

13407

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ
DEĞERLENDİRME DURUMLARI

(Yüksek Lisans Tezi)

T. C.
Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

13407

Ali Rıza Karabaş

Eskişehir, 1989

ÖNSÖZ

Bu araştırmada, 19 kurumun hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilme durumları ortaya konmaya çalışılmıştır. Bilgiler, kurumlardan gürüşme ile elde edilmiştir.

Kurumların düzenledikleri hizmet içi eğitim programlarının sayısı, bu programların değerlendirilme durumları (hizmet içi eğitim sonunda, işyerinde yapılan değerlendirilmeler) ile hizmet içi eğitimin değerlendirilme örneklerine ilişkin bilgiler, sözü edilen kurumlardan toplanarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplum, kurum, personel ve hizmet içi eğitim açıklanmıştır. Kurum, birey, ekonomik ve toplum açısından probleme yer verilmiştir. Daha sonra, amaç, sınırlılıklar, sayıltılar ve tanımlar yer almaktadır.

İkinci bölümde, araştırmanın kapsamı, verilerin toplanması ve çözümü anlatılmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde, kurumlardan elde edilen bilgilere dayalı bulgular ve bu bulgulara dayanılarak yapılan yorumlara yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde, bulgulara kadar olan bölümün özeti, bulgulara dayanılarak yargı ve yergiyeye dayanılarak da öneriler yer almaktadır.

Bu araştırmada, yardımları büyük olan danışmanım Sevin Prof.Dr.Yahya ÜZSOY'a teşekkürlerim sonsuzdur.

Araştırma verilerinin toplanmasında, bana kapılarını açan ve bilgileri toplamada yardımcı olan kurumlara; tezin hazırlanmasında okuyup gözden geçirmede yardımcı olan Hasan Efe'ye, Tuncay Doğeroğlu'na; titizlikle daktilo eden Gülser Türkmen'e; tezin fotokopisini ve cilt işlemini gerçekleştiren Şahvar Matbaa Cilt Evi'nde çalışanlara teşekkür ederim.

Ali Rıza Karabaş

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	III
ÇİZELGELER LİSTESİ	VI
BÖLÜM : I GİRİŞ	1
Problem	4
Ön Değerlendirme	5
Ara Değerlendirme	5
Son Değerlendirme	5
Eğitimden Sonraki Ölçme, Değerlendirme ve Takip.	5
Sözlü Testler	7
Yazılı Testler	7
Klasik Testler	7
Kompozisyonla Ölçme	7
Tamamlamalı Sorularla Yapılan Testler	7
Doğru Yanlış Sorularla Yapılan Testler	7
Çoktan Seçmeli Sorularla Yapılan Testler	7
Eşleştirmeli Sorularla Yapılan Testler	8
Performans Testleri	8
Hizmet İçi Eğitimin Önemi	8
Amaç	9
Önem	10
Sınırlılıklar	10
Sayıtlılar	11
Tanımlar	11
BÖLÜM: II YÖNTEM	13
Araştırmanın Kapsamı	13
Veriler ve Toplanması	13
Veriler	13
Verilerin Toplanması	14
Verilerin Çözümü	15

BÖLÜM : III BULGULAR ve YORUM	16
Kurumlarda Hizmet İçi Eğitim Programlarının Durumu ...	16
Programların Değerlendirilme Durumu	18
Programların Değerlendirme Zamanı	20
Kurumların Değerlendirme Yöntemleri	23
a) Katılanların Değerlendirilmesi	27
b) Seminerin (Programın) Değerlendirilmesi	27
c) Eğitimcilerin Değerlendirilmesi	27
BÖLÜM : IV ÖZET, YARGI ve ÖNERİLER	29
Özet	29
Yargı	31
Öneriler	32
Değerlendirme Durumlarının İyileştirilmesine İlişkin Öneriler.	32
İleri Araştırmalara İlişkin Öneriler	33
EKLER	34
1. GÖRÜŞME FORMU	35
2. RAPOR	36
3. HİZMET İÇİ EĞİTİM SONU DEĞERLENDİRME	39
4. KURS PROGRAMI ve İŞÇİ RANDIMANI	40
5. "MEMUR YETİŞTİRME"KURSU MUHASEBE SINAV SORULARI..	41
6. METAŞ ORYANTASYON (UYUM SAĞLAMA) EĞİTİMİ.....	43
7. DE. 24000 LOKOMOTİF ELEKTRİK DERSİ SORULARI	60
8. EĞİTİM PROGRAMI DEĞERLENDİRME FORMU	63
9. SEMİNERDE GÖREV ALAN YÖNETİCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	67
KAYNAKLAR	68

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
1. HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ BEŞ YILLIK DAĞILIMI	17
2. DEĞERLENDİRİLEN ve DEĞERLENDİRİLMEYEN PROGRAMLARIN YILLARA GÖRE DAĞILIMI	19
3. PROGRAM SAYISI ve DEĞERLENDİRME ZAMANLARININ DAĞILIMI	22
4. PROGRAM ve DEĞERLENDİRME ÖRNEKLERİNE GÖRE KURUMLAR	25



BÖLÜM I

GİRİŞ

Uluslar eğitim yolu ile, bir yandan toplum düzenini, sosyal ve kültürel değer ölçülerini bireylerine benimseterek onlarda ortak davranışların birlikteliği, bu sayede toplumun birlik ve bütünlüğünün korunmasını sağlarken, bir yandan da bireylerin ilerleme, gelişme ve keşfetme isteklerine yön verir (MEB, 1988, s.30).

Her toplumun kendine özgü bir eğitim sistemi vardır. Bu eğitim sistemi, toplumdaki bireylerin iş yaşamında en yüksek verimi sağlanmaya yöneliktir. Çağdaş toplumda eğitim ve iş, insan yaşamını çok etkilemektedir. İnsanların çoğu çocukluk ve gençlik dönemlerinde belirli bir süre öğrenim görmekte ve yaşamlarının büyük bir kısmı çalışma ve teknolojik gelişmelerin çok hızlı olduğu iş ortamında geçmektedir. İş ortamında yıllar önce kazandıkları yeterliklerle başarılı olmaları güçtür. Ayrıca, eğitim sistemindeki gelişmeler, teknik yenilikler kadar hızlı olmadığından, eğitim ile kazandırılan bilgi, beceri ve tutumlar ile gereksinme duyulanlar arasındaki fark gün geçtikçe artmaktadır (Taymaz, 1981, s.21).

Zoga, insanın karşı karşıya kalacağı bilgi eksikliği, deneyim noksanlığı, beceri zayıflığı, adaptasyon zorluğu gibi tüm olumsuz olguların giderilmesinde ya da dengelenmesinde tek vasıtanın hizmet içi eğitim olduğunu vurgulamaktadır. Hizmet içi eğitimin istismar edilmesi, yozlaştırılması ya da ihmal edilmesi bir sanayinin dolayısıyla bir ulusun temelinde verilebilecek zararların en büyüğü olduğunu da vurgulamaktadır (Zoga, 1988, s.10).

Yaşamının büyük bir kısmını bir iş ya da meslekte çalışarak geçiren insan, bu süre içinde çalıştığı işyerine, kuruma uyum sağlama, diğer kişi ve gruplarla ilişki kurup sürdürme, işinde, mesleğinde yükselme, çağdaş teknolojiyi kullanabilme gibi durumlarla karşı karşıyadır. Bu durumların ortaya çıkması doğal, doğal olduğu kadar da insan için, kurum için gereklidir. Toplum kalkınması açısından da önemlidir. Ortaya çıkan bu durumların olumsuz etkileri sorun yaratmakta-

dir. Bu sorunların çözüme kavuşturulmasında ilk olarak hizmet içi eğitim görülmektedir. Şirketler, hizmet içi eğitimi mezuniyet dereceleri vermeye kadar götürmüşlerdir (Iacocca, 1989, s.230).

Hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışılmakta olan bireylere görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1981, s.4). Diğer bir deyişle hizmet içi eğitim, hizmetteki tüm personelin mesleki ilerleme ve gelişimini sağlamak, yeteneklerini arttırmak için uygulanan özel bir eğitim türüdür (Üzyürek, 1981, s.80).

Tanımlarda görüldüğü gibi hizmet içi eğitimde en önemli öğeler, kurum, iş ve personeldir. Kurumlar üretim merkezleridir. Kurumların ürettikleri mal ya da hizmet olabilir. Kurumlar üretimde yüksek verim elde etmeye çalışırlar. Yine, kurumlar ürünlerini kısa sürede, kolayca, ucuza, fakat, mümkün olan en iyi kalitede elde etmek isterler. Bu amaçların gerçekleştirilmesini etkileyen değişik etmenler vardır. Ancak, bunların en önemlisi insan ögesidir. Kısacası, insan ögesi diye adlandırılan personel kurumların hizmet içi eğitime alınan ve burada üretimin arttırılmasına ya da hizmetin geliştirilmesine yönelik bilgi, beceri ve tutumların kazandırılmasına çalışılan kişilerdir.

Kalkınma planlarına baktığımızda hizmet içi eğitimin gerekliliği ve önemi ortaya çıkmaktadır. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (DPT, 1964, s.297-299), 138 işyerinde işbaşında eğitim metodları ile 2935 işçi gelişme, 321 işçi çıkarak, 2714 işçi nezaretçi eğitimi görmüş. Ayrıca, 254 işçi eğitim şefi ve yardımcısı olarak yetiştirilmiştir. Bunlar doğrultusunda işbaşında eğitim programlarının standart duruma getirilmesi yönündeki çalışmalar tamamlanacaktır, diye hedefler konulmuştur.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (DPT, 1971, s.622-624), hizmet içi eğitime daha çok yer verildiği görülmektedir. Planda, hizmet içi eğitim çalışmalarının üretimi arttırıcı özel bir öneminden söz edilmektedir. Hizmet içi eğitime

her kademedede insan gücünün yetiştirilmesini, sadece sanayi için değil aynı zamanda hizmetler sektörü, sevk ve idareciler için gerekli eğitimi de kapsayacak bir ağırlık verilmektedir. Yine planda, hizmet içi eğitim çalışmalarının nicelik ve nitelik yönlerinden yetersizliğinin önemli bir sorun olarak devam etmekte olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, hizmet içi eğitiminin daha verimli olabilmesi için bakanlıklar, eğitim kurumları ve kurumlar arasında ilişkilerin kurulması ve birlikte çalışılmasının önem taşıdığı da belirtilmektedir.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (DPT, 1975, s.303-304), hizmet içi eğitime Yaygın Eğitim başlığı altında yer verildiği görülmektedir. Planda, hizmet içi eğitim Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak yürütülmekte olan "Milli Endüstriyel" çerçevesinde öncelikle, iş standartları ve meslek analizleri çalışmasının yapılacağını ve sonuçların eğitim programları geliştirme çalışmalarına yansıtılacağı belirtilmektedir.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (DPT, 1979 s.453), hizmet içi eğitime yine Yaygın Eğitim başlığı altında yer verildiği görülmektedir. Planda, işbaşı ve hizmet içi eğitim etkinliklerinin üretim birimleri tarafından kurulacak meslek ihtisas merkezleri yoluyla düzenlenmesi için üçüncü planda öngörülen gelişmelerin gerçekleştirilemediği, bu yönde yapılan çalışmaların öncelikle program ve içerik ağırlıklı olması gerekirken kaynak israfına yol açacak biçimde kullanıldığı görülmüştür. Bu planda, örgün eğitim dışında kalan geniş yığınların eğitim eksikliklerini giderici, onların değişen toplumsal koşullara uymalarını sağlayıcı, kentleşmenin, endüstrileşmenin ve tarımda ileri teknolojinin gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatılmalarına yönelik kapsamlı bir yaygın eğitim sisteminin düzenlenmesi gereğinin ağırlıkta olacağı belirtilmektedir.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (DPT, 1985, s.140), hizmet içi eğitimin içerisinde yer alan uyarılma eğitimi daha önemli olduğu görülerek iş öncesi ve hizmet içi eğitim, diye ayrıldığı görülmektedir. Ayrıca, planda verimliliği arttırıcı ilkeler gözönünde tutularak özel sektörün iş öncesi ve

işbaşı uygulamalarında teşvik edileceği belirtilmektedir.

Hizmet içi eğitimin önemi ve gerekliliğinin kalkınma planlarının yanında yasayla da desteklendiği görülmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, her kurumun bir eğitim birimi kuracağı ve bu birimde yetiştirme faaliyetleri düzenleyerek, yürütme ve değerlendirme görevlerinin yapılacağı belirtilmektedir. Ayrıca, kurumların kendi eğitim ihtiyacını karşılamak üzere eğitim merkezleri açabileceği üzerinde durulmaktadır (DMK, 1982, s.92-93).

Yukarıdaki açıklamalara dayanarak hizmet içi eğitiminin bireylerin işe uyum sağlaması, yeni teknolojiyi kullanabilmesi açısından gerekli olduğunu, bunları öğrenen bireylerin kurumun verimliliğini arttıracacağı ve bunların da doğrudan ulusun kalkınmasını etkilemesi, ayrıca bazı bireylerin eğitimle işyerindeki statülerin yükselmesi ve böylece toplumun sosyal gelişmesini sağlaması açısından da önemli olduğu söylenebilir.

Problem

Yöneticiler ve eğitimciler yaptıkları faaliyetlerin sonucunu değerlendirme ihtiyacı duyarlar. Bütün eğitsel etkinlikler belirli amaçlara ulaşmak üzere planlanır ve yapılır. Hizmet içi eğitimin de plan ve uygulama aşamaları vardır. Bunlar:

- 1) Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması.
- 2) Hizmet içi eğitimin planlanması.
- 3) Hizmet içi eğitimde öğretim programının hazırlanması.
- 4) Hizmet içi eğitim uygulaması ve
- 5) Hizmet içi eğitimde başarının değerlendirilmesidir (Taymaz, 1981, s.V-155).

Hizmet içi eğitimin son aşaması olan başarının değerlendirilmesi, eğitimle elde edilen sonuçların önceden saptanmış amaçlar ile karşılaştırılması ve elde edilen sonuçların amaçlara ne derece uygun olduğunu görmektir. Başka bir deyimle sonuçlar, bu eğitim için harcanan para, zaman ve emekleri haklı göstermekte midir?

Bu sebeple değerlendirme işlemi, elde edilen delillerin tartışılmasıdır. Ancak bu tartma veya karşılaştırma işlemi, kendimizin veya başkalarının koyduğu ölçülere göre değil, kurum için önemli olan değerlere göre yapılmalıdır (Özdemir, 1967, s.48).

Hizmet içi eğitim programına katılan personelin başarılarını ölçmek ve değerlendirmek üzere yapılan çalışmalar, zaman ve hedeflerine göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir.

1) Ön Değerlendirme: Hizmet içi eğitim programının uygulanmasına başlamadan önce yapılan değerlendirmedir. Ön yerleştirmeye dönük olarak yapılan bu değerlendirme ile eğitim programına katılacak bireylerde ön şart niteliğindeki davranışların varlığı ve derecesi tayin edilir. Sonuçlardan yararlanılarak bireyler gruplandırılır, eğitimde kullanılacak yöntem ve araçların tür ve özellikleri belirlenir.

2) Ara Değerlendirme: Hizmet içi eğitim programının uygulanması sırasında yapılan işlemlere veya yetiştirmeye dönük değerlendirmedir. Personelin öğrenme derecelerini saptamak, öğretim metot ve araçlarının uygunluğunu yoklamak üzere yapılır.

3) Son Değerlendirme: Uygulama sonunda durum muhasebesine dönük olarak, eğitim programı uygulandıktan sonra bireylerin yetiştirme seviyesi ile eğitim sürecinin yetiştirme gücü hakkında karar vermek üzere yapılır. Bu değerlendirme sonunda, yetiştirilenlerin eğitim devresi sonundaki davranışları eğitim süreçlerinde yetersiz, eksik ve hatalı durumları saptamaya yardım eder (Taymaz, 1981, s.156-157).

