tanıma ve geliştirme	4 yıldan az	9	2.9	81	26.1	220	71	310	100.0	$X^2=4.73$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	2	1	68	33.2	135	65.9	205	100.0	p=.94
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	4 yıldan az	9	2.9	88	28.2	215	68.9	312	100.0	$X^2=1.40$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	3	1.4	64	30.6	142	67.9	209	100.0	p=.49
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	4 yıldan az	15	5.1	101	34.2	179	60.7	295	100.0	$X^2=1.99$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	8	3.9	82	40.2	114	55.9	204	100.0	p=.36
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	4 yıldan az	17	5.8	92	31.2	186	63.1	295	100.0	$X^2=4.50$ sd=2
	4 ve 4 yıldan fazla	7	3.5	80	39.6	115	56.9	202	100.0	p=.10

Çizelge 13 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. Öfke kontrolünü sağlama	4 yıldan az	16	5.5	90	30.9	185	63.6	291	100.0	X ² =2.24 sd=2 p=.32
	4 ve 4 yıldan fazla	9	4.4	76	37.3	119	58.3	204	100.0	

Çizelge 13 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Çalışma Yılı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1.Yönetim becerileri geliştirme	4 yıldan az	26	9.4	138	50	112	40.6	276	100.0	X ² =.65 sd=2 p=.72
	4 ve 4 yıldan fazla	20	10.6	87	46.3	81	43.1	188	100.0	
2. Liderlik becerileri geliştirme	4 yıldan az	30	11.2	116	43.4	121	45.3	267	100.0	X ² =1.24 sd=2 p=.53
	4 ve 4 yıldan fazla	25	13.4	72	38.5	90	48.1	187	100.0	
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	4 yıldan az	17	5.8	114	39	161	55.1	292	100.0	X ² =.79 sd=2 p=.67
	4 ve 4 yıldan fazla	16	7.8	78	38.2	110	53.9	204	100.0	
4. Kurum kültürünü tanıma	4 yıldan az	32	11.9	117	43.5	120	44.6	269	100.0	X ² =1.11 sd=2 p=.57
	4 ve 4 yıldan fazla	17	9.3	77	42.1	89	48.6	183	100.0	
5. Kurumsal uyum sağlama	4 yıldan az	25	9.1	123	44.7	127	46.2	275	100.0	X ² =.09 sd=2 p=.95
	4 ve 4 yıldan fazla	19	9.7	85	43.6	91	46.7	195	100.0	
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	4 yıldan az	25	9	125	45.1	127	45.8	277	100.0	X ² =2.25 sd=2 p=.32
	4 ve 4 yıldan fazla	24	12.3	93	47.7	78	40	195	100.0	

Çizelge 14
Yurtiçinde Bilimsel Toplantılara Katılma Durumları İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere İlişkin
Önem Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Ders amaçlarını belirleme	Evet	16	4.2	135	35.2	233	60.7	384	100.0	X ² =.43 sd=2 p=.80
	Hayır	5	3.6	53	38.1	81	58.3	139	100.0	
2. Ders içeriği (izlence) hazırlama	Evet	8	2.1	127	33.8	241	64.1	376	100.0	X ² =2.59 sd=2 p=.27
	Hayır	6	4.3	51	37.0	81	58.7	138	100.0	
3. Öğretim materyali tasarlama	Evet	20	5.6	159	44.2	181	50.3	360	100.0	X ² =1.66 sd=2 p=.43
	Hayır	4	2.9	62	44.3	74	52.9	140	100.0	
4. Öğretim materyali kullanma	Evet	16	4.3	136	36.5	221	59.2	376	100.0	X ² =1.01 sd=2 p=.60
	Hayır	4	2.9	46	33.6	87	63.5	145	100.0	
5. Öğretim yöntemlerini seçme	Evet	14	3.9	119	33.1	227	63.1	360	100.0	X ² =3.30 sd=2 p=.19
	Hayır	5	3.6	58	41.7	76	54.7	139	100.0	
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	Evet	12	3.3	124	34.0	229	62.7	365	100.0	X ² =.36 sd=2 p=.83
	Hayır	4	3.0	49	36.8	80	60.2	133	100.0	

Çizelge 14 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. Ölçme aracı geliştirme	Evet	16	4.7	131	38.3	195	57.0	342	100.0	X ² =7.85 sd=2 p=.20
	Hayır	13	9.9	59	45.0	59	45.0	131	100.0	
8. Ölçme aracı kullanma	Evet	20	5.7	139	39.9	189	54.3	348	100.0	X ² =.12 sd=2 p=.93
	Hayır	8	5.8	57	41.6	72	52.6	137	100.0	
9. Öğretim etkinliklerini planlama	Evet	15	4.0	157	42.2	200	53.8	372	100.0	X ² =4.37 sd=2 p=.11
	Hayır	9	6.4	46	32.9	85	60.7	140	100.0	
10. Değerlendirme sürecini planlama	Evet	18	5.0	162	44.6	183	50.4	363	100.0	X ² =.21 sd=2 p=.89
	Hayır	8	6.0	60	44.8	66	49.3	134	100.0	
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	Evet	12	3.4	118	33	228	63.7	358	100.0	X ² =1.25 sd=2 p=.53
	Hayır	3	2.2	40	29.2	94	68.6	137	100.0	
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	Evet	11	3	139	37.6	220	59.5	370	100.0	X ² =4.95 sd=2 p=.84
	Hayır	7	4.9	40	27.8	97	67.4	144	100.0	

Çizelge 14 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		X ²	sd=2	p=
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	Evet	21	5.9	131	37.1	201	56.9	353	100.0	X ² =1.07	sd=2	p=.58
	Hayır	8	6.0	56	42.1	69	51.9	133	100.0			
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	Evet	13	3.6	122	33.4	230	63.0	365	100.0	X ² =.99	sd=2	p=.60
	Hayır	4	2.8	43	29.7	98	67.6	145	100.0			
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	Evet	32	9.3	154	44.6	159	46.1	345	100.0	X ² =.14	sd=2	p=.92
	Hayır	12	8.6	61	43.6	67	47.9	140	100.0			
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	Evet	20	5.5	150	41.4	192	53.0	362	100.0	X ² =.63	sd=2	p=.72
	Hayır	6	4.2	56	39.4	80	56.3	142	100.0			
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	Evet	13	3.6	152	41.5	201	54.9	366	100.0	X ² =3.06	sd=2	p=.21
	Hayır	5	3.6	46	33.1	88	63.3	139	100.0			
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	Evet	40	14.0	110	38.5	136	47.6	286	100.0	X ² =6.52	sd=2	p=.03*
	Hayır	21	18.1	56	48.3	39	33.6	116	100.0			

