T.C
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

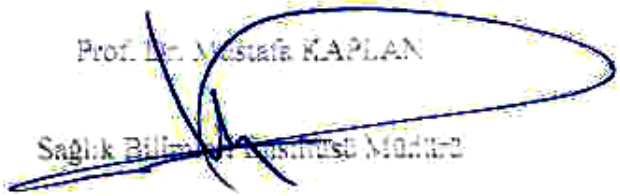
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞINDA ÇALIŞAN SPORTİF EĞİTİM UZMANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Serhat TUTAŞ

2018

ONAY SAYFASI



Prof. Dr. Mustafa KAPLAN

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez Yüksek Lisans Tezi standardlarına uygun bulunmuştur.



Prof. Dr. Cengiz ARSLAN

Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı Başkanı

Tez tarafımızdan okunmuş, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Zeki Coşkuner

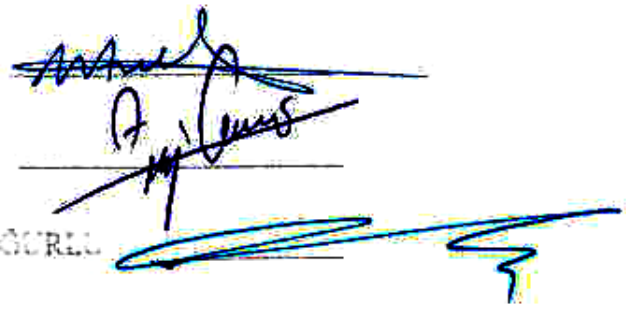
Danışman

Yüksek Lisans Sınavı Jüri Üyeleri

Doç.Dr. Mehmet AÇAK

Doç.Dr. Zeki COŞKUNER

Dr. Öğr. Üyesi Fatih Mehmet UĞURLU



ETİK BEYAN

Kendime ait çalışmalar ile bu tez çalışmasını gerçekleştirdiğimi, çalışmaların planlanmasından, bulgularının elde edilmesine ve yazım aşamasına kadar tüm aşamalarında etiğe aykırı davranışım olmadığını, bu tezdeki tüm bilgileri ve verileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması içinde yer alan ancak bu tez çalışmasının bulguları arasında yer almayan verilere, bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

06./07/2018

Serhat TUTAŞ



Doç. Dr. Zeki COŞKUNER
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

ELAZIĞ

TEŞEKKÜR

Yüksek lisansa başlamamda ve yüksek lisans çalışmam boyunca benden desteğini, emeğini ve anlayışını benden esirgemeyen, bana her alanda rehber olan değerli danışmanım Sayın **Doç.Dr. Zeki Coşkuner'e,**

Yüksek lisans tezini hazırlarken tezimle alakalı konularda görüş ve düşünceleriyle bana yardımcı olan değerli hocam **Doç.Dr. Eyüp YILDIRIM'A**

Bu çalışmanın her aşamasında benden ilgi ve desteğini hiç esirgemeyen kıymetli eşim **Nisa TUTAŞ'a,**

Bu tezin başlangıcından sonuna kadar bana vakit ayıran ve her konuda benden desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım **Metin Yılmaz'a,**

Son olarak çalışmaya katılarak anketleri cevaplayan ve verilerin elde edilmesinde bana yardımcı olan değerli meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Serhat TUTAŞ
Spor Eğitim Uzmanı
Yüksek Lisans Öğrencisi

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI **II**
ETİK BEYAN **III**
TEŞEKKÜR **IV**
İÇİNDEKİLER **V**
TABLO LİSTESİ **VII**
1. ÖZET **1**
2. ABSTRACT **2**
3. GİRİŞ **3**
3.1.Eğitimle İlgili Temel Kavramlar 5
3.1.1. Eğitim Kavramı 5
3.1.2.İ nformal Eğitim 7
3.1.3. Formal Eğitim 8
3.1.4. Eğitimin Önemi 9
3.2. Hizmet İçi Eğitim İle İlgili Kavramlar 9
3.2.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı 9
3.2.2. Hizmet İçi Eğitimin Amacı 10
3.2.3. Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri 11
3.2.4. Hizmet İçi Eğitim Süreci 13
3.2.5. Hizmet İçi Eğitim Türleri 16
3.2.6. Hizmet İçi Eğitimin Faydaları 18
3.2.7. Hizmet İçi Eğitimin Önemi 20
3.3. Spor İle İlgili Kavramlar 22
3.3.1. Sporun Tanımı 22
3.3.2. Yönetim 25
3.3.3. Spor Yönetimi 26
3.3.4. Spor Yöneticisi 27
3.3.5. Sportif Eğitim Uzmanı ve Spor Uzmanı 29
3.3.6. Gençlik ve Spor Bakanlığı 31
3.3.7. Spor Genel Müdürlüğü 32
3.3.8. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri 35
4. GEREÇ VE YÖNTEM **37**
4.1. Araştırmanın Modeli 37

4.2. Evren ve Örneklem 37
4.3. Veri Toplama Araçları 37
4.4. Verilerin Analizi 38
5. BULGULAR 39
6. TARTIŞMA 46
7. KAYNAKLAR 46
8. EKLER 57
9. ÖZGEÇMİŞ 61

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Demografik Bilgiler 39
Tablo 2. Eğitime Katılma Tablosu 40
Tablo 3. Mesleki Beceri Tablosu..... 42
Tablo 4. Cinsiyet İle Eğitim İçi, Mesleki ve Genel Ortalamalar Arasında İlişkinin T Testi İle İncelenmesi..... 43
Tablo 5. Çalışmaya Katılanların Eğitim Kursuna Katılma Durumu İle Eğitim, Mesleki Beceri ve Genel Ortalamaları Tablosu (T Testi)..... 43
Tablo 6. Çalışmaya Katılanların Eğitim Kursuna Katılma İstekleriyle Eğitim, Mesleki Beceri Ve Genel Ortalamaları Tablosu(T Testi)..... 44
Tablo 7. Çalışmaya Katılanların Yaşları İle Eğitim, Mesleki Beceri Ve Genel Ortalamaları ANOVA Tablosu 44
Tablo 8. Çalışmaya Katılanların Hizmet Süreleri İle Eğitim, Mesleki Beceri Ve Genel Ortalamaları ANOVA Tablosu..... 45

1. ÖZET

Bu çalışma, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlamıştır. Sportif eğitim uzmanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını bazı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğine bakılmaya çalışılmıştır.

Araştırma evrenini Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan yaklaşık 1200 Sportif Eğitim uzmanı ve örneklemini ise; Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan 309 sportif eğitim uzmanını oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Demirtaş (2008) tarafından geliştirilen hizmet içi eğitim ihtiyacı ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu anket 3 bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin 1. bölümünde demografik bilgiler, 2. Bölümde hizmet içi eğitime yönelik sorular ve 3. bölümünde ise; mesleki becerinin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. Hizmet içi eğitim ihtiyacı ölçeği 5'li likertten oluşmaktadır. Ölçekten elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı ile değerlendirilmiş ve elde edilen veriler frekans, yüzde, ikili karşılaştırmalarda t testi ve çoklu karşılaştırmalarda ise Anova testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak alınmıştır.

Araştırmaya katılan bireylerin % 77,3'ünün erkek uzmanlar oluştururken, % 68,6'sının 30-39 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Yine çalışma kapsamındaki uzmanların % 74,4 ünün 0-5 yıl bir hizmet süresine sahip olduğu ve % 95,8 gibi yüksek oranda hizmet içi eğitime katılma noktasında istekli oldukları görülmüştür.

Sonuç olarak; çalışmaya katılan sportif eğitim uzmanlarının kurslara katılma noktasında istekli oldukları, kadın uzmanların genel eğitim ve mesleki eğitim hususunda daha istekli oldukları ve 0-5 yıl bir hizmet süresine sahip uzmanların eğitim ve hizmet içi eğitime katılma da daha istekli oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüğü, Sportif Eğitim Uzmanları, Hizmetiçi Eğitim, Mesleki eğitim ve beceri

2. ABSTRACT

DETERMINATION OF THE IN-SERVICE TRAINING NEEDS OF SPORTING EDUCATION EXPERTS IN THE YOUTH AND SPORT MINISTRY

This study aimed to determine the in-service training needs of Sportif Education Experts working in Provincial Directorates of Youth Services and Sports under the Ministry of Youth and Sports. It has been tried to see whether the in-service training needs of sporting education specialists differ in terms of some variables.

The study consists of about 1200 Sporting Education experts working in the Ministry of Youth and Sports and their sample; It constitutes 309 sports education specialists working in Youth Services and Sports Provincial Directorates. In-service training needs scale developed by Demirtaş (2008) was used as data collection tool in the research. The questionnaire consists of three parts. Demographic information in part 1 of the scale, questions on in-service training in part 2, questions about the determination of professional skills are included. The in-service training needs scale consists of 5 items. The data obtained from the scale were evaluated with SPSS statistical package program and the obtained data were analyzed by frequency, percentage, t test in binary comparisons and ANOVA test in multiple comparisons. Significance level was taken as $p < 0.05$.

Of the individuals participating in the study, 77.3% were male experts and 68.6% were between 30-39 years of age. It is also seen that 74.4% of the experts in the study have a service life of 0-5 years and they are willing to participate in in-service training as high as 95.8%.

As a result; it has been found that the sporting education specialists participating in the study are willing to participate in the courses, the female specialists are more willing to general education and vocational training and the experts with a service period of 0-5 years are more willing to participate in education and in-service training.

Key words: Youth Services Sports Provincial Directorate, Sportive Training Experts, In-service Training, Vocational training and skills.

3. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyılda yaşanan hızlı gelişmeler, ekonomik ve sosyal koşullar, eğitimi de etkilemektedir. Dünyadaki bilimsel ve teknolojik değişimlerin, eğitim sisteminin uygulanabilirliği açısından değişime zorlar ve eğitime hayat boyu eğitim, uzaktan eğitim gibi yeni kavramlar ekler (1).

Toplumsal yaşama hazır olmayan kuşaklar tarafından yürütülen operasyonlar ve faaliyetler olarak ifade edilen eğitim, kültürel ulaşım ve sosyal yaşam sürekliliğini sağlar. Aynı zamanda eğitim, bilgi, davranış ve becerilerin kazanılması ve geliştirilmesi için sürekli bir dizi faaliyettir (2).

Şimdiye kadar eğitimin birçok tanımı yapılmıştır. Sönmez'e göre, eğitim şu şekildedir: kişinin davranışını bilinçli olarak kendi yaşamı boyunca değiştirecek bir şekilde ortaya çıkarma süreci. İnsan davranışlarında bilgi, beceri, anlayış, ilgi, tutum, karakter ve önemli kişilik özellikleri açısından belirli değişimlerin sağlanması için düzenli bir etkileşim sürecidir (3). Başka bir tanıma göre eğitim, toplumun yaratıcı gücünü ve verimliliğini arttırmanın en etkili yoludur ve bireylerin yeteneklerini geliştirmelerini sağlayan sosyal adalet fırsatları ve eşitlik ilkelerini mümkün kılar (4).

Eğitim, insan kişiliğini ve insana yatırım yapmanın bir süreci olarak kabul edilmektedir. En genel anlamda, bilinçli olarak hareket eden veya bilinçli olarak davranış değiştirme olarak tanımlanan eğitim, toplumsal değerlerin, topluluk etiği, bilgi ve becerilerinin gelecek nesillere aktarılması ile ilgilidir. Bu anlamda, eğitim bireyleri istenen kalitede kültürleme işlemidir. Yoğun bir kültürel süreç olan eğitim, okulda, sinemada, sokakta, okulda, herhangi bir plan olmaksızın her yerde yapılabilir.

Eğitim, önceden belirlenmiş hedeflere göre bireyin yaşamında belirli gelişmeler ve değişiklikler sağlayan bir dizi planlanmış faaliyettir. Hedeflenen davranış eğitim programları ile elde edilir. Eğitim programları, uygun içerik, yöntemler, araçlar ve ekipmanlarla hedefe yönelik davranışların geliştirilmesine yönelik tüm koordineli çabalardır (6).

Hizmet içi eğitim; Eğitimin alt boyutlarından oluşan bir süreçtir. Bugüne kadar birçok hizmet içi eğitim tanımlaması yapılmıştır. Hizmet içi eğitim; özel veya tüzel kişilere ait işyerlerinde maaş ve ücret karşılığında çalışan ve çalışmakta olan kişilerin görevlerine ilişkin konularda bilgi, beceri ve tutum kazandırılmasıdır. (7).

Hizmet içi eğitim, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşmak için gerekli bilgi, beceri ve davranışları sistematik olarak öğretmeyi ve firmanın yasal ve hukuki ilişkisinin kuruluş tarihinden itibaren hizmette bulunan kişilerin verimliliğini artırmayı amaçlamaktadır (8).

Hemen hemen herkes kurum ve kuruluşların belirttikleri hedeflere ulaşmak için kullandıkları kaynaklarda en önemli insan konuları olup olmadığı konusunda fikir birliğine varıyor. Ancak, insanların diğer kaynakları kullanarak verimli çalışabilmelerini sağlayan en önemli faktörlerden biri de insan eğitiminde kullanılan hizmet içi eğitimdir (9).

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki personel için hizmet içi eğitim faaliyetleri Personel Eğitimi Daire Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Spor eğitimi başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları doğrultusunda; Hizmet içi eğitim "spor yöneticisi, antrenör, spor hocası ve diğer spor personelinin eğitimi, sayıların artırılması ve bu unsurların geliştirilmesi" olarak adlandırılmıştır (10).

Araştırma, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırma, Sportif Eğitim Uzmanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek ve Sportif Eğitim Uzmanlarının çalışma ortamını daha verimli hale getirmek için önemlidir.

