



Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Veri Toplama ve Analiz Metotlarının İncelenmesi

Tuğba Erden

Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri Öğretmeni

tuba.tbe@gmail.com, ORCID:0009-0003-5491-5388

Emrah Bakır

MEB Eğitim Yöneticisi

emrcu34@hotmail.com, ORCID:0009-0000-3721-5193

Yusuf Yalçın

MEB Eğitim Yöneticisi

yusufyalcin2844@gmail.com, ORCID:0009-0009-8346-6685

Özet

Eğitimde yönetimi süreçlerinde veri toplama ve analiz metotlarına yönelik ihtiyaç analizinde örgütlerde karar verme sürecine somut bilgi hazırlayan bir bilimsel araştırma ve projelendirme süreci olması sebebiyle veri toplama ve analiz aşamalarının bilimsel çalışma sistemine göre yürütüldüğü söylenebilir. Örgütlerin lehine, etkili ve isabetli kararların alınabilmesi için büyük ölçekli ihtiyaç analizi çalışmalarından, küçük ölçekli çalışmalara kadar ister devlet sektörü, ya da özel sektör kâr amaçlı olan veya olmayan tüm kurumlarda karar verme sürecinde öncelikli eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ilk adım olarak bilinmektedir. Literatürde yapılan araştırmalarda, sektörlere özel yürütülen eğitim ihtiyacı analizi çalışmaları, kendi literatürüne göre tasarlanan bilimsel altyapı oluşturulmuş, bir proje tasarımı olarak hazırlanmıştır. Projeler tasarlanırken bu çalışmaların basamaklarına göre şekillenen, projede, hedef sektörde beklenen amaçlara göre süreç planlaması gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir. Bu nedenle literatür taramasında karşılaşılan performans çalışmalarının her sektöre özel geliştirmiş bir proje niteliği taşımakta olduğu görülmüştür. Nitekim, eğitim ihtiyacı analizindeki tüm model ve yaklaşımlardaki temel süreç basamakları (tanım, tasarım, geliştirme, eylem,

raporlama); kullanılan nicel ve nitel teknikler ve bu tekniklerin geçerlilik ve güvenirlilik testleri, bilimsel araştırma basamakları ve uygulamaları ile örtüştüğü görülebilir. Hatta örgütlerin çalışanlarına ait ihtiyaçlarının değerlendirilmesi sonucunda eğitim ihtiyacı analizi gerekli hâle gelirse, çalışanların eğitimle giderilecek ihtiyaçlarını belirlemek için bir araştırma deseni belirlemek bir alan çalışması olarak nitelikli bir veri toplama bu çalışmanın merkezindeki uygulama olarak nitelendirilebilir. Bu desenlerin uygulanmasında genellenebilir büyük boyutta çalışmalar ile özel durumların ve ihtiyaçların belirlenmesi için lokal, az sayıda veya tek bir örgütte mikro seviyede analizler yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim Yönetimi, Veri Toplama, Analiz Metotları, Makro ve Mikro Uygulamalar

Investigation of Data Collection and Analysis Methods in Educational Management Processes

Abstract

Since there is a scientific research and project design process that prepares concrete information for the decision-making process in organizations in the analysis of needs for data collection and analysis methods in management processes in education, it can be said that the data collection and analysis stages are carried out according to the scientific study system. In order to make effective and accurate decisions in favor of organizations, from large-scale needs analysis studies to small-scale studies, determining priority training needs in the decision-making process in all institutions, whether in the public sector or the private sector, for profit or not, is known as the first step. In the researches carried out in the literature, the educational needs analysis studies carried out specifically for the sectors, the scientific infrastructure designed according to its own literature has been created and prepared as a project design. While designing the projects, it was observed that process planning was carried out according to the expected objectives in the target sector in the project, which was shaped according to the steps of these studies. For this reason, it has been seen that the performance studies encountered in the literature review have the nature of a project developed specifically for each sector. As a matter of fact, the basic process steps in all models and approaches in the analysis of educational needs (definition, design, development, action, reporting); it can be seen that the quantitative and qualitative techniques used and the validity and reliability tests of these techniques coincide with scientific research steps and applications. Even if educational needs analysis becomes necessary as a result of evaluating the needs of employees of organizations, determining a research pattern to determine the needs of employees that will be addressed by training, data collection qualified as a field study can be qualified as the application at the center of this study. In the application of these patterns, generalizable large-scale studies and micro-level analyses can be performed locally, in a small number or in a single organization to determine specific situations and needs.