4) Eğitimden Sonraki Ölçme, Değerlendirme ve Takip: Değerlendirme işleminde en önemli kademe kazanılan öğrenimi ve özellikle eğitimin açık bir sonucu olarak işte sağladığı gelişimi değerlendirmektir. Bu sebeple eğitimin bitiminden birkaç ay sonra yapılacak bir değerlendirme, eğitimle elde edilen bilgi ve becerilerin ne dereceye kadar kullanılabilirliğini ve kullanılmadığını, işde faydalı olan ve olmayan hususların neler olduğunu öğrenmekte güvenilir bilgiler verecektir. Ancak, bu değerlendirme, hizmet içi eğitim sonun-

da yapılan değerlendirme gibi bir defa yapıлып, bırakılmama-
lıdır. Testler veya değişik metotlarla ve belirli aralarla
yapılacak birkaç değerlendirme, kararlaştırmaya ve daha gü-
venilir bilgi elde edilmesine olanak verecektir. Eğitim gör-
müş ve görmemiş grupların durumları arasında yapılacak kar-
şılaştırma da kıymetli değerlendirme bilgisi sağlayabilir.

Bunlara ek olarak izlenim amacıyla işyerlerine yapı-
lacak ziyaretler, uygulamada eğitimden yararlanıp yararlanıl-
madığını, eğitimin uygulanışında karşılaşılan güçlüklerin ni-
teliğini görmek için elemanlarla, amirleriyle ve astları i-
le yapılacak görüşmeler bu aşamadaki değerlendirmelerden sa-
yılmalıdır. Çünkü, samimi bir hava içerisinde yapılan bu gö-
rüşmeler, eğitimin değerlendirilmesi bakımından çok önemli ve
değerli gerçeklerin açığa çıkmasını sağlayabilir (Özdemir,
1967, s.52).

Bir eğitim programının uygulanması ile ilgili ön, ara
son ve eğitimden sonraki ölçme, takip ve değerlendirmeleri
yapmak üzere çeşitli testler hazırlanabilir. Hizmet içi eği-
timde ölçme yapmak üzere en çok kullanılanlar;

- a) Sözlü
- b) Yazılı ve
- c) İş veya performans testleridir.

Sözlü Testler

Eğitimde sözlü yoklama veya müzakere adı verilen bu
testler, öğrencinin bilgisini hatırlama, tertip ve tanzim e-
derek söz ile ifade etme yeteneğini ölçmek üzere kullanılır.
Ayrıca, soruları yanıtlarken tutumu ve hareketleri, problem
çözümlemede yararlandığı teknikler, konuşma tarzı, belirli
konular ile ilgili fikir, görüş ve eğitimleri belirlenebilir.

Yazılı Testler

Eğitimde en çok kullanılan ölçme araçlarıdır. Genel-
likle aynı koşullarda, büyük grupları oluşturan öğrencilere
uygulanarak ölçme, daha sonra puanlama ve değerlendirme yap-
maya olanak verir. Ayrıca, öğrencilerin sorulara verdikleri
yanıtlar saklı tutulduğu gibi, kazanılmış bilginin ve davra-

nışların neler olduğunu ortaya çıkarmak için de kullanılır. Daha çok kâğıt kalem kullanımına dayalı olan yazılı testler kendi içinde şöyle gruplanmaktadır.

Klasik Testler: Hizmet içi eğitim kısa süreli ve sınırlı amaçlı yapıldığında, genellikle yazılı yoklama, kompozisyon ve ya esse tipi adı verilen bu tür ölçme uygulanır. Öğrencilere yazılı olarak yanıt vermeleri istenir (Taymaz, 1981, s.155-164).

Kompozisyonla Ölçme: Sınav olan tarafından birden fazla cümle halinde kompoze edilerek yanıtlandırılacak şekilde hazırlanan sorulardır. Bu tip sorularla öğrencinin bilgi ve yaşantısının soruyla karşılaştırma yeteneği, kendi duygu, düşünce ve yargılarını da katarak kendine özgü bir düzen ve anlatım yeteneği ölçülür (Özsoy, 1981, s.14).

Tamamlamalı Sorularla Yapılan Testler: Bir konu, olay veya problem ile ilgili olarak, soru içerisinde boş bırakılan kısımlara yazılması gereken rakam, formül, kelime veya ifadeleri öğrencilerin hatırlayarak yazmaları için hazırlanır. Öğrencilerin kelime, tarih, sembol ile ilgili bilgilerini, kavram ve problem çözme yeteneklerini ölçmek üzere kullanılır.

Doğru Yanlış Sorularla Yapılan Testler: Belirli konuda doğru bilgilerin ayırt edilme durumunu ölçmek için kullanılan soru tipidir. Öğrencinin soruyu yanıtlaması için hatırlaması ve tanınması, olaylarla ilgili yargıya varabilmesi gerekir. Soru cümlesi veya verilen şekil tamamen doğru ya da yanlış olacak şekilde hazırlanır.

Çoktan Seçmeli Sorularla Yapılan Testler: Her seviyede kazandırılan bilgiler bu grup sorularla ölçülebildiğinden çok kullanılmaktadır. Test sorusu iki kısımdan meydana gelir. Birincisi, ölçülmesi istenilen değişkeni ifade eden soru kökü veya soru maddesidir. İkincisi, bu kökü izleyen seçenekler, şıklar veya çeldiriciler adı verilen muhtemel yanıtlardır. Bu tip sorularla, tanımlama, sebep, şart, etkileme, çağrışım, hatayı tanıma bulma, ilişki kurma, prensip, ilke, kıyaslama, yorumlama ve değerlendirme ile ilgili hususlar ölçülebilir.

Eşleştirmeli Sorularla Yapılan Testler: Çoktan seçmeli soruların değişik bir şekli ve denkleştirme tipi adı verilen bu testler iki sütun halinde verilen soru ve yanıt seçeneklerinden oluşturulur. Öğrencinin terim, sembol ve araçları tanıma, hatırlama, ilişki kurma ve problem çözme yeteneklerini ölçmek üzere kullanılır.

Performans Testleri

Hizmet içi eğitim programları, kurumda çalışan personelin yetiştirilmesi için hazırlanır ve uygulanır. Personele bir iş veya görevi yapabilmesi için kendisine gerekli olan bilgi, beceri ve tutum kazandırılır. Bilgiyi kazanma derecesi ve davranışa dönüştürme niteliği, sözlü ve yazılı testlerle ölçülmeye çalışılır. Beceri ve tutum ile ilgili amaçlara ulaşma derecesini ölçmek için bireyin iş veya görev başındaki davranışları gözlenir. Bu nedenle bu tip ölçümlere gözlem yolu ile ölçme adı verilir. Hüner ve becerilerin kazandırılması amaç edilen öğretimde, birey davranışlarının gözlenerek ölçme yapılması için uygulanan testlerdir (Taymaz, 1981, s.166-168).

Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Kişinin mesleğinde yararlı olması ve kurumun verimliliğini yükseltmesi açısından hizmet içi eğitiminin kazandırdığı bilgi, beceri ve tutumlar önem taşır. Bir kurumda çalışan personel, iş konusunda bilgilendiğinde işinin bilincinde olacak, bilgilerini beceriyle desteklediğinde işinde başarılı olacak ve işiyle bütünleşecektir.

Kurum açısından, işin bilinçli olarak yapılması ve araç-gereçlerin bilinçli kullanılması için bilgilendirilmiş personel önemlidir. Bilgilerini işiyle bütünleştirerek beceri sağlaması kurumun ürününün kalitesini arttıracak ve yükseltecektir. Bu becerinin sürekli kullanılmasıyla kuruma özgü tutum da oluşacaktır.

Ekonomik açıdan, eğitilmiş personel işinde başarılı olacağı için işini kaybetmeyecektir. Terfi ederek ekonomik gelirini de arttırmış olacaktır. Bundan da kurum yararlanacaktır. Kurum kârlı çıkarsa toplum da kârlı çıkacaktır.

İşinde başarılı olan bireyler toplumda sevilirler. Yükselabilenlerin de ayrı bir statüleri olur. Bu da toplumda sosyal ilişkilerin gelişmesini etkiler. Personelin verimliliği ile kurumun verimliliğinin artması ulusun ekonomik durumunu etkilediğinden bu durum toplumun kalkınmışlık düzeyini de etkileyecektir.

Hizmet içi eğitimden geçirilerek eğitilmiş personelin varlığı birey için olduğu kadar, kurumsal, ekonomik ve toplumsal açıdan da gerekli ve önemli olduğu bir gerçektir. Kurumlarımızın giderek bu gerçeği görüp hizmet içi eğitime yer verdiği görülmektedir. Örneğin, Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim çalışmalarına bakıldığında (MEB, 1988.s.100-218), 1970 yılında 22, 1985 yılında 117, 1986 yılında 131, 1987 yılında ise, 198 etkinlik yapılmıştır. Yine başka bir kurumun (KOGEM, 1989 s.39), hizmet içi eğitim çalışmalarına bakıldığında, 1982 yılında 13, 1984 yılında 74, 1986 yılında 92, 1988 yılında ise 108 etkinlik yapılmıştır. Kurumlara ve yıllara bakıldığında, yıllar geçtikçe hizmet içi eğitim etkinliklerinin arttığı görülmektedir. Bu durum zaman geçtikçe hizmet içi eğitimin gereği ve öneminin farkına varıldığını gösteriyor. Acaba, birey, kurum, ekonomik ve toplum açısından gerekli ve önemli olan, gün geçtikçe uygulamaları artan, hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi ne durumdadır? Değerlendirmeler yapılmış mıdır? Değerlendirmeler yapılmış ise, hizmet içi eğitimin hemen sonunda mı, yoksa hizmet içi eğitim sonrasında işyerinde mi yapılmıştır? Değerlendirmeler hangi yöntemlerle yapılmıştır? Bunlar kesin olarak bilinmemektedir.

Amaç

Bu çalışmanın amacı, hizmet içi eğitim programlarının değerlendirme durumunu ortaya çıkarmaktır.

Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara ya-

nıt aranmıştır:

- a) Kurumlarda hizmet içi eğitim programlarının durumu nedir?
- b) Uygulanan hizmet içi eğitim programlarının değerlendirme durumu nicelik olarak nasıldır? Bu programların kaç değeriendirilmiş, kaç değeriendirilmemiştir?
- c) Programların değeriendirilmesi, değeriendirme zamanı olarak ne durumdadır? (Değeriendirme eğitim süresi esnasında mı yapılmış? Yoksa, eğitime katılan personelin tekrar işyerine döndüklerinde mi yapılmıştır?).
- d) Programların değeriendirilmesinde kullanılan yöntemler nelerdir?

Önem

Bu araştırmada elde edilen bilgiler, hizmet içi eğitim programlarını uygulayan kamu ve özel kuruluşlara yaptıkları hizmet içi eğitim programlarının değeriendirilmesi konusunda kendi durumlarını anlamalarına yardımcı olabilir.

Hizmet içi eğitim programlarını hazırlayan eğitimcilere, hazırladıkları programın özenle değeriendirilmesi gerektiği konusunda yardımcı olabilir.

İleri araştırmalara ışık tutabilir.

Sınırlılıklar

Araştırma,

- 1) İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa ve Eskişehir illeriyle,
- 2) Türkiye Lokomotif Sanayi Anonim Şirketi (TÜLOMSAŞ) Sönmez Pamuk Sanayi (SPŞ), Türkiye Gübre Sanayi Anonim Şirketi (TÜGSAŞ), Türkiye İş Bankası, Sümerbank, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD), Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüğü, AKBANK Türkiye Anonim Şirke-

ti, Koç Holding Anonim Şirketi, Makina Kimya Enstitüsü Kurumu (MKEK), Tarım Orman ve Köyişleri Bakanlığı "Personel Genel Müdürlüğü", Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu (TRT), Sınai Eğitim ve Geliştirme Merkezi Genel Müdürlüğü (SEGEM), British Motor Company Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (BMC) TUBORG, Metalurji Fabrikası Türkiye Anonim Şirketi (METAŞ) ve Tarım İşletmesi (TARİŞ) olmak üzere 19 kurumla;

- 3) 1984, 1985, 1986, 1987 ve 1988 yıllarıyla sınırlıdır.
- 4) Hizmet içi eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde, kullanılan ölçme araçlarının içeriği ile eğitimde hedeflenen davranışların ortaya çıkarılmasındaki uygunluğun ortaya çıkarılması araştırmanın sınırları dışındadır.

Sayıtlılar

Araştırmada aşağıdaki sayıtlılardan hareket edilmiştir:

- 1) Hizmet içi eğitim programının amacına ulaşip ulaşmadığı değerlendirme durumu ile saptanabilir.
- 2) Kurumların kayıtları yeterli olduğu ve yetkililerin verdiği bilgilerin doğru olduğu varsayılmaktadır.

Tanımlar

Hizmet İçi Eğitim: Sektör ayrımı yapılmaksızın, tüzel ve özel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş ve ücret karşılığı görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilere yapılan eğitimidir. Hizmet içi eğitimin genel amacı, üretilen mal veya hizmette emek faktörüne düşen payın verimliliğini arttırmak üzere insanların gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarınıdır (Tanyeli, 1970, s.9).

Değerlendirme: Planlı faaliyetin sonunda önceden sap-

tanmış amaçlara ulaşma derecesi hakkında bir hükme varmaktır.

Kurumda hizmet içi eğitim programları önceden saptanan amaçlara ulaşmak üzere hazırlanır ve uygulanır. Programı oluşturan amaç-kapsam-yöntem-değerlendirme süreçlerine ilişkin ilgililerin görüşleri alınarak eğitim programı tümü ile değerlendirilir (Taymaz, 1981, s.155-175).

Hizmet içi eğitim etkinliği sonunda değerlendirme ile (kurs ya da seminer), eğitimin sonunda yapılan değerlendirme kastedilmektedir.

İşyerinde değerlendirme ile de, hizmet içi eğitime katılan personelin işyerine döndükten sonra işbaşında değerlendirilmesi kastedilmektedir.



BÖLÜM II

YÖNTEM

Araştırma, betimsel (durum saptama) türde olup, kurumlarda hizmet içi eğitim programlarının değerlendirme durumlarını kapsamaktadır.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, 2.123.551 personeli ve 19 kurumu kapsamaktadır. Bu, oran olarak çalışan nüfusun (%5.84)'nü içine almaktadır.

Türkiye'de çalışanların sayısı istatistiklerden alınmıştır (DİE, 1988. s.32). 19 Kurumun personel sayısı da alınarak çalışanların kapsadığı yüzdesi alınmıştır. Bu durumda 1985 sayımına göre çalışan nüfus toplamı: 21.579.996'dır. Kurumların da 1985 yılındaki personel sayısı alınmaya çalışılmıştır. Bazı kurumlar 1985 yılındaki personel sayısını bulamadıkları için, sonraki yılların (1986-1987-1988) personel sayıları alınmıştır. Kurumlarda işçi, memur ayrımı yapılmadan tüm personelin sayısı alınmıştır. 19 kurumun içerisinde TÜRK-İŞ' de vardır. TÜRK-İŞ'in personelinden bir kısmı araştırma kapsamına alınan diğer kurumlarda çalışmaktadır. Ama bu tamamını kapsamamaktadır. TÜRK-İŞ'i çıkarırsak araştırma kapsamı (%2.89)'dur. Sadece TÜRK-İŞ'i alırsak (6.95) olmaktadır. Yine 19 kurum içinde SEGEM vardır. SEGEM kendi personeline değil, sanayi kuruluşların personeline hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlediği için personel sayısı alınmamıştır.

Veriler ve Toplanması

Veriler

Araştırma amaçlarının gerçekleştirilmesi, özellikle alt sorulara yanıt bulunabilmesi için gereken bilgiler saptanmıştır. Bu bilgiler şunlardır:

1. Hizmet içi eğitim programlarının sayısı,
2. Değerlendirilen hizmet içi eğitim programlarının sayısı,

3. Değerlendirilmeyen hizmet içi eğitim programlarının sayısı,
4. Hizmet içi eğitim süresi sonunda yapılan değerlendirme sayısı,
5. Hizmet içi eğitim süresi sonrasında, işyerinde yapılan değerlendirme sayısı,
6. Hizmet içi eğitim süresi sonunda ve işyerinde yapılan değerlendirme sayısı,
7. Bir hizmet içi eğitim programı ve uygulaması eğitim süresi sonunda yapılan değerlendirme örneği,
8. Bir hizmet içi eğitim programı ve uygulaması işyerinde yapılan değerlendirme örneği,
9. Program ve değerlendirme örneği alınamayan kurumların gerekçelerine ilişkin bilgiler.

