



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN OKULDAKİ İNSAN
KAYNAĞINI TANIMAYA YÖNELİK ALGILARI**

Seher YEŞİL

DENİZLİ 2023

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Seher YEŞİL tarafından hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanımaya Yönelik Algıları” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Aysun DOĞUTAŞ

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun

...../...../2023 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans yapma sürecinde bilgisini esirgemeyen kıymetli hocam danışmanım
Doç. Dr. Aysun DOĞUTAŞ Hocama,
Sevgili oğullarım Őahin ÖZTÜRK ve Doğan ÖZTÜRK'e,
Çalışma arkadaşlarım Asiye KABUKÇU ve Harun ÖZTEKİN'e,
Sonsuz teşekkürler...

Seher YEŞİL

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Seher YEŞİL

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanımaya Yönelik Algıları

YEŞİL, Seher

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Aysun DOĞUTAŞ

Ocak 2023, 45 sayfa

Bu araştırma Denizli ili merkez ilçelerinde farklı kademelerde görev yapan okul yöneticilerinin okullarındaki insan kaynağını tanımalarına yönelik algılarının tespiti amacıyla yapılmıştır. Araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırma 288 okul yöneticisiyle yapılmıştır. Araştırmada Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda Okul yöneticilerinin okuldaki öğretmen ve destek personelinin tanımada okul yöneticilerinin destek personelinin öğretmenlerden daha yüksek derecede tanıdıkları görülmüştür. Okuldaki dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma konusunda süregelen hastalığı (epilepsi gibi) olan öğrencileri tanımada çok yeterli oldukları görülürken üstün zekâlı öğrencileri tanımada yeterli oldukları tespit edilmiştir. Yine okuldaki öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden ve velileri meslek olarak yüksek derecede tanımaktadırlar. Okuldaki sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma konusunda spor yeteneği üst olan öğrencileri resim becerisi üst düzey öğrencilerden daha yüksek derecede tanımaktadırlar. Okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanımaya yönelik algıları bütün boyutlar ve genel olarak yeterli seviyededir. Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanımada disiplin sorunlu öğrencileri fark etmede çok yüksek yeterlik gösterirken yardıma muhtaç öğrencileri tanıma konusunda yeterli seviyesindedir.

Cinsiyete göre okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algılarının bütün boyutlarda ve genel ortalamada kadınların erkeklerden daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve kadınların insan kaynağını bütün boyutlarda daha yüksek derecede tanıdıkları bu çalışmayla ortaya koyulmuştur. Çalıştıkları kademeye göre okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına

yönelik algılarının bütün boyutlarda ve genel olarak okul öncesinde ve ilkokullarda çalışanların ortaokul ve liselerde çalışanlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve insan kaynağını tanımada daha yüksek derecede oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İnsan kaynağı, okul, yönetici, tanıma

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ETİK BEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar DİZİNİ	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Varsayımlar	3
1.5. Sınırlılıklar	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. İnsan Kaynakları Bulma, Seçme ve Tanıma	5
2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi	7
2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı	7
2.4. İlgili Araştırmalar	9
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM	11
3.1. Araştırmanın Modeli	11
3.2. Evren ve Örneklem	11
3.3. Veri Toplama Aracı	12
3.4. Verilerin Toplanması	13
3.4. Verilerin Analizi	13
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM	15
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	15
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	15

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	16
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	17
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	18
4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	19
4.2.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	19
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	24
5.1. Tartışma ve Sonuç	24
5.2. Öneriler	25
KAYNAKÇA	26
EKLER	28
ÖZGEÇMİŞ	34

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları ve Yapılması Gereken Çalışmalar	8
Tablo 3.1. Yöneticilerin Dağılımları	11
Tablo 3.2. Bu Çalışmanın Verilerinin Cronbach Alpha Değerleri	12
Tablo 3.3. İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği ve Alt Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Analizi	13
Tablo 4.1. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Öğretmen Ve Destek Personelini Tanımaya Yönelik Algıları	16
Tablo 4.2. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Dezavantajlı ve Üstün Yetenekli Öğrencileri Tanımaya Yönelik Algıları	17
Tablo 4.3. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Öğrenci ve Veliyi Sosyo-Ekonomik Yönden Tanımaya Yönelik Algıları	17
Tablo 4.4. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Sportif Faaliyetler ve Güzel Sanatlarda Yetenekli Öğrencileri Tanımaya Yönelik Algıları	18
Tablo 4.5. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Öğretmen ve Öğrencilerin Diğer Özelliklerini Tanımaya Yönelik Algıları	19
Tablo 4.6. Okul Yöneticilerinin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete T Testi Analizi	20
Tablo 4.7. Okul Yöneticilerinin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştıkları Kademeğe Göre Analizi	21

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Eğitim, eğitim çalışmaları ve eğitim yönetimi gelişen şartlara göre değişiklikler göstermektedir. Bu dinamik yapı değişken ve devamlı şekilde sürmektedir. Eğitim çok değişkenli bir yapıdır. Bu yapı büyük oranda insana dayalıdır. Bu nedenle hem eğitim çalışmalarında hem de eğitim yönetiminde insan unsurunun çok iyi bilinmesi ve buna göre tutum ve davranışlar sergilenmesi gerekmektedir. Bu konuda okul yöneticilerinin mevcut insan kaynağını yakından tanınması gerekmektedir. Çünkü bilinmeyen kaynağın doğru ve ideal yönetimi söz konusu olamaz. Bu sebeple “okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanımaya yönelik algıları”nın belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmanın konusu da okul yöneticilerin insan kaynağını tanımaya yönelik algıları olarak belirlenmiştir.

Çalışmanın bu bölümünde, problem durumunu tanımlanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir. Ayrıca araştırmanın amacı, önemi, sayıltı, sınırlılık ve tanımlar başlıkları da bu bölümde yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Bilgi toplumunun ortaya çıkardığı küreselleşme, teknolojiadaki artış, beklenti ve isteklerin değişimi gibi sonuçlar, örgütlerin yüksek rekabet ortamına girmesine ve bu ortamda ayakta kalabilmek için örgüt amaçlarını gerçekleştirebilecek yetenekli çalışanlara ihtiyaç duymasına neden olmuştur (Selvi, 2012). Dolayısıyla çevrenin tanınması açısından halkla ilişkiler ve örgüt amaçlarını gerçekleştirme açısından insan kaynakları fonksiyonları, örgütün başarısını belirleyen temel unsurlar niteliğindedir. Günümüzde insan kaynağının etkin ve sağlıklı bir şekilde yönetilmesi (Duru ve Korkmaz, 2013) ve çevrenin iyi bir şekilde tanınması örgütün yaşamını devam ettirebilmesi için büyük önem arz etmektedir. Bu durum eğitim örgütleri içinde böyledir. Bu nedenle halkla ilişkiler faaliyetlerine önem vermek kadar örgüte “doğru” çalışanın alınması, çalışanların yakından tanınması ve çalışandan en üst düzeyde yararlanma ve çalışanın doğru yönlendirilmesi çok büyük önem arz etmektedir. Ancak bunun ne derece yapılabildiği, yapılmasının önündeki engeller ve bu engellerin aşılma durumu, değişken ve kalabalık örgütler gibi nedenler bunu engelleyebilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde çok daha fazla gözlenen bu problemlerin nedenin iş çalışan eşleştirmesinde yapılan yanlış uygulamalar, yanlış istihdam politikalarının varlığı, insan kaynağındaki nitelik sorunu, tükenmişlik ve ekonomik dalgalanmalar gibi nedenler olduğu görülmektedir (Ünal ve Gönülaçan, 2019).

Bu noktada okul yöneticilerinin öğrenciden veliye, hayırseverlerden öğretmen ve hizmetlilere, yerel yönetimlerden diğer bütün paydaşları ve insan kaynaklarını yakından tanımaları ve buna uygun stratejiler geliştirerek eğitimin niteliğini artırma ve geliştirme, okulun çevreyle iş ve ilişkilerini geliştirme, insan kaynaklarından en üst düzeyde performans sağlama çabasında olmaları gerekmektedir. Ancak bunun yeterli olduğu tartışmalı bir konudur. Yapılmış olan araştırmalarda insan kaynağını tanımada yöneticilerin yeterli olmadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu konuda yeterli çalışmanı da olmadığı vurgulamaktadır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Araştırmada “Okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanımaya yönelik algıları nedir?” şeklinde problem cümlesi belirlenmiştir.

1.1.2 Alt Problemler

Alt problemler ise şunlardır.

