

Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği (YOİKTÖ)'nin Geliştirilmesi

Nail YILDIRIM, Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi, nail.yildirim@gop.edu.tr
Emel TÜZEL, Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi, emel.tuzel@gop.edu.tr

Öz: Bu çalışmada, okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma durumlarını ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç geliştirmek amaçlanmaktadır. Ölçme aracının oluşturulması ve kapsam geçerliliğinin sağlanması açısından alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuş, görüşler doğrultusunda oluşturulan ölçme aracı 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Tokat, Çorum ve Amasya il ve ilçelerinde görev yapan 149 okul yöneticisine (okul müdürü ve müdür yardımcısı) uygulanmıştır. Yapılan yapı geçerlik ve faktör analizi sonuçlarına göre, ölçme aracının “Öğretmen ve destek personelinin tanıma”, “Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma”, “Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma”, “Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma” ve “Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma” olmak üzere beş boyutlu bir yapı gösterdiği görülmüştür. Aracın tümü ve tüm alt boyutlar için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının yeterli düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre, aracın okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma düzeylerini ölçen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya koyulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan kaynağı, tanıma, okul yöneticisi, okul yönetimi

Development of Human Resource Recognition Scale for School Administrators

Abstract: The purpose of this study is to develop a valid and reliable tool to be used by school administrators for assessing the level of human resource recognition at schools. Experts of this field were consulted to make an assessment tool and to assure scope validity and the assessment tool designed based on their views was applied to 149 school administrations (school principals and deputy principals) working in Tokat, Çorum and Amasya provinces and their districts during 2015 -2016 academic year. As a result of construct validity and factor analysis made, it was confirmed that the assessment tool was five dimensional structure; “Recognizing Teachers and Support Personnel”, “Recognizing Disadvantaged and gifted students”, “Recognizing Socio-economic status of students and parents”, “Recognizing Students keen on sports and arts” and “Recognizing other traits of teachers and students” and it was determined that the level of Cronbach Alpha coefficient was satisfactory the entire tool. It was confirmed that the tool is a valid and reliable assessment tool for determining human resource recognition levels of school administrators.

Key Words: Human resource, recognition, school administrator, school management

1.GİRİŞ

Eğitim, insan odaklı, insanla beraber, insana bir hizmet olarak düşünüldüğünde eğitimde her cümlemin ilk kelimesi insan olmak zorundadır. İnsan, diğer insanlarla beraber yaşayan yaşanan (Dilthey, 1999) dünyanın öznesi, toplumun nesnesi bir varlıktır. İnsan üzerine üretilen her düşünce etkilediği her bir çevreyi etkileyecektir. İnsanın özelliklerini Mengüşoğlu (1971) şöyle sıralamaktadır; insan bilen, yapıp-eden, kıymetlerin sesini duyan, tavır takınan, önceden gören ve tayin eden, isteyen, hür hareketleri olan, ideleştiren, kendini bir şeye veren, seven, çalışan, eğiten ve eğitilen, devlet kuran, inanan, sanat ve tekniğin yaratıcısı olan, konuşan, tarihi ve biyo-psişik bir varlıktır. İnsanın bu özellikleriyle tanımlanmaya kalkışılrsa yine de eksik kalacaktır. Çünkü bunlarla birlikte her insanın farklı olduğu da hesaba katılması gerekmektedir. İnsanın tek, özel, özde bir, özne, soyunun temsilcisi olarak ele alındığında (From, 1993), insanı kendi ruh ve beden bütünlüğü içerisinde (Hartmann, 1968; Ülken,1981) tanımanın kendini tanımak (Yılmaz, 2004) anlamına geldiği görülmektedir. Benzer şekilde Dilthey (1999), insanı tanımak için içinde olduğu bütünlüğü göz önünde bulundurmak gerektiğini vurgulamaktadır. Kendi bütünlüğü ve farklılığıyla birlikte insan yaşamını devam ettirmek, üretmek için örgütlü yaşamın üyesi olmaktadır.

İnsanın kendisini ve diğer insanları tanımaya ihtiyacı bulunmaktadır. Çünkü insanın insanlaşma süreci yine insanla olmaktadır. Bu konu eğitimin de ilgi alanıdır. Arslangiray (2003) "İnsanı tanımaya yönelik eğitim kurumları ülkemizde kendini, yani insanı tanımaya yönelik tümüyle özgür bir örgün eğitim kurumunun varlığından söz etmek ne yazık ki çoğu zaman güç olmaktadır" diyerek bu sorunu farklı bir dille ifade etmektedir.