3.1.Eğitimle İlgili Temel Kavramlar

3.1.1. Eğitim Kavramı

Eğitim, toplumun yaratıcı gücünü arttırmanın ve kalkınma için gerekli niteliklere sahip kişilerin yetenekleri konusunda eğitilmelerini sağlayan etkili bir araçtır. Ayrıca, sosyal, ekonomik ve teknolojik alanlardaki hızlı değişimlerin yönlendirilmesi, hatta izlenmesi, hızlı değişimin vazgeçilmez aracıdır (11).

Eğitim geniş bir kavram olduğu için eğitim konusunda birçok tanım yapılmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır:

• Eğitim, insan öğrenme yeteneğinin başlangıcında ortaya çıkan devam eden bir süreçtir (12).

• Eğitim, bireyin zihinsel, fiziksel, duygusal, sosyal becerilerinin ve davranışlarının istenen yönde gelişiminin veya yeni becerilerin, davranışların ve bilgilerin bazı amaçlarla edinilmesinin bütünüdür (13).

• Taymaz'a göre eğitim, bireyin beklenen davranışını sağlamak için yeterli düzeyde bilgi, beceri ve tutum sağlanmalıdır (14).

• Eğitim, toplumun yaşamına hazırlanırken yeni nesillerin gerekli bilgi, beceri, tutum ve anlayışları edinmelerine ve kişiliklerini geliştirmelerine yardımcı olma faaliyetidir (15).

• Türk Dil Kurumu eğitimi; Çocukları ve gençleri, toplum yaşamında yerlerini almak için gerekli bilgi, beceri ve anlayışa sahip olmalarını ve kişiliklerini geliştirmek için okulun içinde veya dışında doğrudan ya da dolaylı olarak yardım etmelerini tanımlar (16).

Genel olarak eğitimde: Bireyler belirli amaçlar için eğitilmiştir. Bu değişiklik kişinin bilgi, beceri, davranış ve değerlerinin değişimi yoluyla gerçekleşir. Eğitim anlamında çağdaştır; Davranış değişikliği, bireyin kendi deneyimleri aracılığıyla bilinçli olarak belirli hedefler doğrultusunda davranışlarını değiştirme ve bireysel ve toplum için çeşitli yollarla uygun ve dengeli bireysel becerileri geliştirebilme yeteneği olarak tanımlanır (17).

Tanımlardan, eğitimin; Bireyin önceden belirlenmiş hedeflerine ulaşmak için kasıtlı olarak yapılmış ve kişinin davranışında değişikliklere neden olan bir süreç olarak tanımlanabilir.

• Eğitimin tanımı hakkında farklı görüşler olsa da, aşağıdaki özelliklere sahip olduğu tespit edilebilir:

• İnsanın nesne olarak kullanılması (nesne).

• Nesnenin mevcut durumunun yetersiz kabulü,

• Nesneyi bilinçli olarak değiştirmek,

• Çevrenin oluşturulması, tutarlı, etkili araçlar, araçlar, stratejiler, yöntemler, teknikler vb.

- Nesnenin istenen davranışları kazanıp kazanmadığı incelenmelidir. Çevrenin belirlenmesinde hedef, davranış, araç, uyaran, strateji, yöntem ve tekniklerin elde edilmesi; kazanılmazsa, tamir, yenileme veya imha, eksikliklerin tamamlanması, yanlışların düzeltilmesi (18).

3.1.2.İnformal Eğitim

Yaygın eğitim hayattaki kendiliğinden bir süreçtir. Amaç ve planlanmamış, ilerici. Kişi, içinde bulundukları durumun farkında olmadan ve içinde bulunduğu grubun grubuyla etkileşimde bulunmadan yeni şeyler öğrenir. Çocuklar arkadaşlarıyla oynadığında, gençler yarattıkları grupta birbirleriyle sosyalleşmeyi ve işbirliği yapmayı öğrenirler. Akranlarıyla, dayanışmayı, iş birliğini, kurallara uyumu öğrenmek, grup değerlerini benimsemek. Bu öğrenme kendiliğinden aile içinde, sokaklarda, işte, televizyonun önünde, okulda, kısaca hayat içinde gerçekleşir (19).

Yaygın eğitim, belirli bir plandan bağımsız olarak, bilime dayanmayan, ayrım gözetmeyen bir eğitim faaliyetidir. Bir amaç ve plana bağlı kalmaksızın yaşamda kendiliğinden gerçekleşen bir eğitimdir. Birey bu eğitimi, çevredeki bireylerden etkilenerek ve iletişim yoluyla edinir. Bu eğitim genellikle arkadaş, aile ve iletişim araçlarıyla gerçekleşir. Yer ve çevre değişebilir. Yaygın eğitim, olumlu ya da olumsuz olarak başarılabilir (20).

Bir plana bağlı kalmadan yürütülen eğitim faaliyetlerine informal eğitim denir. Halklar; ailede, sinemada, sokakta, evde, işyerinde, kısacası, her an ve her yerde rastgele öğrenilen bilgiler informol eğitime girer. Gayri resmi eğitim

denetlenmediği ve planlanmadığı için, birey olumlu davranışlarda olduğu gibi olumsuz yönde de öğrenir (21).

3.1.3. Formal Eğitim

Önceden belirlenmiş bir program çerçevesinde örgün eğitim planlanmakta ve hedefleri öğretim yoluyla önceden hazırlanmış bir öğrenme ortamında gerçekleştirilmektedir. Resmi eğitim profesyonel eğitmenler tarafından planlanır, uygulanır ve izlenir. Eğitim belli bir öğrenme ortamında başından sonuna kadar yapılır (1).

Planlanan eğitim olaylarına resmi eğitim denir. Önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde planlı ve amaçlı öğretim yoluyla yapılan bir eğitimdir. Bu tür eğitimde, eğitim süreci öğretmen tarafından kontrollü bir şekilde planlanmakta ve yürütülmektedir. Örgün eğitim süreci; örgün eğitim ve yaygın eğitim (21).

Örgün eğitim, belli bir yaş grubundaki bireyler için Milli Eğitimin amaçlarına göre hazırlanan eğitim programları aracılığıyla düzenli olarak okul çatısı altında düzenlenen bir eğitimdir. Okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim, organize eğitim sistemini sahneye taşıyor. Örgün eğitim sisteminde genel, mesleki ve teknik eğitim programları uygulanır.

Yaygın eğitim; Bu sistemin herhangi bir aşamasında yer alan veya sistemden aşamalı olarak ayrılan örgün eğitim sistemine hiç başlamayan eğitim. Kamu eğitim merkezlerinde, uygulamalı sanat okullarında, kamu ve özel kuruluşlarda ve iş yerlerinde hizmet içi eğitim faaliyetleri yaygın eğitim sistemi oluşturmaktadır (19).

3.1.4. Eğitimin Önemi

Eğitimin önemli unsurları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

• Bir birey ve bir eğitim olarak üst düzey bir yaşama ulaşmanın ana yolu, bir toplum olarak gelişmek ve derlemek; Gelişmiş ülkeler arasında olmanın ana yoludur.

• Ülkede demokratik bir politik ve sosyal hayatın gerçekleşmesinin temel bir yoludur.

• İnsan hayatına katılım eğitim yoluyla gerçekleşir ve insan eğitimi sürekli değişmekte ve gelişmektedir.

• Geçmişle gelecek arasında bir köprü kurmak ve kültürü bir sonraki nesle aktarmak.

• Bireyin erdemli, özgüvenli, sorumlu, yardımsever, cömert, dürüst ve haklı olduğu eğitim tarafından sağlanır.

Analitik düşünceyi geliştirerek ve toplumun maddi ve manevi gelişimini takip ederek yaratıcı fikirler geliştirmenin yolu eğitimden geçmektedir (22).

3.2. Hizmet İçi Eğitim İle İlgili Kavramlar

3.2.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Örgütlere yeni alınan kişi, işe başlamış olduğu andan itibaren işten ayrılacağı süreç içerisinde yapacağı işin gerektirdiği bütün gelişme ve değişimlere uyum sağlayabilmesi için her daim eğitilmek zorundadır. İş görenlerin işe yakınlaşmasını sağlamak, verimliliği arttırmak, gelecekteki görevleri ve sorumlulukları yerine getirebilmesi için eğitilmesi gerekmektedir. Bu da hizmet içi eğitim ile mümkün olmaktadır (23).

Hizmet içi eğitimin birçok tanımı yapılmıştır. Hizmet içi eğitim; bireylerin ya da onların oluşturdukları topluluğun işletmede üstlenmiş oldukları görev ya da ileride üstlenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri amacıyla bireylerin mesleki bilgi düzeylerini arttıran bilgi, alışkanlık ve anlayışlarında, bakış açısı, alışagelmiş alışkanlıklar, karar alma becerisi ve tutumlarında olumlu yönde gelişme sağlamak amacıyla, bireyin görgü, bilgi ve becerilerinde artışı sağlamaya yarayan eğitimlerin tümüdür (24).

Taymaz'a göre hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir amaç veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitim olarak tanımlamıştır (25).

Bir başka tanımda ise Tezcan hizmet içi eğitimini söyle tanımlamıştır: Hizmet içi eğitim, belli bir kurumda görevli kişilere, kısa süreli olarak bilgi vermek için yapılan, kişilerin hizmetteki verimliliklerinin ve etkinliklerinin araştırılmasına, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve anlayışların zenginleştirmesine yönelik bir eğitimdir (26).

Türk Dil Kurumuna göre hizmet içi eğitim; Belirli bir işyerinde çalışan veya çalışmak üzere yeni alınan kişilerin, söz konusu iş ve işyerinin özelliklerine uygun olarak eğitilmesidir (16).

3.2.2. Hizmet İçi Eğitimin Amacı

Hizmet içi eğitimin amacı, değişen ve gelişen koşullara göre ortaya çıkan sorunları her aşamada yöneticilere aktarmak ve bu konuda çalışanları bilgilendirmektir. Hizmet içi eğitim planlamasında hedeflerin belirlenmesi ilk adımı oluşturmaktadır. Planlanan hedefler doğrultusunda planlar yapılacak, bu

planlarla bağlantılı politikalar belirlenecek ve daha sonra yöntemler ve kurallar oluşturulacaktır. Hedefler, hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesinde bir ölçüt olarak da kullanılacaktır (27).

Aytaç'a göre hizmet içi eğitimin amacı, personelin verimliliğini ve memnuniyetini arttırmaktır; yöneticileri eğitimin değişen ve gelişen anlayışı hakkında bilgilendirmek ve bu süreçte etkili ve verimli olabilmeleri için gerekli bilgi, beceri ve tutumları vermek (28).

Hizmet içi eğitimin amaçları şunlardır:

1. Verimliliği artırmak,
2. Performansı artırarak çalışan motivasyonunu artırmak,
3. Üst düzey personel için personel hazırlayarak personelin organizasyondan ihtiyaç duymasını sağlamak,
4. İş kazalarını ve şikâyetlerini ve işten kaynaklanan hataları azaltın,
5. Organizasyonda dinamizm ve saygı kazanmak,
6. Kumaşın yapısını dışarıdan gelen değişikliklere karşı esnek hale getirmek,
7. Kişiler ve departmanlar arasındaki iletişim katkıda bulunur,
8. Bakım ve onarım masraflarını azaltmak,
9. İşe geç kalmak ve devamsızlıkları azaltmak,
10. Yöneticilerin denetim ve görev yüklerini azaltın (29).

3.2.3.Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri

Her alan ve kademedeki hizmet içi eğitimin özellikleri aşağıdaki gibidir:

- Hizmet içi eğitimin amacı belirlendiğinde ve plan hazırlandığında, kurumun amacı ve politikası dikkate alınmakta ve buna önem verilmektedir.

- Hizmet içi eğitim programlarını hazırlarken, personelin eğitim ihtiyaçları, öğrenim durumu ve geçmişleri göz önünde bulundurulur. Bireylerin beklentileri kurumun amaçları ile dengelidir.
- Hizmet içi eğitim programları, ilgili personelin psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçları, sorunları ve hedefleri doğrultusunda geliştirilmektedir.
- Hizmet içi eğitim programlarına katılan personel yetişkinlerdir. Yaşları, deneyimleri, eğitim düzeyleri ve seviyeleri farklıdır. Küçük ve homojen gruplar nitelikleri göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur.
- Hizmet içi eğitim programları, iş veya hizmet tarafından istenen davranış değişiklikleri veya yeni davranışlar sağlayacak şekilde hazırlanır ve uygulanır.
- Kısa süreli pratik eğitim programları, bireylerin hizmet içi eğitiminin gerekliliğini ve yararını ikna edecek ve kanıtlayacak şekilde düzenlenmektedir.
- Kurumdaki tüm seviyelerde ve seviyelerde çalışan personelin eğitimi için öğretim programları, bireyler ve birimler arasında karşılıklı ilişki ve işbirliği sağlamak için düzenlenir.
- Hazırlanan eğitim programları, kurumun içinde veya dışında, işyerinde veya iş dışında, gerekli ortamın uygun bir yerde, işin veya görevin gerektirdiği yetkinlikleri elde edecek şekilde uygulanır.
- Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemi, öğretim araçlarını, personelin durumunu ve kurumdaki eğitim ortamını dikkate alarak belirlenir.

- Hizmet içi eğitim programlarında yer alan kişileri belirlemek için, program uygulamasının eksikliklerini, katılımcıların başarısını ve programın derecesini belirlemek için ön değerlendirmeler yapılır. Ayrıca, izleme değerlendirmesi, katılımcıların programın yararlılık derecesini belirlemek için işlerine döndükleri 3 veya 6 ay sonra gerçekleştirilir (30).

3.2.4. Hizmet İçi Eğitim Süreci

Türk dil kurumuna göre; (16) belli bir düzen veya zamanda birleşik veya tekrarlanan, ilerici, gelişmekte olan olaylar ve hareketler olan bir dizi olay ve hareket olarak. Belirli bir hizmet içi eğitim dönemi vardır. Bu süreçler aşağıdaki gibidir:

• Hizmet içi eğitimin belirlenmesi

• Planlama

• Hizmet içi eğitim programının hazırlanması,

• Hizmet içi eğitimin uygulanması,

• Hizmet içi eğitimin bir değerlendirmesi olarak ifade edilebilir.