Verilerin Toplanması

Yukarıda belirtilen bilgiler kurumlardan, kurumların elindeki belgelerden (programlar, değerlendirme araç-yöntemleri, sonuçları) sağlanmıştır.

Bilgiler, araştırmacı tarafından önceden hazırlanmış görüşme formu kullanılarak (Bak. EK I), araştırmacı tarafından bizzat kurumlara gidilerek, belgeler yerinde incelenerek toplanmıştır. Formun kullanılmasında kolaylık sağlayacağı düşüncesiyle bilgi numaraları kullanılmıştır. Bu numaraların kapsamı aynı formda (Bak. EK I) yer almış ve görüşmede soru şeklinde sorulmuştur.

Hazırlanan görüşme formunun yeterliliğini ölçmek için Eskişehir'deki kurumlara gidilerek deneme yapılmıştır. Ayrıca, bir kurumun "Sözlü İletişim: Güzel ve Etkili Konuşma"seminerine ve "Kar Kürer Makinaları Eğitimi" kursuna gözlemci olarak katılarak, hizmet içi eğitimin işleyişi ve değerlendirilmesi hakkında bilgi edinilmiş ve deneyim kazanılmıştır.

Kurumların genel merkezleri büyükşehirlerde buldukları için beş il'e gidilmiştir. Bunlar: Ankara, İstanbul, İzmir, Bursa ve Eskişehir illeridir.

Verilerin Çözümü

Görüşme formundaki bilgiler bir araya getirilerek kurumlar ve programlar açısından dökümü yapılmıştır. Programların sayısı, değerlendirme durumları, değerlendirme zamanları, program ve değerlendirme örneklerine ilişkin çizelgeler oluşturulmuştur. Araştırmanın amaçları açısından, istatistik işlem olarak bulgular, sayı ve yüzde olarak ifade edilmiştir.



BÖLÜM III

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde, yöntem kısmında belirtilen bilgi toplama yöntemleriyle elde edilen bilgilerin dağılımı verilmiştir. Daha sonra bulgular, araştırmanın amacı altındaki soruların sırasına göre dizilmiştir.

Kurumlarda Hizmet İçi Eğitim Programlarının Durumu

Araştırma kapsamına alınan 19 kurumda, araştırma süresi olarak saptanan beş yıl için (1984-1988) toplam 10999 hizmet içi eğitim programı düzenlenmiş görülmektedir. Bu sayı içinde kurumların gerçekleştirdiği hizmet içi eğitim programı birbirinden farklılık göstermektedir. Çizelge 1'de görüldüğü gibi toplam 3241 programla Sümerbank ön sırada görülmektedir. Bunu sırasıyla Türkiye İş Bankası (1537) ve SEGEM (1307) izlemektedir.

19 kurum içinde program sayısı azlığı açısından Sönmez Pamuk Sanayi (48), TUBORG (40) ve TARIŞ (25) dikkati çekmektedir.

19 kurumdan biri olan MEB'nin bir eğitim birimi olarak, hizmet içi eğitim programlarında en başta olması beklenirken, bankaların ve sanayi kuruluşların bu işe daha çok önem verdikleri görülmektedir.

16 kurumun program sayısı yıllara göre değişik ve genelde artış gösterirken, 3 kurumda sayı olarak bir değişme görülmemektedir.

Program sayısı azlığı açısından dikkati çeken kurumların yıllara göre program sayısı da değişmektedir. Bu kurumların beş yıl içerisinde yeni teknoloji gibi olanaklardan ya da bilgilerden yararlanarak bir değişme, ilerleme ve büyüme gibi gereksinim duymadıkları izlenimi vermektedir.

Konuya yıllara göre bakıldığında, 4 kurumun 1985'ten

ÇİZELGE 1

HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ BEŞ YILLIK DAĞILIMI

Kurumlar	Yıl	1984	1985	1986	1987	1988	Toplam
TÜLOMSAŞ	-	31	19	31	28	109	
SÖNMEZ PAMUK SANAYİ	-	12	12	12	12	48	
TÜGSAŞ	56	27	19	53	40	215	
TÜRKİYE İŞ BANKASI	245	268	267	410	347	1.537	
SÜMERBANK	713	516	608	776	628	3.241	
TÜRK-İŞ	25	25	25	25	25	125	
MİLLİ EĞİTİM							
BAKANLIĞI	221	117	131	198	261	928	
TCDD	124	143	124	128	240	759	
ŞEKER FAB. GENEL							
MÜDÜRLÜĞÜ	23	22	22	33	42	142	
MKEK	82	66	104	94	119	465	
TARIM ORMAN VE KÖY- İŞLERİ BAKANLIĞI (Personel Genel Mü- dürlüğü)	100	90	110	120	135	555	
AKBANK	110	102	103	100	100	515	
KOÇ HOLDİNG	74	75	92	86	108	435	
TRT	51	84	51	68	91	345	
SEGEM	247	175	265	337	283	1.307	
BMC	12	14	16	16	18	76	
TUBORG	8	8	8	8	8	40	
METAŞ	-	-	42	54	36	132	
TARİŞ	-	-	14	7	4	25	
TOPLAM : 19		2091	1785	2042	2556	2525	10.999

sonra, 2 kurumun da 1986'dan sonra hizmet içi eğitime başladıkları görülmektedir. Bu durumda kurumların zamanla hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Yıllara göre kurumların program sayılarına bakıldığında, 1987 yılında 2556 program sayısı ile en fazla program uygulandığı, 1985 yılında 1785 program sayısı ile en az program uygulandığı görülmektedir. 1984'ten 1988'e doğru program sayılarına bakıldığında, bir artışın olduğu görülmektedir.

Araştırmanın birinci bölümünde yer alan Giriş ve Problem kısımlarında, hizmet içi eğitimin gün geçtikçe önem kazandığı ve gerekliliği arttığı açıklanmıştır. Bu açıklamaların bulgularla da desteklendiği görülmektedir.

Programların Değerlendirilme Durumu

Araştırma kapsamına alınan 19 kurumun, hizmet içi eğitim programlarına değerlendirilme durumları açısından bakıldığında, çizelge 2'de görüldüğü gibi beş yıl içerisinde (1984-1988) toplam 10999 programdan 10187'sinin değerlendirildiği görülmektedir. Bu, oran olarak (% 92.62) olmaktadır.

19 kurumun toplam 10999 programdan 812'sinin değerlendirilmediği görülmektedir. Bu, oran olarak (%7.38) olmaktadır.

Genel olarak kurumların hizmet içi eğitim programlarının büyük bir kısmını (% 92.62) değerlendirdikleri, küçük bir kısmını ise (% 7.38) değerlendirmedikleri söylenebilir.

Programların değerlendirilme durumuna yıllara göre bakıldığında, 1984 yılında 2091 programdan 1966'sı (% 94.02) değerlendirilmiş, 125'i (% 5.98) değerlendirilmemiş, 1985 yılında 1785 programdan 1670'i (%93.56) değerlendirilmiş, 115'i (% 6.44) değerlendirilmemiş, 1986 yılında 2042 programdan 1865'i (% 91.33) değerlendirilmiş, 177'si (% 8.67) değerlendirilmemiş, 1987 yılında 2556 programdan 2357'si (% 92.21) değerlendirilmiş, 199'u (% 7.79) değerlendirilmemiş ve 1988 yılında 2525 programdan 2329'u (% 92.23) değerlendirilmiş, 196'sininin (% 7.77) değerlendirilmemiş oldukları görülmektedir.

Değerlendirilen program sayısı 1984 yılında 1966

ÇİZELGE 2

DEĞERLENDİRİLEN VE DEĞERLENDİRİLMİYEN PROGRAMLARIN YILLARA GÖRE DAĞILIMI

Yıllar Kurumlar / Bilgiler	1984		1985		1986		1987		1988		Toplam	
	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
TÜLÜMSAŞ	-	-	31	-	19	-	31	-	28	-	109	-
SÖNMEZ PAMUK SANAYİ	-	-	12	-	12	-	12	-	12	-	48	-
TÜGSAŞ	56	-	37	-	29	-	53	-	40	-	215	-
TÜRKİYE İŞ BANKASI	245	-	268	-	267	-	410	-	347	-	1537	-
SÜMERBANK	713	-	516	-	608	-	776	-	628	-	3241	-
TÜRK-İŞ	-	25	-	25	-	25	-	25	-	25	-	125
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI	221	-	117	-	131	-	198	-	261	-	928	-
TCDD	124	-	143	-	124	-	128	-	240	-	759	-
ŞEKER FABRİKALARI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	23	-	22	-	22	-	33	-	42	-	142	-
MKEK	82	-	66	-	104	-	94	-	119	-	465	-
TARIM ORMAN VE KÖYİŞLERİ BAKANLIĞI PERSONEL GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	-	100	-	90	-	110	-	120	-	135	-	555
AKBANK	110	-	102	-	103	-	100	-	100	-	515	-
KOÇ HOLDİNG	74	-	75	-	92	-	86	-	108	-	435	-
TRT	51	-	84	-	51	-	68	-	91	-	345	-
SEGEM	247	-	175	-	265	-	337	-	283	-	1307	-
TUBORG	8	-	8	-	8	-	8	-	8	-	40	-
METAŞ	-	-	-	-	-	42	-	54	-	36	-	132
TARİŞ	-	-	-	-	14	-	7	-	4	-	25	-
TOPLAM: 19	1966	125	1670	115	1865	117	2357	199	2329	196	10187	812
%	94.02	5.98	93.56	6.44	91.33	8.67	92.21	7.79	92.23	7.77	92.62	7.38
TOPLAM %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Not: 2 değerlendirilen program sayısını; 3 değerlendirilmeyen program sayısını göstermektedir.
(-) işareti de yoktur anlamında kullanılmıştır.

(% 94.02)'den 1988 yılında 2329 (% 92.23)'e düşmektedir. Değerlendirilmeyen program sayısı 1984 yılında 125 (% 5.98) 'den 1988 yılında 196 (% 7.77)'ye yükseldiği görülmektedir.

Yıllara göre program sayısı artmasına rağmen değerlendirmenin yüzde olarak düştüğü, değerlendirilmeyen program sayısının da yüzde olarak arttığı görülmektedir. Bu durum, gelecek yıllarda hizmet içi eğitim programlarının değerlendirme sayısının gittikçe azalacağı izlenimini vermektedir. Oysa bunun tersi beklenirdi ya da olması gerekirdi. Çünkü, hizmet içi eğitim, kurumdaki personelin bilgi, beceri ve tutum kazanmasına yönelik olarak yapılarak önce, kurumu daha çok kazanmaya ve başarıya götürecektir; sonra, personeli kazançlı çıkacak ve bundan da toplum kazançlı çıkacaktır. Programların da yıllar ilerledikçe daha çok değerlendirmelerle ne kadar başarılı olduğunu ortaya çıkarmak gerekmektedir.

Yıllara göre kurumların program sayılarına bakıldığında, değerlendirme yapmayan 3 kurum (Tarım Orman ve Köyişleri Bakanlığı "Personel Genel Müdürlüğü", TÜRK-İŞ ve METAŞ) dikkati çekmektedir. Eğitim için son evre, eğitimin amaçlarına erişip erişmediğini görmektir. Bu amaçların ve çabaların sonucunu yani elde edilenle, eğitime yapılan gideri karşılaştırmak gerekir (Üzdemir, 1987, s.46). Hizmet içi eğitim programlarını değerlendirmeyen kurumlardan biri TÜRK-İŞ'dir. Bu kurumun hizmet içi eğitim için beş yıl içerisinde 4.154.553.000 TL. harcadığı görülmektedir (Bak. EK 2). Burada hizmet içi eğitimin de büyük harcamalarla gerçekleştiği görülmektedir. Eğitime katılan personelden, eğitim için yapılan masrafın daha fazlasını amaçlamak, kurumun ya da hizmet içi eğitimin amaçlarından biri olsa gerek.

Eğitimin maliyeti ne olursa olsun hizmet içi eğitimin ne kadar başarıya ulaşmış olduğunu ortaya çıkaramayan kurumun, sonraki yıllarda daha iyi programlar hazırlayacağı beklenilemez.

Programların Değerlendirme Zamanı

Uygulanan hizmet içi eğitim programlarının değerlendiril-

rilmesi, değerlendirilmenin yapıldığı zaman açısından da incelenmiştir. Hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi hemen eğitim sonunda yapıldığı gibi, personelin görev başına döndükten sonra, işinin başında iken eğitimin etkisini ortaya çıkarabilmek için işyerinde de yapılabilmektedir. Bazan hizmet içi eğitim sonunda değerlendirme yapıldığı gibi işyerinde olmak üzere ikili bir tür değerlendirme yapılabilmektedir (Bak. Çizelge 3).

Kurumların uyguladığı hizmet içi eğitim programlarına hemen eğitim sonunda yapılan değerlendirme olarak bakıldığında, çizelge 3'te görüldüğü gibi, 10999 programdan 10187'sinin (% 92.62) değerlendirilmesi hemen eğitim sonunda yapılmıştır. 10999 programdan 469'u (% 4.26) işyerinde değerlendirilmesi yapılmıştır. 10999 programdan yine 469'unun (% 4.26) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirildiği görülmektedir.

Kurumların uyguladıkları hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesinin daha çok işyerinde yapılması beklenirken, hizmet içi eğitim etkinliği sonunda yapılan değerlendirme ile yetinildiği görülmektedir.

İşyerinde yapılan değerlendirme (469 % 4.26) ile hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde yapılan değerlendirme (469 % 4.26) karşılaştırıldığında durumun aynı olduğu görülmektedir. Bu durumda, işbaşında yapılan bir değerlendirmenin hizmet içi eğitim etkinliği sonunda da değerlendirildiği söylenebilir.

Programların değerlendirme zamanlarının yıllara göre değişimine bakıldığında, 1984 yılında 2091 programdan 1966'si (% 94.02) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda, 63'ü (%3.01) işyerinde ve 63'ü (3.01) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirilmiş, 1985 yılında 1785 programdan 1670'i (% 93.56) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda, 110'u (% 6.16) işyerinde ve 110'u (% 6.16) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirilmiş, 1986 yılında 2042 programdan 1865'i (%91.33) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda, 79'u (%3.87) işyerinde ve 79'u (% 3.87) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirilmiş,

1987 yılında 2556 programdan 2357'si (%92.21) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda, 96'sı (% 3.76) işyerinde ve 96' sı (%3.76) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirilmiş, 1988 yılında ise, 2525 programdan 2329'u (% 92.23) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda, 121'i (%4.79) işyerinde ve 121'i (%4.79) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirildikleri görülmektedir.

1987 yılında uygulanan 2556 programdan 2357'si(%92.21) 1984 yılında uygulanan 2091 programdan 1966'sı (%94.02) değerlendirme sayısı ve yüzdesi dikkati çekmektedir. Buradan, değerlendirmenin program sayısının artmasıyla ilgili olmadığı ortaya çıkmaktadır. Hizmet içi eğitim programının ne kadar başarıya ulaştığını görmek açısından ise, program sayısının artmasıyla değerlendirme sayısının veya yüzdesinin de artması ve hatta eş değerde olması gerekmektedir.

Kurumlara göre programların değerlendirme zamanlarına bakıldığında, hizmet içi eğitim etkinliğinde değerlendirme yapmayan 3 kurum (Tarım Orman ve Köyişleri Bakanlığı "Personel Genel Müdürlüğü", TÜRK-İŞ ve METAŞ); hizmet içi eğitim etkinliğinin sonunda değerlendirme yapan 13 kurum (TÜLOMSAŞ, TÜGSAŞ- TÜRKİYE İŞ BANKASI, SÜMERBANK, MEB, TCDD, Şeker Fabrikaları Genel Müdürlüğü, MKEK, AKBANK, KOÇ, HOLDİNG, SEGEM, TUBORG, TARIŞ); hizmet içi eğitim etkinliğinden sonra işyerinde değerlendirme yapan 3 kurum (Sönmez Pamuk Sanayi, TRT, BMC) ve hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirme yapan yine 3 kurum (Sönmez Pamuk Sanayi, TRT, BMC)dikkati çekmektedir. Buradan, hizmet içi eğitim etkinliği sonunda işyerinde değerlendirme yapan kurumların hizmet içi eğitim etkinliği sonunda da değerlendirme yapmayı benimsedikleri söylenebilir. Fakat, hizmet içi eğitim etkinliği sonunda değerlendirme yapan kurumların işyerinde de değerlendirme yapmayı benimsedikleri söylenemez.

Kurumların Değerlendirme Yöntemleri

Burada konuya, kurumların program ve değerlendirme örneklerinin durumları açısından bakılmıştır.

Araştırmada 19 kurumdan program ve değerlendirme örnekleri elde edilmiştir. (Bak. Çizelge 4). Çizelge 4'te görüldüğü gibi 19 kurumdan 16'sinin (%84.21) program örneği olduğu, 3'ünün (%15.79) program örneğinin olmadığı görülmektedir.

19 kurumdan 12'sinin (% 63,16) değerlendirme örneği olup, 7'sinin (%36.84) değerlendirme örneğinin olmadığı görülmektedir.

Kurumların programların (%92.62)'sini değerlendirirken (Bak. Çizelge 2), değerlendirme örneklerinin (%63.16)'sında (Bak. Çizelge 4) olduğu görülmektedir. Değerlendirmenin çoğunlukla yapılması, buna karşın değerlendirme örneklerinin değerlendirilen programlarının yüzdesine göre düşük olması, değerlendirilen programlarının bir kısmının yok edildiğini ya da ne olduğunun bilinmediğini göstermektedir. Hizmet içi eğitim programları değerlendirildikten sonra bilgi olarak elde tutulmadığı takdirde kurumlar aynı veya bir başka konuda hizmet içi eğitim programı hazırlarken örnek bir programdan yararlanamayacakları bir gerçektir.

Değerlendirme hizmet içi eğitim etkinliğinin sonunda ve işyerinde yapan kurumlardan biri olarak Sönmez Pamuk Sanayi görülmektedir (Bak. Çizelge 3). Kurumun program sayısında yıllara göre bir değişme görülmemektedir. Hizmet içi eğitim etkinliği sonunda eğitim gören personeli, eğitim süresinde anlatılan konuları anladığına ilişkin imza attırdığı görülmektedir (Bak. EK 3). EK 3'de görüldüğü gibi kurum, personelin çalışacağı makina konusunda eğitim aldığını, makinayı nasıl kullanacağını ve tehlikeli durumlarda ne yapılacağını öğrendiğine dair personelden imza almaktadır. Buradaki eğitimin konusu ve personelden istenen "Bu eğitim esnasında çalıştığım Ünitadaki makina, alet ve malzemelerin çalıştırılmasını ve kullanılmasını en iyi en doğru şekilde öğrendim" cümlesiyle anlaşılmaktadır. Bu sözün altına imza atan personelin kendine olan güvenini gösterdiği söylenebilir.

Aynı kurum hizmet içi eğitim etkinliğine katılan personelinin işyerinde de sürekli değerlendirmektedir (Bak.EK 4), EK 4'de görüldüğü gibi her personel için üretim grafiği oluşturulmuştur. Burada "kurs programı ve işçi randımanı" başlığı

ÇİZELGE 4

PROGRAM VE DEĞERLENDİRME ÖRNEKLERİNE GÖRE KURUMLAR

KURUMLAR	Bilgiler	Program Örneği	Değerlendirme Örneği		
TÜLOMSAŞ		+	-		
SÖNMEZ PAMUK SANAYİ		-	+		
TÜGSAŞ		+	+		
TÜRKİYE İŞ BANKASI		+	+		
SÜMERBANK		+	+		
TÜRK-İŞ		+	-		
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI		+	+		
TCDD		+	+		
ŞEKER FAB. GENEL MÜDÜRLÜĞÜ		+	+		
MKEK		-	-		
TARIM ORMAN VE KÖYİŞLERİ BAKANLIĞI PERSONEL GENEL MÜDÜRLÜĞÜ		+	-		
KOÇ HOLDİNG		+	+		
TRT		+	+		
SEGEM		-	+		
BMC		+	+		
TUBORG		+	-		
METAŞ		+	-		
TARİŞ		+	-		
AKBANK		+	+		
TOPLAM : 19		16	3	12	7
%		84.21	15.79	63.16	36.84
TOPLAM %		100		100	

Not: (+) işaretli olanlar program ve değerlendirme örneği alındığını;

(-) işaretli olanlar program ve değerlendirme örneği alınmadığını göstermektedir.

altında personelin ve kursun adı yer almaktadır. Grafiğin yatay kısmı hafta, ay ya da yıl olarak gösterilmekte; dikey kısmı da % randıman veya % iş yükü olarak 0'dan 130'a kadar çıkmaktadır. Bu grafikte üretimi 50'nin aşığıısına düşüren personelin nedeni araştırılmakta ve eğitimle giderilmeye çalışılmaktadır. Personelin üretimi eğitim sonunda yine 50'nin aşığıısında ise, personel işten çıkarılmaktadır. Yükselirse, örneğin 80'e çıkarsa ödüllendirme yoluna gidilmemektedir. Bu değerlendirme de personelin bilgi, beceri ve tutum düzeyini üretim oranına bakarak yapıldığıını göstermektedir.

Değerlendirmeyi hizmet içi eğitim etkinliği sonunda yapan kurumlardan biri olan AKBANK (Bak. Çizelge 3), değerlendirme yöntemleri bakımından eğitimdeki personelin yazılı sınavlarla değerlendirdiği görülmektedir (Bak. EK 5). EK 5' de görüldüğü gibi "Muhasebenin tanımını yazınız?". "Bir işletme 28.3.1988 tarihinde yaptığı kasa sayımında kasa mevcudunun TL. 22.400.000.-'sı olduğunu saptamıştır. O günkü muhasebe kayıtlarına göre kasa mevcudunun TL. 22.300.000.- olması gerekmektedir. Bu durumdaki farkın maliyeti nedir? Fark ile ilgili yevmiye ve defterikebir kayıtlarını yapınız?" diye uzun ve kısa yanıt isteyen sorular sorulmaktadır.

Bir kurumun (METAŞ) program örneğine bakıldığında (Bak. EK), bu programda kurumu tanıtıcı bilgiler, personelin çalışacağı bölümler, personelin ücret, çalışma saatleri, işe giriş ve geliş saatleri, sosyal haklar, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş kazaları hakkında oryantasyon (uyum sağlama) eğitimi yaptığı görülmektedir. Oysa aynı kurumun bu eğitim sonunda değerlendirme yapmadığı görülmektedir (Bak. Çizelge 2). Böyle olunca, işe başlayan personelin, işinde ne kadar başarılı olduğu, kurumun servisinden yararlanıp yararlanmadığı, sosyal haklarını kullanıp kullanmadığı, kuruma uyum sağlayıp sağlayamadığı, kuruma uyum sağlayamıyorsa nedeninin bilinmediği gibi kişi ve kurum ne tür bir değişme içerisinde oldukları bilinmemektedir.

Bu bilgiler ışığında, hizmet içi eğitim etkinliği sonunda yapılan değerlendirmeyle, durum muhasebesine dönük olarak, eğitime katılan personelin yetiştirme seviyesi ile eği-

tim sürecinin yetiştirme gücü hakkında karar vermek üzere yapıldığı görülmektedir. Bu değerlendirmelerle, eğitilen personelin eğitim devresi sonundaki davranışları eğitim süreçlerinde yetersiz, eksik ve hatalı durumları saptanmaya çalışıldığı görülmektedir. Ayrıca, eğitimden sonraki ölçme, takip ve değerlendirmede, eğitimle elde edilen bilgi ve becerilerin ne dereceye kadar kullanılabilirliğine ve kullanılmadığına bakıldığı görülmektedir.

Kurumlar, değerlendirmeleri yazılı, klasik ve performans testlerle yaptıkları görülmektedir. (Bak. EK 4-5-7-8-9). Bu testlerle eğitime katılan personelden istenilen bilgiler üç aşamada toplanabilir:

a) Katılanların Değerlendirilmesi: Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesinde ilk başta katılanlar gelmektedir. Programın ne kadar başarıya ulaştığı eğitime katılan personelde görülebilir. Kurumlar, katılanları kısa ya da uzun yanıtli sorulardan (Bak. EK 7) oluşan yazılı ve klasik testlere tabi tutmaktadır. EK 7'de görüldüğü gibi "Lokomotif batarya enerjisi nasıl verilir? Enerji nasıl kesilir?". "PSH nedir? Hangi değerde çalışır? Çalışınca ne olur?". "Hesap cüzdanının kaybolması halinde yapılacak işlem nedir?" soruları sorulmaktadır.

b) Seminerin (Programın) Değerlendirilmesi: Seminere katılan personele, kısa ya da uzun yanıtli sorulardan (Bak. EK 8) oluşan anketler uygulanmaktadır. Burada seminerin süresi, amacı, konuların işlenişi, ne ölçüde katkısı olduğu ve seminer hakkında görüşler istenmektedir. Örneğin, EK 8'de görüldüğü gibi, "Cinsiyetiniz". "Seminerin daha yararlı olabilmesi için varsa önerilerinizi kısaca yazınız". "Seminer süresi sizce yeterli miydi?" soruları sorulmaktadır.

c) Eğiticilerin Değerlendirilmesi: Semineri veren eğiticinin, seminere katılan personel tarafından değerlendirilmesidir. Eğiticinin değerlendirilmesi (Bak. EK 9), eğiticinin seminer hakkında hazırlığı, sınıfı yönetme başarısı, pedagojik başarısı, kullandığı eğitim yöntemi ve genel olarak eğiticiyi nasıl değerlendirdiklerine ilişkin kısa yanıtli anketler yapılıyor görülmektedir. EK 9'da görüldüğü gibi, "Seminer

konularına ilişkin bilgi derecesini nasıl buluyor sunuz?". "Kullandığı eğitim yöntemini nasıl buluyorsunuz?". "Genel olarak bu eğiticiyi nasıl değerlendiriyorsunuz?" soruları sorulmaktadır.



BÖLÜM IV

ÖZET, YARGI ve ÖNERİLER

ÖZET

Araştırma, kurumların hizmet içi eğitim programlarını nicelik ve nitelik olarak durumları açısından değerlendirerek, hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesinin iyileştirilmesine yönelik öneriler geliştirmek amacıyla düzenlenip yürütülmüştür.

Araştırmada, hizmet içi eğitim programlarının değerlendirme kısmı, 19 kurum ve 1984-1988 yıllarıyla sınırlıdır.

Araştırma, çalışan 2.123.551 personeli ve 19 kurumu kapsamaktadır. Bu oran olarak faal nüfusun (% 9.84)'ü olmaktadır.

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından önceden hazırlanmış görüşme formu kullanılarak, araştırmacı tarafından bizzat kurumlara gidilerek belgeler yerinde incelenerek toplanmıştır.

Elde edilen veriler, programların sayısı, değerlendirme durumları, değerlendirme zamanları, program ve değerlendirme örneklerine ilişkin çizelgeler oluşturularak yorumlanmıştır. Bulgular istatistik işlem olarak sayı ve yüzde ile ifade edilmiştir. Araştırmanın bulguları şunlardır:

Araştırma kapsamına alınan 19 kurumda, araştırma süresi olarak saptanan beş yıl içinde (1984-1988) toplam 10999 hizmet içi eğitim programı düzenlenmiş görülmektedir. Bu sayı içinde kurumların gerçekleştirdiği hizmet içi eğitim programı birbirinden farklılık göstermektedir.

Kurumlardan Sümerbank 3241 programla ön sırada olup, bunu 1537 programla Türkiye İş Bankası ve 1307 programla SEGEM izlemektedir. Hizmet içi eğitime bankaların ve sanayi kuruluşların daha çok önem verdikleri görülmektedir.

Yıllara göre kurumların program sayılarına bakıldığında, 1987 yılında 2556 program sayısı ile en fazla program uygulandığı, 1985 yılında 1785 program sayısı ile en az program uygulandığı görülmektedir. 1984'ten 1988'e doğru program sa-

yıllarına bakıldığında bir artışın olduğu görülmektedir.(1984'te program sayısı: 2091, 1988'de program sayısı: 2525).

19 kurumun beş yıl içerisinde toplam 10999 programdan 10187'sinin değerlendirdiği görülmektedir. Bu oran olarak (% 92.62) olmaktadır. 10999 programdan 812'sinin ise, değerlendirilmediği görülmektedir. Bu da oran olarak (% 7.38) olmaktadır. Bu durumda, kurumların çoğunlukla hizmet içi eğitim programlarını değerlendirdikleri görülmektedir.

Değerlendirilen program sayısı 1984 yılında 1966 (% 94.02)'den 1988 yılında 2329 (%92.23)'e düşmektedir. Değerlendirilmeyen program sayısı 1984 yılında 125 (% 5.98) 'den 1988 yılında 196 (% 7.77)'ye yükselmektedir. Yıllara göre program sayısı artmasına rağmen değerlendirmenin yüzde olarak düştüğü, değerlendirilmeyen program sayısının yüzde olarak arttığı görülmektedir. Gelecek yıllara hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi gittikçe düşeceği izlenimini vermektedir.

Yıllara göre kurumların program s ayıllarına bakıldığında, değerlendirme yapmayan 3 kurum dikkati çekmektedir. Bu kurumlardan biri olan TÜRK-İŞ'in eğitim giderine bakıldığında, 1984-1988 yıllarında yaklaşık 4.154.553.900 TL.sına mal olduğu görülmektedir. Eğitimin maliyetini, TÜRK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaları tarafından karşılanmaktadır.

Uygulanan hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi, değerlendirmenin zaman açısından bakıldığında, programlar hizmet içi eğitim etkinliği sonunda, işyerinde, hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde olmak üzere ikili bir tür değerlendirme yaptıkları görülmektedir.

19 kurumun 10999 programdan 10187'si (%92.62) hemen hizmet içi eğitim etkinliği sonunda, 469'u (%4.26) işyerinde, yine 469'u (%4.26) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirildikleri görülmektedir. Kurumların uyguladıkları hizmet içi eğitim programların değerlendirilmesi daha çok işyerinde beklenirken, hizmet içi eğitim etkinliği sonunda değerlendirildiği görülmektedir. İşyerinde yapılan değerlendirme ile hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde yapılan değerlendirmenin aynı olduğu görülmektedir.

19 kurumdan 3'ü hizmet içi eğitim etkinliği sonunda, işyerinde, hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirme yapmakla dikkati çekmektedir. 3 kurumdan biri olan Sönmez Pamuk Sanayi personelin başarılı olmasını isteyerek kurumun sürekli başarıya gitmesini amaçlamaktadır.

Kurumların değerlendirme yöntemlerine bakıldığında, 19 kurumdan 12'sinin (% 63.16) değerlendirme örneği olduğu, 7'sinin (%36.84) değerlendirme örneği olmadığı görülmektedir. Değerlendirmenin çoğunlukla yapılması, buna karşın değerlendirme örneklerinin aynı oranda olmadığı görülmektedir.

Program örneği olup da değerlendirme yapmayan bir kurumun (METAŞ) oryantasyon (uyum sağlama) eğitimiyle personele, kurumunu tanıtarak, personelin çalışacağı bölümler, personelin ücreti, çalışma saatleri, işe gidiş ve geliş saatleri, sosyal hakları, işçi sağlığı ve iş güvenliği, iş kazaları hakkında hizmet içi eğitim yapmaktadır. Göreve başlayan personelin, işinde ne kadar başarılı olduğu, kurumun servisinden yararlanıp yararlanmadığı, kuruma uyum sağlayıp sağlayamadığı, kuruma uyum sağlayamıyorsa nedeninin bilinmesi gibi durumların ne tür bir değişim içerisinde oldukları bilinmemektedir.

Kurumların değerlendirme yöntemleri bakımından, 19 kurumdan 16'sinin (%84.21) program örneği olup, 3'ünün (%15.79) program örneği olmadığı görülmektedir.

19 kurumun 12'sinin (%63.16) değerlendirme örneği olup, 7'sinin (% 36.84) değerlendirme örneğinin olmadığı görülmektedir.

Kurumlar programların (% 92.62)'sini değerlendirirken, değerlendirme örneklerinin (% 63.16)'tını olduğu görülmektedir. Kurumların verdiği bilgiler ve kayıtların birbirini tutmadığı ya da iyi bir arşiv oluşturamadıkları söylenebilir.