Yönetim insan odaklıdır (Tikici ve Türk, 2003). Hofstede (1970) "İnsanların değerlerini, inançlarını, kullandıkları deyimleri anlamadan, tanımadan onları yönetemezsiniz" (Akt. Baltaş, 2013) ifadeleriyle yönetimde başarı için insanı tanıma zorunluluğu bulunmaktadır. Baltaş (2013), başarılı bir yönetici olmanın temelinde kendini tanımak ve yönetmek yattığını, kendini tanıyan ve yönetebilen insanın başkalarını tanıyıp yönetebileceğini, çalışanlarını tanımak ve geliştirmek için zamanının % 10'unu ayırmayan yöneticilerin, onların neden olduğu sorunları çözmek için zamanının daha büyük bir kısmını ayırmak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Yönetici örgüt üyelerinin örgütün amacı doğrultusunda hareketini sağlayan bir kişidir. Yöneticinin başarısı bunu sağlama derecesine bağlı olduğunu ifade eden Durukan (2003), çağdaş insanın yönetiminde iş görenleri tanımanın zorunluluk olduğunu belirtmekte ve yöneticinin çalışanların zayıf ve güçlü yönlerini, örf, adet, inanış karakterlerini bilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

İnsanı tanımanın amacı, farklı nitelikleri ile bireyi betimlemek ve hangi koşullarda ne şekilde davranacağını bilmeyi sağlayacaktır (Aktepe, 2005; Özgüven, 1998). Demirel (2012)'in aktarmalarında Sünbülzâde Vehbi, insanı tanımadan varoluş hakkında bilgilerin eksik kalacağını belirtmektedirler. İnsanı tanımadan O'na saygı duyulamayacağını ifade eden From (2003), saygı ile tanıma arasındaki ilişkiden söz etmektedir. İnsanı tanımak, onun biyolojik, psikolojik ve sosyolojik nitelikteki davranışlarını, kişisel özelliklerini ve bu özelliklere ne ölçüde sahip olduğunu (Yeşilyaprak, Güngör, Kurç. 1996) ve gereksinimlerini bilmeyi gerektirmektedir.

Diğer yandan insanları tanımanın örgütü tanımakla eşdeğer gören Robins (1994), örgüt kültürüyle insanı benzetmektedir. Benzer şekilde Dilthey (1999), insan doğasına ilişkin bilgi sahibi olmanın ve kültürü tanımanın önemine vurgu yapmaktadır. Bu açıdan bakıldığında her bir insan bir örgüttür denilebilir. Çünkü örgütün de yaşama, yaşatma amacı vardır, insanın da. Örgütte sistemler bütündür, insan da. Örgütün de kültürü vardır, insanın da. Bu benzerliklerden hareketle bir örgütte insanı tanımanın, örgütün kültürünü, sistemini, amacını tanımak anlamına geldiği söylenebilir.

Örgüt açısından insanı tanımanın yönetimde başarıyı getireceği (Barutçugil, 2004) insana değer verilip uygun ortamlar sunulursa örgütün değerini artırabileceği (Açıkalin, 1996), değişime ve kaliteye de etki edebileceği (Erdoğan, 1993), hatta uluşça kalkınmanın gerçekleşebileceği (Baltacıoğlu, 2005) gibi etkilerinin olduğu görülmektedir.

Örgütte çalışanları tanımanın zor bir iş olduğunu belirten Mihçioğlu (1985), bunun nedenlerini; insanın örgüte katılmadan önceki kişilik, deneyim, eğitim durumlarının, örgüte katıldıktan sonra insan üzerindeki iç ve dış etkenler olduğunu belirtmektedir. Bunun yolunun önce yöneticinin kendisini tanıması (Baltaş, 2013) sonra da insana ait bilgi yönetim sürecini harekete geçirmekten geçmektedir. Bunun için bilgiler toplamak, analiz etmek, değerlendirmek, yorumlamak, sentezlemek gerekmektedir (Özgüven, 1998, s.55). Ayrıca var olan bilimsel bilgiyi kullanmak gerekmektedir. Bunun için bir takım araştırmalardan da yararlanılabilir. Örneğin, TÜSİAD (1991) araştırmasında Türkiye’de çalışan insanların % 9,8 i hayatındaki en önemli şeyin işi olduğu gerçeğini ortaya koyuyor (Baltaş, 2013). İnsanlar hakkındaki bu bilginin yöneticiler tarafından bilinmesi bazı önlemleri de almasını sağlayacaktır. Bu önlemlerden en başta geleni yönetimi güçlendirecek denetim sürecinin amacına uygun yapılması olabilir.

Açıkalin (1996)’a, göre yöneticilerin insanları tanımalarının farkı değişkenlerini; yeteneklerini keşfetmek, kişiliğine saygı duymak, onu başarılı olacağı en uygun alana yönlendirmek, o alan içinde çalıştırıp başarısını değerlendirmek ve geliştirmek olarak sıralamaktadır. Okul örgütünde yöneticilerin çalışanları okulun amaçlarına yönelik olarak çalıştırabilmenin tek yolu o işi yapacak bireyleri her yönleriyle tanımak, tanımaya çalışmak ve onları anlayabilmektir (Durukan, 2003). İnsanları tanıma, onlarla birlikte çalışma, iletişime geçme zekâ türlerinden sosyal zekâyla ilişkilendirilebilir (Bellenka, 1997). Okulların sosyal sistem olarak düşünüldüğünde yöneticilerinin de insanları tanıması, onlarla beraber çalışmayı, yaşamayı kolaylaştırabilir.