Key Words: Educational Management, Data Collection, Analysis Methods, Macro and Micro Applications

Giriş

Eğitim yönetimi sürecinde uygulanan metotlar ve bu metotların gerektirdiği tekniklerin uygulamaları sonucunda, diğer disiplinlerden ödünç alınan farklı araçların bir araya geldiği dinamik bir alan ortaya çıkarmıştır (Watkins & Altschuld, 2014). Örneğin, ihtiyaç analizi çoğunlukla stratejik planlamaya adapte edilmiştir. Gelecek araştırmaları (Future Search) (Weisbord & Janoff, 2009) ve SWOT analizi (Leigh, 2009) dahilinde bekleneni sonuçlandırmak adına ortaya çıkarmakta yardımcı olmuştur.

Benzer şekilde, anketler gibi çok disiplinli araçlar, ihtiyaç analizlerinde veri toplamak için çift ve üçlü cevaplama ölçeklerini kullanılmıştır (Altschuld, 2010; Kaufman, Guerra-Lopez, Watkins, & Leigh, 2008). Fakat bu bilgilerin yanında dikkate alınması gereken diğer bir teknik ise eğitim ihtiyacı analizinin bir işletme alanı olarak çıkması ile çağdaş oluşan uygulamaların teknik metot hâline dönüştürülmüş klasik uygulamalarıdır. Örneğin KOT (CIT) metodu (kritik olay tekniği-The critical Incident Technique), doğası gereği nitel metodun çatısı altında yer alan fakat ampirik özellikler gösteren rasyonel bir analiz çeşididir.

Flanagan (1954) tarafından İkinci Dünya Savaşı sırasında pilotların acil eğitim ihtiyaçlarını belirlemek üzere niteliksel araştırma olarak uygulanmış; başarılı bir metot olarak kendini ispatlamış ve günümüze kadar daha da geliştirilerek çeşitli sektörlerde kullanılmaya başlamıştır. O dönemde, pilotların görev başı sorumluluklarındaki yeterliliklerini iyileştirmek ve verimlerini arttırmak konusunda kendini ispat etmiş bir tekniktir ve bilimsel araştırmalarda da kullanılmakla beraber ilk çıkış noktası eğitim yönetimi amaçlı işletme ve personel yönetimi alanıdır (Butterfield, Borgen, Amundson & Maglio, 2005; Chell, 2004; Flanagan, 1954; Gremler, 2004).

Eğitim Yönetimi Çalışmalarında Makro ve Mikro Uygulamalar

Eğitim yönetimi çalışmaları sahasında yapılan uygulamalar popülasyona göre makro ve mikro çalışmalar olarak isimlendirilmişlerdir. Mesela eğitim yöneticilerinin eğitim ihtiyacı analizi çalışmalarını gerçekleştirmek için çok az katılımcı ile tek ve özel bir örgütün çalışanlarına ait ihtiyaç analizinde mikro seviye çalışmalar ve çoklukla yapılan birden fazla örgütün çalışanlarına

aitmakro çalışmalar (n>10) deneysel desende yapılmıştır. Bu nedenle araştırmalar makro ve mikro seviye araştırmalar olarak bölümlenebilir.

