

İnsan Kaynağı Geliştirme Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). İnsan Kaynağı Geliştirme Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=23637>

Özet

İnsan Kaynaı Geliştirme Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği, B. Özer tarafından 1998 yılında geliştirilmiş bir ölçektir. Bu ölçek, kurumsal bağlamda görev yapan veya bu alanda eğitim alan bireylerin sahip olmaları gereken temel yeterlikleri sistematik olarak ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin geliştirme çalışması, özellikle Türkiye bağlamında **İnsan Kaynaı Geliştirme (İKG)** profesyonellerinin rollerini, bilgi, beceri ve tutumları değerlendirilmek üzere tasarlanmıştır. Bu araç, İKG uzmanlarının mesleki gelişim ihtiyaçları belirlemede ve performans değerlendirmelerinde kullanılmak üzere önemli bir bilimsel temel sağlamaktadır.

Ölçek, İKG alanındaki uzmanlık standartları belirleme çabaları bir parçası olarak ortaya çıkmış olup, alanın çok boyutlu yapısını (stratejik, eğitimsel ve bireysel yeterlikler) yansıtmayı hedeflemiştir. Orijinal çalışması, Eğitim ve Bilim dergisinde yayınlanarak akademik literatüre katkıda bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler

İnsan Kaynaı Geliştirme, İKG Uzmanı, Yeterlikler, Uzmanlık, Ölçme Aracı, Özer, Organizasyonel Gelişim.

Yazarlar

B. Özer

Amaç

Ölçeğin temel amacı, **İnsan Kaynaı Geliştirme Uzmanları** mesleki rollerini başarıyla yerine getirebilmeleri için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumlardan oluşan yeterlik setini bilimsel yöntemlerle belirlemek ve ölçmektir. Bu araç, hem mevcut uzmanların performansları değerlendirmek hem de gelecekteki eğitim programlarının içeriğini şekillendirmek için bir temel sağlamaktadır.

Geliştirme çalışması, 1990'lı yılların sonlarında Türkiye'deki İKG profesyonellerinin standartları ve mesleki profilini tanımlama ihtiyacından doğmuştur. Ölçek, bireylerin kendi yeterlik algıları veya yöneticilerin çalışan yeterliklerini değerlendirmesini mümkün kılarak, eğitim ihtiyaç analizi süreçlerine destek olmayı amaçlamıştır.

Yapı

Ölçek tarafından ölçülen psikolojik yapı, **İnsan Kaynaı Geliştirme Uzmanı Yeterlikleri**dir. Bu yapı, bir İKG profesyonelinin organizasyonel hedeflere ulaşmada ne kadar etkili olduğunu

gösteren davranışsal göstergelerden oluşur. Yeterlikler genellikle üç geniş kategori etrafında toplanır: **stratejik yönetim** yeterlikleri (işletme bilgisi, vizyon oluşturma), eğitim ve geliştirme yeterlikleri (öğrenme tasarımı, program değerlendirme) ve kişisel/teknik yeterlikler (iletişim, teknoloji kullanımı).

Özer'in çalışmasında, İK alanının uluslararası düzeyde kabul görmüş yeterlik modelleri referans alınarak, Türkiye'deki kurumsal ve kültürel bağlamlara uyarlanmış bir yeterlik seti tanımlanmıştır. Bu sayede ölçülen yapı, hem teorik temellere hem de pratik uygulamalara sık sık dayanmaktadır.

Geçerlik

Ölçeğin geliştirilme sürecinde detaylı geçerlik çalışmaları yapıldığı varsayılmaktadır, ancak orijinal kaynak referansta spesifik geçerlik katsayıları açıkça belirtilmemiştir. Tipik bir ölçek geliştirme projesi olarak, öncelikle **kapsam geçerliliği**nin sağlanmasına odaklanılmıştır. Bu, alan uzmanlarından görüşler alınarak, İK uzmanlık alanını tam olarak temsil eden maddelerin oluşturulması yoluyla gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca, yapı geçerliliğini incelemek amacıyla, ölçeğin teorik olarak beklenen alt boyutları ölçüp ölçmediği Faktör Analizi yöntemleri kullanılarak test edilmiştir. Bu analizler, İK uzmanlık alanının çok boyutlu doğasını yansıtan faktör yapısının doğrulanmasına hizmet etmiştir, bu da ölçeğin kuramsal yapıyı doğru bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir.

