

Ulusal Eğitim, Toplum ve Dünya Dergisi

Mesleki Gelişime İlişkin Öğretmen Tutumları

Abidin MUTLUBAŞ¹, Ümmügülsüm Ebru ER BAYINDIR², Gülsiye AYDIN³

Nihal Şimşek⁴, Buket Nalbant⁵, Kamile MUTLUBAŞ⁶

Yükleme: 14.05.2024; Kabul: 08.09.2024; Yayınlanma: 01.10.2024

Özet

Anahtar Kelimeler:

Mesleki gelişim, Gelişme,
öğretmen, tutum

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0002-8169-2215>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0007-0114-5710>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0000-0321-2410>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0006-5792-8565>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0006-2819-8962>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0007-6810-5895>

Bu araştırma Denizli ili Pamukkale ilçesinde 2023-2024 eğitim öğretim yılında resmi okullarda çalışan öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma nicel ve tarama modelinde yapılmıştır. Araştırma veriler kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veriler Çetin (2017) tarafından geliştirilmiş olan “Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ)” kullanılarak 327 gönüllü öğretmenden elde edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterdiği ve güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Analizlerde SPSS programı kullanılarak t testi, varyans analizi, Post Hoc Tukey testleri yapılmıştır.

Öğretmenlerinin mesleki gelişimlerinden en başta “Öğretmenlik mesleğinde gelişme olmazsa olmaz bir durumdur.” Maddesi gelmiştir. Bunu “Gelişim insanı daha iyi rehber yapar” ve “Gelişim niteliğin anahtarıdır.” Maddeleri izlemiştir. Mesleki gelişimden zevk alış, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnç boyutlarında ve genel mesleki gelişime ilişkin tutumların yüksek düzeyinde ve olumlu olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine ilişkin tutumlarının öğretmenlerin demografik özelliklerine göre cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, okuldaki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, okuldaki öğrenci sayısı ve mesleki kariyer düzeyine göre anlamlı farklılık görülürken yaş ve medeni duruma göre anlamlı farklılık görülmemiştir. Farklılıklar cinsiyete göre mesleki gelişimi önemseme, mesleki gelişime yönelik direnç boyutları ve genel mesleki gelişim tutumlarında kadınlardan yüksek iken kıdeme göre mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda 21-25 yıl kıdemli öğretmenler lehine yüksek çıkmıştır. Eğitim düzeyine göre mesleki gelişimden zevk alış ve mesleki gelişimi önemseme boyutlarında lisansüstü mezunları lehine ve okuldaki kıdeme göre kıdemi yüksek olanlar lehine yüksektir. Okuldaki öğretmen sayısına göre farklı gruplar arasında ve farklı gruplar lehine yüksek iken okuldaki öğrenci sayısına göre mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda 151-350 öğrencili okullarda çalışanlar lehine yüksektir. Mesleki kariyer düzeyine göre mesleki gelişimden zevk alış boyutunda ve genel mesleki gelişim tutumlarında başöğretmenler lehine yüksek ölçülmüştür. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin teşvik edilmesi ve sürekli desteklenmesi önerilmiştir.

Ulusal Eğitim, Toplum ve Dünya Dergisi

Teacher Attitudes Towards Professional Development

Abstract

Keywords:

Professional development,
Development, teacher, attitude

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0002-8169-2215>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0007-0114-5710>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0000-0321-2410>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0006-5792-8565>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0006-2819-8962>

Denizli, Türkiye

<https://orcid.org/0009-0007-6810-5895>

This research was conducted to evaluate the attitudes of teachers working in public schools regarding their professional development in the 2023-2024 academic year in Pamukkale district of Denizli province. The study was conducted in a quantitative and survey model. Research data were collected using easily accessible sampling method. The data were obtained from 327 volunteer teachers using the "Attitude Scale Towards Professional Development (MGTO)" developed by Çetin (2017). It was observed that the data showed a normal distribution and the reliability level was high. In the analysis, t test, analysis of variance and Post Hoc Tukey tests were performed using the SPSS program.

The most important thing about the professional development of teachers is "Development in the teaching profession is an indispensable condition." The article has arrived. This is followed by "Development makes people better guides" and "Development is the key to quality." He followed the articles. It was determined that the dimensions of enjoyment of professional development, caring about professional development, resistance to professional development and attitudes towards general professional development were high and positive. While there was a significant difference in the attitudes of teachers towards their professional development according to the demographic characteristics of the teachers, gender, seniority, education level, seniority in the school, number of teachers in the school, number of students in the school and professional career level, no significant difference was observed according to age and marital status. While the differences were higher than women in terms of caring about professional development, resistance to professional development and general professional development attitudes according to gender, they were higher in favor of teachers with 21-25 years of seniority in the resistance to professional development dimension according to seniority. According to education level, the scores in terms of enjoying professional development and caring about professional development are higher in favor of postgraduate graduates and in favor of those with higher seniority compared to their seniority at school. While it is high among different groups and in favor of different groups according to the number of teachers in the school, it is high in favor of those working in schools with 151-350 students in the dimension of resistance to professional development according to the number of students in the school. According to the professional career level, it was measured to be high in favor of head teachers in terms of enjoyment of professional development and general professional development attitudes. It is recommended that teachers' professional development be encouraged and continuously supported.

Giriş

Günümüzde yaşanan değişimlerin çok hızlı seyretmesi ve süreklilik göstermesi her meslek grubunda mesleki olarak gelişmeyi zaruri kıldığı gibi öğretmenlik mesleğinde de mesleğin gerektirdiği yükümlülükleri yapabilmek için mesleki gelişim şart hale gelmiş durumdadır. Sosyal yaşamda sıkça karşılaşılan hayat boyu öğrenme kavramı öğretmenlik mesleği için de gerekli hale gelmiştir. Bu durum ise öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sürekli olarak devam ettirmeleri ve kendilerini güncellemeleri olarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin değişen şartlara uyumlu bir şekilde görevlerini yapmalarında mesleki gelişimlerini sağlamış olmaları önemli etki yaratmaktadır (Li vd., 2014).