Makro seviye eğitim ihtiyacı analizi, paydaşların görüşlerini kapsayamayan anket araştırmalarına dayanır. Araştırma ekibi ve eğitim sağlayıcıların arasındaki yakın bağlantıyı göstermekte başarısızdır fakat makro seviyede diğer metotlarda paydaşların görünür olan ilgileri mahremiyetine önem verilir (Oberski vd., 1999). Bunu tersine eğitimciler, mikro seviyedeki çalışmalarda paydaşların özgün fikirleri daha çok görünür hâle gelmektedir (Clough, 2000; Smith & Topping, 2001). M

akro seviyedeki çalışmalar, büyük çapta tarama çalışmaları ve ölçeklerle yürütülmektedir (Hennessy & Hicks, 1998; Hicks & Hennessy, 1999a, 1999b; Nash, 2002). Bunun tersine mikro seviyedeki çalışmalar çoğunlukla görüşme ve odak grup ve görüşme tekniği ile yürütülen durum çalışmaları veya Delphi tekniğinde yürütülmektedir. Fakat yine de metotlar ve mikro-makro seviyedeki çalışmalara göre kategorize etmek pek mümkün değildir. Örneğin, Thompson vd., (1987), anket tarama tekniğini az bir topluluğun problemlerini tespit etmek için kullanmıştır ve insan kaynakları ile ilişkili olarak eğitim ihtiyaç değerlendirmesi tek bir hastanede uygulamıştır.

Makro seviyede gerçekleştirilen çalışmalarda bazı yayınlarda bütün popülasyona uygulamalar yapılırken (mesela Hicks & Hennessy, 1997), bazı çalışmalarda ise tabakalı seçkisiz örnekler kullanılması tercih edilmiştir (Thomson & Kohli, 1999) ya da basit örnekleme tekniği kullanılmıştır (Tyler & Hicks, 2001). Mikro seviyedeki çalışmalar, makro seviyedeki çalışmalara nazaran eğitim ihtiyaç analizinin belirlenme sürecine nicel bağlı olarak eğitim döngüsünün tamamlanması açısından daha başarılı olduğu görülmüştür (Chevannes, 2002; Clough, 2000; Gibson, 1998; Smith & Topping, 2001; Thompson vd., 1987). Ampirik çalışmalar, tek ve özel bir grubun çalışmaları olsa da tasarlanıp uygulanmıştır.

İki eğitim ihtiyacı analizi tipi arasında sert ve hızlı bir ayırım yapılamamıştır, ancak genel bir kural olarak mikro düzeyde çalışmalar, hizmet sunumunun iyileştirilmesi ve hizmet kalitesinin artırılması için en büyük potansiyele sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Daha geniş bir yöntem yelpazesi kullanılarak ve genellikle bulguları doğrulamak için birden fazla veri toplama yöntemi kullanarak daha fazla metodolojik titizlik sergilenmesini gerektiren bir desen daha güvenilir sonuçları taahhüt eder (Gould vd., 2004).

EĞİTİM YÖNETİMİ SÜREÇLERİNDE VERİ TOPLAMA VE ANALİZ METOTLARI

Eğitimde yönetimi süreçlerinde veri toplama ve analiz metotlarına yönelik ihtiyaç analizinde örgütlerde karar verme sürecine somut bilgi hazırlayan bir bilimsel araştırma ve projelendirme (Anderson, 1994; Barbazette, 2006; Clarke, 2003; Gould vd., 2004; Kemmis, 1988; Leat & Lovell, 1997; Moore & Dutton, 1978; Oberski vd., 1999, Revans, 1982; Rosenberg, 1982; Rossett, 1982; Thompson vd., 1987) süreci olması sebebiyle veri toplama ve analiz aşamalarının bilimsel çalışma sistemine göre yürütüldüğü söylenebilir.

