

KAMU VE ÖZEL KURUMLARIN EĞİTİM BİRİMLERİNİN FAALİYETLERİ VE İNSANGÜCÜ İHTİYAÇLARININ NİTELİĞİ

Doç.Dr. Münire ERDEN(*)

Bilim ve teknolojinin hızla geliştiği çağımızda, üretim yapan ve hizmet veren tüm kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin veriminin artırılmasında hizmet içi eğitim önemli rol oynamaktadır.

Ülkemizde, hizmet içi eğitimle ilgili ilk önemli girişim 1938 tarih ve 3457 sayılı "Sanai müesseselerinde ve maden ocaklarında meslek kursları açılmasına dair Kanun'un" kabulüdür (Taymaz, 1981, s. 11). Ancak Türkiye'de hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin uygulama ve yasal çalışmalar 1960'dan sonra yoğunlaşmaya başlamıştır. Bu dönemde İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Milli Produktivite Merkezi sanayide hizmet içi eğitim, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Türk Sevk ve İdare Derneği, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü gibi kuruluşlar ise yönetici eğitimi konularında önemli çalışmalar yapmışlardır (Zoga, 1988). 1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nda ise hizmet içi eğitim, iş yerinin görev ve sorumluluğu içine alınmıştır. Bu yasa, bir çok kamu kurum ve kuruluşlarında eğitim birimlerinin kurulmasını sağlamıştır.

Günümüzde kamu kurum ve kuruluşlarının büyük bir kısmında kurumun eğitim faaliyetlerini yürüten bir eğitim birimi bulunmaktadır. Bunlardan bir kısmı teşkilat yapısında eğitim müdürlüğü ya da daire başkanlığı düzeyinde yer alırken, bir kısmı personel müdürlüğü ya da daire başkanlığının bir bölümü durumundadır.

Eğitim birimlerinin kendi kurumları içinde etkinlika kazanması ve faaliyetlerinde başarılı olması, bu birimlerde çalışan personelin niteliği ile yakından ilgilidir. Bu personelin yetiştirilmesi görevi ise Eğitim uzmanı yetiştirmeye yönelik çalışmalar Eğitim Programları ve Öğretim ile Eğitim Yönetimi bölüm ve anabilim dallarınca yürütülmektedir.

Problem Durumu

Hacettepe Üniversiteki Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı'nın temel amaçlarından biri özel ve kamu ku-

(x) Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi.

uluslarının eğitim birimlerine ihtiyaçları olan insan gücünü yetiştirmektir. Ancak, bu anabilim dalının eğitim programı incelendiğinde, programı oluşturan derslerin, bu derslerin hedeflerinin ve içeriklerinin daha çok örgün eğitime yönelik olduğu görülmektedir.

Eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi aşamalarında göz önünde bulundurulması gereken ilkeler açısından hizmet içi eğitim programları ile örgün eğitim programları arasında büyük benzerlik bulunmaktadır. Buna karşın hizmet içi eğitim programlarının uygulandığı grup ve konu alanları örgün eğitimden çok farklıdır. Bu durum kullanılan öğretim yöntemlerini, araç ve gereçleri de etkilemektedir.

Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı eğitim programı düzenlenirken bu benzerlik ve ayrılıklar dikkatli bir biçimde incelenip, benzer yönler için ders içeriklerinde ufak değişikliklere gidilerek, ayrılıklar için ise yeni dersler açılarak aynı eğitim programı ile hem hizmet içi eğitim hem de örgün eğitim için program geliştirmeci yetiştirmek mümkün olabilir.

Eğitim programlarında bu tür bir düzenleme yapabilmek için hizmet içi eğitim veren birimlerin faaliyetleri, bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan bilgi ve becerilerin, öğretim yöntem ve tekniklerinin, araç-gereçlerin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Bu araştırmada sanayi, hizmet, araştırma- geliştirme- eğitim ve bankacılık alanında faaliyet gösteren 16 özel ve kamu kuruluşunun eğitim birimlerinin görevleri ve hangi nitelikte insan gücüne ihtiyaç duydukları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların özelde, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, genelde ise diğer eğitim fakültelerinin program geliştirme uzmanı yetiştiren bölüm ve anabilim dallarının programlarının, kamu ve özel kuruluşların eğitim birimlerinin ihtiyacını karşılayacak nitelikte eleman yetiştirecek biçimde geliştirilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

İlgili Kaynaklar

Ülkemizde hizmet içi eğitimle ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaların büyük bir kısmı, çeşitli kurum ve kuruluşların hizmet içi eğitim faaliyetlerinin betimlenmesi ve programlarının değerlendirilmesine yöneliktir.

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'nca düzenlenen hizmet içi eğitim programlarına yönelik araştırmalardan biri Küçükahmet tarafından yapılmıştır.

Küçükahmet (1978), ülkemizde öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının etkinliğini saptamayı ve bu konuda geliştirici önerilerde bulunmayı amaçlayan araştırmasında, öğretmenlerin mevcut uygulamayı yeterince etkin bulmadıkları sonucuna varmıştır. araştırmacıya göre bu yetersizlik programın hemen hemen her düzeyinde -programlara katılma biçiminde, öğretici kadrosunun seçiminde, yatacak, yiyecek, dinlenecek fiziki olanakların sağlanmasında, yöneticinin davranışlarında, içeriğin saptanmasında, öğretim süreçlerinde ve değerlendirme yöntemlerinde- ortaya çıkmaktadır.

Ergen (1978), orta dereceli okul müdürlerinin hizmet içi eğitimi ile ilgili yaptığı betimsel araştırmasında, kuramsal olarak olması gerekenle uygulamanın farklı olduğunu ve uygulanmakta olan programda amaç-içerik, amaç-yöntem, amaç-araç gereç, amaç-değerlendirme ilintilerinin bulunmadığını ortaya koymuştur.

Hizmet içi eğitimle ilgili bir grup araştırma ise bazı kamu ya da özel kuruluşlarda düzenlenen eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Bunlardan Zırh'ın (1987) "Diyanet İşleri Başkanlığı'na Bağlı Olarak Görev Yapan Vaizlerin Yeterlikleri ile Hizmet İçinde Yetiştirilmeleri" ve akçay'ın (1985) "Türkiye Demir Çelik İşletmeleri Kurumunda çalışan İşçilerin İşgüvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Hizmet İçinde Yetiştirilmeleri" konulu araştırmalarında, araştırma konusu olan kurumun çeşitli özellikleri tanıtılarak, personelin hizmet için eğitim ihtiyacı saptanmış ve bu ihtiyaçlara uygun bir hizmet içi eğitim programı önerilmiştir.