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamada istekli olmaları ve mesleki gelişime ilişkin tutumları belirleyici etkiye sahiptir. Bu nedenle öğretmenlerin mesleki gelişime ilişkin tutumlarının olumlu olması gelişmeyi isteme ve sürdürmede önemli motivasyon kaynağı olabilmektedir (Hennessy vd., 2018). Etkili öğretim ortamlarının yaratılması yoluyla öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin mesleki bilgi, beceri, değer ve tutumlarının geliştirilmesini kolaylaştıran Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) modelinin (ÖYGM, 2010) birçok ülkede uygulandığı görülmektedir. Günümüzde okullarda da bu sistem uygulanmaktadır. Böylelikle öğretmenlerin ücretsiz ve okullarının konforunda istedikleri eğitimi alabilmeleri mümkün olabilmektedir. Mesleki gelişime yönelik kurs/seminerin okulum misyon ve vizyonunun göre öğretmen ve okul yönetimlerince planlanmakta ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlanmaktadır.

Araştırmada problem cümlesi; Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine ilişkin tutumlarının ne düzeydedir? şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişime ilişkin tutumları ve bu tutumlarının öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre değişip/değilmediğinin tespit edilmesi ise araştırmanın alt problemlerini oluşturmuştur.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi ve Mesleki Gelişimin Önemi

"Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri", öğretmenlerin değerlendirilmesi ve gelişim alanlarının belirlenmesi, mesleki gelişim gereksinimlerinin saptanması, öğretmenlik mesleğine uygunluklarının ve adaylıklarının değerlendirilmesi ve kariyer ilerlemelerine rehberlik edilmesi amacıyla hizmet eden bir belgedir. Bu belge, "öğretmenlerin öz değerlendirme yoluyla kişisel ve mesleki gelişime yönelik çabalarda bulunduklarını" teyit ederek eğitimcilerin uzmanlıklarını geliştirmenin önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, bu belgede de belirtildiği üzere, eğitimcilerin kendi alanlarında uzmanlığa ve mevzuata ilişkin kapsamlı bir anlayışa sahip olmaları beklenmektedir (Can, 2019). Eğitim stratejileri geliştirmek, ölçme ve değerlendirme yapmak, işbirliği ve iletişimi geliştirmek, öğrencilere

karşı destekleyici bir duruş sergilemek, milli ve manevi ilkeleri korumak ve mesleki gelişime yönelik faaliyetlere katılmakla da sorumludurlar (MEB, 2017). Öğretmenlerin mesleki kariyerleri boyunca bu yetkinliklere sahip olmaları ve bunları sürdürmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin seçtikleri meslek alanında bu yetkinliklere sahip olmaları zorunludur. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından Tebliğler Dergisi'nde (2006) yayımlanan Öğretmenlerin Mesleki Yeterlikleri'nde öğretmenlerin mesleki gelişimine ilişkin bir ifade yer almaktadır. Bu ifade, aktif olarak değişim arayışında olmanın ve öz değerlendirme yoluyla sürekli gelişmenin önemini vurgulamaktadır. Sürekli olarak yeni bilgi ve fikirlerin peşinde koşan kişi, kişisel ve mesleki gelişimine aktif olarak katılmanın yanı sıra kurumun ilerlemesine de katkıda bulunur. Birey, mesleğiyle ilgili kanun, yönetmelik, genelge ve benzeri mevzuatı takip eder ve bu düzenlemelere uygun davranır. Öğretmenlerin mesleki gelişimi, eğitimci olarak kariyerleri boyunca devam eden sürekli bir süreçtir (Bilge ve Aslanargun, 2018). Her alanda yaşanan değişim ve dönüşümler, eğitimcilerin de belirli değişikliklere uyum sağlaması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu iddiada da belirtildiği gibi, eğitimciler düzenli mesleki gelişim çabalarına katılarak becerilerini sürekli olarak yenilemelidir. Günümüz öğrencilerinin gereksinimlerini yeterli düzeyde karşılama kapasitesi gerekli bir özelliktir. Televizyonlar, tabletler, dizüstü bilgisayarlar, akıllı ev aletleri ve drone'larla doymuş bir ortamda yetişen öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlerin teknolojiye en son gelişmelerden haberdar olmak üzere sürekli eğitimden geçmeleri zorunludur. Ayrıca, öğretmenlerin farklı ve ilgi çekici öğrenme ortamları oluşturma becerilerine sahip olmaları ve yeni metodoloji ve teknikleri kullanmaları gerekmektedir (Orhan ve Akkoyunlu, 1999). Eğitimcilerin mesleki başarısı, öğrencilerin akademik performansı üzerindeki etkisiyle bağlantılı olarak önemli bir değere sahiptir. Eğitimcilerin uzmanlıkları ile alanlarındaki başarıları arasındaki ilişki, mesleki yeteneklerini geliştirme kavramına sıkı sıkıya bağlıdır (Can, 2019).

Öğretmenlerin mesleki gelişimi, mesleki uzmanlaşmayı teşvik etme, etkisiz metodolojileri düzeltme ve yeni eğitim politikalarının entegrasyonunu kolaylaştırma potansiyeline sahiptir. Öğretmenlerin mesleki gelişimini, mesleki yeterliliğin ilerlemesini garanti altına almayı amaçlayan titizlikle düzenlenmiş durum ve karşılaşmaları içeren kapsamlı ve sürekli bir çaba olarak nitelenebilir. Avalos (2011) tarafından tanımlandığı şekliyle öğretmenlerin mesleki gelişimi, öğrencilerin akademik performansını artırmak amacıyla eğitimciler tarafından sistematik olarak bilgi ve beceri edinilmesi anlamına gelmektedir. Mesleki gelişim, hayat boyu öğrenme faaliyetlerine dahildir. Bu kavram, yeni