Hizmet içi eğitimin tanımlanması, hizmet içi eğitimin oluşturulmasında ilk aşamaya götürür. Bir eğitim ihtiyacının belirlenmesi, uygulamanın amaçlarını belirlemek ve organize etmek için önemlidir. Eğitim yoluyla çözülebilecek problemler gerçekçi bir şekilde gerçekleştirilebilir. Öte yandan, eğitimin gerekli içeriği ve yapısı ana hatlarıyla belirlenir. Eğitim ihtiyacını belirlerken bu süreci basitleştirmenin birkaç yolu vardır; Anket yürütme, görüşme yapma, grup tartışması yapma, gözlem ve danışmanlık yöntemlerini kullanma, odak grup ve nominal grup tekniği. Bu teknikler ile her türlü bilgi, beceri ve davranışlarla sonuçlanan eğitimler düzenlenmektedir (31).

Hizmet içi eğitimde planlama; Hizmet içi eğitimdeki eğitim programlarının temel amacı, çalışanlara gerçekleştirecekleri iş için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak ve uyumlarını sağlamaktır. Eğitimden beklenen fayda, hizmeti yürüten bireyleri iyileştirmekse, yapılacak eğitim planları ve programlar, nerede ve ne zaman eğitime ihtiyaç duyulacağını ve hangi eğitimin daha önemli olduğunu belirleyebilmelidir. Eğitimler için böyle bir planlama yapılmadığında, kurumlar faaliyetlerini gerekli zaman ve yerlerde gerçekleştiremezler (32).

Hizmet içi eğitim programının hazırlanması; Hizmet içi eğitim konuları özenle seçilmeli ve tüm personel tarafından karşılanmalıdır. İletişim, erdem, zihinsel hazırlık, kişisel gelişim, uyum, girişim, aidiyet, başarı, verimlilik, rekabet ortamı programlara alınmalıdır. Ayrıca, risk ve kriz durumları ile bu durumlarda devlet ve eylem tarzı eğitim konularına dâhil edilmelidir. Bu gibi durumlarda iş sadakati ortaya çıkar. Hizmet içi eğitim programının amaçları arasında, yeni teknolojik kadroların yanı sıra yeni teknolojinin yanı sıra yeni teknolojinin de sağlanması gerekmektedir. Programın amacı hiçbir zaman sadece başkalarının ürettiği teknolojileri öğrenmemeli ve kullanmamalı, taklitten yeni, yenilikçi, yeni teknolojik ürünler geliştirmeye yetkinlik kazanabilmelidir (33).

Hizmet içi eğitimin uygulanması, Hizmet içi eğitim programının başarısı uygulama kriterlerinin doğru belirlenmesine bağlıdır. Eğitim ihtiyaç analizi doğrultusunda hangi çalışanların eğitime dâhil edileceği, eğitimin kim tarafından verileceği, eğitimin nerede ve ne sürede gerçekleştirileceği, hangi hizmet içi eğitim yönteminin uygulanacağı ve uygulanacak ders planının hazırlanması gibi kriterlerin detaylı olarak belirlenmesi gerekmektedir (34).

Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi, daha önce planlanan faaliyetin sonunda belirlenen hedeflere ulaşma hedefine ulaşmaktır. Hizmet içi eğitimdeki kazanım düzeyi, eğitimli kişilerin davranışlarındaki değişim ve öğrenme deneyimindeki değişim miktarında bulunabilir. Bu nedenle, ilk kez değerlendirme için eğitilecek kişi, davranışa getirilmesi beklenen değişimler veya elde edilmesi beklenen davranışlar belirlenmeli ve ölçüt ya da ölçüt olarak kabul edilecek kriterler belirlenmelidir. Bu kriterlere göre, tespit edilen değişiklik veya ulaşılan davranış ile beklenen sonuç arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Bu karşılaştırmanın sonunda, öğrenme deneyimlerinin yeterli bölümleri hedeflere ulaşılmış ve yetersiz olanlar amaçlarını gerçekleştirmemektedir. Yetersiz parçaların üstesinden gelmek için eğitim sürecinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu hizmet nedeniyle, değerlendirme eğitim kursunun tamamlayıcı ve tamamlayıcı bir parçası olarak kabul edilmektedir (35).

Katılımcıların hizmet içi eğitim programlarındaki değerlendirmesi ve eğitim programı dört başlık altında gerçekleştirilebilir:

1). Ön Değerlendirme: Bireylerin hizmet içi eğitim faaliyetine katılabilmeleri için bilgi, beceri ve yeteneklerini belirlemeye çalışılır. Bu şekilde, hizmet içi eğitim faaliyetine katılacak kişiler aynı düzeyde gruplandırılabilir.

2). Ara Değerlendirme: Hizmet içi eğitim faaliyetinin uygulanması sırasında gerçekleştirilen değerlendirmedir. Bu şekilde, hedeflere ulaşılma derecesi belirlenir.

3). Son Değerlendirme: Hizmet içi eğitim faaliyetinin sonunda katılımcıların ulaştığı seviyeyi belirlemek için. Ayrıca, sertifika ve sertifikaların sonunda yapılan değerlendirmeler katılımcılara başarı düzeyini kazandırmaktadır.

4). Transfer Değerlendirmesi: Bu şekilde, hizmet içi eğitim faaliyetine katılan kişilerin mesleki yaşamlarında öğrendikleri bilgi, beceri ve tutumları ne ölçüde uyguladıklarını belirlemeye çalışılır (36).

3.2.5.Hizmet İçi Eğitim Türleri

Hizmet içi eğitim, çoğunlukla işyerinde ve iş dışında olmak üzere ikiye ayrılabilir. İş başında hizmet içi eğitim, "evde çalışma eğitimi"; Organizasyonun dışında veya organizasyonun dışında hizmet içi eğitim de "iş dışı eğitim" olarak tanımlanabilir (30).

Hizmet içi eğitim, bireyin işe başladığı andan itibaren, yani çalışanın adaylığı boyunca ve işe başladıktan sonra eğitim olarak da gruplandırılabilir.

Hizmete girdikten sonra yapılan hizmet içi eğitim türünde, yeni işe başlayan veya yeni gelen kişiler tarafından istihdam edilecek kişilerin kurum, iş ve çalışma alanı, iş tanımları, görev ve sorumluluklarını belirlemek amaçlanmaktadır. Meslekte, hizmetin başlangıcında verilen eğitim genel olarak, göreceli ilk başladığında verilen Oryantasyon ve Atama periyodu sırasında verilen Uygulama eğitimi biçimindedir (37).

Oryantasyon eğitiminde amaç, çalışmanın organizasyon, politika, iş ve çalışma alanı, ürün, işçi, görev, yetki ve sorumluluklarını ve iş ve görelilik ile ilgili hizmet öncesi eğitimin eksikliğini tespit etmektir. Firmaların başlangıç personeli, şirketin kültürel programının konusu ve kısa sürede çalışmasını sağlamak için yaptığı faaliyetlerin oryantasyon programıdır.

Bugün, her alanda oryantasyon eğitimi yaygın olarak kullanılmaktadır. Bazı şirketlerde bu program aylarca sürebilir. Personelin çalışma ile uyumlu hale getirilmesi süreci başlıca dört ana faaliyetten oluşmaktadır:

- Meslektaşları ve üst düzey kişilerle kişilerarası ilişkiler kurmak (evlat edinme),
- İşi gerçekleştirecek görevleri öğrenmek (yeterlilik),
- Organizasyonun rolünü ve bu rolle ilgili resmi veya doğal gruplardaki rolünü açıklığa kavuşturmak (rol açıklaması).
- Rol ve rolün ihtiyaçlarını karşılamak için yaptıkları gelişmeleri değerlendirmek (değerleme uygunluğu) (38).

Uygulama Eğitimi, bir kurumda çalışmaya başlayan kişinin ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve tutumları kazanmak için başlatılan bir eğitimdir. Eğitim, hazırlık ve staj eğitimi olarak da adlandırılan bu eğitimler, personelin hizmet öncesi aldıkları eğitime bakılmaksızın, kurum içinde geçerli olan öğretim kuralları, standartları ve yöntemleri hedefleyen eğitimlerdir. Önceden belirlenmiş bir süre içinde ve yine önceden belirlenmiş prosedürlerle yapılır. Bu eğitim ile birey, kurumun amaçlarını öğrenir, kurumsal tutum ve becerilerini geliştirir ve kurumdaki görevine hazırlar (37).

Hizmet sürecindeki hizmet içi eğitim, genellikle iş başında eğitim ve iş dışı eğitim olarak ikiye ayrılır:

İşbaşı eğitimi, öncelikle görevlerini yerine getirirken personelin eğitilmesini hedefler. Çoğu zaman yeni işe alımların eğitiminde uygulanan bir eğitimdir. Bu eğitimde kişi, işini ve görevlerini yerine getirirken, eğiterek öğrenir. İşten ayrılmadan çalışanların çalışmaları sırasında eğitim prensibine dayanmaktadır. İşte, iş ve eğitim vazgeçilmezdir. Birçok iş başında eğitim gerçek ortamlarda gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle, işbaşı eğitim programları iyi planlandığında, etki seviyesi yüksektir. Ayrıca, iş başında eğitim, materyallerin

gerçek üretimi ve eğitim ve üretimin entegrasyonu ile aynı süreçler ve süreçler aracılığıyla sağlanmaktadır (39).

Çalışmanın dışında hizmet içi eğitim, kurum dışında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin anlaşıldığı anlamına gelir. Personelin normal sosyal ve psikolojik ortamından ayrı olarak, işyerinden ayrı bir ortamda eğitim almanın bir yoludur. Buna göre, işyeri dışındaki eğitim faaliyetlerine, kurumun içinde veya dışında olsun, iş dışı bir eğitimdir. Kurum içinde yapılan hizmet içi eğitim çalışmalarından daha pahalı olan eğitim türü, genellikle üniversiteler ve enstitüler gibi eğitim kurumlarında uzmanlarca verilmektedir (40).

3.2.6. Hizmet İçi Eğitimin Faydaları

Hizmet içi eğitimin faydalarını 3 grupta incelenebilir. Bunlar:

- Kurumsal açıdan hizmet içi eğitimin faydaları,
- Yönetici açısından hizmet içi eğitimin faydaları,
- Çalışan açısından hizmet içi eğitimin faydaları,

Kurumsal açıdan hizmet içi eğitimin faydaları şu şekilde sıralanabilir:

1. Verimlilik artışı sağlar,
2. Kurum kendisini kolaylıkla yeniler,
3. Gelişmelere uyum sağlanır,
4. İş metotları geliştirilir,
5. İletişim kolaylıkla sağlanır,
6. Kaliteli iş gücü sağlanır,
7. Meslek hastalıkları sağlanır,
8. Sosyal ilişkiler gelişir,
9. Toplumda saygınlık kazanır (41).

- Hizmet içi eğitimin yöneticinin bakış açısından faydaları incelendiğinde, hizmet içi eğitim, uyuşmazlıkları ve dolayısıyla uyuşmazlıkları en aza indirmeye, kötü müşteri hizmetlerini iyileştirmeye, aşırı atık ve israftan kaçınmaya yardımcı olur. Buna ek olarak, yönetim açısından hizmet içi eğitim biriminin üst düzey yöneticiye yakın olduğu ve hiyerarşinin üst düzeylerinde yer alarak yetki ve sorumluluk sınırlarını uzatabileceği söylenebilir (42).

Çalışanlar için hizmet içi eğitimin faydaları aşağıdaki gibidir:

• Güven duygular gelişir.

• Artan iş memnuniyeti

• Huzur içinde çalışır.

• Moral çalışır.

• Motivasyon.

• Kazanç artabilir.

• Çevreye uyum sağlamak kolaydır

• Mutluluk

• Yetkin ol.

• Dürtüleri genişletin

• Kaçınma azalır.

• yenilikleri takip

• Çalışmaya artan eğilim

• Başlığı alır.

• İş kazaları sırasında korunmalıdır.

• Sağlığınızı koruyun.

• Test süresi azalır.

• Tıkanıklık azalır.

• İşletmenize uyar

• Personelin değeri artar.

• Yetiştiriciliği artırın.

• Kolayca müzakere edin.

• İnsan ilişkilerini arttırır.

• İşinizde sürekli.

• İşyerinde yükselebilir.

• Bireysel tatmin sağlar.

• İyi oynar.

• İş hayatına saygı (43).

3.2.7. Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Bilginin hızla değişmesi karşısında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet güçlerini koruyabilmeleri noktasında hizmet içi eğitim bir zorunluluk haline gelmiştir. Örgütlerde hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler aşağıda verilmektedir:

- Okullarda verilen eğitimlerde, doğal iş ortamı ve işin uygulaması ile ilgili bilgilerin yetersiz ve eksik olması,
- Bilgi ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı gelişim ile birlikte, üretim sürecinde yeni araç, gereç ve teçhizatın, hizmet sürecinde ise yeni sunum tekniklerinin sürece dâhil olması,

- Toplumsal boyutta meydana gelen ekonomik, kültürel ve sosyal gelişmelere gerek çalışanların gerekse örgütlerin adaptasyonunun ancak eğitim ile sağlanabilmesi,
- Bir takım teknik, kavramsal ve iletişimsel bilgi ve becerilerinin ancak hizmet sürecinde kazanılabilir olması,
- Çalışanların sürekli olarak kendini geliştirme ve yükselme isteği içinde olması,
- Gerekli mesleki bilgi ve beceriye sahip olsalar da, yeni işe başlayanları işe, örgüte ve ekip üyelerine alıştırma zorunluluğunun bulunması,
- Çalışanın sistemli bir şekilde programlı olarak, emek ve zaman kaybına neden olmadan eğitilmesi gerekliliği hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır (34).