Gümüşeli (1985), Türkiye Halk Bankası A.Ş. de yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerini değerlendirmek amacıyla yaptığı araştırmasında, bu kurumun personelinin eğitim ihtiyacını karşılamada yetersiz olduğunu belirtmektedir.

Babadoğan (1989) ise kamu kesimindeki hizmet içi eğitim programlarının etkinliğini değerlendirmek üzere 80 kurum ve kuruluşun eğitim birimi üzerinde yürüttüğü araştırmasında, hizmet içi eğitim programlarını, eğitim süresi, araç gereç sayısı, eğitici personel sayısı, bütçesi, çalışan personelin eğitim durumu vb. özellikler açısından incelenerek bu birimlerin sorunlarını ortaya çıkarmaya çalışmıştır.

Özetle ülkemizde hizmet içi eğitimle ilgili araştırmalar çoğunlukla durum saptaması ve uygulanmakta olan programların kuramsal ölçütlere uygunluğu açısından değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmalar sonucu elde edilen bulgular, Türkiye'de uygulanmakta olan hizmet içi eğitim programlarının pek çok yönüyle yetersiz olduğunu göstermektedir.

Yukarıda örnekleri görüldüğü gibi hizmet içi eğitim veren kurum ve kuruluşların eğitim faaliyetlerini değerlendirmeye yönelik çok sayıda araştırma olmasına karşın, bu birimlere eleman yetiştiren eğitim kurumlarının değerlendirilmesine ilişkin

araştırmaya rastlanmamıştır. Yalnız Küçükahmet (1985) tarafından yürütülen Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması, Eğitim Bilimleri Fakültesi programlarının ürünün değerlendirilmesi olarak ele alınabilir.

Bu araştırma sonuçlarına göre Milli Eğitim Bakanlığı dışındaki bakanlıklara bağlı 176 kurum ve kuruluşun 117'sinde (% 66.5) eğitimle ilgili bir birim bulunmaktadır. bu birimlerin ise yalnız % 31.6'sında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunu çalışmaktadır. araştırmacının yapıldığı yıllarda lisans düzeyinde eğitim uzmanı mezun eden tek fakültenin Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi olduğu göz önünde bulundurulursa, eğitim birimlerinin % 70'inde eğitim dışında bir alanda uzmanlaşmış kişilerin istihdam edildiği sonucu çıkarılabilir.

Yine aynı araştırmada 31 bankanın 15'inde eğitimle ilgili bir birim olduğu ve bu birimlerden 3'ünde Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi mezunu çalıştığı ortaya çıkmıştır. Bu rakamlar da bankaların yalnız 1/5'inin eğitim biriminde eğitimle ilgili bir alanda lisans diploması olan eleman çalıştığını göstermektedir.

Babadoğan'ın (1989) kamu kesimini oluşturan kurum ve kuruluşların eğitim birimleri üzerinde yürüttüğü araştırmasında ise bu birimlerde çalışan personelin yaklaşık %53'ünün Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Eğitim Fakültesi mezunu olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgular lisans düzeyinde eğitim uzmanı yetiştiren eğitim kurumlarını hizmet içi eğitim veren birimlerin ihtiyacını karşılamada yetersiz kaldıkları biçiminde yorumlanabilir.

Problem

1. Kamu ve özel kurum ve kuruluşların eğitim birimlerinin görevleri ve bu görevler yerine getirilirken yapılan işlemler nelerdir?
2. Bu birimlerin üstlendikleri görevleri yerine getirebilmeleri için hangi özelliklere sahip insangücüne ihtiyaç duyulmaktadır?

Alt Problemler

Araştırmada yukarıdaki problemlere açıklık getirmek için aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Kamu ve özel kuruluşların eğitim birimlerinin görevleri nelerdir?
2. Eğitim birimlerinde, eğitim programları hazırlanırken hangi işlemler yapılmaktadır?
3. Eğitim birimlerinde, eğitim programları uygulanırken hangi öğretim yöntem ve teknikleri kullanılmaktadır?

4. Eğitim birimlerinde, eğitim programları uygulanırken hangi öğretim materyalleri kullanılmaktadır?
5. Eğitim birimlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için eğitim personelinin sahip olması gereken özellikleri, bu birim yöneticileri ne derecede önemli görmektedirler?
6. Eğitim birimlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için eğitim personelinin sahip olması gereken özellikleri, bu birimlerde çalışan personel ne derecede önemli görmektedir?
7. Eğitim birimlerinde çalışan eğitim personeli görevlerinde başarılı olmak için yüksek öğrenimleri sırasında kazandıkları bilgi ve becerileri yeterli bulmaktadır mıdır?

Tanımlar

Eğitim birimi: Özel ve kamu kuruluşlarında çalışan personelin eğitilmesi görevini üstlenen birim.

Eğitim personeli: Eğitim birimlerinde çalışan, müstahdem, daktilo, sekreter vb. yardımcı personelin dışında kalan tüm personel.

Eğitim birimi yöneticisi: Eğitim birimlerinin en üst düzeydeki yöneticisi.

Eğitim programı: Eğitim birimlerinin amaçlarının gerçekleştirilmesine dönük tüm faaliyetler.

Sayıtlılar

Bu araştırma, anketlere cevap veren eğitim birimi yöneticileri ve eğitim personelinin anekette yer alan soruları kendi gerçek durumlarına ve düşüncelerine uygun olarak cevaplandıkları sayılına dayanmaktadır.

Sınırlamalar

Araştırma düzenlenirken, verilerin toplanması, analizi ve yorumlanmasında kolaylık sağlanması amacıyla bazı sınırlamalara gidilmiştir. Bu sınırlamalar aşağıda verilmektedir.

1. Araştırmanın örnekleme alınan eğitim birimlerinin bağlı olduğu kurumların faaliyet alanları sanayi, hizmet, araştırma geliştirme- eğitim ve bankacılık ile sınırlı tutulmuştur
2. Araştırmada eğitim birimlerinin görevlerine ilişkin işlemler yalnız program

geliştirme ve düzenleme açısından incelenmiştir. Diğer eğitim birimleriyle ilişki kurma, seminer, konferans, sempozyum düzenleme gibi görevlerin işlem basamakları araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

3. Eğitim birimlerinin görevlerini yerine getirmek için gerekli olan bilgi ve beceriler, yüksek öğrenim sırasında eğitim yolu ile kazandırılacak olanlarla sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu bilgi ve becerilerin varlığının işaretçileri olan davranışlar araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın evreni, örnekleme, bilgi toplama aracı olarak kullanılan anketlerin hazırlanması ve uygulanması ile elde edilen verilerin düzenlenmesi, analizi hakkında kısa bilgiler verilmiştir.

Bazı kamu ve özel kurumların eğitim birimlerinin faaliyetlerini ve ihtiyaç duydukları insangücünün özelliklerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırma betimlemeye yönelik tarama türü bir araştırmadır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni sanayi, hizmet, araştırma- geliştirme- eğitim ve bankacılık alanında faaliyet gösteren 16 kurumun eğitim birimi ve bu birimlerde çalışan eğitim personelidir.

Araştırmanın yürütüldüğü eğitim birimleri seçilirken aşağıdaki işlemler gerçekleştirilmiştir.

1. Çeşitli kaynaklardan eğitim birimi bulunan kamu ve özel kurumların isimleri bulunarak listelenmiştir.
2. Eğitim birimi bulunan kurumlar faaliyet alanlarına göre sanayi, hizmet, araştırma- geliştirme- eğitim ve bankacılık olmak üzere dört gruba ayrılmıştır.
3. Her gruba giren kurumlardan biri özel üçü kamu olmak üzere dörder kuruluş seçilmiştir.

Eğitim birimlerinin seçiminde, değişik alanlarda faaliyet gösteren kurumların eğitim birimlerinin faaliyetlerinin ve ihtiyaç duyulan insangücünün niteliğinin farklı olabileceği düşünülerek bu yaklaşım benimsenmiştir.

Yukarıdaki yöntemle seçilen 16 eğitim birimi ve yöneticisi ile anketin verildiği gün işyerinde bulunan 91 eğitim personeli ise araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Araştırmanın yürütüldüğü kurumların adları faaliyet alanlarına göre aşağıda verilmektedir.

1. Sanayi kurumları: Koç Holding A.Ş. Eğitim ve Geliştirme Merkezi, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş., Aselsan Askeri Elektronik Sanayii, Türkiye Makina Kimya Endüstrisi.
2. Hizmet veren kurum ve kuruluşlar: UTE Holding A.Ş., P.T.T. İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Devlet Malzeme Ofisi, Karayolları Genel Müdürlüğü.
3. Araştırma- geliştirme- eğitim kurum ve kuruluşları: ORHİM Eğitim Merkezi, Milli Prodüktivite Merkezi, Sanayi Eğitim ve Geliştirme Merkezi (SEGEM), Devlet İstatistik Enstitüsü.
4. Bankalar: Türkiye İş Bankası A.Ş., Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Halk Bank, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası.

Araştırmanın örneklemini oluşturan 91 eğitim personeli ile 16 eğitim birimi yöneticisinin 17'si sanayi, 27'si hizmet, 29'u araştırma- geliştirme- eğitim ve 34'ü bankacılık alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarda çalışmaktadır. Eğitim personeli ve yöneticilerin çalıştıkları kurum ve kuruluşların faaliyet alanlarına göre dağılımı frekans ve yüzde olarak tablo 2.1'de verilmektedir.

TABLO 2.1
Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Eğitim Birim ve Eğitim Personelinin Kurum ve Kuruluşların Faaliyet Alanlarına Göre Dağılımı

Faaliyet Alanı	Eğitim Birimi		Eğt. Per. ve Yön.	
	f	%	f	%
Sanayi	4	.25	17	15.9
Hizmet	4	.25	27	25.2
Araş.-Gel.-Eğt.	4	.25	29	27.1
Bankacılık	4	.25	34	31.8
Toplam	16	100	107	100

Örneklemini oluşturan eğitim birimi yöneticileri ve eğitim personelinin mezun oldukları son eğitim kurumları, çalıştıkları kurum ve kuruluşun faaliyet alanına göre Tablo 2.2'de verilmektedir.

TABLO 2.2
Eğitim Birimlerinde Çalışan Eğitim Personeli ve Yöneticilerin
Bağlı Oldukları Kurumun Faaliyet Alanı ve
Muzun oldukları Son Eğitim Kurumuna Göre Dağılımları

Eğitim Kur.	Faaliyet Alanı													
	Sanayi				Hizmet				A.-G.-E. Banka.				Toplam	
	Yön.	Per.	Yön.	Per.	Yön.	Per.	Yön.	Per.	Yön.	Per.	f	%		
	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	%	f	%	
Lise	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1.1	
Yüksek Okul	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1.1	
Eğt. Fak.	-	2	-	6	1	2	1	10	2	12.5	20	21.9		
Müh.Fak.	1	7	2	5	1	9	-	-	4	25	21	23		
İktisat ve İ.T.İ.A.	1	-	1	1	-	1	1	8	3	18.8	10	11		
S.B.F.	-	-	-	1	-	2	2	3	2	12.5	6	6.6		
Sos.Bil.	1	1	1	10	2	9	-	4	4	25	24	26.5		
İşletme Fak.	-	1	-	-	-	1	-	5	-	-	7	7.7		
Harp Okulu	1	1	-	-	-	-	-	-	1	6.2	1	1.1		
Toplam	4	13	4	23	4	25	4	30	16	100	91	100		

Tablo 2.2 de görüldüğü gibi örnekleme oluşturan eğitim birimleri yöneticilerinin % 12.5'i Eğitim Fakültesi, % 25'i Mühendislik Fakültesi, % 25'i Sosyal Bilimler Fakültesi, % 12.5'i Siyasal Bilgiler Fakültesi, % 18.8'i iktisat fakültesi ve İktisadi Ticari İlimler Akademisi, % 6.2'si ise Harp Okulu mezunudur. Yöneticilerden yalnız biri yüksek mühendistir.

Eğitim Personelinin ise %26.5'i Sosyal Bilimler Fakültesi, % 23'ü Mühendislik Fakültesi. % 21.9'u Eğitim Fakültesi, % 11'i iktisat Fakültesi ve İktisadi Ticari İlimler Akademisi, % 6.6'sı Siyasal Bilgiler Fakültesi, % 7.7.'si İşletme Fakültesi mezunudur. Bunlardan ikisi eğitimde doktora, dördü eğitimde yüksek lisans ve ikisi mühendislikte yüksek lisans derecesine sahiptir.

Veri Toplama Teknik ve Araçları

Araştırmada veriler anket ve mülakat tekniği ile toplanmıştır. Veriler eğitim biriminin en üst düzey yöneticisi ile eğitim personeline verilen iki anketten elde edilmiştir.

Aşağıda anketlerin hazırlanışı, uygulanışı ve bazı özellikleri hakkında kısaca bilgi verilmektedir.