1. Okul yöneticilerinin okuldaki Öğretmen ve destek personelini tanımaya yönelik algıları nasıldır?
2. Okul yöneticilerinin okuldaki Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algıları nasıldır?
3. Okul yöneticilerinin okuldaki Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanımaya yönelik algıları nasıldır?
4. Okul yöneticilerinin okuldaki Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algıları nasıldır?
5. Okul yöneticilerinin okuldaki Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanımaya yönelik algıları nasıldır?
6. Okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algıları yöneticilerin a) Cinsiyet, b) Çalıştıkları kademeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanımaya yönelik algılarının neler olduğu, insan kaynakları bağlamında alt boyutlara yönelik algılarının neler olduğu ve bu algılarının okul müdürlerinin kişisel özelliklerine göre değişip değişmediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

“İnsan kaynakları” kavramı, ilk kez, 1817 yılında bir ekonomist olan Springer tarafından dile getirilmiş ancak bu ifadenin içerik ve bütünlüğü Taylor ve Fayol’un çalışmaları sayesinde oluşturulmuştur. Uluslararası firmaların çoğalması ile birlikte 1980’li yılların başında “insan kaynakları yönetimi” kavramı sıklıkla kullanılarak literatürde ağırlık verilmeye başlanmıştır. Türkiye’de de iş hayatında yaygın olarak kullanılan bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Tortop ve diğ. 2007).

Günümüzde çalışanın psikolojisinin ve örgüte katkısının değeri çok daha iyi anlaşıldığından artık klasik personel tanıma ve yönetimi ile çalışanların yönetilmesi yaklaşımı verimli sonuçlar doğurmamaktadır. Bu nedendir ki ihtiyaç duyulan yeni bir çalışan yönetim vizyonuna, insan kaynaklarını tanıma iyi yönetimi anlayışı ile ulaşılmaya çalışılmaktadır. Aynı zamanda küreselleşen ekonominin en çok etkilediği alanlardan biri insan kaynağıdır. İnsan kaynağı konusunun eğitim örgütlerinin de en temel ögesidir. Değişen ve gelişen şartlar insan kaynağının tanınması, doğru ve etkin yönetilmesi stratejik önem taşımaktadır. İnsan sermayesi denilen entelektüel sermaye, şirketlerin olduğu gibi eğitim örgütlerinin de en önemli varlıkları olmaya başlamıştır. Bu nedenle insan kaynaklarını tanıma, iyi yönetme ve en üst derecede verim elde etme eğitim yöneticilerinin öncelikli görevleri arasındadır (Ergin 2002). Bu alanda eğitim alanında yapılan çalışmaların sınırlı olması ve Denizli ilinde yapılan çalışmaya rastlanılmamış olması da araştırmanın önemini arttırmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır.

- Araştırmaya katılan okul müdürleri ölçüm araçlarına samimi ve gerçek cevaplar vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan okul müdürlerinin insan kaynağını tanıma konusunda bilgileri yeterlidir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek ve alt problemlere yanıt verebilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

- 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerindeki okullarda görev yapan okul müdürlerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgiler Formu", "Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği" kullanılacaktır.
- Araştırma, konuyla ilgili literatür taraması ve katılımcıların ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul Müdürü: Denizli merkez ilçelerinde resmi okullarda görev yapan okul müdürü unvanlı yöneticilerdir.

İnsan Kaynağı: Okullardaki ve okulun paydaşı olan bütün insanlardır.

İKİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, konuya ilişkin alan yazın taramasında ve bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. İnsan Kaynakları Bulma, Seçme ve Tanıma

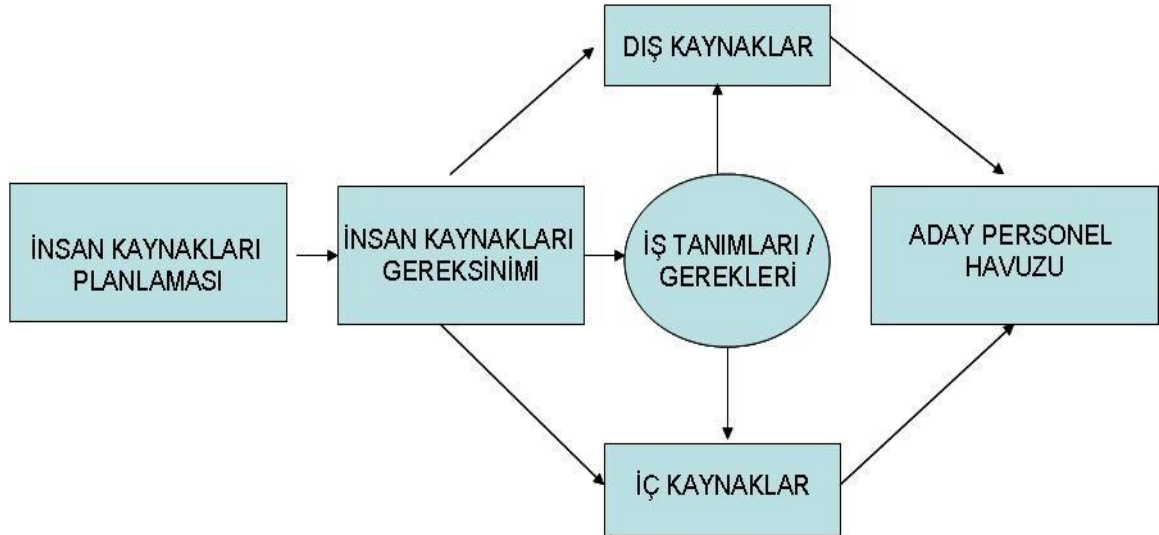
İnsan kaynağı ve bu kaynağın niteliği bütün örgütler ve işletmeler için çok önemlidir. Bu durum her unsuru insana dayalı olan eğitim örgütleri açısından çok daha önemlidir. Çünkü her ögesi insana dayalıdır. Son yıllarda özel sektörde artan rekabet insan kaynağının yetişmiş ve rantabil olmasının rekabet açısından nasıl avantajlar sağladığını ortaya koymaktadır. Bu eğitim örgütleri açısından da önemini giderek arttırmaktadır. İnsan kaynağını bulma ile başlayan süreç seçme, tanıma ve kullanma ile sürmektedir. Bu nedenle insan kaynağını işgören olarak bulma ve seçme süreci çok önemlidir (Bal, 2014). Gerekli olan insan kaynağını bulma ve seçme ihtiyaç duyulan ve planlama ile ortaya konulan insan sermayesinin bilgi, yetenek, beceri ve motivasyon gibi temel özelliklerine bakılarak alınma sürecini kapsamaktadır (Tortop ve diğ., 2010). İşletme ya da örgütler açısından planlamayla başlayan İnsan Kaynağı Yönetimi (İKY) faaliyetlerinin işin analizi, işin tanımlanması ve işin gerekleriyle örtüşmesiyle birlikte insan kaynaklarını bulma ve seçme biçiminde sürmektedir. İşgören ihtiyacının olma-olmama durumuna göre var olan işler tanımlanarak analiz edilip iş gereksinimi saptanmalıdır (Bayraktaroğlu ve Dural, 2014). İnsan kaynağına duyulan ihtiyacın nedenleri farklılıklar göstermektedir. Bunlardan birincisi yeni yapılar olmasından kaynaklı örgüt yapısının oluşturulmasından dolayı duyulan ihtiyaçtır. İkincisi iş bırakmadan kaynaklı olarak yerini doldurma ve üçüncüsü büyüme ve gelişmeden kaynaklı ihtiyaç duyma durumlarıdır (Mucuk, 2005). Bunlardan dolayı örgütler insan kaynağına gereksinim duymaktadırlar.

İhtiyaç olan insan kaynağını bulma ve seçme işi İKY'nin temel görevi olarak düşünülebilir. İnsan kaynağını bulma sayı ve nitelik olarak uygun insanların bulunması ve çağırılmasıdır. Seçme bulunanlar içinden işe uygun yetenek, beceri, tutum ve ilgi bakımından örgüte en uygun insanların işgücüne katılmak üzere seçilmesidir (Barutçugil, 2004). İnsan kaynağını bulma ve seçme İKY'nin diğer işlevlerini de direkt etkileyerek başarılı olma/olmamanın temelini oluşturmaktadır. Bütün örgütlerin en iyi ürün ya da hizmet üretirken dikkat etmelerinin temelini de en iyi nitelik ve becerideki çalışanı bulma

ve seçmelerine bağlı olduğu söylenebilir. İşe alırken ve seçmede gösterilen titizlik başarılı/başarısızlığın da temel nedenlerini oluşturmaktadır. Özellikle eğitim örgütleri açısından düşünüldüğünde insanın doğru bulunması ve seçilmesi eğitimin kalite ve niteliğini doğru orantılı biçimde etkileyecektir.

Gerek duyulan insan kaynağını doğru bulma ve iyi seçme hem maliyetli hem de uzmanlık bilgisi gerektirmektedir. Burada ihtiyacın doğru tespit edilmesi, buna uygun insan ve insanların bulunması ve uygun araçları kullanılarak seçilmesi, görüşmelerin gerçekleştirilerek işe alım ve yerleştirmelerin yapılması gerekmektedir (Fındıkcı, 2002). Bu sürecin çok dikkatli ve ehil kişilerce yürütülmesi yanlış seçmelerden kaynaklı hataların telafi edilmesine gerek kalmamasını sağlamaktadır. Bunun tam tersi durumda örgütler çok zor durumlarda kalabilmekte ve yanlış tercihin bedeli çok ağır şekilde ödenebilmektedir (Budak, 2008). Bundan dolayı ihtiyacın doğru ve ayrıntılı biçimde ortaya konulması şarttır (Can vd., 2009).