Örgütlerde hizmet içi eğitimin zorunlu kılan nedenlerine bakıldığında örgütün verimliliğinde artış sağlama, kısa zamanda ve düşük maliyetler ile çok verim elde etme, meydana gelen sorunları aza indirme, personelin kendilerini geliştirmelerine imkân verme, teknolojiyi yakından takip etme ve günün şartlarına uyum sağlamak olduğu söylenebilir (44).

Hizmet içi eğitimin önemli özellikleri aşağıdaki gibi özetlenmiştir:

1. Katılımcıların ihtiyaçlarını karşılayın,
2. Uzmanlık için yardım sağlar.
3. Öz, birçok farklı gruba ve duruma uygulanabilir.
4. Bilgi sağlayın, bilgi ve deneyimler paylaşın
5. Katılımcıları davranışlarını değiştirmeye motive eder.
6. Değişen bir program, grubun onaylanmasını sağlayarak ek destek sağlar.

7. Yeni problemlerin üstesinden gelmek için kişisel ve grup becerileri geliştirin.

8. İş ilişkilerini farklı statülerdeki insanlarla artırın.

9. Demokratik prosedürleri kullanmak için teknik ustalık geliştirir.

10. Eğitimin amaçlarını yeniden tanımlar ve açıklar.

11. Sisteme moral ekleyin (8).

3.3. Spor İle İlgili Kavramlar

3.3.1. Sporun Tanımı

İnsanın günlük yaşamının ve doğasının ayrılmaz bir parçası olan, insanoğlunun var olduğu ilk günden itibaren ortaya çıkan ancak o dönemlerde şuursuz ve dolaylı olarak, daha sonraları ise sistemli bir halde ve doğrudan yapılabilen spor için tek bir tanım verilebilmesi oldukça zor hatta imkânsızdır.

Geçmişten bugüne kadar sporun özellikleri itibariyle ortak bir paydada birleştirmeyi hedefleyen betimlemeler yapılmıştır. Bu nedenle literatürde bu kavrama ilişkin pek çok tanım bulunmaktadır. Ancak günümüzde spor kavramı için yapılan tanımlar hala tartışmaya açıktır (45).

İnsanlık tarihinin gelişiminde, başlangıçta savunma ve saldırganlık ve daha sonra bireysel sporlar için sporlar yapıldı. Tarihsel süreç ilerledikçe; Bireysel ve takım sporları belli kurallar çerçevesinde gerçekleştirildi. Spor, rekabete ve rekabet formatına döndüğünde insanları kazanmak ve rakiplerini geride bırakmak için daha disiplinli hale getirildi (46).

Sporun belli sebeplerle uğradığı değişim, dönüşüm ve/veya çeşitlenmeler, her geçen gün spor kavramının üzerine yeni anlamlar eklemekte ve spor için

yapılan tanımları sayıca arttırmaya devam etmektedir. Spor, ilk insandan günümüze kadar kesintisiz devam eden bir faaliyettir. Sporun bu denli uzun bir zaman dilimini kapsamasının yanı sıra kültürel ve toplumsal özelliği de düşünüldüğünde; verilebilecek en kapsamlı spor tanımının dahi eksik kalabileceğini göz ardı etmemek gerekmektedir. Bu nedenle spor için çeşitli tanımlar vererek, bu tanımlar doğrultusunda daha anlaşılabilir bir yaklaşımın elde edilmesi mümkün olacaktır (45).

17. ve 18. Yüzyıllarda kullanılmaya başlanan spor kavramı İngiliz diline girmiş Latince sözcüklerin İngilizceleştirilmesi amacıyla "disport", dysport", "desport" sözcüklerinin başındaki ekler atılarak spor şeklinde günümüze kadar gelmiştir. Günümüzde spor, anlam amaç ve araçların çokluğu, sınırların belirsizliği, çeşitliliğin dinamizmi, tarihsel arka planın toplumdan topluma değişmesi, günlük dilde yaygın bir biçimde kullanılması gibi faktörlerden dolayı zor olsa da birçok araştırmacı sporu farklı şekillerde tanımlamıştır (47).

Var olana kadar var olan sporun evrensel bir tanımı yoktur. Bununla birlikte, spor olarak değerlendirilen faaliyetlerde yaygın olan belirli unsurlar vardır. Spor belirli kurallar içerir, rekabetçi bir ortam sağlar, hoştur, bir bütündür. Belirli ilkelere ve kurallara dayanan, düzenli iş ve çaba gerektiren, genellikle rekabet, eğlence ve iktidar amaçları için bireysel ya da kolektif beden hareketleri (48).

Birçok spor tanımı yapıldı. Bunlardan bazıları:

Yetim'e göre spor, bireyin fizyolojik ve psikolojik iyi oluşunu geliştiren, sosyal davranışlarını düzenleyen ve onları belli bir zihinsel ve motorik seviyeye getiren biyolojik, pedagojik ve sosyal bir olgudur. Başka bir deyişle, spor, bireyin

fikirleri, ruhu ve bedeni geliştirmesini ve bu nesneler arasında koordinasyonu ve sosyalleşmesini sağlayan bir olgudur (2).

Psikologlara göre spor: kişinin topluma adapte olmasını sağlayan ve kişinin ruh ve beden sağlığını iyileştiren aktiviteler olarak tanımlamışlardır (49).

Spor, bireye ruhsal ve bedensel olarak gelişmesini sağlayan, kişilik ve karakter gelişimine katkıda bulunan, toplumsal gelişimi sağlayan ve kuralları önceden belli olan etkinliklere denir (50).

Bir spor insanının fiziksel ve ruhsal sağlığını iyileştirmek, bazı kurallara göre rekabet önlemleri almak, heyecanlı, rekabet ve üstünlük kazanmak ve başarıyı gerçek anlamda en yüksek noktaya getirmek için yoğun bir çabadır. (51).

Eğer spor farklı bir şekilde ifade edilirse, yarışmacılara fiziksel, zihinsel ve teknik çabalar kazandıran, takipçileri açısından heyecan ve estetik hissi veren bir süreç ve gelişen bir süreçtir. Anatomi, fizyoloji, ortopedi, biyomekanik ve psikoloji gibi bilim dallarının yardımı, sürekli bir bilimsel olgu (52).

Spor etkinlikleri belli kurallara uygun olarak yapılır. Spor, günlük yaşamın stresinden kurtulmak, sosyal aktiviteye katılmak için, boş zaman, eğlence ve iyi zamanlar için sağlık için yapılabilir; rekabet amacıyla da tutulabilir (53).

Günümüzde, modern anlamda spor anlayışı; eylemi gerçekleştirme açısından kazanmak için teknik ve fiziksel bir çaba; Bir seyirci bakış açısından, rekabete dayalı estetik bir süreç; Genel olarak topluma göre bu toplumun çelişkilerini ve karakteristiklerini yansıtan bir ayna, onu mekâna göre yönlendirebilecek etkili bir hedef, ancak nihai analizde önemli bir sosyal kurumdur. Bu ifade; Sporun diğer yönleri dikkate alınmadan en kapsamlı

tanımdır. Çünkü spor, kendi sosyal kuralları, değerleri, etkileşim ve süreç sembolleri ile yaşayan bir yapıdır (54).

3.3.2. Yönetim

Geçmişten bugüne insana olan bakış açısının değişim göstermesiyle farklı anlayışların hâkim olduğu yönetim özellikle 20.yüzyılda örgütlerde insanın kazandığı önem ile birlikte üzerinde çok durulan bir kavram haline gelmiştir Sanayi devrimi ile insanı bir makine olarak gören ve örgütlerde ürünü ve verimliliği vurgulayan klasik yaklaşımlar, insan faktörünün rolünü ve önemini gözler önüne seren neoklasik yaklaşımlar ve her iki yaklaşımın birleştirilmesi ile örgütleri dış dünyaya bağımlı olarak düşünen modern yönetim anlayışı, yönetimin geçirdiği gelişim sürecinin başlıkları olarak düşünülebilir (55).

Tarihsel süreç içerisinde yönetim kavramı farklı şekillerde tanımlanmış, kullanılmış ve kavramsallaştırılmaya çalışılmıştır. Bu tanımlar incelenecek olursa: "Yönetim, örgütlerin önceden belirlenen amaçlarına ulaşmak için birliktelik ve dayanışma içinde girişilen kasıtlı ve düzenli eylemler toplamıdır." Başka bir ifadeyle yönetim, başkalarına iş yaptırma şeklinde tanımlanabilir ve emek, sermaye, teknoloji vb. her türlü kaynağı etkin bir şekilde örgütün amaçları doğrultusunda kıt bir şekilde organize etmeyi gerektirir.

Yönetim kavramı toplumsal yaşam içinde küçük büyük tüm gruplarda, biçimsel örgüt ya da biçimsel olmayan gruplarda, başkalarını etkilemek ya da başkalarıyla işbirliği yaparak belli hedef veya amaçları gerçekleştirmek için yürütülen faaliyetleri anlatmaktadır. Yönetim, ortak amaç ve değerler çerçevesinde birleşen bireylerin uyumlaştırarak daha verimli çalışmalarını sağlar

ve örgütsel hedeflere ulaşmayı sağlayan karar ve stratejilerin tamamı olarak da tanımlanabilir (56).

3.3.3. Spor Yönetimi

Yönetimin spor alanında uygulanma şekli olan Spor yönetimi; spor kurum ve kuruluşlarının dinamik bir yönetim yapısına sahip olmasını amaçlar. Spor yönetimi, sporcu-yönetici, sporcu-spor teşkilatı, spor teşkilatlarıyla-halk arasındaki ilişkileri düzenleyen bir mekanizma olarak da değerlendirilebilir (56).

Spor yönetimi yönetim biliminin alt dalı olarak karşımıza çıkmaktadır. Sporun kendi iç dinamiklerinden esinlenerek spora dair sorunlara uzun-kısa süreli çözümler sağlamaktır. Spor kurum ve kuruluşlarında yönetim ile ilgili faaliyetlerin yürütülmesi temel amaçtır (57).

Fisek'e göre spor yönetimi, yönetici ve sporcu arasında spora özgü bir ayrım olarak sürdürülen bir hiyerarşik otoriter rejim ile bir spor yapma makinesi olarak kurumsallaşmış, yönetilen ve yönetilen toplum bölünmesini tanımlamıştır (58). Başka bir tanıma göre spor yönetimi; Sporun spora getirilmesini sağlayan unsurların oluşumunu ve işleyişini inceleyen ve bu unsurların optimal yönetimi ve yönetimi için gerekli yönetim tekniğini bulmaya çalışan bir spor bilim dalı olarak da tanımlanabilir (59).

Spor yönetiminin temel amacı, spor faaliyetlerini akılcı ve bilimsel bir şekilde yürütmek ve bunları genel ilkelere dönüştürmek için yollar aramak ve bulmaktır. Diğer bir deyişle, spor yönetimi, spor alanıyla ilgili politikaları, kararları ve hedefleri gerçekleştirme faaliyetleriyle ilgilidir. Bu, beden eğitimi ve spor etkinlik programlarının geliştirilmesinin yanı sıra personelin sağlanması, spor tesislerinin denetimi ve yönetimi de içerir.

Spor organizasyonlarındaki yöneticiler sürekli olarak uzun ve kısa vadeli planlar yapmalı ve bütçe, eğitici ve personel seçimi ve seçimi, tesislerin işletilmesi ve yeniliklerin üretimi, malzeme satın alma ve spor programları hakkında rasyonel kararlar almalıdırlar (60).

Genel yönetimin bir parçası olan spor yönetimini genel yönetimden ayırt etmek mümkün değildir. Başka bir deyişle, genel yönetimde kullanılan kavramlar ve yöntemler spor yönetiminde aynıdır. Bu bakış açısından, spor yönetimi, genel yönetim ilke ve yönetiminin spor alanı alanına uygulanması olarak da kabul edilebilir (61).

3.3.4. Spor Yöneticisi

Tüm kurum ve kuruluşlarda en önemli rolü ve sorumluluğu taşıyanlar hiç şüphesiz yöneticilerdir. Spor yöneticileri, spor organizasyonları ve organizasyonlarında belirtilen amaçlara uygun olarak spor hizmetleri ve aktiviteleri sağlayan kişilerdir. Spor yöneticileri, spor politikaları ulusal ve uluslararası düzeyde ve çağdaş spor anlayışına uygun olarak yürütüldüğünde çok önemli bir rol oynamaktadır (61).

Sunay'a göre spor yöneticisi;

1. Çağdaş yönetim yöntemlerini bilen ve karar verme ilkelerini yeni ve özel durumlara uygulayabilen,
2. Sporu bilen,
3. Spor örgütleriyle sosyal sorunlara duyarlı, problemlere bilimsel yöntemlerle yaklaşıp çözüm arayışında olan,

4. Ödül ve ceza olasılıklarını yerinde ve zamanında kullanabilme bilgi ve becerisine sahip olmak,

5. Kurum içi ve dışındaki alanla ilgilenen uzmanlarla iletişim kurmak,

6. Ülkemiz için uluslararası ilişkilerin önemini kavrayan insan ve iş ilişkilerinde faaliyetin bilgi ve becerisine sahip olanlar olarak tanımlamıştır (59).

Spor yöneticisi;

- Kişi, yönetim fonksiyonlarını kullanarak amaç ve hedefler doğrultusunda optimum kaynaklara ulaşan kişidir.
- Spor kuruluşuna vizyonu ve misyonu doğrultusunda çalışanlarına hitap eden kişidir.
- Spor elemanlarını (program, tesis, personel, vb.), yöneten kişidir.
- Spor yönetimi için uzun ve kısa vadeli planlar yapan ve bu planları uygulamak için rasyonel kararlar veren kimselerdir.
- Spor kurum ve kuruluşlarının etkin ve verimli yönetimi için gerekli bilgileri sağlayabilecek ve farklı yöntemler geliştirebilecek bir kişidir.
- Çağın yenilik, teknoloji ve bilgi yönetimini uygulayarak organizasyon yapısında, personelinde, araç ve yöntemlerinde gerekli değişiklikleri yaparak etkin bir spor ortamı oluşturur (56).

