

# "İNSAN KAYNAĞI GELİŞTİRME UZMANI YETERLİKLERİ ÖLÇEĞİ" NİN GELİŞTİRİLMESİ THE DEVELOPMENT OF "THE ASSESSMENT INSTRUMENT OF THE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT SPECIALIST COMPETENCIES"

**Doç.Dr. Bekir ÖZER**

Anadolu Üniversitesi  
Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü

## **Özet**

*Bu çalışmada, hizmet ve mal üreten örgütlerde insan kaynaklarının sürekli olarak eğitilip geliştirilmesinden sorumlu olan insan kaynağı geliştirme (İKG) uzmanlarının sahip olmaları gereken yeterlikler belirlenerek bu yeterlikleri ölçmeye yarayan bir ölçek geliştirilmiştir. Bu amaçla, ilgili çalışmalar gözden geçirilmiş, alanda çalışan öğretim üyeleri ile İKG uzmanlarının görüşleri alınmış ve ayrıca hazırlanan ölçek çeşitli kurumlarda görev yapan 78 İKG uzmanına uygulanmıştır. Uzman görüşlerine dayalı olarak, Türkiye'de İKG uzmanının sahip olması gerekli 36 yeterlik belirlenmiştir. Bu 36 yeterlikten oluşturulan ölçeğin iç tutarlık sınamasında Cronbach alpha güvenirlik katsayısı .95 bulunmuştur. Yeterliklerin belirlenmesinde alınan uzman görüşleri, ölçeğin kapsam geçerliği için yeterli ve geçerli sayılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği sınaması için yapılan faktör çözümlemesi sonunda da, faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu ve ölçekteki maddelerin beş faktörde toplandığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgulardan ölçeğin güvenirlik ve geçerliğe sahip bir araç olduğu, Türkiye'de İKG uzmanlarının yeterliklerini ölçüp değerlendirmede -özellikle kendi kendini değerlendirmede- kullanılabilir nitelikte bir ölçek olduğu ortaya çıkmıştır.*

## **Abstract**

*In this study, the competencies required by the human resource development (HRD) specialists were determined, and an assessment instrument of those competencies was developed. For this purpose, the literature on the subject was studied, interviews were held with some academic personnel at the university and some professionals in the organizations, and the assessment instrument was applied to 78 HRD specialists working in different organizations. At the end of the investigation, 36 competencies were determined and they were used as the items of the assessment instrument. In the testing of the internal consistency of the assessment instrument, Cronbach's alpha was found as .95. The suggestions made by the academic personnel of the university for determining the competencies were accepted suitable for the content validity. In the factor analyses which were made for testing the construct validity, factor loadings were found rather high and the items in the instrument were gathered in four groups. The findings indicated that the instrument proved to have acceptable reliability and validity for assessing -especially for self assessing- the competencies of the HRD specialists in Turkey.*

## **Sorun**

Kamu sektöründe ve özel sektörde hizmet ve mal üreten tüm örgütlerin yaşamlarını sürdürmelerini sağlayan en önemli etken, örgütlerdeki her düzeyde çalışan kişiler, yani insan kaynaklarıdır. Örgütlerde etkili ve verimli üretimle insan kaynaklarının nitelikleri arasında doğrudan bir ilişki vardır. Daha açık bir deyişle, insan kaynaklarının nitelikleri arttıkça, örgütün üretimindeki etkililik ve verimlilik artmaktadır. Bu nedenle, örgütlerde insan kaynaklarının geliştirilmesine dönük eğitim etkinlikleri giderek yaygınlaşmakta ve

yoğunlaşmaktadır.

Örgütlerde insan kaynaklarının geliştirilmesi değişik düzenlemelerle gerçekleştirilmektedir. Ancak, nasıl bir düzenleme ile olursa olsun, geliştirme etkinliklerinin gerçekleştirilmesinden eğitim uzmanı ya da hizmetiçi eğitim uzmanı olarak da adlandırılan insan kaynağı geliştirme uzmanları sorumludurlar. İnsan kaynağı geliştirme (İKG) uzmanları bu sorumluluklarını insan kaynağı geliştirme alanında sahip oldukları yeterliklerle yerine getirebilirler. Başarıları, büyük ölçüde, alandaki yeterlilik düzeyleriyle eş değerdir.