Yukarıdaki alan yazında ifade edildiği gibi insanı tanımak, kendini tanımak, yönetimde başarmak, örgütü amacına ulaştırmak, kaliteyi artırmak, ülkeyi kalkındırmak anlamlarına geldiği görülmektedir. Bu kadar önemli bir konunun okul yönetimleri açısından durumunu belirlemek, farkındalık oluşturmak ve tanımaya yönelik bir ölçek geliştirmek araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Okul yöneticileri de başarıyı istiyorlarsa, örgütü amacına ulaştırmak istiyorlarsa yönetim dâhilinde bulunan insanları tanıma zorunluluğu bulunmaktadır. Hatta yönetim açısından insanın tanınması yeterlik olarak kabul edilmektedir. Okul yönetimlerinin sistem açısından etkiledikleri, etkilendikleri ve hizmet verdiği insan kaynağının eğitici personel, destek personeli, veli, öğrenci olduğu görülmektedir.

2.YÖNTEM

Bu bölümde çalışma grubu, ölçme aracının oluşturulması ve kapsam geçerliğinin sağlanması çalışmaları yer almaktadır.

2.1. Çalışma grubu

Ölçme aracı geliştirme sürecinde yer alan çalışma grubu, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Tokat, Çorum ve Amasya il ve ilçelerinde görev yapan 149 okul yöneticisinden (okul müdürü ve müdür yardımcısı) oluşmaktadır. Çalışma grubunda yer alan okul yöneticilerine ait kişisel değişkenler aşağıda yer alan Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1
Çalışma Grubunda Yer Alan Katılımcılara Ait Kişisel Değişkenler

Özellikler	Değişkenler	n	%
Görev	Okul müdürü	66	44.3
	Müdür yardımcısı	83	55.7
Cinsiyet	Kadın	7	4.7
	Erkek	142	95.3
Öğretmenlik kıdemi	1-5 yıl	10	6.7
	6-10 yıl	37	24.8
	11-15 yıl	44	29.5
	16 ve üstü yıl	58	38.9
Yöneticilik kıdemi	1-5 yıl	56	37.6
	6-10 yıl	50	33.6
	11-15 yıl	29	19.5
	16 ve Üstü Yıl	14	9.4
Branş	Sınıf öğretmeni	63	42.3
	Branş öğretmeni	86	57.7
Eğitim durumu	Ön lisans	7	4.7
	Lisans	130	87.2
	Yüksek lisans	11	7.4
	Doktora	1	.7
Mezun olduğu okul	Eğitim fakültesi	110	73.8
	Diğer fakülteler	39	26.2
Çalışmakta olduğu okulun kademesi	Anaokulu	3	2.0
	İlkokul	46	30.9
	Ortaokul	53	35.6
	Lise	47	31.5
Çalışmakta olduğu okulun yerleşim yeri	Köy/kasaba	40	26.8
	İlçe/il merkezi	109	73.2
Çalışmakta olduğu okulun sosyo-ekonomik düzeyi	Düşük	54	36.2
	Orta	79	53.0
	Yüksek	16	10.7

Tablo 1’de görüldüğü üzere, katılımcıların 83’ü (%55.7) okul müdürü, 142’si erkek (%95.3), 58’i (%38.9) 16 yıl ve üstü öğretmenlik kıdemine sahip, 56’sı (%37.6) 1-5 yıl yöneticilik kıdemine sahip, 86’sı (%57.7) branş öğretmeni, 130’u (%87.2) lisans mezunu, 110’u (%73.8) eğitim fakültesi mezunu, 53’ü (%35.6) ortaokulda çalışan, 109’u (%73.2) il/ilçe merkezinde görev yapan ve 79’u (%53.0) orta sosyo-ekonomik düzeydeki okullarda görev yapmakta olan eğitim yöneticilerinden oluşmaktadır.

2.2. Ölçme aracının oluşturulması ve kapsam geçerliliği çalışmaları

Araştırmada “Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği’nin (YOİKTÖ)” geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmak için iki bölümden oluşan bir veri toplama aracı geliştirilmiştir. İlk kısımda okul yöneticilerine ilişkin Kişisel Değişkenler Bilgi Formu kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formunda; okul yöneticilerinin görevleri, cinsiyetleri, öğretmenlik kıdemleri, yöneticilik kıdemleri, branşları, eğitim durumları, mezun oldukları okul, çalışmakta oldukları okulun kademesi, çalışmakta oldukları okulun yerleşim yeri ve çalışmakta oldukları okulun sosyo-ekonomik durumu değişkenlerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Ölçme aracının ikinci kısmında ise, okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma durumlarına yönelik olarak oluşturulan ve hiçbir zaman (1), nadiren (2) , ara sıra (3), çoğu zaman (4) ve her zaman (5) arasında değişiklik gösteren beşli Likert tipinde sorular yer almaktadır.