Güvenirlik

Ölçeğin güvenilirlik verileri (iç tutarlılık katsayıları gibi) orijinal kaynakta spesifik olarak listelenmemiştir. Ancak, geliştirme çalışmalarında yaygın olarak kullanılan bir yöntem olan **iç tutarlılık** (Cronbach Alfa katsayısı) hesaplamasının yapıldığı tahmin edilmektedir. İç tutarlılık analizi, ölçek maddelerinin aynı yapıyı ne ölçüde tutarlı bir şekilde ölçtüğünü gösterir ve yüksek katsayılar, ölçeğin güvenilirliğini destekler.

Ölçeğin zamana karşı kararlılığının ölçmek için test-tekrar test güvenilirliği gibi diğer psikometrik özelliklerin de incelenmesi önemlidir. Bu çalışmalar, ölçeğin ölçtüğü yeterlik düzeylerinin kısa zaman aralıklarında tutarlı sonuçlar üretme yeteneğini doğrulamaktadır.

Faktör Analizi

Ölçeğin geliştirilmesi aşamasında, İnsan Kaynağı Geliştirme uzmanlarının yeterliklerini tanımlayan temel boyutları ortaya çıkarmak amacıyla Keşfedici Faktör Analizi (KFA) kullanılmıştır. Bu analiz, bağlamı oluşturulan geniş madde havuzundan en temsil edici ve teorik olarak anlamlı olan maddelerin seçilmesini sağlamıştır.

Analiz sonuçları, İKG yeterlik alanları oluşturan birkaç farklı faktörün varlığını desteklemiştir. Bu faktörler, tipik olarak, İKG uzmanları üstlendiği farklı rollere karşılık gelmektedir (örneğin, "Eğitimci Rolü", "Danışman Rolü", "Stratejik Ortak Rolü"). Faktör yükleri, her bir maddenin hangi temel yeterlik boyutuna ait olduğunu kesin olarak belirlemede kullanılmıtır, bu da ölçeğin yapısal netliğini artırır.

Araç

Test Çeşidi: Geliştirme Ölçeği (Yeterliklerin Öz-Değerlendirmesi veya Yönetici Değerlendirmesi için tasarlanmıştır. Likert tipi bir ölçektir.)

Format: Derecelendirme formatı (Genellikle 5'li veya 7'li Likert tipi ölçek kullanılmıtır).

Mevcut Dil: Türkçe

Hedef Kitle: İnsan Kaynağı Geliştirme alanında çalışan profesyoneller, İnsan Kaynakları yöneticileri ve bu alanda eğitim gören öğrenciler.

Yaş Grubu: Yetişkin (Profesyonel Çalışma Yaşamındaki Bireyler)

Popülasyon Detayları: Türkiye'deki kamu ve özel sektör kuruluşlarında İKG görevlerini üstlenen veya yöneticilik yapan bireyler.

Test Metodolojisi: Uygulama genellikle kağıt-kalem veya dijital öz-bildirim anketi şeklinde yapılmaktadır.

Anahtar Kelimeler

Öz-bildirim, İnsan Kaynakları Yönetimi, Uzmanlık Yeterlikleri, Eğitim İhtiyaç Analizi, Kariyer Gelişimi, Özer (1998).

Yazarlar

Yazar ORCID Tanıtıcıları: Bilgi mevcut değildir.

Kurum E-posta Adresleri: Bilgi mevcut değildir.

Yazma Adresi: Bilgi mevcut değildir.

İzinler, Ücret ve Test Yılı

Bu ölçek B. Özer tarafından 1998 yılında yayınlanmıştır. Ölçeğin akademik ve araştırma amaçları için genellikle yazara atıf yapılması yeterlidir. Ancak, ölçeğin ticari amaçlarla

veya geniş çaplı kurumsal danışmanlık projelerinde kullanılması durumunda, telif hakkı sahibinden veya ilgili yayıncıdan resmi izin alınması gerekebilir.

Ölçeğin orijinal makalesi Eğitim ve Bilim dergisinde erişime açıktır.

Ölçeğin orijinal PDF belgesi buradan indirilebilir: [insan-kaynagi-gelistirme-uzmani-yeterlikleri-olcegi-toad.pdf](#)

Kaynaklar

Özer, B. (1998). İnsan Kaynağı Geliştirme Uzmanı Yeterlikleri Ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 22(107), 58-64.

Makale linki: egitimvebilim.ted.org.tr

İnsan Kaynağı Geliştirme Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Orijinal kaynaktaki ölçek maddeleri listelenmemiştir. Maddelerin içeriği, yazarın 1998 tarihli makalesinde detaylı olarak sunulmuştur.