

Eğitim Etkinliğinin Değerlendirilmesi

a) Eğitime yönelik tutumlar

Katılımcıların eğitime yönelik tutumları kullanılan bir soru formu yardımıyla ölçülmüştür. Soru formunda eğitime yönelik tutumları ölçmeye yönelik 17 ifade 5'li Likert skalası kullanılmıştır. Tablo 1'de sunulan değerlendirmeler eğitime katılan ilk iki grubun (38 kişi) sonuçlarını yansıtmaktadır. Şirketin raporlama sistemiyle ilgili değişiklikler nedeniyle daha sonraki eğitimlerin verileri düzenli bir şekilde elde edilememiştir. Bu verilere göre, eğitime yönelik tutumların ortalama ağırlığı 5 üzerinden 4,8 dir. Bu sonuç, veri alınabilen 2 eğitim grubunun da eğitime yönelik tutumlarının çok olumlu olduğunu göstermektedir. Bkz. Tablo 2.

Tablo 2. Otomotiv Fabrikası Örneğinde Katılımcıların Eğitime Yönelik Tutumları

Eğitim Değerlendirme Boyutları	Değerlendirme Ortalama Puan
Eğitimin Yararı İle İlgili Genel Görüş	5,0
Eğitimin Amacı ve Öğrenim Hedeflerinin Net Olarak Belirlenmiş Olması	4,8
Eğitim Uygulamasının Amaç ve Hedeflerine Ulaşması	4,8
Eğitim Süresinin Yeterliliği	4,1
Konulara Ayrılan Sürelerin Uygunluğu	4,8
Eğitimin İyi Planlanmış ve Yapılandırılmış Olması	4,7
Eğitim Materyallerinin Etkileyici ve Öğrenmeyi Kolaylaştırıcı Olması	4,8
Eğitimin Yeni Bilgi ve Beceriler Kazandırması	4,8
Eğitim Sırasında Kazanılan Bilgi ve Becerilerin Gündelik Yaşamda Kullanılabilirliği	4,8
Eğitimin Var Olan Bilgileri Düzeltme ve Yenileme Olanağı Vermesi	4,8
Eğitim Süresince Oluşturulan Eğitim Atmosferinin Sıcak ve Rahatlatıcı Olması	4,6
Genel Ortalama	4,8

Tabloya göre, katılımcıların eğitimin yararlılığıyla ilgili genel görüşlerinin oldukça olumlu olduğu görülmektedir.

b) Ön test son test uygulaması

Alkan ve Taymaz'a göre, Yetiştirme etkinliği ile ilgili sayısal verilerden yararlanarak değerlendirme hükmüne varabilmek için ölçme yapılması gerekir. Ölçmede kullanılan araçlardan biri testtir ve iyi ve doğru ölçme yapabilmesi beklenen testlerin geçerli, güvenilir, objektif, ayırt edici, kapsamlı ve

kullanışlı olması beklenir. (Alkan, Taymaz, 1987) Eğitim için belirlenen öğrenme hedeflerine ne kadar ulaşıldığını görmek için katılımcılara eğitimin hemen başlarında bir test yapılmış ve bu test eğitimin sonunda tekrar edilmiştir. Doğru yanlış (true-false) testlerinden öğrenmeyi ölçmek için eğitim ve öğretimde sıklıkla yararlanılmaktadır (Pont, 1991). Eğitim için belirlenen öğrenme hedefleri gözetilerek hazırlanan sorular, eğitim sırasında vurgulanan veri, bilgi ve önermeleri içermektedir. Bu doğrultuda hazırlanan sorulardan birisi "Kazaların en önemli nedeni çalışanların dikkatsizliğidir" sorusudur. Eğitimde, kazaların çalışma ortamı, yönetsel ve idari süreçlerin modere ettiği çalışan davranışlarıyla oluştuğu katılımcıya uygun bir dille aktarıldığından bu soruda beklenen yanıt "yanlış"tır.

Eğitimin öğrenme hedeflerini karşılayıp karşılamadığını analiz etmek için SPSS yazılımıyla eşleştirilmiş grup t testi (paired t test) yapılmıştır. Eşleştirilmiş iki grup arasındaki farkların t testi; bir grubun veya örneklemin bir değişkene ait iki farklı zamandaki ölçümlerine ilişkin ortalamaları karşılaştırılarak söz konusu ortalamalar arasındaki farkın belirli bir güven düzeyinde önemli olup olmadığını test etmek için kullanılır. (www.istatistikanaliz.com, Sipahi ve diğerleri, 2006).

16 sorudan oluşan doğru yanlış testi 843 katılımcıya uygulanmış, aldıkları ham puanlar yüzde puana (percentil) çevrilerek yeniden hesaplanmıştır. Ham puanlar, yüzde puana eğitimler sırasında katılımcılar için daha standart bir puan oluşturmak amacıyla çevrilmektedir. İlk testin ardından, bireyler kendi doğru-yanlışlarıyla ilgili geribildirim almakta, yüzde olarak grup performanslarını öğrenmektedir. Buna göre, ön test başarı yüzü üzerinden 68,3 iken; son test başarı ortalaması yüzde 87,5'e yükselmiştir. Bu sonuçlara göre, firmada yapılan İSG eğitimlerine katılanların bilgi düzeylerinde % 20'ye yakın artış oluşturulmuştur. Son test başarı puanlarındaki artışın istatistik olarak anlamlı olup olmadığını araştırmak için eşleştirilmiş grup t testi yapılmış ve oluşan farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t=39.153$; $df=823$ $p=0.000$).

c) Eğitim sonuçlarının sahaya transferi

Eğitime katılan mavi yakalı çalışanların yöneticileri olarak, üretim ve depolamayla ilgili bölümlerde çalışan 30 orta kademe yöneticisiyle yapılandırılmış odak grup görüşmesi yapılmıştır. Bu yöneticilere, katıldıkları eğitim sonrasında sahada ve çalışanlarda (kendileri, yöneticileri, çalışanları ve kaza analizleri) neler gözlemledikleri sorulmuştur. Elde edilen veriler Tablo 3'te sunulmaktadır: