

# BİR ÖZ DENETİM PRATIĞİ OLARAK ETKİNLİK ÖLÇÜMÜ VE ÜNİVERSİTELER

**Yrd. Doç. Dr. Recep Varçın**

Ankara Üniversitesi  
Siyasal Bilgiler Fakültesi

**Gül Ergün**

Hacettepe Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

•••

## Özet

Bu çalışma Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından yürütülmüş olan İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri eğitim programının etkinliğini ölçmeyi hedeflemektedir. Etkinlik araştırmasına ilişkin veriler, programa katılan kursiyerlerle görüşme formu aracılığı ile toplanmıştır. Hedef-kitle merkezli yaklaşım ile süreç araştırması yaklaşımlarının sentezi yapılarak tespit edilmeye çalışılan program etkinliği dört ana tema üzerinde irdelenmiştir. Bunlar, eğitim programının yürütüldüğü mekan, araç ve gereçlerin yeterliliği; kursiyerlerin eğitim programından kazanımları; eğitim programının kursiyerler üzerindeki etkisi ve programda ders veren öğretim üyeleri ile programdaki derslerin değerlendirilmesidir.

**Anahtar Sözcükler:** Hizmet içi eğitim, etki araştırması, istihdam hizmeti, eğitim hizmeti, sertifika eğitimi.

## *An Impact Analysis as a Means of Self-Control and Universities*

### **Abstract**

The Purpose of this paper is to examine the effectiveness of the Employment and Counseling Services training program being implemented by the Faculty of Political Sciences, Ankara University. We collected data via the face-to-face semi-structured interview technique with the program participants. We combined the methodological and analytical techniques of process evaluation and target-group approaches in examining the outcomes of the program impact which focus on the following themes: physical and training facilities; the contribution of the training program to program participants; the impact of the training program on program participants; and the assessment of the program instructors and training curriculum.

**Key Words:** In-service training, impact analysis, employment service, counseling service, certificate training.

## Bir Öz Denetim Pratiği Olarak Etkinlik Ölçümü ve Üniversiteler\*

### GİRİŞ

Pek çok şey gibi, üniversiteler de dünya çapında önemli bir dönüşüm sürecinden geçmektedir. Bilgi toplumuna ve yeniliğe (innovation) dayalı rekabete yapılan vurgular, üniversitelerin toplumsal işlevini yeniden tanımlamak yönünde önemli bir basınç uygulamaktadır. Bu çerçevede, kara Avrupa'sına uzun yıllar damgasını vuran Alman menşeli Humbalt modeli üniversite yapısı erozyona uğrarken, onun yerini "anglo-Amerikan" diye nitelendirilen modelin almaya başladığı söylenebilir (Gülbenkian Komisyonu, 1996). Anglo-Amerikan modelde, bilimsel bilgiyi üretme ve onu eğitim ve yayın yoluyla yayma faaliyetlerinin girişimci bir işletme örgütlenmesiyle yapılması savunulmaktadır (ÖZLEM, 1998; ÖZUĞURLU, 1998). Kısaca, "girişimci üniversite" modeli olarak bilinen bu yapı, Türkiye'de YÖK yasasındaki değişiklik önerilerinin de ana temasını oluşturmaktadır (Bkz. YÖK kanun tasarısı). Bu konudaki tartışmalar üniversite çevrelerinde devam etmekle birlikte metropol kentlerdeki kimi üniversiteler lisans ve lisansüstü müfredatlarının dışına çıkarak çok çeşitli faaliyetler içerisinde bulunmaya başlamışlardır.

Kamu üniversitelerinin içine düşmüş olduğu mali sıkıntılar ve öğretim elamanlarının görece olarak gelir düzeyindeki erozyon kamu üniversitelerinin geleneksel olarak biçilen rolün dışına çıkmalarında hızlandırıcı bir rol oynamıştır. Kamu üniversiteleri, araştırma ve uygulama projeleri, danışmanlık hizmetleri, sertifika programları gibi hizmetleri gerek kamu kuruluşlarına gerek özel kesime gerekse de toplumun bireylerine sunarak üniversitelere mali kaynak girişini sağlamaya çalışmaktadırlar. Söz konusu faaliyetler üniversite bünyesinde döner sermaye işletmesi üzerinden doğrudan örgütlenildiği gibi, üniversite vakıfları ya da üniversite demekleri gibi kuruluşlar ya da

1 Bu çalışma, çok geniş ve detaylı bir araştırmanın kısmi sonuçlarına dayanmaktadır. Bu çalışmada emeği geçen öğretim üyelerine, verileri kullanmamıza müsaade eden kişi ve kuruluşlara ve bu metni daha önce okuyarak bizlere eleştiri ve önerilerini ileten meslektaşlarımıza, programa katılan ve sorulara içtenlikle cevap veren kursiyerlere içten teşekkür ediyoruz.

danışmanlık firmaları -özel firmalar- ile işbirliği içerisinde bulunularak dolaylı yoldan da örgütlenebilmektedir. Söz konusu faaliyetler kimi üniversitelerde daha da merkezi bir tarzda örgütlenmeye çalışılmaktadır: Örneğin ODTÜ'de SEM, Ankara Üniversitesi'nde ANKÜSEM oluşumu gibi. Üniversitelerin bu tür faaliyetler içerisinde bulunmaları söz konusu üniversitelere mali kaynak sağlarken ve üniversitelerin bazı temel giderleri (kütüphanelere yeni yayın alınması ve üniversitelerdeki tadilat işleri gibi) bu tür kaynaklardan karşılanırken, bu durum üniversitelerin ticarileşmesi olarak nitelendirilerek bu konuda önemli bir tepki de doğmaktadır.

Bu çalışma, üniversite sisteminin yeniden yapılması hakkındaki tartışmalara girmeksizin, hal hazırda üniversitelerde yürütülen faaliyetler arasında önemli bir yer tutan ve bazı üniversitelerde oldukça yaygın olarak kullanılan sertifika programlarının etkinliğinin ölçülmesi ile kendisini sınırlandırmıştır. Zira son yıllarda bazı üniversiteler çok çeşitli alanlarda sertifika programları ve kısa dönemli kurslar düzenlemektedirler ve bu konuda üniversiteler ya da ayrı üniversitenin farklı fakülteleri arasında önemli bir rekabet de yaşanmaktadır. Bu fiili gelişmeler karşısında, sisteme ilişkin tartışmaların yarasına, yürütülen etkinliklerin değerlendirilmesi de önem arz etmektedir.

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi de geleneksel lisans ve lisansüstü müfredatına ilave olarak çeşitli alanlarda sertifika programları ve kurslar düzenleyerek bu yeni oluşumda var olduğunu göstermektedir. Mühendisler İçin İşletme Yönetimi Programı (MİYEP), İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri, ÇED ve Bilgisayar Eğitimi Siyasal Bilgiler Fakültesinin yürütmekte olduğu sertifika programlarının en yaygın olarak bilinenidir. Ancak üniversitelerin yürütmekte olduğu bu türden sertifika programlarının gerçekten niyet edilen sonuçlara yol açıp açmadığı, bu tür programların etkinliğine ilişkin bilimsel araştırma gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın amacı bu konudaki boşluğu doldurarak, Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından yürütülmüş bulunan İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programının etkinliğini bilimsel ölçütler çerçevesinde incelemek ve bu konuda araştırma yazınuna katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Çalışmanın takip eden bölümünde program etkinliğinin ölçülmesine yönelik kuramsal ve yöntemsel yaklaşımlar tartışılacaktır. Bu bölüm, çalışmanın nasıl bir çerçeveye oturtulduğuna ilişkin temel bilgileri içerecektir. Daha sonraki bölümde program hakkında temel bilgilerle birlikte araştırmada kullanılan yöntem sunulacaktır. Daha sonra araştırmada elde edilen temel bulgular sunularak tartışılacaktır. Bu çalışma sonuç ve öneriler kısmı ile birlikte son bulacaktır.

## PROGRAM DEĞERLENDİRİLMESİNE KURAMSAL VE YÖNTEMSSEL YAKLAŞIMLAR

İşgücü piyasasına yönelik olarak yürütülen eğitim programlarının etkinliğinin ölçülmesinde kullanılan yönetsel yaklaşımlar son yıllarda önemli bir tartışma konusu olmuştur (SCHMID vd, 1996). Zira çalışmalarda kullanılan kuramsal ve yönetsel yaklaşımlara bağlı olarak bazı çalışmalarda programların çok önemli oranda olumlu etki yarattığı tespit edilirken, diğer bazı çalışmalarda programların yeteri kadar etkili olmadığı vurgulanmaktadır. Sosyal bilimsel açıdan bir araştırmada kullanılacak yönetsel yaklaşım büyük ölçüde analize tabii tutulacak problemin formüle edilmesine ve bu problemin kuramsal çerçeveye oturtulmasına bağlıdır. Bazı araştırmacılar "toplumsal deney" yaklaşımını program etkinliğini tespit etmede kullanılabilecek tek geçerli yönetsel yaklaşım olarak görürken, diğer bir grup araştırmacı toplumsal deney yaklaşımının olumlu yönünü kabul etmekle birlikte çok ciddi sınırlılıklar içerdiğini vurgulamaktadır (HECKMAN/SMITH, 1996). Bu nedenle önerdikleri yaklaşım deneysel olmayan değerlendirme yöntemidir.

Program değerlendirmelerinde bir diğer yaklaşım ise süreç değerlendirmesi diye adlandırılan yaklaşımdır. Süreç değerlendirilmesi bir eğitim programının oluşturulmasından başlayarak programın yürütülmesinin çeşitli aşamalarını analizi tabii tutan bir yaklaşımdır (SCHMID, 1996). Süreç araştırması yaklaşımına göre, programın yürütülme aşamasındaki farklılıklar, alınan kararlar ve programı yürütme becerisi bir eğitim programının başarısında ya da başarısızlığında önemli göstergeler olarak algılanmaktadır. Hasan (1991) süreç değerlendirmesinin iki önemli ayağının olduğunu vurgulanmaktadır. Bunlardan süreci gözleme (monitoring), programın tasarımı ve yürütülmesinin program amacına uygun olup olmadığını belirlerken, süreci kontrol etme, programın yürütülmesinin etkin bir şekilde yürütülüp yürütülmediğini belirleyebilmektedir. Bu çerçevede süreç değerlendirmesi "yukarıdan aşağıya" doğru sürecin nasıl işlediğini tespit etmeyi ve bu süreç içerisinde sorunları belirlemeyi hedeflemektedir. Süreç değerlendirmesi, program etkinliğinin tespit edilmesinde niteliksel verilere (karar metinleri, yönetmelik ve programın uygulanmasında takip edilen kurallar, hukuki belgeler, yönetim mercilerindeki iş bölümü vs.) dayanmakta ve bu veriler temelinde program etkinliği daha çok betimsel olarak sergilenmeye çalışılmaktadır. Programlar birden fazla yerde ve mercide yürütülüyorsa, farklı birimler arasında karşılaşılan farklılıkları tespit etmede ve hangisinin daha etkin olarak yürütüldüğünü belirlemede süreç değerlendirmesi önemli bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir.

Öte yandan program etkinliğini değerlendirmede kullanılan bir başka ayırım program-merkezli ve hedef-kitle merkezli değerlendirme yöntemidir (WHOLEY/HATRY/NEWCOMER, 1994). Program-merkezli ve hedef-kitle merkezli yaklaşım, araştırma yazınında "etki" araştırması olarak nitelendiril-

mekte ve etki araştırması daha çok niceliksel verilere dayanmaktadır. Program merkezli değerlendirme yöntemi fayda-maliyet analizi temeline dayandırılmakta ve programın etkisi mali göstergeler temelinde ölçülmektedir (DELANDER/NIKLASSON, 1996). Eğer programın nakit cinsinden faydası maliyeti aşıyorsa, programlar başarılı olarak addedilmekte, program katılımcılarının nakit cinsinden ölçülemeyen kazanımları ise analize dahil edilmemektedir. Program merkezli araştırma yaklaşımı programlar arasında geçişi sağlayabilecek önemli ip uçları sağlayabilmektedir. Buna mukabil, programa katılanların gözlemlenebilir özellikleri ve çeşitli kazanımları bu araştırma yaklaşımında pek dikkate alınmamaktadır.

Öte yandan, hedef kitle merkezli program değerlendirmeleri, programların etkisini programa katılanların çeşitli kazanımları temelinde yapmakta ve bu temelde programın etkisini tespit etmeye çalışmaktadır. Hedef-kitle merkezli araştırma yaklaşımı, program merkezli araştırma yaklaşımının analize dahil ettiği bazı göstergeleri de analize dahil etmektedir. Bu bağlamda programın fiziksel ve mali göstergeleri ve programın uygulama süreci ve performans göstergeleri bu yaklaşımda da büyük önem taşımaktadır.

Bizim bu çalışmada kullandığımız yaklaşıma geçmeden önce bir noktayı vurgulamanın yerinde olduğunu düşünüyoruz. Eğitim programlarının etkinliğini ölçmeye çalışan sosyal bilimcilerin bağlı olduğu disiplin, kullanılan araştırma yaklaşımının seçiminde büyük önem taşımaktadır. Örneğin, iktisatçılar daha çok program-merkezli araştırma yaklaşımını benimserken ve programların etkinliğini fayda-maliyet temelinde ölçmeye çalışırken, eğitim veya yönetim bilimlerine mensup sosyal bilimciler daha çok süreç araştırmasına ağırlık vermektedir. Sosyoloji disiplinine mensup sosyal bilimciler ise program etkinliğini ölçmede daha çok programa katılanların sosyal, iktisadi ve psikolojik kazanımlarına ağırlık vermekte ve bu temelde programları değerlendirmektedir.

Biz program etkinliğinin ölçülmesinde kullanılması gereken en etkin yaklaşımın yarı deneysel eşleştirme yaklaşımının olduğuna inanmakla birlikte bu yaklaşım bu çalışmada kullanılamamıştır. Yarı-deneysel eşleştirme yöntemi, programa katılan kitlenin gözlemlenebilir özelliklerine sahip bir kontrol grubunun tespit edilmesini gerektirmektedir. Bu yöntemde, programa katılan kursiyerler (araştırma grubu) ile programa katılmayan ancak programa katılan kursiyerlerin özelliklerine sahip kontrol grubuna, aynı ölçme aracı ya da araçları uygulanarak, iki gruba ilişkin sonuçların karşılaştırılması yapılmaktadır (VARÇIN, 1998). Böylece aradaki fark, program etkinliğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Ancak, bu çalışmada programa katılan kursiyerlerin özelliklerine sahip kontrol grubunu oluşturmak için yeterli sayıda eşleştirilecek bir grubun bulunmaması, bu yöntemin kullanılmasını imkansızlaştırmıştır. Bu çalışmada süreç araştırmasının ve hedef-kitle merkezli yaklaşımın tüm olası araçları kullanılarak program değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada süreç araştırmasının temel ögesi olan kursiyerlerin programa katılmadan önceki durumları baz alınarak kurs süresince geçirmiş oldukları evreler, her evredeki kazanımları, eğitim programının işleyişi, program sonunda kursiyerlerin kazanımları, eğitim programının etkisi görüşme formu aracılığı ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Bütün bu çalışmalar, programın sorunsuz işlediği ve çok iyi yapılandırıldığı gibi bir ön kabule dayanmadığı için, programın bütün getirileri ve olası eksiklikleri programa katılan kursiyerlerin görüşleri temel alınarak analize tabii tutulmuştur.

Program değerlendirilmesi dört ana tema üzerine odaklaşmıştır. Bunlardan birincisi, programa katılan kursiyerlerin programa hangi saiklerden hareket ederek katıldıklarını, kursiyerlerin eğitim programına katılımlarını olumlu ve olumsuz yönde etkileyecek faktörleri, eğitim programının yürütüldüğü, mekan, araç ve gereçlerin yeterli olup olmadığını, kursiyerlerin konakladığı mekanla ilgili görüşlerini tespit etmeye yöneliktir. Program değerlendirilmesinin ikinci önemli ayağını program içeriğine ilişkin kursiyerlerin kazanımlarının saptanması oluşturmaktadır. Bu amaca yönelik olarak kursiyerin, her derste işlenen temel konular hakkındaki bilgi düzeyi, kurs öncesi ve kurs sonrasında tespit edilmiştir. Bu iki düzey arasındaki farklılık, kursiyerin her derse ilişkin temel konulardaki kazanımlarını göstermektedir. Program değerlendirilmesinin odaklaştığı bir diğer alan ise, eğitim programının program sonrası kursiyerler üzerindeki etkisinden oluşmaktadır. Program değerlendirilmesinin son ayağını, programda ders veren öğretim elamanları ile programdaki derslerin değerlendirilmesi oluşturmaktadır.

## **PROGRAM HAKKINDA BİLGİ VE ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya konu olan eğitim programı hakkında temel bilgiler verilecektir. Buna ilave olarak araştırmada kullanılan yöntem, örneklemin seçilmesi, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgiler yine bu bölümünde sunulacaktır.

### **Eğitim Programı**

Araştırmaya konu olan eğitim programı İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri (İDH) adı ile anılan ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından yürütülen sertifika programıdır. Araştırmada bu programın seçilmesinin temel nedeni, programın diğer sertifika programlarından farklı olarak sadece belli bir kurumun personeline yönelik olarak yürütülmesi ve programın iddiasının diğer sertifika programlarına kıyasla çok daha fazla olmasıdır. İDH, SBF ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), eski adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu, arasında imzalanan sözleşme çerçevesinde yürütülmüştür. Sözleşme

çerçevesinde eğitim programı Ocak 1999'da başlanmış ve 2000 yılının sonunda tamamlanmıştır. Bu süre içerisinde yaklaşık 300 kişinin sekiz aylık eğitim programından geçirilmesi planlanmıştır. Sekiz aylık eğitim ikişer aylık dört dönemden oluşmuştur (bkz Çizelge 1: Eğitim Programı Takvimi). Dört dönemin iki dönemi teorik, iki dönemi ise pratik eğitim şeklinde programlanmıştır. Teorik eğitim, istihdam ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili çeşitli konuları kapsayan 400 saatlik bir müfredatı içermektedir. 400 saatlik teorik eğitim eşit şekilde; 200 saat olarak iki dönemde verilmiştir (bkz Çizelge 2: Program Müfredatı). Programda yer alan derslerin bazıları tek bir öğretim üyesi tarafından verilirken bazı dersler birden fazla öğretim üyesi tarafından verilmiştir (bkz Çizelge 3: Programda Yer Alan Dersler). Programın müfredatının temel içerikleri daha önceden hazırlanmış ve SBF'den bu müfredatı uygulaması beklenmiştir. Ancak SBF zaman içerisinde bu müfredatın içeriğinde bazı değişiklikler yapmıştır. Eğitim müfredatı Türkiye İş Kurumu'nun hizmet alanları üzerinde odaklaşmakla birlikte bazı dersler zemin hazırlamaya yönelik olarak konulmuştur.

Çizelge 1'den anlaşılacağı üzere, 300 kişinin eğitimi 30'ar kişilik 10 grup halinde tasarlanmıştır. Her devrede iki grup eğitime alınmıştır. Dönüşümlü olarak iki grup kursiyer teorik eğitim görürken diğer iki grup kursiyer uygulama eğitiminde bulunmuştur. Eğitim programı SBF bünyesinde kurulan Proje Yürütme Birimi (PYB) tarafından yürütülmüştür. PYB, hem teorik eğitimi hem de uygulama eğitimini koordine görevini üstlenmiştir. Programda ders veren öğretim üyelerinin tamamına yakını Ankara Üniversitesi akademik personelinden oluşmuştur.

**Çizelge 1: Eğitim Programı Takvimi**

Grup 1 & 2																									
Grup 3 & 4																									
Grup 5 & 6																									
Grup 7 & 8																									
Grup 9 & 10																									
	1999 Şubat	1999 Mart	1999 Nisan	1999 Mayıs	1999 Haziran	1999 Temmuz	1999 Ağustos	1999 Eylül	1999 Ekim	1999 Kasım	1999 Aralık	2000 Ocak	2000 Şubat	2000 Mart	2000 Nisan	2000 Mayıs	2000 Haziran	2000 Temmuz	2000 Ağustos	2000 Eylül	2000 Ekim	2000 Kasım	2000 Aralık		
	P1						P1	P2												P1	P2				
	P1																								

- T1: Teorik Eğitim 1
- T2: Teorik Eğitim 2
- P1: İşbaşı Eğitim 1
- P2: İşbaşı Eğitim 2

N = 30  
Toplam N = 300

Sınavlar & Mezuniyet  
(Grup 9 & 10)

Sınavlar & Mezuniyet  
(Grup 7 & 8)

Sınavlar & Mezuniyet  
(Grup 5 & 6)

Sınavlar & Mezuniyet  
(Grup 3 & 4)

Sınavlar & Mezuniyet  
(Grup 1 & 2)



Çizelge 2: Program Müfredatı

B İ R İ N C İ			D Ö N E M			İ K İ N C İ			D Ö N E M		
Ders Kodu	Ders Adı	Saat	Ders Kodu	Ders Adı	Saat	Ders Kodu	Ders Adı	Saat	Ders Kodu	Ders Adı	Saat
ECS501	İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri	40	ECS503	İş Organizasyonunun Temel Kavramları	40						
ECS505	İşgücü Piyasası Bilgileri I	30	ECS506	İşgücü Piyasası Bilgileri II	30						
ECS507	Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları I	20	ECS508	Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları II	20						
ECS510	İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi I	20	ECS510	İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi II	20						
ECS511	İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal ve Toplumsal Yönleri I	20	ECS512	İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal ve Toplumsal Yönleri II	20						
ECS513	Görüşme İlkeleri ve Teknikleri I	20	ECS514	Görüşme İlkeleri ve Teknikleri II	20						
ECS515	Bilgisayar Uygulamaları	20	ECS516	İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II	30						
ECS516	İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı I	30	ECS518	İşbirliği ve Yönetim	20						
<b>Toplam</b>		<b>200</b>	<b>Toplam</b>		<b>200</b>	<b>Toplam</b>		<b>200</b>	<b>Toplam</b>		<b>200</b>

### Çizelge 3: Programda Yer Alan Dersler

#### BİRİNCİ DÖNEM

- ECS501 İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri
- ECS505 İşgücü Piyasası Bilgileri I
- ECS507 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları I ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi
- ECS511 İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal ve Toplumsal Yönleri I
- ECS513 Görüşme İlkeleri ve Teknikleri I
- ECS515 Bilgisayar Uygulamaları
- ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı

#### İKİNCİ DÖNEM

- ECS 503 İş organizasyonunun Temel Kavramları
- ECS506 İşgücü Piyasası Bilgileri II
- ECS508 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları II
- ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi II
- ECS512 İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal ve Toplumsal Yönleri II
- ECS514 Görüşme İlkeleri ve Teknikleri II
- ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II
- ECS518 İşbirliği ve Yönetim

Eğitime katılacak kursiyerler İŞKUR tarafından tespit edilmiş olup, bu seçim yapılırken katılımcılardan en az iki yıllık yüksek okul mezunu olma şartı aranmıştır. Başlangıçta bu temel ölçütü karşılayan kursiyerler arasından, gönüllü olup olmadığına bakılmaksızın seçim yapıldığı tespit edilmiştir. Kursiyerlerin belirli bir eğitim seviyesine ve çalışma yılına sahip olanlar arasından seçilmesi, verilen eğitimi takip edebilecek yeterlilikte bir grubun oluşmasını sağlamakla birlikte, katılımcıların güdülenmesi açısından temel koşul olan gönüllülük ilkesine dikkat edilmemesinin bazı sorunlara neden olduğu belirlenmiştir.

Programa katılan kursiyerlere kurs süresince "görevli" statüsü verilmiş, kursiyerlerin kursa katılımı ve gereklilerini yerine getirmeleri tam-gün iş olarak tanımlanmıştır. Diğer bir ifade ile kursiyerlerden kurs süresince Kurum tarafından herhangi bir görev talep edilmemiştir. Programa Ankara dışından katılan kursiyerlerin barınma ve iaae bedelleri doğrudan Kurum tarafından karşılanmıştır. Dolayısı ile programa katılım kursiyere ek bir maliyet getirmemiştir. İki haftalık uygulama eğitiminde de kursiyerler, buldukları şubelerde "geçici görevli" sayılmış ve buralarda da kendilerinden eğitim programı çerçevesinde faaliyette bulunmaları istenmiştir.

Kursiyerlerin eğitim masrafları ise proje çerçevesinde Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından karşılanmıştır. Kursiyerlere ihtiyaç duyabilecekleri kadar kırtasiye malzemesi (çanta, defter, notluk, kitap, kalem, dosya vs.) verilmiştir. Programla ilgili etkinlik sonuçları değerlendirilirken, uzun dönem eğitim programına katılan kursiyerlerin bütün ihtiyaçlarının Kurum ya da Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından karşılandığını göz önünde bulundurmak gerekir.

### **Örneklem Çerçevesi ve Verilerin Toplanması**

İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri eğitim programına İŞKUR Genel Müdürlüğünün çeşitli birimlerinden ve Kurumun taşra teşkilatından toplam 301 kişi katılmıştır. Bu araştırmanın evrenini 21 Eylül 2000 tarihi itibari ile programdan mezun olan toplam 243 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde eğitimleri devam eden 9. ve 10. grup kursiyerler bu araştırmada kapsam dışı tutulmuşlardır.

IDH'nin kursiyerler üzerindeki etkisini araştırmayı hedefleyen bu çalışmada, veri toplama yöntemi olarak görüşme formu (anket) kullanılmıştır. Çalışmanın temelini teşkil eden görüşme formunda yer alan sorular ve ifadeler, uzun tartışmalar sonucunda belirlenmiş, görüşme formu ile eğitim programının kursiyerler üzerindeki etkisi bir çok açıdan değerlendirilmeye çalışılmıştır. Program etkinliğini en iyi şekilde ölçmek amacıyla program etkinliğinin temel alanları tespit edilmiştir. Bu temel alanlar makalenin giriş bölümünde sunulmuştur. Temel alanlarla ilgili etkiyi en iyi şekilde ölçebilmek için çok sayıda soru hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular ile taslak bir anket formu elde edilmiş ve bu formun güvenilirliği ve geçerliliği, bir grup kursiyer ile yapılan pilot çalışmada test edilmiştir. Ön çalışmadan elde edilen sonuçlar ışığında rafine bir görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu, programa 9. ve 10. grup olarak katılan kursiyerlere programa katıldıkları ilk gün olan 12 Haziran 2000 tarihinde uygulanmıştır. Bu çalışma da geniş anlamda bir pilot çalışma olarak değerlendirilmiştir. Nihai anket formunda 16'sı açık ve 112'si kapalı uçlu olmak üzere, toplam 128 soru yer almaktadır. Bu aşamadan sonra üzerinde düşünülmesi gereken konu örneklem çerçevesinin oluşturulması olmuştur. Örneklem çerçevesi, programa katılan kursiyerlerin çalıştıkları il, statüleri, programdaki başarıları ve cinsiyet faktörü göz önüne alınarak oluşturulmuştur. Görüşme formunun tamamlanması ve örneklem çerçevesinin oluşturulması ile birlikte verilerin toplanması için bir takvim çıkarılmıştır.

Bu aşamada ilk dört grubun (1., 2., 3. ve 4. gruplar) programdan mezun oldukları, ardından gelen dört grubun ise (5., 6., 7. ve 8. gruplar) eğitim programının farklı aşamalarında buldukları tespit edilmiştir. Bu nedenle her kursiyer grubuna ulaşmak için farklı bir plan yapılması gerekmektedir.

İDH'nin etkisinin araştırılması sırasında mümkün olan en yüksek sayıda kursiyere ulaşılması hedeflenmiştir. Diğer bir ifade ile araştırmamanın hedef-kitlesi programdan mezun olan tüm kursiyelerdir. Araştırma kapsamına alınacak kursiyelerin belirlenmesine ilişkin tasarlanan örnekleme planında, programdan mezun olan kursiyelerin en az % 50'sine ulaşma ve eğitimini tamamlama kursiyelerin seçiminde zaman ve maliyet kısıtlarını göz önüne almak belirleyici faktörler olmuştur.

Örnekleme yer alan kursiyelerin, kendilerine anket uygulanacağına dair haberlerinin olmaması, bu çalışmanın sonuçlarının güvenilirliği açısından son derece önemli bir nokta olmuştur. Diğer bir ifade ile, programdan mezun olan kursiyeler, görüşmeyi gerçekleştirecek kişi tarafından ziyaret edildiğinde, ziyaretin asıl amacı konusunda son ana kadar bir bilgi edinememişlerdir. Kursiyerin anket formunu ziyaret sırasında kendisinin doldurması da belirtilen nokta açısından önem taşımaktadır. Bu önlemler, kursiyerin hiçbir etki altında kalmaksızın, mümkün olduğunca doğru ve kendisinin olan yanıtları vermesi amacını taşımaktadır. Görüşme esnasında kursiyerden, görüşme formuna adını soyadını veya kimliğini belirleyecek herhangi bir işaret ya da ibare koymaması istenmiş, bütün bilgilerin bilgisayar ortamında değerlendirileceği belirtilmiş, kişisel bilgilerin hiç kimseye verilmeyeceği vurgulanmış ve böylece daha nesnel verilerin toplanması sağlanmıştır.

İDH'ye katılan kursiyelerin yaş, eğitim durumu, cinsiyet, çalıştıkları yer ve unvana göre dağılımları ile örnekleme yer alan kursiyelerin yaş, eğitim durumu, cinsiyet, çalıştıkları yer ve unvana göre dağılımları arasındaki benzerlikler seçilen örneklemin temsil gücü açısından önemli bir özelliktir. Çalışmada öncelikle örneklemin belirtilen değişkenler açısından kitleyi temsil edebilecek nitelikte olup olmadığı incelenmiş ve örneklemin kitleyi temsil edecek nitelikte olduğu görülmüştür. Bu temsiliyet, çalışmanın sonuçlarının güvenilirliği ve sonuçların genel nüfusa genelleştirilebilirliği açısından son derece önemli bir durumdur. Örnekleme ile genel nüfusun örtüştüğünü vurgulamak açısından, programdan mezun olan kursiyeler ile örneklemin genel başarı not ortalamasının birbirine çok yakın olduğunu söyleyebiliriz. Programa katılan kursiyelerin genel not ortalaması 80.62 iken, örnekleme kapsamındaki kursiyelerin genel başarı ortalaması 80.95 olmuştur.

### **Kursiyerlerin Sosyo-Demografik Özellikleri**

Eğitim programına İŞKUR'un hem merkez hem de taşra teşkilatlarından katılım olmuştur. Ankara dışından katılan kursiyerlerin oranı %67.1 iken merkez teşkilatından katılan oranı %32.9'dur. Programa katılan kursiyerlerin ünvanlarında da farklılık göze çarpmaktadır. İDH eğitim programına katılan kursiyerlerin çok büyük bir bölümünü şeflerin (%42.4) ve memurların (%40.3)

oluşturduğunu görmekteyiz. Eğitim programına katılan kursiyerlerin %10.3'ünü de eğitim uzmanı kadrosunda yer alanlar oluşturmaktadır. Diğerlerini de teknisyen ve istatistik uzmanı kursiyerlerden oluşturduğunu görmekteyiz.

Programa katılan kursiyerlerin yaş dağılımı da farklılık arz etmektedir. İDH'ye katılan kursiyerlerin çok büyük bir bölümünün (%75.3), 31-40 yaş aralığında oldukları dikkat çekmektedir. 25-30 yaş grubunda yer alan kursiyerlerin oranı %18.1 ve 41-50 yaş grubunda yer alanların oranının %6.2 oldukları görülmektedir.