İKG uzmanlarının sahip olmaları gereken yeterlikler oldukça çeşitlidir. Değişik bilgi ve becerileri kapsayan bu yeterlikler, “insan kaynağı alanıyla ilgili konularda bilgi sahibi olma”dan “araştırmaları raporlaştırma”ya dek uzanmaktadır.

İKG uzmanlarının yeterliklerinin belirlenmesi ile ilgili olarak Amerika Birleşik Devletleri’nde 1970 ile 1990 yılları arasında ona yakın inceleme ve araştırma yapılmıştır. Bunların en kapsamlısı Amerikan Yetiştirme ve Geliştirme Derneğinin (American Society for Training and Development / ASTD) “Yetkinlik Modeli” olarak anılan çalışmasıdır. Bu yeterlik çalışması 1983 yılında gerçekleştirilmiş ve 1988 yılında da güncelleştirilmiştir. Yetkinlik Modelinde İKG uzmanının üstlenmesi gereken 15 rolü, yapması gereken 102 etkinliği ve sahip olması gereken 31 yeterliği belirlenmiştir. 1988 yılındaki güncelleştirme çalışmasında modeldeki kimi rollerle yeterlikler çıkartılırken yeni kimi rol ve yeterlikler modele eklenmiştir (Gilley ve Egglan, 1993: 309-324).

Türkiye’de ise, insan kaynağı geliştirme alanında bilimsel nitelikte bir yeterlik belirleme çalışmasına rastlanmamaktadır. Oysa, üniversitelerde İKG geliştirme uzmanı yetiştiren programların geliştirilebilmesi, örgütlerde çalışan İKG uzmanlarının değerlendirilip geliştirilebilmesi, bunların sonucu olarak da insan kaynağı geliştirme alanının daha hızlı gelişebilmesi için Türkiye’de de yeterlik çalışmalarının yapılmasına gerek vardır. Belirtilen gereksinmeye yönelik olarak, bu çalışmada, Türkiye’de gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde İKG uzmanlarının sahip olmaları gereken yeterliklerin belirlenmesi ve bu yeterlikleri ölçmeye yarayan bir aracın, İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

### Yöntem

İKG uzmanlarının sahip olmaları gereken yeterliklerin belirlenmesi ve bu yeterlikleri ölçmek için kullanılması amaçlanan İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeğinin geliştirilmesi, dört aşamada gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalar, yeterlikleri belirleme, ölçek taslağını hazırlama, ölçeği uygulama ve güvenilirlik ve geçerliği belirleme olarak adlandırılıp sıralanabilir.

**Yeterlikleri belirleme** aşamasında, insan kaynağı geliştirme / hizmetiçi eğitim alanına giren konuları içeren kimi kaynaklar (Geylan, 1996; Sabuncuoğlu, 1994; Darling, 1993; Gilley ve Egglan, 1993; Küçükahmet, 1992; Milkovich ve Boudreau, 1988; Taymaz, 1981) gözden geçirilmiş, özellikle İKG uzmanlarının yeterlikleri üzerine Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Ayrıca, kamu

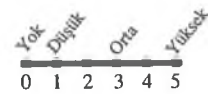
sektöründeki ve özel sektördeki örgütlerde çalışan İKG uzmanları ile yaptıkları görevler ve etkinlikler konusunda görüşmeler yapılmıştır.

Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılmış yeterlik çalışmalarından, özellikle Amerikan Yetiştirme ve Geliştirme Derneğince yapılmış çalışmadan ve İKG uzmanlarından edinilen bilgilerden yararlanılarak, İKG uzmanlarının görevlerini yerine getirmelerine olanak vereceği düşünülen 42 yeterlik yazılmıştır. Ayrıca, her bir yeterlikle neyin amaçlandığı kısa kısa açıklanmıştır. Ardından, eğitim programları ve öğretim ve hizmetiçi eğitim alanlarında çalışan üç öğretim üyesi ile ayrı kurumlarda görev yapan iki İKG uzmanının bu yeterliklerle ilgili görüşleri alınmıştır. Bu görüşler doğrultusunda, başka yeterliklerle binişiklik gösterdiği izlenimi edinilen altı yeterlik çıkartılmıştır. Geriye kalan 36 yeterliğin adlandırılmaları ve açıklamaları yeniden gözden geçirilmiş, gerekli düzeltmeler yapılmış ve yeterlik listesine son biçimi verilmiştir.

**Ölçek taslağını hazırlama** aşamasında, yeterlik listesine ölçek biçimi verilmiştir. Bunun için listedeki 36 yeterlik alt alta sıralanmış, her birinin karşısına yanıt seçenekleri olarak 0, 1, 2, 3, 4, 5 biçiminde derecelendirilmiş bir ölçek konmuştur. Değişik yeterlik düzeylerini tanımlamak üzere, bunlardan 0’a “yok”, 1’e “düşük”, 3’e “orta” ve 5’e “yüksek” denmiştir. Ara derece niteliği taşıyan 2 ile 4’e ad verilmemiş, bunlar yanıtlayıcılara karar verme kolaylığı sağlamak amacıyla ölçeğe yerleştirilmiştir. Ölçmede ölçekteki her bir dereceye üzerindeki kadar puan -yani 0, 1, 2, 3, 4, 5 değerinde puanlar- verilmesi kararlaştırılmıştır. Böylece, Şekil 1’de bir bölümü verilen, Likert türünde bir ölçek niteliği taşıyan İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği taslak olarak sınamaya, başka bir deyişle güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılmak üzere uygulamaya hazır duruma getirilmiştir.

### 1 “İnsan kaynağı” alanıyla ilgili konularda bilgi sahibi olma.

*Örgütsel gelişme, insan kaynağı planlaması, eleman seçimi ve alımı, sendika-işçi ilişkileri gibi konuları bilme.*



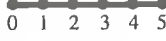
### 2 Örgütsel yapı ve işleviyle ilgili bilgi sahibi olma.

*Mal ve hizmet üreten örgütlerin genelde nasıl yapıldığını, hangi temel birimlerden oluştuğunu, örgütün nasıl işlediğini vb. bilme.*



### 3 Örgütü tanıma.

*Çalışılan örgütün yapısını, politikasını, mali gücünü ve öteki niteliklerini bilme.*



*Şekil 1. İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği Taslağının Bir Bölümü*

Ölçeği uygulama aşamasında, taslak olarak hazırlanmış ölçek, Mayıs 1996'da, küme örnekleme tekniğine (Karasar, 1995: 114) göre belirlenmiş 49 kamu kurumu ile özel kurumda çalışan 78 İKG uzmanına uygulanmıştır. Daha açık bir deyişle, ölçek 59 kuruma yollanmış, bu kurumlardan 49'unda çalışan 78 uzman ölçeği değerlendirmeye alınacak biçimde doldurarak yollamıştır.

**Güvenirlilik ve geçerliği belirleme** aşamasında da, 78 İKG uzmanının doldurduğu ölçekten elde edilen veriler kullanılarak ölçek taslağının güvenirliliği ve geçerliği belirlenmiştir. Güvenirliliği belirlemek için iç tutarlık sınaması yapılmıştır. Bu amaçla Likert türü ölçekler için en uygun olan Cronbach alpha katsayısı (Tezbaşaran, 1996: 47; Balcı, 1995: 118) hesaplanmıştır. Geçerliği belirlemek için ise, kapsam geçerliği ve yapı geçerliği sınamaları yapılmıştır. Gerçekte, bu aşamada kapsam geçerliği için yeni bir sınamaya girilmemiş, yeterliklerin belirlenmesinde alınan uzman görüşleri kapsam geçerliğini belirlemeye uygun ve yeterli sayılmıştır. Yapı geçerliği için de faktör çözümlemesi yapılmıştır. Çalışmanın bütün istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayarda "Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)" ve "Statistica" programları kullanılarak yapılmıştır.

### **Bulgular ve Yorumları**

İKG uzmanlarının hangi yeterliklere sahip olmaları gerektiğini belirlemek ve bu yeterlikleri ölçmeye elverişli İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeğini geliştirmek için yapılan bu çalışmada elde edilen bulgularla bu bulguların yorumları şöyle verilebilir:

Alanda yapılmış yurt dışı kaynaklı yeterlik çalışmalarına, Türkiye'de çeşitli örgütlerde insan kaynaklarının geliştirilmesi işini yürüten İKG uzmanlarından edinilen bilgilere ve eğitim programları ve öğretim ile hizmetiçi eğitim alanlarında çalışan öğretim üyelerinin görüşlerine dayalı olarak yapılan belirlemeye göre, İKG uzmanları-

nın sahip olmaları gereken 36 yeterliğin olduğu söylenebilir. Kapsamları ile birlikte bu yeterlikler şöyle sıralanabilir:

- "İnsan kaynağı" alanıyla ilgili konularda bilgi sahibi olma.  
*Örgütsel gelişme, insan kaynağı planlaması, eleman seçimi ve alımı, sendika-işçi ilişkileri gibi konuları bilme.*
- Örgütsel yapı ve işleyişle ilgili bilgi sahibi olma.  
*Mal ve hizmet üreten örgütlerin genelde nasıl yapılandığını, hangi temel birimlerden oluştuğunu, örgütün nasıl işlediğini vb. bilme.*
- Örgütü tanıma.  
*Çalışılan örgütün yapısını, politikasını, mali gücünü ve öteki niteliklerini bilme.*
- Başkalarıyla etkili iletişim kurma.  
*Örgüt içindeki ve dışındaki kişi ve birimlerle sözlü ve yazılı, sağlıklı, etkili iletişimde bulunma.*
- İnsan kaynağına yönelik eğitim hizmeti sunan kuruluş ve kişileri tanıma.  
*Örgütteki insan kaynağının geliştirilmesinde yararlanılabilecek eğitim kuruluşlarıyla uzman kişileri bilme ve onlarla ilgili kimlik bilgilerini tutma.*
- Örgütün üretim alanına ilişkin bilgiye sahip olma.  
*Üretilen mal ya da hizmetin niteliğini, üretim sürecini, sorunları vb. bilme.*
- Eğitim yoluyla çözülebilecek sorunları belirleme.  
*Örgütte görülen sorunların hangilerinin eğitim yoluyla çözülebileceğine, hangilerinin eğitim dışı önlemlerle çözülebileceğine karar verme.*
- İş / görev çözümlemesi yapma.  
*Örgütteki her bir iş ya da görevin gereklerini ekip çalışması yaparak ortaya çıkarma, iş tanımlarını oluşturma.*
- Örgüt çalışanlarının temel niteliklerini bilme.  
*Örgütün her düzeyinde çalışanları, yaş, eğitim düzeyi, mesleki nitelikleri gibi yönlerden tanıma.*
- Eğitim gereksinmelerini belirleme.  
*Doğru süreci izleyerek ve uygun teknikleri kullanarak örgütte eğitim gereksinmelerini ortaya çıkarma.*
- Eğitim planı hazırlama.  
*Örgütte bir yıl boyunca yapılacak eğitim etkinliklerini, etkinliklere kimlerin katılacağını, etkinliklerin zamanı ile yerini ve maliyetini belirleme.*
- Eğitim / öğretim programı hazırlama.

*Belirli bir alanda ya da konuda bilgi ve beceri kazandırmayı amaçlayan ders ya da derslerin amaçlarını, öğretme-öğrenme sürecini, değerlendirme etkinliklerini ve uygulamaya ilişkin öteki bilgileri kapsayan kılavuz oluşturma.*

- Öğretim etkinliği / ders planı hazırlama.  
*Bir ya da birkaç saatlik süre içinde öğretimi yapılacak konunun amaçlarını, ana çizgilerini, öğretme yöntem, teknik, araç ve gereçleri ile öğretme- öğrenme etkinliklerini, değerlendirme yollarını önceden belirleme ve düzenleme.*
- Öğretim için uygun ortamlar düzenleme.  
*Öğretilecek bilgi ve becerilerin kazanılmasına en elverişli yeri seçme, ilgi çekici ve uygun bir ortam oluşturma.*
- Yazılı öğretim gereci hazırlama.  
*Daha kolay anlamayı ve öğrenmeyi sağlayacak öğretici metinler yazma ya da başkalarının yazılmış metinleri kolay öğrenmeyi sağlayacak biçime dönüştürme.*
- Görsel-işitsel öğretim gereci hazırlama.  
*Öğretimde kullanmak amacıyla grafik, şekil, çizim vb. oluşturma, bunları çeşitli araçlarla göstermeye hazır duruma getirme, basit ses kasetleri hazırlama.*
- Öğretim gereci hazırlamada bilgisayardan yararlanma.  
*Yazılı ve görsel öğretim aracı hazırlamaya elverişli bilgisayar programlarını bilme ve onları etkili biçimde kullanma.*
- Öğretim yöntem ve tekniklerini etkili biçimde uygulama.  
*Öğretimde uygun yöntem ve teknikleri seçme, onları doğru olarak uygulama.*
- Eğitim araç ve gereçlerini etkili biçimde kullanma.  
*Öğretim için uygun araç ve gereçleri seçme, onları doğru olarak kullanma.*
- Öğretimde öğrenmeyi sağlayıcı etmenlerden (işaret, katılma, pekiştirme, dönüt ve düzeltme) yararlanma.  
*Öğretimi, katılımcılara neleri nasıl öğreneceklerini bildirerek, onların öğrenme etkinliğinde bulunmalarını sağlayarak, doğru davranışlarını pekiştirerek, öğrenip öğrenmediklerini sürekli izleyip eksiklerini tamamlayarak gerçekleştirmek.*
- Öğretimde yetişkinlerin öğrenme özelliklerine uyma.  
*Yetişkinlerin bilgi, beceri ve tutumları nasıl kazandıklarını bilme ve öğretimi ona göre*