yorumların hizmet içi eğitim kavramıyla ilişkilendirilmesiyle ortaya çıkmıştır (Can, 2019). Bundan böyle, mesleki gelişim kavramı geleneksel olarak "bir eğitimciye üç ya da dört günlük bir süre içinde sağlanan bir program ya da kurs" anlamına gelirken, günümüzde "öğretmeni merkeze alan, uzun bir zaman dilimine yayılan ve okul ortamına entegre edilen öğretimsel deneyimler" anlamına gelmektedir (Bümen vd., 2012). Öğretmenlerin mesleki gelişimine ilişkin çalışmalara önemli ölçüde zaman ayırmış bir kişi olan Guskey'e göre mesleki gelişim, öğrenci başarısını artırma nihai hedefiyle öğretmenlerin uzmanlıklarını, yeterliliklerini ve zihniyetlerini geliştirmeyi amaçlayan bir dizi kasıtlı ve yapılandırılmış çabayı ifade etmektedir (2000). Öğretim konusu ve öğretim düzeyi sadece Türkiye'de değil, dünyanın pek çok ülkesinde tartışılmakta ve önemsenmektedir (Seferoğlu, 2004). Genellikle öğretmenlerin hem hizmet öncesinde hem de hizmet sırasında ne sıklıkta yeterli eğitim aldıklarına vurgu yapılır. Bu eğitimlerin yetersizliği Türkiye'deki eğitimciler ve politikacılar için endişe kaynağıdır (Yaylacı, 2013).

Öğretmenlerin mesleki gelişimi, pedagojinin geliştirilmesinde ve öğrencilerin akademik performanslarının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Eğitimcilerin öğrenen rolünü üstlenmeleri ve kendi mesleki gelişimlerine aktif olarak katılmaları zorunludur. Bu, kendi mesleki gelişimlerine aktif olarak katılmalarını ve bilgi ve uzmanlıklarını sürekli olarak geliştirmelerini gerektirir (Petrie & McGee, 2012). Bümen vd. (2012) de belirttiği gibi, Türkiye'de öğretmenlerin mesleki gelişimi öncelikle hizmet içi eğitimler yoluyla gerçekleşmektedir. Türkiye'de devlet okullarında çalışan öğretmenlere hizmet içi eğitim verilmesi Milli Eğitim Bakanlığı'nın yetki alanındadır (Baştürk, 2012). Türkiye'de halihazırda görev yapmakta olan öğretmenlerin eğitimi, merkezi olarak Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü bünyesindeki Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, yerel olarak ise valilikler tarafından yürütülmektedir. Çeşitli mesleki gelişim programları, 4 Ocak 1995 tarih ve 22161 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği"nde belirtilen düzenlemeler doğrultusunda uygulanmaktadır (Baloğlu, 2007). Hizmet içi eğitimler 1993 yılından önce ulusal düzeyde gerçekleştirilmiştir. Ancak 1994 yılından bu yana, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yerel düzeyde gerçekleştirilmesine izin verilmektedir. Bu özel yapıda, Türkiye'deki her ilin Milli Eğitim Müdürlükleri, il valilerinin onayına tabi olmak üzere, hizmet içi eğitim için kendi yıllık planlarını oluşturma ve çeşitli girişimlerin yürütülmesi için kendi kaynaklarını kullanma kabiliyetine sahiptir. Ayrıca, Türkiye genelinde Hizmet İçi Eğitim Dairesi'ne bağlı yedi hizmet içi eğitim enstitüsü bulunmaktadır. Bu enstitüler Yalova, Mersin, Ankara, Aksaray,

Erzurum, Rize ve Van'dadır. Faaliyetler ve kurslar genellikle ulusal Hizmet İçi Eğitim Dairesi tarafından merkezi bir şekilde organize edilmekte ve Bayrakçı'nın (2009) da belirttiği gibi genellikle belirli kurumlar bünyesinde gerçekleştirilmektedir.

Türkiye'de Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nin 38. maddesi, okul öncesi eğitim ve ilköğretim alanındaki yönetici ve öğretmenler için mesleki çalışma yapılmasını öngörmektedir. Bu çalışmanın amacı, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon konularında bilgi ve becerilerini geliştirmektir. Ayrıca, bu çalışma eğitimle ilgili zorlukları ele almayı, yeni yetkinlikler geliştirmeyi ve hem öğrencilerin hem de öğrenme ortamının ihtiyaçlarını karşılayan özelleştirilmiş plan ve programlar tasarlamayı ve uygulamayı amaçlamaktadır. Bu mesleki çalışma Temmuz ayının ilk iş gününde başlar ve Eylül ayının ilk iş gününde sona erer; yıl boyunca belirli dönemler yıllık çalışma programında belirtildiği gibi daha ileri mesleki çalışmalar için belirlenir (MEB, 2014). Alternatif faaliyetlere katılım zorunlu değildir. Halihazırda alanda çalışan profesyonellere yönelik olarak gerçekleştirilen bu eğitimlerin yanı sıra, yeni atanan öğretmenlere yönelik olarak da uygulamaya başladıkları ilk yıl boyunca özel olarak verilen seminerler bulunmaktadır (Bayrakçı, 2009). Bununla birlikte, Gökdere ve Çepni (2005) araştırmalarında, yukarıda bahsedilen çabaların, çeşitli sektörler arasında ayırım yapılmaksızın sadece yürütülmesi, taleplere cevap verilmemesi ve bireylerin çıkarları ve istekleriyle uyumlu olmaması nedeniyle etkisiz hale geldiğini belirtmiştir. Aytaç (2000) araştırmasında, hizmet içi eğitimin verilmesinin zorunlu olduğunu, ancak tek başına etkisinin yetersiz olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca, çalışanlara verilen eğitimin somut bir getirisi olmadığını, dolayısıyla bireysel haklar üzerindeki önemsiz algısı nedeniyle hizmet içi eğitime olan hevesin azaldığını öne sürmüştür. Uçar (2005) tarafından yapılan araştırmaya göre, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve eğitimciler, mesleki gelişimin günümüzde bir gereklilik olduğunu, bilim, teknoloji ve toplum alanındaki gelişmelerin mesleki gelişimi zorunlu kıldığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, mevcut araştırma, hizmet içi eğitim çalışmalarının en uygun dönem ve ortamlarda gerçekleştirilmediğini ortaya koymuştur (Can, 2019). Ayrıca, katılımcılar uygun kriterlere göre seçilmemiş ve ele alınan konular belirlenen ihtiyaçlarla uyumlu olmamıştır. Ayrıca, kullanılan yöntem ve araçlar konunun kapsamlı bir şekilde işlenmesi için uygun değildir. Bunun sonucunda, katılımcıların planlanan bilgi ve uzmanlığa ulaşmaları engellenmiş ve böylece edindikleri bilgileri yetkin bir şekilde kullanma becerileri engellenmiştir.