İDH programına katılan kursiyerlerin %63.8'ini erkekler, %36.2 sinin de kadınlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Programa katılanların eğitim düzeyleri incelendiğinde, kursiyerlerin %63.3'ünün Açık Öğretim Fakültesi (A.Ö.F.), %36.7'sinin ise üniversitelerin 4 yıllık örgün eğitim bölümlerinden mezun oldukları görülmektedir. A.Ö.F. mezunu kursiyerlerin de yaklaşık üçte ikisi dört yıllık, üçte birinin ise iki yıllık bölüm mezunları oldukları dikkati çekmektedir. Programa katılan dört kursiyerin de yüksek lisans derecesine sahip oldukları tespit edilmiştir.

## ARAŞTIRMA BULGULARI

Giriş kısmında da belirtildiği üzere, Program değerlendirilmesi dört ana tema üzerine odaklaşmıştır. Bunlar, eğitim programının yürütüldüğü mekan, araç ve gereçlerin yeterliliğinin incelenmesi, kursiyerlerin eğitim programından kazanımlarının araştırılması, eğitim programının kursiyerler üzerindeki etkisinin ve programda ders veren öğretim üyeleri ile programdaki derslerin değerlendirilmesidir.

### Program Hakkında Görüşler ve Performans Değerlendirilmesi

Bu kesimde İDH'nin uygulandığı yer, süre, araç-gereç, sosyal ve kültürel etkileri özetlenecek ve kursiyerlerin performansları ele alınacaktır. Kursiyerlerin başarı notları üzerinde etkili faktörlerin neler oldukları bazı istatistiksel yöntemlerle araştırılacaktır.

Araştırma kapsamına giren kursiyerlerin eğitim süresine ilişkin görüşleri sorulduğunda, sürenin yeterli olduğu ifadesine tamamen katılanların oranı %15.2, katılanların oranı ise %53.5 olduğu görülmüştür. Bu iki seçenek bir arada ele alındığında, her dört kursiyerden üçünün teorik eğitim süresinin yeterli olduğu düşüncesine katıldığı söylenebilir. Kursiyerlerin %6.6'sı ise, bu konu hakkında bir fikirlerinin olmadığını belirtmiş; hiç katılmıyorum ve katılmıyorum diyen kursiyerlerin oranı da %24.6 olarak hesaplanmıştır. Bu iki kategoride olan toplam 45 kursiyerin %72'si Ankara dışından eğitime katılmıştır.

Örneklem grubunu oluşturan kursiyerlerin büyük bir kısmı (%94) "Eğitimin Üniversite Ortamında Yapılması Yararlı Olmuştur" düşüncesini dile getirmiştir. Bu konu hakkında bir fikrim yok diyen kursiyerlerin oranı %2 ve bu düşünceye katılmayanların oranı ise %4'dür. Bu soruya verilen yanıtla kursiyerler, hizmet içi eğitimlerin kurumlarında değil de, bir üniversite ortamında yapılmasının daha yararlı olacağını belirtmişlerdir.

Kursiyerlerin %28'i "Öğretim Üyeleri Kendi Alanlarında Yetkin İnsanlardı" düşüncesine tamamen katılırken, %49'u katıldıklarını ifade etmiştir. Diğer bir ifade ile kursiyerlerin toplam %79'u öğretim üyelerinin kendi alanlarında yetkin insan olduklarını dile getirmiştir. Burada bu fikre katılmadığını ifade eden 20 kursiyerin eğitim durumları incelendiğinde 16'sının 4 yıllık yüksek okul ya da açık öğretim mezunu, 3'ünün iki yıllık yüksek okul ya da açık öğretim mezunu ve 1'inin de yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Kursiyerlerin eğitim düzeyi arttıkça öğretim üyelerinden beklentileri de artmaktadır. İkinci olarak vurgulanması gereken nokta, programının kursiyerler üzerindeki etkisinin programı tamamlama sürelerine bağlı olarak değişebileceğidir. Nitekim bu düşünce araştırma sonucunda doğrulanmıştır. Programı çok daha önceden tamamlayan kursiyerler, eğitim programı hakkında çok daha olumlu vurgular yaparken, programa son dönemlerde katılan kursiyerlerde bu olumlu vurgu bu denli gözlenememektedir. Örneğin, programa 1. ve 2. grup olarak katılan kursiyerler öğretim üyeleri ve genel olarak program müfredatının kendilerine kazanımları konusunda çok daha olumlu düşünürken, programa 7. ve 8. grup olarak katılan kursiyerlerde bu oran düşmektedir. Bu da bize göstermektedir ki, programın etkisi ve kursiyerlerin kazanımları, kursiyerlerin programdan kazanımlarını yaşamsal pratiğe aktardığı ölçüde kendisini göstermektedir.

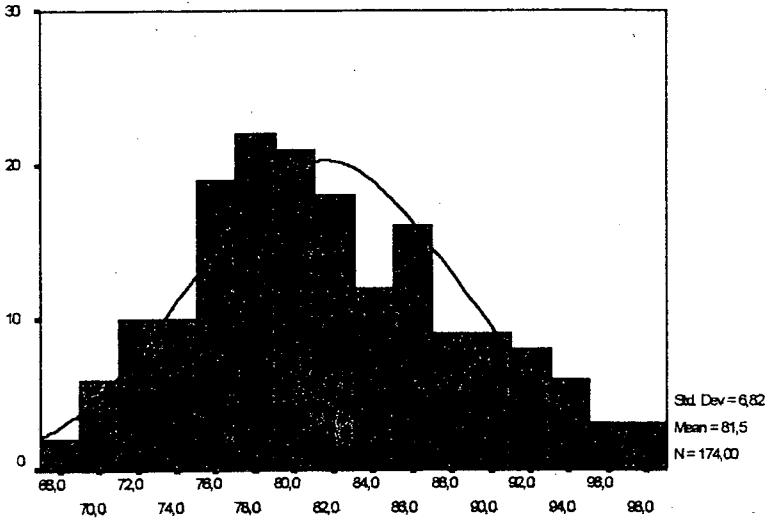
Örneklem grubunu oluşturan kursiyerlerin %56'sı eğitimin verildiği mekanın elverişli olduğunu dile getirmişlerdir. Bu düşünceye katılmayanların oranı %32'dir. Herhangi bir yorum yapmaktan kaçınan kursiyerlerin oranı ise %12'dir.

Örneklem grubunu oluşturan kursiyerlerin %81.2'i ders kitapları, gerekli araç-gereç ve malzemelerin yeterli olduğunu belirtirken; bu düşünceye katılmadığını ifade eden kursiyerlerin oranı %11.1 ve fikir beyan etmeyenlerin oranı da %7.7'dir.

Kursiyerlerin %26.5'i "Eğitim Süresince Öğretim Elemanlarıyla Olan Sosyal Etkileşim Yararlı Olmuştur" ifadesine tamamen katılırken, %55.8'i katıldıklarını belirtmiştir. Buna göre kursiyerlerin büyük bir kısmı (%82.3) eğitim süresince öğretim elemanlarıyla olan sosyal etkileşimlerin yararlı olduğunu dile getirmişlerdir. Kursiyerlerin %8.8'i bu ifadeye katılmadıklarını ifade ederken, % 8.9'ü ise bir fikrim yok seçeneğini tercih etmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde kursiyerlerin programda gösterdikleri performansları üzerinde durulacaktır. Burada öncelikle kursiyerlerin başarı not ortalamalarının dağılımı ele alınmıştır. Son olarak, kursiyerlerin başarıları üzerinde açıklayıcı etkisi olan faktör ve değişkenlerin neler olduğu çoklu doğrusal regresyon modeli ile araştırılmıştır.

Örneklem kapsamında olan ve başarı notunu beyan eden 178 kursiyere ait mezuniyet not ortalamalarından dördü aykırı değer olduğu için modele dahil edilmemiştir. Kursiyerlere ilişkin not dağılımı Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Not Dağılımı

Kursiyerlere ilişkin mezuniyet not ortalamalarının yaklaşık olarak simetrik bir dağılıma sahip olduğu Şekil 1'de görülmektedir. İncelemeye alınan kursiyerlerin not ortalaması 81.5 ve standart sapması 6.82 olarak hesaplanmıştır. Sapmanın nispeten küçük bir değer çıkması, notların ortalama civarında dağılım gösterdiklerini vurgulamaktadır. Ayrıca, burada görece simetrik bir not dağılımı gözlemlendiğinden, kursiyerlerin yaklaşık olarak %68'inin notunun 74.76 ile 88.32 arasında; %95'inin notunun da 67.86 ile 95.14 değerleri arasında olduğu söylenebilir.

Bu bölümde son olarak, kursiyerlerin başarı notları ile bazı değişkenler arasındaki ilişki ve bağıntılar, çoklu doğrusal regresyon analizi ile araştırılmıştır. Başarı üzerinde etkili olabileceği düşünülen potansiyel değişkenler aşağıda verilmiştir.

- Aileden Ayrı Olma
- Bilgi ve Beceri Düzeyini Geliştirme Derecesi

- Bölge (Programa Ankara ve Ankara dışından katılma)
- Cinsiyet
- Eğitim Durumu
- Hizmet Süresi
- Medeni Hal
- Programa Gönüllü Katılma Derecesi
- Sınav Stresi Yaşama
- Teorik Eğitimin Verildiği Fiziki Mekandan Rahatsız Olma
- Yaş (Doğum Tarihi)
- Unvan

Çoklu doğrusal regresyon analizlerinde verileri en iyi tanımlayacak gerekli değişkenlerin modele seçilmesi, modele katkısı önemsiz olan değişkenlerin modelden çıkartılması, modelin optimum düzeyde tutulması açısından önem arz etmektedir. Diğer bir ifade ile, başarı değişkenini en iyi açıklayacağını düşündüğümüz değişkenler seçilerek nihai modele ulaşılmıştır. Modelleme çalışmasında en genel modelden başlayarak, aşamalı regresyon analizi ile aşağıdaki nihai model elde edilmiştir. Burada, başarı üzerinde en fazla açıklama gücü olan değişkenler, çizelgenin ilk sıralarında yer alan değişkenlerdir. Modele göre yaş, cinsiyet, unvan, sınav stresi yaşama derecesi, programa katıldığı bölge ve bilgi düzeyini arttırma güdüsü başarı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunan değişkenlerdir. Model sonuçları değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken bir nokta, bölge, unvan, cinsiyet, sınav stresi ve bilgi düzeyini arttırma gibi kategorik değişkenlerin kukla değişkenler olarak modele dahil edilmiş olmasıdır. Örneğin unvan<sup>1</sup>, "şef", unvan<sup>2</sup> ise "eğitim uzmanı" kadrosunda olan kursiyerlerin diğer unvanlara göre başarı üzerindeki etkisini göstermektedir.

