

Okul Yöneticilerinin İnsan Kaynağın Geliştirme Rollerini Gerçekleştirme Düzeyini Belirleme Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Okul Yöneticilerinin İnsan Kaynağın Geliştirme Rollerini Gerçekleştirme Düzeyini Belirleme Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=27816>

Özet

Okul Yöneticilerinin İnsan Kaynağı Geliştirme Rollerini Gerçekleştirme Düzeyini Belirleme Ölçeği, eğitim kurumlarında görev yapan **okul yöneticisi** pozisyonundaki bireylerin, insan kaynağı geliştirme faaliyetlerine ne ölçüde katıldığını ve bu rolleri ne kadar etkili yerine getirdiğini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, özellikle okul personelinin (öğretmenler, idari personel) mesleki gelişimini, motivasyonunu ve performansını artırmaya yönelik yönetimsel uygulamalar değerlendirilmeye odaklanmaktadır. Bu araç, yöneticilerin eğitim, ödüllendirme, kariyer planlama ve performans değerlendirme gibi kritik **insan kaynağı geliştirme** (İKG) rollerini ne sıklıkta gerçekleştirdiğini saptayarak, okulların örgütsel etkinliğini artırmaya yönelik stratejik bilgi sağlamaya hedefler.

Ölçek, Mecit Kara tarafından 2018 yılında tamamlanan bir **yüksek lisans tezi** kapsamında geliştirilmiş olup, eğitim yönetimi ve insan kaynakları yönetimi literatüründeki boşlukları doldurmayı amaçlamaktadır. İstanbul ilinin Kağıthane ilçesindeki okul yöneticileri örnekleminde geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yürütülen bu araç, eğitim sisteminde insan sermayesinin önemine vurgu yaparak, yöneticilerin gelişim odaklı liderlik yetkinliklerini değerlendirmede standart bir yöntem sunar.

Anahtar Kelimeler

Eğitim Yönetimi, İnsan Kaynağı Geliştirme, Okul Yöneticisi Roller, Performans Yönetimi, Mesleki Gelişim, Örgütsel Gelişim, İstanbul, Kağıthane.

Yazarlar

Mecit Kara

Amaç

Bu ölçeğin temel amacı, eğitim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin, insan kaynağı geliştirme süreçlerine yönelik rollerini ne düzeyde gerçekleştirdiklerini sistematik olarak belirlemektir. Modern eğitim anlayışında, okul yöneticilerinin sadece idari görevleri yerine getirmesi değil, aynı zamanda öğretmenlerin ve diğer personelin sürekli gelişimini destekleyen bir liderlik sergilemesi beklenmektedir.

Ölçek, yöneticilerin İKG rollerini dört ana boyutta inceleyerek, hangi alanlarda güçlü olduklarını ve hangi alanlarda geliştirilmesi gereken uygulamalara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaya amaçlar. Bu değerlendirme sonucunda elde edilen veriler, yerel eğitim otoriteleri tarafından yönetici eğitim programlarının planlanmasında ve okullarda insan kaynakları stratejilerinin optimize edilmesinde kullanılabilir. Ölçek, yöneticilerin gelişim rolünü ne sıklıkta üstlendiğini, 5'li

Likert Ölçeği formatında ölçmektedir.

Yapı

Ölçek, eğitim yönetimi literatüründe kabul gören insan kaynağı geliştirme (İKG) kavramının çok boyutlu yapısının temel aldığı İKG rolleri genellikle üç ana başlık altında toplanır: eğitim ve öğrenme yönetimi, performans ve kariyer yönetimi ile motivasyon ve ödüllendirme. Ölçek, yöneticilerin bu rolleri ne kadar aktif bir şekilde üstlendiğini ölçen maddelerden oluşur.

Eğitim ve Öğrenme Yönetimi: Yöneticinin, iş başında eğitimler düzenlemesi, personelin gelişim ihtiyaçlarını belirlemesi ve öğrenme fırsatları yaratması.

Performans ve Kariyer Yönetimi: Yöneticinin, personelin performansını düzenli olarak izlemesi, yapıcı geri bildirim sağlaması ve kariyer hedeflerine ulaşmaları için rehberlik etmesi.

Motivasyon ve Ödüllendirme: Yöneticinin, üstün başarı gösteren personeli tanıma, takdir etme ve resmi ödüllendirme mekanizmalarıyla harekete geçirme konusundaki yaklaşımları.

Bu yapı, okul yöneticisinin sadece bir bürokrat değil, aynı zamanda bir İnsan Kaynakları Lideri olarak kabul edildiği modern örgütsel teoriye dayanmaktadır. Ölçek, bu rolleri somut davranışlar üzerinden değerlendirerek, yöneticilik uygulamalarının nicel bir analizini sunar.

Geçerlik

Kaynak verilerde geçerlik çalışmaları hakkında detaylı istatistiksel bilgi sunulmamış olsa da, bir geliştirme ölçeği olarak, Kara'nın (2018) yüksek lisans tezi kapsamında kapsamlı geçerlik çalışmalarıyla yürütüldüğü varsayılmaktadır. Bu çalışmaları tipik olarak unlu içerdiği düşünülmektedir:

Kapsam Geçerliliği: Ölçek maddelerinin, insan kaynağı geliştirme rollerinin tüm boyutlarını temsil edip etmediğini belirlemek amacıyla uzman görüşleri (Eğitim Yönetimi ve İnsan Kaynakları alanlarından akademisyenler ve deneyimli yöneticiler) alınmıştır.