Çizelge 14 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	Evet	11	2.9	89	23.5	278	73.5	378	100.0	X ² =1.46 sd=2 p=.48
	Hayır	2	1.4	31	21.2	113	77.4	146	100.0	
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	Evet	7	1.9	79	21.2	287	76.9	373	100.0	X ² =.92 sd=2 p=.62
	Hayır	4	2.7	35	24.0	107	73.3	146	100.0	
21. Uygun pekiştireçleri seçme	Evet	13	3.5	141	38.4	213	58.0	367	100.0	X ² =.52 sd=2 p=.76
	Hayır	6	4.3	49	35.3	84	60.4	139	100.0	
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	Evet	15	4.4	158	46.6	166	49.0	339	100.0	X ² =1.58 sd=2 p=.45
	Hayır	10	7.2	63	45.7	65	47.1	138	100.0	

Çizelge 14 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	Evet	5	1.3	89	23.7	282	75.0	376	100.0	$X^2=.74$ sd=2 p=.69
	Hayır	3	2.0	31	20.9	114	77.0	148	100.0	
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	Evet	9	2.4	110	29.6	253	68.0	372	100.0	$X^2=.20$ sd=2 p=.90
	Hayır	3	2.1	45	31.5	95	66.4	143	100.0	
3. Bilim etiği bilgisi edinme	Evet	6	1.6	89	23.8	279	74.6	374	100.0	$X^2=3.69$ sd=2 p=.15
	Hayır	4	2.7	46	30.9	99	66.4	149	100.0	
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	Evet	4	1.0	100	25.8	283	73.1	387	100.0	$X^2=5.94$ sd=2 p=.05
	Hayır	6	4.0	43	28.7	101	67.3	150	100.0	
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	Evet	13	3.5	99	26.6	260	69.9	372	100.0	$X^2=1.61$ sd=2 p=.44
	Hayır	3	2.1	44	31.4	93	66.4	140	100.0	
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	Evet	11	2.9	136	35.9	232	61.2	379	100.0	$X^2=2.59$ sd=2 p=.27
	Hayır	1	.7	50	34.2	95	65.1	146	100.0	

Çizelge 14 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	Evet	24	6.6	119	33.0	218	60.4	361	100.0	$X^2=1.60$ sd=2
	Hayır	5	3.9	47	36.7	76	59.4	128	100.0	p=.44
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Evet	10	2.7	79	21.4	280	75.9	369	100.0	$X^2=2.56$ sd=2
	Hayır	5	3.5	22	15.3	117	81.3	144	100.0	p=.27
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	Evet	13	3.5	117	31.7	239	64.8	369	100.0	$X^2=.95$ sd=2
	Hayır	4	2.7	41	28.1	101	69.2	146	100.0	p=.62
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	Evet	22	6.3	108	30.9	220	62.9	350	100.0	$X^2=1.41$ sd=2
	Hayır	5	3.8	45	34.4	81	61.8	131	100.0	p=.49
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	Evet	12	3.3	120	32.5	237	64.2	369	100.0	$X^2=1.53$ sd=2
	Hayır	2	1.4	43	30.7	95	67.9	140	100.0	p=.46
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	Evet	9	2.4	100	26.3	271	71.3	380	100.0	$X^2=.42$ sd=2
	Hayır	4	2.9	33	23.7	102	73.4	139	100.0	p=.80

Çizelge 14 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	Evet	18	4.9	131	35.4	221	59.7	370	100.0	$X^2=3.70$ sd=2
	Hayır	13	9.1	44	30.8	86	60.1	143	100.0	p=.15
2. Zamanı etkili kullanma	Evet	6	1.6	116	30.8	255	67.6	377	100.0	$X^2=1.39$ sd=2
	Hayır	3	2.0	38	25.7	107	72.3	148	100.0	p=.49
3. Kendini tanıma ve geliştirme	Evet	8	2.2	104	28.3	256	69.6	368	100.0	$X^2=.28$ sd=2
	Hayır	3	2.0	45	30.6	99	67.3	147	100.0	p=.86
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	Evet	9	2.4	110	29.3	257	68.4	376	100.0	$X^2=.05$ sd=2
	Hayır	3	2.1	42	29	100	69	145	100.0	p=.97
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	Evet	15	4.2	134	37.7	206	58.0	355	100.0	$X^2=.87$ sd=2
	Hayır	8	5.6	49	34.0	87	60.4	144	100.0	p=.64
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	Evet	16	4.5	121	33.9	220	61.6	357	100.0	$X^2=.73$ sd=2
	Hayır	8	5.7	51	36.4	81	57.9	140	100.0	p=.69

Çizelge 14 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. Öfke kontrolünü sağlama	Evet	19	5.4	113	31.8	223	62.8	355	100.0	$X^2=1.71$ sd=2
	Hayır	6	4.3	53	37.9	81	57.9	140	100.0	p=.42

Çizelge 14 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtiçinde Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1.Yönetim becerileri geliştirme	Evet	34	10.3	157	47.6	139	42.1	330	100.0	$X^2=.44$ sd=2
	Hayır	12	9.0	68	50.7	54	40.3	134	100.0	p=.79
2. Liderlik becerileri geliştirme	Evet	37	11.5	133	41.3	152	47.2	322	100.0	$X^2=.48$ sd=2
	Hayır	18	13.6	55	41.7	59	44.7	132	100.0	p=.78
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	Evet	27	7.5	142	39.4	191	53.1	360	100.0	$X^2=2.19$ sd=2
	Hayır	6	4.4	50	36.8	80	58.8	136	100.0	p=.33
4. Kurum kültürünü tanıma	Evet	35	10.8	139	42.9	150	46.3	324	100.0	$X^2=.00$ sd=2
	Hayır	14	10.9	55	43.0	59	46.1	128	100.0	p=.99
5. Kurumsal uyum sağlama	Evet	31	9.1	148	43.7	160	47.2	339	100.0	$X^2=.33$ sd=2
	Hayır	13	9.9	60	45.8	58	44.3	131	100.0	p=.84
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	Evet	35	10.4	152	45.1	150	44.5	337	100.0	$X^2=.61$ sd=2
	Hayır	14	10.4	66	48.9	55	40.7	135	100.0	p=.73