Dinamik küresel koşullar göz önüne alındığında, eğitim alanında sürekli mesleki gelişimin sağlanması zorunludur. Mesleki uzmanlık, alana özgü bilgi ve geniş kültürel

konuları kapsayan ilgili bilginin sürekli gelişimi, eğitimciler için mesleki gelişime zorunlu bir bağlılık gerektirmektedir (Sıcak ve Parmaksız, 2016).

Yöntem

Araştırma nicel tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2016).

Örneklem

Araştırmanın evreni Denizli ili Pamukkale ilçesinde 2023-2024 eğitim öğretim yılında resmi okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Basit tesadüfî örneklem seçimiyle ulaşılan 327 gönüllü öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Analizler

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	194	59,3
	Erkek	133	40,7
Yaş	27-35	41	12,5
	36-40	60	18,3
	41-45	96	29,4
	46-50	56	17,1
	51 ve üstü	74	22,6
Kıdem	1-10 yıl	44	13,5
	11-15 yıl	45	13,8
	16-20 yıl	76	23,2
	21-25 yıl	85	26,0
	26 yıl ve üstü	71	23,5
Medeni durum	Evli	291	89,0
	Bekar	36	11,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	212	64,8
	Lisansüstü	115	35,2
Okuldaki kıdem	1-5 yıl	152	46,5
	6-10 yıl	69	21,1
	11-15 yıl	57	17,4
	16 yıl ve üstü	49	15,0
Okuldaki öğretmen sayısı	10 ve daha az	37	11,3
	11-20	49	15,0
	21-30	45	13,8
	31-50	106	32,4
	51 ve üstü	90	27,5
Okuldaki öğrenci sayısı	150'den az	43	13,1
	151-350	82	25,1
	351-550	58	17,7
	551-750	48	14,7
	751 ve üstü	95	29,4
Kariyer basamağı	Öğretmen	40	12,2
	Uzman öğretmen	231	10,6
	Başöğretmen	55	17,1

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcı öğretmenlerin % 59,3’ü kadınlardan oluşurken % 40,7’si erkeklerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin % 29,4’ü 41-45 yaş ve % 22,6’sı 51 yaş ve

üstündekilerden oluşmaktadır. Öğrenenlerin kıdem olarak % 26,0'sı 21-25 yıl ve % 23,5'inin 26 yıl ve üstünde kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin % 89,0'u evli iken % 46,5'i bulundu okulda 1-5 yıl kıdeme sahiptir. Okuldaki en fazla öğretmen sayısının % 32,4'ü 31-50 ve % 27,5'i ise okuldaki öğretmen sayısının 51 ve üstünde olarak nitelemektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki öğrenci sayısı dağılımının % 29,5'ü 751 ve üstünde ve % 25,1'i 151-350 arasında olarak ifade etmektedir. Öğrenenlerin % 70,6'sı uzman öğretmen, % 17,1'i başöğretmen ve % 12,2'si öğretmen olarak kariyer basamağında olduğunu belirtmektedir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı kişisel bilgiler ve ölçek olmak üzere 2 kısımdan oluşmaktadır. Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği 31 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar; mesleki gelişimden zevk alışı, mesleki gelişimi önemseme ve mesleki gelişime yönelik direnç boyutlarıdır. Beşli likert tarzında bir derecelendirmeye sahip olan ölçekte yer alan olumsuz maddeler (7 madde) olumlu maddelerin tersi yönünde puanlanmaktadır. Ölçekten elde edilebilecek maksimum puan 155 minimum puan ise 31'dir.

Verilerin Analizi

Öğretmenlerden toplanan cevaplar SPSS istatistik programına kodlanarak yüklenmiştir. Verilerin güvenirlik değerleri analiz edilerek güvenirliğinin ,79 ile ,82 arasında ve yüksek olduğu görülmüştür. Normal dağılım analizi basıklık ve çarpıklık testi ile analiz edilerek bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Verilerin Normal Dağılım Analizi Sonuçları

	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
	Değeri	Değeri
Mesleki gelişimden zevk alışı	,710	-,161
Mesleki gelişimi önemseme	-,433	,201
Mesleki gelişime yönelik direnç	1,448	-1,269
Genel mesleki gelişim tutumu	-,051	,131

Tablo 2'de görüldüğü gibi verilerin normal dağılım analizi Basıklık ve Çarpıklık testi sonuçlarının +1,50 aralığında olduğu görülmektedir. Tabachnik ve Fidell (2013) çalışmalarında +1,50 arasında olan değerlerin normal dağılım gösterdiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedirler. Veriler normal dağılım gösterdiğinden dolayı

parametrik testlerle analizlerin yapılmasına karar verilmiştir. Analizlerde t testi, varyans analizi, Tukey testi, frekans, ortalama ve yüzde analizleri kullanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının tespiti için yapılan betimsel analiz sonuçları (ortalama, standart sapma ve düzey olarak) Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Alt Boyutları ve Genel Tutumları

	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Mesleki gelişimden zevk alışı	327	4,04	,51	Yüksek
Mesleki gelişimi önemseme	327	4,20	,43	Çok Yüksek
Mesleki gelişime yönelik direnç	327	4,20	,78	Çok Yüksek
Genel mesleki gelişim tutumu	327	4,12	,43	Yüksek

Tablo 3’te görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının en yüksek düzeyde ($\bar{X}=4,20$) ortalama ve “Çok Yüksek” düzeylerinde “Mesleki gelişimi önemseme” ve “Mesleki gelişime yönelik direnç” boyutlarındadır. En düşük düzey ise ($\bar{X}=4,04$) ortalama ve “Yüksek” düzeyinde “Mesleki gelişimden zevk alışı” boyutundadır. Genel mesleki gelişim düzeyi ise ($\bar{X}=4,12$) ortalama ile “Yüksek” düzeydedir. Alt boyutlar ve genel olarak öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının yüksek ve çok yüksek olması öğretmenlerin mesleki gelişime istekli ve açık olduklarını göstermektedir. Bu durum ise çok olumlu ve istenen bir durum olarak düşünülmektedir.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Durumuna İlişkin Analizler

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip/göstermediğine ilişkin analizler aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının cinsiyete göre t testi analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.*Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları*

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Mesleki gelişimden zevk alış	Kadın	194	4,07	,53	325	1,53	,12
	Erkek	133	3,98	,47			
Mesleki gelişimi önemseme	Kadın	194	4,25	,43	325	2,52	,01*
	Erkek	133	4,13	,43			
Mesleki gelişime yönelik direnç	Kadın	194	4,31	,73	325	3,05	,00*
	Erkek	133	4,04	,82			
Genel mesleki gelişim tutumu	Kadın	194	4,17	,42	325	2,68	,00*
	Erkek	133	4,04	,43			

* $p<0,05$

Tablo 4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının cinsiyete göre mesleki gelişimden zevk alış boyutunda farklılık göstermediği ($t_{(325)}= 1,53$; $p>0,05$) görülmektedir. Ancak mesleki gelişimi önemseme boyutunda ($t_{(325)}= 2,52$; $p<0,05$), mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda ($t_{(325)}= 3,05$; $p<0,05$) ve genel mesleki gelişimin ($t_{(325)}= 2,68$; $p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında kadın öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme, mesleki gelişime yönelik direnç gösterme ve genel mesleki gelişime yönelik tutumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumlarının yaşa göre Anova testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5.*Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Yaşa Göre Anova Testi Sonuçları*

	Yaş	N	$\bar{X}$	ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Mesleki gelişimden zevk alış	27-35	41	4,09	,51	1,629	4	,407	1,55	,18	-
	36-40	60	4,13	,47	84,499	322	,262			
	41-45	96	3,95	,54	86,128	326				
	46-50	56	4,01	,54						
	51 ve >	74	4,09	,45						
Mesleki gelişimi önemseme	27-35	41	4,20	,39	,344	4	,086	,44	,77	-
	36-40	60	4,24	,45	61,857	322	,192			
	41-45	96	4,16	,41	62,201	326				
	46-50	56	4,21	,46						
	51 ve >	74	4,24	,44						
Mesleki gelişime yönelik direnç	27-35	41	4,05	,92	3,075	4	,769	1,24	,29	-
	36-40	60	4,12	,82	199,001	322	,618			
	41-45	96	4,23	,66	202,076	326				
	46-50	56	4,38	,52						
	51 ve >	74	4,19	,79						

Genel	27-35	41	4,12	,41	,500	4	,125	,66	,61	-
mesleki	36-40	60	4,17	,43	60,462	322	,188			
gelişim	41-45	96	4,07	,42	60,962	326				
tutumu	46-50	56	4,14	,47						
	51 ve >	74	4,16	,42						
*p<0,05	1.27-35		2.36-40		3.41-45		4.46 -50		5.51ve üzeri	

Tablo 5’te görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının yaşa göre mesleki gelişimden zevk alış boyutunda ($F_{(4-322)} = 1,55$; $p > 0,05$), mesleki gelişimi önemseme boyutunda ($F_{(4-322)} = ,44$; $p > 0,05$), mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda ($F_{(4-322)} = 1,24$; $p > 0,05$) ve genel mesleki gelişimde ($F_{(4-322)} = ,66$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının yaşa göre bütün boyutlarda ve genel olarak farklılık göstermediği ve benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumlarının mesleki kıdeme göre Anova testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Mesleki Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları

	Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Mesleki	1-10 yıl	44	3,97	,37	2,122	4	,531	2,03	,08	-
gelişimden	11-15 yıl	45	4,16	,54	84,005	322	,261			
zevk alış	16-20 yıl	76	3,93	,58	86,128	326				
	21-25 yıl	85	4,06	,51						
	26 yıl ve >	71	4,10	,47						
Mesleki	1-10 yıl	44	4,10	,41	,721	4	,180	,94	,43	-
gelişimi	11-15 yıl	45	4,22	,40	61,480	322	,191			
önemseme	16-20 yıl	76	4,19	,48	62,201	326				
	21-25 yıl	85	4,25	,40						
	26 yıl ve >	71	4,23	,44						
Mesleki	1-10 yıl	44	4,05	,83	7,132	4	1,783	2,94	,02*	2-4
gelişime	11-15 yıl	45	3,93	,89	194,943	322	,605			
yönelik	16-20 yıl	76	4,31	,61	202,076	326				
direnç	21-25 yıl	85	4,35	,58						
	26 yıl ve >	71	4,18	,78						
Genel	1-10 yıl	44	4,03	,39	,868	4	,217	1,16	,32	-
mesleki	11-15 yıl	45	4,14	,37	60,094	322	,187			
gelişim	16-20 yıl	76	4,08	,48	60,962	326				
tutumu	21-25 yıl	85	4,18	,42						
	26 yıl ve >	71	4,16	,43						
*p<0,05	1.1-10 yıl		2.11-15 yıl		3.16-20 yıl		4.21-25 yıl		5.26 ve üzeri	

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının kıdeme göre mesleki gelişimden zevk alış boyutunda ($F_{(4-322)} = 2,03$; $p > 0,05$), mesleki

gelişimi önemseme boyutunda ($F_{(4-322)} = ,94$; $p > 0,05$) ve genel mesleki gelişimde ($F_{(4-322)} = 1,16$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda ($F_{(4-322)} = 2,94$; $p < 0,05$) anlamlı farklılık görülmektedir. Farklılıkla ilgili olarak Post Hoc TUKEY testi sonucunda mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda farkın kıdemli 11-15 yıl olan öğretmenlerle 21-25 yıl olan öğretmenler arasında ve 21-25 yıl kıdemli öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumlarının medeni durumlarına göre ta testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Medenii Durumlarına Göre t Testi Sonuçları

	Medeni durum	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Mesleki gelişimden zevk alış	Evli	291	4,05	,514	325	,72	,47
	Bekar	36	3,98	,516			
Mesleki gelişimi önemseme	Evli	291	4,21	,440	325	,31	,75
	Bekar	36	4,18	,417			
Mesleki gelişime yönelik direnç	Evli	291	4,21	,786	325	,11	,90
	Bekar	36	4,19	,810			
Genel mesleki gelişim tutumu	Evli	291	4,13	,430	325	,56	,57
	Bekar	36	4,09	,457			

* $p < 0,05$

Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının medeni duruma göre mesleki gelişimden zevk alış boyutunda ($t_{(325)} = ,72$; $p > 0,05$), mesleki gelişimi önemseme boyutunda ($t_{(325)} = ,31$; $p > 0,05$), mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda ($t_{(325)} = ,11$; $p > 0,05$) ve genel mesleki gelişim tutumunun ($t_{(325)} = ,56$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Bulgular öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının medeni duruma göre farklılık göstermediğini ve benzer olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumlarının eğitim düzeyine göre t testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Eğitim Düzeylerine Göre t Testi Sonuçları

	Eğitim düzeyi	n	$\bar{X}$	ss	sd	t	p
Mesleki gelişimden zevk alış	Lisans	212	3,99	,48	325	-2,48	,01*
	Lisansüstü	115	4,14	,55			
Mesleki gelişimi önemseme	Lisans	212	4,16	,43	325	-2,43	,01*
	Lisansüstü	115	4,29	,43			
Mesleki gelişime yönelik direnç	Lisans	212	4,25	,69	325	1,29	,19
	Lisansüstü	115	4,13	,93			

Genel mesleki gelişim tutumu	Lisans	212	4,09	,41	325	-1,91	,05
	Lisansüstü	115	4,19	,46			

* $p < 0,05$

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının eğitim düzeyine göre mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda ($t_{(325)} = 1,29$; $p > 0,05$) ve genel mesleki gelişim tutumunun ($t_{(325)} = -1,91$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının eğitim düzeyine göre mesleki gelişimden zevk alış boyutunda ($t_{(325)} = -2,48$; $p > 0,05$) ve mesleki gelişimi önemseme boyutunda ($t_{(325)} = -2,43$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde lisansüstü mezunlarının tutumlarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumlarının okuldaki kıdeme göre Anova testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Okuldaki Kıdeme Göre Anova Testi Sonuçları

	Okuldaki Kıdem	N	$\bar{X}$	ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Mesleki gelişimden zevk alış	1-5 yıl	152	4,12	,52	3,264	3	1,088	4,24	,00*	1-3
	6-10 yıl	69	4,05	,51	82,863	323	,257			
	11-15 yıl	57	3,84	,48	86,128	326				
	16 yıl ve >	49	4,03	,47						
Mesleki gelişimi önemseme	1-5 yıl	152	4,24	,46	3,903	3	1,301	6,20	,00*	1-3;
	6-10 yıl	69	4,16	,41	58,298	323	,180			2-4;
	11-15 yıl	57	4,01	,39	62,201	326				3-4
	16 yıl ve >	49	4,38	,35						
Mesleki gelişime yönelik direnç	1-5 yıl	152	4,21	,83	7,120	3	2,373	3,93	,00*	2-4
	6-10 yıl	69	4,00	,98	194,956	323	,604			
	11-15 yıl	57	4,18	,51	202,076	326				
	16 yıl ve >	49	4,49	,43						
Genel mesleki gelişim tutumu	1-5 yıl	152	4,18	,46	2,700	3	,900	4,99	,00*	1-3;
	6-10 yıl	69	4,08	,41	58,262	323	,180			3-4
	11-15 yıl	57	3,96	,37	60,962	326				
	16 yıl ve >	49	4,23	,37						
* $p < 0,05$	1.1-5 yıl		2.6-10 yıl		3.11-15 yıl		4.16 yıl ve üzeri			

Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının okuldaki kıdeme göre mesleki gelişimden zevk alış boyutunda ($F_{(3-323)} = 4,24$; $p < 0,05$), mesleki gelişimi önemseme boyutunda ($F_{(3-323)} = 6,20$; $p < 0,05$), mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda ($F_{(3-323)} = 3,93$; $p < 0,05$) ve genel mesleki gelişimde ($F_{(3-323)} = 4,99$; $p < 0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Farklılıklarla ilgili olarak yapılan Post Hoc TUKEY testi sonucunda mesleki gelişimden zevk alış boyutunda farklılık okul kıdemi 1-5

yıl olan öğretmenlerle 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler arasında ve kıdemi 1-5 yıl olanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Mesleki gelişimi önemseme boyutunda farklılık okul kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerle 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler arasında, okul kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerle 16 yıl ve üstünde olan öğretmenler arasında ve okul kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerle 16 yıl ve üstünde kıdeme sahip öğretmenler arasında ve okul kıdemi 1-5 yıl olanlarla 16 yıl ve üstünde olanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda okul kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerle 16 yıl ve üstünde olan öğretmenler arasında ve 16 yıl ve üstündeki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür. Genel mesleki gelişime yönelik tutumda okul kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerle 11-15 yıl kıdemi olan öğretmenler arasında ve okul kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerle 16 yıl ve üstünde kıdeme sahip öğretmenler arasında ve okul kıdemi 1-5 yıl ve 16 yıl ve üstündeki öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumlarının okuldaki öğretmen sayısına göre Anova testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Okuldaki Öğretmen Sayısına Göre Anova Testi Sonuçları