Çizelge 4: Model Sonuçları

Değişkenler	Katsayı	S.Hata	t Değeri	p Değeri
Sabit Terim	-1184.90	201.79	-5.872	.000
Doğum Tarihi	.642	.103	6.264	.000
Bölge	4.428	.878	5.041	.000
Unvan <sup>2</sup>	6.065	1.512	4.011	.000
Cinsiyet	3.185	.926	3.440	.001
Sınav Stresi	-.930	.326	-2.853	.005
Unvan <sup>1</sup>	2.908	.971	2.996	.003
Bilgi Düzeyini Art. Güdüsü	2.948	1.293	2.280	.024



Modelin belirtme katsayısı 0.62 olarak tahmin edilmiştir. Buna göre, modelde yer alan bu değişkenler kursiyerlerin başarılarındaki değişimlerin %62'lik bir kısmını açıklamaktadır. Burada amaç, incelenen değişkenlerden hangilerinin başarı üzerinde daha çok etkili olduğunu ortaya koyan betimsel bir modelin elde edilmesi olduğundan ve tahmin edilen bu modelin herhangi bir kestirim ve öngörü amacı gütmemesinden dolayı, belirtme katsayısının nispeten küçük bir değer bir çıkması önemli bir sorun olarak görülmemektedir. Ayrıca örneklem genişliğinin yeterince büyük olması nedeniyle, kurulan bu model istatistiksel olarak ta oldukça anlamlıdır. Tahmin gücü daha yüksek bir modelin kurulması, modelde yer almayan ancak başarı üzerinde önemli olabilecek diğer potansiyel değişkenlerin de modele alınmasıyla mümkün olacaktır.

Ayrıca, araştırma kapsamına giren kursiyerlerin büyük bir kısmı İDH'nin katkısının diğer eğitim programlarına göre çok fazla olduğunu vurgulamışlardır. Programa katılmada kursiyerleri en fazla güdüleyen faktörlerin bilgi ve beceri düzeyini geliştirme ve yeni bir çevre-yeni arkadaşlar tanıma faktörleri olduğu görülmüştür. Performansı olumsuz yönde etkileyen en önemli faktörlerin ise aileden uzakta kalma ve sınav stresi yaşama olduğu belirtilmiştir.

### **Kursiyerlerin Eğitim Programından Kazanımları**

Bu kesimde program içeriğini oluşturan 21 ana tema konusunda kursiyerlerin kursa katılmadan önceki bilgi düzeyleri ile programı tamamladıktan sonraki bilgi düzeyleri arasındaki farklılıklar incelenmiştir. Kursiyerlerin Program sonrasındaki bilgi düzeylerinde oluşan artışların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı bağımlı iki grup için t-testi ile araştırılmıştır.

Kursiyerlerin kurs öncesi ve sonrası bilgi düzeylerini temsil etmek üzere likert tipi beşli bir dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Düzeylerin değerlendirilmesinde kullanılan ölçek aralıkları aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

#### **KURS ÖNCESİ DÜZEYİNİZ**

- 1: Çok yetersiz idi
- 2: Yetersiz idi
- 3: Bir fikrim yok
- 4: Yeterli idi
- 5: Çok yeterli idi

#### **ŞİMDİKİ DÜZEYİNİZ**

- 1: Çok yetersiz
- 2: Yetersiz
- 3: Bir fikrim yok
- 4: Yeterli
- 5: Çok yeterli

Kursiyerlerin kurs öncesi ve sonrası bilgi düzeylerini ölçmek için 21 tema üzerinde hazırlanan sorular aşağıda verilmiştir:

- İstihdam ve İşsizliği Açıklayan Temel Kavramlar Konusundaki Bilgi Düzeyiniz?
- Türkiye'deki İşgücü Piyasasının Tayin Edici Özellikleri Konusundaki Bilgi Düzeyiniz?
- Gelişmiş Ülke İşgücü Piyasaları ile Gelişmekte Olan İşgücü Piyasaları Arasındaki Farklara İlişkin Bilgi Düzeyiniz?
- İşgücü Piyasası Verilerinin Toplanması ve Analiziyle İlgili Bilgilerinizin Düzeyi?
- İşgücü Piyasası Verilerinin Analizinde ve Değerlendirilmesinde Bilgisayar Kullanma Düzeyiniz?
- Meslek Danışmanlığında Görüşme Sürecine İlişkin Pratik Bilgi Düzeyiniz?
- İşinizle İlgili Olarak Karşılaştığınız (işçi, işsiz, işveren gibi) Kişilere, İşle İlgili Olarak Ortaya Çıkan Hukuksal Sorunlar Karşısında Ne Derece Yol Gösterici Olduğunuz?
- İstihdam Hizmetlerinin Hukuksal Dayanakları Konusundaki Bilgilerinizin Düzeyi?
- Danışan ile Empatik Bir İletişim Kurma, Onu Olduğu Gibi Kabul Etme, Doğal Davranma, Kendini Somut İfade Etme ve Uygun Soru Sorma Gibi Temel Danışmanlık Becerinizin Düzeyi?
- İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmalarında Cinsiyet, Özellikle de Kadın Konusundaki Duyarlılık Düzeyiniz?
- Engelli Bireylerle Yapılacak İş ve Meslek Danışmanlığı Çalışmalarının Hem Ülke Kalkınması Hem de Engelli Bireylerin Kişisel Mutluluğu Açısından Taşıdığı Önem Konusundaki Bilgi ve Tutumunuzun Düzeyi?
- İş ve Meslek Danışmanlığında Sorunlu Danışanlar Olarak Adlandırılan Grupları Nasıl Tanımlayacağınız ve Onlara Nasıl Yardım Edeceğiniz Konusundaki Bilgi ve Becerilerinizin Düzeyi?
- Bilgisayar Kullanmadaki Beceri Düzeyiniz?
- Sosyal Algı, Nedensel Yaklaşımlar, Tutumlar ve Tutum Değiştirme Konularındaki Bilgi ve Beceri Düzeyiniz?
- İnsanların Çalışma Nedenleri, İşlerle Bireyler Arasındaki Uygunluğu Sağlama, İşin Boyutları ve Gerektirdiği Kişisel Özellikler Konusundaki Bilgi Düzeyiniz?
- Temel Yönetim Kavramları Konusundaki Bilgi Düzeyiniz?
- Devlet İstatistik Enstitüsü' nün İşgücüne İlişkin İstatistiklerinden ve Bunların İçerdiği Bilgilerden Haberli Olma Düzeyiniz?
- Temel İşletmecilik Fonksiyonları ile İlgili Bilgi Düzeyiniz?
- İnsan Kaynakları Bölümünün Fonksiyonları ile İlgili Bilgi Düzeyiniz?
- Aktif İşgücü Piyasası Programlarının Çeşitliliği Konusundaki Bilgi Düzeyiniz?

● Aktif İşgücü Piyasası Programlarının Etkinliğinin Ölçümünde Kullanılan Yaklaşımlar Konusundaki Bilgi Düzeyiniz?

Yapılan inceleme neticesinde Kursiyerlerin kurs öncesindeki bilgi düzeylerinin genellikle "çok yetersiz idi", "yetersiz idi" ya da "bir fikrim yok" kategorilerinde yoğunlaştığı görülürken; kurs sonrasındaki bilgi düzeylerinin daha çok "yeterli" ya da "çok yeterli" kategorilerinde olduğu görülmüştür. Kursiyerlerin bilgi düzeylerinde gözlenen bu artışın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı bağımlı iki grup için t-testi uygulanarak araştırılmıştır. Buradaki iddia, kurs sonrasındaki ortalama bilgi düzeyinin kurs öncesindeki düzeye göre artış gösterdiği'dir. Test sonuçları Çizelge 5'te özetlenmiştir. Çizelgeden anlaşılacağı üzere kursiyerler, İDH'yi oluşturan 21 ana tema konusunda önemli kazanımlar elde etmiştir. Kursiyerlerin, başlangıç düzeyleri ne olursa olsun, eğitimde verilenlerle her alanda bilgi düzeylerini arttırdıkları tespit edilmiştir. Burada kursiyerlerin kurs öncesi ve sonrası bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkları tespit etmekle birlikte, bu farklılıkların her alanda aynı olmadığını da görülmektedir. Diğer bir ifade ile bazı derslerde kursiyerlerin kazanımlarının oldukça fazla olduğu, bazı derslerde ise kazanımların bu denli yüksek olmadığı görülmektedir.

Çizelge 5: Kurs Öncesi- Kurs Sonrası Bilgi Düzeyleri

TEMA	Kurs Sonrası Ortalama Düzey	Kurs Öncesi Ortalama Düzey	Ortalama Fark (Sonrası- Öncesi)	t	p
1	4.21	3.20	1.01	13.64	0.00
2	4.04	2.90	1.14	15.49	0.00
3	4.04	2.75	1.29	16.69	0.00
4	4.01	2.49	1.52	18.33	0.00
5	3.62	2.26	1.36	15.87	0.00
6	3.97	2.58	1.39	18.31	0.00
7	3.92	2.73	1.19	15.69	0.00
8	3.80	2.86	0.94	15.69	0.00
9	4.23	3.19	1.04	14.77	0.00
10	4.26	3.64	0.62	10.45	0.00
11	4.31	3.53	0.78	11.09	0.00
12	4.10	2.80	1.30	17.98	0.00
13	3.66	2.73	0.93	10.69	0.00
14	4.12	3.01	1.11	15.37	0.00
15	4.09	3.17	0.92	12.89	0.00
16	4.10	3.21	0.89	11.61	0.00

17	3.85	2.61	1.24	15.97	0.00
18	4.03	3.16	0.87	11.61	0.00
19	4.15	3.11	1.04	14.83	0.00
20	3.88	2.78	1.10	11.59	0.00
21	3.71	2.55	1.16	12.64	0.00

Farklılığın öğretim üyelerinin performanslarından kaynaklanabileceği iddia edilebilir. Yani bir öğretim üyesi vermiş olduğu dersle ilgili kursiyerleri oldukça donattığı, diğer bir öğretim üyesinin ise bu denli başarılı olmadığı iddia edilebilir. Bu iddiayı test edebilmek amacıyla farklı öğretim üyeleri tarafından verilen dersler için daha detaylı analizler yapılmıştır. Programda yer alan ECS501, ECS507-508 ve ECS518 dersleri farklı gruplara farklı öğretim üyeleri tarafından verilmiştir. Bu derslerden sadece birinde (ECS501), kursiyerlerin kazanımları konusunda bir farklılığın ortaya çıktığı, diğer iki derste ise istatistiksel olarak bir farklılığın olmadığı analizler sonucunda ortaya çıkmıştır. Burada ders sorumlularını için, kurs öncesi ve sonrasına yönelik özet istatistikler ve ortalama düzeylerdeki artış miktarları ayrı ayrı elde edilmiştir.

Sonuç olarak, İDH'de yer alan 21 ana tema için kursiyerlerin kazanımları teker teker ele alınmış ve kursiyerlerin kurs sonrasındaki kazanımlarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu gösterilmiştir. Dersler arasında kazanımlar açısından gözlenen farklılıkların tespit edilmesi amacıyla daha detaylı analizler yapılmıştır. 21 ana tema için kursiyerlerin elde ettikleri kazanımlar topluca Çizelge 6'da verilmiştir.

**Çizelge 6: Kursiyerlerin Derslere Göre Kazanımlarının Sıralanması**

SIRA NO	TEMA	DERSLER	KURS ÖNCESİ ORT. DÜZEY	KURS SONRASI ORT. DÜZEY	FARK
1	4	ECS505/ECS506	2.49	4.01	1.52
2	6	ECS513/ECS514	2.58	3.97	1.39
3	5	ECS505/ECS506	2.26	3.62	1.36
4	12	ECS505/ECS514	2.80	4.10	1.30
5	3	ECS501	2.75	4.04	1.29
6	17	ECS507/ECS508	2.61	3.85	1.24
7	7	ECS511/ECS512	2.73	3.92	1.19
8	21	ECS516	2.55	3.71	1.16
9	2	ECS501	2.90	4.04	1.14
10	14	ECS516	3.01	4.12	1.11
11	20	ECS516	2.78	3.88	1.10
12	9	ECS513/ECS514	3.19	4.23	1.04

13	19	ECS503	3.11	4.15	1.04
14	1	ECS501	3.20	4.21	1.01
15	8	ECS511/ECS512	2.86	3.80	0.94
16	13	ECS515	2.73	3.66	0.93
17	15	ECS516	3.17	4.09	0.92
18	16	ECS518	3.21	4.10	0.89
19	18	ECS503	3.16	4.03	0.87
20	11	ECS513/ECS514	3.53	4.31	0.78
21	10	ECS513/ECS514	3.64	4.26	0.62

Bu çizelgeden ortalama farklılığın en fazla ECS505 ve ECS506 İşgücü Piyasası Bilgileri I ve II derslerinde yer alan "işgücü piyasası verilerinin toplanması ve analizi" temasında yaratıldığı, en düşük ortalama farklılığın ise ECS514 dersinde işlenen "iş ve meslek danışmanlığı çalışmalarında cinsiyet ve özellikle kadın konusundaki duyarlılık düzeyi" temasında olduğu görülmektedir.

Özetleme vurgulamak gerekirse, kursiyerlerin eğitim programından önemli kazanımlar elde ettikleri söylenebilir. Bu kazanımlar derslerin niteliğine göre farklılık arz etmektedir. Burada ayrıca farklılığı analiz ederken dikkat edilmesi gereken önemli bir nokta, kursiyerlerin kurs öncesi ortalama düzeylerinin ne olduğudur. Örneğin ECS505-ECS506 İşgücü Piyasası Bilgileri I ve II derslerinde kursiyerlerin ortalama düzeyi 2.49'dan 4.01'e çıkarken, farklılığın düşük olduğu temada bu artış 3.63'den 4.26 düzeyine gelmiştir. Yani kursiyerler farklılığın nispeten düşük olduğu bu derste kendilerini eğitim programına katılmadan önce de yetkin hissettiklerini ifade etmişlerdir.

### **Programın Kursiyerlerin Mesleki, Psikolojik ve Sosyal Gelişimlerine Etkisi**

Program etkinliğinin araştırıldığı bu çalışmada, kursiyerlerin programdan edinmiş oldukları bilgi ve becerilerin yararını çalıştıkları kurumda görüp görmedikleri, aldıkları eğitimin onların teorik bilgi ve uygulama deneyimi kazanmalarına, mesleki görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine, yürütmekte oldukları işlerin önemini kavramalarına ve organizasyon kültürü edinmelerine katkıda bulunup bulunmadığı saptanmaya çalışılmıştır. Ayrıca, programı tamamlamış kursiyerlerin kendilerini geçmişe oranla daha güçlü ve daha gelişmiş bireyler olarak görüp görmedikleri, bakış açılarının ve sorun çözme becerilerinin gelişip gelişmediği araştırılmıştır.

Uygulanan eğitim programının kursiyerlerin işlerini daha çok sevmelerine, daha fazla ilgi duymalarına, çalışma coşkusu ve heyecanı kazanmalarına, iş verimliliklerinin artmasına, iş doyumu ve özsaygı düzeylerinin yükselmesine katkıda bulunup bulunmadığı da incelenmiştir. Bunların yanısıra alınan

eğitimin kursiyerlerin empatik iletişim kurabilme, doğal davranabilme, kendilerini somut ifade edebilme gibi temel iletişim becerileri kazanmalarına etkisinin olup olmadığı sorgulanmıştır.

Bulgular incelendiğinde, araştırma grubunu oluşturan kursiyerlerin %75'inin İDH süresince kazandıkları bilgi ve becerilerin yararını çalıştıkları kurumda gördüklerini, %67'si mesleki görev ve sorumluluklarını öğrenme ve yerine getirmelerine İDH'nin katkı sağladığını, %73'ü İDH sonrası organizasyon kültürlerinde bir gelişme gözlediklerini, %75'i İDH sayesinde kendilerini Kurum içinde yeni görev ve pozisyonları yüklenebilecek güçte hissettiklerini, %74'ü ise kendilerini işlerinde daha yetkin ve yeterli hissettiklerini ortaya koymaktadır.

Bu araştırma kursiyerlerin kazanımlarını oldukça geniş bir yelpazede tespit etmeye çalışıldığından, bütün sonuçları detaylı olarak burada sergilemek oldukça zordur. Ancak, özetle bazı kazanımları vurgulamak gerekir. Bu bağlamda, kursiyerlerin %94'ü İDH sonrası teorik bilgi düzeylerinde bir gelişme gözlediklerini, %84'ü uygulama becerilerinin geliştiğini, %74'ü edinmiş oldukları bilgi ve becerilerin onları işgücü piyasasında yeni alternatifler aramaya yol açacak biçimde geliştirdiğini, %66'sı İDH'nin yaptıkları işin önemini kavramalarında etkisinin olduğunu, %57'si İDH'nin işlerine olan ilgi ve sevgilerini arttırdığını, %78'i İDH sonrası morallerinin yükseldiğini, %73'ü motivasyon düzeylerinde bir yükselme gözlediklerini, %78'i rapor yazma becerilerinde bir gelişme gözlediklerini, %63'ü kendilerini daha değerli hissettiklerini, %84'ü empatik becerilerinde bir artış gözlediklerini, %69'u kendilerini daha iyi ifade edip daha doğal davranabildiklerini, %67'si insanlarla daha kolay iletişim kurabildiklerini, %61'i İDH sayesinde işleriyle ilgili sorunların üstesinden daha kolay gelebildiklerini, %69'u Problem çözme becerilerinde bir gelişme gözlediklerini, %87'si İDH'in bakış açılarını genişlettiğini, %54'ü İDH'nin çalışma coşkusu ve heyecanlarını arttırdığını, %42'si iş doyumlarında bir artış gözlediklerini, %64'ü iş verimliliklerinin arttığını, %64'ü İDH'nin kurum içi iletişim ve işbirliğini geliştirdiğini, %63'ü İDH sayesinde çalışmakta oldukları kurumu daha iyi tanıdıklarını, %68'i bu tür eğitim programlarının kurumun imajını olumlu yönde etkilediğini, %57'si kurum içinde yapılan haksızlıklara karşı çıkma konusunda kendilerini daha güçlü hissettiklerini dile getirmektedir.

Ayrıca kursiyerlerin %26'sı İDH sonrası kendilerini çalıştıkları işyerinde daha huzursuz hissettiklerini, %34'ü amirleriyle daha fazla çatıştıklarını, %31'i İDH'ye katılmayan mesai arkadaşlarının kendilerini kıskandıklarını dile getirmişlerdir.

Sonuç olarak, kursiyerler eğitim programından mesleki, psikolojik ve sosyal gelişimlerine katkı sağlayabilecek önemli kazanımlar elde etmişlerdir. Ancak bu bulgular, eğitim programının azami katkısı sağladığını göstermemektedir. Eldeki verilerle böyle bir saptamayı yapabilmek oldukça güçtür.

### Programda Okutulan Derslerin İlgili, Katkı ve Etkisinin Değerlendirilmesi

Burada, Program süresince okutulan toplam 16 dersin, kursiyerlerin çalıştığı işyerlerine olan *ilgisi*, kursiyerlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine olan *katkısı* ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerine *etkisi* gibi faktörler yönünden değerlendirilmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

İDH'nun en temel amacı, çapraz eğitim mantığı çerçevesinde çalıştığı birim ve uzmanlık alanı ne olursa olsun, İŞKUR'da çalışan ve İDH'ye katılan her elemanın çok yönlü olarak bilgi ve beceri ile donatılmasıdır. Birinci teorik eğitim döneminde yer alan dersler (bakınız Çizelge 2), daha çok istihdam ve danışmanlık hizmetlerine temel teşkil edecek konulardan oluşurken, ikinci teorik eğitim döneminde bu derslerin uygulamaya aktarılmasına ilişkin konulara ağırlık verilmiştir. Kursiyerler, almış oldukları dersleri üç farklı boyutta ve likert tipi beşli bir ölçek ile derecelendirmişlerdir. Derslerin değerlendirilmesinde temel teşkil eden boyutlar aşağıda verilmiştir:

- A: Her bir dersin kursiyerin çalıştığı işyeri ile olan *ilgisi*,
- B: Her bir dersin kursiyerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine olan *katkısı*,
- C: Her bir dersin kursiyerin çalıştığı ortamdaki diğer bireylerle ilişkilerine *etkisi*.

Derslerin değerlendirilmesinde kullanılan ölçek aralıkları aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

- 1: Çok zayıf
- 2: Zayıf
- 3: Orta
- 4: İyi
- 5: Çok iyi

Toplam 16 dersin üç ayrı boyutta değerlendirildiği bu bölümde, elde edilen bulgular sırayla aşağıdaki başlıklar altında tartışılmıştır.

### Derslerin Kursiyerlerin İşyerindeki Çalışmalarıyla İlgisi Açısından Sıralanması

Çalışmanın bu bölümünde, İDH süresince okutulan toplam 16 dersin kursiyerlerin işyerlerindeki çalışmalarına ne derece ilgili olduğu değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çizelge 7'de ve Şekil 2'de görülebileceği üzere, kursiyerlerin işyerlerindeki çalışmalarla en fazla ilgili olduğuna inandıkları dersler aşağıda verilmiştir:

- 1) İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı I,
- 2) İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II
- 3) Görüşme İlkeleri ve Teknikleri II.