Spor yöneticisi; Beden eğitimi ve spor alanlarına yönelik hedeflere ulaşmak, düzen veren, grup çalışmalarını doğrudan düzenleyen, organize eden, sorumluluğu üstlenen ve operasyonları denetleyen kişidir.

Çağdaş bir spor yöneticisinde görülmesi gereken davranışlar şöyledir:

- Etkili iletişim gücüne sahip olmak,

- Türkçe'yi iyi ve anlaşılır bir şekilde konuşabilmek,
- Bilgisayar ve programları kullanma becerisine sahip olmak,
- Yabancı dil seviyesi,
- İç ve dış kurumlarla işbirliği yapabilir,
- Sporcuların hassasiyetlerini problemlerine karşı korumak mümkündür.
- İnsan organizmasının yapısını ve işlevlerini bilir,
- Spor ile ilgili çalışmaları ve araştırmaları takiben,
- Mesleklerini seven insanlar,
- Spor mevzuatını bilir ve takip edebilir,
- Liderlik,
- Toplumun spor konularının beklentilerini bilen kişilerdir (59).

3.3.5. Sportif Eğitim Uzmanı ve Spor Uzmanı

Spor Genel Müdürlüğü Spor Faaliyetleri Daire Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumluluklarında Spor ve Sportif Eğitim Uzmanları ve Spor Uzmanlarının görev ve yetkileri şu şekildedir:

Sportif Eğitim Uzmanları:

Madde 13 - (1). Spor Eğitim Uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

a). Kısa ve orta ve uzun vadeli plan ve programlar hazırlamak ve Başkanın talimatı ve dairenin yetki ve sorumluluklarına uygun olarak Spor Eğitimine ilişkin plan ve programları Başkana sunmak.

b). Uzmanlık alanında yeni projeler üretmek.

c). Ülkemizde ve uluslararası düzeyde spor eğitimi ile ilgili gelişmeleri takip etmek.

ç). Hizmetin önemine uygun olarak şube müdürlükleri ile koordine ve işbirliği yapmak.

d). Daire Başkanı tarafından verilecek benzer görevleri yapmak.

Spor Uzmanları:

Madde 14 - (1). Spor Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları şunlardır:

a). Anabilim Dalı'nın hizmetlerinin yürütülmesinde hız ve verimliliği artırmak, yeni hizmet önerileri geliştirmek ve Başkanlığa rapor sunmak amacıyla araştırma ve incelemeler yapmak,

b). Uzmanlık alanı ile ilgili çeşitli teknik ve idari toplantılara katılmak ve kendisine verilen yetki sınırları dâhilinde Başkanlığı temsil etmek,

c). Görevlendirilecek araştırma ve faaliyetlerin uygulanmasını izlemek ve sonuçlandırılmak üzere gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak,

d). Görev alanına giren konularda yeni hizmetlerin başlatılması için periyodik raporlar ve öneriler hazırlamak ve ön çalışmaları yapmak,

e). Uygulanan faaliyetlerin, belirlenen politika, program, plan ve ilkelere ve Genel Müdürlüğün amacına uygun olarak uygulanmasını izlemek ve gerektiğinde, bu konuda araştırma yaparak Bakanlığa teklif sunmak,

f). Eğitim programlarında eğitmen olarak görev yapmak,

g). Daire Başkanı tarafından verilecek benzer görevleri yerine getirmek (62).

3.3.6.Gençlik ve Spor Bakanlığı

28 Mayıs 1986 tarih ve 3289 sayılı Kanun ile Beden Eğitimi ve Spor Genel Müdürlüğü ve Beden Eğitimi ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Milli Eğitim ve Gençlik Bakanlığı'na bağlı olan ve bütçesini de içeren Merkezde tüzel kişilik, İl ve İlçe Müdürlükleri kurulmasına karar verilmiştir. Bu süreç 1989'a kadar devam etti ve 1989'da 356 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 1960'da olduğu gibi Başbakanlığa yeniden bağlandı ve adı "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirildi.

Son olarak, gençlik ve sporda sunulan hizmetleri daha etkin ve yaygın bir şekilde devam ettirmek amacıyla, 03.06.2011 tarih ve 638 sayılı 638 sayılı 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Gençlik ve Spor Bakanlığı kurulmuştur.

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye göre, Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın görevleri şunlardır:

• Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyen politikaları tanımlamak,

• Gençlerin farklı genç grupların ihtiyaçlarını dikkate alarak potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlamak,

• Karar verme ve uygulama süreçlerine ve sosyal hayata etkin katılım için öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetlerde bulunmak,

• Gençlik hakkında ilgili kurumların hizmetlerinde eşgüdüm ve işbirliği sağlamak,

• Gençlerin ihtiyaç ve hizmetlerini araştırmak ve soruşturmak, öneride bulunmak,

• Gençlik alanında bilgi, rehberlik ve danışmanlık sağlamak,

• Gençlik çalışmaları ve projeleri ile ilgili ilke ve prosedürleri belirlemek,

• Gençlik çalışmalarını ve projelerini yürütmek, bu çalışmaları ve projeleri desteklemek, uygulamalarını ve sonuçlarını izlemek,

• Plan ve programlara uygun olarak gerçekleştirilecek spor faaliyetlerini teşvik etmek için tedbirler almak ve mevzuatına uygun olarak, gelişimini ve yaygın kullanımını teşvik edecek önlemleri almak,

• Spor alanında uygulanacak politikaları belirlemek ve uluslararası kural ve yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamak,

• Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yerine getirmek (64).

3.3.7. Spor Genel Müdürlüğü

Türk sporlarında, doğal organizasyon döneminden sona doğru ve spor yıllarına geçiş 1920'lerden başlamıştır. 1921 yılında İstanbul'da 16 spor kulübü bir araya geldi "Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı" (TİCİ) adını aldı ve 1935 yılında spor konseyinin kararı üzerine "Türk Spor Kurumu" (TSK) faaliyete geçti. 1938 yılında, "Beden Eğitimi Genel Müdürlüğü" (BTGM). no. 3530 sayılı kanun ile bu kanunun verdiği yetkilere göre Başbakanlığa bağlı bir "devlet kurumu" statüsünde hizmet vermeye başlamıştır. Beden Eğitimi Genel Müdürlüğü 1942 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na ve 1960 yılında tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. 3 Kasım 1969 tarihinde Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulmasıyla Beden Eğitimi Genel Müdürlüğü'ne bağlanmıştır. (65).

Spor Genel Müdürlüğü; 21.05.1986 tarih ve 3289 sayılı Kanunla kurulan Fiziksel Terapi ve Spor Genel Müdürlüğü ve bu Yasanın 24 Ocak 1989 tarihli ve 356 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü"

tavsiye edilir. Bu organizasyon, 03.06.2011 tarihli ve 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 31'inci maddesi ile kesinleşmiştir. Bu makalede ayrıca; "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü", "Fiziksel Tedavi ve Spor Genel Müdürlüğü" ve "Spor ve Spor Genel Müdürlüğü" Genel Müdürlüğünün "Spor Genel Müdürlüğü ve Spor Genel Müdürlüğü" metninde yer alan "Beden Eğitimi ve Spor Organizasyonu" Sporun "kararıyla kuruldu" (66).

Spor Genel Müdürlüğü, merkezi ve taşra teşkilatlarından gelmektedir. Genel Merkez Ana kuruluş, ana hizmet birimleri, danışmanlık ve denetim birimleri, yardımcı birimler ve bağlı birimlerden oluşur. Ana servis birimleri; Spor Federasyon Başkanlıkları, Tesisler Daire Başkanlığı, Sağlık İşleri Daire Başkanlığı, Spor Eğitimi Başkanlığı, Uluslararası Örgütler Dairesi Başkanlığı, Spor Organizasyonları Başkanlığı, Spor Faaliyetleri Daire Başkanlığı. Danışmanlık ve Denetim Birimleri; Denetmenler Kurulu, Hukuk Müşaviri, Spor Denetleme Kurulu Başkanı; Yardımcı birimler; Personel ve Eğitim Müdürlüğü, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı (64).

- Asistan birimlerinin yönettiği personel ve eğitim bölümünün görev ve sorumlulukları şunlardır:
- Genel Müdürlüğün insan gücü planlaması ve personel politikası ile ilgili çalışmaları yürütmek, personel sisteminin gelişimi ile ilgili önerilerde bulunmak,
- Organizasyon personelinin görev ve hizmetlerini yürütmek,
- Organizasyonun personel ve personelini alma ve uygulamada ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliği yapmak ve işbirliği yapmak,

- Genel Müdürlüğün merkez ve taşra personeli için atama, terfi, terfi, emeklilik, emeklilik, maaş, ek ödeme, seyahat, günlük ödeme, ödüllendirme vb. tüm kişisel işler ile ilgili prosedürleri yürütmek,
- Çalışan statüsündeki personel ile ilgili prosedürleri toplu sözleşme ve bu konudaki yasa ve yönetmeliklere uygun olarak yürütmek,
- Personel ile ilgili mevzuatı derlemek ve uygulamak, yasa ve yönetmeliklerin kanunla düzenlenmesi ve Hukuk Müşavirine sunulması,
- Her türlü personel için gerekli bilgileri toplamak, dosyaları hazırlamak, gerektiğinde Hukuk Müşavirine bilgi vermek, davaları personel görevlerine göre izlemek,
- Merkez ve Yüksek Disiplin Kurulunun sekretarya hizmetlerini yürütmek,
- Kişiyle ilgili istatistiki bilgilerin toplanması ve personel politikasının belirlenmesine yardımcı olacak şekilde değerlendirilmesi.
- Hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim planlarını ve programlarını hazırlayın, uygulamaya koyun,
- Diğer kamu kurumları ve özel sektördeki gelişmeleri personel sistemlerine göre izlemek, ilgili kurumlarla işbirliğini geliştirmek ve bunları uygulamak için önerilerde bulunmak,
- Kamu Görevlileri ile ilgili gerekli çalışmaları yapmak.
- İlgili şube müdürlükleri tarafından demirbaş ve hizmet alımının yapılmasını sağlamak,
- Etik kurulun sekretarya hizmetlerini yürütmek,
- Toplam kalite yönetim sisteminin uygulanması için iş ve işlemlerin organizasyonunu ve geliştirilmesini sağlamak,

- Genel Müdürlük tarafından verilecek görevleri yapmak (67).

3.3.8. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri

Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Spor Genel Müdürlüğü, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Hizmetlerinin yürütülmesi için illerde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü olarak Kurulmuştur. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürleri ve Gençlik Hizmetleri ve Spor İlçe Müdürleri Bakan tarafından atanır.

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin görevleri şunlardır:

- İl başkanını ve ildeki genel müdürü temsil eder.
- Müdürlük ile ilgili spor, tesis ve idari konularda gerekli kararların alınması.
- Geçici olarak görevden ayrıldığında kendisini temsil etmek için bir temsilci seçer.
- İl müdürlüğünde görev yapan personelin yetki ve görevlerinde gerekli değişiklikleri tespit etmek ve teklifleri genel müdürlüğe sunmak.
- Müdürlük personelinin ilgili mevzuata uygun olarak görevlendirilmesini, terfi ettirilmesini, ödüllendirilmesini, ödüllendirilmesini ve işten çıkarılmasını sağlamak.
- Eğitmenlerin, gözlemcilerin ve hakemlerin aktif ve verimli çalışması ve eğitimi için gerekli önlemleri almak.
- İlgili genel mevzuata uygun olarak yapılacak atamalar genel müdürünün onayını almak.
- Personelin eğitimini sağlamak.

- Verilen görevleri kendilerine yazılı veya sözlü olarak ulaştırmak.
- Sportif ve hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili her türlü araç ve gereçlerin kurulması için gerekli prosedürlerin tamamlanmasını ve sonuçlandırılmasını sağlamak.
- Serbest zamanlarını iş veya okul dışında geçiren gençlerin spor sahalarına ve faaliyetlerine yöneldiklerinden emin olun.
- Gelecek için yetenekli, başarılı ve umutlu olan sporcuların tespiti ve seçimi için çalışmak.
- Okul spor etkinlikleri ile ilgili olarak Milli Eğitim Müdürlükleri ve okullarla koordinasyon (65).

4. GEREÇ VE YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının hizmet içi eğitime yönelik görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

4.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinde görev yapan yaklaşık 1200 Sportif Eğitim Uzmanı ve örneklemini ise: Gençlik Hizmetleri ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinde görev yapan random yöntemiyle seçilmiş ve gönüllülük esasına yönelik ulaşılan 309 Sportif Eğitim Uzmanı oluşturmaktadır.

4.3.Veri Toplama Araçları

Gençlik ve Spor Bakanlığında Çalışan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi konulu yüksek lisans tezinde Demirtaş (2008) tarafından geliştirilen ve güvenirlik geçerliliği yapılan ‘’Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Ölçeği’’ kullanılmıştır.

Söz konusu anket 3 bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin 1. bölümünde demografik bilgiler, 2. Bölümde hizmet içi eğitime yönelik sorular ve 3. bölümünde ise; mesleki becerinin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. Hizmet içi eğitim ihtiyacı ölçeği 5’li likertten oluşmaktadır. Anketin uygulanabilmesi için gerekli izinler; Gençlik ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığından alınmıştır.

Eğitimle İlgili Sorular'da 1,00-1,79 arasındaki ortalama değerlerin "çok az", 1,80-2,59 arasındaki ortalama değerlerin "az", 2,60-3,39 arasındaki ortalama değerlerin "Bazı konularda", 3,40-4,19 arasındaki ortalama değerlerin "fazla" ve 4,20-5,00 arasındaki ortalama değerlerin ise "çok fazla" derecesinde yer aldığı kabul edilmiştir.

Mesleki Beceri İle İlgili Sorular 'da 1,00-1,79 arasındaki ortalama değerlerin "çok zayıf", 1,80-2,59 arasındaki ortalama değerlerin "zayıf", 2,60-3,39 arasındaki ortalama değerlerin "orta", 3,40-4,19 arasındaki ortalama değerlerin "iyi" ve 4,20-5,00 arasındaki ortalama değerlerin ise "çok iyi" derecesinde yer aldığı kabul edilmiştir.