Veri toplama aracının ikinci kısmında yer alan maddelerin oluşturulmasında dört aşama izlenmiştir. İlk aşamada konuya ilişkin yönetim ve insan ilişkileri alanında detaylı bir literatür taraması yapılmış, ikinci aşamada ise ilgili literatür ışığında 35 ifadenin yer aldığı bir madde havuzu oluşturulmuştur. Üçüncü aşamada ölçme aracının kapsam geçerliliği ve kullanılabilirliği açısından değerlendirilmesinin istendiği 1 il milli eğitim müdür yardımcısı, 3 okul müdürü ve 4 eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi alan uzmanının görüşüne başvurulmuş ve son aşamada ise alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda uygulama formunda yer almasına karar verilen ve faktör analizine ve geçerlik-güvenilirlik analizlerine tabi tutulacak olan 27 nihai madde belirlenmiştir.

Alan uzmanlarının görüşleri doğrultusunda belirlenen maddeler 150 okul yöneticisine (okul müdürü ve müdür yardımcısı) uygulanmıştır. Eksik ve hatalı doldurulan 1 ölçme aracı, analiz dışında tutularak toplam 149 ölçme aracı, ölçek geliştirme çalışması kapsamında değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Analize tabi tutulan ölçme araçlarında cevaplanmamış soru ve boş bırakılmış madde yer almamaktadır.

3. BULGULAR

3.1. Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği'nin (YOİKTÖ) yapı geçerliliği ve faktör yapılarına ilişkin analiz sonuçları

Ölçek geliştirme sürecinde, katılımcıların her bir maddeye verdikleri yanıtlar arasında belirli bir düzen olup olmadığının belirlenmesi amacıyla, ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya koymak üzere SPSS 11.5 paket programı ile açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi sürecinde, öncelikle temel bileşenler analizi yapılarak kaç faktörlük yapıların belirlenen ölçek için açıklayıcı olduğuna karar verilmiştir. Ardından varimax döndürme işlemi ile faktörlerin hangi değişkenlerden oluştuğu belirlenmiştir. Son olarak ise elde edilen faktörler yüklerine göre değerlendirilmiş ve adlandırılmıştır.

Açımlayıcı faktör analizi uygulaması öncesinde, örneklem büyüklüğünün faktörleştirmeye uygunluğunu test etmek amacıyla yapılan, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett Küresellik Testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

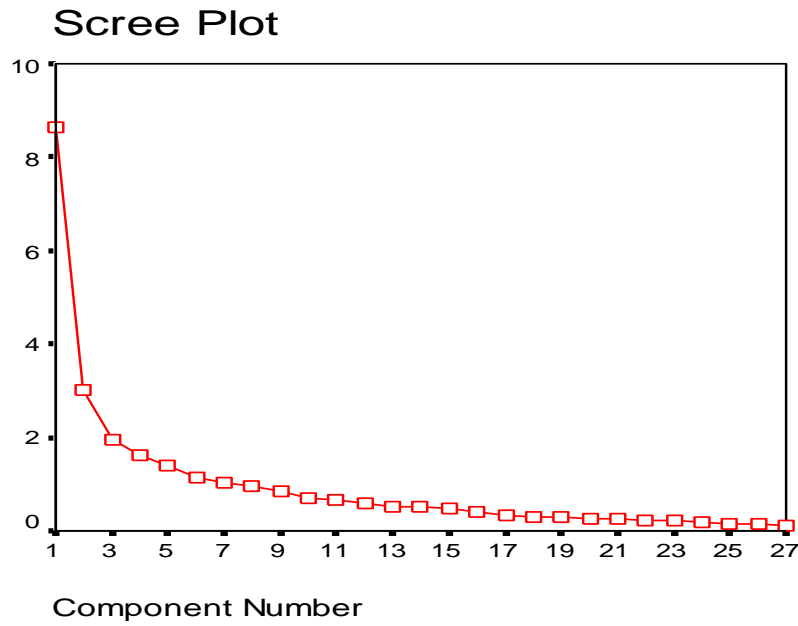
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.840
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2234.527
	df	351
	Sig.	.000

Yapılan KMO ve Bartlett's testi sonuçları incelendiğinde, KMO değerinin .840 olduğu bulunmuştur. Buna göre, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için "iyi derecede" yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bartlett

Küresellik testi sonuçları incelendiğinde ise, elde edilen ki-kare değerinin .01 düzeyinde manidar olduğu yani verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. Elde edilen test sonuçları, ölçme aracının açımlayıcı faktör analizine devam edilmesinde uygun olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizi sürecinde öncelikle analize alınan 27 maddelik ölçüğe ilişkin faktör sayısını belirlemek üzere, özdeğerler, varyanslar ve yamaç birikinti grafikleri incelenmiştir.