Yapı Geçerliliği: Ölçeğin teorik yapısının ampirik verilerle ne kadar uyumlu olduğunu belirlemek için **Faktör Analizi** teknikleri kullanılmıştır. Bu analizler, ölçeğin beklenen alt boyutlara (faktörlere) ayrılıp ayrılmadığını doğrulamıştır.

Bu geçerlik çalışmaları, ölçeğin ölçmeyi amaçladığı yapıya doğru ve güvenilir bir şekilde ölçtüğünü göstermeyi hedeflemiştir. Geçerlik katsayılarına ilişkin spesifik değerler için ilgili tezin incelenmesi gerekmektedir.

Güvenirlik

Ölçeğin iç tutarlılığına belirlemek amacıyla güvenirlik analizlerinin yapıldığı varsayılmaktadır. Geliştirme çalışmalarında en yaygın kullanılan yöntem olan Cronbach Alfa (α) katsayısı ile ölçeğin tutarlılık düzeyi saptanmıştır. Yüksek bir Cronbach Alfa değeri, ölçek maddelerinin aynı yapıyı ölçme konusunda tutarlı olduğunu gösterir.

Güvenirlik çalışmaları, pilot uygulama grubundan toplanan verilerle gerçekleştirildiği ve elde edilen katsayıların kabul edilebilir seviyeleri (genellikle .70 ve üzeri) üzerinde olduğu tahmin edilmektedir. Bu, ölçeğin farklı durumlarda ve farklı zamanlarda uygulandığında benzer sonuçlar verme yeteneğine sahip olduğunu gösterir.

Faktör Analizi

Ölçeğin çok boyutlu yapısını ortaya çıkarmak ve teorik yapıyı ampirik olarak doğrulamak amacıyla **Faktör Analizi** (Açımlayıcı veya Doğrulayıcı) kullanılmıştır. Bu analiz, yöneticilerin KG rollerini temsil eden maddelerin hangi temel boyutlar altında toplandığını saptamıştır.

Faktör analizinin sonuçları, ölçeğin hangi alt boyutlardan oluştuğunu netleştirerek, yöneticilerin performansını sadece genel bir puanla değil, aynı zamanda eğitim, performans ve motivasyon gibi spesifik alanlarda da değerlendirilmesine olanak tanır. Bu, eğitim yönetimi araştırmacılar için ölçeğin kullanımı daha işlevsel hale getirmiştir.

Araç

Test Type: Geliştirme Ölçeği (Development Scale)

Format: Kendini Değerlendirme veya Gözlem/Değerlendirme Ölçeği (Self-Report or Observation/Evaluation Scale). Yöneticilerin kendi rollerini değerlendirmesine dayalıdır.

Language Available: Türkçe (Turkish)

Population Group: Eğitim Yöneticileri (School Administrators: Müdür ve Müdür Yardımcıları)

Age Group: Yetişkin (Adult, mesleki deneyime sahip eğitimciler)

Population Details: İstanbul ili, Kağıthane ilçesinde görev yapan resmi ve özel okul yöneticileri.

Test Methodology: 5'li Likert Tipi Derecelendirme. Yanıt seçenekleri, yöneticinin ilgili davranışları gerçekleştirme sıklığına ölçek.

Derecelendirme:

hiçbir zaman
çok nadir
bazen
çoğu zaman
her zaman

Anahtar Kelimeler

Eğitimde İnsan Kaynakları, Okul Yönetimi, Liderlik Roller, Mesleki Gelişim, Ödüllendirme Mekanizmaları, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Tezler, Ücret ve Test Yılı

Ölçek, bir yüksek lisans tezi kapsamında geliştirildiği için, akademik araştırmalarda kullanımı genellikle yazarın iznine tabidir. Ticari kullanım veya geniş ölçekli uygulamalar için yazarla doğrudan iletişime geçilmesi önerilir.

Test Yılı: 2018 (Tezin tamamlanma yılı)

Ücret: Ölçek, akademik bir çalışmada ürünü olduğu için, genellikle akademik amaçlı kullanımlarda ücretsizdir, ancak kullanım koşulları için sorumlu yazarla iletişime geçilmelidir.

İletişim: nigiya@hotmail.com

Kaynaklar

Bu ölçeğin geliştirilmesine esas teşkil eden temel referans aşağıdadır. Ölçeğin tam metnine, geçerlik ve güvenirlik katsayılarına bu kaynaktan ulaşılabilir.

Kara, M. (2018). *Okul yöneticilerinin insan kaynağını geliştirme rolleri (İstanbul ili Kağıthane ilçesi örneği)*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Ölçeğin orijinal PDF belgesi buradan indirilebilir: [okul-yoneticilerinin-insan-kaynagini-gelistirme-rollerini-gerceklestirme-duzeyini-belirleme-olcegi.pdf](#)

Ayrıca, ölçeğin MS Word formatındaki belgesi de mevcuttur: [okul-yoneticilerinin-insan-kaynagini-gelistirme-rollerini-gerceklestirme-duzeyini-belirleme-olcegi.doc](#)

Okul Yöneticilerinin İnsan Kaynağını Geliştirme Rollerini Gerçekleştirme Düzeyini Belirleme Ölçeği Maddeleri

IMPORTANT: The following scale items must be preserved in their original language and must not

be changed in any way.

?? ba??nda yapılan e?itimler ile ilgili de?erlendirmeler yaparak eksiklikler için yeni etkinlikler düzenlerim.

Ö?retmen ve di?er personelden üstün performans gösterenlerin ödüllendirilmelerini (ayl?kla ödüllendirme, ba?ar? ve üstün ba?ar?) teklif ederim.

ARABPSYCHOLOGY.COM