Anket her coğrafi bölgeden 45 Sportif Eğitim Uzmanına rastgele ulaşılmaya çalışılmıştır. Toplamda 315 Sportif Eğitim Uzmanına ulaşılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda 309 anket geçerli olarak kabul edilmiştir. Çoğaltılan 315 anketin % 30'u elden, % 70'i ise e-mail yoluyla uygulanmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Anketten elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı ile değerlendirilmiş ve elde edilen veriler frekans, yüzde, ikili karşılaştırmalarda t testi ve çoklu karşılaştırmalarda ise anova testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak alınmıştır.

5. BULGULAR

Tablo 1: Demografik Bilgiler

Cinsiyet	**f**	**%**
Kadın	70	22.7
Erkek	239	77.3
Toplam	309	100
Yaş		
21-29	71	23.0
30-39	212	68.6
40-49	23	7.4
50 ve Üzeri	3	1.0
Toplam	309	100
Meslek Süresi		
0-5 Yıl	230	74.4
6-10 Yıl	49	15.9
11-15 Yıl	15	4.9
16-20 Yıl	15	4.9
21 ve Üzeri	-	-
Toplam	309	100
Eğitim Kursuna Katılma		
Evet	214	69.3
Hayır	95	30.7
Toplam	309	100
Hizmet içi eğitime katılma isteği		
Evet	296	95.8
Hayır	13	4.2
Toplam	309	100

Araştırmaya katılan Sportif Eğitim Uzmanlarının demografik bilgileri incelendiğinde; Uzmanların % 22,7'si kadın, % 77,3'ü erkek; yaş dağılımları incelendiğinde uzmanların % 23'ü 21-29 yaş aralığında, % 68,6'sı 30-39 yaş aralığında, %7,4'ü 40-49 yaş aralığında ve uzmanların % 1'i ise 50 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmüştür. Tablo 1'e göre çalışmaya katılan uzmanlarının meslekte çalışma süreleri incelendiğinde; Uzmanların % 74,4'ü 0-5 yıl aralığında, %15,9'u 6-10 yıl aralığında, % 4,9'u 11-15 yıl aralığında ve % 4,9'u 16 yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan uzmanların hizmet içi eğitim

kursuna katılım durumları incelendiğinde; Uzmanların % 69,3'ü evet, % 30,7'si hayır yanıtını vermiştir. Araştırmaya katılan uzmanların hizmet içi eğitime katılma istekleri incelendiğinde; Uzmanların % 95,8'i evet, % 4,2'si ise hayır yanıtını vermiştir.

Tablo 2. Eğitime Katılma Tablosu

DEĞİŞKENLER	**%** / **f**	Çok Az	Az	Bazı Konularda	Fazla	Çok Fazla	**TOPLAM**
S1 Bu iş için bilgi birikiminiz yeterli mi?	**%**	1.3	6.5	47.6	34.3	10.4	100
	f	4	20	147	106	32	309
S2.Teknik alanda eğitim almak ister misiniz?	**%**	4.5	1.6	32.4	31.4	30.1	100
	f	14	5	100	97	93	309
S3.Pratik alanda eğitim almak ister misiniz?	**%**	4.9	5.5	30.4	28.8	30.4	100
	f	15	17	94	89	94	309
S4.İnsan ilişkileri alanında eğitim almak ister misiniz?	**%**	9.4	9.7	30.4	26.2	24.3	100
	f	29	30	94	81	75	309
S5.Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğunuzu belirttiniz mi?	**%**	12.9	23.6	32.4	18.8	12.3	100
	f	40	73	100	58	38	309
S6.Hizmet içi eğitime ihtiyacınız olup, olmadığı soruldu mu?	**%**	59.5	21.0	16.2	1.6	1.6	100
	f	184	65	50	5	5	309
S7.Hizmet içi eğitim konusunda yeterli bilgiye sahip misiniz?	**%**	5.8	18.8	50.5	19.7	5.2	100
	f	18	58	156	61	16	309
S8.Alacağınız eğitimin size yarayacağına inanıyor musunuz?	**%**	2.3	3.6	18.4	34.3	41.4	100
	f	7	11	57	106	128	309
S9.Şu an yapmış olduğunuz işi daha iyi yapmak için eğitime ihtiyaç duyuyor musunuz?	**%**	6.8	11.3	37.2	25.9	18.8	100
	f	21	35	115	80	58	309
S10.Yaptığınız işle ilgili değerlendirmeler yapılıyor mu?	**%**	26.5	24.6	33.7	12.0	3.2	100
	f	82	76	104	37	10	309
S11.Belli aralıklarla hizmet içi eğitim programlarına katılmak ister misiniz?	**%**	2.9	2.3	21.4	42.1	31.4	100
	f	9	7	66	130	97	309
S12.Yöneticiler hizmet içi eğitim ihtiyaçlarım belirleme çalışmaları yapıyor mu?	**%**	49.5	28.5	15.5	4.9	1.6	100
	f	153	88	48	15	5	309

Sportif Eğitim Uzmanlarının hizmet içi eğitime yönelik görüşleri tablo 2'de verilmiştir. Buna göre araştırmaya katılan Sportif Eğitim Uzmanlarının; Teknik alanda eğitim almak ister misiniz? Sorusuna % 30,1'i Çok Fazla, % 31,4'ü Fazla, % 32,4'ü Bazı Konularda, % 1,6'sı Az ve % 4,5'i ise Çok Az yanıtını vermiştir.

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan uzmanların Pratik alanda eğitim almak ister misiniz? Sorusuna % 30,4'ü Çok Fazla, % 28,8'i Fazla, % 30,4'ü Bazı Konularda, % 5,5'i Az, % 4,9'u Çok Az yanıtını vererek pratik alanda eğitim alma isteklerini belirtmişlerdir. Ayrıca çalışmaya katılan deneklerin % 24,3'ü Çok Fazla, % 26,2'si Fazla, % 30,4'ü Bazı Konularda, % 9,7'si Az ve 9,4'ü Çok az yanıtlarını vererek İnsan ilişkileri alanında eğitim alma isteklerine ilişkin düşüncelerini ifade etmişlerdir.

Çalışmaya katılan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet içi eğitime ihtiyacınız olup, olmadığı soruldu mu? Sorusuna yanıtları tablo 2'de verilmiştir. Buna göre; uzmanların % 1,6'sı Çok Fazla, % 1,6'sı Fazla, % 16,2'sı Bazı Konularda, % 21'i Az ve % 58,4'i Çok Az yanıtını vermiştir. Ayrıca uzmanların Yöneticiler hizmet içi eğitim ihtiyaçlarım belirleme çalışmaları yapıyor mu? Sorusuna % 1,6'sı Çok Fazla, % 4,9'u Fazla, % 15,5'i Bazı Konularda, % 28,5'i Az, % 49,5'i ise Çok Az yanıtlarını vermişlerdir.

Tablo 3. Mesleki Beceri Tablosu

DEĞİŞKENLER	% / f	Çok iyi	İyi	Orta	Zayıf	Çok zayıf	TOPLAM
M13 İşi zamanında yapma	%	47.9	49.5	1.9	0.6	-	100
	f	148	153	6	2	-	309
M14 İşi kendi başına sonuçlandırma	%	40.1	51.5	7.1	1.3	-	100
	f	124	159	22	4	-	309
M15 Araç-gereçleri doğru kullanma	%	39.5	51.5	7.8	1.3	-	100
	f	122	159	24	4	-	309
M16 Girişimcilik	%	38.8	43.7	15.2	2.3	-	100
	f	120	135	47	7	-	309
M17 Hatalarını görerek düzeltme	%	34.3	54.0	11.0	0.6	-	100
	f	106	167	34	2	-	309
M18 İşini özenle yapmaya çalışma	%	50.8	44.3	3.9	0.3	0.6	100
	f	157	137	12	1	2	309
M19 Yetersiz olduğu konuyu araştırma	%	37.2	46.9	15.5	0.3	-	100
	f	115	145	48	1	-	309
M20 Plan yapma	%	30.1	52.1	15.9	1.3	0.6	100
	f	93	161	49	4	2	309
M21 İş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma	%	20.4	35.6	32.0	8.1	3.9	100
	f	63	110	99	25	12	309
M22 Yeni gelişmeleri takip etme	%	27.5	51.8	19.7	0.6	0.3	100
	f	85	160	61	2	1	309
M23 Yapılan işle ilgili yeterli bilgiye sahip olma	%	24.3	51.8	19.7	3.2	1.0	100
	f	75	160	61	10	3	309
M24 Değişen şartlara uyum sağlama	%	31.4	53.4	12.9	1.6	0.6	100
	f	97	165	40	5	2	309

Araştırmaya katılan uzmanların mesleki beceri durumları tablo 3'te verilmiştir. Buna göre çalışmada yer alan uzmanların işi zamanında yapma durumlarına bakıldığında; uzmanların % 47,9'u Çok İyi, % 49,5'i İyi, % 1,9'u Orta ve %0,6'sı Zayıf cevabını vermiştir. Uzmanların girişimcilik becerilerine bakıldığında; 120 kişi (%38,8) Çok iyi, 135 kişi (%43,7) İyi, 47 kişi (%15,2) Orta ve 7 kişi (%2,3) Zayıf yanıtını vermiştir.

Tablo 4. Cinsiyet İle Eğitim İçi, Mesleki ve Genel Ortalamalar Arasında İlişkinin T Testi İle İncelenmesi

	Cinsiyetiniz	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	F	P
S_Ort	Kadın	70	3,1667	,52781	,06309	5,258	,023
	Erkek	239	3,1360	,43307	,02801		
M_Ort	Kadın	70	4,1786	,51785	,06190	,570	,451
	Erkek	239	4,1576	,50474	,03265		
G_Ort	Kadın	70	3,6726	,39191	,04684	1,716	,191
	Erkek	239	3,6468	,34516	,02233		

Çalışmaya katılan deneklerin cinsiyetleri ile eğitim, mesleki beceri ve genel ortalamaları arasındaki ilişkiye t testi ile bakılmış ve cinsiyet ile eğitim arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık bayanların eğitimi daha çok istemelerine bağlı olarak değişim göstermektedir.

Tablo 5. Çalışmaya Katılanların Eğitim Kursuna Katılma Durumu İle Eğitim, Mesleki Beceri ve Genel Ortalamaları Tablosu (T Testi)

	Eğitim Kursuna Katılma	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	F	P
S_Ort	Evet	214	3,1421	,48006	,03282	5,125	,024
	Hayır	95	3,1447	,39710	,04074		
M_Ort	Evet	214	4,2418	,47275	,03232	,535	,465
	Hayır	95	3,9833	,53754	,05515		
G_Ort	Evet	214	3,6920	,35393	,02419	,203	,652
	Hayır	95	3,5640	,34562	,03546		

Çalışmaya katılan bireylerin Eğitim kursuna katılma durumu ile eğitim, mesleki beceri ve genel ortalamaları arasındaki ilişkiye t testi ile bakılmış ve katılma durumu ile eğitim arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık evet söyleyen bireylerin eğitimi daha çok istemelerine bağlı olarak değişim göstermektedir

Tablo 6: Çalışmaya Katılanların Eğitim Kursuna Katılma İstekleriyle Eğitim, Mesleki Beceri Ve Genel Ortalamaları Tablosu(T Testi)

	Hizmet İçi Eğitim Katılma İsteği	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	F	P
S Ort	Evet	296	3,1785	,41534	,02414	4,678	,031
	Hayır	13	2,3333	,58630	,16261		
M Ort	Evet	296	4,1745	,50495	,02935	,133	,716
	Hayır	13	3,8846	,49129	,13626		
G Ort	Evet	296	3,6765	,33763	,01962	,174	,677
	Hayır	13	3,1090	,33530	,09299		

Çalışmaya katılan Bireylerin Eğitim kursuna katılma istekleri durumu ile eğitim, mesleki beceri ve genel ortalamaları arasındaki ilişkiye t testi ile bakılmış ve katılma durumu ile eğitim arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılık ise hayır söyleyen bireylerin eğitimi katılma isteği doğrultusunda daha isteksiz oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 7. Çalışmaya Katılanların Yaşları İle Eğitim, Mesleki Beceri Ve Genel Ortalamaları ANOVA Tablosu

		Kareler Toplamı	S.D	Kareler Ortalaması	F	Sig.
S Ort	Gruplar arası	,652	3	,217	1,048	,372
	Gruplar içi	63,257	305	,207		
	Toplam	63,909	308			
M Ort	Gruplar arası	1,157	3	,386	1,508	,213
	Gruplar içi	78,004	305	,256		
	Toplam	79,161	308			
G Ort	Gruplar arası	,110	3	,037	,287	,835
	Gruplar içi	38,878	305	,127		
	Toplam	38,988	308			

Çalışmaya katılan bireylerin yaş değişkenine göre Eğitim, Mesleki beceri ve genel ortalamalarına göre yapılan t testi sonucuna göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Tablo 8. Çalışmaya Katılanların Hizmet Süreleri İle Eğitim, Mesleki Beceri Ve Genel Ortalamaları ANOVA Tablosu

		Kareler Toplamı	S.D	Kareler Ortalaması	F	P.
S Ort	Gruplar arası	2,988	3	,996	4,986	,002
	Gruplar içi	60,922	305	,200		
	Toplam	63,909	308			
M Ort	Gruplar arası	,989	3	,330	1,287	,279
	Gruplar içi	78,172	305	,256		
	Toplam	79,161	308			
G Ort	Gruplar arası	1,145	3	,382	3,077	,028
	Gruplar içi	37,842	305	,124		
	Toplam	38,988	308			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Toplam Hizmet Süresi	(J) Toplam Hizmet Süresi	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
S Ort	0-5 Yıl	6-10 Yıl	,23608*	,07032	**,005**
		11-15 Yıl	,21703	,11910	,265
		16-20 Yıl	,19481	,11910	,360
G Ort		6-10 Yıl	,13334*	,05542	,078
	0-5 Yıl	11-15 Yıl	,19463	,09387	,164
		16-20 Yıl	,00574	,09387	1,000

Çalışmaya katılanların hizmet süreleri ile eğitim, mesleki beceri ve genel ortalamaları arasında ilişki varyans Analizi ile incelenmiş ve farklılık gözlenmiştir. Farklılığa sebep olan hizmet sürelerinin hangileri olduğunu ise post hoc analizi yardımıyla 0-5 ile 6-10 yıl arasında çalışanların eğitim ve genel ortalamaları arasında farklılık tespit edilmiştir.