İnsan kaynağına ulaşmada planlama, bulma, seçme, yerleştirme şeklinde devam etmektedir. İşgörenin bulunacağı yere karar verilmesinden sonra iş analizi, iş tanımı ve iş gereksinimlerinin gözetilerek çalışana kişiye karar verilmesi gerekmektedir (Can vd., 2009). İnsan kaynaklarını bulma ve seçme işlerinin aşağıda verilen şemayla anlatılması mümkündür (Can vd., 2009).



2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

İlk olarak 1817’de bir ekonomist olan Springer’in dile getirmiş olduğu “İnsan kaynakları” kavramının bütünlük ve içeriği Taylor ve Fayol’un çalışmaları sayesinde

oluşturmuştur. Uluslararası ölçekli şirketlerin sayısının artmasıyla beraber 1980’li yılların ilk bölümünde “insan kaynakları yönetimi” kavramı yoğun bir şekilde kullanılmaya başlamıştır. Türkiye’de de iş yaşamı içerisinde fazlaca kullanılmakta olan bir kavram olduğu görülmektedir (Tortop, et al. 2007, 16). Günümüzde çalışanların psikolojilerinin ve örgütsel yapıya katkılarının ne kadar önemli olduğu anlaşıldığından, klasik anlayışla uygulanacak personel yönetiminin istenen verimi elde etmede yetersiz kalacağı bilinmektedir. Bundan dolayı ihtiyaç duyulan yeni yönetim vizyonunun insan kaynakları yönetimi anlayışıyla yakalanabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte küreselleşmekte olan ekonominin en yoğun etkide bulunduğu alanlar arasında insan kaynakları yer almaktadır. Değişen rekabet ortamından dolayı, insan kaynaklarının stratejik olarak büyük öneme sahip olduğu görülmektedir.

Günümüzde globalleşmenin zirvesini yaşayan firmalar çalışan adaylarını bir nevi beceri savaşına zorlamaktadırlar. İnsan sermayesi olarak bilinen entelektüel sermaye, firmaların en önemli varlıkları haline gelmeye başlamıştır. Bundan dolayı insan kaynakları birimine oldukça önemli sorumluluk ve görevler yüklenmiştir (Ergin 2002, 16).

2.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı

İşletmelerde, insan kaynakları yönetiminin esas amacının; örgüt içerisindeki insan kaynaklarının en etkili biçimde şekilde değerlendirilmesi olduğu söylenebilir (Özer, et al., 2017). Emek unsuru olarak da ifade edilebilecek olan insan kaynağının en etkili biçimde kullanılmasından kasıt, emek unsurunun ilgi ve becerisini yüksek verime ulaştırmak, çalışma şartlarında iyileştirme yapmak ve uyarlamak, çalışanların iş doyumunu elde edebilmelerine zemin hazırlamak ve çalışanların işlerine olan bağlılık düzeylerini yukarı çıkarmaktır (Akçakaya, 2010). Bu amaçların gerçekleşmesi halinde söz konusu amaçların sürekliliğe kavuşturulması da insan kaynaklarının başka bir amacı olmaktadır. İnsan kaynaklarının yönetimini üstlenmiş olan insan kaynakları birimleri bütün bu amaçların gerçekleştirilmesini sağlamak için çok sayıda görev üstlenmektedir. Bu birimlerin bahsedilen amacın yanında iki farklı amacından daha söz etmek mümkündür (Akoğlan Kozak, 2012).

- 1- Çalışanların kurum ya da kuruluş için en yüksek seviyede emek sarf etmelerini sağlamak.
- 2- Çalışanların kurumlarda mümkün olabildiği kadar mutlu olmalarını ve iş doyumunu elde etmelerini sağlayabilmek.

Bahsi geçen bu temel amaçlar haricinde her bir göreve yönelik çok sayıda alt amaçtan söz edilebilir. Bu amaçlardan söz etmek yerine insan kaynakları yönetimine ilişkin amaçları kategorize etmek daha yerinde olacaktır. İnsan kaynaklarının bütün amaçlarını dört kategoride toplamak mümkündür: Sosyal, organizasyonel, fonksiyonel ve bireysel amaçlar (Bingöl, 2000). Bu amaçların gerçekleştirilmesinde gerekli olan faaliyetler, Werther ve Davis tarafından tablolaştırılmış ve Tablo 2.1 üzerinde gösterilmiştir. Amaçlara yönelik kısa açıklamalar tablonun ardından verilmiştir.

Tablo 2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları ve Yapılması Gereken Çalışmalar

İnsan Kaynakları Yönetiminin Amaçları	Amaçların Gerçekleştirilmesi için Gereken Faaliyetler
Sosyal (Toplumsal) Amaçlar	Hukuki Zorunluluklar Çeşitli Hizmetler Sendikal Faaliyetler
Örgütsel (Organizasyonel) Amaçlar	İK Planlaması Çeşitli Hizmetler Personel Temini ve Seçimi Eğitim ve Geliştirme Yerleştirme Kontrol
İşlevsel (Fonksiyonel) Amaçlar	Değerlendirme İşe Yerleştirme Kontrol
Bireysel (Personele Yönelik) Amaçlar	Eğitim ve Geliştirme Değerlendirme İşe Yerleştirme Ücretlendirme Kontrol

Kaynak: William B. Werther ve Keith Davis, Human Resources and Personnel Management, Singapore: McGraw-Hill, 3rd Edition, 1989, (13).

Sosyal Amaç: Bu amaç, insan kaynakları yönetiminin toplumsal yapıya karşı sosyal ve ahlaki sorumluluklarının bulunmasıyla alakalıdır. İnsan kaynakları yönetiminin, sosyal bilince sahip olması gerekir. Örgütler, kaynaklarının tamamında olduğu gibi, insan kaynaklarında da israfta bulunmadan, toplum yararını gözeterek biçimde kullanmalıdırlar. Bununla beraber sosyal amaç kavramı ile ifade edilmek istenen bir başka boyut, toplumun örgütsel yapıya yönelik olumsuz bakışı ve eylemleri ile mücadeledir. İnsan kaynakları yönetiminin bu tarz olumsuz durumların ortaya çıkmasını önleme ya da toplumun örgütleri asgari seviyede olumsuz etkilemesini sağlamak gibi bir amacının bulunduğu da unutulmamalıdır (Özer, et al. 2017).

Organizasyonel Amaç: Tüm organizasyonlar, belli başlı amaçları gerçekleştirebilmek için kurulurlar ve söz konusu amaçlar organizasyonlar içerisinde insanlar tarafından yerine getirilir. Bu nedenle insan kaynakları yönetiminin organizasyonel bakımdan amacı, örgütler içerisindeki emek unsurunu örgütlerin hedeflerine ulaşabilmelerine katkı sağlayacak biçimde dizayn etmesidir. İnsan kaynakları yönetiminin örgütlerin hedeflerine ters düşecek faaliyetlerde bulunmamaları gerekir. Bu açıdan örgütsel etkinliği sağlama noktasında insan kaynakları yönetimin çok önemli sorumlulukları bulunmaktadır (Okakın, 2009).

Fonksiyonel Amaç: Bu başlıkta ifade edilmek istenen, insan kaynakları yönetiminin organizasyonların ihtiyaçlarıyla örtüşecek biçimde yapılanmaları gerektiğidir. Bazı kuruluşlarda insan kaynakları birimlerinin bu kuruluşlara fazla geldiği gözlenmekteyken, bir kısmında ise yetersiz kalabilmektedir. Bu gibi durumların yaşanması, insan kaynaklarının doğru şekilde kullanılmamasından kaynaklanır ve bu kuruluşlar içerisinde görev yapan personelin performans ve iş doyum düzeylerinde önemli düşüşler gözlenir (Özer, et al. 2017).

Bireysel Amaç: Örgütsel yapıların amaçları olduğu gibi, bu örgütlerde çalışan bireylerin de bireysel amaçlarının bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Bu amaçların birbirleri ile çakışmayacak şekilde İKY tarafından çalışanların amaçlarının gerçekleştirilmesine yardımcı olmaları gerekir. Bu çalışmalarda motivasyon ve kariyer yönetimi gibi unsurlar devreye girer. Personelin amaçlarının örgütler içerisinde gerçekleştirilebileceği uygun ortamların tesis edilmesi İKY'nin amaçları arasında yer almaktadır (Okakın, 2009).