Çizelge 15
Yurtdışında Bilimsel Toplantılara Katılma Durumları İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere
İlişkin Önem Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM			
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1. Ders amaçlarını belirleme	Evet	1	1.4	21	30.4	47	68.1	69	100.0	$X^2=2.83$ sd=2	p=.24
	Hayır	20	4.4	167	36.8	267	58.8	454	100.0		
2. Ders içeriği (izlence) hazırlama	Evet	0	0	19	28.4	48	71.6	67	100.0	$X^2=3.96$ sd=2	p=.13
	Hayır	14	3.1	159	35.6	274	61.3	447	100.0		
3. Öğretim materyali tasarlama	Evet	2	3.1	24	36.9	39	60	65	100.0	$X^2=2.54$ sd=2	p=.28
	Hayır	22	5.1	197	45.3	216	49.7	435	100.0		
4. Öğretim materyali kullanma	Evet	2	3	14	21.2	50	75.8	66	100.0	$X^2=7.56$ sd=2	p=.02*
	Hayır	18	4.1	168	37.8	258	58.1	444	100.0		
5. Öğretim yöntemlerini seçme	Evet	2	3.1	18	28.1	44	68.8	64	100.0	$X^2=1.98$ sd=2	p=.37
	Hayır	17	3.9	159	36.6	259	59.5	435	100.0		
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	Evet	1	1.5	18	27.7	46	70.8	65	100.0	$X^2=2.63$ sd=2	p=.26
	Hayır	15	3.5	155	35.8	263	60.7	433	100.0		

Çizelge 15 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		X ²	sd=2
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
7. Ölçme aracı geliştirme	Evet	2	3.2	21	33.3	40	63.5	63	100.0	X ² =3.17	sd=2
	Hayır	27	6.6	169	41.2	214	52.2	410	100.0		
8. Ölçme aracı kullanma	Evet	2	3.2	24	38.1	37	58.7	63	100.0	X ² =1.26	sd=2
	Hayır	26	6.2	172	40.8	224	53.1	422	100.0		
9. Öğretim etkinliklerini planlama	Evet	2	3	23	34.8	41	62.1	66	100.0	X ² =1.45	sd=2
	Hayır	22	4.9	180	40.4	244	54.7	446	100.0		
10. Değerlendirme sürecini planlama	Evet	4	6.3	25	39.1	35	54.7	64	100.0	X ² =.97	sd=2
	Hayır	22	5.1	197	45.5	214	49.4	433	100.0		
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	Evet	2	3.1	24	36.9	39	60	65	100.0	X ² =.88	sd=2
	Hayır	13	3	134	31.2	283	65.8	430	100.0		
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	Evet	0	0	16	23.9	51	76.1	67	100.0	X ² =7.95	sd=2
	Hayır	18	4	163	36.5	266	59.5	447	100.0		

Çizelge 15 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM			
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	Evet	1	1.5	19	28.8	46	69.7	66	100.0	$X^2=7.14$ sd=2	p=.28
	Hayır	28	6.7	168	40	224	53.3	420	100.0		
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	Evet	0	0	20	29	49	71	69	100.0	$X^2=3.49$ sd=2	p=.17
	Hayır	17	3.9	145	32.9	279	63.3	441	100.0		
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	Evet	1	1.5	24	35.8	42	62.7	67	100.0	$X^2=10.51$ sd=2	p=.00*
	Hayır	43	10.3	191	45.7	184	44	418	100.0		
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	Evet	2	2.9	23	32.9	45	64.3	70	100.0	$X^2=3.71$ sd=2	p=.15
	Hayır	24	5.5	183	42.2	227	52.3	434	100.0		
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	Evet	1	1.4	23	32.4	47	66.2	71	100.0	$X^2=3.21$ sd=2	p=.20
	Hayır	17	3.9	175	40.3	242	55.8	434	100.0		
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	Evet	7	12.7	20	36.4	28	50.9	55	100.0	$X^2=1.42$ sd=2	p=.49
	Hayır	54	15.6	146	42.1	147	42.4	347	100.0		

Çizelge 15 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		X ² =	sd=	p=
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	Evet	1	1.4	12	17.1	57	81.4	70	100.0	X ² =2.03	sd=2	p=.36
	Hayır	12	2.6	108	23.8	334	73.6	454	100.0			
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	Evet	0	0	14	20	56	80	70	100.0	X ² =2.03	sd=2	p=.36
	Hayır	11	2.4	100	22.3	338	75.3	449	100.0			
21. Uygun pekiştireçleri seçme	Evet	0	0	20	30.3	46	69.7	66	100.0	X ² =5.47	sd=2	p=.65
	Hayır	19	4.3	170	38.6	251	57	440	100.0			
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	Evet	0	0	23	37.7	38	62.3	61	100.0	X ² =7.56	sd=2	p=.02*
	Hayır	25	6	198	47.6	193	46.4	416	100.0			

Çizelge 15 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		X ² =	sd=
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1. Bilimsel yayın hazırlama ve raporlaştırma	Evet	0	0	15	21.7	54	78.3	69	100.0	X ² =1.33	sd=2
	Hayır	8	1.8	105	23.1	342	75.2	455	100.0		
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	Evet	1	1.5	16	24.2	49	74.2	66	100.0	X ² =1.57	sd=2
	Hayır	11	2.4	139	31	299	66.6	449	100.0		
3. Bilim etiği bilgisi edinme	Evet	0	0	12	17.4	57	82.6	69	100.0	X ² =4.87	sd=2
	Hayır	10	2.2	123	27.1	321	70.7	454	100.0		
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	Evet	0	0	21	30	49	70	70	100.0	X ² =1.86	sd=2
	Hayır	10	2.1	122	26.1	335	71.7	467	100.0		
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	Evet	2	2.9	21	30.4	46	66.7	69	100.0	X ² =.25	sd=2
	Hayır	14	3.2	122	27.5	307	69.3	443	100.0		
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	Evet	2	2.8	23	32.4	46	64.8	71	100.0	X ² =.39	sd=2
	Hayır	10	2.2	163	35.9	281	61.9	454	100.0		

Çizelge 15 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM			
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	Evet	1	1.6	21	32.8	42	65.6	64	100.0	$X^2=2.76$ sd=2	p=.25
	Hayır	28	6.6	145	34.1	252	59.3	425	100.0		
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Evet	2	3	13	19.4	52	77.6	67	100.0	$X^2=.00$ sd=2	p=.99
	Hayır	13	2.9	88	19.7	345	77.4	446	100.0		
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	Evet	0	0	18	26.1	51	73.9	69	100.0	$X^2=3.93$ sd=2	p=.14
	Hayır	17	3.8	140	31.4	289	64.8	446	100.0		
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	Evet	2	3	19	28.8	45	68.2	66	100.0	$X^2=1.51$ sd=2	p=.46
	Hayır	25	6	134	32.3	256	61.7	415	100.0		
11. Çalışılan bilim alanındaki yayınları izleme	Evet	0	0	13	18.3	58	81.7	71	100.0	$X^2=1.22$ sd=2	p=.54
	Hayır	6	1.3	96	20.8	359	77.9	461	100.0		
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	Evet	0	0	19	28.4	48	71.6	67	100.0	$X^2=2.93$ sd=2	p=.23
	Hayır	14	3.2	144	32.6	284	64.3	442	100.0		