- I. Anketlerin Hazırlanması: Araştırmada veriler toplamak amacıyla kullanılan anketler hazırlanırken aşağıdaki aşamalar izlenmiştir.
 - a. Araştırma problemi ve alt problemlerine cevap verebilmek için gerekli bilgileri elde etmeye yönelik sorular yazılmıştır.
 - b. Eğitimde program geliştirme, öğretim yöntem ve teknikleri ve hizmet içi eğitimle ilgili Varış'ın (1978), Doğan'ın (1979), Taymaz'ın (1981), Romiszowski'nin (1981), Brown, Oke ve Brown'nın (1982) ve Küçükahmet'in (1986) kitapları incelenerek ilk aşamada belirlenen soruların olası cevapları seçenek olarak yazılmıştır.
 - c. Farklı kuruluşların eğitim biriminde çalışmakta olan 3 eğitim personeli ve eğitim birimine danışmanlık yapan 1 öğretim üyesi ile eğitim birimlerinin yapıları ve faaliyetleri ile ilgili görüşme yapılarak kuramsal düzeyde hazırlanan sorular ve seçenekleri, eğitim birimlerindeki uygulamalarla karşılaştırılarak yeniden düzenlenmiştir.
 - d. Bu şekilde eğitim birimi yöneticileri için 25, eğitim personeli için 13 sorudan oluşan anketler iki konu alanı uzmanının görüşleri de alındıktan sonra 3 eğitim birimi yöneticisi ile bu birimlerde çalışan personele uygulanmıştır.
 - e. Bu uygulama sırasında, yöneticilere yönelik ankette yer alan sorulardan 9'unun, eğitim personeline yönelik ankette yer alan sorulardan 7'sinin iyi işlemediği görülerek anketten çıkarılmıştır.

Araştırmada eğitim birimi ve yöneticileri hakkında bilgi toplamak amacıyla kullanılan ankette 16 soru yer almaktadır. Bu anket, kişisel bilgiler, eğitim birimiyle ilgili bilgiler, eğitim biriminde çalışan personelin niteliksel özellikleri ile ilgili bilgiler ve eğitim biriminin faaliyetleri ile ilgili bilgiler olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır.

Eğitim birimlerinde çalışan eğitim personeline yönelik ankette ise 6 soru yer almaktadır.

II. Anketlerin Uygulanması: Araştırmada veri toplamak amacıyla hazırlanan anketler araştırmacı tarafından eğitim birimlerine gidilerek uygulanmıştır.

Anketlerden eğitim birimi yöneticilerine yönelik olanı en üst düzeydeki yönetici ile görüşülerek doldurulmuştur. Bunu sağlamak için, uygulamadan önce yöneticilerden telefonla randevu alınmıştır.

Eğitim birimi personeline yönelik anketler ise yöneticilerin izni ve yardımlarıyla personele uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verileri anlamlı bir hale getirmek için önce eğitim birimi yöneticilerine ve eğitim personeline verilen anketlerde yer alan sorulara verilen cevapların frekansları belirlenmiş, sonra frekanslar alt problemler doğrultusunda hazırlanan tablolara yerleştirilerek yüzdeler hesaplanmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, veri toplama araçlarından elde edilen verilerin araştırmanın alt problemlerine göre analizi sonucu elde edilen bulgular ve yorumuna yer verilmiştir.

I. Alt Problem

"Kamu ve özel kuruluşların eğitim birimlerinin görevleri nelerdir?"

Araştırmanın bu alt problemine cevap aranırken, eğitim birimlerinin görevi alanına girebilecek 8 faaliyet belirlenmiş ve yöneticilere uygulanan ankette bu 8 faaliyetten hangilerinin birimlerinin görevi olduğu sorulmuştur. Aşağıda bu görevler sırasıyla verilmektedir.

1. Bağlı buldukları kurumun personeli yetiştirmek için hizmetiçi eğitim kursları düzenlemek.
2. Bağlı buldukları kuruma yeni alınan personeli yetiştirmek için hizmet öncesi eğitim kursları düzenlemek.
3. Bağlı buldukları kurumda çalışan personel için yabancı dil kursları düzenlemek.
4. Seminer, konferans, sempozyum vb. düzenlemek.
5. Yabancı dil eğitimi veren kuruluşlarla işbirliği yaparak bağlı oldukları kurumun personelinin yabancı dil öğrenmesini sağlamak.
6. Çeşitli üniversite ve mesleki eğitim veren kurumlarla işbirliği yaparak, bağlı oldukları kurumun personelinin eğitimini sağlamak.
7. Bağlı buldukları kurumda çalışan personelinin yurt dışında eğitimi için olanaklar sağlamak.
8. Çeşitli kamu ve özel kuruluşlar için hizmetiçi eğitim kursları düzenlemek.

Tablo 3.1'de yukarıda sayılan görevlerin (sırası ile) herbirinin eğitim birimlerinin kaçının görevi olduğu gösterilmektedir.

TABLO 3.1
Eğitim Birimlerinin Görevleri

		Görevler							
		1	2	3	4	5	6	7	8
Görevi	f	14	4	6	8	11	11	10	5
	%	87.5	25	37.5	50	68.8	68.8	62.5	31.2
Görevi Değil	f	2	12	10	8	5	5	6	11
	%	12.5	75	62.5	50	31.2	31.2	37.5	68.8
Toplam	f	16	16	16	16	16	16	16	16
	%	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabloda görüldüğü gibi eğitim birimlerinin büyük bir çoğunluğu (%87.5) bağlı oldukları kurumun personeline hizmet içi eğitim programları düzenlemekle sorumludur. Bu görevi üstlenmeyen birimler EORHİM ve SEGEM gibi başka kurum ve kuruluşların personeline hizmetiçi eğitim veren kurumlardır. Eğitim birimlerinin büyük bir kısmının sorumluluğu altında olan ikinci görev ise personelin yabancı dil eğitim ihtiyacını karşılamaktır. Birimlerin % 37.5'u yabancı dili kurum içinde öğretirken, % 68.8'i yabancı dil eğitimi veren kurumlarla işbirliği yapmayı tercih etmektedir. Birimlerin % 68.8'i hizmetiçi eğitim programlarının düzenlenmesinde de niversite ve mesleki eğitim veren kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmaktadır. Eğitim birimlerinde en az rastlanan faaliyet ise, hizmet öncesi eğitim programları düzenlemektir.

Araştırmada yer alan temel görevlerin yanı sıra birkaç birim, görevleri arasında araştırma yapmak, yayın yapmak ve personel seçimi gibi faaliyetlerin de yer aldığını belirtmişlerdir.

II. Alt Problem

"Eğitim birimlerinde, eğitim programları hazırlanırken hangi işlemler yapılmaktadır?"

Bu alt probleme cevap aranırken eğitim birimlerinde, eğitim programları hazırlanırken yerine getirilmesi gerektiği düşünülen 11 işlem belirlenerek, bu işlemlere hangi sıklıkta yer verildiğine bakılmıştır. Tablo 3.2'de program geliştirme için gerekli işlemler ve bu işlemlerin eğitim birimlerince gerçekleştirilme sıklığı frekans ve yüzde olarak verilmektedir.