Örgütlerin lehine, etkili ve isabetli kararların alınabilmesi için büyük ölçekli ihtiyaç analizi çalışmalarından, küçük ölçekli çalışmalara kadar ister devlet sektörü, ya da özel sektör kâr amaçlı olan veya olmayan tüm kurumlarda karar verme sürecinde öncelikli eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ilk adım olarak bilinmektedir (Meiers vd., 2014).

Literatürde yapılan araştırmalarda, sektörlere özel yürütülen eğitim ihtiyacı analizi çalışmaları, kendi literatürüne göre tasarlanan bilimsel altyapı oluşturulmuş, bir proje tasarımı olarak hazırlanmıştır. Projeler tasarlanırken bu çalışmaların basamaklarına göre şekillenen, projede, hedef sektörde beklenen amaçlara göre süreç planlaması gerçekleştirildiği gözlemlenmiştir. Bu nedenle literatür taramasında karşılaşılan performans çalışmalarının her sektöre özel geliştirmiş bir proje niteliği taşımakta olduğu görülmüştür (McClelland, 1993).

Atfedilen bu rol ile karar verme sürecindeki en önemli basamak olan ‘bilgi’ ihtiyacını, sistemli somut ve hesap verilebilir bir şekilde tespit eden ve değerlendirmek için sarf edilen bu efor sayesinde profesyonellerin ihtiyaçları olan yeterlikler belirlenerek örgütün ihtiyacı olan vizyon doğrultusunda gerekli çözümlere karardan bir önceki aşama olarak ortaya çıkmıştır.

Genel anlamda ise ihtiyaç analizi, büyük verinin (big data) olduğu epistemolojik çalışmaların yapıldığı derin bir akademik alan olması, aynı zamanda derinlemesine sondajlarla uygulanan nitel verilerin de (Watkins & Altschuld, 2014) makro ve mikro ihtiyaç belirleme (Chevannes, 2002; Clough, 2000; Gibson, 1998; Smith & Topping, 2001; Thompson vd., 1987; Tyler & Hicks, 2001) alanlarında kullanılması teori ve uygulama açısından ihtiyaç analizinin bir ayağı akademik bilgide, diğeri ise pratik uygulamada olan bir dal olduğunu gösterir.

Nitekim, eğitim ihtiyacı analizindeki tüm model ve yaklaşımlardaki temel süreç basamakları

(tanım, tasarım, geliştirme, eylem, raporlama) (Meiers vd., 2014); kullanılan nicel ve nitel teknikler ve bu tekniklerin geçerlilik ve güvenilirlik testleri, bilimsel araştırma basamakları ve uygulamaları ile örtüştüğü görülebilir. Hatta örgütlerin çalışanlarına ait ihtiyaçlarının değerlendirilmesi sonucunda eğitim ihtiyacı analizi gerekli hâle gelirse, çalışanların eğitimle giderilecek ihtiyaçlarını belirlemek için bir araştırma deseni belirlemek bir alan çalışması olarak nitelikli bir veri toplama bu çalışmanın merkezindeki uygulama olarak nitelendirilebilir. Bu desenlerin uygulanmasında genellenebilir büyük boyutta çalışmalar ile özel durumların ve ihtiyaçların belirlenmesi için lokal, az sayıda veya tek bir örgütte mikro seviyede analizler yapılabilir (Gould vd., 2004).

Eğitim yönetiminde ihtiyaçların tanımlanması, ihtiyaçları belirlemek için kullanılacak analiz tasarımından sonraki tasarımın uygulaması olan eylem aşamasında (Meiers vd., 2014), tasarlanan metotların gerektirdiği teknikler uygulanacaktır. Bu aşamadaki etkinliklerin tamamının veri toplama ve veri analizi aşaması olduğu söylenebilir. Aslen bir araştırma tasarımı olarak nitelendirilebileceğimiz ihtiyaç analizi basamağı, bilimsel araştırma sürecinin gerektirdiği aşamalı eylemlerin bütünüdür (Clarke, 2003; Leat & Lovell,1997; Moore & Dutton,1978; Oberski vd., 1999; Watkins & Altschuld, 2014). Bu aşamalardan veri toplama ve veri analizi ihtiyaç belirleme uygulamasının merkezidir.