6. TARTIŞMA

Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının belirlenmeye çalışıldığı araştırmanın bu bölümünde bulgulara yönelik tartışmalar yer almaktadır.

Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını belirlemeye yönelik yapılan bu çalışmada; uzmanların demografik bilgilerine bakıldığı zaman % 22,7'sinin kadın, % 77,3'ünün erkek olduğu, % 23'ünün 21-29 yaş aralığında, % 68,6'sının 30-39 yaş aralığında, % 7,4'ünün 40-49 yaş aralığında ve % 1'inin ise 50 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Yine uzmanların meslekte çalışma sürelerine bakıldığında 0-5 yıl çalışan uzmanların % 69,3, 6-10 yıl çalışan uzmanların sayısı % 15,9, 11-15 yıl çalışan uzmanların sayısı % 4,9 ve 16-20 yıl çalışan uzmanların sayısı ise % 4,9 olduğu tespit edilmiştir. (Tablo 1)

Çalışmada yer alan Sportif Eğitim Uzmanlarının daha önce hizmet içi eğitim kursuna katılım durumlarına bakıldığında uzmanların % 69,3'ü hizmet içi eğitim programına katılmıştır. Uzmanların % 30,7 ise daha önce hizmet içi eğitim programına katılmadığı görülmüştür. Araştırmaya konu olan uzmanların hizmet içi eğitim programlarına katılma istekleri incelendiğinde uzmanların % 95,8'i daha istekli olduğunun ancak % 4,3 ise hizmet içi eğitim programlarına katılma isteklerinin olmadığı görülmüştür. (Tablo 1)

Çalışmaya katılan Sportif Eğitim Uzmanlarının hizmet içi eğitim ve mesleki beceri ortalamalarının cinsiyet arasında ilişkisi incelendiğinde; hizmet içi eğitim ve mesleki beceri ortalamaları ile cinsiyet arasında ilişki olduğu görülmüştür. Buna göre kadınların erkeklere göre hizmet içi eğitim isteklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kadınların erkeklere göre işe ve mesleğine daha ciddi bir şekilde baktığı için hizmet içi eğitime de bu yüzden önem verdiğinden söylenebilir. (Tablo 4)

Arık (2017) tarafından yapılan '' İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin 4+4+4 Eğitim Sistemi Sonrası Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Kütahya İli Örneği)'' adlı çalışmada öğretmenlerin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri cinsiyet değişkeni açısından farklılık olduğunu tespit etmiştir. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden daha fazla olumlu düşünce belirtmişlerdir (44). Yine Bayar (2013) yapmış olduğu çalışmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre hizmet içi eğitim programlarına katılma konusunda daha eğilimleri oldukları sonucuna ulaşmıştır (68). Söz konusu çalışma bizim çalışmamızı desteklemektedir.

Ayrıca Karaca (2010)'nın ''İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Programlarına İlişkin Görüşleri: Mudurnu Örneği'' adlı çalışmasında hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerin cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (69). Bu çalışma bizim çalışmamız ile paralellik arz etmemektedir.

Çalışmada yer alan bireylerin daha önce hizmet içi eğitim kursuna katılım durumları ile hizmet içi eğitim ve mesleki beceri ortalamaları incelendiğinde; katılım durumları ile hizmet içi eğitim ve mesleki beceri ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farklılık daha önce hizmet içi eğitim kursuna katılan bireylerin katılmayan bireylere oranla daha istekli olduğu görülmüştür. Daha önce hizmet içi eğitim programına katılan uzmanların bu programın iş ve mesleki hayatlarında fayda sağladığı, kurumlarındaki işleri kolaylaştırdığı ve bu yüzden hizmet içi eğitim programına tekrardan katılmak istemelerinden kaynaklandığı söylenebilir. (Tablo 5) Dünyamızda hızla gelişen teknolojiye paralel olarak bu teknolojiden etkin bir şekilde faydalanması gereken bireylerin bu teknolojiden habersiz kalmaması ve bireylerin bu teknolojiyle donatılmış olarak yetişmesi gerekliliği eğitim programlarına katılımı üst seviyede etkileme gerekliliğini de beraberinde getirecektir.

Nemli (2017) ''İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri'' adlı çalışmasında, Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılırım'' maddesine katılımcıların, yüksek oranda tamamen katılıyorum

yanıtını vermeleri (8) ve yine Sabah (2016) yapmış olduğu ’’Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet-içi Eğitim Faaliyetlerine Katılımını Etkileyen Faktörler’’ adlı çalışmasında; beden eğitimi öğretmenlerinin yapılan araştırma sonucunda hizmet içi eğitim programlarına karşı tutumlarının olumlu olduğu ve düzenlenen hizmet içi eğitim programlarına katılımın arttığı sonucunu buldukları tespit edilmiştir (71) ve bu da çalışmamızı destekler niteliktedir

Gökdere ve Çepni (2004), "Üstün Yetenekli Öğrencilerin Fen Öğretmenlerinin Hizmet İçi İhtiyaçlarının Değerlendirilmesine Yönelik yaptıkları çalışmalarında katılımcıların hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnun olmadıkları ve programların yeterince etkili olduğunu düşünmedikleri beyan ettikleri görülmüştür (70). Bu sonuç yapmış olduğumuz çalışmamızın sonuçlarıyla uyuşmamaktadır.

Araştırmada yer alan Sportif Eğitim Uzmanlarının hizmet içi eğitim kursuna katılma istekleri ile hizmet içi eğitim ve mesleki beceri ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde; uzmanların hizmet içi eğitim kursuna katılma istekleri ile hizmet içi eğitim ortalaması arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre eğitime katılmak istemeyen bireylerin eğitime katılma isteği doğrultusunda daha isteksiz oldukları tespit edilmiştir. Araştırma katılan uzmanların hizmet içi eğitim programlarına katılım durumlarının isteksiz olmasının nedenleri zaman ve ekonomik şartların yetersizliğinde kaynaklandığı söylenebilir. (Tablo 6)

Sabah (2016) yapmış olduğu çalışmasında yapmış olduğu analizler sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin ne kadar boş zamanları olursa o kadar hizmet içi eğitim programlarına katılma istekleri olduğu sonucuna ulaşmıştır (71). Bu çalışmanın sonucu hizmet içi eğitim programlarının zaman bulamama açısından desteklemektedir.

Yine aynı çalışmada araştırmacı tarafından elde edilen analizler sonucunda beden eğitini öğretmenlerine yapılan ekonomik yardımın (ödenek) sağlanması durumda, planlanan hizmet içi eğitim programlarına katılımların daha fazla olacağı sonucuna ulaşmıştır (71). Sabah’ın (2016) yapmış olduğu ’’Beden Eğitimi Öğretmenlerinin

Hizmet-içi Eğitim Faaliyetlerine Katılımını Etkileyen Faktörler'' adlı çalışmasında zaman ve ekonomik nedenler açısından bizim çalışmamızı desteklemektedir.

Çalışmaya katılan bireylerin yaş değişkenine göre hizmet içi eğitim, Mesleki beceri ve genel ortalamalarına göre yapılan t testi sonucuna göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Bu durum günümüz teknolojisinin her türlü bilgiye ulaşmada imkân sağladığı ve bu yüzden yaş açısından bir farklılık olmadığı söylenebilir. (Tablo 7)

Özkan (2010) yapmış olduğu çalışmasında hizmet içi etkinliklerinin planlamasında, eğitim ortamının uygunluğunda ve eğitim programları ile eğitim görevlilerinin değerlendirilmesi ile ilgili konularda öğretmenlerin yaşları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (72). Bu çalışmanın sonucu Gençlik ve Spor Bakanlığında Çalışan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi adlı çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Çalışmaya katılanların hizmet süreleri ile eğitim, mesleki beceri ve genel ortalamaları arasında ilişki varyans analizi ile incelenmiş ve farklılık gözlenmiştir. Farklılığa sebep olan hizmet sürelerinin hangileri olduğunu ise post hoc analizi yardımıyla 0-5 ile 6-10 yıl arasında çalışanların eğitim ve genel ortalamaları arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada 0-5 yıl hizmet süresine sahip sportif eğitim uzmanlarının hizmet içi eğitim programlarına katılma konusunda daha istekli olmasının sebebi; iş ve mesleki yaşamlarında idealist olmaları, mesleğiyle alakalı gerekli bilgi ve beceriyi kazanma istekleri ile işe başladıklarında iş yeriyle alakalı uyum sürecini çabuk atlatma isteklerinden kaynaklandığı söylenebilir. (Tablo 8)

Ercan (2013) tarafından ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin milli eğitim sistemimizde mevcut hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin ihtiyaçları ve görüşleri ortaya konma amacıyla yaptığı çalışmasında hizmet süresi açısından teknik ve pratik alanda eğitim alam isteği en çok 11-15 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler tarafından oluğu görülmüştür. İnsan ilişkileri alanında eğitim alma isteği ise en yüksek 0-5 yıl hizmet süresi olan öğretmenler

tarafından olduğu saptanmıştır (73). Bu çalışmanın sonucuna göre; hizmet süresi 0-5 yıl olan öğretmenlerin insan ilişkileri açısından bizim çalışmamızla örtüştüğü görülmektedir.

Avcı (2013) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin hizmet sürelerine göre hizmet içi eğitim programlarına katılma istekleri incelendiğinde; hizmet süresi fazla olan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımlarının arttığını tespit etmiştir(74). Bu çalışmanın sonucu bizim çalışmamızı desteklememektedir.

Sonuç olarak; kadın uzmanların erkek uzmanlara göre hizmet içi eğitime katılma konusunda daha istekli olduğu, uzmanların hizmet süreleri incelendiğinde mesleğe yeni başlayan uzmanların hizmet içi eğitim konusunda daha istekli olduğu ve daha önce hizmet içi eğitime katılan bireylerin hizmet içi eğitim programlarına tekrardan katılmak istedikleri tespit edilmiştir.

Öneriler;

- Hizmet içi eğitim faaliyetleri alanında yeni bilgi ve bilimsel gelişmeler için yeterli alan sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri başlamadan önce, işe alım, ihtiyaçların tespiti ve faaliyetlerin içeriğinin buna göre düzenlenmesi sağlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlandığı yerlerde, eğitim uzmanlarının ihtiyaçları doğrultusunda pratik konular üzerinde durulmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programlarının gerekliliği, uygulamaları, sorunları, eğitim uzmanlarının faaliyetlere katılma istekliliği ayrı ayrı incelenebilir.
- Hizmetiçi eğitim programı düzenlenmeden önce Sportif Eğitim

  Uzmanlarının ve akademisyenlerin görüşleri mutlaka alınmalıdır.

- Genç Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmetiçi eğitim programı alınmasında öncelik verilmeli hatta Hizmetiçi eğitim programı alındıktan başarılı olunduktan sonra Spor Eğitim Uzmanı alarak göreve başlanmalıdır.
- Hizmetiçi eğitim programların Eğitim uzmanları için önemini anlatan seminerler düzenlenmeli, Alınan eğitimin uygulanmasında yardımcı olunmalıdır.
- Hizmetiçi Eğitim programları katılan katılımcılarla iletişim sağlamada görevinde yetkin uzmanlarla yapılmalıdır.
- Kurum içi iletişimi iyi olan katılımcılara kontrol ve denetim yetkisi verilmeli sorunları kurum içinde çözümlenmelidir.
- Sportif eğitim uzmanlarının gelişimine yönelik makaleler ve çalışmalara yönlendirilmeli, yeni çalışmalarda haberdar edilmelidir.
- Mesleki tecrübeye sahip sportif eğitim uzmanlarının tecrübelerini aktarma yolları kullanılmalıdır.
- Sportif eğitim uzmanlarının yaptığı hatalar belirlenmeleri o yönde eğitim çalışmaları verilmelidir.