TABLO 3.2
Programların Hazırlanması İçin Gerekli İşlemlerin
Eğitim Birimlerinde Gerçekleştirilme Sıklığı

İşlemler	Sık sık		arasıra		Hiç		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Kursun nerede düzenleneceğinin belirlenmesi.	16	100	-	-	-	-	16	100
Kursun süresinin belirlenmesi.	16	100	-	-	-	-	16	100
Kursun ilgili birimlere duyurulması.	16	100	-	-	-	-	16	100
Kursa katılacakların sayısının belirlenmesi.	15	93.8	-	-	1	6.2	16	100
Kursa katılacakların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi.	8	50	4	25	4	25	16	100
Kursun amaçlarının belirlenmesi.	13	81.3	1	6.2	2	12.5	16	100
Kursta kazandırılacak davranışların belirlenmesi	8	50	3	18.8	5	31.2	16	100
Öğretilecek becerilerin analiz edilmesi.	4	25	3	18.8	9	56.2	16	100
Kursun konularının belirlenmesi.	15	93.8	-	-	1	6.2	16	100
Yöntem ve tekniklerin belirlenmesi.	7	43.8	4	25	5	31.2	16	100
Programın değerlendirilmesi.	9	56.3	2	12.5	5	31.2	16	100

Tabloda görüldüğü gibi, tüm eğitim birimleri düzenledikleri eğitim faaliyetlerinin programlarını hazırlarken, kursun nerede düzenleneceği, kursun süresi ve kursun ilgili birimlere duyurulması gibi temel işlemleri sık sık gerçekleştirmektedirler. Bu işlemlerin yanı sıra, kursa katılacakların sayısının belirlenmesi (% 93.8) ve kursun amaçlarının belirlenmesi (% 81.3) işlemleri de eğitim birimlerinin büyük bir çoğunluğu tarafından sık sık yerine getirilmektedir.

Bu işlemlerin yanında, teknik yönü ağır basan, gerçekleştirilmesi için program geliştirme ile ilgili bilgi ve becerileri gerektiren eğitim ihtiyacının analizi ve öğretilecek davranışların belirlenmesi işlemlerinin eğitim birimlerinin yaklaşık yarısı tarafından sık sık gerçekleştirildiği gözlenmektedir. Eğitim birimlerinin yaklaşık % 25'i bu işlemlere arasıra yer verirken, % 25'i hiç yer vermemektedir. Yine teknik bir işlem olan beceri analizi ise eğitim birimlerinin yalnız % 25

tarafından sıklık yapılırken, % 18.8'i tarafından arasıra gerçekleştirilmektedir. Eğitim birimlerinin % 56.2'si ise bu işleme yer vermemektedir.

Eğitim programlarının önemli bir ögesi olan yöntem ve teknikler ise eğitim birimlerinin % 43.8'i tarafından sıklık, % 25'i tarafından arasıra belirlenmektedir. Eğitim birimlerinin % 31.2'si ise bu işleme hiç yer vermediklerini belirtmişlerdir.

Eğitim programlarının son ögesi olan ve programların geliştirilmesine katkıda bulunan değerlendirme işlemi ise eğitim birimlerinin % 56.3'ü tarafından sıklık gerçekleştirilirken, % 12.5'i tarafından arasıra yerine getirilmektedir.

III. Alt Problem

"Eğitim birimlerinde, eğitim programları uygulanırken hangi öğretim yöntem ve teknikleri kullanılmaktadır?"

Bu alt probleme cevap aranırken eğitim birimlerinde, hizmet içi eğitimde kullanılabilir 10 öğretim yöntem ve tekniğinden hangilerinin kullanıldığına bakılmıştır.

TABLO 3.3
Eğitim Birimleri Tarafından Kullanılan
Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Yöntem ve Tek.	Kullanıyor		Kullanılmıyor		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Düz anlatım	15	93.8	1	6.2	16	100
Grup Tartışması	14	87.5	2	12.5	16	100
Proje	8	50	8	50	16	100
Demostrasyon	10	62.5	6	37.5	16	100
Eleştirisiz Tartışma	7	43.8	9	56.2	16	100
Rol Yapma	11	68.5	5	31.7	16	100
Simülasyon	7	43.8	9	56.2	16	100
Programlı Öğretim	1	6.2	15	93.8	16	100
Bilgisayarla Öğ.	3	18.8	13	81.2	16	100
Vak'a incelemesi	4	25	12	75	16	100

Tablo 3.3'de görüldüğü gibi eğitim birimlerinin büyük bir kısmının kullanıldığı eğitim yöntemlerinden biri düz anlatım (% 97.3) diğeri grup tartışmasıdır (% 87.5).

Küçük gruplarda beceri öğretimi için ekonomik bir yöntem olan demostrasyon (Donaldson ve Scannell, 1978, s. 83) eğitim birimlerinin % 62.5'i, simülasyon ise % 43.8'i tarafından kullanılmaktadır.

Özellikle yöneticiler için düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kullanılabilir öğretim tekniklerinden rol yapma, eğitim birimlerinin % 68.5'i, eleştirisiz tartışma % 43.8'i vak'a incelenmesi ise % 25 tarafından kullanılmaktadır.

Eğitim birimleri tarafından en az kullanılan yöntemler ise Türkiye için görece olarak yeni olan bilgisayarla öğretim (% 18.8 ve programlı öğretim (% 6.2).

IV. Alt Problem

"Eğitim birimlerinde, eğitim programları uygulanırken hangi öğretim materyalleri kullanılmaktadır?"

Bu alt probleme cevap aranırken eğitim birimlerinde eğitim programları uygulanırken kullanılabilir 11 eğitim aracından hangilerinin kullanıldığına bakılmıştır. Tablo 3.4'de eğitim araçları ile eğitim birimlerinin bu araçları kullanma frekansları ve yüzdeleri verilmektedir.

TABLO 3.4
Eğitim Birimlerinde Eğitim Programları Uygulanırken
Kullanılan Öğretim Materyalleri

Öğretim Materyalleri	Kullanılıyor		Kullanılmıyor		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Kara (Beyaz) Tahta	14	87.5	2	12.5	16	100
Manyetik Tahta	7	43.8	9	56.2	16	100
Döner Levha	7	43.8	9	56.2	16	100
Tepegöz	15	93.8	1	6.2	16	100
Slayt	9	56.2	7	43.8	16	100
Film	11	68.5	5	31.5	16	100
Video Gösterici	11	68.5	5	31.5	16	100
Video Çekici	1	6.2	15	93.8	16	100
Teyp	10	62.5	6	37.5	16	100
Lab. araçları	8	50.0	8	50.0	16	100
Atölye Araçları	7	43.8	9	56.3	16	100

Tablo 3.4'de görüldüğü gibi eğitim birimlerinin büyük bir kısmı öğretim faaliyetlerinde tepegöz (% 93.8) v kara (beyaz) tahta (% 87.5) kullanılmaktadır. Buna karşın hizmet içi eğitimde bu araçlara alternatif olabilecek manyetik tahta ve döner levha eğitim birimlerinin % 43.8'i tarafından kullanılmaktadır.