	Öğretmen sayısı	N	$\bar{X}$	ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Mesleki gelişimden zevk alışı	10 ve daha az	37	4,27	,50	3,236	4	,809	3,14	,01*	1-4;
	11-20	49	4,15	,51	82,892	322	,257			1-5
	21-30	45	4,01	,48	86,128	326				
	31-50	106	3,98	,52						
	51 ve üstü	90	3,98	,49						
Mesleki gelişimi önemseme	10 ve daha az	37	4,33	,43	1,846	4	,461	2,36	,05	-
	11-20	49	4,32	,41	60,355	322	,187			
	21-30	45	4,13	,36	62,201	326				
	31-50	106	4,19	,46						
	51 ve üstü	90	4,15	,44						
Mesleki gelişime yönelik direnç	10 ve daha az	37	4,06	,75	1,954	4	,488	,78	,53	-
	11-20	49	4,34	,69	200,122	322	,621			
	21-30	45	4,27	,56	202,076	326				
	31-50	106	4,19	,71						
	51 ve üstü	90	4,17	,81						
Genel mesleki gelişim tutumu	10 ve daha az	37	4,26	,37	1,753	4	,438	2,38	,05	-
	11-20	49	4,24	,42	59,209	322	,184			
	21-30	45	4,09	,39	60,962	326				
	31-50	106	4,09	,45						
	51 ve üstü	90	4,07	,43						
*p<0,05	1.10 ve altı	2.11-20			3.21-30	4.31-50		5.51 ve üstü		

Tablo 10’da görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının okuldaki öğretmen sayılarına göre mesleki gelişimi önemseme boyutunda ($F_{(4-322)} = 2,36$; $p > 0,05$), mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda ($F_{(4-322)} = ,78$; $p > 0,05$) ve genel mesleki gelişimde ($F_{(4-322)} = 2,38$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak mesleki gelişimden zevk alış boyutunda anlamlı farklılık görülmektedir ($F_{(4-322)} = 3,14$; $p < 0,05$). Farklılıkla ilgili olarak yapılan Post Hoc TUKEY testi sonucunda mesleki gelişimden zevk alış boyutunda farklılık okuldaki öğretmen sayısı 10 ve daha az olan okullarda çalışanlarla öğretmen sayısı 31-50 ve 51 ve daha fazla olan okullarda çalışanlar arasında ve okuldaki öğretmen sayısı 10 ve daha az olanlar lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumlarının okuldaki öğrenci sayısına göre Anova testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Okuldaki Öğrenci Sayısına Göre Anova Testi Sonuçları

	Öğrenci sayısı	N	$\bar{X}$	ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Mesleki gelişimden zevk alış	150’den az	43	4,22	,53	2,209	4	,552	2,11	,07	-
	151-350	82	4,01	,47	83,918	322	,261			
	351-550	58	4,07	,48	86,128	326				
	551-750	48	4,05	,50						
	751 ve üstü	95	3,96	,54						
Mesleki gelişimi önemseme	150’den az	43	4,27	,45	1,074	4	,268	1,41	,22	-
	151-350	82	4,22	,39	61,127	322	,190			
	351-550	58	4,16	,47	62,201	326				
	551-750	48	4,30	,41						
	751 ve üstü	95	4,15	,45						
Mesleki gelişime yönelik direnç	150’den az	43	3,96	,83	7,063	4	1,766	2,91	,02*	1-2
	151-350	82	4,39	,48	195,012	322	,606			
	351-550	58	4,21	,69	202,076	326				
	551-750	48	4,31	,57						
	751 ve üstü	95	4,10	,88						
Genel mesleki gelişim tutumu	150’den az	43	4,20	,40	,993	4	,248	1,33	,25	-
	151-350	82	4,15	,39	59,969	322	,186			
	351-550	58	4,13	,45	60,962	326				
	551-750	48	4,18	,42						
	751 ve üstü	95	4,05	,45						
* $p < 0,05$	1.10 ve altı	2.11-20			3.21-30	4.31-50		5.51 ve üstü		

Tablo 11’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının okuldaki öğrenci sayılarına göre mesleki gelişimden zevk alış boyutunda ($F_{(4-322)} = 2,11$; $p > 0,05$), mesleki gelişimi önemseme boyutunda ($F_{(4-322)} = 1,41$; $p > 0,05$) ve genel mesleki

gelişim tutumunda ($F_{(4-322)} = 1,33$; $p > 0,05$) anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir. Ancak mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda farklılık göstermediği saptanmıştır ($F_{(4-322)} = 2,91$; $p < 0,05$). Farklılıkla ilgili olarak yapılan Post Hoc TUKEY testi sonucunda mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda farklılık okuldaki öğrenci sayısı 150'den az olan okullarda çalışan öğretmenlerle öğrenci sayısı 151-300 olan okullarda çalışan öğretmenler arasında ve öğrenci sayısı 151-300 olan okullarda çalışan öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik tutumlarının kariyer basamaklarına göre Anova testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12.

Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Tutumlarının Kariyer Basamaklarına Göre Anova Testi Sonuçları

	Kariyer basamağı	N	$\bar{X}$	ss	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark
Mesleki gelişimden zevk alış	Öğretmen	40	3,99	,52	3,038	2	1,519	4,92	,00*	1-3; 2-3
	Uzman öğretmen	231	4,00	,51	83,090	324	,256			
	Başöğretmen	55	4,25	,44	86,128	326				
Mesleki gelişimi önemseme	Öğretmen	40	4,15	,47	,469	2	,234	1,23	,29	-
	Uzman öğretmen	231	4,20	,43	61,732	324	,191			
	Başöğretmen	55	4,28	,43	62,201	326				
Mesleki gelişime yönelik direnç	Öğretmen	40	4,33	,72	,749	2	,374	,60	,54	-
	Uzman öğretmen	231	4,18	,76	201,327	324	,621			
	Başöğretmen	55	4,20	,91	202,076	326				
Genel mesleki gelişim tutumu	Öğretmen	40	4,10	,47	1,146	2	,573	3,10	,04	2-3
	Uzman öğretmen	231	4,10	,41	59,816	324	,185			
	Başöğretmen	55	4,26	,44	60,962	326				
*p<0,05	1.10 ve altı	2.11-20			3.21-30	4.31-50		5.51 ve üstü		

Tablo 12'de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının kariyer basamağına göre mesleki gelişimi önemseme boyutunda ($F_{(2-324)} = 1,23$; $p > 0,05$) ve mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda farklılık göstermediği saptanmıştır ($F_{(2-324)} = 60$; $p > 0,05$). Ancak mesleki gelişimden zevk alış boyutunda ($F_{(2-324)} = 4,92$; $p < 0,05$), ve genel mesleki gelişim tutumunda ($F_{(4-322)} = 3,10$; $p < 0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Farklılıklarla ilgili olarak yapılan Post Hoc TUKEY testi sonucunda mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda farklılık kariyer basamağı öğretmen olanlarla başöğretmen olanlar ve uzman öğretmen olanlarla başöğretmen olanlar arasında ve başöğretmenler lehine yüksek olduğu görülmektedir. Genel mesleki gelişim tutumunda ise uzman öğretmenlerle başöğretmenler arasında ve başöğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür.

