

test etmek için yapılandırılmış testi “doğru - yanlış” formatındadır. Tanımlanmış belirli konuları ölçmek için bu test yöntemi yararlı iken öğrenmenin yalnızca bir bölümüyle ilgili ölçme olanağı vermekte, siyah ve beyaz kadar net ayrımı bulunmayan, öğrenme alanlarında bu yöntemle ölçülemeyen gri alanlar kalmaktadır (Pont 1991). Aynı zamanda, ön test- son test sorularının aynı olması, eğitim kadar testin kendisinin de “öğrenilmiş” olabileceği sorusunu akla getirmektedir.

Kirkpatrick modeline uygun olarak, yapılan çalışmalarda dört basamağından ilki olan “eğitilenlerin eğitime yönelik algıları” daha önce sunulan nedenlerden ötürü katılımcı sayısına göre düşük oranda veri ile sınırlı biçimde ölçülebilmektedir. İkinci basamak olan “eğitimin bilgi edinilmesine olan katkısı” örneklemelerin tamamında ölçülmüş, üçüncü basamak olan “eğitim sonuçlarının işe transferi”nde ise veriler kısmen ve öznel olarak, katılımcılara görüşleri sorularak ve belirtilen diğer kaynaklardan elde edilmiştir. Gözlem listelerinin saha uygulamaları tam olarak hayata geçirilememiştir.

SONUÇ

İSG eğitiminin bilgi transferi açısından etkinliğini ölçmek için, ön-son test uygulamasında Solomon dörtlü grup tasarımı adlı deneysel yöntem uygun olabilir. Bu yöntemde göre, benzer özellikte dört grup seçilir, bunlardan ikisine eğitim verilirken diğer iki grup eğitim almaz. Eğitim alan gruplardan birine ön test ve son test yapılırken, diğerine sadece son test yapılır. Eğitim almayan gruba da ölçüm aynı şekilde tekrarlanır. Böylece, eğitimin bilgi transferi açısından etkinliği daha kontrollü bir ortamda ölçülmüş olur (Aamodt, 2006).

Ön test ve son test soruları, eğitime özgü hazırlandığından test sonuçlarını farklı gruplar için birbiriyle nitelik ve nicelik olarak karşılaştırmak çok mümkün olamamaktadır. Bu nedenle, farklı çalışmalarda da standart ölçüm yapabilecek şekilde ölçüm testi maddeleri gözden geçirilmelidir.

Kirkpatrick modelinin tamamını hayata geçirebilmek için, eğitimin yaratması hedeflenen davranış değişikliği ve iş sonuçlarına etkisini sistematik olarak ölçmek gerekmektedir. Bunun için ilgili eğitim tasarım çalışmasının başında, eğitimin uzak hedeflerinin de net tanımlanması ve ölçüm araç, kriter, sorumluluk ve sıklıkları bakımından netleştirilmiş kontrol listeleri oluşturularak sahada uygulamanın planlanması gerekecektir.

KAYNAKÇA

1. **Aamodt, M.** 2006. Applied Industrial/Organizational Psychology, Wadsworth Publishing, 5th edition.
2. **Alkan, C., Taymaz, H.** 1987. Öğretmeyi Öğretmek, Devlet Bakanlığı Yayınları No:26, Ankara, s.83-84.

3. **Aksu, A., Yıldız, S., Çizel, R.** 2007. Eğitim Etkinliğinin Ölçülmesi, ROI ve Antalya Yöresinde 5 yıldızlı Bir Otelde Uygulama,, 16.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi. Yayımlanmamış Bildiri.
4. **Altaç, Z., Par, B.** 1996. İşletmelerde Etkili ve Verimli Eğitim Üzerine Görüşler, Önce Kalite, Ocak Sayısı.
5. **Avşar, M.** 2006. Eğitim Zihin Bilemektir, İSG Dergisi, sayı 30, s.28-29.
6. **Barutçugil, İ.** 2002. Eğiticinin Eğitimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
7. **Bülbül, S.** 1991. Türkiye’de Halk Eğitimi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir s:91-94.
8. **Cohen, A., Colligan, M.** 1998. Assessing Occupational Safety and Health Training, A Literature Review, NIOSH.
9. **Çetin, C.** 1992. Çeviren. İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi, Noe, A.R. Beta, İstanbul, s.127-132.
10. **Demirbilek, T.** 2005. İş Güvenliği Kültürü, Legal Yayıncılık.
11. **Erengül, B.** 1998. Eğitimin Getirisinin Ölçülmesi, Eğitimciler Zirvesi, İstanbul, 10-11 Haziran.
12. **Ertürk, S.** 1997. Eğitimde Program Geliştirme, Meteksan, Ankara.
13. **Jhpiego,** 2003. Training Works Document.
14. **Mcgivern, M.H. ve Bernthal, P.** 2002. Measuring Training Impact, Carlsbad, Calif. National Council for Continuing Education and Training, Catalyst, v. 32, no. 1.
15. **Okçabol, R.** 2006. Halk Eğitimi (Yetişkin Eğitimi), Ütopya yayınları, Ankara
16. **Palmer, R.** 1999. The Identification of Organizational and Individual Training and Development Needs, Human Resources Development: Learning kitap bölümü Wilson, J.P., Herndon, VA, USA: Stylus Publishing, LLC, p.117-118.
17. **Pont, T.** 1991. Developing Effective Training Skills. Mc Graw Hill International (UK), s.109.
18. **Swartz, G.** 2000. Safety Culture and Effective Safety Management, National Safety Council.
19. **Sipahi, B., Yortkoru, S. ve Çinko, M.** 2006. Sosyal Bilimlerde SPSS’le veri analizi. Beta Basım, İstanbul.
20. **Sungur, E.** 2008. Bir Güvenlik Kültürü Değişimi Programı: Desan Tersanesi Tehlike Avcısı Projesi, 5.Uluslararası İSG Konferansı, İstanbul, 1-3 Kasım 2008. Yayımlanmamış Bildiri.
21. **Tiryaki, A.R.** 2008. Gemi Üreten Güvenlik de Üretir, Önlem Dergisi 4.Sayı.
22. **Williams, J.** 2008. “Employee Engagement”, Professional Safety, December, p.40.
23. **Wilson, J.P.** Human Resources Development: Learning. Herndon, VA, USA: Stylus
24. Testi Kırılmadan, Açık Radyo, 4.12.2008 tarihli program
25. <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearninglevaluationmodel.htm>
26. <http://www.istatistikanaliz.com/t-testi.asp>