Eğitim birimlerinde tepegöz ve tahtadan sonra en çok kullanılan öğretim materyalleri film ve videodur. Eğitim birimlerinin % 68.5'i öğretim faaliyetlerinde bu araçlardan yararlanmaktadır. Videoya göre eski bir teknoloji ürünü olan slaytlar ise

eğitim birimlerinin % 56.2'si tarafından kullanılmaktadır. Buna karşın oldukça yeni bir teknoloji ürünü olan video çekiciler yalnız bir eğitim birimi tarafından kullanılmaktadır.

Beceri ğretimi için gerekli olan labaratuvar ve atölye araçları ise eğitim birimlerinin yaklaşık yarısı tarafından kullanılmaktadır.

Eğitim birimlerinin % 62.5'i tarafından kullanılan teypden, birim yöneticilerinin ifadelerine göre çoğunlukla yabancı dil ğretiminde yararlanılmaktadır.

V. Alt Problem

"Eğitim birimlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için eğitim personelinin sahip olması gereken özellikleri, bu birim yöneticileri ne derecede önemli görmektedirler?"

Bu alt probleme cevap aranırken, eğitim personelinin birimdeki görevlerinde başarılı olmaları için gerekli olacağı düşünülen 7 özelliik saptanmıştır. Yöneticilere çalışmakta olan ya da çalıştırmayı düşündükleri personelin bu özelliklere sahip olmalarının ne derecede önemli olduğu sorulmuştur. Yöneticilerin tercihlerini "ok önemli", "nemli", "az önemli ve önemsiz" olmak üzere üç kategoriden birini seçerek yapmaları istenmiştir. 16 birim yöneticisinin her özelliik için tercihleri frekans ve yüzde olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.5'de grldđđ gibi eğitim birimi yöneticilerine göre, birimin görevlerinin yerine getirilmesi için eğitim personelinde bulunması gereken en önemli özelliik, ilgili kurum ve kişilerle ilişki kurma becerisidir. Yöneticilerin % 75'i bu özelliğin çok önemli olduğunu, % 18.5'i ise önemli olduğunu belirtmiştir. Bunu eğitim biriminin bağlı bulunduğu kurumun faaliyet alanı ile ilgili konu alanı bilgisi ile eğitim programlarının hazırlanması bilgisi takip etmektedir. Her iki özelliği de yöneticilerin % 56.5'i çok önemli, % 25'i ise önemli olarak değerlendirilmiştir. Yöneticilerin % 81.5'inin çok önemli ve önemli bulduğu diğer bir özelliik yabancı dil bilgisidir. Yöneticilerle yapılan görüşme sırasında bu özelliğin eğitim personelinin, eğitim faaliyetleri ile ilgili konu alanındaki yeni gelişmeleri yabancı literatürden takip etmeleri için gerekli gördükleri kanısına varılmıştır.

Yöneticilerin % 50'si konuların nasıl öğretileceğinin bilgisini çok önemli, % 37.5'i az önemli ve önemsiz bulmuştur. Eğitim faaliyetlerinin nasıl değerlendirileceğinin bilgisi ise yöneticilerin % 43.5'i tarafından çok önemli, % 31.5'i tarafından önemli, % 25'i tarafından az önemli ve önemsiz bir özelliik olarak kabul edilmiştir. Yöneticilerin en az önem verdikleri özelliik ise bilimsel araştırma yapma becerisidir. Eğitim birimi yöneticilerinin yalnız % 25'i bu beceriyi çok önemli görürken, % 43.8'i az önemli ve önemsiz görmektedir.

TABLO 3.5
Eğitim Personelinin, Birimlerinin Görevlerini Yerine Getirmeleri
İçin Sahip Olmaları Gereken zellikler ile Birim Yöneticilerinin
Bu zelliklere Verdikleri önem

zellikler	çok önemli		önemli		Az önemli ve nemsiz		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Yabancı dil bilgisi	8	50	5	31.5	3	18.5	16	100
Eğitim faaliyetleri ile ilgili konu alanı bilgisi	9	56.5	4	25	3	18.5	16	100
Konuların nasıl öğretileceğinin bilgisi	8	50	2	12.5	6	37.5	16	100
Eğitim programlarının nasıl hazırlanacağının bilgisi	9	56.5	4	25	3	18.5	16	100
Eğitim faaliyetlerinin nasıl değerlendirileceğinin bilgisi	7	43.5	5	31.5	4	25	16	100
Bilimsel Araştırma yapma becerisi	4	25	5	31.5	7	43.5	16	100
İlgili kurum ve kişilerle ilişki kurma becerisi	12	75	3	18.5	1	6.5	16	100

Bu bulgular birinci alt problemde ele alınan eğitim birimlerinin faaliyetleri ile ilgili bulgular ve ikinci alt problemde ele alınan programların hazırlanmasında gerçekleştirilen işlemlerle ilgili bulgularla tutarlı görünmektedir.

Tablo 3.1'de grldği gibi eğitim birimlerinin % 68.8'i personelin eğitimi için yabancı dil eğitimi veren kurumlar, çeşitli niversiteler ve mesleki eğitim veren kurumlarla işbirliği yapmaktadırlar. Birimlerin % 50'si ise yine çeşitli kurum ve kişilerle işbirliği yapmaktadırlar. Birimlerin % 50'si ise yine çeşitli kurum ve kişilerle işbirliği gerektiren seminer, konferans, sempozyum düzenleme görevini yürütmektedir. Bu nedenle eğitim birimleri bir anlamda eğitim faaliyetlerini örgütleyen ve koordine eden birimler görünümündedirler. Böyle bir birimin görevlerini yürütürken personelinden ilgili kurum ve kişilerle ilişki kurma becerisi beklemesi doğal görünmektedir. Bu birimlerde çalışan personelin % 26.5'inin sosyal bilimler alanında eğitim görmüş kişiler olması da birimlerin bu özelliğinden kaynaklanıyor olabilir.

Eğitim birimlerinin programlarını hazırlarken gerçekleştirdikleri işlemlere bakıldığında da (Bkz. Tablo 3.2) birimlerinin büyük bir kısmının kursların nerede

düzenleneceği, süresi, kimlerin katılacağı, ilgili birimlere duyurulması, konu ve amaçların belirlenmesi gibi işlemlere yer vermekle yetindikleri görülmektedir. Ankette yer alan birimin eğitim programları kim tarafından hazırlanıyor sorusuna eğitim birimlerinin % 93.8'inin kendi birimimiz cevabını verdiği göz önünde bulundurulsa, bu birim yöneticilerinin büyük bir kısmının program hazırlamayı bu öğeleri belirleme olarak algıladıkları söylenebilir. Yöneticiler personelde bulunması gereken eğitim programlarının nasıl hazırlanacağını bilgisini de bu anlamda önemsiyor olabilirler.

Bulgular arasındaki benzerlik diğer işlemlerle ve bu işlemler için gerekli olan beceriler arasında da gözlenmektedir. Eğitim ihtiyaçlarının saptanması, beceri analizi, eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi gibi işlemler eğitim birimlerinin yarısı ya da daha azı tarafından gerçekleştirilirken, bu işlemlerin yapılması için gerekli olan bilimsel araştırma yapma becerisi de yöneticilerin yaklaşık yarısı tarafından çok önemli ya da önemli görülmüştür. Aynı durum yöntem ve tekniklerin belirlenmesi ile bu işlem için gerekli olan konuların nasıl öğretileceğinin bilgisi için de söz konusudur. Eğitim birimi yöneticilerinin eğitim faaliyetleri ile ilgili konu alanı bilgisine önem vermeleri ise birimlerinde çalıştırdıkları kişileri program hazırlama işinin yanı sıra eğitici olarak da kullanmak istemelerinden kaynaklanmaktadır. Ankette yer alan "Düzenlediğiniz eğitim faaliyetlerine katılan konuşmacı ya da eğiticileri nasıl seçiyorsunuz?" sorusuna, eğitim birimlerinin % 81.3'ünün kendi birimimiz elemanları arasından cevabını vermeleri bu görüşü desteklemektedir.

VI. Alt Problem

"Eğitim birimlerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için eğitim personelinin sahip olması gereken özellikleri, bu birimlerde çalışan personel ne derecede önemli görmektedir?"

Bu alt probleme cevap aranırken, V. alt problemde yer alan 7 özelliğin eğitim personeli için ne derecede önem taşıdığına bakılmıştır. Bu amaçla araştırmaya katılan 91 eğitim personelinin her özellik için belirttikleri önem derecesi frekans ve yüzde olarak hesaplanmıştır.

Tablo 3.6'ya bakıldığında eğitim personeli ile yöneticilerin, eğitim birimlerinin görevlerinin yürütülmesi için personelde bulunması gereken özellikleri önem derecelerine göre değerlendirme açısından büyük bir benzerlik gözlenmektedir.

Yöneticilerde olduğu gibi eğitim personelinin de büyük bir kısmı kurum ve kişilerle ilişki kurma becerisini önemli bir özellik olarak görmektedirler. ancak önem derecesi açısından bakıldığında, bu özellik yöneticilerin % 75'i personelin ise % 49.5'i tarafından çok önemli olarak nitelendirilmiştir.

Yöneticilerle personelin birleştiği diğer bir nokta da araştırmada yer alan özellikler arasından en önemsizinin bilimsel araştırma yapma becerisi olduğudur.

Yöneticilerle eğitim personelinin bu özelliğe verdikleri önem derecesi yüzdeleri karşılaştırıldığında, eğitim personelinin bilimsel araştırma yapma becerisini yöneticilere göre daha fazla önemsedikleri söylenebilir. Eğitim personeli ile yöneticilerin yabancı dile verdikleri önem yüzdelerine bakıldığında, tüm kategoriler için yüzdeler birbirine yakın görünmektedir.

Eğitim faaliyetleri ile ilgili konu alanı, konuların nasıl öğretileceği, eğitim programlarının hazırlanması ve değerlendirilmesi bilgisi ise eğitim personelinin % 91.2'si tarafından çok önemli ve önemli bulunmuştur. Yöneticilerin ise bu özellikleri çok önemli ve önemli görme yüzdeleri % 81.5 ile % 62.5 arasında değişmektedir.

Tablo 3.6
Eğitim Personelinin, Birimlerinin Görevlerini Yerine Getirmeleri İçin Sahip Olmaları Gereken Özellikler ile Eğitim Personelinin Bu Özelliklere Verdikleri Önem

Özellikler	Çok Önemli		Önemli		Az Önemli ve Önemsiz		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Yabancı dil bilgisi	47	51.6	0	33	14	15.4	16	100
Eğitim faaliyetleri ile ilgili konu alanı bilgisi	45	49.5	38	41.7	8	8.8	16	100
Konuların nasıl öğretileceğinin bilgisi	40	44	43	47.2	8	8.8	16	100
Eğitim programlarının nasıl hazırlanacağıın bilgisi	48	52.7	35	38.5	8	8.8	16	100
Eğitim faaliyetlerinin nasıl değerlendirileceğinin bilgisi	44	48.4	39	42.8	8	8.8	16	100
Bilimsel Araştırma yapma becerisi	35	38.5	39	42.8	17	18.7	16	100
İlgili kurum ve kişilerle ilişki kurma becerisi	45	49.5	42	46.1	4	4.4	16	100

VII. Alt Problem

"Eğitim birimlerinde çalışan eğitim personeli, görevlerinde başarılı olmak için yüksek öğrenimleri sırasında kazandıkları bilgi ve becerileri yeterli bulmakta mıdır?"

Bu alt probleme cevap aranırken eğitim birimi personeline yönelik ankette, personeli görevlerinde başarılı olmaları için yüksek öğrenimleri sırasında kazandıkları

bilgi ve becerilerin yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Personelin bu soruya verdikleri cevaplar analiz edildiğinde % 63.6'sının yeterli, % 37.4'ünün ise yetersiz bulunduğu görülmüştür.

5. ve 6. problemin bulguları gözönünde bulundurulduğunda eğitim birimi personelinde üç temel özelliğin bulunması gerektiği söylenebilir. Bunlar;

- a. Kurum ve kişilerle ilişki kurma becerisi
- b. Kurumun faaliyeti ile ilgili konu alanı bilgisi
- c. Eğitim faaliyetlerinin hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesiyle ilgili bilgilerdir.