Özdeğeri 1'in üzerinde olan ve varyansa yaptığı katkı %69.779 olan yedi faktör bulunmuştur. Ancak her bir faktörün varyansa yaptığı katkı incelendiğinde, ilk beş bileşenden sonra bu katkının azaldığı görülmüştür. Bu nedenle yamaç birikinti grafiği (scree plot) incelenmiştir. Aşağıda ölçüğe ait yamaç birikinti grafiği (scree plot) yer almaktadır.



Grafik 1. Yamaç birikinti grafiği (scree plot)

Grafikte yer alan özdeğerler (eigenvalue) ve faktör sayılarını (component number) içeren yamaç birikinti grafiğinde görüldüğü üzere, altıncı noktadan sonra eğimin bir plato yaptığı belirlenmiştir. Bu nedenle analizin 5 faktör için tekrarlanmasına karar verilmiştir.

Beş faktör için tekrarlanan ve varimax rotasyonu uygulanan analiz sonuçlarına göre açıklanan toplam varyanslar aşağıdaki Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3
Açıklanan Toplam Varyans

Faktör	Başlangıç Değerleri			Toplam Açıklama Değerleri			Rotasyon Açıklama Değerleri		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Varyans Yüzdesi
1	8.626	31.948	31.948	8.626	31.948	31.948	4.980	18.446	18.446
2	3.025	11.204	43.152	3.025	11.204	43.152	3.310	12.261	30.707
3	1.967	7.284	50.437	1.967	7.284	50.437	3.271	12.114	42.821
4	1.634	6.053	56.490	1.634	6.053	56.490	2.623	9.713	52.534
5	1.402	5.191	61.681	1.402	5.191	61.681	2.470	9.147	61.681

Tablo 3'te görüldüğü üzere, beş faktör için tekrarlanan ve varimax rotasyonu uygulanan analizde, faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkının birinci faktör için %18.446, ikinci faktör için %12.261, üçüncü faktör için %12.114, dördüncü faktör için %9.713 ve beşinci faktör için %9.147 olduğu görülmüştür. Belirlenen beş faktörün varyansa yaptıkları toplam katkı ise %61.681'tür.

Kim-Yin (2004), bir maddenin ölçekte kalması için karar verilebilmesinde örneklem büyüklüğünün önemli olduğunu ve faktör yükü .50 olan bir madde için örneklem büyüklüğünün en az 120 olması gerektiğini belirtmiştir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Bu nedenle 149 okul yöneticisine uygulanan ölçme aracında faktör desenini ortaya koymak amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizinde, faktör yük değerleri için kabul düzeyi .50 olarak belirlenmiştir. Büyüköztürk (2007), madde-toplam korelasyonu .30'dan yüksek maddelerin iyi derecede ayırt edici olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda madde toplam korelasyonları .30'un üzerinde bulunan maddeler ölçekte yer almıştır.

Beş faktör için yapılan analizde, maddeler binişiklik ve faktör yük değerlerinin kabul düzeyleri açısından değerlendirildiğinde, 3 maddenin binişik (15, 12 ve 17 no.lu maddeler) ve 1 maddenin ise kabul düzeyi olarak belirlenen .50'nin altında olduğu (1 no.lu madde) belirlenmiştir. Bu maddelerin tek tek analiz dışında bırakılması sonucunda ortaya koyulan ve 23 maddeden oluşan ölçeğe ait faktör deseni, maddelerin faktör yük değerleri, özdeğerleri, açıklanan varyansları, ve birikimli varyansları aşağıda yer alan Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4
Faktör Analizi Sonuçları

Madde No.	Maddeler	Faktörler					Madde Toplam Korelasyonları
		F1. Öğretmen ve destek personelini tanıma	F2. Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma	F3. Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma	F4. Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma	F5. Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma	
22	Destek personelinin (memur/hizmetli) sosyo-kültürel açıdan tanıyorum	,834					,8081
21	Destek personelinin (memur/ hizmetli) özgeçmişlerini biliyorum	,827					,7468
23	Destek personelinin (memur/ hizmetli) ruhsal ve bedensel açıdan sağlık durumlarını biliyorum	,815					,7703
19	Öğretmenlerin ruhsal/bedensel açıdan sağlık durumlarını biliyorum	,742					,7060
20	Öğretmenleri sosyo-kültürel açıdan tanıyorum	,728					,7102
18	Öğretmenlerin özel hayatlarını biliyorum	,633					,5377
16	Öğretmenlerin eğitimde kullanılabilecek yeteneklerinin farkındayım	,613					,6068
24	Destek personelinin(memur/hizmetli) göreve karşı tutumlarının farkındayım	,554					,6274
4	Özel eğitim/öğretime muhtaç öğrencileri tanıyorum		,785				.6396
3	Öğrenme güçlüğü çeken öğrencileri tanıyorum		,777				.5782
2	Üstün zekalı öğrencileri tanıyorum		,764				.6390
10	Süreğen hastalığı (epilepsi gibi) olan öğrencileri tanıyorum		,604				.5352
5	Öksüz/yetim öğrencileri tanıyorum		,579				.4934
26	Öğrenci velilerini sosyo-ekonomik yönden tanıyorum			,879			.8031
25	Öğrenci velilerinin eğitim durumlarını biliyorum			,832			.7534
27	Öğrenci velilerini mesleki (işleri) açıdan tanıyorum			,762			.7008
11	Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeylerinin farkındayım			,634			.5806
6	Resim becerisi üst düzey öğrencileri tanıyorum				,862		.6841
7	Müzik becerisi üst düzey öğrencileri tanıyorum				,860		.7473