Çizelge 7 : Derslerin İşyerindeki Çalışmalarla İlgisi Açısından Sıralanması

	ORT. ÖNEM PUAN SIRASI
ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II	4.26 1
ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı I	4.25 2
ECS514 Görüşme İlike ve teknikleri II	4.24 3
ECS506 İşgücü Piyasası Bilgileri II	4.11 4
ECS513 Görüşme İlikeleri ve Teknikleri I	4.04 6
ECS505 İşgücü Piyasası Bilgileri I	4.00 5
ECS511 İstihdam ve Danışmanlık Hiz. Hukuksal ve Toplumsal Yönleri I	3.92 7
ECS512 İstihdam ve Danışmanlık Hiz. Hukuksal ve Toplumsal Yönleri II	3.90 8
ECS515 Bilgisayar Uygulamaları	3.85 9
ECS518 İşbirliği ve Yönetim	3.84 10
ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi II	3.72 11
ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi I	3.67 12
ECS508 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları II	3.57 13
ECS507 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları I	3.53 14
ECS503 İş organizasyonunun Temel Kavramları	3.18 15
ECS501 İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri	3.10 16

Kursiyerler tarafından bu bağlamda en ilgisiz kabul edilen üç dersin ise sırasıyla, İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri, İş Organizasyonunun Temel Kavramları ve Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları I adlı dersler olduğu görülmektedir. Kursiyerler tarafından ilgisi en fazla olduğuna inanılan derslerin daha çok uygulamaya dönük dersler oldukları dikkati çekmektedir. Kursiyerler tarafından ilgisi düşük olarak algılanan dersler incelendiğinde, bu derslerin daha çok alt yapı oluşturmaya dönük teorik dersler oldukları görülmektedir. Ancak bu derslerin bile kursiyerlerin işyerlerine olan ilgisi orta düzeyde bulunmuştur.

#### **Derslerin Kursiyerlerin Görev ve Sorumluluklarını Yerine Getirmelerine Katkısı Açısından Sıralanması**

Burada, Sertifika Programı süresince okutulan derslerin kursiyerlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine ne derece katkıda bulunduğu değerlendirilmeye çalışılmıştır. Çizelge 8 ve Şekil 3'te görülebileceği üzere, kursiyerler işyerlerindeki görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine en fazla katkı sağladığına inandıkları dersleri sırasıyla şöyle sıralamaktadırlar :



- 1) İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı I,
- 2) İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II,
- 3) Görüşme İlkeleri ve Teknikleri II.

**Çizelge 8: Derslerin Kursiyerlerin İşyerlerindeki Görev ve Sorumluluklarını Yerine Getirmelerine Katkısı Açısından Sıralanması**

	ORT. ÖNEM	PUAN SIRASI
ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı	4.20	1
ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II	4.16	2
ECS514 Görüşme İlke ve teknikleri II	4.04	3
ECS506 İşgücü Piyasası Bilgileri II	4.00	4
ECS505 İşgücü Piyasası Bilgileri I	3.89	5
ECS513 Görüşme İlkeleri ve Teknikleri I	3.82	6
ECS518 İşbirliği ve Yönetim	3.75	7
ECS512 İstihdam ve Danışmanlık Hiz. Hukuksal ve Toplumsal Yönleri II	3.73	8
ECS511 İstihdam ve Danışmanlık Hiz. Hukuksal ve Toplumsal Yönleri I	3.73	9
ECS515 Bilgisayar Uygulamaları	3.50	10
ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi II	3.39	11
ECS508 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları II	3.39	12
ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi	3.34	13
ECS507 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları I	3.29	14
ECS501 İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri	3.10	15
ECS503 İş organizasyonunun Temel Kavramları	3.09	16

Bir önceki konuda olduğu gibi bu konuda da katkısı en az kabul edilen üç dersin sırasıyla, İş Organizasyonunun Temel Kavramları, İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri ve Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları I adlı dersler oldukları görülmektedir. Kursiyerler tarafından kendilerine en fazla katkı sağladığına inanılan derslerin daha çok uygulamaya dönük dersler oldukları dikkati çekmektedir. Kursiyerler tarafından katkı düzeyi düşük olarak algılanan derslerin ise daha çok alt yapı oluşturmaya dönük teorik dersler oldukları görülmektedir.

### Derslerin Kursiyerlerin Çalışma Arkadaşları, Amir ve Astlarıyla İlişkilerine Etkisi Açısından Sıralanması

Bu kesimde, İDH süresince okutulan derslerin kursiyerlerin çalıştıkları kurumdaki diğer personelle olan ilişkilerini etkisi saptanmaya çalışılmıştır. Çizelge 9 ve Şekil 4'te görülebileceği üzere, kursiyerler, işyerlerindeki diğer kişilerle olan ilişkilerini en çok etkilediğine inandıkları dersleri sırasıyla şöyle sıralamaktadırlar :

- 1) ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II,
- 2) ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı I,
- 3) ECS514 Görüşme İlkeleri ve Teknikleri II.

Kursiyerler tarafından bu bağlamda etkisi en az kabul edilen üç dersin ise sırasıyla, ECS501 İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri, ECS503 İş Organizasyonunun Temel Kavramları, ve ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi adlı dersler oldukları gözlenmektedir.

Bu bulgular da Çizelge 7 ve Çizelge 8'deki bulgularla tutarlılık göstermektedir. Kursiyerler tarafından kendilerine en fazla etkide bulunduğu inanılan derslerin daha çok uygulamaya dönük dersler oldukları dikkati çekmektedir. Burada yine Kursiyerler tarafından etki düzeyi düşük olarak algılanan derslerin ise daha çok alt yapı oluşturmaya dönük teorik dersler oldukları görülmektedir. Ancak bu derslerin bile kursiyerlerin gelişimine orta düzeyde etkide buldukları gözlenmektedir.

### Çizelge 9 : Derslerin Kursiyerlerin Çalışma Arkadaşları, Amir ve Astlarıyla İlişkilerine Etkisi

	ORT. ÖNEM	PUAN SIRASI
ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II	4.07	1
ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı I	4.06	2
ECS514 Görüşme İlke ve teknikleri II	4.00	3
ECS506 İşgücü Piyasası Bilgileri II	3.87	4
ECS505 İşgücü Piyasası Bilgileri I	3.85	5
ECS513 Görüşme İlkeleri ve Teknikleri I	3.75	6
ECS518 İşbirliği ve Yönetim	3.68	7
ECS512 İstihdam ve Danışmanlık Hiz. Hukuksal ve Toplumsal Yönleri II	3.54	8
ECS511 İstihdam ve Danışmanlık Hiz. Hukuksal ve Toplumsal Yönleri I	3.53	9
ECS515 Bilgisayar Uygulamaları	3.29	10

ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi II	3.19	11
ECS508 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları II	3.18	12
ECS507 Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları I	3.14	13
ECS510 İstihdam Hizmetleri için İş ve Meslek Bilgileri Yönetimi I	3.08	14
ECS503 İş organizasyonunun Temel Kavramları	3.01	15
ECS501 İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri	2.85	16

Bu bölümde, İDH süresince okutulan toplam 16 dersin, kursiyerlerin çalıştığı işyerlerine olan *ilgisi*, kursiyerlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirmelerine olan *katkısı* ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerine *etkisi* gibi faktörler yönünden değerlendirilmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Sonuç olarak, Birinci Teorik Eğitim Döneminde okutulan dersler arasında bir sıralama yapıldığında, ilgisi, katkısı ve etkisi en yüksek bulunan derslerin, sırasıyla ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı I, ECS505 İşgücü Piyasası Bilgileri I ve ECS513 Görüşme İlkeleri ve Teknikleri I dersleri olduğu görülmektedir. İkinci Dönemde okutulan dersler incelendiğinde de yine benzer bir tablo ile karşılaşmıştır. Bu dönemde okutulan dersler arasında ilgisi, katkısı ve etkisi en fazla olduğuna inanılan derslerin sırasıyla ECS516 İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı II, ECS514 Görüşme İlkeleri ve Teknikleri II ve ECS506 İşgücü Piyasası Bilgileri II adlı dersler olduğu görülmektedir.

## SONUÇ

Üniversiteler gittikçe artan oranda ve birbirleri ile rekabet edercesine geleneksel lisans ve lisansüstü programlarına ilave olarak çok çeşitli eğitim faaliyetleri içerisinde bulunmaktadır. Bu faaliyetler arasında "danışmanlık" hizmetleri olarak adlandırılan faaliyetler de yer almaktadır. Öyle gözüküyor ki, bu tür faaliyetler üniversitelerin ve dolayısı ile öğretim elamanlarının gittikçe artan oranda gündemini işgal edecektir. Son olarak Ankara Üniversitesi'nin Sürekli Eğitim Merkezi'ni (ANKÜSEM) kurması bu konudaki faaliyetlerin gittikçe artacağını göstermektedir. Ankara Üniversitesi rektörü, üniversitelerin bu yeni işlevini öz bir ifade ile dile getirmektedir: "Günümüzde üniversiteler, araştırma ve öğretim işlevlerine ek olarak üçüncü bir işlevi üstlenme gereği duymaktadırlar. Bu işlev, bilgiye ihtiyaç duyulan toplumsal sorunların çözümünde danışmanlık yapma ve yaşamboyu eğitim hizmeti sunmaktır." (ARAS, 2002). Aras'ın bu ifadesi, bu konudaki gözlemimizi ve öngörümüzü doğrular niteliktedir.

Lisans ve lisansüstü eğitime ilave olarak adına yaşamboyu eğitim denilen eğitim programlarının etkisine ilişkin bir çalışmanın olmayışı Alman menşeli eğitim anlayışı ile Anglo-sakson eğitim anlayışı arasındaki farkla açıklanabilir.

Birincisinde, ki bu Türkiye'de de hakim olan anlayıştır, bir eğitim programı yürütülüyorsa ve bu konuda talep de varsa, mutlaka işe yarıyordur düşüncesi hakimdir. Böyle bir faaliyetin etkisine ilişkin bir çalışmaya da o kadar gerek yoktur. Bu anlayışa göre bir öğretim üyesinin vermiş olduğu dersin öğrenci tarafından değerlendirmeye tabii tutulması bile pek aşına olunan bir durum değildir. İkincisinde, yürütülen eğitim faaliyetleri kadar o eğitim faaliyetinin ortaya çıkardığı etki (impact) de önemlidir. Bu etkinin ortaya çıkarılması hem o programın değerlendirilmesi, dolayısı ile olumlu ve olumsuz sonuçlarının belirlenmesi hem de eğitim programlarının pazarlanması ve talep yaratılması, dolayısı ile rekabetçi konumunu ilerilere taşımak, açısından önem arz etmektedir. Üniversiteler, rekabete dayalı bir ortamda sürekli eğitim programları ile piyasa aktörü olmaya hazırlanıyorsa, bu faktörü gözden irak tutmamaları gerekir.