Kurumlar, son değerlendirme ve eğitimden sonra işyerinde değerlendirme yöntemlerinde, yazılı, klasik, performans testleri ve anket araçlarını kullandıkları görülmektedir.

YARGI

Bu araştırmada amaç, hizmet içi eğitim programlarının değerlendirme durumlarını nicelik ve nitelik olarak ortaya

koymaktı. Verilere dayanarak araştırma sonucunda řu yargıya varılabilir:

Kurumların büyük bir bölümü (% 92.62) hizmet içi eğitim programlarını değerlendirmektedirler ve bu değerlendirmeyi hizmet içi eğitimin hemen sonunda yapmaktadırlar. Kurumların küçük bir bölümü (% 4.26) hizmet içi eğitim etkinliği sonunda ve işyerinde değerlendirme yapmaktadırlar.

Kurumların işyerinde değerlendirmeye önem vermedikleri görölmektedir. Böylece, hizmet içi eğitimde kazandırılan bilgilerin, ya da kazandırılmak istenen beceri ve tutumların ne kadar fayda sağladığına bakılmadığı söylenebilir.

Kurumlarda ilgililerin verdiği bilgilerle kayıtlardan elde edilen bilgilerde farklılık görölmektedir.

ÖNERİLER

Değerlendirme Durumlarının İyileştirilmesine İlişkin Öneriler

Kurumlar işyerinde değerlendirmeye de ağırlık verebilirler. Eğitim her ulusta ve her zaman masraflı olmuştur. Kurumlar, personellerine hizmet içi eğitim uygulamayı ihtiyaç duyup gerçekleştiriyorsa ve değerlendirme yapmıyorlarsa, sadece kaybedenler kurum değildir. Eğitimin büyük ve tehlikeli yatırım olduğu düşünülürse, birey ve ulus için de kayıp olabilir.

Kurumlar, hizmet içi eğitim etkinliklerine ait çalışmalarını yıl olarak arşiv yapabilirler. Bu arşivde řu bilgiler yer alabilir:

- 1- Hizmet içi eğitim programı,
- 2- Hizmet içi eğitim süresinde değerlendirmeler ve sonuçları,
- 3- Hizmet içi eğitimden sonra işyerindeki değerlendirmeler ve sonuçları,
- 4- Hizmet içi eğitim programını değerlendirmeleri göz önünde bulundurarak son değerlendirme sonuçları olabilir.

Böylesi bir arşivden kurumlar, geçmiş yıllarda hangi konularda ve nasıl eğitim yaptıklarını görerek sonraki yıllarda başarılı programlar hazırlayabilirler. Karşılaşılan hatalar ya da gereksiz harcamalar, yeni programlarda hatasız ve gerekli harcamalara yönelebilir.

İleri Araştırmalara İlişkin Öneriler

- 1- Kurumların hizmet içi eğitim biriminde çalışanların, hizmet içi eğitim uzmanlığına yönelik "Hizmet İçi Eğitim Uzmanlığı Uzaktan Öğretim Modeli" programı hazırlanabilir. Böylesi bir programı Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, SEGEM ve AÖF kurumları iletişim kurarak gerçekleştirebilirler.
- 2- "Eğitim Giderleri ve Üretim Durumunun Saptanması" na yönelik araştırma yapılabilir.
- 3- Kurumun hizmet içi eğitim biriminin etkinlikleri ile diğer birimler (pazarlama, yönetim, üretim, vb.) arasındaki etkinliklerin bütünlüğü araştırılabilir. Kurumun birimlerinde yapılan çalışmalar, alınan kararlar bir bütünlük gösteriyor mu? Yoksa farklılık mı gösteriyor? Eğitimle üretimin arttırılması düşünülürken, ürünün pazarlanması kısıtlanıyor mu? sorularına yanıt aranabilir.
- 4- Hizmet içi eğitim uygulamasının değerlendirilmesinde, kullanılan ölçme araçlarının içeriği ile eğitimde hedeflenen davranışların ortaya çıkarılmasındaki uygunluğu ortaya çıkarılması bir araştırma (Geçerlik) konusu olabilir.

EKLER

EK	Sayfa
1. GÖRÜŞME FORMU	35
2. RAPOR	36
3. HİZMET İÇİ EĞİTİM SONU DEĞERLENDİRME	39
4. KURS PROGRAMI ve İŞÇİ RANDIMANI	40
5. "MEMUR YETİŞTİRME" KURSU MUHASEBE SINAVI SORULARI.	41
6. METAŞ ORYANTASYON (UYUM SAĞLAMA) EĞİTİMİ	43
7. DE. 24000 LOKOMOTİF ELEKTRİK DERSİ SORULARI	60
8. EĞİTİM PROGRAMI DEĞERLENDİRME FORMU	63
9. SEMİNERDE GÖREV ALAN YÖNETİCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	67

EK I

GÖRÜŞME FORMU

Kurumu : Tel: Tarih:
Birimi : Görüşülen: Görüşen:
Personel Sayısı:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1984									
1985									
1986									
1987									
1988									

- 1- Hizmet içi eğitim programlarının sayısı,
 - 2- Değerlendirilen hizmet içi eğitim programlarının sayısı
 - 3- Değerlendirilmeyen hizmet içi eğitim programlarının sayısı,
 - 4- Hizmet içi eğitim süresi sonunda yapılan değerlendirme sayısı,
 - 5- Hizmet içi eğitim süresi sonrasında, işyerinde yapılan değerlendirme sayısı,
 - 6- Hizmet içi eğitim süresi sonunda ve işyerinde yapılan değerlendirme sayısı,
 - 7- Bir hizmet içi eğitim programı ve uygulaması eğitim süresi sonunda yapılan değerlendirme örneği,
 - 8- Bir hizmet içi eğitim programı ve uygulaması işyerinde yapılan değerlendirme örneği,
 - 9- Program ve değerlendirme örneği alınamayan kurumların gerekçelerine ilişkin bilgiler elde edilmiştir.
- Not: 7 ve 8 numaralar için, program alındıysa (+) işareti, program alınmadıysa (-) işareti kullanılmıştır.

EK 2

RAPOR

TÜRK-İŞ, kurulduğu 1952 yılından bu yana eğitime büyük önem vermektedir.

İşçilerin temel hak ve özgürlüklerini kullanarak toplumun çağdaş düzeye ulaşması doğrultusunda yapılan çalışmalar bir eğitim seferberliğini gerektirir.

Nitekim, TÜRK-İŞ'in çalışmalarında öncü kararlar olarak değer bulan 24 İLKE'sinden biri de **EĞİTİM SEFERBERLİĞİ'** dir.

Bu ilke'ye göre:

"TÜRK-İŞ, temel insan haklarının ve özgürlüklerin uygulanması ve yaşatılması için yaygın ve yoğun bir eğitim seferberliğine girilmesine, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasına cehatle etkin mücadele ile halkın kültür seviyesinin çağdaş düzeye yükseltilmesine yardımcı olmayı amaç edinmiştir."

Buradan hareketle, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 44. ncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtildiği gibi, gelirlerinin en az yüzde beşini eğitim için harcama yaparak üyelerinin mesleki yönden bilinçlenmesini, kültürel seviyesinin yükselmesini ve liderlik vasıflarının artmasını sağlamayı büyük oranda başarmıştır.

TÜRK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı 28 işkolunda bulunan 32 sendikanın 1.1.1984-31.12.1988 tarihleri arasında yapmış olduğu, eğitim çalışmaları konularına göre yazılmış olup, beş yıllık toplam kursiyer sayısı, eğitimin maliyeti ve eğitim gün sayısı belirtilip, MİLLÎ RAPOR ANAHLARI'na esas olacak soruların cevapları kısaca verilmiştir.

EĞİTİM KONUSU

- 1- Sendikacılık ve Liderlik Eğitimi
- 2- Temsilci Eğitimi
- 3- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi
- 4- Kadın İşçilerin Eğitimi
- 5- Demokrasi ve Sendikacılık Hareketleri

EĞİTİM TÜRÜ

Seminer

"

"

"

"

EK 2 DEVAM

6- İş Hukuku ve Sendikal Yasalar Eğitimi	Seminer
7- Genç İşçilerin Sorunları	Sempozyum
8- Şube Yöneticileri Temel Eğitimi	Seminer
9- Basın ve Halkla İlişkiler	Sempozyum
10-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği	Konferans
11-Çalışma Sağlık-Güvenlik	Sempozyum
12-Çalışan Kadınların Ekonomik ve Sosyal Sorun.	
13-Hukuk Açısından İşçi Hakları ve 233 Sayılı Kanun Hükmündeki Kararname	Sempozyum
14-Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu Tasarısı ve Getireceği Sorunlar	Konferans
15-Temel Kooperatifçilik	Seminer
16-Ücretler ve Gelir Dağılımı	Seminer
17-Sosyal Politika	Seminer
18-Aile Planlaması ve Ana Çocuk Sağlığı Eğitimi	"
19-Serbest Bölgelerin Ekonomik ve Sosyal Açıdan Tahlili	"
20-1980'den 1988 Türkiye Ekonomisi	"
21-A.B.D. de Toplu Pazarlık Taktikleri Eğitimi	"
22-Anayasa ve Sendikal Yasalar	"
23-Ülkemizde Uygulanan Ekonomik Politika	"
24-506 Sayılı Sos.Sig.Kanunu Uygulaması	"
25-Çalışanların İktisadi ve Sosyal Meseleleri	"

Eğitime katılanlar, eğitime harcanan para miktarı ve eğitim gün sayıları beş yıllık toplam olarak aşağıda belirtilmiştir.

Yirmibeş konuda yapılan eğitim çalışmalarında toplam 203.889 kursiyer, 6.379 işgünü içerisinde istifade etmiştir.

Yapılan bu eğitim çalışmaları yaklaşık 4.154.553.900.- TL.sına mal olmuştur.

EK 2 DEVAM

MEVCUT DURUMA GÖRE RAPOR ANAHTLARININ YANITLARI

- a) Sendikacılık mesleği ve sosyal politika konularında
- b) Eğitime katılmak için herhangi bir özel nitelik aranılmamaktadır.
- c) Sadece mesleki eğitim
- d) Diploma ve seritfikaların resmi bir niteliği yoktur.
- e) Mevcut eğitim, iş hukuku ve sosyal politika konularında bilgi verme ve sendikacılık mesleği için geçerlidir.
- f) Eğiticiler genelde üniversite öğretim üyeleridir ve nitelikleri yeterlidir. Sayısal yönden yeterli değildir.
- g) Eğitimin maliyeti, TÜRK-İŞ ve TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaları tarafından karşılanmaktadır.
- h) Eğitimde işçiden ücret alınmıyor.

EK 3

HİZMET İÇİ EĞİTİM SONU DEĞERLENDİRME

Adı Soyadı : İşletmesi Ekip No:
Bölümü : Sicil No :
Doğumu :
Yaşı :

Bu eğitim esnasında çalıştığım ünitadaki makina, alet ve malzemelerin çalıştırılmasını ve kullanılmasını en iyi en doğru bir şekilde öğrendim. Bu makinalarda çalışırken ; hareket halindeki silindir, kasnak ve dişlilerin arasına el sokulmayacağı, muhafaza kapaklılarının kapatılacağı ve bana verilecek koruyucu malzemeleri mutlaka kullanmam gerektiği öğretildi.

Eğitim sonunda işletme kadrosuna geçtikten sonra da yukarıdaki hususlara riayet edeceğimi beyan ederim.

Kursiyer:

Tarih:

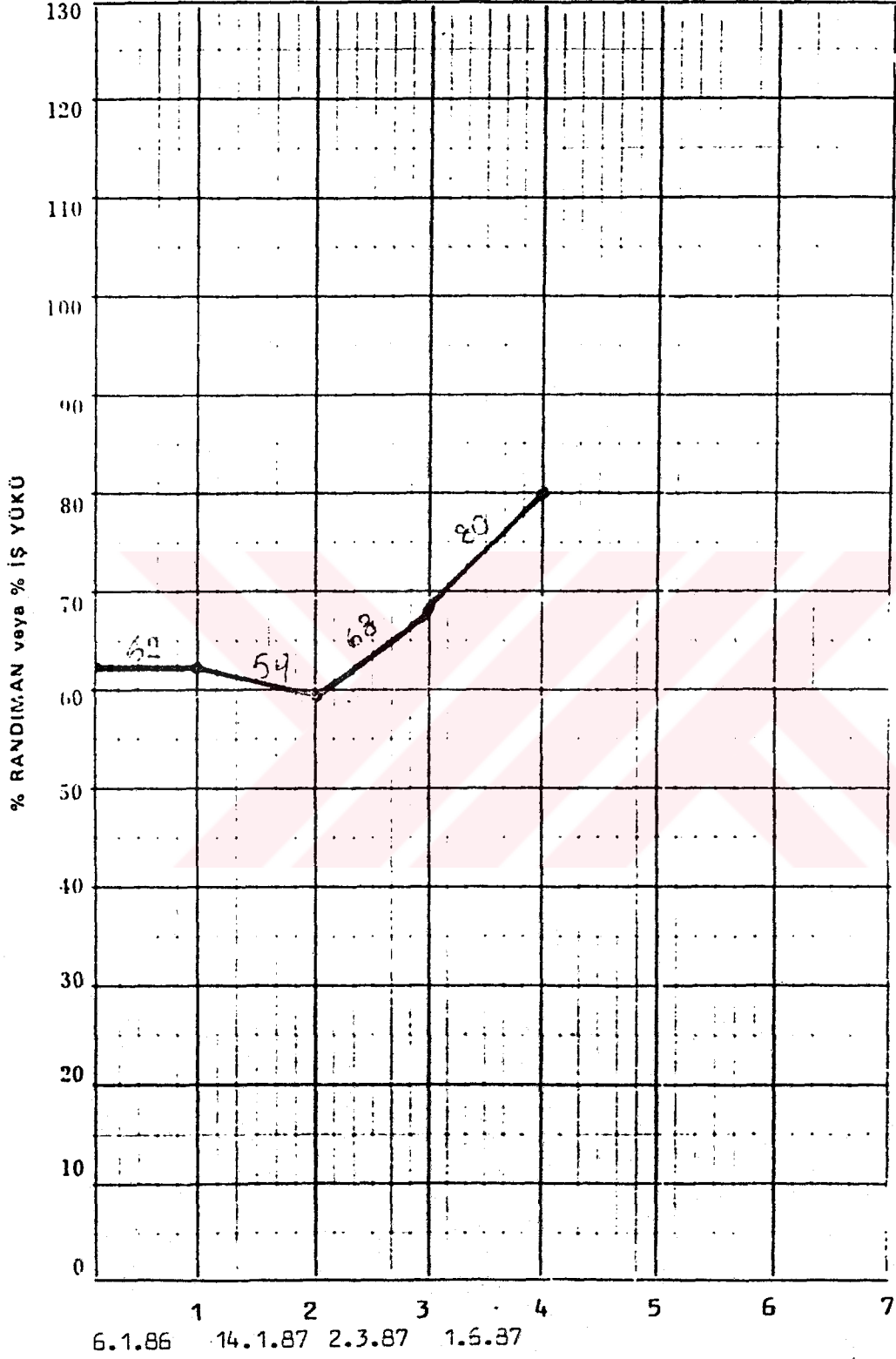
İmza .

EK 4

KURS PROGRAMI ve İŞÇİ RANDIMANI (x)

Kursiyer :

Kursun Adı :



(x) Aslından uyarlanarak çizilmiştir.