8	Spor yeteneği üst düzey öğrencileri tanıyorum					,694	.5372	
14	Öğretmenleri alan/branş itibarıyla tanıyorum					,686	.3745	
9	Disiplin sorunlu öğrencilerin farkındayım					,679	.4335	
13	Yardıma muhtaç öğrencileri tanıyorum					,551	.4727	
(Rotated) Özdeğerler		4.674	3.059	3.056	2.261	2.025		
(Rotated) Açıklanan varyans (%)		20.322	13.298	13.285	9.830	8.804		
Birikimli Varyans (%)		65.539						

Tablo 4 incelendiğinde, 5 faktörlük ölçeğin birinci faktörünün toplam 8 maddeden oluştuğu ve maddelerin faktör yük değerlerinin .834 ile .554; madde toplam korelasyonlarının ise .8081 ile .6274 arasında değiştiği görülmektedir. Aynı faktör altında yer alan madde içerikleri birlikte incelendiğinde, bu faktörün “öğretmen ve destek personelinin tanıma” başlığı altında toplanabileceği belirlenmiştir.

Ölçeğin ikinci faktörünün toplam 5 maddeden oluştuğu ve maddelerin faktör yük değerlerinin .785 ile .579; madde toplam korelasyonlarının ise .6396 ile .4934 arasında değiştiği görülmektedir. Aynı faktör altında yer alan madde içerikleri birlikte incelendiğinde, bu faktörün “dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma” başlığı altında toplanabileceği belirlenmiştir.

Ölçeğin üçüncü faktörünün toplam 4 maddeden oluştuğu ve maddelerin faktör yük değerlerinin .879 ile .634; madde toplam korelasyonlarının ise .8031 ile .5806 arasında değiştiği görülmektedir. Aynı faktör altında yer alan madde içerikleri birlikte incelendiğinde, bu faktörün “öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma” başlığı altında toplanabileceği belirlenmiştir.

Ölçeğin dördüncü faktörünün toplam 3 maddeden oluştuğu ve maddelerin faktör yük değerlerinin .862 ile .694; madde toplam korelasyonlarının ise .6841 ile .5372 arasında değiştiği görülmektedir. Aynı faktör altında yer alan madde içerikleri birlikte incelendiğinde, bu faktörün “sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma” başlığı altında toplanabileceği belirlenmiştir.

Ölçeğin beşinci faktörünün toplam 3 maddeden oluştuğu ve maddelerin faktör yük değerlerinin .686 ile .551; madde toplam korelasyonlarının ise .3745 ile .4727 arasında değiştiği görülmektedir. Aynı faktör altında yer alan madde içerikleri birlikte incelendiğinde, bu faktörün “öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma” başlığı altında toplanabileceği belirlenmiştir.

Varimax rotasyon uygulaması sonrasında ölçekte yer alan bu beş faktörün açıkladıkları varyanslar sırasıyla birinci boyutta %20.322, ikinci boyutta %13.298, üçüncü boyutta %13.285, dördüncü boyutta %9.830 ve beşinci boyutta %8.804 olmak üzere beş faktör toplam varyansın %65.539'unu açıklamıştır.

3.2. Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği'nin güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5
Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Faktör	Cronbach α
F1 - Öğretmen ve destek personelini tanıma	.9007
F2 - Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma	.7915
F3 - Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma	.8598
F4 - Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma	.8047
F5 - Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma	.6083
Toplam	.8984

Tablo 5'te yer alan ölçeğin güvenirliliğini belirlemek için hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlilik katsayıları incelendiğinde, birinci faktör için .9007, ikinci faktör için .7915, üçüncü faktör için .8598, dördüncü faktör için .8047, beşinci faktör için .6083 olarak bulunmuştur. Ölçekte yer alan tüm faktörler bir arada değerlendirildiğinde ise, ölçeğin tümü için geçerli Cronbach's Alpha güvenirlilik katsayısı ise .8984 olarak bulunmuştur. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6
Alt Faktörlere Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları (N=149)