İhtiyaç analizi, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak adına eğitimin geliştirilebilmesi için hangi eğitim ihtiyaçlarının mevcut olduğunu belirlemek amaçlı devam eden veri toplama sürecidir (Brown, 2002, s. 569). Daha basit bir ifadeyle eğitim yaparak karşılanabilecek açık veya dolaylı bir örgütsel ihtiyaç hakkında bilgi toplama sürecidir (Barbazette, 2006, s. 5). Özellikle yapılan çalışmanın kaliteli ve nitelikli sonuç vermesinin doğru veriye ulaşmakla mümkün olduğu söylenebilir. Doğru verileri kullanma ve farklı bakış açıları arasında müzakere edilmesi süreci karar vericileri ve diğer rol alan kişileri harekete geçirebilir. Kişilerin bilgilerini, içgörülerini ve kaynaklarını paylaşarak çözüme en yakın pratik, güvenilir ve uygun çözümler üretilmesine katkıda bulunur (Sleezer vd., 2014).

Veri toplama için, anket, görüşme, performans değerlendirmeleri, gözlem, test, değerlendirme merkezleri, odak grup, doküman analizi, uzman görüşleri gibi teknikler kullanılır. Her metodun kendine göre avantajlı olduğu durumlar vardır ve her metot belirgin bir karakteristikte özgün bir veri elde etmeye yarar. Örneğin görüşme, kişisel önyargı taşıyabilirken az sayıda geri dönen

Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Veri Toplama ve Analiz Metotlarının İncelenmesi

anketler güvenilir bilgi vermeyebilir. Bu nedenle çoklu tekniklerin analiz deseninde kullanılması farklı ve tamamlayıcı bilgilerin toplanabilmesi yani veri çeşitliliği açısından önemlidir. Örneğin, somut bilgiler için anketleri kullanabilir ve insanların öznel düşünceleri ve somut olmayan etkenlerin belirlenebilmesi için görüşmelerinden yararlanılabilir. Veri toplarken bu verilerin hangi örneklemeden toplanacağıda önemlidir. Eğitim için hedef çalışanların enine kesiti olan kişilerin yani tipik örneklemeden dâhil edilmesi de önemlidir. Farklı deneyim seviyelerine sahip insanlar, örnekleme yer almalıdır; yoksa geçerli bir örneklem olmayacak ve eğitim yalnızca hedeflenen toplam popülasyonun sadece belirli bir kısmı için etkili olacaktır (Brown, 2002).

Ferreira ve Abbad (2013), eğitim ihtiyacı analizi ile ilgili yaptıkları meta analiz çalışmasında araştırmaların %34,63'ünde tarama, %26,49'unda ise anket tekniği kullanıldığını belirlemiştir. Nicel araştırmaların çoğunluğu aldığı bu noktada, karma desen ve nitel çalışmaların mütevazı bir şekilde az olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumda nicel çalışmaların göreceli olarak baskın olduğu görülmekte olduğu; doğal bir sonuç olarak da metotların, çoklukla nicel olduğu, karma metot veya durum çalışmalarına oldukça az rastlandığı yönünde değerlendirmeler yapmışlardır. Buna bağlı olarak da elde edilen verilerin büyük bir çoğunluğu tarama ve anketteknikleri ile elde edilen veriler olduğu söylenebilir.

Chiu vd. (1999)'e göre, eğitimciler ve akademik kişilerin yaptıkları eğitim ihtiyacı analizi çalışmalarının büyük bir bölümünün, tahmin edileceği gibi arz yaklaşımı girişimi ile gerçekleştirilen çalışmalar olduğu ve eğitim ihtiyacı analizi literatüründe baskın olduğu görülmektedir. Ne var ki arz yaklaşımı ile araştırma yapan girişimciler, analiz seviyesinde yeterince odaklanamışlardır.

Literatür, en çok hangi metotların kullanılması gerektiği üzerine çok fazla miktarda yayına sahipken birkaç metot dışında farklı uygulama ile kısıtlı kalmıştır ve ihtiyaç analizinin amaçlarına göre dizayn edilerek üretilmemiştir. Diğer bazı çalışmalarda ise (Schwarzkopf, Schwendiman & Butler, 1980; Stein, 1981) bazı genel kullanımdaki araçlar, modifiye edilmiş ve uygulama içinde kullanılmıştır.

Bu teknikler, varolan modeller için uygun ve yeterli olabilir, fakat modellerin geliştirilmesinde, mesela kurumsal stratejilerle ilgili veya değişen iş koşullarına bağlı olarak gelecekte beklenen performans yeterliklerine bağlı eğitim ihtiyacı analizi yetersiz kalabilir. Örneğin, Anderson(1994) eylem araştırmaları ve derinlemesine ön araştırmalar gibi dinamik araştırmaların olması

önermiştir.

Veri toplama aşaması, amaçlara göre belirlenmiş tasarıma uygun nicel veya nitel teknikler olabilmektedir. Brown (2002)'a göre, hangi tekniklerin ihtiyaç analizi sürecinde kullanılacağı, bazı sorularla ortaya çıkarılabilir:

- 1-Eğitim talep edilen problemin niteliği/doğası nedir?
- 2-Başarılı bir eğitim ihtiyaç analizi raporunun ölçütü ne olacaktır?
- 3-Geçmiş zamanlarda kaç tane eğitim ihtiyacı başlığı belirlenmiştir?
- 4-İşlemin sonuçlanması için ne kadar süreye ihtiyaç vardır?
- 5-Analiz için ne kadar bütçe gereklidir?
- 6-Kurumda eğitim ihtiyaç analizi nasıl algılanır?

Harcanan zaman ve formalite derecesi, özel ihtiyaçlara ve ilgili kuruma göre değişecektir.

Eğitim ihtiyaçları analizinde kullanılan metotların avantaj ve dezavantajları ile ilgili genel bir değerlendirme (Brown, 2002), Tablo 1'de verilmiştir:

Tablo 1.

Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Veri Toplama ve Analiz Metotlarının Avantaj ve Dezavantajları

Metot	Avantajlar	Dezavantajlar
Anket	Rasgele veya tabakalı bir örneklemin veya tüm popülasyonun anketleri şeklinde olabilir.	Çok sayıda kişiye kısa sürede ulaşılabilir. Sorunların nedenlerine veya olası çözümlere etkili bir şekilde ulaşmaz.

Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Veri Toplama ve Analiz Metotlarının İncelenmesi

Çeşitli soru formatlarını kullanabilir: Açık uçlu, projektif, zorunlu seçim, öncelik sıralaması.

Utanma korkusu olmadan, özgürce cevap verme fırsatı verir.

Etkili özgün bir anketin geliştirilmesi için önemli bir süre gerekir.

Veriler kolayca özetlenir ve raporlanır.

Ücretsiz cevap için çok az hazırlık yapılır.

Ucuzdur.

Görüşme	Resmî ya da resmî olmayan halde, yapılandırılmış ya da yapılandırılmamış olabilir.	Sorunların nedenlerini ve olası çözümleri ortaya çıkarır.	Katılımcıyı sıkmayan, şüphelendirmeyen, bilinçli, veri üretebilme konusunda yetenekli bir görüşmeci gerektirir.
	Bir grubun temsilcisi veya bütün grupla yapılabilir.	Geribildirim alınır ve veri zenginliği vardır.	Verileri analiz etmek ve ölçümlemek zor olabilir.
	Tek bir kişi ile, telefonda, işyerinde veya uzakta iken yapılabilir.	Doğaçlama geribildirim fırsatı verir.	Genellikle fazla zaman alıcıdır.