Çizelge 15 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	Evet	0	0	20	29.9	47	70.1	67	100.0	$X^2=2.49$ sd=2 p=.28
	Hayır	13	2.9	113	25	326	72.1	452	100.0	

Çizelge 15 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	Evet	1	1.4	25	35.7	44	62.9	70	100.0	$X^2=3.04$ sd=2
	Hayır	30	6.8	150	33.9	263	59.4	443	100.0	p=.21
2. Zamanı etkili kullanma	Evet	0	0	22	31.9	47	68.1	69	100.0	$X^2=1.54$ sd=2
	Hayır	9	2	132	28.9	315	69.1	456	100.0	p=.46
3. Kendini tanıma ve geliştirme	Evet	0	0	24	35.3	44	64.7	68	100.0	$X^2=2.97$ sd=2
	Hayır	11	2.5	125	28	311	69.6	447	100.0	p=.22
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	Evet	1	1.4	22	31	48	67.6	71	100.0	$X^2=.38$ sd=2
	Hayır	11	2.4	130	28.9	309	68.7	450	100.0	p=.82
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	Evet	0	0	26	37.7	43	62.3	69	100.0	$X^2=3.89$ sd=2
	Hayır	23	5.3	157	36.5	250	58.1	430	100.0	p=.14
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	Evet	0	0	20	30.8	45	69.2	65	100.0	$X^2=4.85$ sd=2
	Hayır	24	5.6	152	35.2	256	59.3	432	100.0	p=.88

Çizelge 15 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. Öfke kontrolünü sağlama	Evet	0	0	23	34.8	43	65.2	66	100.0	$X^2=4.05$ sd=2
	Hayır	25	5.8	143	33.3	261	60.8	429	100.0	p=.13

Çizelge 15 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Yurtdışında Bilimsel Toplantı	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM			
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
1.Yönetim becerileri geliştirme	Evet	3	5.2	29	50	26	44.8	58	100.0	X ² =1.70 sd=2	p=.42
	Hayır	43	10.6	196	48.3	167	41.1	406	100.0		
2. Liderlik becerileri geliştirme	Evet	3	5.3	22	38.6	32	56.1	57	100.0	X ² =3.96 sd=2	p=.13
	Hayır	52	13.1	166	41.8	179	45.1	397	100.0		
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	Evet	3	4.4	30	44.1	35	51.5	68	100.0	X ² =1.33 sd=2	p=.51
	Hayır	30	7	162	37.9	236	55.1	428	100.0		
4. Kurum kültürünü tanıma	Evet	3	4.9	26	42.6	32	52.5	61	100.0	X ² =2.87 sd=2	p=.23
	Hayır	46	11.8	168	43	177	45.3	391	100.0		
5. Kurumsal uyum sağlama	Evet	2	3.1	27	42.2	35	54.7	64	100.0	X ² =4.25 sd=2	p=.11
	Hayır	42	10.3	181	44.6	183	45.1	406	100.0		
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	Evet	3	4.9	24	39.3	34	55.7	61	100.0	X ² =5.16 sd=2	p=.07
	Hayır	46	11.2	194	47.2	171	41.6	411	100.0		

Çizelge 16
Mesleki Gelişim Programına Katılma Durumu İle Mesleki Gelişim Boyutlarındaki Etkinliklere İlişkin Önem Arasındaki İlişki

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Mesleki Gelişim Programına Katılma	Biraz önemli		Orduka önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1. Ders amaçlarını belirleme	Evet	7	2.6	98	35.8	169	61.7	274	100.0	$X^2=3.32$ sd=2 p=.19
	Hayır	14	5.6	90	36.1	145	58.2	249	100.0	
2. Ders içeriği (izlençe) hazırlama	Evet	4	1.5	89	33.1	176	65.4	269	100.0	$X^2=4.25$ sd=2 p=.11
	Hayır	10	4.1	89	36.3	146	59.6	245	100.0	
3. Öğretim materyali tasarlama	Evet	13	5.0	116	44.3	133	50.8	262	100.0	$X^2=.03$ sd=2 p=.98
	Hayır	11	4.6	105	44.1	122	51.3	238	100.0	
4. Öğretim materyali kullanma	Evet	9	3.4	94	35.2	164	61.4	267	100.0	$X^2=.56$ sd=2 p=.75
	Hayır	11	4.5	88	36.2	144	59.3	243	100.0	
5. Öğretim yöntemlerini seçme	Evet	14	5.4	80	30.9	165	63.7	259	100.0	$X^2=7.58$ sd=2 p=.02*
	Hayır	5	2.1	97	40.4	138	57.5	240	100.0	
6. Öğretim yöntemlerini kullanma	Evet	9	3.4	86	32.6	169	64.0	264	100.0	$X^2=1.17$ sd=2 p=.55
	Hayır	7	3.0	87	37.2	140	59.8	234	100.0	

Çizelge 16 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Mesleki Gelişim Programına Katılma	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
7. Ölçme aracı geliştirme	Evet	12	4.8	106	42.1	134	53.2	252	100.0	$X^2=2.15$ sd=2 p=.34
	Hayır	17	7.7	84	38	120	54.3	221	100.0	
8. Ölçme aracı kullanma	Evet	12	4.7	99	38.8	144	56.5	255	100.0	$X^2=2.10$ sd=2 p=.35
	Hayır	16	7	97	42.2	117	50.9	230	100.0	
9. Öğretim etkinliklerini planlama	Evet	13	4.8	102	37.9	154	57.2	269	100.0	$X^2=0.70$ sd=2 p=.70
	Hayır	11	4.5	101	41.6	131	53.9	243	100.0	
10. Değerlendirme sürecini planlama	Evet	14	5.3	117	44.5	132	50.2	263	100.0	$X^2=.01$ sd=2 p=.99
	Hayır	12	5.1	105	44.9	117	50	234	100.0	
11. Etkili dönüt ve düzeltme sağlama	Evet	8	3.1	82	31.5	170	65.4	260	100.0	$X^2=.03$ sd=2 p=.98
	Hayır	7	3	76	32.3	152	64.7	235	100.0	
12. Etkili sınıf yönetimi sağlama	Evet	9	3.4	84	31.5	174	65.2	267	100.0	$X^2=2.93$ sd=2 p=.23
	Hayır	9	3.6	95	38.5	143	57.9	247	100.0	

Çizelge 16 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Mesleki Gelişim Programına Katılma	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
13. Öğrencilere akademik danışmanlık sağlama	Evet	18	7	93	36.3	145	56.6	256	100.0	$X^2=1.79$ sd=2
	Hayır	11	4.8	94	40.9	125	54.3	230	100.0	p=.40
14. Bilgisayar ve iletişim teknolojilerini öğretim amaçlı etkili kullanma	Evet	8	3	83	30.9	178	66.2	269	100.0	$X^2=.92$ sd=2
	Hayır	9	3.7	82	34	150	62.2	241	100.0	p=.63
15. Öğretim ortamlarını fiziksel olarak düzenleme	Evet	21	8	112	42.9	128	49	261	100.0	$X^2=1.63$ sd=2
	Hayır	23	10.3	103	46	98	43.8	224	100.0	p=.44
16. Öğretim için uygun araç-gereçleri seçme	Evet	13	4.9	103	38.7	150	56.4	266	100.0	$X^2=1.33$ sd=2
	Hayır	13	5.5	103	43.3	122	51.3	238	100.0	p=.51
17. Öğretim için uygun araç-gereçleri kullanma	Evet	8	3	96	36.2	161	60.8	265	100.0	$X^2=2.94$ sd=2
	Hayır	10	4.2	102	42.5	128	53.3	240	100.0	p=.23
18. Çevrimiçi (online) ders tasarlama ve geliştirme	Evet	28	13.2	87	41	97	45.8	212	100.0	$X^2=1.65$ sd=2
	Hayır	33	17.4	79	41.6	78	41.1	190	100.0	p=.43

Çizelge 16 devam

Öğretimsel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Mesleki Gelişim Programına Katılma	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
19. Öğrencilerle etkili iletişim kurma	Evet	7	2.6	57	20.9	209	76.6	273	100.0	X ² =1.32 sd=2 p=.51
	Hayır	6	2.4	63	25.1	182	72.5	251	100.0	
20. Öğrencileri derse katma ve güdüleme	Evet	5	1.8	58	21.4	208	76.8	271	100.0	X ² =.33 sd=2 p=.84
	Hayır	6	2.4	56	22.6	186	75	248	100.0	
21. Uygun pekiştireçleri seçme	Evet	11	4.1	97	36.5	158	59.4	266	100.0	X ² =.43 sd=2 p=.80
	Hayır	8	3.3	93	38.8	139	57.9	240	100.0	
22. Öğretimde ipuçlarından yararlanma	Evet	11	4.3	120	47.4	122	48.2	253	100.0	X ² =.96 sd=2 p=.61
	Hayır	14	6.3	101	45.1	109	48.7	224	100.0	

Çizelge 16 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Mesleki Gelişim Programına Katılma	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
2. Bilişim teknolojilerini bilimsel araştırma yapma amacıyla kullanma	Evet	7	2.6	76	28.1	187	69.3	274	100.0	X ² =1.12 sd=2 p=.57
	Hayır	5	2	79	32.2	161	65.7	245	100.0	
3. Bilim etiği bilgisi edinme	Evet	3	1.1	69	25.4	200	73.5	272	100.0	X ² =2.10 sd=2 p=.34
	Hayır	7	2.8	66	26.3	178	70.9	251	100.0	
4. Bilimsel araştırma yöntemleri bilgisi edinme	Evet	5	1.8	71	25.4	204	72.9	280	100.0	X ² =.52 sd=2 p=.77
	Hayır	5	1.9	72	28	180	70	257	100.0	
5. Bilimsel araştırmaya yönelik istatistiksel yöntem bilgisi edinme	Evet	10	3.7	68	25.2	192	71.1	270	100.0	X ² =2.54 sd=2 p=.28
	Hayır	6	2.5	75	31	161	66.5	242	100.0	
6. Bilimsel toplantılarda etkili sunu yapma tekniklerini kullanma	Evet	6	2.2	98	36.2	167	61.6	271	100.0	X ² =.13 sd=2 p=.93
	Hayır	6	2.4	88	34.6	160	63	254	100.0	
7. İstatistiksel veri analizi paket programlarını kullanma	Evet	18	6.8	80	30.3	166	62.9	264	100.0	X ² =3.73 sd=2 p=.15
	Hayır	11	4.9	86	38.2	128	56.9	225	100.0	

Çizelge 16 devam

Alansal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Mesleki Gelişim Programına Katılma	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM			
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)		
8. Mesleki amaçlı yabancı dil bilgisi edinme	Evet	11	4.1	53	19.9	202	75.9	266	100.0	X ² =2.93 sd=2 p=.23	
	Hayır	4	1.6	48	19.4	195	78.9	247	100.0		
9. Kütüphane kaynaklarını etkili kullanma	Evet	10	3.7	79	29.6	178	66.7	267	100.0	X ² =.58 sd=2 p=.74	
	Hayır	7	2.8	79	31.9	162	65.3	248	100.0		
10. Araştırma bursları ve fonlarından yararlanma	Evet	14	5.5	79	31	162	63.5	255	100.0	X ² =.21 sd=2 p=.90	
	Hayır	13	5.8	74	32.7	139	61.5	226	100.0		
13. Çalışılan bilim alanındaki sorunlar üzerine meslektaşlarıyla tartışma	Evet	7	2.6	92	34.3	169	63.1	268	100.0	X ² =1.38 sd=2 p=.50	
	Hayır	7	2.9	71	29.5	163	67.6	241	100.0		
14. Çalışılan bilim alanındaki ulusal ve uluslar arası projelerde görev alma	Evet	7	2.6	66	24.1	201	73.4	274	100.0	X ² =.72 sd=2 p=.69	
	Hayır	6	2.4	67	27.3	172	70.2	245	100.0		

Çizelge 16 devam

Kişisel Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Mesleki Gelişim Programına Katılma	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		X ² =	sd=	p=
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)			
1. Stres ve kaygıyla başa çıkma	Evet	15	5.6	89	33.3	163	61	267	100.0	X ² =.40	sd=2	
	Hayır	16	6.5	86	35	144	58.5	246	100.0			p=.81
3. Kendini tanıma ve geliştirme	Evet	7	2.6	76	28.4	185	69	268	100.0	X ² =.65	sd=2	
	Hayır	4	1.6	73	29.6	170	68.8	247	100.0			p=.72
4. Sözlü iletişim becerilerini geliştirme	Evet	3	1.1	76	28.4	189	70.5	268	100.0	X ² =3.80	sd=2	
	Hayır	9	3.6	76	30	168	66.4	253	100.0			p=.14
5. Sözsüz iletişim becerilerini (beden dili) geliştirme	Evet	11	4.3	95	37.1	150	58.6	256	100.0	X ² =.14	sd=2	
	Hayır	12	4.9	88	36.2	143	58.8	243	100.0			p=.93
6. Çalışma arkadaşlarıyla (meslektaşlarıyla) etkili iletişim kurma	Evet	12	4.7	85	33.2	159	62.1	256	100.0	X ² =.53	sd=2	
	Hayır	12	5	87	36.1	142	58.9	241	100.0			p=.76
7. Öfke kontrolünü sağlama	Evet	14	5.5	79	31.1	161	63.4	254	100.0	X ² =1.47	sd=2	
	Hayır	11	4.6	87	36.1	143	59.3	241	100.0			p=.47