Tartışma ve Sonuç

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumları en yüksek düzeyde mesleki gelişimi önemseme boyutundadır. Bu durum öğretmenlerin mesleki gelişimi önemseme konusunda çok yüksek düzeyde duyarlı olduklarını göstermektedir. Bunu mesleki gelişime yönelik direnç boyutu çok yüksek düzeyde izlemiştir. En düşük düzey yüksek düzeyde ve mesleki gelişimden zevk alışı boyutundadır. Genel mesleki gelişim düzeyi yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının yüksek ve çok yüksek olması öğretmenlerin mesleki gelişime istekli ve açık olduklarını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının yaş ve medeni duruma göre farklılık göstermez iken cinsiyet, kıdem, okul kıdemi, eğitim düzeyi, okul kıdemi, okuldaki öğretmen ve öğrenci sayılarıyla kariyer basamaklarına göre ise anlamlı farklılık göstermiştir.

Çalışmada kadın öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının mesleki gelişimi önemseme, mesleki gelişime yönelik direnç gösterme ve genel mesleki gelişime yönelik tutumlarının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda kıdemi 11-15 yıl olan öğretmenlerle 21-25 yıl olan öğretmenler arasında ve 21-25 yıl kıdemli öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının eğitim düzeyine göre mesleki gelişimden zevk alışı ve mesleki gelişimi önemseme boyutlarında lisansüstü mezunlarının tutumlarının lisans mezunlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının okuldaki kıdeme göre bütün boyutlarda ve genel olarak 1-5 yıl ve 16 yıl ve üstündeki kıdeme sahip öğretmenler lehine yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının okuldaki öğretmen sayısı 10 ve altındaki okullarda çalışan öğretmenler lehine yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının okuldaki öğrenci sayılarına göre mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda öğrenci sayısı 151-300 olan okullarda çalışan öğretmenler lehine yüksek ölçülmüştür. Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarının kariyer basamağına göre mesleki gelişime yönelik direnç boyutunda kariyer basamağı öğretmen olanlarla başöğretmen olanlar ve uzman öğretmen olanlarla başöğretmen olanlar arasında ve başöğretmenler lehine yüksektir. Genel mesleki gelişim

tutumunda ise uzman öğretmenlerle başöğretmenler arasında ve başöğretmenler lehine yüksektir.

Öneriler

Öğretmenlerin mesleki gelişime yönelik tutumlarıyla ilgili mesleki gelişimdem zevk alma boyutunun da çok yüksek seviyeye çıkarılması için çalışmalar yapılabilir. Kadınların erkeklere göre mesleki gelişime yönelik tutumları yüksek görmelerinin sebepleri araştırılabilir. Başöğretmenlerin mesleki gelişim tutumlarını diğerlerinden daha yüksek görmelerinin nedenleri araştırma konusu olabilir.

KAYNAKÇA

- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Millî Eğitim Dergisi*, 147.
- Baloğlu, N. (2007). İlk ve ortaöğretim okulu yönetici yardımcılarının alması gereken hizmetiçi eğitim konuları hakkında okul yöneticilerinin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 8(1), 167-178.
- Baştürk, R. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime yönelik algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 96-107.
- Bayrakçı, M. (2009). In-service teacher training in Japan and Turkey: A comparative analysis of institutions and practices. *Australian Journal of Teacher Education*, 34(1), 10-22. DOI: 10.14221/ajte.2009v34n1.2
- Bilge, B. ve Aslanargun, E. (2018). Öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve okul müdürlerinin katkı düzeyleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12: 278- 303
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G. ve Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında Öğretmenlerin mesleki gelişimi sorunlar ve öneriler. *Millî Eğitim*, 194, 31-49.
- Can, E. (2019). Öğretmenlerin meslekî gelişimleri: Engeller ve öneriler. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1618-1650.
- Çetin, F. (2017). Mesleki Gelişime Yönelik Tutum Ölçeği (MGTÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 827-844
- Gökdere, M. ve Çepni, S. (2005). Üstün yeteneklilerin fen bilimleri öğretmenlerine yönelik bir hizmet içi eğitim uygulama ve değerlendirme çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 271-296.
- Hennessy, S., Dragovic, T., & Warwick, P. (2018). A research-informed, school-based professional development workshop programme to promote dialogic teaching with interactive technologies.

- Karasar, N. (2016), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara
- Li, F., Zhang, C., & Feng, Q. (2014). *An Empirical Analysis of Relationship between Teachers Quality and Students Achievement*. <https://doi.org/10.2991/ermm-14.2014.78>
- MEB. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355_YYRETMENLYK_MESLEYY_GENEL_YETERLYKLERY.pdf
- Orhan, F. ve Akkoyunlu, B. (1999). Uzaktan eğitim yaklaşımında temel eğitim ilk kademe öğretmenlerinin video destekli hizmet içi eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16-17: 134 – 141
- ÖYGM. (2010). *Okul Yöneticileri ve Öğretmenler İçin Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu*. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Petrie, K., ve McGee, C. (2012). Teacher Professional Development: Who is the learner?. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(2).
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.
- Sıcak, A., & Parmaksız, R. Ş. (2016). İlköğretim kurumlarındaki mesleki çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 0-0.
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6e éd.). Boston, É.-U. U.: Pearson
- Uçar, R. (2005). *İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri (Van ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Yaylacı, A. F. (2013). Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine ilişkin yaklaşım sorunu. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayı*, 25-40.