Faktör	\bar{X}	S	F1	F2	F3	F4	F5
F1 - Öğretmen ve destek personelini tanıma	3.7819	.63757	1	.377**	.533**	.140	.433**
F2 - Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma	4.2014	.60136		1	.319**	.388**	.440**
F3 - Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma	3.6980	.71262			1	.228**	.405**
F4 - Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma	3.2975	.83030				1	.282**
F5 - Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma	4.4955	.46411					1

(** p<.001)

Tablo 6'da yer alan "Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği"nin ortalama puanları, standart sapma değerleri ve korelasyon katsayıları incelendiğinde ise 1, 2, 3 ve 5. faktörler arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu ancak 1 ve 4. faktörler arasındaki ilişkinin anlamlı görülmediği belirlenmiştir. 2. faktör 3, 4 ve 5. faktörler ile orta düzeyde anlamlı ilişki; 3. faktör 4. faktör ile düşük düzeyde anlamlı ilişki, 5. faktörler orta düzeyde anlamlı ilişkili bulunmuştur. 4. faktör ile 5. faktör arasında ise yine düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Faktörler arasındaki ilişkilerin düşük ve orta düzey arasında değişmesi ve 1 ve 4. faktör arasında anlamlı ilişkinin görülmemesi, ölçekte yer alan faktörlerin okuldaki insan kaynağını tanıma konusunda birbirini etkileyen ancak içerik itibarıyla birbirinden farklı özellikler barındıran bir tanıma durumuna işaret etmektedir. Bu bağlamda, ölçek içerisinde yer alan her bir alt faktörün istatistikî olarak kendi içerisine değerlendirilmesi gerektiği bununla birlikte ortaya çıkan anlamlı ilişkiler ise okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma durumlarını ölçmede tüm faktörlerin bir arada değerlendirilebileceği bir toplam puan alma açısından da ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

4.SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yöneticilerin okuldaki insan kaynağını tanıma düzeylerini ortaya koymaya yönelik bir ölçek geliştirmeyi amaçlayan bu çalışma sonucunda, beş faktörlü ve 23 maddeden oluşa bir ölçek ortaya koyulmuştur. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda açıklanan varyans incelendiğinde, ölçeğin yapı geçerliliğini sağladığı ortaya koyulmuştur.

Faktör analizi sonucunda madde dağılımları içeriklerine göre incelendiğinde, ölçeğin “öğretmen ve destek personelini tanıma”, “dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma”, “öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma”, “sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma” ve “öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma” boyutları altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin alt faktörlerinde ve ve ölçeğin tümünde hesaplanan Cronbach Alpha katsayıları, aracın yöneticilerin okuldaki insan kaynağını belirlemede geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabilceğini göstermektedir.

Farklı kişisel değişkenlere sahip okul yöneticilerinin ölçek geliştirme çalışmalarında yer almasına önem gösterilen bu çalışmanın, örnekleme de yer alan eğitim kademelerinde göre yapan yöneticilerin okuldaki insan kaynağını tanıma düzeylerinin belirlemesi açısından işlevsel olarak kullanılabilceği söylenebilir. Bununla birlikte ölçeğin her bir öğretim kademesindeki yöneticiler üzerinde ve farklı okul türlerinde ayrı ayrı yapılacak olan araştırmalarda kullanılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının tekrarlanması, test-tekrar testi yapılarak güvenilirlik ve uyum geçerliği çalışmalarının yapılması ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Açıkalin, A. (1994). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının personel yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Açıkalin, A. (1996). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağı yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Akbaş, O. (2008). Değer eğitimi akımlarına genel bir bakış. *Değerler Eğitimi Dergisi*. 6(16), 9-27.
- Aktepe, V. (2005). Eğitimde bireyi tanımanın önemi. *Kırşehir Eğitim Fakültesi*. 6(2), 15-24.
- Arslangiray, E. (2003). Eğitimde bir özgüven ve demokrasi ortamı sessiz toplantı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 36(2) 89-96.
- Baltacıoğlu, İ. H. (2005). Yüzyılın amaçları-Ulusun amaçları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, Şubat.
- Baltaş, A. (2013). *Türk kültüründe yönetmek*. 6. Basım. Remzi kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer.
- Bellanca, J. (1997). *Active Learning Handbook for Multiple Intelligence Classrooms*. USA: IRI/Skylight Training and Publishing Inc., 1-465.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. (1. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirel, H. G. (2012). Sünbülzâde Vehbi'nin "Lutfiyye"si ışığında çocuk eğitimi. *Kahramanmaraş Sempozyumu*. (6-8 Mayıs 2004).
- Dilthey, W. (1999). *Hermeneutik ve Tin Bilimleri*. (Çev. Doğan Özlem). İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Durukan H. (2003). Yönetimde insan ilişkileri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 11(2), 277-284.
- Erdoğan, F. (1993). Toplam kalite yönetiminin güvenlik hizmetlerinde uygulanabilirliği. *Polis Bilimleri Dergisi*. 2. 5-6.
- Erkoç, Z. (2000). *Orta öğretimde öğretim lideri profili ve yönetimde kalite, Human Resources*, 4(2), Mart-Nisan.