*gerçekleştirme.*

- Öğretimi/katılımcıların başarısını değerlendirme.  
*Öğretim sonunda uygun ölçme aracı hazırlayıp uygulayarak katılımcıların öğrenip öğrenmediklerini belirleme ve elde edilen sonuçlara değer biçme.*
- Eğitim programı yürütme.  
*Hazırlanmış olan programları beklenen öğrenmeleri sağlayacak biçimde uygulamaya koyma.*
- Eğitim / öğretim programı değerlendirme.  
*Programların uygulanmasının ardından, uygun ölçme araçları hazırlayıp uygulayarak, belirlenen amaçlara ulaşıp ulaşılmadığına ya da ne ölçüde ulaşıldığına karar verme.*
- Eğitim / öğretim programı geliştirme.  
*Özellikle sürekliliği olan programları, değerlendirme sonuçlarından yararlanarak iyileştirme.*
- Eğitim projeleri hazırlama ve yönetme.  
*Belirli bir amaca yönelik ayrıntılı eğitim projesi hazırlayarak bunun gerçekleşmesini sağlama.*
- Örgütün eğitim kütüğünü tutma.  
*Örgüt çalışanlarının eğitimleri ile ilgili bilgileri düzenli olarak tutma ve saklama.*
- Maliyet-yarar çözümlemesi yapma.  
*Yapılan eğitim etkinliklerinin ekonomik, politik ve psikolojik yararları ile sınırlılıklarını değerlendirme.*
- Bireysel ve mesleki gelişmeyle ilgili danışmanlık yapma.  
*Örgüt çalışmalarının kişisel gereksinmelerini, amaçlarını, değerlerini, sorunlarını, çözüm seçeneklerini tanımalarına yardımcı olma.*
- Yönetim işlerinde bilgisayardan yararlanma.  
*Planlanan ve uygulanan eğitim etkinlikleriyle ilgili bilgileri, belgeleri bilgisayarda saklama ve gerektiğinde kullanma.*
- Araştırma yapmayı gerektiren sorunları belirleme.  
*Sorunların çözümü için araştırmaya gerek olup olmadığına karar verme.*
- Bilgi kaynaklarından yararlanma.  
*Basılı gereçlerle öteki yazılı kaynaklardan bilgi toplama, bunun için uzman kişi ve kuruluşlardan yardım alma.*
- Veri toplama tekniklerini kullanma.  
*Araştırmaya uygun olarak anket, görüşme, gözlem, test vb. teknikleri seçme, hazırlama ve uygulama.*
- Araştırma verilerinden yararlanma.  
*Verileri inceleyerek onlardan sonuç çıkarma.*

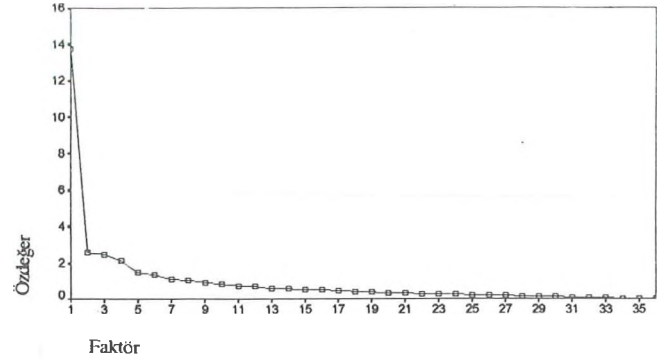
- Araştırmaları raporlaştırma.  
*Araştırma sürecini, elde edilen verileri, sonuçları ve önerileri belirli bir sıra ve düzen içinde yazıya geçirme.*
- Araştırmalarda bilgisayardan yararlanma.  
*Verileri çözümlenmede ve araştırmayı raporlaştırmada bilgisayar kullanma.*

Belirlenmiş olan bu 36 yeterlik, İKG uzmanlarının çalıştıkları örgütlerdeki görevlerini etkili biçimde yerine getirebilmeleri için gerekli olan bilgi ve becerileri kapsamanın yanısıra yapmaları gereken işleri de göstermektedir. Gerçekte bu bilgi ve beceriler, program geliştirme, öğretim teknolojisi, iletişim, insan kaynakları, yetişkinlik psikolojisi, işletme, yönetim, ve araştırma yöntembilimi gibi oldukça değişik disiplinlerle ilgilidir. Bu da, İKG uzmanlığının çok çeşitli yeterliklere sahip olmayı gerektiren bir meslek olduğunu göstermektedir.

İKG uzmanlarının sahip olmaları gereken yeterlikleri kapsayan listeden dönüştürülen 36 maddelik ölçek taslağının güvenilirliğini belirlemek için yapılan iç tutarlık sınavında, Cronbach alpha güvenirlilik katsayısı .95 bulunmuştur. Bu oldukça yüksek bir değer sayılabilir. Bu nedenle, ölçeği oluşturan maddelerin birbirleriyle yüksek düzeyde tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yoklayan maddeler olduğu söylenebilir.

Ölçek taslağının geçerliğini belirlemede kapsam geçerliği sınavı için, yeterliklerin belirlenmesi aşamasında eğitim programları ve öğretim ve hizmetiçi eğitim alanlarında çalışan öğretim üyeleri ve kurumlarda görev yapan İKG uzmanlarıyla yapılan çalışma temel alınmıştır. Bu çalışmada uzman görüşleri doğrultusunda değişikliğe ve düzeltmeye uğratılan yeterliklerden oluşan ölçeğin ölçme amacına uygun olduğu ve ölçülmek istenen alanı temsil ettiği söylenebilir. Ölçek taslağının yapı geçerliği sınavı için yapılan faktör çözümlemesi ile aynı zamanda ölçeğin kaç boyutlu ve bu boyutların neler olduğu belirlenmiştir.

Öncelikle yapılan temel bileşenler çözümlemesi ve Varimax tekniği ile yapılan döndürme işlemi sonunda, ölçekte özdeğeri (eigenvalue) 1.00'den büyük olan sekiz faktör ortaya çıkmıştır. Ancak faktör sayısının özellikle beklenenden çok çıkması nedeniyle, bu sayının azaltılıp azaltılamayacağı yoklanmak istenmiştir. Bu amaçla Cattell'in "scree" sınavı (Kline, 1994: 75) yapılmış ve Şekil 2'deki grafik elde edilmiştir.



Şekil 2. "Scree" Sınavı Grafiği

"Scree" sınavı grafiğinde, grafik eğrisinin hızlı düşüş gösterdiği nokta beşinci faktörün olduğu yerdir. Buradan ölçekteki faktör sayısının beşe indirilebileceği düşüncesine ulaşılmıştır. Bulunan beş faktöre ilişkin özdeğerler, varyans yüzdeleri ve toplam varyans yüzdeleri Çizelge 1'deki gibi elde edilmiştir.

Çizelge 1  
İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeğindeki Faktörlerin Yapısı

Faktör	Özdeğer	Varyans Yüzdesi	Toplam Varyans Yüzdesi
1	13.78	38.3	38.3
2	2.59	7.2	45.5
3	2.49	6.9	52.4
4	2.14	5.9	58.3
5	1.50	4.2	62.5

Çizelge 1'de görüldüğü gibi, ölçekteki beş faktörün özdeğerleri sırasıyla 13.78, 2.59, 2.49, 2.14 ve 1.50'dir. Bu değerlerin tümü 1.00'in üzerindedir. Bunun yanısıra, faktörlerin açıkladıkları varyans yüzdeleri de sırasıyla 38.3, 7.2, 6.9, 5.9 ve 4.2'dir. Beş faktörün tümü, toplam varyansın % 62.5'ini açıklamaktadır. Kabul edilebilir miktar olan % 41'in (Kline, 1994, s. 37) oldukça üstünde olan bu varyans miktarının, ölçeğin beş faktörden oluşan bir ölçek olarak değerlendirilmesine olanak verdiği söylenebilir.