Çizelge 16 devam

Kurumsal Gelişim Boyutuna İlişkin Etkinlikler	Mesleki Gelişim Programına Katılma	Biraz önemli		Oldukça önemli		Çok önemli		TOPLAM		
		Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	Sayı (S)	Yüzde (%)	
1.Yönetim becerileri geliştirme	Evet	31	12.6	115	46.7	100	40.7	246	100.0	X ² =4.25 sd=2 p=.11
	Hayır	15	6.9	110	50.5	93	42.7	218	100.0	
2. Liderlik becerileri geliştirme	Evet	32	13.2	101	41.7	109	45	242	100.0	X ² =.76 sd=2 p=.68
	Hayır	23	10.8	87	41	102	48.1	212	100.0	
3. Kurumsal ve özlük haklarıyla ilgili bilgi edinme	Evet	16	6.2	99	38.2	144	55.6	259	100.0	X ² =.30 sd=2 p=.85
	Hayır	17	7.2	93	39.2	127	53.6	237	100.0	
4. Kurum kültürünü tanıma	Evet	23	9.6	113	47.3	103	43.1	239	100.0	X ² =4.02 sd=2 p=.13
	Hayır	26	12.2	81	38	106	49.8	213	100.0	
5. Kurumsal uyum sağlama	Evet	22	8.7	119	47.2	111	44	252	100.0	X ² =1.95 sd=2 p=.37
	Hayır	22	10.1	89	40.8	107	49.1	218	100.0	
6. Kurumsal yapı ve işleyişle ilgili bilgi edinme	Evet	25	10.3	114	46.9	104	42.8	243	100.0	X ² =.10 sd=2 p=.97
	Hayır	24	10.5	104	45.4	101	44.1	229	100.0	

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, Esmahan, Müyesser Ceylan, Eren Kesim ve Tuğba Maden. “Araştırma Görevlilerinin Kendi Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Görüşleri”, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya, 2004.
- Akkutay, Ülker, M. Çağatay Özdemir, Galip Yüksel, Necati Cemaloğlu ve Oktay Akbaş. **Gazi Üniversitesi Öğretim Elemanı Profili**. Ankara: Gazi Üniversitesi, 2003.
- Akpınar Wilsing, Nil. Effectiveness of A Faculty Development Program on Instructional Planning, Effective Teaching and Evaluation at METU. Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2002.
- Alkan, Cevat. **Eğitim Teknolojisi**. Yedinci basım. Ankara: Anı Yayıncılık, 2005.
- Altunışık, Remzi, Recai Çoşkun, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı**. Üçüncü basım. Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2004.
- Aytaç, Mustafa, Serpil Aytaç, Zerrin Fırat, Nuran Bayram ve Aşkın Keser. **Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları**. Bursa: Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu İşletmesi, 2001.
- Balcı, Ali. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeleri**. Beşinci baskı. Ankara: PegemA Yayıncılık, 2001.
- Babcock, L. Charles. “What Do We Really Mean by Faculty Development?”, **ADFL Bulletin**, 20:3, 31-34, 1989.

- Benor, Dan E. "Faculty Development, Teacher Training and Teacher Accreditation in Medical Education: Twenty Years from Now", **Medical Teacher**, 22(5), 2000.
- Boice, Robert. **The New Faculty Member**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992.
- Borko, Hilda, Rebekah Elliton ve Kay Uchiyama. "Professional Development: A Key to Kentucky's Educational Reform Effort", **Teaching and Teaching Education**, 18, 969-987, 2002.
- Brawer, B. Florence. "Faculty Development: The Literature", **Community College Review**, 18(1), 50-57, 1990.
- Brent, Rebecca ve Richard M. Felder. "The New Faculty Member", **Chemical Engineering Education**, 32(3), 46-47, Summer 1998.
- Brent, Rebecca ve Richard M. Felder. "A Model for Engineering Faculty Development", **International Journal of Engineering Education**, 19(2), 234-240, 2003.
- "Butler, J. A. "Staff Development", **School Improvement Research Series: Research You can Use**. URL: <http://www.fromnowon.org>", 1998". Ferhan Odabaşı, Öğretim Üyelerinin Akademik Personel Geliştirme Etkinliklerine İlişkin Görüş ve Önerileri. Yayınlanmamış Araştırma. Eskişehir, 1999'daki alıntı).
- DiLorenzo, Thomas M. ve P. Paul Heppener. "The Role of an Academic Department in Promoting Faculty Development: Recognizing Diversity and Leading to Excellence", **Journal of Counseling & Development**, 72, 485-491, 1994.
- Duman, Ahmet. **Yetişkinler Eğitimi**. Ankara: Ütopya Yayınevi, 1999.

“Eble, K. E. ve W. J. McKeachie. Improving Undergraduate Education through Faculty Development. San Francisco, California: Jossey-Bass, Inc, 1985”. Florence B. Brawer. “Faculty Development: The Literature”, **Community College Review**, 18(1), 50-57, 1990’daki alıntı.

“Eimers, M. “Background and Experience of New Faculty”, **Instructional Development**, 1(3), 12-15, 1990”. Martin J.Finkelstein ve Mark W. LaCelle-Peterson. “New and Junior Faculty: A Review of The Literature”, **New Directions for Teaching and Learning: Developing New and Junior Faculty**. Ed.: Mary D. Sorcinelli ve Ann E. Austin. 50, 5-14, 1992’daki alıntı).

EİT. Anadolu Üniversitesi Eğitim İletişimi ve Teknolojisi Araştırmaları Birimi, 2005.
URL: <http://eit.anadolu.edu.tr/>, Erişim Tarihi: 12.07.2005

Ekiz, Durmuş. **Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş**. Ankara: Anı Yayıncılık, 2003.

Erginer, Ergin ve Fevzi Dursun. “Öğretim elemanlarının Etkili Öğretim Becerilerinin Geliştirilmesine Yönelik Görüşleri”, **Eğitim ve Bilim**, 30(135), Ocak 2005.