7. KAYNAKLAR

1. Şahin Ü. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Model Önerisi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,2013

2. Yetim A. Sosyoloji ve Spor, Morpa Kültür Yayınları: İstanbul: 2006

3. Sönmez V. Eğitim Felsefesi,12.Basım, Anı Yayıncılık, 2014

4. Türkoğlu A, 109 Soruda Öğretmenlik Meslek Bilgisine Giriş, Kore Yayınları, İstanbul, 2005

5. Senemoğlu N. Gelişim Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya 12. Basım, Gazi Kitapevi: Ankara: 2006

6. Demirel Ö. Eğitimde Program Geliştirme: Kuramdan Uygulamaya. 20. Basım Pegem Akademi Yayınları, Ankara: 2013

7. Kalkancı U. Kamu Personelinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, Adana Büyükşehir Belediyesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Adana Çukurova Üniversitesi: 2016

8. Nemli S. İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğine Yönelik Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2017

9. Çevikbaş R, Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması, 1.Baskı Nobel Yayınları, 2002 Ankara

10. Spor Genel Müdürlüğü: Sporeğitim.sgm.gov.tr/ ET: 29.07.2017

11. Ertürk M, İnsan Kaynakları Yönetimi, BETA Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul,2011

12. Aydın, A. Eğitim ve Öğretimde Etik (2. baskı). Ankara: Pegema 2006.

13. AKYÜZ, Y. . Türk Eğitim Tarihi, Başlangıçtan 1999'a, Alfa Yayınları, İstanbul, 1999.

14. Taymaz H, Okul Yönetimi, PEGEM Akademi Yayıncılık 4. Baskı, Ankara, 2011.

15. Karslı M. Durdu. Eğitim Bilimine Giriş, Pegema Ankara: 2007.

16. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5ac73618dc6b74.06991026 E.T: 06.04.2018

17. Erden N. Eğitim Bilimlerine Giriş, Arkadaş Yayınları, Ankara, 2008

18. Şeker H. Görgen İ. Tuncel İ. Eğitimde Program Geliştirme Kavramlar-Yaklaşımlar, 2.Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara: 2013

19. Fidan N. Okulda Öğrenme ve Öğretme, Pegem Akademi Yayınları, 3. Baskı, Ankara: 2012.

20. Güldür M.M. Hazır Giyim Üretiminde Ütüleme Kalitesinin Hizmet İçi Eğitim Süreci İle İyileştirilmesi, Doktora Tezi, Ankara; Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014

21. Ercan O. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi (Denizli İli Örneği),Yüksek Lisans Tezi, Muğla; Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,2013

22. Kaya İ. MEB'in Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin ve Türkçe Öğretmenlerinin Bu Faaliyetlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2017

23. Cömert B. Kirkpatrick'in Eğitim Değerlendirme Modeline Göre Orta Düzey Liderlik Hizmet İçi Eğitiminin Etkinliğinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara; Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, 2015

24. Sabuncuoğlu Z. Personel Yönetimi, Politika ve Yönetsel Teknikler, Rota Ofset, 7.Baskı, Bursa,1994

25. Taymaz H. Hizmet İçi Eğitim, Kavramlar, İlkeler ve Yöntemler, Ankara, 1997

26. Tezcan, M. Eğitim Sosyolojisi. Ankara. Zirve Ofset, 8.Baskı,1992

27. Mahmutoğulları D. Hizmet İçi Eğitim Algısının İşgörenlerin Öğrenme Motivasyonu Üzerine Etkisi: Bodrum Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir: Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2015

28. Aytaç, T. Hizmetiçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Milli Eğitim Dergisi, 2000;17: 66-69.

29. Canman, A.D. Çağdaş Personel Yönetimi, Ankara: Todaie Yayınları, 1995.

30. Demirtaş Z.T. İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçları İle Kurum İçi İletişim Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

31. Şenviren B. Hizmetiçi Eğitim, Türleri ve Sağlık Kurumlarında Hizmetiçi Eğitim, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014

32. Bağdu M. Hemşirelikte Hizmetiçi Eğitim Nazilli Devlet Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014

33. Tuna R. İşletmelerde Hizmetiçi Eğitim, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015

34. Özsoy E. Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarından Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin İşgücü Devir Oranına Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Vaka Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017

35. Aktuğ S. Hizmet İçi Eğitimin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Algılanan Çalışan Performansı Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016

36. Özavcı E. Milli Eğitim Bakanlığı E-Hizmetiçi Eğitim Uygulamalarında Öğretmen Görüşlerine Göre Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.

37. Yıldız Y. Hizmet İçi Eğitim ve Öğretmen Yetiştiren Yükseköğretim Kurumları İçin Bir Hizmet İçi Eğitim Modeli, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015.

38. Güldür M.M. Hazır Giyim Üretiminde Ütüleme Kalitesinin Hizmet İçi Eğitim Süreci İle İyileştirilmesi, Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014.

39. Yaşar M. Yerel Yönetimlerde Örgütsel Bağlılığın Güçlendirilmesinde Hizmet İçi Eğitimin Rolü: Gaziantep-Nizip Belediye Başkanlığı Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014

40. Metin M. Hizmet İçi Eğitimin İç Müşteri Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bir Tekstil Firması Yiyecek İçecek Bölümü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

41. Bulut K. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Tespiti: Kars İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Kars: Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011

42. Doğan Ö. Bankalarda Hizmet İçi Eğitim Etkinliği Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

43. Eyecisoy H.O. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri: Denizli İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014

44. Arık K. İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin 4+4+4 Eğitim Sistemi Sonrası Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Kütahya İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2017.

45. Yılmaz M. Türkiye Olimpiyat Hazırlık Merkezlerinde (TOHM). Yer Alan Sporcuların Kariyer Planlamaları ve Spor Başarılarında Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2017

46. Seydioğlu C. İstanbul'daki Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Öğrencilerinden Bireysel ve Takım Sporları Yapanların Liderlik Özelliklerinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2017.

47. Mezarcı F.K. Kadınların Spor Yapmasında Toplumsal Beden Algısının Etkisi: Düzce Örneklemi, Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018

48. Zorba E. Herkes İçin Yaşam Boyu Spor, 2.Baskı, Neyir Yayınları, Ankara, 2010.

49. Kara H. Liselerde Sportif Yarışmalarda Derece Alan Öğrencilerin Akademik Başarıları, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1991

50. Demirci A. İlköğretimde Beden Eğitimi Dersi Etkinlikleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım 2008.

51. Ürer B. Spor Hizmeti Verilen Kurumlarda İletişimde Öneri Sisteminin Yönetim ve Organizasyon Açısından Önemi, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2009.

52. İnal AN. Beden Eğitimi ve Spor Bilimi, 2.Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım 2008

53. Doğan O. Spor Psikolojisi, 2. Baskı, Adana: Nobel Yayın Dağıtım, 2005.

54. Durgun D. Türkiye'de sporun gelişimi ve değişen kullanıcı gereksinmelerine karşılayıcı yönde modern stadyum yapılarının temel planlama özellikleri, Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Edirne, 2007.

55. Yörük T. Milli Eğitim Bakanlığının Yönetim Enformasyon Sistemleri Kapsamında Sunduğu Elektronik Hizmetlerin Karar Destek Sistemi Olarak Kullanılması: Temellendirilmiş Bir Kuram Çalışması, Doktora Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,2017

56. Şahan S. Spor Genel Müdürlüğü ve Bağımsız Spor Federasyonlarında Çalışan Personelin Algıladığı Yönetim Tarzlarının İnformal İletişim Kanallarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü,2017.

57. Gelen N.K. Spor Yöneticiliği Eğitim Programının Cıpp Değerlendirme Modeli ve Spor Yönetimi Akreditasyon Komisyonu Standartlarına Göre Yeterliliği, Doktora Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015

58. Fişek K. Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından, Dünyada ve Türkiye'de Spor Yönetimi, 1. Basım, İstanbul: Mart Matbaası, 2003.

59. Sunay H. Spor Yönetimi, 2. Baskı, Ankara: Gazi Kitapevi, 2016

60. Gürsoy İG. Türkiye'de Spor Yönetimi Sorunları: Futbol Sektörü Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,2014.

61. Donuk B. Spor Yöneticiliği ve İstihdam Alanları. 1. Baskı, İstanbul: Ötüken Yayınları, 2005

62. Spor Genel Müdürlüğü: http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/265/174/spor-faaliyetleri-dairesi-baskanligi.aspx

63. Özenci C. Yönetim, Liderlik ve Değişim Bağlamında, Gençlik Merkezi Yöneticilerinin İnovasyon Yeterliliklerinin Ölçülmesi; Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,2017

64. Gençlik ve Spor Bakanlığı: http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.638.pdf

65. Vural M. Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Düşünme ve Karar Verme Stillerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2013.

66. Parasız Ö. Bağımsız Spor Federasyonlarının Spor Genel Müdürlüğü İle İlişkilerinin Analizi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2015.

67. Spor Genel Müdürlüğü: http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/240/174/personel-ve-egitim-dairesi-baskanligi.aspx

68. Bayar, A. Factors affecting teachers' participation in professional development activities in Turkey. Doctoral Dissertation, University of Missouri—Columbia, United States of America (2013).

69. Karaca A, İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri; Mudurnu Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010

70. Gökdere M, Çepni S. Üstün Yetenekli Öğrencilerin Fen Öğretmenlerinin Hizmet İçi İhtiyaçlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma; Bilim Sanat Merkezi Örneklemi. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2004.

71. Sabah S. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet-içi Eğitim Faaliyetlerine Katılımını Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Amasya: Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016

72. Özkan M. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri, Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

73. Ercan O. Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi (Denizli İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.

74. Avcı, Ü. Sosyal bilgiler öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.) Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2013).

8. EKLER

EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslektaşlarım,

Bu anket formu, sportif eğitim uzmanlarının hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek için, sizin görüş ve düşüncelerinize başvurmayı amaçlamaktadır. Soruları içtenlikle cevapladığınız için teşekkür ederim.

Serhat TUTAŞ
Spor Eğitim Uzmanı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Zeki COŞKUNER
Danışman Öğretim Üyesi

Kişisel Bilgiler:

1. Cinsiyetiniz:
   ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız:
   ( ) 21-29 ( ) 30-39 ( ) 40-49 ( ) 50 ve üstü
3. Mesleğinizdeki toplam hizmet süreniz:
   ( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21 ve üzeri
4. Daha önce alanınız ile ilgili konularda eğitim kursuna katıldınız mı?
   ( ) Evet ( ) Hayır
5. Kurumunuz tarafından önümüzdeki 3 yıl içinde mesleğinizle ilgili hizmet içi eğitim düzenlenmesini ister misiniz?
   ( ) Evet ( ) Hayır

EK 2: HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYACI ÖLÇEĞİ

	Eğitimle İlgili Sorular	**Çok Az**	**Az**	**Bazı Konularda**	**Fazla**	**Çok Fazla**
1.	Bu iş için bilgi birikiminiz yeterli mi?					
2.	Teknik alanda eğitim almak ister misiniz?					
3.	Pratik alanda eğitim almak ister misiniz?					
4.	İnsan ilişkileri alanında eğitim almak ister					
5.	Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğunuzu					
6.	Hizmet içi eğitime ihtiyacınız olup,					
7.	Hizmet içi eğitim konusunda yeterli bilgiye					
8.	Alacağınız eğitimin size yarayacağına					
9.	Şu an yapmış olduğunuz işi daha iyi					
10	Yaptığınız işle ilgili değerlendirmeler					
11	Belli aralıklarla hizmet içi eğitim					
12	Yöneticiler hizmet içi eğitim ihtiyaçlarım					
	Mesleki Beceri İle İlgili Sorular	**Çok İyi**	**İyi**	**Orta**	**Zayıf**	**Çok Zayıf**
13	İşi zamanında yapma					
14	İşi kendi başına sonuçlandırma					
15	Araç-gereçleri doğru kullanma					
16	Girişimcilik					
17	Hatalarını görerek düzeltme					
18	İşini özenle yapmaya çalışma					
19	Yetersiz olduğu konuyu araştırma					
20	Plan yapma					
21	İş kazaları ve meslek hastalıklarından					
22	Yeni gelişmeleri takip etme					
23	Yapılan işle ilgili yeterli bilgiye sahip olma					
24	Değişen şartlara uyum sağlama					

EK: 3 ETİK KURUL KARARI

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACININ ADI SOYADI
16.11.2017	15	36	Doç. Dr. Zeki COŞKUNER

KARAR

"Gençlik ve Spor Bakanlığı Bünyesinde Çalışan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi" konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa KAPLAN (Başkan)		İmza	
Prof. Dr. Demet ÇİÇEK (Üye)	İmza	Prof. Dr. Figen DEVECİ (Üye)	İmza
Prof. Dr. Erdal TAŞKIN (Üye)	Bulunmadı	Prof. Dr. Nuri GÖMLEKSİZ (Üye)	İmza
Doç. Dr. Funda GÜLCÜ BULMUŞ (Üye)	İmza	Doç. Dr. Süleyman İLHAN (Üye)	İmza
Doç. Dr. İrfan EMRE (Üye)	İmza	Doç. Dr. Sebahattin DEVECİOĞLU (Üye)	Bulunmadı
Doç. Dr. Özge HANAY (Üye)	İmza	Doç. Dr. Taner YILDIRIM (Üye)	İmza
Yrd. Doç. Dr. Nurhan HALİSDEMİR (Üye)	Bulunmadı	Yrd. Doç. Dr. Mehmet TUZCU (Üye)	İmza

EK 4: ANKET İZNİ

T.C.
GENÇLIK VE SPOR BAKANLIGI
SPOR GENEL MUDURLUGU
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı

Sayı : 63296879-044-E.92281 12.02.2018
Konu : Anket Izni

ELAZIĞ GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 08.02.2018 tarihli ve 35208608-100-E.85480 sayılı yazınız.

İlgi tarihli ve sayılı yazınız ile talep etmiş olduğunuz, İl Müdürlüğünüz personeli Serhat TUTAŞ'ın ***"Spor Genel Müdürlüğü Bünyesinde Çalışan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi"*** konulu tez anketi çalışması incelenmiş olup ilişikte bulunan tasdiklenmiş suretinin Genel Müdürlüğümüz Merkez ve Taşra teşkilatında Sportif Eğitim Uzmanı olarak görev yapan personele uygulanmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir. Söz konusu anket çalışmasının sonucunu Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı'na bildirilmesi hususunda;

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Yusuf KARADAĞ
Genel Müdür a.
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanı

Ek :
1 - Makam Onayı (1 sayfa)
2 - Tasdikli Anket Sureti (1 sayfa)

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Örnek Mah. Oruç Reis Cad. No:13/A Altındağ/ANKARA

Bilgi için:Eren YILDIZ
Spor Eğitim Uzmanı
Telefon No:(312) 596 72 61

9. ÖZGEÇMİŞ

1988 yılında Elazığ'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimlerini Elazığ'da tamamladı. 2009-2013 yılları arasında Fırat Üniversitesi Spor Yöneticiliği bölümünde lisans eğitimini tamamladı. 2011'de çift anadal programı ile antrenörlük eğitimi bölümünü kazandı ve 2014'de mezun oldu. 2014 yılında Atatürk Üniversitesi, 2015 yılında İnönü Üniversitesi yüksek lisans programını kazandı. 2016 yılından beri Elazığ Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Spor Eğitim Uzmanı olarak çalışmaktadır.