2.4. Okullarda İnsan Kaynağı

Okullarda insan kaynağı olarak düşünüldüğünde eğitimin neredeyse bütün öğeleri insan ve insana dayalı olduğu görülmektedir. Eğitimin girdisi olarak görülebilen öğrenciden öğrencilerin velileri, eğitimin en temel iş göreni öğretmenden temizlik görevlilerine, kantincisinden okul müdür yardımcısı ve okul müdürüne kadar en temel de insan kaynağını oluşturmaktadır. Bu insan kaynağını bir bütün olarak tanıma oldukça zaman alan ve zahmetli bir iştir. İnsan kaynağını sürekli değişmesi ve çevre faktörlerinden etkilenmesi de işi daha da zorlaştırmaktadır. Eğitimden beklentilerin artması ve değişmesi, her geçen gün farklılaşan istekler ve beklentiler, dolaylı olarak yapılması gereken çalışmalar insan kaynağını etkilemekte ve insan kaynağından etkilenmektedir. İnsan kaynağının giden-gelen nakiller, tayinler, emeklilik ve istifalar

nedeniyle sürekli değişmesi yeni gelenlerle ilgili bir yargıya varma-tanıma kolay olmamaktadır. Bunun yanında insan kaynağının isteklilik, moral motivasyonu da her zaman aynı olmamaktadır. Ancak okulda işlerin istenen ve beklenen kalitede sürmesi, akademik, sosyal, sportif ve sanatsal başarıların sağlanması ancak insan kaynağının çok iyi bilinmesi ve bu kaynağın amaç ve hedefler doğrultusunda doğru kullanılmasıyla mümkündür.

2.4. İlgili araştırmalar

Açıkalm (2016) çalışmasında İKY'yi geliştirmenin önemine vurgu yaparak en temel işlevlerinden biri olarak görmüştür. Geliştirme işlevinin özelliklerini şöyle açıklamıştır; geliştirme örgüt üyelerinin tamamını kapsamı, gelişmenin üyelerin hayatında sürekli olması ve yalnızca iş yaşamında değil her boyutta gelişmeye açık olması ve gelişmeleri desteklemesidir.

Aydın ise (2016) çalışmasında personel geliştirmeyle çalışanların bu günkü ve gelecekteki rollerini en iyi şekilde yapacak bilgi, beceri ve tutumlarının olumlu yönde etkilenebileceğine vurgu yapmaktadır.

Akın (2012) yöneticilerin çalışanların fikir üretmesini engelleyen faktörleri ortadan kaldırmaları ve tavır ve davranışlarıyla motivasyon sağlayabilmeleri gerektiğini belirtmektedir. Kurum gelişimine öneride bulunamayan yöneticilerin grup üyesinden üst düzey performans alamayacakları ve grup üyelerinin örgütsel bağlılıklarını sürdürmeyeceklerini ve dolayısıyla iş gücü kaybını bilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Eğitim ortamlarında insan kaynaklarının yönetimi ile ilgili yapılan bir çalışmada Yalçın ve Korkmaz, (2013) araştırmalarında öğretmenler performanslarını artırıcı araçları kullanmalıdırlar. Bu araçlar ekonomik, psikososyal ve örgütsel araçlardır.

Yıldırım ve Tüzel (2016) çalışmalarında yöneticilerin okuldaki insan kaynağını tanıma ölçeği geliştirilmesine yönelik beş boyutlu güvenilirliği yüksek ölçek geliştirmişlerdir.

Mavi ve Özdemir (2020) çalışmalarıyla yönetici rolleri ölçeği geliştirmişlerdir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik düzeyi yüksektir. Ölçek 31 maddeden oluşmaktadır ve okul müdürlerinin yönetici rollerini tespit etmede uygun, geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

Günümüzde eğitimle ilgili olarak farklı kademelerde yönetsel rollerle ilgili olarak çalışmalar kendini göstermektedir. Bunlardan bazıları Doğan (2019), Gökçe, (2013), Terzioğlu, (2019) ve Tok ve Doğan, (2019) çalışmalarıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, “araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler” yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, nicel ve tarama modelinde bir çalışma olarak yapılmıştır. Nicel çalışmalar seçenekli ve sayısal verilere dayanırken tarama modelleri, “geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2012). Araştırmaya uygun olmasından dolayı bu model tercih edilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2022-2023 Eğitim yılında, Denizli ili merkez ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan okul müdürlerinden oluşmaktadır. Evrende yaklaşık 250 okul müdürü ve 650 müdür yardımcısı bulunmaktadır. Araştırmada örneklem olarak 300 okul yöneticisine (Müdür ve Müdür yardımcısı) “Kolay ulaşılabilir örnekleme” yöntemiyle ulaşılmıştır. Ancak ölçeği tam doldurulan ve kişisel bilgi yazılmayan 288 okul yöneticisinin cevapları değerlendirmeye alınmıştır.

Değerlendirmeye alınan okul yöneticilerinin kişisel özelliklere dağılımları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. *Yöneticilerin Dağılımları*

Değişken	Kategori	<i>n</i>	%
Cinsiyet	Kadın	161	55,9
	Erkek	127	44,1
Çalıştığı kademe	Okulöncesi	43	14,9
	İlkokul	79	27,4
	Ortaokul	78	27,1
	Lise	88	30,6

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi katılımcı okul yöneticilerinin % 52,9’unun kadın, % 44,1’inin erkek olduğu görülmektedir. Yöneticilerin % 30,6’sı liselerde, % 27,4’ü ilkokullarda, % 27,1’i ortaokullarda ve % 14,9’u okulöncesinde çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmuştur. Ölçeğin ilk kısmında öğretmenlerin genel bilgilerini içeren “a) Cinsiyet, b) Çalıştıkları kademe” olmak üzere 2 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde “Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek, Yıldırım ve Tüzel tarafından 2016 yılında geliştirilmiştir. Ölçek 23 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar ve temsil edilen maddeler şöyledir;

Öğretmen ve destek personelini tanıma (16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24)

Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma (2, 3, 4, 5, 10)

Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma (11, 25, 26, 27)

Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma (6, 7, 8)

Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma (9, 13, 14)

Ölçeğin güvenirlik düzeyi için yapılan Cronbach’s Alpha değerleri şöyledir;

Öğretmen ve destek personelini tanıma .9007

Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma .7915

Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma .8598

Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma .8047

Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma .6083

Toplam .8984

Ölçek likert tipinde olup hiçbir zaman (1), nadiren (2) , ara sıra (3), çoğu zaman (4) ve her zaman (5) şeklindedir.

Tablo 3.2. Bu Çalışmanın Verilerinin Cronbach Alpha Değerleri

Alt Ölçekler	Cronbach Alpha Değerleri
Öğretmen ve destek personelini tanıma	,971
Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma	,955
Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma	,977
Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma	,985
Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma	,939
Ölçek geneli	,984

Tablo 3.2 incelendiğinde alt boyut ve genel ortalama bütün değerler ,939 ile ,985 aralığında değişiklik göstermektedir. Buna göre verilerin güvenirlik düzeyinin çok yüksek seviyelerde olduğu görülmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma izni başvurusu MEB web ara yüzü kullanılarak yapılmış ve iznin gelmesi beklenmiştir. Bu süreçte alan yazın taranmış ve literatür bilgisi elde edilmiştir. Araştırma izninin gelmesinden sonra ölçek yeterli miktarda çoğaltılıp okullara gidilerek yöneticilere izinler gösterilmiş ve istekli okul yöneticilerinden ölçekleri doldurmaları istenmiştir. Veriler tamamen gönüllülük esasına göre toplanmıştır. Doldurulan ölçekte kişisel bilgilerin yazılmaması ve bütün maddelerin doldurulması ve boş bırakılmaması için okul müdürleri uyarılmıştır. Ölçekler okul müdürlerinin odalarında doldurulmuş ve yaklaşık 10-15 dakika sürmüştür. Verilerin toplanmasına 10.10.2022 tarihinde başlanmış ve 13.11.2022 tarihinde veri toplama işi sonlandırılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Okul yöneticilerinin ölçeğe verdikleri yanıtlar SPSS 26 istatistik programına kodlanarak girilmiş ve analizler bu veriler kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Verilerin normallik analizi basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) analizi sonuçları değerlendirilerek elde edilen bulgular Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3. *İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği ve Alt Boyutlarının Basıklık ve Çarpıklık Analizi*

	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Öğretmen ve destek personelinin tanıma	-,768	-,265
Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma	-,539	-,317
Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma	-,716	-,305
Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma	-,551	-,497
Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma	-,577	-,439
Ölçek geneli	-,835	-,153

Tablo 3.3'te görüldüğü gibi insan kaynağını tanıma ölçeği ve alt boyutlarının "Basıklık ve Çarpıklık" değerlerinin -1 ile +1 olduğu tespit edilmiştir. Kalaycı (2016) çalışmasında +1 arasındaki basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir. Buna göre elde edilen değerler +1 aralığında

olduğundan veriler normal dağılım göstermektedir. Bu nedenle analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Araştırmada verilerinin analizlerinde yöneticilerin demografik değişkenlerinin dağılımlarında ve algı analizlerinde betimsel istatistikler kullanılmıştır.

2) Karşılaştırmalı analizlerde ikili kategorili cinsiyete göre analizlerde Bağımsız Örneklem T” testi kullanılırken ikiden fazla kategorik değişkene sahip çalışılan kademeye göre analizde “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” analizi kullanılmıştır. Farklılık çıkması halinde fark olan grupları tespit etmek amacıyla Post Hoc Tukey HSD testi yapılmıştır.

3) Anlamlılık değeri ,05 olarak alınmıştır.

4) Ortalamaların yorumlanmasında eşik değerler şöyledir.

1,00 – 1,80 Çok yetersiz

1,81 – 2,60 Yetersiz

2,61 – 3,40 Orta derecede yeterli

3,41 – 4,20 Yeterli

4,21 – 5,00 Çok yeterli

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR

Bu bölümde verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“Okul yöneticilerinin okuldaki Öğretmen ve destek personelini tanımaya yönelik algıları nasıldır?, Okul yöneticilerinin okuldaki Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algıları nasıldır?, Okul yöneticilerinin okuldaki Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanımaya yönelik algıları nasıldır?, Okul yöneticilerinin okuldaki Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algıları nasıldır?, Okul yöneticilerinin okuldaki Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanımaya yönelik algıları nasıldır? Ve Okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algıları yöneticilerin a) Cinsiyet, b) Çalıştıkları kademeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde 6 alt probleme yanıt olması için yapılan analizler aşağıda ve ilerleyen sayfalarda tablolar halinde verilerek yorumlanmıştır.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi şöyledir; “Okul yöneticilerinin okuldaki Öğretmen ve destek personelini tanımaya yönelik algıları nasıldır?”

Okul yöneticilerinin okuldaki öğretmen ve destek personelini tanımaya yönelik algılarına yönelik analiz bulguları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Öğretmen Ve Destek Personelini Tanımaya Yönelik Algıları

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
16. Öğretmenlerin eğitimde kullanılabilir yeteneklerinin farkındayım	288	4,08	,80	Yeterli
18. Öğretmenlerin özel hayatlarını biliyorum	288	3,69	,89	Yeterli
19. Öğretmenlerin ruhsal/bedensel açıdan sağlık durumlarını biliyorum	288	3,97	,83	Yeterli
20. Öğretmenleri sosyo-kültürel açıdan tanıyorum	288	3,97	,83	Yeterli
21. Destek personelinin (memur/ hizmetli) özgeçmişlerini biliyorum	288	3,96	,92	Yeterli
22. Destek personelinin (memur/hizmetli) sosyo-kültürel açıdan tanıyorum	288	3,91	,93	Yeterli
23. Destek personelinin (memur/ hizmetli) ruhsal ve bedensel açıdan sağlık durumlarını biliyorum	288	3,98	,89	Yeterli
24. Destek personelinin(memur/hizmetli) göreve karşı tutumlarının farkındayım	288	4,20	,75	Yeterli
Öğretmen ve destek personelini tanıma boyutu	288	3,97	,79	Yeterli

Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin okuldaki öğretmen ve destek personelini tanımaya yönelik algılarıyla ilgili en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=4,20$) ortalamayla “Yeterli” seviyesinde “Destek personelinin(memur/hizmetli) göreve karşı tutumlarının farkındayım” maddesindedir. Bunu ($\bar{X}=4,08$) ortalama ve “Yeterli” derecesinde “Öğretmenlerin eğitimde kullanılabilir yeteneklerinin farkındayım” maddesi izlemiştir. Okul yöneticilerinin destek personelini öğretmenlerden daha yüksek ortalamayla tanıdıkları görülmüştür. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=3,69$) ile ve “Yeterli” derecesinde “Öğretmenlerin özel hayatlarını biliyorum” maddesi olmuştur. Öğretmen ve destek personelini tanıma boyutu ise ($\bar{X}=3,97$) ortalamayla “Yeterli” seviyesindedir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi şöyledir; “Okul yöneticilerinin okuldaki dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algıları nasıldır?”

Okul yöneticilerinin okuldaki dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algılarına yönelik analiz bulguları Tablo 4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Dezavantajlı ve Üstün Yetenekli Öğrencileri Tanımaya Yönelik Algıları

	n	\bar{X}	s	Düzeyi
2. Üstün zekâlı öğrencileri tanıyorum	288	4,07	,75	Yeterli
3. Öğrenme güçlüğü çeken öğrencileri tanıyorum	288	4,20	,69	Yeterli
4. Özel eğitim/öğretime muhtaç öğrencileri tanıyorum	288	4,20	,68	Yeterli
5. Öksüz/yetim öğrencileri tanıyorum	288	4,13	,74	Yeterli
10. Süreğen hastalığı (epilepsi gibi) olan öğrencileri tanıyorum	288	4,21	,80	Çok Yeterli
Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma boyutu	288	4,16	,65	Yeterli

Tablo 4.2’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin okuldaki dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algılarıyla ilgili en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=4,21$) ortalamayla “Çok Yeterli” seviyesinde “Süreğen hastalığı (epilepsi gibi) olan öğrencileri tanıyorum” maddesindedir. Bunu ($\bar{X}=4,20$) ortalamalarla ve “Yeterli” derecesinde “Özel eğitim/öğretime muhtaç öğrencileri tanıyorum” ve “Öğrenme güçlüğü çeken öğrencileri tanıyorum” maddeleri izlemiştir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=4,07$) ile ve “Yeterli” derecesinde “Üstün zekâlı öğrencileri tanıyorum” maddesi olmuştur. Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma boyutu ise ($\bar{X}=4,16$) ortalamayla ve “Yeterli” seviyesinde ölçülmüştür.

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi şöyledir; “Okul yöneticilerinin okuldaki Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanımaya yönelik algıları nasıldır?”

Okul yöneticilerinin okuldaki öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanımaya yönelik algılarına yönelik analiz bulguları Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Öğrenci ve Veliyi Sosyo-Ekonomik Yönden Tanımaya Yönelik Algıları

	n	\bar{X}	s	Düzeyi
11. Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeylerinin farkındayım	288	4,06	,78	Yeterli
25. Öğrenci velilerinin eğitim durumlarını biliyorum	288	3,89	,90	Yeterli
26. Öğrenci velilerini sosyo-ekonomik yönden tanıyorum	288	3,90	,88	Yeterli
27. Öğrenci velilerini mesleki (işleri) açıdan tanıyorum	288	3,86	,93	Yeterli
Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma boyutu genel	288	3,93	,83	Yeterli

Tablo 4.3'te görüldüğü gibi okul yöneticilerinin okuldaki öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanımaya yönelik algılarıyla ilgili en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=4,06$) ortalamayla “Yeterli” seviyesinde “Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeylerinin farkındayım” maddesindedir. Bunu ($\bar{X}=3,90$) ortalama ve “Yeterli” derecesinde “Öğrenci velilerini sosyo-ekonomik yönden tanıyorum ” maddesi izlemiştir. En düşük ortalama ise ($\bar{X}=3,86$) ile ve “Yeterli” derecesinde “Öğrenci velilerini mesleki (işleri) açıdan tanıyorum” maddesi olmuştur. Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma boyutu genel ortalaması ise ($\bar{X}=3,93$ ortalama ve “Yeterli” derecesindedir.

4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi şöyledir; “Okul yöneticilerinin okuldaki Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algıları nasıldır?”

Okul yöneticilerinin okuldaki sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algılarına yönelik analiz bulguları Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Sportif Faaliyetler ve Güzel Sanatlarda Yetenekli Öğrencileri Tanımaya Yönelik Algıları

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
6. Resim becerisi üst düzey öğrencileri tanıyorum	288	3,86	,94	Yeterli
7. Müzik becerisi üst düzey öğrencileri tanıyorum	288	3,86	,98	Yeterli
8. Spor yeteneği üst düzey öğrencileri tanıyorum	288	3,89	,95	Yeterli
Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma boyutu	288	3,87	,93	Yeterli

Tablo 4.4'te görüldüğü gibi okul yöneticilerinin okuldaki sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanımaya yönelik algılarıyla ilgili en yüksek ortalamanın ($\bar{X}=3,89$) ortalamayla “Yeterli” seviyesinde “Spor yeteneği üst düzey öğrencileri tanıyorum” maddesindedir. Bunu takip eden ve en düşük ortalamalar ($\bar{X}=3,86$) ortalamalarla ve “Yeterli” derecesinde “Resim becerisi üst düzey öğrencileri tanıyorum” ve “Müzik becerisi üst düzey öğrencileri tanıyorum” maddeleri olmuştur. Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma boyutu genel ortalaması ise ($\bar{X}=3,87$ ortalama ve “Yeterli” derecesindedir.

4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi şöyledir; “Okul yöneticilerinin okuldaki öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanımaya yönelik algıları nasıldır?”

Okul yöneticilerinin okuldaki öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanımaya yönelik algılarına yönelik analiz bulguları Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Yöneticilerinin Okuldaki Öğretmen ve Öğrencilerin Diğer Özelliklerini Tanımaya Yönelik Algıları

	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	Düzeyi
9. Disiplin sorunlu öğrencilerin farkındayım	288	4,34	,62	Çok Yeterli
13. Yardıma muhtaç öğrencileri tanıyorum	288	4,07	,80	Yeterli
14. Öğretmenleri alan/branş itibarıyla tanıyorum	288	4,22	,77	Çok Yeterli
Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma boyutu	288	4,21	,66	Çok Yeterli

Tablo 4.5’te görüldüğü gibi okul yöneticilerinin okuldaki öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanımaya yönelik algılarıyla ilgili en yüksek ortalamanın ($\bar{X} = 4,34$) ortalamayla “Çok Yeterli” seviyesinde “Disiplin sorunlu öğrencilerin farkındayım” maddesindedir. Bunu ($\bar{X} = 4,22$) ortalamalarla ve “Çok Yeterli” derecesinde “Öğretmenleri alan/branş itibarıyla tanıyorum” maddesi izlemektedir. En düşük ortalama ise ($\bar{X} = 4,07$) ortalama ve ‘Yeterli’ düzeyinde “Yardıma muhtaç öğrencileri tanıyorum” maddesine olmuştur. Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma boyutunda ise ($\bar{X} = 4,21$) ortalamayla “Çok Yeterli” derecesindedir.

4.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi şöyledir; “Okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algıları yöneticilerin a) Cinsiyet, b) Çalıştıkları kademeye göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”

Okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre farklılık analizi (t testi) Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6. Okul Yöneticilerinin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Cinsiyete T Testi Analizi

Alt boyutlar ve ölçek	Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Öğretmen ve destek personelini tanıma	Kadın	161	4,30	,77	8,84	,00*
	Erkek	127	3,56	,59		
Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma	Kadın	161	4,45	,59	9,48	,00*
	Erkek	127	3,80	,53		
Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma	Kadın	161	4,30	,74	9,78	,00*
	Erkek	127	3,46	,69		
Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma	Kadın	161	4,24	,86	8,36	,00*
	Erkek	127	3,40	,79		
Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma	Kadın	161	4,50	,54	9,66	,00*
	Erkek	127	3,84	,60		
Ölçek geneli	Kadın	161	4,35	,66	10,00	,00*
	Erkek	127	3,61	,55		

*p<0,05

Tablo 4.6’de görüldüğü gibi okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyete göre öğretmen ve destek personelini tanıma boyutunda ($t=8,84$; $p<0,05$), dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma boyutunda ($t=9,48$; $p<0,05$), öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma boyutunda ($t=9,78$; $p<0,05$), sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma boyutunda ($t=8,36$; $p<0,05$), öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma boyutunda ($t=9,66$; $p<0,05$) ve insan kaynağını tanıma ölçek geneli olarak ($t=10,00$; $p<0,05$) anlamlı farklılık görülmüştür.

Okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları kademeye göre farklılık analizi (ANOVA testi) Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Okul Yöneticilerinin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma ve Alt Boyutlarına Yönelik Algılarının Çalıştıkları Kademeye Göre Analizi

Alt boyutlar ve ölçek	Kademe	n	\bar{X}	s	F	p	Fark
Öğretmen ve destek personelini tanıma	Okulöncesi	43	4,51	,62	14,29	,00*	1-2; 1-3; 1-4; 2-3; 2-4
	İlkokul	79	4,14	,71			
	Ortaokul	78	3,83	,61			
	Lise	88	3,68	,90			
Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma	Okulöncesi	43	4,60	,54	10,50	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	İlkokul	79	4,22	,62			
	Ortaokul	78	3,98	,55			
	Lise	88	4,06	,71			
Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma	Okulöncesi	43	4,44	,75	10,95	,00*	1-3; 1-4; 2-4
	İlkokul	79	4,08	,82			
	Ortaokul	78	3,76	,65			
	Lise	88	3,69	,89			
Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma	Okulöncesi	43	4,48	,73	11,59	,00*	1-2; 1-3; 1-4; 2-3; 2-4
	İlkokul	79	4,02	,90			
	Ortaokul	78	3,63	,79			
	Lise	88	3,64	,74			
Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma	Okulöncesi	43	4,58	,55	7,27	,00*	1-2; 1-3; 1-4
	İlkokul	79	4,21	,67			
	Ortaokul	78	4,01	,62			
	Lise	88	4,20	,66			
Ölçek geneli	Okulöncesi	43	4,52	,61	12,82	,00*	1-2; 1-3; 1-4; 2-3; 2-4
	İlkokul	79	4,14	,70			
	Ortaokul	78	3,85	,57			
	Lise	88	3,83	,76			
*p<0,05	1. Okulöncesi	2. İlkokul	3. Ortaokul	4. Lise			

Tablo 4.7’de Okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algılarının çalıştıkları kademeye göre analizinde öğretmen ve destek personelini tanıma boyutunda ($F=14,29$; $p<0,05$), dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma boyutunda ($F=10,50$; $p<0,05$), öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma boyutunda ($F=10,95$; $p<0,05$), sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma boyutunda ($F=11,59$; $p<0,05$), öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma boyutunda ($F=7,27$; $p<0,05$) ve ölçek geneli olarak ($F=12,82$; $p<0,05$) anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılığın olduğu grupları tespit için Post Hoc Tukey analizi yapılmıştır. Bunun sonucunda öğretmen ve destek personelini tanıma boyutunda farklılık okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{O0}=4,51$) ilkokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{10}=4,14$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{O0}=4,51$) ortaokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{O0}=3,83$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{O0}=4,51$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=3,68$) ve okulöncesinde çalışan yöneticiler

lehine farklılık görülmüştür. Yine ilkokullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{IO}=4,14$) ortaokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{OO}=3,83$) ve ilkokullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{IO}=4,14$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=3,68$) ve ilkokullarda çalışan yöneticiler lehine farklılık saptanmıştır.

Dezavantajlı ve üstün yetenekli öğrencileri tanıma boyutunda okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,60$) ilkokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{IO}=4,22$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,60$) ortaokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{OO}=3,98$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,60$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=4,06$) ve okulöncesinde çalışan yöneticiler lehine farklılık tespit edilmiştir.

Öğrenci ve veliyi sosyo-ekonomik yönden tanıma boyutunda okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,44$) ortaokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{OO}=3,76$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,44$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=3,69$) ve okulöncesinde çalışanlar lehine farklılık görülürken ilkokullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{IO}=4,08$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=3,69$) ve ilkokullarda çalışan yöneticiler lehine farklılık vardır.

Sportif faaliyetler ve güzel sanatlarda yetenekli öğrencileri tanıma boyutunda okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,48$) ilkokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{IO}=4,02$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,48$) ortaokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{OO}=3,63$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,48$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=3,64$) ve okulöncesinde çalışan yöneticiler lehine farklılık görülmüştür. Yine ilkokullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{IO}=4,02$) ortaokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{OO}=3,63$) ve ilkokullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{IO}=4,02$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=3,64$) ve ilkokullarda çalışan yöneticiler lehine farklıdır.

Öğretmen ve öğrencilerin diğer özelliklerini tanıma boyutunda okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,58$) ilkokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{IO}=4,21$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,58$) ortaokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{OO}=4,01$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,58$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=4,20$) ve okulöncesinde çalışan yöneticiler lehine farklılık görülmüştür.

Ölçek genelinde okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,52$) ilkokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{IO}=4,14$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,52$) ortaokullarda çalışanlar arasında ($\bar{X}_{OO}=3,85$); okulöncesi okullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{OÖ}=4,52$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=3,83$) ve okulöncesinde çalışan yöneticiler lehine farklılık görülmüştür. Yine ilkokullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{IO}=4,14$) ortaokullarda

Çalışanlar arasında ($\bar{X}_{OO}=3,85$) ve ilkokullarda çalışanlarla ($\bar{X}_{IO}=4,14$) liselerde çalışanlar arasında ($\bar{X}_L=3,83$) ve ilkokullarda çalışan yöneticiler lehine farklıdır.

Bütün boyutlarda ve genel olarak okul öncesinde ve ilkokullarda çalışanların ortaokul ve liselerde çalışanlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve insan kaynağını tanımada daha yüksek derecede oldukları görülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada 2022-2023 eğitim öğretim yılında Denizli ili merkez ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanımaya yönelik algılarının neler olduğu, insan kaynakları bağlamında alt boyutlara yönelik algılarının neler olduğu ve bu algılarının okul müdürlerinin kişisel özelliklerine göre değişip değişmediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin insan kaynaklarını tanıma düzeyleri genel olarak yüksek bulunmuştur. Bu durum olumlu bir gelişmedir. Bal (2014) çalışmasında belirttiği gibi örgütler için insan kaynağını tanıma çok önemlidir. Çünkü insan kaynağı en önemli sermayedir. İnsan kaynağını tanımada yöneticiler büyük görevler düşmektedir (Ergin, 2002). Çünkü insan kaynağını yönetme görevi yöneticilerin üzerindedir.