“Erikson, G. (1986). A survey of faculty development practices. In M. Svinicki (Ed.), To improve the academy: Resources for student, faculty & instructional development. A Joint publication of Professional and Organizational Development Network in Higher Education and the National Council for Staff, Program and Organizational Development”. Barbara J. Milis. “Faculty Development in The 1990s: What it is and Why We Can’t Wait”, **Journal of Counseling and Development**. May/June 72, 1994’daki alıntı.

Fink, L. Dee. “Orientation Programs for New Faculty”, **New Directions for Teaching and Learning: Developing New and Junior Faculty**. Ed.: Mary D. Sorcinelli ve Ann E. Austin. 50, 5-14, 1992.

“Fink, L. Dee. “New Faculty Members: The Professoriate of Tomorrow”, *Journal of Staff, Program and Organization Development*, 8(4), 235-245, 1990”. Martin J. Finkelstein ve Mark W. LaCelle-Peterson. „New and Junior Faculty: A Review of The Literature”, **New Directions for Teaching and Learning: Developing New and Junior Faculty**. Ed.: Mary D. Sorcinelli ve Ann E. Austin. 50, 5-14, 1992’deki alıntı.

“Fink, L. Dee. (ed.) “The First Year of College Teaching”, *New Direction Teaching and Learning*, 17, San Francisco: Jossey-Bass, 1984”. Martin J. Finkelstein ve Mark W. LaCelle-Peterson. „New and Junior Faculty: A Review of The Literature”, **New Directions for Teaching and Learning: Developing New and Junior Faculty**. Ed.: Mary D. Sorcinelli ve Ann E. Austin. 50, 5-14, 1992’deki alıntı.

Finkelstein, J. Martin ve Mark W. LaCelle-Peterson. *New and Junior Faculty: A Review of The Literature*”, **New Directions for Teaching and Learning: Developing New and Junior Faculty**. Ed.: Mary D. Sorcinelli ve Ann E. Austin. 50, 5-14, 1992.

“Fretz, B. R.; Garibaldi, A. M.; Glidden, L. M.; McKeachie, W. J.; Moritsugu, J. N.; Quina, K.; Reich, J. N.; Sholley, B. “The complete scholar: Faculty development for those who teach psychology”, *Handbook for Enhancing Undergraduate Education in Psychology*. Ed.: Thomas V. McGovern, Washington, DC, US: American Psychological Association, 1992.” N. Jill Reich. “Developing Faculty Development Programs: A View from Chair”, **Journal of Counselling&Development**, 72, May/June 1994’deki alıntı.

Gay, L. R. **Educational Research Competencies for Analysis and Application**. Third edition. London: Merrill Publishing Company, 1987.

- “Gmelch, W.H., Wilke, P. K. and Lovrich, N.P. “Dimmension of stres Among University Faculty”, **Research in Higher Education**, 1986, 24(3), 266-286”.
- Mary Deane Sorcinelli. “Effective Approaches to New Faculty Development”, **Journal of Counseling and Development**, May/June, 72(5), 474-480, 1994’deki alıntı.
- Grant, M. Rose ve Marybelle C. Keim. “Faculty Development in Publicly Supported”, **Community College Journal of Research and Practice**, 26, 793-807, 2002.
- “Hall, G.E.& Hord S.M. (1984) A framework for analyzing what change facilitators do: The intervention taxonomy. Knowledge: Creation, Diffusion, Utilization, 5(3), 275-307”. Susan Loucks-Horsley ve Suzanne Steiegelbauer. “Using Knowledge of Change to Guide Staff Development”, **Staff Development for Education in the 90’s: New Demands, New Realities, New Perspectives**. Ed.: Ann Lieberman & Lynne Miller. New York: Teachers College Press, 1991’deki alıntı.
- Hekelman, Francine P., Sonia A. Alemango ve Charlotte Horton. “Grantsmanship Skills: A survey of Junior Faculty at a Major University”, **Journal of Society of Research Administrators**. 22, 2, ABI/INFORMAL Global, Fall 1990.
- Heppener, P. Paul ve Joseph A. Johnston. “New Horizons in Counseling: Faculty Development”, **Journal of Counseling & Development**, 72, 451-453, 1994.
- Jarvis, Donald K. **Junior Faculty Development: A Handbook**. Second edition. New York: The Modern Language Association of America, 1992a.
- _____. “Improving Junior Faculty Scholarship”, **New Directions for Teaching and Learning: Developing New and Junior Faculty**. Ed.: Mary D. Sorcinelli ve Ann E. Austin. 50, 63-72, 1992b.

Kabakçı, Işıl ve H. Ferhan Odabaşı. "Evaluation of an Online Faculty Development Course from the Point of View of Participants", E-Learn 2004 World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare & Higher Education, **The Proceeding Book of E-Learn 2004 Conference**, Washington, DC/ABD, 326-331, 2004.

Karasar, Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi Kavramlar, İlkeler, Teknikler.**

Dokuzuncu basım. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1999.

Knowles, Malcolm. **Yetişkin Öğrenenler.** Çev.: Serap Ayhan. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1996.

Korkut, Hüseyin. "Öğretim Üyelerinin Pedagojik Formasyon Gereksinimleri", **Eğitim Yönetimi.** 476-502, Güz 1999.

____. **Sorgulanan Yüksek Öğretim.** Ankara: Anı Yayıncılık, 2002.

Korkut, Hüseyin, Mustafa Yalçınkaya ve Türkan Mutsan. "Araştırma Görevlilerinin Sorunları", **Eğitim Yönetimi**, 19-36, Kış 1999.

Kurt, İhsan. **Yetişkin Eğitimi.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000.

Lawler, Patricia A. "Teacher as Adult Learners: A New Perspective", New Perspectives on Designing and Implementing Professional Development of Teachers of Adults, Ed.: Kathleen P. King, Patricia A. Lawler, **New Directions for Adult and Continuing Education**, No:98, San Francisco: Jossey-Bass., 2003.

Lawler, Patricia A. ve Kathleen P. King. **Planning for Effective Faculty Development: Using Adult Learning Strategies.** Florida: Krieger Publishing Company, 2000.