- From, E. (1993). *Erdem ve mutluluk*, (Çev. Ayda Yörükkan), İstanbul.
- From, E. (2003). *Sevme sanatı*. (2. Baskı), İlya Yayınevi.
- Hartmann, N., (1986). *Almanya'da yeni ontoloji*. (Çev. Uluğ Nutku), Felsefe Arşivi. İstanbul.
- Mengüşoğlu, T. (1971): *Felsefi antropoloji*. İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Yayınları No: 1612, İstanbul.
- Mihçioğlu, C. (1985). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara.
- Özgüven, İ. E. (1998). *Bireyi tanıma teknikleri*, Ankara: Pegem. Robins, S. (1994). *Örgütsel davranışın temelleri*. (A. Öztürk, Çev.) Eskişehir: Esam A.Ş.
- Tikici, M. ve Türk, M. (2003). İnsan odaklı bir yönetim ve müşteri memnuniyeti. Malatya ili örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(3), 27-48.
- Ülken, H.Z. (1981). *Aşk ahlakı*. İstanbul.
- Yeşilyaprak, B., Güngör, A. ve Kurç, G.,(1996). *Eğitsel ve mesleki rehberlik*. 2. Baskı, Ankara: Varan.
- Yılmaz, N. (2004). Türklere özgü ilk kaynaklarda "insan" görüşünün temelleri. *A.Ü.Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*. 25, 127-144.

SUMMARY

This study's purpose is to develop a valid and reliable tool to be used by school administrators for assessing the level of human resource recognition at schools.

The assessment tool has a two-parts. "Personal Variables Information Form" for school administrators was used on the first part which has questions about duties, genders, teaching seniorities, management seniorities, branches etc.. The second part of the assessment tool is for determining human resource recognition levels of school administrators and has 5 point Likert scale type questions.

Four steps were followed for preparing the items on the second section of data collection tool. The first step was a detailed literature review and the second step was to make an item pool containing 35 phrases selected in the light of related literature. The third step was consulting 1 assistant provincial director of national education, 3 school principals and 4 experts in education management, supervision, planning and economy to verify validity and applicability of assessment tool and the last step was to determine 27 final articles agreed to be included in the application form based of views stated by experts of this field and to be subjected to factor analysis and validity – reliability analysis. The assessment tool was applied on 140 school administrators (school principals and vice principals) working in Tokat, Çorum and Amasya provinces and districts in 2015-2016 academic year.

According to Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test and Bartlett Sphericity Test made before explanatory factor analysis, sampling size was "very" sufficient to do factor analysis. The review of Bartlett Sphericity Test confirmed that x-square value obtained was significant at .01 level.

As a result of construct validity and factor analysis made, three overlapping items and one item below the acceptance level were removed from the scale.

The first factor of 5-factor scale has 8 items and the factor load values of these items varied between .834 and .554 whereas total item correlations varied between .8081 and .6274. The collective review of items categorized under the same factor determined that this factor can be summarized as "recognizing teachers and support personnel".

The second factor of the scale has 5 items and the factor load values of these items varied between .785 and .579 whereas total item correlations varied between .6396 and .4934. The collective review of items categorized under the same factor determined that this factor can be summarized as "recognizing disadvantaged and gifted students".

The third factor of the scale has 4 items in total and the factor load values of these items varied between .879 and .634 whereas total item correlations varied between .8031 and .5806. The collective review of items categorized under the same factor determined that this factor can be summarized as "recognizing socio-economic status of students and parents".

The fourth factor of the scale has 3 items in total and the factor load values of these items varied between .862 and .694 whereas total item correlations varied between .6841 and .5372. The collective review of items categorized under the same factor determined that this factor can be summarized as "recognizing students keen on sports and arts".

The fifth factor of the scale has 3 items in total and the factor load values of these items varied between .686 and .51 whereas total item correlations varied between .3745 and .4727. The collective review of items categorized under the same factor determined that this factor can be summarized as "recognizing other traits of teachers and students".

Variations given by these five factors included in the scale after Varimax rotation were respectively as follows; 20.322 % in the first dimension, 13.298 % in the second dimension, 13.285 % in

the third dimension, 9.830 % in the fourth dimension and 8.804 % in the fifth dimension and total variation of five factors was 65.539 %.

The Cronbach's Alpha reliability coefficient of first factor was .9007; second factor was .7915; third factor was .8598; fourth factor was .8047 and fifth was .6083. When all factors included in the scale were assessed collectively, the Cronbach's Alpha reliability coefficient for the entire scale was .8984.

Accordingly, it is confirmed that the tool developed is a valid and reliable assessment tool that can be used for determining school administrators' level of recognizing human resource in a school. On the other hand, conducting researches of replicated validity and reliability studies and using the scale on administrators who work in different educational levels and different schools will make an important contribution on the validity and the reliability of the scale.