EK 5

"MEMUR YETİŞTİRME" KURSU MUHASEBE SINAV SORULARI

- S-1-a) Muhasebenin tanımını yapınız?
- b) Hesaplar bilanço ile gelir tablosu ve bunların işleyiş kuralları bakımından incelendiği zaman ne şekilde tasnif edilebilir?
- S-2) 278-Muhtelif Alacaklar-TP,
390-Muhtelif Borçlar-TP, hesaplarının tanımını yaparak birer örnek veriniz?
- S-3) Ay sonu mutabakatları ile ilgili olarak şubelerimizce yapılacak işleri maddeler halinde yazınız?
- S-4) Bir işletme 28.3.1988 tarihinde yaptığı kasa sayımında kasa mevcudunun TL. 22.400.000.-'sı olduğunu saptamıştır. O günkü muhasebe kayıtlarına göre kasa mevcudunun TL. 22.300.000.-TL.sı olması gerekmektedir. Bu durumdaki farkın mahiyeti nedir? Fark ile ilgili yevmiye ve defterikebir kayıtlarını yapınız?
- S-5) Bir mudi "A" şubesine 1.8.1988 tarihinde müracaat ederek: -1.11.1988 vadeli, borçlusu "A" şubesinin bulunduğu belediye hudutları içinde bulunan, TL.5.000.000.-'lık bir senet ibraz ederek iskonto işleminin yapılmasını talep ediyor ve şube nezdindeki 304-Resmi, Ticari ve Diğer Kuruluşlar-30420- gerçek kişilerin ticari işletmeleri hesabına virman yapılmasını talep ediyor."A"şubesi mudi talebini uygun görüyor ve TL. 1.000.000.-'sı peşin iskonto faizi tahsil ediyor.
- a) "A" şubesinin peşin iskonto faizi ile ilgili yapması gereken yevmiye kayıtlarını yapınız. Ayrıca mudinin hesabına yapılacak virman ile ilgili yevmiye kaydını yapınız?
- b) "A" şubesi 30.9.1988 tarihinde alınan muamele ile ilgili TL. 300.000 lira reeskont faizi hesap ediyor. Reeskont faizi ile ilgili yevmiye kaydını yapınız? Ayrıca, reeskont faizinin ne zaman tasfiye edilmesi gerekir, yevmiye kaydını yapınız?

EK 5 DEVAMI

S-6) "A" şubesi, 1.7.1988 tarihinde TL. 1.000.000.-'lık fuel-oil satın almıştır. 31.8.1988 tarihinde TL.200.000 'lık fuel-oil harcadığını tesbit etmiştir. 1.7.1988 ve 31.8.1988 tarihlerinde yapılması gereken yevmiye kayıtlarını yapınız?

Her soru "10" puandır.

Başarılar Dilerim,

Hazırlayan:



EK 6

METAŞ ORYANTASYON (UYUM SAĞLAMA) EĞİTİMİ

Metaş, 30 Haziran 1956 yılında 1.000.000.-TL. sermaye ile İzmir'de kurulmuştur. Dinamik yönetimi, ileri teknolojisi üstün kaliteli ürünleri ve güçlü üretim kapasitesi ile çelik-hane, haddehane, oksijen ünitelerinden oluşan entegre bir tesis olup; ekonomik hayatın en önemli güç kaynaklarından olan demir çelik endüstrisinin özel sektör tarafından kurulan ilk fabrikasıdır.

Metaş'ın toplam sermayesi bugün 15.000.000.-TL. olup, bu miktarın 12.000.000.000.-TL'si ödenmiş sermayedir. Yaklaşık 300 ortağı olan Metaş'ın %10'dan fazla hisseye sahip olan ortakları şunlardır:

Ege Yatırım A.Ş.

Türkiye İş Bankası

Metalfert Sarl

Ayrıca Koç Holding ve Türk Ticaret Bankası sermaye ortakları arasındadır. Metaş'ın iştiraki olan 9 adet şirket vardır. Bunlar:

SATMAŞ Sanayi ve Tarım Malları Dış Ticaret A.Ş.:

Sanayi ve Tarım malları ihracatı yapmak üzere kurulmuştur. Metaş'ın hissesi % 76'dır.

LİMAŞ A.Ş.:

Liman ve Hadde tesisleri olmak üzere iki işletmesi vardır. 1986 yılı içinde haddehane tesisi üretim faaliyetine geçmiştir. Yıllık kapasitesi 90.000 ton olan haddehane de TSE ve uluslararası çelik standartlarına uygun olarak 8mm.-32 mm. çaplar arasında düz ve nervürlü inşaat çeliği üretilmektedir. İzmir Yeni Foça yolu üzerinde Limaş tesislerine çok yakın olan fabrika 30.000m² saha üzerine kurulmuş 4.050 m² kapalı alandan oluşmaktadır. Liman tesisleri Metaş'ın ihtiyacını karşılamak amacı ile kurulmuştur. Metaş'ın hissesi %99.51'dir.

EK 6 DEVAM

AYSAN :

Taşıt araçlarında, tarım makina ve aletlerinde, inşaat makinelerinde, tüm yay ve aksamı imal ve pazarlamasını yapmak üzere kurulmuştur. Aysan bir İngiliz firması olan FOSECO lisansı ile refrakter malzeme imal etmektedir. Metaş'ın hissesi % 97.45'dir.

EDAŞ:

Türkiye'de ilk defa kurulacak olan sünger demir fabrikasını meydana getirmek için kurulmuştur. Metaş'ın hissesi % 75'dir.

ENTAS :

İnşaat müteahhitliği, nakliyecilik, sınai gazlar pazarlamasını yapmaktadır. Metaş'ın hissesi % 66'dır.

METAR DENİZCİLİK A.Ş. :

Gemi kiralama, işletme, armatörlük, gemi acentalığı yapmaktadır. Metaş'ın hissesi % 39'dur.

EBİM:

Bilgi işlem servisi hizmetleri ve pazarlaması ile iştigal eder. Metaş'ın hissesi % 39'dur.

TÜSTAŞ:

Mühendislik, müşavirlik ve proje hizmetleri yapmaktadır. Metaş hissesi %39'dur.

METAŞ'IN DEMİR ÇELİK SEKTÖRÜNDEKİ YERİ VE EKONOMİYE OLAN KATKISI

Metaş'ın Türk ekonomisinde, demir çelik sektöründeki

EK 6 DEVAM

yeri oldukça önem taşımaktadır. Bu gün Metaş yaptığı ihracat ile ekonomiye döviz kazandırılması ve Türkiye'nin yapı ve sanayi sektörlerine de kaliteli mamul üretimi ile katkıda bulunmaktadır.

Türkiye'de;

- ark ocakları ile çelik üretiminin %21'i
- toplam çelik üretiminin (yarı mamul hariç) %10'u,
- toplam uzun hadde mamulleri üretiminin %11'i.

Metaş tarafından gerçekleştirilmektedir.

Metaş, Çin, USA, Rusya, Irak, İran gibi ülkelere mamul ihracatı yapmaktadır. Metaş'ın Türkiye'deki büyük müşterilerinden bazıları STFA, NASA, ENKA, BETOYA bulunmaktadır.

METAŞ'IN ORGANİZASYON YAPISI:

Metaş yönetim kurulu; bir başkan, bir başkan vekili ve beş üyeden oluşmaktadır. Yönetim kuruluna bağlı olarak bir yönetim kurulu sekreteri ve bir genel müdür bulunmaktadır. Genel müdüre bağlı olarak 3 adet genel müdür müşaviri ve 6 müdürlük vardır. Bunlar; Personel Müdürlüğü, İşletme Müdürlüğü, Satınalma Müdürlüğü, Pazarlama ve Satış Müdürlüğü, Araştırma ve Geliştirme Müdürlüğü ve Finansman ve Muhasebe Müdürlüğü'dür.

Metaş'da 1988 yılı ocak ayı itibarı ile 1090 kişi çalışmaktadır. Mevcudun 260 kişisi aylık ücretli; 880 kişisi saat ücretli personeldir.

METAŞ'IN ÜRÜNLERİ:

Metaş katma değeri yüksek çelik mamuller üretmektedir.

Bunlar;

- Betonarme çelikleri
 - I-a normal betonarme çeliği
 - III-a yüksek mukavemetli nervürlü çelik
 - ST-70 yüksek mukavemetli çelik
- Islah çelikleri
- Makine İmalat çeliği
- Kalite çelikler (c-serisi)

EK 6 DEVAM

- Asal çelikler
- Soğuk işlem karbon çeliği
- Sıcak " " "
- Sıcak " yay çelikleri
- Halat çelikleri
- Telik çelikler
- Elektrodruk

Filmaşın ve nervürlü III-a çeliğini "ilk" üreten özel sektör kuruluşu METAŞ'tır. Yine III-a çeliğinin modern teknolojisini (KOMET) ve kontrollü soğutma ile ilk filmaşın üretimini Metaş sağlamıştır.

İlk TSE garantili çeliği Metaş üretmiştir.

HURDADAN İNŞAAT ÇELİĞİ ELDE EDİLiŞİ:

Türkiye'deki demir çelik endüstrisinin ilk özel sektör kuruluşu olan Metaş, bugün ürettiği kaliteli inşaat çeliği ile piyasada önde gelen işletmelerden biridir. Mamulleri olan çeşitli cins ve çaplardaki inşaat çeliği için piyasadaki gelen talepler Pazarlama ve Satış Müdürlüğüne belirlendikten sonra, İşletme Müdürlüğüne bildirilir. İşletme Müdürlüğü bünyesinde yer alan İstihsal planlama ve kontrol servisi bu taleplere göre aylık ve haftalık olarak; mamul cins ve çaplarına göre Çelikhane ve Haddehane için üretim programları hazırlar ve kontrolünü yapar.

HURDA ALIMI:

Metaş'da üretimin temel girdilerinden biri hurdadır. Günlük 1500-1700 ton civarında kullanılan hurdanın değişik cinslerde olmak üzere % 40'ı yurt içinden; % 60'ı yurt dışından temin edilmektedir.

Kullanılan hurdanın cinslerine göre ayrımı şöyledir:

Yurt İçinden Temin Edilenler:

- extra (DKP)
- birinci sınıf
- ikinci sınıf

EK 6 DEVAM

- talaş
- çöplük paket hurda

Yurt dışından temin edilenler:

- fragman hurdası
- HMS
- motor blokları
- bushelings
- structural
- sac press
- sünger demir

Temin edilen hurdalar, hurda stok sahasında cinslerine göre stoklanır. Buradan üretilecek mamulün cinsine göre gerekli karışımlar hazırlanarak çelikhaneye sevkedilmek üzere hurda holüne verilir.

Üretimin diğer girdilerinden bazılarında grafit elektrod refrakter malzemesi, ferro alyajlar, işletme malzemeleri ve yedek parçalardır.

ÇELİKHANE:

Pazarlama ve Satış Müdürlüğüne, İşletme Müdürlüğüne iletilen mamul taleplerini alan İstihsal Planlama ve Kontrol servisinin hazırladığı programlar dahilinde üretilecek mamulün cinslerine göre hazırlanmış olan hurda, Çelikhane önündeki hurda holünden ocaklara alınır. Elektrikli ark ocaklarında elektrodlar aracılığı ile 1600 C'a kadar ergitilir ve pota ocaklarında son işlemler tamamlandıktan sonra yarı mamul "kütük" elde edilmek üzere kontinüelere alınır.

Metaş'da en gelişmiş teknolojiyi kapsayan 2 adet 3 yollu 7,5 metre yarı çapta düşeyden yataya geçişli 100-160mm. kesitte küçük-blum; yine 2 yollu "s" tipi 4 metre yarı çapta düşeyden yataya geçişli, otomatik makaslı 100x100 mm. kütük dökabilen tesisler vardır.

Çelikhane kurulan ilk ark ocağı 10 tonluktu. Daha sonraları 15'er tonluk 2. ve 3. ark ocaklarının ilavesi ile yıllık kapasite 80.000 tona ulaşmıştı. 1970 yılında başlayıp

EK 6 DEVAM

1974 yılına kadar süren bir dizi tevsiat programı ile çelik-hane'de 45'er tonluk 4. ve 5. ark ocakları devreye alınmıştır. 1980-1981 yıllarında devreden çıkarılan 1.2. ve 3. ark ocaklarından 2'si daha sonra pota ocağına dönüştürülmüştür.

45'er tonluk iki ark ocağına sanayinin son teknolojik yeniliklerinden olan;

- su soğutmalı sistem
- jet brülör sistemi
- duman emme ve arıtma tesisleri

uygulanarak yıllık üretim kapasitesi 480.000 tona yükseltilmiştir.

1984-1986 yıllarında kompozasyon tesisi ile enerji tasarrufu, elektronik elektrod ayar sistemi ile de refrakter ve yakıt tasarrufu sağlayıcı yatırımlar yapılmıştır. Vinç manipulasyonunu rahatlatmak amacı ile handiş kaydırma sistemleri uygulamaya alınmıştır.

1987 yılında oksijen açığının karşılanabilmesi amacı ile 2500 Nm saat kapasiteli yeni bir oksijen tesisi devreye alınmıştır.

Kurulduğu günden itibaren sürekli teknolojik yenilikleri bünyesinde uygulamayı amaçlayan Metaş, bu konudaki en son girişimini 1987 yılında krupp firması ile gerçekleştirmiştir. Özel Demir Çelik sektöründe daima "ilk"lerin sahibi olan Metaş 'ta çelikhanesindeki 4 nolu ocakta kullanım biçimi olarak dünyada ilk defa olarak hurda ön ısıtma uygulaması ve dipten döküm alma sistemi devreye alınmıştır.

Bu uygulanan sistem ile:

Elektrik ve elektrod safından %20, refrakter arfından %10 tasarruf ve verimlilikte %19, üretimde de %28 artış sağlanmıştır.

2 adet ocaklarımız; 4 nolu ocakta 60 dakika süreli, günde 24 döküm, 5 nolu ocakta 75 dakika süreli günde 18 döküm olmak üzere toplam günde 42 döküm kapasitede çalışmaktadır.

En son olarak 1987 yılı ekim ve aralık aylarında iki ocaktan 43 döküm alınarak günlük, aylık, yıllık rekorlar elde edilmiştir.

EK 6 DEVAM

HADDEHANE:

Pazar taleplerine göre istihsal planlama ve kontrol servisinin yaptığı programlara göre, Çelikhaneden elde edilen 100 mm² ve 160 mm² yarımamul kütükler istiflendikleri stok sahasından Ünite I veya Ünite II 'de haddelenmek üzere işleme alınırlar.

ÜNİTE I

1960 yılında 30.000 ton/yıl kapasite ile kurulmuştur. Bugün 25 ton/saat kapasiteli tav ocağının beslediği Ünite I haddehanesi, yılda 120.000 ton firkete ve çubuk haddeleyebilmektedir. Merdaneli haddeleme sistemine sahip olan Ünite I' de 8 mm ile 26 mm çapında düz ve nervürlü inşaat çeliği üretilmektedir.

ÜNİTE II

1973 yılında devreye giren Ünite II, bugün yılda 230.000 ton mamul haddeleme kapasitesindedir. 160 mm. kütük haddeleyebilen Ünite II'de 5.5 mm den 90 mm kadar düz ve nervürlü inşaat çeliği ve özel sipariş mamulleri çubuk ve kangal olarak üretilmektedir. Bu ünitenin önemli özelliği yarı mamulün önce bir dövme makinasında dövülerek ilk ezmenin verilmesi, daha sonra üç diskli sistemle haddelenmesidir.

Toplam iki ünite de yıllık üretim kapasitesi 350.000 tondur. 1986 yılında haddehane üretimi yıllık 341.667 ton olmuştur.

YARDIMCI ÜNİTELER:

Mekanik Bakım ve Onarım:

Fabrikamızın ihtiyacı olan her türlü yedek parça, yenileme ve imalatını gerçekleştirir. İşletme makinalarının normal ve arızasız, tam kapasitede devamlı çalışmasını temin e-

EK 6 DEVAM

der. Bunlar için torna, tesviye atelyesi ve bakım onarım atölyesi ve ekibi vardır.

Elektrik Bakım ve Onarım:

Fabrikamızın mevcut tüm elektrik tesislerinin tam randıman ile normal ve mümkün olduğu kadar arızasız çalışabilmesini sağlayan bir bölümdür. Motor revizyon, bobinaj, hassas aletler bölümü bulunan elektrik onarım ve bakım servisinin toplam 75 megawat gücünde 3 adet trafo merkezi ile enerji kaybını asgariye indiren kompanzasyon tesisi mevcuttur.

Yardımcı Tesisler:

Bu servisin kapsamında; yılda 11.000 tonluk dolomit tesisi yılda 14.000 tın kireç kapasiteli dolomit sinter ve kireç üretim tesisleri, 60.000 m³/ay kapasiteli su tesisleri, 12Nm/saat kapasiteli argon tesisi mevcuttur. Ayrıca oksijen tesisi olarak Ünite I'de 140.000 Nm/saat oksijen üretilmektedir. Yeni oksijen tesisi ise 2500 Nm/saat kapasiteli olup, Üretim... 24 Temmuz 1987 tarihinde alınmıştır.

İkmal Vasıtaları:

Bu servisimiz çeşitli ağır ve müteharrik vasıtaların bulunduğu bir bölüm olup, her türlü malzeme; hammadde, yarımamul ve mamul manipasyonlarında tüm servislere yardımcı olurlar.

AMBAR

Ambar servisi, tüm işletme malzemelerinin maksadlarına göre uygun olarak muhafazasını, stok kontrol faaliyetini ve malların istihsal ünitelerine sevki faaliyetlerini yürütmektedir.

FİNANSMAN VE MUHASEBE MÜDÜRLÜĞÜ

Finansman ve Muhasebe Müdürlüğü genel olarak; işletme

EK 6 DEVAM

masraflarını asgari maliyet ile finanse etmek, meydana gelen kârı en verimli yatırımlarda kullanmak için çalışmalarda bulunmak, şirketin mali prestijini ve gücünü arttırmak için yapılan çalışmalara yardımcı olmak, şirket ile ilgili kanuni muhasebe kayıtlarını tutmak ve yürütmek; yönetim kademelerinin şirket faaliyetlerini ve giderlerini kontrol edebilmesi için gerekli bilgileri toplamak, kaydetmek, değerlendirmek ve rapor etmek fonksiyonlarını yerine getirmektedir.

Müdürlüğe bağlı; Genel Muhasebe, Finansman, Bütçe Kontrol şeflikleri bulunmaktadır.

ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME MÜDÜRLÜĞÜ

Araştırma ve Geliştirme Müdürlüğü genel olarak; yeni proses ve mamulleri geliştirilmesi, gelişme politikası ile ilgili teknik araştırmaların yapılması şirketin yeni mamul ve yatırımlarının gizibiliti ve rantabilite etüdlerinin ve projelerinin yapılması, ekonomik analizlerin yapılmasını, dünyadaki belli başlı çelik, hammadde ve mamul piyasalarının hareketlerinin incelenmesini, yatırımların gerçekleştirilmesindeki uygulamaları yürütmekte, ayrıca mamul ve yarı mamullerin standartlara uygunluğu ve kalitesinin kontrolü yapılmaktadır. Müdürlüğe bağlı olarak Planlama yatırım, Endüstriyel araştırma, kalite kontrol Bilgi İşlem Şeflikleri ve teknik uzmanlık genel olarak belirtilen yükümlülükleri konularına göre ayrımlarına göre yürütmektedirler.

KALİTE KONTROL

Metaş'ın belirli kalite düzeyinde en ekonomik üretimin gerçekleşmesi amacına yönelik olarak üretim sırasında ve sonunda kimyasal, fiziksel ve metalurjik olarak sürekli kalite kontrol yapılmaktadır.

Araştırma ve Geliştirme Müdürlüğü bünyesinde yer alan Kalite Kontrol Şefliği kendi bünyesinde dört bölüme ayrılmıştır.

EK 6 DEVAM

Mamul Araştırma ve Geliştirme Gurubu:

Bu bölümde inşaat çeliği konusunda, mamul ve eşitleri konusunda gerekli araştırmalar yapılmaktadır.

Kimya Laboratuvarı:

Çeliğin bünyesindeki kimyasal analizleri yaparak; standartlara göre üretim yapılması hususunda yardımcı olunur.

Fizik Laboratuvarı

Bu bölümde ısıl işlem analizleri, haddeme, sertlik ölçümü, ezme ve bükme testleri yapılarak şirket mamullerinin kalite konusunda kontrolunu sağlamakta, mamul ve yarı mamullerin kabul edilen standartlara uygunluğu deneylere tespit etmektedir.

Metalografik Laboratuvar:

Mamul malzemelerin mikro ve makro yapılarının incelenmesi metalografik açıdan gerçekleştirilir. Norm dışı olan malzemelerin ayrımlanması ve norm dışı olma sebepleri araştırılır.

PERSONEL MüDüRLüğü

Personel Müdürlüğü bünyesinde; Personel, endüstriyel Münasebetler, İdari İşler şeflikleri bulunmaktadır. Genel olarak Personel Müdürlüğü organizasyondaki kadrolara, uygun ücretler ile işe uygun personel bulunması, tayin ve/veya terfi edilmesi için gerekli çalışmaların yapılması, bütün personelin ücret ve maaşlarının eşitlik ve adalet esasları içinde değerlendirmesi, işveren-işçi ilişkilerini çalışma şartları bakımından şirket ve personel menfaatlerine en uygun şekilde geliştirilmesi ve devam ettirilmesi, iş kazalarını önleyici tedbirlerin alınması ve korunması, gerekli çalışma standartları-

EK 6 DEVAM

na erişebilinmesi amacı ile personelin eğitilmesi, geliştirilmesi, çalışanların moral güçlerini desteklemek arttırmak amacı ile çeşitli sosyal ve sportif faaliyetlerde bulunulması uygulamalarını gerçekleştirmektedir.

Personel Şefliği; kadro çalışmaları, terfi, tayin işlemleri, işe giriş ve çıkış sigorta formaliteleri, ücret, izin gibi personel işlemlerini yürütmektedir.

Endüstriyel Münasebetler Şefliği bünyesinde üç ana konuyu kapsamaktadır. Teknik emniyet ve sivil savunma konularında her türlü koruyucu tedbirlerin alınması, bunların sürekliliğinin sağlanması personelin bu konuda eğitilmesi; Eğitim konusunda tüm personelin gelişen teknoloji ile ilgili olarak bilgi ve becerilerinin arttırılması, yenilenmesi için işletme içi ve dışında eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi ve katılımının sağlanması, teknik emniyet ile ilgili olarak çeşitli teorik ve uygulamalı eğitim çalışmalarının yapılması; Sosyal ilişkiler olarak tüm personelin çalışma saatleri dışında kalan zamanlarda bir araya getirilmesi, motive edilmesi, moral güçlerinin arttırılması, kitle iletişiminin sağlanması ile ilgili olarak çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Bunlar arasında iki ayda bir kuruluşumuz içine yönelik haberlerden oluşan METAŞ'IN SESİ gazetesi çalışanlarımıza genel işletme politikasından, hedeflerimizden, yatırımlarımızdan, atılımlarımızdan haberdar etmek, eğitmek, bilgilendirmek, yeni işbaşı yapan çalışanlarımızı ve diğer departman faaliyetlerini yansıtmak amacını taşımaktadır. Çalışanlarımızın çalışma saatleri dışındaki vakitlerini spor yaparak değerlendirmek amacı ile futbol, basketbol, voleybol ve masa tenisi oynayabileceği açık sahalar ve kapalı spor salonunda bahar ve sonbahar aylarında kısımlar arası çeşitli turnuvalar düzenlenmektedir. Ayrıca çalışanlarımızın yaz aylarında yararlandığı Seferihisar Metaş Piknik yerinde akşam yemekleri düzenlenerek, her kısımdan bir araya gelen 50 kişilik gruplara başlattığımız organizasyonla müessesemizde çalışanların eş ve çocuklarına Metaş'ı tanıtmak, beraberce öğlen yemeği yemek, böylece aile yakınlaşmasını sağlamak amacı taşınmaktadır.

Müessesemize gelen ferdi ve grup ziyaretleri, ziyaretçi

EK 6 DEVAM

yönetmeliği doğrultusunda Personel Müdürlüğü izni ile gerçekleştirilmektedir.

Kurucusu ve hamisi olduğumuz Metaş İlkokulunun her türlü ihtiyacının karşılanması da servisimiz görevleri arasında yer almaktadır.

İdari İşler Şefliği de fabrikamızın güvenliğinin sağlanması, personelin yemek ihtiyacının karşılanabilmesi için her türlü malzemenin sağlanması ve hazırlanıp sunulması, ulaşım hizmetlerinin gerçekleştirilmesi, çevrenin düzenlenmesi ve temizliğinin sağlanması ve reviri ile ilk yardım ve sağlık işlemlerinin yürütülmesini gerçekleştirmektedir.

ÇALIŞANLAR İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

Metaş'da aylık saat ücretli olmak üzere çalışan iki grup personel bulunmaktadır. Saat ücretli personelin bağlı bulunduğu işçi sendikası Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikasıdır. İşveren Sendikası da Madeni Eşya Sanayicileri sendikası (MESS)'dir. Aylık ücretli personel toplu sözleşme kapsamı dışındadır.

ÜCRET

Saat ücretli personelin ücretleri, Türk Metal Sendikası ile MESS arasında imzalanan anlaşma ile belirlenmektedir. Toplu iş sözleşmeleri iki yılda bir yapılır.

Metaş'da en düşük işçi ücreti, yeni başlayan bir işçi için 465 TL/saat ayda 105.000 TL'sidir. 1. sınıf işçi ücreti ise 1149.-TL/Saat; ayda 258.525.-TL'sidir. Ortalama işçi ücreti 823.-TL/saat yaklaşık 185.000.-TL'sidir. Müessesemizde asgari ücret uygulanmamaktadır. Ücret ödemeleri her ayın 20' sinde avans, bir sonraki ayın 7'sinde kesin hesap şeklinde ödenir. Avans mecburi değildir, isteyen alabilir. Ancak avans miktarı maaşın %40'ından az olamaz. Ödemeler iş yerinde ve işçinin kendi iş saatinde yapılır. Ücretlerde yapılan puantaj, hesaplama ve tahakkuk yanlışlıkları en geç iki gün için-

EK 6 DEVAM

de düzeltilerek ödenir. Yıllık ikramiye 120 gün üzerinde yılda 4 kerede verilmektedir. Bunlar üçer ay eşit aralıklarla olmak üzere şubat, mayıs, ağustos ve kasım aylarında olmak üzere 30 gün üzerinden ödenir.

Ayrıca personel ücretlerine ek olarak her ay müessesenin istihsal durumu göz önüne alınarak belirli oranlarda üretim primi verilmektedir.

ÇALIŞMA SAATLERİ

İş yerimizde, günde 7.5 saat olmak üzere haftalık çalışma süresi 4.5 saattir. Günlük çalışma süresi içinde yemek için bir ara dinlenmesi verilir. İş yerimizde 08.30-17.30; 07.00-15.00-23.00; 23.00-07.00 saatleri arasında çalışılmaktadır. Vardiyalı çalışmalarda, vardiya her hafta değişir. Günlük normal çalışmanın üzerinde yapılan çalışmalar fazla mesai'dir. Fazla mesainin günde 3 saat, yılda 90 işgünün üstünde olmaması için çalışılır. Fazla mesai ücretleri %100 zamlı olarak ödenir. Ayrıca gece saat 20.00 ile sabah saat 06.00 arasında çalıştırılan işçilere saat ücretlerinin %10'u tutarında gece çalışma tazminatı ödenir. Fazla çalışmanın gece zammının uygulandığı süre içerisinde devam etmesi halinde işçilere fazla çalışmalarını için fazla çalışma ücreti gece çalışma tazminatı ile birleştirilerek ödenir.

İŞE GELİŞ VE GİDİŞ SAATLERİ

İşçilere fabrikaya geliş ve gidişlerinde servis otobüsleri tahsis edilmiştir. Servis otoları vardiyalardan 15 dakika önce fabrikaya gelir ve mesai bitiminden 15 dakika sonra fabrikadan ayrılırlar. 15 dakika süre içinde işçi iş elbisesi ve ayakkabısını giyip, koruyucu malzemelerini alarak tam vaktinde iş başında olmak zorundadır. Bir takvim yılı içinde mazerete dayalı olarak 2 defa ve 30 dakikayı geçmeyen geç kalmalarda işveren işçiye iş başı yaptırır ve ücretinden kesinti yapmaz. Ancak alışkanlık halinde bu hüküm uygulanmaz ve ücret

EK 6 DEVAM

retlerden gerekli kesinti yapılarak o kişi ciddi olarak uyarılır. Bu gecikmeler işçilerin iş yerine toplu olarak taşındığı servisin arızalanması, yolların trafik kazalarının veya başkaca neden ile kapalı olması hallerinde geçerli değildir. Bu durumlardaki gecikmeler için ücretlerden bir kesinti yapılmaz.

SOSYAL HAKLAR

Ulusal Bayram ve Tatiller

Ulusal tatil ve bayramlar kanunlarda belirtilen gün ve saatlerdir. Ulusal bayram ve tatillerde çalıştırılan işçilerde çalıştırılan işçilerin ücretleri %100 zamlı (çalışma karşılığı olmayan tatil ücreti dahil 3 yevmiye) olarak ödenir. Ancak saat 13.00'ten sonra başlayan tatillerde işçinin saat 13.00'den sonraki çalışması halinde ücreti %100 zamlı ödenir. İşçinin bugünlerde çalıştırılması isteğine bağlıdır. Kendi hafta tatilinde çalıştırılan işçilerin fiili çalışma ücreti %100 zamlı olarak ödenir (hafta tatili yevmiyesi dahil 3 yevmiye.)

Yıllık Ücretli izinler

Hizmet süresi 1-5 yıla kadar olanlara yılda 18 işgünü,
" " 6-14 " " " " 22 "
" " 15 - ve daha fazla olanlara yılda 26 işgünü ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izinlerin hesabından izin süresi içinde olan ulusal bayram ve kanuni hafta tatilleri günleri izin süresinden sayılmaz. Yıllık izinlerini buldukları yer dışında geçirecek olanlara istedikleri takdirde 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilir.

Diğer Ücretli izinler

Personelin evlenmesi halinde 7 güne kadar ücretli izin

EK 6 DEVAM

hakkı vardır. Personelin eş ve çocukları ile ana babasının, kardeşlerinin ölümü halinde 4 gün eşinin doğum yapması halinde 4 gün, kendisinin veya ailesinin oturduğu yerin yangın, sel, deprem gibi olaylara maruz kalması halinde 10 güne kadar işveren tarafından ücretli izin verilir. Kişi kendisine hak kazandıran olayları geçerli bir belge ile belgelemek zorundadır.

Bu izinler en geç bu gibi olayları izleyen 10 gün içinde kullanılacaktır. Bu izinler yıllık ücretli izinle içiçe girmez. Ayrıca, evlenen ve çocuğu olan personelimize Metaş tarafından hediye verilmesi ve yine personelimizin doğum ve evlenme yıldönümlerinin tebrik kartı ile kutlanması Metaş'da gelenek haline gelmiştir.

İKRAMİYELER VE SOSYAL YARDIMLAR

Yıllık İkramiyeler

Personele 120 gün üzerinden yılda 4 ikramiye verilir. Bu ikramiyeler de 3'er ayda eşit aralıklarla olmak üzere Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında 30 gün ücret üzerinden ödenir.

Prim

Personel ücretlerine ek olarak her ay müessesenin istihsal durumu gözönüne alınarak belirli oranlarda üretimden prim alırlar.

Sosyal Yardımlar

BAYRAM HARÇLIĞI: Personele yılda iki kez 20.000 TL. tutarında bayram harçlığı verilir.

YAKACAK YARDIMI: Her yıl Haziran ayında 86.000 TL. tutarında yakacak yardımı yapılır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN YARDIMI: İzne çıkacak olan personele izne ayrılmadan önce 3 gün önce 24.000 TL. tutarında yıl-

EK 6 DEVAM

lık ücretli izin yardımı yapılır.

EVLENME YARDIMI: Evlenen personele bir defaya mahsus olmak üzere 40.000.-TL. tutarında evlenme yardımı yapılır.

DOĞUM YARDIMI: Personelin eşinin doğum yapması halinde belgeyi ibraz etmek sureti ile kendisine 17.500.-TL.sı doğum yardımı yapılır.

ÖLÜM YARDIMI: İşçinin ölümü halinde eşine yoksa çocuklarına 40.000 TL. ölüm yardımı yapılır. İşçinin iş kazası sonucu ölümü halinde ise mirasçılara 400.000.-TL. ödenir.

ASKERLİK YARDIMI: Askerlik için iş yerinden ayrılmak zorunda kalan her işçiye 20.000 TL. askerlik yardımı olarak verilir.

YEMEK YARDIMI: Çalışılan günlerde işçilere doyurucu ve kalori üç çeşit yemek verilir. Döndüncü çeşit olarak da yoğurt veya süt verilir.