Ülkemizde bu üç özelliği birden kazandıracak bir eğitim kurumu bulunmasına rağmen personelin % 63.6'sının gördüğü eğitimi yeterli bulması üzerinde durulması gereken bir sonuçtur. bu durumda ya eğitim birimleri üzerine düşen görevi tam olarak getirmemektedir ya da personelin niteliğine göre iş bölümü yapıldığı için personel sahip olduğu bilgi ve becerileri yeterli bulmaktadır. Buna karşın yüksek öğrenimleri sırasında kazandıkları bilgi ve beceriyi yeterli bulmayanların hizmet içi eğitim ihtiyacı olduğu söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, sanayi, hizmet, araştırma- geliştirme- eğitim bankacılık alanında faaliyet gösteren 16 eğitim biriminin görevleri, bu görevleri yerine getirirken gerçekleştirilen işlemler, eğitim faaliyetlerinde kullanılan yöntem ve teknikler, öğretim araçları ile görevlerin yerine getirilmesi için eğitim personelinde bulunması gereken özellikler ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular ve bu bulguların yorumundan şu sonuçlar çıkarılabilir.

1. Eğitim birimlerinin temel görevi, bağlı buldukları kurumun personelini yetiştirmek için hizmet içi eğitim kursları düzenlemektir. Eğitim birimlerini yaklaşık % 70'i bu görevi, üniversiteler ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak gerçekleştirmektedirler. bu nedenle eğitim birimlerinin eğitim faaliyetlerini örgütleyen ve koordine eden birimler olduğu söylenebilir.
2. Eğitim birimlerinin büyük bir kısmı eğitim programlarını hazırlarken, kursun nerede düzenleneceği, süresi, ilgili kurumlara duyurulması, katılacakların sayısı gibi organizasyon gerektiren işlemleri yerine getirmektedir. Kursun konusu ve amaçları ise çok genel olarak ifade edilmektedir. Buna karşın program hazırlanmasında teknik sayılabilecek ihtiyaç analizi, davranışların ve öğretim yöntemlerinin belirlenmesi, programların değerlendirilmesi gibi işlemler

eğitim birimlerinin yaklaşık yarısı ya da daha azı tarafından sık sık gerçekleştirilmektedir.

3. Eğitim birimlerinin büyük bir kısmında eğitim faaliyetleri yürütülürken düz anlatım (% 93.8), grup tartışması (% 87.5), demonstrasyon (% 62.5) gibi örgün eğitimde de çok kullanılan alışılmış yöntemler kullanılmaktadır. Buna karşın yetişkin eğitimi ve hizmet içi eğitimde etkili bir biçimde kullanılabilecek ve goreli olarak yeni, eliştirisiz tartışma, simülasyon, programlı öğretim, bilgisayarla öğretim, vak'a incelemesi gibi yöntemler eğitim birimlerinin yarısı ya da daha fazlası tarafından kullanılmamaktadır.
4. Eğitim birimlerinin büyük bir çoğunluğu önemli eğitim araçlarına sahip görünmektedir. Özellikle tepegöz yaygın bir biçimde kullanılmaktadır.
5. Eğitim birimi yöneticilerine göre, birimlerinin görevlerinin yerine getirilebilmesi için eğitim personelinde bulunması gereken en önemli özellik ilgili kurum ve kişilerle ilişki kurma becerisidir. Bunu eğitim programlarının nasıl hazırlanacağının bilgisi takip etmektedir.

Eğitim Personeli de bu görüşlere katılmakla birlikte, eğitim personeli, konuların nasıl öğretileceğinin bilgisi ile eğitim faaliyetlerinin nasıl değerlendirileceğinin bilgisine yöneticilerden daha fazla önem vermektedirler.

6. Eğitim birimlerinde çalışan eğitim personelinin % 63.6'sı mezun oldukları yüksek öğretim kurumunda kazandıkları bilgi ve becerileri görevlerini yerine getirmek için yeterli bulmaktadır.

Bu bulgulara dayalı olarak, eğitim birimlerine eleman yetiştirmeyi amaçlayan Eğitim Programları ve Öğretim bölümü ya da anabilim dallarının programlarının düzenlenirken aşağıdaki özelliklere dikkat etmeleri önerilebilir.

1. Eğitim programlarında öğrencilerin kurumlar ve kişilerle ilişki kurma becerilerini geliştirecek davranış bilimleri ile ilgili derslere yer verilmesi yararlı olur.
2. Öğrencilerin seçmeli dersler yoluyla ekonomi, sosyal psikoloji, yönetim vb. bir alanda daha derinlemesine bilgi sahibi olmaları sağlanabilir.
3. Öğrencilere programların hazırlanması ile ilgili teknik bilgilerin yanı sıra programların organizasyonu ile ilgili bilgilerin de verilmesi yararlı olabilir.
4. Öğrencilere Eğitim Teknolojisi dersinde eğitim birimlerinin sahip olduğu araçların, özellikle tepegözün hizmet içi eğitimde etkili bir biçimde kullanılma yolları öğretilebilir.
5. Öğrencilere öğretim yöntem ve teknikleri dersinde örgün eğitimde kullanılan yöntemlerin yanı sıra yetişkin eğitiminde kullanılan yöntem ve tekniklerin bilgisi kazandırılabilir.

KAYNAKLAR

Akçay, R. Cengiz, "Türkiye Demir Çelik İşletmeleri Kurumu'nda Çalışanların İşçi Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Hizmet İçinde Yetiştirilmeleri". Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. 1986.

Babadoğan, Cem, "Kamu Kesimindeki Hizmet İçi Eğitim Programlarının etkililiğinin Değerlendirilmesi". Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. 1989.

Brown, R.N., oke e.F., Brown P. D., *Curriculum and Instruction: An Introduction to Methods of Teaching*. Hong Kong: The Mac Millan Press Ltd., 1982.

Doğan, Hıfzı, *Analiz ve Program Hazırlama*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 81. 1979.

Donaldson Des and Scannell E.E., *Human Resource Development: The New Trainer's Guide*. Sydney: Addison- Wesley Publishing Com., 1978.

Ergen, Nurettin, "Orta Dereceli Okul Müdürlerinin Hizmet İçi Eğitimi". Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. 1978.

Kaptan, Saim, *Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri*. Ankara: Tekişik Matbaası ve Rehber Yayınevi, 1981.

Küçükahmet, Leylâ, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Mezunları İzleme Araştırması*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 145. 1985.

Özyürek, Leylâ, *Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 102. 1981.

Romiszowski J.A., *Desining Insltructional Systems*. New York: Nichols Publishing. 1981.

Taymaz, Haydar, *Hizmet İçi Eğitim*. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 94. 1981.

T.O.D.A.İ.E. *Devlet Memurları Kanunu*. Ankara: T.O.D.A.İ.E. Yayınları No: 213. 1983.

Varış, Fatma, *Eğitimde Program Geliştirme: Teori ve Teknikler*. (Üçüncü Baskı). Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 75. 1978.

Zırh, Hüseyin, "Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı Olarak Görev Yapan Vaizlerin Yeterlikleri ve hizmet İçinde Yetiştirilmeleri". Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi. 1987.