- Lee, John. "Faculty Development: Opportunity and Satisfaction", **Update**, 2(2), 1-4, 1996.
- Loucks-Horsley, Susan ve Suzanne Steiegelbauer. "Using Knowledge of Change to Guide Staff Development", **Staff Development for Education in the 90's: New Demands, New Realities, New Perspectives**. Ed.: Ann Lieberman & Lynne Miller. New York: Teachers College Press, 1991.
- Lucas, Christopher J. ve John W. Murry. **New Faculty: A Practical Guide for Academic Beginners**. New York: Palgrave, 2002.
- Maduakolam, Ireh ve Edwin Bell. "A Product-Based Faculty Professional Development Model for Infusing Technology Into Teacher Education", **Contemporary Issues in Technology and Teacher Education**, 3(3), 340-352, 2003.
- McCarthy, Bernice. "Improving Staff Development Through CBAM and 4Mat™", **Educational Leadership**, 40(1), 20-26, 1982.
- McKeachie, Wilbert J. **McKeachie's Teaching Tips: Strategies, Research and Theory for College and University Teachers**. 10th ed. Boston: Houghton Mifflin Co., 1999.
- McKenzie, Jamie. "Designing Staff Development for the Information Age", **The Educational Technology Journal**, 1(4), 1-9, 1991.
- Millis, J. Barbara. "Faculty Development in The 1990s: What it is and Why We Can't Wait", **Journal of Counseling and Development**, May/June 72, 1994.
- Moeini, Hosein. A Need analysis study for faculty development programs in METU and Structural Equation Modeling of Faculty Needs. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2003.

Mu, Limin. A Study of Computing Education Needs Among College of Education Faculty. **Dissertation Abstracts International**, 58(9), 3479-A, 1997.

Neuman, W. Lawrence. **Social Research Methods : Qualitative And Quantitative Approaches**. 4th ed. Boston : Allyn and Bacon, 2000.

Newland, Myrna C., James R. Newland, David J. Steele, Diana R. Lough ve Fredrick A. Mccurdy. "Experience with a Program of Faculty Development", **Medical Teacher**, 25(2), 207-209, 2003.

Odabaşı, H. Ferhan. Öğretim Üyelerinin Eğitim Teknolojisinden Yararlanma Durumları. Yayınlanmamış Araştırma. Eskişehir. 1998.

_____. Öğretim Üyelerinin Akademik Personel Geliştirme Etkinliklerine İlişkin Görüş ve Önerileri. Yayınlanmamış Araştırma. Eskişehir, 1999.

_____. "Faculty Use of Technological Resources in Turkey", **Innovations in Education & Training International**, 37(2), 103-108, May2000.

_____. "Faculty Point of View on Faculty Development", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 24, 86-89, 2003.

Oja, Sharon Nodie. "Adult Development: Insights on Staff Development", **Staff Development for Education in the 90's: New Demands, New Realities, New Perspectives**. Ed.: Ann Lieberman & Lynne Miller. New York: Teachers College Press, 1991.

Özmen, Ahmet. **Uygulamalı Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1257, 2000.

Özmen, Remzi. **2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu ve İlgili Mevzuat**. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2001.

Öztürk, Şener. **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı**. Dördüncü basım. Ankara: PegemA Yayıncılık, 2004.

POD Network. "Professional and Organizational Development Network in Higher Education", 2004. URL: <http://www.podnetwork.org/development.htm>, Erişim Tarihi: 17.02.2004.

Raehl, Cynthia L. "Changes in Pharmacy Practice Faculty 1995-2001: Implications for Faculty Development", **Pharmacotherapy**, 22(4), 445-462, 2002.

Reich, Jill N. "Developing Faculty Development Programs: A View from Chair", **Journal of Counselling&Development**, 72, May/June 1994.

Richardson, Virginia. "The Dilemmas of Professional Development", **Phi Delta Kappan**, 84(5), 401-406, 2003.

"Scott, Judith Herbert. "Role of Community College Department Chairs in Faculty Development". Community College Review. 18(3), s.12, Winter 1990". Hosein Moeini. A Need analysis study for faculty development programs in METU and Structural Equation Modeling of faculty needs. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2003'deki alıntı.

Schuster, J. H. "Faculty Issues in the 1990's: New Realities, New Opportunities", **New Direction for Higher Education**, 18(70), 1990.

Semerci, Çetin ve Ahmet Kara. “Eğitim Derslerinin Doktora Öğrencilerinin Öğretmenlik Tutumlarına Etkisi”, **Eğitim ve Bilim**, 29(131), Ocak 2004.

“Sheets, K. J. ve T. L. “Schwenk. Faculty Development for Family Medicine Educators: an Agenda for Future Activities”, *Teaching and Learning in Medicine*, 2, 141-148, 1990”. Yvonne Steinert. Faculty Development in The New Millennium: Key Challenges And Future Directions. **Medical Teacher**, 22(1), 44-51, 2000’deki alıntı.

Sorcinelli, Mary Deane. “Effective Approaches to New Faculty Development”, **Journal of Counseling and Development**, May/June, 72(5), 474-480, 1994.

Spotts, H. Thomas ve Mary Ann Bowman. “Increasing Faculty Use of Instructional Technology: Barriers and Incentives”, **Educational Media International**, 30(4), 199-204, 1995.

Steinert, Yvonne. Faculty Development in The New Millennium: Key Challenges And Future Directions. **Medical Teacher**, 22(1), 44-51, 2000.

Tezbaşaran, A. Ata. **Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu**. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997.

Ulukan, Cemil, Özlem Oktal, Özlem Uzun ve Nazan Yelkikalan. “Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlilerinin Profili”, **Açıköğretim Fakültesi Dergisi**, 2(2), 73-94, Kış 1996.

Wheeler, Daniel W. "The Role of the Chairperson in Support of Junior Faculty", **New Directions for Teaching and Learning: Developing New and Junior Faculty**. Ed.: Mary D. Sorcinelli ve Ann E. Austin. 50, 87-101, 1992.

Wallin, Desna L. "Motivation And Faculty Development: A Three-State Study of Presidential Perceptions Of Faculty Professionals Development Needs", **Community College Journal of Research & Practice**, 27(4), 317-336, Apr2003.

"Wilkerson, L. ve D. M. Irby. "Strategies for Improving Teaching Practices: A Comprehensive Approach to Faculty Development", *Academic Medicine*, 73, 4, April, 1998". Hosein Moeini. A Need analysis study for faculty development programs in METU and Structural Equation Modeling of faculty needs. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2003'deki alıntı.

Williams, Valerie N. Interprofessional Faculty Development at an Academic Health Center, **UMI ProQuest Digital Dissertations**. The University of Oklahoma Health Sciences Center. AAT 3129423, 2004. URL: <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3129423>. Erişim Tarihi: 20.05.2004.

Yalın, İbrahim. Gazi Üniversitesi'nde Eğitim Teknolojisi Merkezi Kurulmasına İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmamış Araştırma. Ankara: 1996.

Yükseköğretim Kanunu (2547 S.K.). **Resmi Gazete**. 17506; 4.11.1981.

YÖK (Yükseköğretim Kurulu). "Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu", 2003. URL: <http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/raporlar.htm>, Erişim Tarihi: 20.01.2004.