VASITA YARDIMI: İşçilerin topluca işe geliş ve gidişlerinde vasıta temin edilir.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İşveren iş yerinde iş yeri şartlarına uygun olarak içme suyu, sıcak ve soğuk duşlu banyolar, ısıtma, havalandırma, aydınlatma gibi ihtiyaçları işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından karşılamak zorundadır.

İşveren işçiyi işe alırken her türlü muayenesini yapmak ve sağlık kontrolünden geçirmek zorundadır. Bununla beraber 3 yılda bir kerede göz muayenelerini, yılda bir kulak muayenelerini, yılda bir kerede Verem Savaş Derneği veya benzer kuruluşlar vasıtası ile röntgen taramalarını yaptırır.

İş yerinde bir iş kazası halinde işçi öncelikle ilk yardım ünitesine getirilir. İlk tedavisi burada yapılır. Gerektiği zaman en yakın SSK sağlık kuruluşuna işveren tarafından acilen gönderilir.

İşveren tarafından işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğüne uygun olan işçiye iş elbisesi, iş ayakkabısı verilir. Koruyucu malzeme, baret gerektiğinde toz maskesi ve eldiven te-

EK 6 DEVAM

min edilir. İşçilere 2 yılda bir kere banyo havlusu ile yüz havlusu verilir.

Hasta olan bir işçi vizite kağıdı doldurarak işyeri doktoruna çıkabilir. Gerektiğinde hastaneye sevk edilir. Buradan istirahat alabilir. Ancak işçinin istirahat almaması durumunda en kısa zamanda iş yerine dönmesi ve işbaşı kağıdına muayene saatini yazdırması gerekir. Bu durumda işveren işçinin ücretinden kesinti yapmaz. Hastahaneden bir defada 5 gün ve daha fazla istirahat alan işçilere SSK'nın ödemediği ilk iki günün ücretini işveren öder.

İş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile SSK sağlık tesislerinden bir defada 10 gün ve daha fazla istirahat alan işçilere kurumca ödenen ödenekleri ile esas ücretleri arasındaki fark işverence ödenir.

İşçinin şahsi ve ailevi mazareti nedeni ile talep edeceği mazeret izinleri işi aksatmamak kaydıyla günlük veya saatlik olarak verilir. Bunun için işveren tarafından ücret ödenmez.

İŞ YERİNDE UYGULANACAK CEZALAR

İşçi sağlığı-iş güvenliği ve iş disiplinine aykırı fiil ve hareketlerde iş yerinde uygulanacak uyarı dışındaki cezalar şunlardır:

- İhtar
- 1-3 gün arası ücret kesintisi
- İşten çıkarma.

verilen bu cezalar işçinin siciline işlenir.

İŞ EMNİYETİ

Yapılan iş teknik emniyet araçlarının kullanılmasını gerektiriyorsa işçiler gerekli olan teknik emniyet koruyucu malzemelerini kullanırlar. Çalışmaları esnasında gerek kendileri gerekse arkadaşları için tehlike meydana getirebilecek her türlü ihmal ve lakaytlıktan sakınmalıdırlar. İş emniyeti için gerekli olan titizlik ve dikkati göstermelidirler.

EK 7

DE. 24000 LOKOMOTİF ELEKTRİK DERSİ SORULARI

- 1- Lokomotif batarya enerjisi nasıl verilir. Enerji nasıl kesilir?
- 2- Bataryanın volt ve amper değerleri nedir? Niçin bu değerlerde seçilmiştir?
- 3- Bataryanın görevleri nelerdir?
- 4- Batarya şarjı voltaj ve akım değerleri normalde en az ve en çok ne kadar olmalıdır?
- 5- Noksan akü elemanı ile çalışmanın sakıncaları nelerdir?
- 6- Q31 nedir nasıl çalışır?
- 7- Q31 nasıl kontrol edilir?
- 8- Aydınlatma devrelerinin çalışması için lüzumlu şartlar nelerdir?
- 9- Dizel motoruna marş yapabilmek için lüzumlu şartlar nelerdir.
- 10- BPL marş motoruna basıldıktan sonra hangi role ve kontaktörler enerjilenir, sırasıyla açıklayınız?
- 11- EAM bobininin görevi nedir? Nasıl çalışır?
- 12- Takviyeli marş ne demektir? Nasıl çalışır?
- 13- Q46 rölesi hangi sebeplerden enerjilenir?
- 14- NE nedir? Çalışınca neler olur?
- 15- PSH nedir? Hangi değerde çalışır? Çalışınca ne olur?
- 16- TSTH nedir? Hangi değerde çalışır? Çalışınca ne olur?
- 17- QSV nedir? Hangi değerde çalışır? Çalışınca ne olur?
- 18- Q60 rölesi hangi sebeplerden çalışır?
- 19- PSVDI-PSHI nedir? Hangi değerlerde çalışır? çalışınca ne olur?
- 20- PSVD2-PSH2 nedir? Hangi değerde çalışır? Çalışınca ne olur?
- 21- QI nedir? Hangi değerlerde çalışır? çalışınca ne olur?
- 22- TSTE nedir? Hangi değerlerde çalışır? Çalışınca ne olur?
- 23- Q0 nedir? Hangi değerde enerjilenir? Enerjileşince nasıl olur?
- 24- Q20 nedir? Hangi değerde enerjilenir? Enerjileşince ne olur?

EK 7 DEVAMI

- 25- Q21 nedir? Hangi değerde enerjilenir? Enerjileşince ne olur?
- 26- Q33 nedir? Hangi değerde enerjilenir? Enerjileşince ne olur?
- 27- RLP nedir? Hangi halde çalışır? Çalışınca ne olur?
- 28- SONDL nedir? Hangi hallerde çalışır? Çalışınca ne olur?
- 29- Q60'ın kilitlenmesi ne demektir. Kilit nasıl çözülür?
- 30- Hangi ve elemanlarda kaçak olur?
- 31- Patinaj ne demektir? Nasıl anlaşılır?
- 32- Kaçak rölüsünün enerjilenmesi halinde yapılacak işlem nedir?
- 33- Patinaj önleme devresi kaç amperde çalışmaya başlar? Kaç amperde önleme işlemi sona erer.
- 34- Patinaj devresi nasıl çalışır?
- 35- JHY bobininin görevi nedir? Nasıl çalışır?
- 36- Kumlama devresi nasıl olur?
- 37- RH yük. reostasının görevi nedir? Nasıl çalışır?
- 38- Totman devresi nasıl
- 39- CEXA nedir? Enerjileşmesi için lüzumlu şartları nedir?
- 40- CEXA'nın enerjisi hangi hallerde kesilir?
- 41- QFCG nedir? Nasıl çalışır?
- 42- Şöntleme devresi nasıl çalışır?
- 43- Şöntleme olmuyorsa sebepler nedir?
- 44- Şöntleme nedir? Hangi hallerde şöntleme olur?
- 45- Yangın devresi hangi hallerde çalışır? Yangın ihbarının nereden geldiğini nasıl anlaşılır?
- 46- TS 191 ve 192 tarmostatlarının görevleri nedir?
- 47- C 191 ve C 192 kontaktörlerin görevi nedir?
- 48- Bant saati (Km/h) görevleri nelerdir?
- 49- Kompresör boşa dönüş devresi nasıl çalışır?
- 50- Lokomotif fren iptal devresi nasıl çalışır?

Başarılar Dilerim.

Hazırlayan:

EK 7 DEVAM

BANKACILIK MEVZUATI KURSU SORULARI

SORULAR

- 1- Mevduat nedir? Menşei yönünden mevduatın nev'ilerini yazınız?
- 2- Hesap açılış çeşitleri nelerdir? Kısaca izah ediniz?
- 3- Ahmet Şahin 29 Ağustos 1988 tarihinde bankaya müracaatla 3 ay vadeli 850.000.-TL.lık %54 faizle bir hesap açtırmıştır. Hesaba vade sonunda tahakkuk ettirilecek faizi bulunuz? Muhasebe maddelerini yazınız?
- 4- A şubesine ait 2.000.000 TL.lık çekle 26.4.1988 tarihinde B şubesine müracaat eden AhmetŞahin kanuni şartları tam ve karşılığı olan çekilen 1.000.000 TL.sı ile 6 ay vadeli bir hesap açılmasını, 1.000.000 TL.sının C şubesindeki tasarruf mevduatı vadesiz hesaba gönderilmesini ve telefonla da bildirilmesini istemektedir. Şubelerin yapmış olduğu işlemleri kısaca izah ederek, muhasebe maddelerini yazınız?
- 5- Hesap cüzdanının kaybolması halinde yapılacak işlem nedir? İzah ediniz?

Başarılar Dilerim.

Hazırlayan:

EK 8

EĞİTİM PROGRAMINI DEĞERLENDİRME FORMU

PROGRAMIN ADI: Dilimiz Türkçe

TARİHİ :

Görüş ve izlenimlerinizi bize açıkça belirtmenizi diliyoruz. Böylece ileride düzenliyeceğiniz programların daha yararlı olmasında bize büyük ölçüde yardımcı olacaksınız.

BÖLÜM I

TANITICI BİLGİLER

1- Cinsiyetiniz

() Kadın

() Erkek

2- Yaş grubunuz

() 20-25

() 26-31

() 32-37

() 38-43

() 44-49

() 50 ve daha yukarı

3- Öğrenim durumunuz

() Lise ve dengi mezunu

() Yüksek öğrenim mezunu

() Master ve doktora tamamlamış

4- TRT'deki toplam hizmet süreniz

() 1-5 yıl

() 6-10 yıl

() 11-15 yıl

() 16-20 yıl

() 21 ve daha fazla

EK 8 DEVAMI

5- Kadro ünvanınız

- Yönetici
- Uzman
- Prodüktör
- Muhabir
- Spiker
- Mütercim
- Yardımcı Prodüktör
- Stajyer muhabir
- Diğer

BÖLÜM II

PROGRAMIN DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN SORULAR

6- Seminere katılabildiğiniz günler (Lütfen katıldığınız her günü ayrı ayrı işaretleyiniz.

- Birinci gün
- İkinci gün
- Üçüncü gün
- Dördüncü gün
- Beşinci gün

7- Seminer süresi sizce yeterli miydi?

- Yeterliydi
- Pek yeterli değildi
- Oldukça yeterliydi
- Yetersizdi

8- Cevabınız "yetersiz" ise süre sizce ne olmalıydı?

..... gün olmalıydı

9- Seminerin düzenlendiği saat sizce uygun muydu?

- Uygundu
- Pek uygun değildi
- Oldukça Uygundu
- Hiç uygun değildi.

10- Cevabınız "uygun değildi" ise hangi saatlerde olmasını isterdiniz?

EK 8 DEVAM

-
- 11- Seminerin esas amacı sizce neydi? (Yalnız bir tanesini işaretleyiniz)
- () Dilde gelişmeyi sağlamak için "Tekamül" eğitimi yapmak.
- () TRT'nin yayınlarında kullanılan dilde geçerli bir birlik sağlamaya çalışmak
- () Dildeki yanlışlarımızı düzeltmek için bilgi edinmek.
- 12- Konular işlenirken soru ve tartışmalara yeterince zaman ayrıldı mı?
- () Yeterince ayrıldı
- () Az ayrıldı
- () Hiç ayrılmadı.
- 13- Seminerden hangi düzeyde yararlandınız? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)
- () Yeni bilgiler edindik
- () Bildiklerimizi tekrarlamış olduk
- () Verilen gelişkili bilgiler karışıklık yarattı
- () Dil konusunda daha geniş düşünme imkanı verdi
- () Dil birliğine gitmemiz konusunda ipuçları verdi.
- () Dilin doğru kullanımı bakımından yararlı oldu
- () Diğer (Lütfen kısaca yazınız)
- 14- Semineri bir bütün olarak düşünürseniz, halen yapmakta olduğunuz işe ne ölçüde katkısı oldu?
- () Pek çok
- () Çok
- () Orta
- () Az
- () Hiç
- 15- Seminerin daha yararlı olabilmesi için varsa önerilerinizi kısaca yazınız.
-
-
-

EK 8 DEVAM

16- Seminerle ilgili belirtmek istediğiniz başka görüşleriniz varsa lütfen kısaca yazınız.

.....
.....
.....

Ayırdığınız zaman ve değerlendirmeleriniz için teşekkür ederiz.

Hazırlayan:



EK 9

SEMİNERDE GÖREV ALAN YÖNETİCİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

1) Seminer yöneticisi Sn.

a) Seminer ile ilgili hazırlığı ve planlaması nasıldır?

Çok iyi İyi Orta Az Zayıf
() () () () ()

b) Seminer konularına ilişkin bilgi derecesini nasıl buluyorsunuz?

Çok iyi İyi Orta Az Zayıf
() () () () ()

c) Sınıf tartışmalarını yönetme başarısı nasıldır?

Çok iyi İyi Orta Az Zayıf
() () () () ()

d) Yöneticinin kurs süresince fikir ve yorum alma ile soru sorma ihtiyaçlarınıza ilgisi nasıldır?

Çok iyi İyi Orta Az Zayıf
() () () () ()

e) Yönetici pedagojik yönden öğrenme arzu ve hızınızı ne ölçüde teşvik etti?

Çok İyi derecede Orta Az Çok az
() () () () ()

f) Kullandığı eğitim yöntemini nasıl buluyorsunuz?

Çok iyi İyi Tatminkar Yetersiz
() () () ()

g) Yönetici hakkında değerlemeniz orta'dan aşağı ise yukarıdaki konular hakkında ne gibi görüş ve tavsiyeleriniz olabilir?

h) Yöneticinin bu seminerden sonra yöneteceği başka seminerlere katılır mıydınız?

Evet Hayır
() ()

i) Genel olarak bu yöneticiyi nasıl değerlendiriyorsunuz?

Çok iyi İyi Tatminkar Yetersiz
() () () ()

Hazırlayan:

KAYNAKLAR

- Çalışkaner, Asaf. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu. Ankara, 1973.
- DİE. Türkiye İstatistik Yıllığı 1987. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. Yayın No: 1250. Ankara, 1988.
- DİE. Türkiye İstatistik Cep Yıllığı 1988. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü. Ankara, 1988.
- DPT. Kalkınma Planı. Birinci Beş Yıl 1963-1967. Ankara, 1964.
- DPT. Kalkınma Planı. İkinci Beş Yıl 1968-1971. Ankara, 1971.
- DPT. Kalkınma Planı. Üçüncü Beş Yıl 1973-1977. Ankara, 1975.
- DPT. Kalkınma Planı. Dördüncü Beş Yıl 1979-1983. Ankara, 1979.
- DPT. Kalkınma Planı. Beşinci Beş Yıl 1985-1989. Ankara, 1985.
- Gökdağ, Dursun. Türk Dili II. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi No: 112 Ankara, 1987.
- Iacocca, Lee. Sözün Özü. Form Yayınları No: 2 İstanbul, 1989.
- Karasar, Niyazi. Araştırmalarda Rapor Hazırlama Yöntemi. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, 1981.
- Karasar, Niyazi. Bilimsel Araştırma Yöntemi. Hacettepe-Taş Kitapçılık. Ankara, 1984.
- KOGEM, Seminer Kataloğu 1989. İstanbul, 1989.
- MEB. Hizmet İçi Eğitim Kuruluş, Gelişme, Faaliyetler. Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı, Ankara. 1988.
- Özdemir, Özkaya. Hizmet İçi Eğitimde Temel İlkeler ve Teknikler. Başbakanlık Devlet Personel Dairesi. Yayın No:16 Ankara, 1967.
- Özsoy, Yahya. Eğitimde Öğrencileri Tanıma Teknikleri. Ankara, 1970.
- Özsoy Yahya. Pedagoji Semineri Ders Notları. Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi İletişim Bilimleri Fakültesi Dalaman 1981.

Özyürek, Leyla. **Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği.** Ankara Üniversitesi Basımevi. Ankara, 1981.

----- **Son değişiklikleriyle 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.** Kocaoluk Basım ve Yayınevi, İstanbul, 1982.

Tanyeli, Halit. **Personel Eğitimi.** Şenyuva Matbaası. Ankara, 1970.

Taymaz, Haydar. **Hizmet İçi Eğitim.** Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Yayın No: 94 Ankara, 1987.

Zoga, Ergun. **Türk Sanayiinde Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri, Sorunlar, Beklentiler, Öneriler.** Ankara, 1988.