Ölçek taslağında her biri bir yeterliği içeren 36 maddenin beş faktöre dağılımını görmek ve maddelerden hangilerinin ölçekte kalacak nitelikte olduğunu belirlemek amacıyla yeniden temel bileşenler çözümlemesi ve Varimax tekniği ile döndürme yapılmıştır. Çözümleme ve döndürme sonuçlarına göre, maddelerin faktörlere dağılımı ile faktör yükleri Çizelge 2'deki gibi belirlenmiştir.

Çizelge 2  
İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeğindeki Faktörlerin Yükleri

Madde	Faktör Yükü				
	F1	F2	F3	F4	F5
1. Eğitim / öğretim programı geliştirme					.77
2. Eğitim programı yürütme					.75
3. Eğitim / öğretim programı hazırlama					.69
4. Eğitim / öğretim programı değerlendirme					.68
5. Öğretim etkinliği / ders planı hazırlama					.66
6. Eğitim projeleri hazırlama ve yürütme					.65
7. Öğretimi / katılımcıların başarısını değerlendirme					.63
8. Öğretimde yetişkinlerin öğrenme özelliklerine uyma					.60
9. Eğitim planı hazırlama					.54
10. Örgütün eğitim kütüğünü tutma					.43
11. Örgütsel yapı ve işleyişle ilgili bilgi sahibi olma					.73
12. Örgütü tanıma					.70
13. Bireysel ve mesleki gelişmeyle ilgili danışmanlık yapma					.69
14. Eğitim yoluyla çözülebilecek sorunları belirleme					.66
15. "İnsan kaynağı" alanıyla ilgili konularda bilgi sahibi olma					.63
16. İnsan kaynağına yönelik eğitim hizmeti sunan kuruluş ve kişileri tanıma					.61
17. Başkalarıyla etkili iletişim kurma					.57
18. Maliyet-yarar çözümlenmesi yapma					.55
19. Örgütün üretim alanına ilişkin bilgiye sahip olma					.55
20. İş / görev çözümlenmesi yapma					.53
21. Öğretim yöntem ve tekniklerini etkili biçimde uygulama					.71
22. Yazılı öğretim gereci hazırlama					.70
23. Eğitim araç ve gereçlerini etkili biçimde kullanma					.69
24. Öğretimde öğrenmeyi sağlayıcı etmenlerden (işaret, katılma, pekiştirme, dönüt ve düzeltme) yararlanma					.65
25. Görsel- işitsel öğretim gereci hazırlama					.57
26. Eğitim gereksinmelerini belirleme					.46
27. Öğretim için uygun ortamlar düzenleme					.46
28. Veri toplama tekniklerini kullanma					.74
29. Örgüt çalışanlarının temel niteliklerini bilme					.67
30. Araştırmaları raporlaştırma					.65
31. Araştırma verilerinden yararlanma					.64

Madde	Faktör Yükü				
	F1	F2	F3	F4	F5
32. Bilgi kaynaklarından yararlanma					.63
33. Araştırmaya yapmayı gerektiren sorunları belirleme					.59
34. Araştırmalarda bilgisayardan yararlanma					.85
35. Yönetim işlerinde bilgisayardan yararlanma					.77
36. Öğretim gereci hazırlamada bilgisayardan yararlanma					.72