Okul yöneticilerinin okuldaki öğretmen ve destek personelini tanımada okul yöneticilerinin destek personelini öğretmenlerden daha yüksek derecede tanımaktadırlar Bunun nedeni destek personeliyle daha fazla iletişim ve etkileşim içinde olmaları olabilir. Öğretmenlerin özel hayatlarını bilme düzeyleri en düşüktür. Özel hayatın gizliliğinden dolayı bu olağan karşılanabilecek bir durum olarak görülmektedir. Özer (2010) çalışmasında yöneticilerin insan kaynağını tanımada daha fazla etkileşim kurmanın önemli avantajlar sağladığını belirtmektedir. Akçakaya (2010) çalışmasında da emeği fazla çalışanların daha fazla tanındığını vurgulamaktadır. Bu açıdan bakıldığında araştırma sonuçları bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir

Okul yöneticileri okuldaki süreğen hastalığı (epilepsi gibi) olan öğrencileri tanımada çok yeterli ancak üstün zekâlı öğrencileri tanımada yeterlidirler. Bu durum yöneticilerin üstün yetenekli öğrencileri süreğen hastalıklı öğrenciler kadar yüksek derecede tanımadıklarını ortaya koymuştur. Okul yöneticilerinin okuldaki öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeylerini yüksek derecede tanıırken öğrenci velilerini mesleki (işleri) açıdan yeterli derecede tanımaktadır. Yöneticilerin sürekli etkileşimde olduğu öğrencileri çok fazla etkileşimde olmadıkları velilerden daha fazla tanımaları olağan bir durum olarak görülmelidir. Okul yöneticilerinin okuldaki spor yeteneği üst düzey öğrencileri daha yüksek derecede tanıırken resim becerisi yüksek öğrencileri tanıma düzeyi düşüktür.

Bunun nedeni sportif yarışmaların seyircili oynanması ve grup halinde yapılması olabilir. Okul yöneticileri okuldaki disiplin sorunlu öğrencileri yardıma muhtaç öğrencilerden daha fazla tanımaktadırlar. Bunun nedeni disiplin sorunlu öğrencilerin daha fazla göze batması ve sürekli disiplin sorunlarından kaynaklı prosedürlerin işletilmesinden kaynaklanabilir. Cinsiyete göre okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algılarının bütün boyutlarda ve genel ortalama kadınlardan erkeklerden daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve kadınların insan kaynağını bütün boyutlarda daha yüksek derecede tanıdıkları görülmektedir. Buna göre okul yöneticilerinden kadınların erkeklere göre insan kaynağını tanımada daha yüksek yeterliğe sahiptirler. Bunun nedeni kadınların daha fazla ayrıntıya dikkat etmesi olabilir. Çalıştıkları kademeye göre okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıma ve alt boyutlarına yönelik algılarının bütün boyutlarda ve genel olarak okul öncesinde ve ilkokullarda çalışanların ortaokul ve liselerde çalışanlardan daha yüksek ortalamalara sahip oldukları ve insan kaynağını tanımada daha yüksek derecede oldukları görülmüştür. Okulöncesi ve ilkokullarda öğrenci sayılarının ve öğretmen sayılarının az olması ve öğretmen tayinlerinin çok olmaması ve öğretmenlerin her gün okulda olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ortaokullar ve liselerde hem öğrencilerin nakillerinin sürekli olması hem de öğretmenlerin derslerinin her gün olmamasından kaynaklı iletişim ve etkileşimde süreklilik olmasından kaynaklıdır. Açıkalin (2016) çalışmasında insan kaynağını tanıma ve bu yeterliği geliştirmenin önemine vurgu yaparak çalışanların tamamını kapsaması, üyelerin hayatında sürekli olması ve yalnızca iş yaşamında değil her boyutta gelişmeye açık olması ve gelişmeleri desteklemesi gerektiğini ileri sürmektedir. Bu nedenle okul yöneticilerinin insan kaynağını bilme ve bunu en iyi ve verimli biçimde kullanma yeterliğine sahip olması gerekmektedir. Araştırma bulgularının bu çerçevede yüksek olduğu ve okul yöneticilerinin okuldaki insan kaynağını tanıdıkları şeklinde yorumlanmıştır.

5.2. Öneriler

1. Okul yöneticilerinin okuldaki öğretmen kaynağını en az destek personeli kadar tanımaları gerektiği düşünüldüğünde bu konuda farkındalık ve duyarlık geliştirici etkinlikler yapılabilir.
2. Okul yöneticilerinin okuldaki üstün yetenekli öğrencileri tanıma ve onlarla yakından ilgilenmeleri gerektiği bilinci aşılabilir.
3. Öğrenciler kadar velilerin de sosyo ekonomik düzeylerini yakından bilmeleri konusunda okul yöneticilerinin bilgi ve bilinç seviyeleri artırılabilir.
4. Okuldaki insan kaynağını tanıma konusunda erkeklerin de kadınlar gibi daha titiz ve dikkatli olmaları konusunda duyarlık geliştirilebilir.
5. Okulöncesi ve ilkokullarda çalışan yöneticiler gibi diğer kademelerde çalışan yöneticilerin de daha titiz davranmaları konusunda gerekli çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçakaya, M. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi insan kaynakları planlaması norm kadro*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Akoğlan Kozak, M. (2012). *Otel işletmelerinde insan kaynakları yönetimi ve örnek olaylar*. 4. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bal, C. G. (2014). “İnsan kaynağını bulma, seçme ve yerleştirme.”, İ. Bakan. (Editör). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (Birinci Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi, 171-185.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi* (Birinci Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 31-446.
- Bayraktaroğlu, S. & Dural, E. (2014). Türk İKY anlayışı ile japon iky anlayışı arasındaki işe alma yöntemleri farklılıkları. “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 16(3), 19-34.
- Bingöl, D. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi* (Birinci Baskı). İzmir: Fakülteler Kitapevi, 1-451.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. & Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi* (Altıncı Baskı). Ankara: Siyasal Kitapevi, 3-448.
- Doğan, H. (2019). *Yönetici rolleri ve etkileme taktikleri ile öğretmenlerin yöneticiye güveni arasındaki ilişkiler*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Duru, M. & Korkmaz, N., M. (2013). Performans değerlendirmenin insan kaynakları yönetimindeki önemi üzerine uygulamalı bir araştırma. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu (ABMYO) Dergisi*, 2013: 3-26.
- Ergin, C. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi - psikolojik bir yaklaşım*. Ankara: Academyplus Yayınevi.
- Fındıkçı, İ. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi* (Dördüncü Baskı). İstanbul: Alfa Yayınları, 10-212.
- Gökçe, F. (2013). Evaluation of school principals’ managerial behaviors considering Mintzberg’s managerial roles. In G. T. Papanikos (Eds.), *Abstract book: 15th Annual International Conference on Education* (pp.74). Athens, Greece: Athens Institute for Education and Research.
- Mavi, D. ve Özdemir, M. (2020). Yönetici rolleri ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 918-937.

- Mucuk, İ. (2005). *Modern işletmecilik* (On beşinci Baskı). İstanbul: Türkmen Kitapevi, 313-348.
- Okakın, N. (2009). *Çalışma yaşamında insan kaynakları yönetim*. 2. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Özer, M. A., Sökmen, A., Akçakaya, M., Özaydın, M. M. (2017). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Selvi, Ö. (2012). Bilgi toplumu, bilgi yönetimi ve halkla ilişkiler. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, s.191-214.
- Terzioğlu, C. (2019). *İlkokullardaki okul yöneticilerinin Mintzberg'in yönetici rollerini yerine getirme düzeylerinin hesap verebilirlik açısından değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Tok, T.N. ve Doğan, H. (2019). Okul yönetici rolleri ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Current Research in Education*, 5(1), 1-12.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. & Özer, M. A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi* (Üçüncü Baskı). Ankara: Nobel Yayınları, 9-149.
- Ünal, H., Gönülaçan, A. (2019). *Maliye Dergisi*, Ocak-Haziran s.128-139.
- William B. W., Davis. K. (1989). *Human Resources and Personnel Management*, Singapore: McGraw-Hill, 3rd Edition, (13).
- Yıldırım, N., Tüzel, E. (2016). Yöneticilerin okuldaki insan kaynağını tanıma ölçeği (YOİKTÖ)'nin geliştirilmesi, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, s.128-141

EKLER

Ek 1: Denizli il Milli Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-60198727
Konu : Anket Uygulama İzi

07/10/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 28.09.2022 tarihli ve 259554 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Seher YEŞİL, Doç. Dr. Aysun DOĞUTAŞ sorumluluğunda "Okul Yöneticilerinin Okulda İnsan Kaynağını Tanımaya Yönelik Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarına ilgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki resmi Bağımsız Anaokulu, resmi İlkokul, resmi Ortaokul, resmi Anadolu Lisesi, resmi Fen Lisesi, resmi Sosyal Bilimler Lisesi, resmi Anadolu İmam Hatip Lisesi, resmi İmam Hatip Ortaokulu, resmi Güzel Sanatlar Lisesi, resmi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, resmi Görme Engelliler İlkokulu, resmi Görme Engelliler Ortaokulu, resmi İşitme Engelliler İlkokulu, resmi İşitme Engelliler Ortaokulu ve resmi Bilim ve Sanat Merkezlerindeki okullarda görev yapan yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen mütacaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazılan ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirlenen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetimî ilçe milli eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da müberrirli ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzi Başvuru Taahhünamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Özurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/10/2022
Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuza Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ
Vali a.
Vali Yardımcısı V.