Biz bu çalışmada, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından yürütülmüş bulunan bir eğitim programının etkisinin kısmi sonuçlarını sunmaya çalıştık. Bu sonuçlar kursiyerlerin eğitim programından önemli kazanımlar elde ettiklerini göstermektedir. Eğitim gibi etkisi uzun döneme yayılabilecek ve kendisini hayatın farklı noktalarında gösterebilecek bir yatırımın etkisinin uzun dönemde neler olabileceği ancak meşakkatli bir çalışmanın sonucunda ortaya çıkarılabilir. Bu kapıyı ilerdeki araştırmacılar için açık bırakıyoruz.

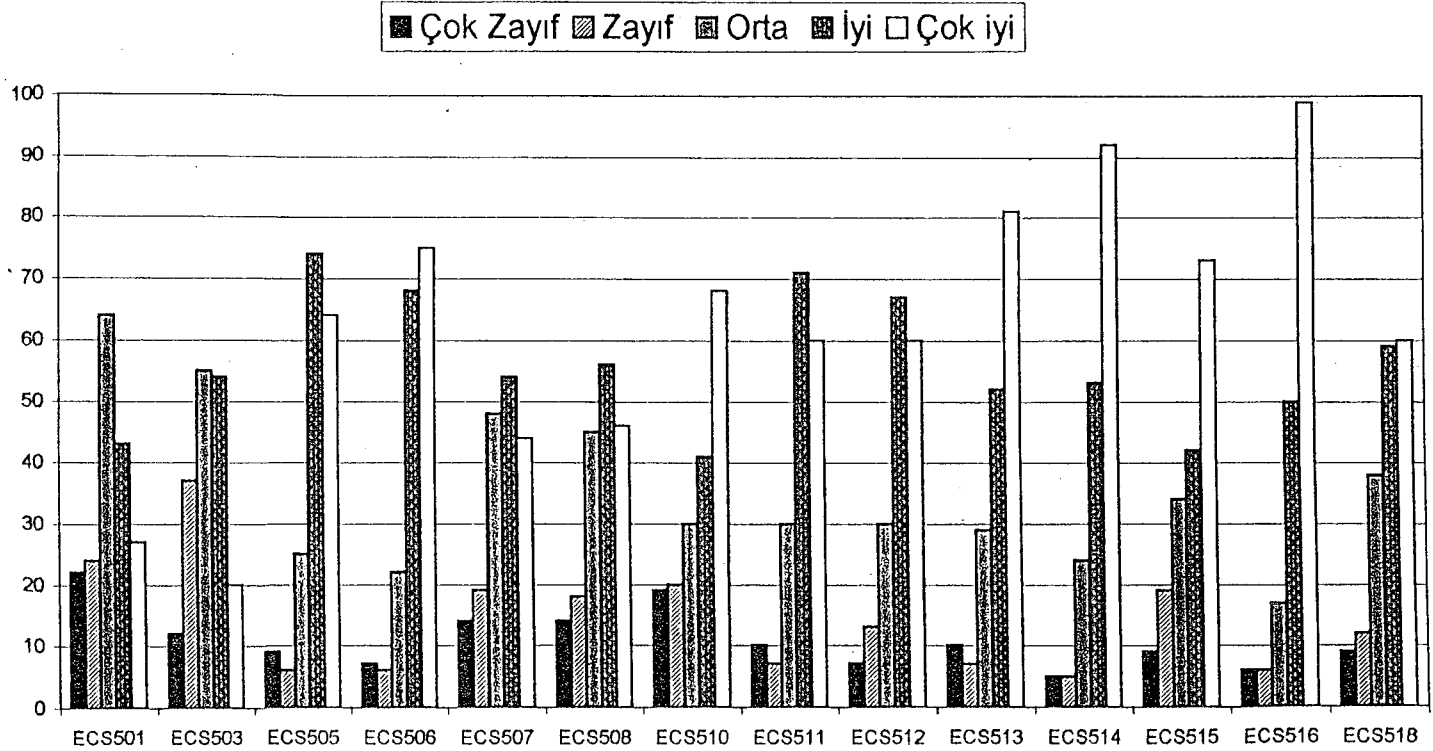
Yürütülen programın eksiklikleri ve karşılaşılan sorunları tespit etmiş olmakla birlikte bu sonuçları da yukarıdaki satırlarda ve kısmen satır aralarında vermeye çalıştık. Çalışmamızın başlığında "öz denetim pratiği ..." ibaresinin yer alması kendimizin de üniversitede istihdam ediliyor oluşumuzdur. Bu çalışma idari bir görevlendirme sonucunda değil, akademik bir kaygı sonucunda gerçekleştirilmiştir. Eksiklikleri ile birlikte bu çalışmanın konu hakkındaki sosyal bilim yazırına bir katkı sağladığı inancındayız.

## Kaynakça

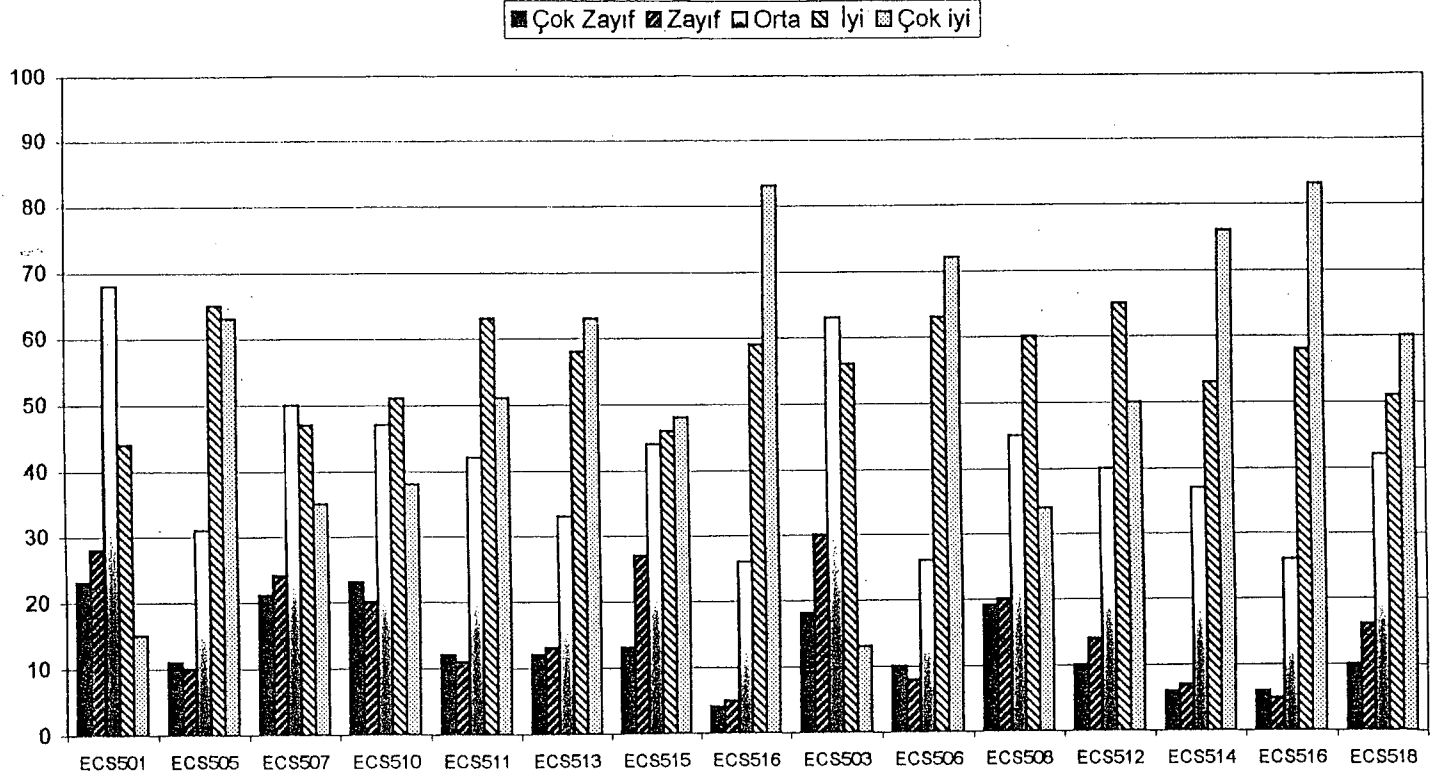
- ARAS, Nusret (2002), Ankara Üniversitesi Rektörü olarak ANKÜSEM'in kuruluşuna ilişkin üniversite öğretim üyelerine gönderdiği mektup, Mayıs 2002.
- DELANDER, Lennart / NIKLASSON, Harald (1996), "Cost-Benefit Analysis," SCHMID, G. / O'REILLY, J. / SCHÖMANN, K. Brookfield (eds.), *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation* (Vermont: Edward Elgar Publishing Company).
- Gülenkian Komisyonu (1996), *Sosyal Bilimleri Açın* (İstanbul: Metis Yayınları).
- HASAN, A. (1991), "Evaluation of Employment, Training and Social Programmes: An Overview of Issues," *The State of Complex Art* (Paris: OECD).
- HECKMAN, Smith (1996), "Experimental and Nonexperimental Evaluation," SCHMID, G. / O'REILLY, J. / SCHÖMANN, K. Brookfield (eds.), *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation* (Vermont: Edward Elgar Publishing Company).

- SCHMID, G. (1996), "Process Evaluation: Policy Formation and Implementation," SCHMID, G. / O'REILLY, J. / SCHÖMANN, K. Brookfield (eds.), *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation* (Vermont: Edward Elgar Publishing Company).
- SCHMID, G./ O'REILLY, J./ SCHÖMANN, K., (1996), "Theory and Methodology of Labour Market Policy and Evaluation: An Introduction," SCHMID, G. / O'REILLY, J. / SCHÖMANN, K. Brookfield (eds.), *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation* (Vermont: Edward Elgar Publishing Company).
- ÖZLEM, Doğan (1998), "Doğa Bilimleri Sosyal Bilimler Ayrımı Üstüne," *Toplum ve Bilim*, No.76.
- ÖZÜĞÜRLÜ, Metin (1998) "Haleden Altın Bileziğe Bilim ve Üniversite Sanayi İşbirliği," *Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Tartışma Metinleri*, No: 9.
- VARÇIN, Recep, (1998), "Quasi-Experimental Design Methodology on the Effectiveness of Active Labor Programs: Study Design for Turkey," *Human Development Conference*, Washington D.C., 4-6 March, 1998.
- WHOLEY, J./ HATRY, P./ NEWCOMER, F. (1994), *Handbook of Practical Program Evaluation* (San Francisco: Jossey-Bass Publishers).

Ek Şekil-2. Derslerin İlgisi



Ek Şekil-3. Derslerin Katkısı



Ek Şekil-4. Derslerin Etkisi