Çizelge 2’de görüldüğü gibi, ölçek taslağında yer alan 36 maddeye ilişkin faktör yükleri .43 ile .85 arasında değişmektedir. Maddelerden yalnız 11 tanesi .43 ile .60 arasında faktör yüküne sahipken, geri kalan 25 madde .60’ın üzerinde faktör yüküne sahiptir. Ölçüt olarak .30 ile .60 arasındaki faktör yükleri “orta”, .60’ın üstündeki faktör yükleri “yüksek” olarak benimsendiğinde (Kline, 1994: 6), ölçek taslağındaki faktör yükleri büyük ölçüde yüksek sayılabilir. Bu da, 36 maddenin de ölçekte yer alacak nitelikte olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Yapılan çözümlenmeye göre, ölçek taslağındaki maddelerin onu birinci faktörde, öteki onu ikinci faktörde, yedisi üçüncü faktörde, altısı dördüncü faktörde, üçü de beşinci faktörde toplanmıştır. Birinci faktörde toplanan maddeler, hemen tümüyle eğitim/öğretim programlarının hazırlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesiyle ilgili yeterliklerden oluşmaktadır. İkinci faktördeki maddeler, daha çok örgütü çeşitli özellikleriyle tanıma, etkili iletişim kurma, çalışanlara danışmanlık yapma gibi yeterliklerle ilgilidir. Üçüncü faktörde öğretim için ortam düzenleme, öğretim gereci hazırlama, öğretim yöntem ve teknikleriyle eğitim araçlarını kullanma ve etkili öğretim hizmeti uygulama gibi yeterliklerle ilgili maddeler yer almaktadır. Dördüncü faktörde araştırma süreciyle ilgili yeterlikleri kapsayan maddeler bulunmaktadır. Beşinci faktör ise, bilgisayarın yönetim, öğretim ve araştırma işlerinde kullanılmasıyla ilgili yeterliklere yönelik maddelerden oluşmaktadır. Yeterliklerin faktörlere böyle bir dağılım göstermesine dayanarak, birinci faktöre “program geliştirme”, ikinci faktöre “yönetim”, üçüncü faktöre “öğretim”, dördüncü faktöre “araştırma”, beşinci faktöre de “bilgisayar kullanma” adlarının verilmesi uygun olabilir.

### Sonuç

Bu çalışma ile, Türkiye’de insan kaynağı geliştirme alanında çalışan uzmanların sahip olmaları gereken

yeterlikler belirlenmiş ve uzmanların bu yeterlikler bakımından değerlendirilmelerine olanak veren İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği geliştirilmiştir.

İKG uzmanlarının sahip olmaları gereken 36 yeterlik belirlenmiştir. Bu yeterlikler, İKG uzmanlarının yapmaları gerekli işleri de gösteren ve oldukça değişik disiplinlerle ilgili bilgi ve becerilerdir.

İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği de, İKG uzmanlarınca sahip olunması gerekli yeterliklere dayalı olarak 36 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin iç tutarlık sınavında Cronbach alpha güvenirlik katsayısı .95 bulunmuştur. Yeterliklerin belirlenmesinde alınan ve kapsam geçerliği için geçerli sayılan uzman görüşleri, ölçekteki maddelerin kapsam geçerliğine sahip olduğu yönünde belirlenmiştir. Yapı geçerliği için yapılan faktör çözümlemesi sonunda da, ölçekteki maddeler oldukça yüksek faktör yüklerine sahip bulunmuş ve maddeler beş faktörde toplanmıştır. Böylece, ölçek, “program geliştirme”, “yönetim”, “öğretim”, “araştırma” ve “bilgisayar kullanma” olarak adlandırılabilen beş boyutlu bir ölçek özelliğini almıştır. Elde edilen bu bulgular, ölçeğin güvenirlik ve geçerliğe sahip bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, İKG Uzmanı Yeterlikleri Ölçeği, Türkiye’de kamu sektörü ile özel sektörde hizmet ve mal üreten örgütlerde insan kaynaklarının sürekli eğitilip geliştirilmesi için etkinlikte bulunan İKG uzmanlarının alandaki yeterlikler bakımından değerlendirilmesine, özellikle kendi kendini değerlendirmeye elverişli bir araç olarak nitelendirilebilir.

## Kaynakça

- Balcı, Ali. (1995). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara.
- Darling, Philip. (1993). *Training for Profit: A Guide to the Integration of Training in an Organization's Success*. Maidenhead: McGraw- Hill Book Company.
- Geylan, Ramazan. (1996). *Personel Yönetimi*. Eskişehir.
- Gilley, Jerry W. ve Steven A. Egglend. (1993). *Principles of Human Resource Development*. Reading, MA: Addison -Wesley Publishing Company, Inc..
- Kalkandelen, Hayrettin. (1979). *Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Ankara.
- Karasar, Niyazi. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Yedinci basım. Ankara.
- Kline, Paul. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. London: Routledge.
- Küçükahmet, Leyla. (1992). *Hizmet İçi Eğitim: Teori ve Uygulamaları*. Ankara.
- Milkovich, G. T. ve J. W. Boudreau. (1988). *Personnel / Human Resource Management*. Fifth edition. Homewood: Business Publications, Inc.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. (1994). *Personel Yönetimi: Politika ve Yönetimsel Teknikler*. Bursa.
- Taymaz, Haydar. (1981). *Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Tezbaşaran, A. Ata. (1996). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.