Ek: Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Mehmet Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bld. No:1741
Merkezefendi/DENİZLİ
Telefon No : (0 258) 234 20 99
Faks : (0 258) 234 20 99
Kep Adresi : mehg@kaf01.kap.tr

Bilgi için : Selin GELMİŞ - Muhammed KARKIN
Ünvan : Şef Memur
Şube : Strateji Geliştirme Hizmetleri (Ar-Ge)
E-Posta : arge20@meb.gov.tr
İnternet Adresi : https://aradil.larabi.gov.tr
Belge Doğrulama Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/meb-efiya

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. https://www.saglik.gov.tr adresinden 8601-93fb-3da8-9824-029c kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Veri Toplama Araçları (Ölçekler)

Ek Form Tarih ve Sayısı: 16.09.2022-2575682

KATILIM KABUL FORMU

Bu çalışma, Okul Yöneticilerinin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanımaya Yönelik Algıları başlıklı bir araştırma çalışması olup yöneticilerin okuldaki insan kaynağını tanımaya yönelik algılarının neler olduğunu ve bu algıların okul müdürlerinin kişisel özelliklerine göre değişip değişmediğinin ortaya konması amacıyla taşınmaktadır. Çalışma Seher YEŞİL tarafından yürütülmekte ve sonuçları ile okul müdürlerinin kişisel farklılıklarının okuldaki insan kaynağını tanımaya yönelik algılarında etkili olup olmadığı ortaya konacaktır.

- Bu çalışmaya katılımınız gönüllülük esasına dayanmaktadır.
- Çalışmanın amacı doğrultusunda kolay ulaşılabılır örnekleme yapılarak sizden veriler toplanacaktır.
- İsmınızı yazmak ya da kimliğinizi açığa çıkaracak bir bilgi vermek zorunda değilsiniz/araştırmada katılımcıların isimleri gizli tutulacaktır.
- Araştırma kapsamında toplanan veriler, sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacak, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacaktır.
- İstemeniz halinde sizden toplanan verileri inceleme hakkınız bulunmaktadır.
- Sizden toplanan veriler araştırma bitiminde arşivlenecek veya imha edilecektir.
- Veri toplama sürecinde/süreçlerinde size rahatsızlık verebilecek herhangi bir soru/talep olmayacaktır. Yine de katılımınız sırasında herhangi bir sebepten rahatsızlık hissederseniz çalışmadan istediğiniz zamanda ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrılmanız durumunda sizden toplanan veriler çalışmadan çıkarılacak ve imha edilecektir.

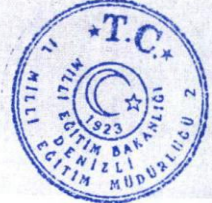
Gönüllü katılım formunu okumak ve değerlendirmek üzere ayırdığınız zaman için teşekkür ederim. Çalışma hakkındaki sorularınızı seher.yesil1978@gmail.com adresinden yöneltebilirsiniz.

Araştırmacı Adı : Seher YEŞİL
Cep Tel : 05455649541

10.201.1.58
31.09.2022

Bu çalışmaya tamamen kendi rızamla, istediğim takdirde çalışmadan ayrılabileceğimi bilerek verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılmasını kabul ediyorum.
(Lütfen bu formu doldurup imzaladıktan sonra veri toplayan kişiye veriniz.)

Katılımcı Ad ve Soyadı:
İmza:
Tarih:



Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EKLER

Ek 1. Ölçek

Değerli Okul Müdürü arkadaşlarım,
Bilimsel bir çalışmaya veri sağlamak amacıyla siz değerli arkadaşlarımın görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

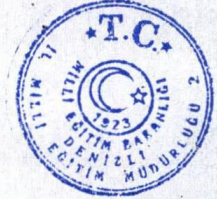
10.201.1.58

20.09.2022

Seher YEŞİL
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM: KİŞİSEL ÖZELLİKLER

- A) Cinsiyet: Kadın () Erkek ()
B) Çalıştıkları Kademe: Okulöncesi () İlkokul () Ortaokul () Lise ()












II. BÖLÜM: Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği (YOİKTÖ)




	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman
2. Üstün zekalı öğrencileri tanıyorum					
3. Öğrenme güçlüğü çeken öğrencileri tanıyorum					
4. Özel eğitim/öğretime muhtaç öğrencileri tanıyorum					
5. Öksüz/yetim öğrencileri tanıyorum					
6. Resim becerisi üst düzey öğrencileri tanıyorum					
7. Müzik becerisi üst düzey öğrencileri tanıyorum					
8. Spor yeteneği üst düzey öğrencileri tanıyorum					
9. Disiplin sorunlu öğrencilerin farkındayım					
10. Süreğen hastalığı (epilepsi gibi) olan öğrencileri tanıyorum					
11. Öğrencilerin sosyo-ekonomik düzeylerinin farkındayım					
13. Yardıma muhtaç öğrencileri tanıyorum					
14. Öğretmenleri alan/branş itibarıyla tanıyorum					
16. Öğretmenlerin eğitimde kullanılabilecek yeteneklerinin farkındayım					
18. Öğretmenlerin özel hayatlarını biliyorum					
19. Öğretmenlerin ruhsal/bedensel açıdan sağlık durumlarını biliyorum					
20. Öğretmenleri sosyo-kültürel açıdan tanıyorum					
21. Destek personelinin (memur/ hizmetli) özgeçmişlerini biliyorum					
22. Destek personelinin (memur/hizmetli) sosyo-kültürel açıdan tanıyorum					
23. Destek personelinin (memur/ hizmetli) ruhsal ve bedensel açıdan sağlık durumlarını biliyorum					
24. Destek personelinin (memur/hizmetli) göreve karşı tutumlarının farkındayım					
25. Öğrenci velilerinin eğitim durumlarını biliyorum					
26. Öğrenci velilerini sosyo-ekonomik yönden tanıyorum					
27. Öğrenci velilerini mesleki (işleri) açıdan tanıyorum					




Ek 3: Ölçek Kullanım İzinleri

15:19    ... 4.5G  66


 **nail.yildirim@gop.edu.tr** 15:04  




Alicılar: ben 


2022-07-21 11:52, Seher Yeşil yazmış:


- > eğerli Hocam,
- > Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim
- > Yönetimi Programı Lisansüstü öğrencisiyim. Doç. Dr.
- Aysun
- > DOĞUTAŞ danışmanlığında hazırlayacağım bilimsel
- çalışmam
- > için "
- > Yöneticilerin Okuldaki İnsan Kaynağını Tanıma Ölçeği
- > (YOİKTÖ)" adlı ölçeğinizi izniniz olursa kullanmak
- istiyorum.
- > Ölçeğinizi, (varsa) kullanım anahtarını ve ölçek geliştirme
- > makalesini gönderebilerseniz minnettar kalırım.
- > İyi çalışmalar diliyorum.
- > Saygılarımla,
- >
- > Seher YEŞİL
- > Gsm: 0 545 564 95 41
- > seheryesil1978@gmail.com


Tabii ki kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim



 yöneticilerin...o-toad.pdf  


Yanıtla


Tümünü
yanıtla


Yönlendir

21.07.2022 12:47

Gmail - Fwd: Re:

emel.tuzel@gop.edu.tr <emel.tuzel@gop.edu.tr>
Alıcı: seheryesil1978@gmail.com

----- Özgün İleti -----

Konu: Re:

Tarih: 2022-07-20 15:53

Gönderen: emel.tuzel@gop.edu.tr

Alıcı: Seher Yeşil <seheryesil1978@gmail.com>

Sevgili Seher,

Ölçeklerimizi kullanabilirsiniz.

Ekte ölçek makalesini ve ölçeklere ilişkin maddeleri gönderiyorum.

Ölçeklerin nasıl değerlendirileceği makalede ayrıntılı biçimde bulunuyor.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Doç. Dr. Emel TÜZEL İŞERİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

A-115 Taşlıçiftlik Yerleşkesi/TOKAT