Gözlem	Teknik, işlevsel veya davranışsal olabilir.	Rutin iş akışının veya grup etkinliğinin kesintiye uğramasını en aza indirir.	Süreç ve içerik bilgisine sahip çok yetenekli bir gözlemci gerektirir.
	Nitel veya nicel geribildirim verebilir.	Gerçek hayattaki verileri üretir.	Yalnızca iş ortamında veri toplanmasına izin verir.
	Yapılandırılmamış olabilir.		Gözetlenme duygularına neden olabilir.

Test	Bir kurul, personel veya komite üyesinin görüşlerini test etmek için fonksiyonel olarak yönlendirilebilir.	Bilgi, beceri veya tutum bakımından eksikliklerin belirlenmesinde yardımcı olabilir.	Ölçülen bilgi ve becerilerin gerçekten iş başında kullanılıp kullanılmadığını göstermeye gerek yoktur.
	Gözetimli bir ortamda yürütülebilir veya evde uygulanabilir.	Kolayca ölçülebilir ve karşılaştırılabilir.	İzleyici için oluşturulmalı ve geçerliliği sorgulanabilir.

Odak Grup/Grup Tartışması	Belirli bir soruna, hedefe, göreve veya temaya odaklanabilir.	Grup üyelerinin daha iyi dinleyiciler, analizciler, problemçözücüler	Hem danışmanlar hem de grup üyeleri için zaman alıcıdır.
---------------------------	---	--	--

1

hâline gelmesine

yardıı eder.

Yaygın olarak kullanılan model.

Karar destekleyici fikir birliği özelliğini geliştirin; ortak görüşe odaklanın.

Ölçülmesi zor olan veriyi üretebilir.

Resmî veya gayrî resmi olabilir.

Bakış açıları arasında etkileşime izin verir.

Doküman Analizi

Organizasyon şemaları, planlamabelgeleri, politika kılavuzları, denetimler ve bütçe raporları.

Sorunlu noktalar için ipucu verir.

Sıklıkla sorunların ve çözümlerin sebeplerini göstermez.

Çalışanlara ait kayıtlar (kazalar, şikâyetler, katılım vb.) dahil edilir.

Nesnel kanıt veya sonuçlar sağlar.

Mevcut durumdan ziyade geçmişi yansıtır.

	Ayrıca toplantı tutanakları, program raporları ve notları da içerir.	Kolayca toplanabilir ve derlenebilir.	Tecrübeli veri analistleri tarafından yorumlanır.
Tavsiye Komiteleri	Belirli bir grubun eğitim ihtiyaçlarını bilecek durumda olan insanlardan elde edilen bilgiler güvenilirdir.	İletişim yollarını kurar ve güçlendirir.	Önyargılı örgütsel bakış açısı taşıyabilir.
	Veriler, görüşmeler, grup tartışmaları ve anketler gibi teknikleri kullanarak danışmanlardan toplanarak tedarik edilir.	Grupların ihtiyaçlarına kişisel görüşlerini bildiren birçok kişinin etkileşimi ile girdi yapmalarına izin verir.	Bilginin tamamı hedef kitleyi temsil etmeyen bir gruptan olduğu için resmin tamamını göstermeyebilir.
		Basit ve ucuzdurlar.	

Kaynak: Brown, J. (2002) Training Needs Assessment: A Must for Developing an Effective Training Program. Public Personnel Management, 31(4), 575 makalesinden uyarlanmıştır.

McClelland (1994), veri toplama araçlarını tarama, bireysel görüşme, Aodak grup ve görev başı gözlem olarak 4 ana başlıkta toplamıştır. Bu süreçte veri toplama teknikleri, daha önce bahsedildiği üzere, nicel ve nitel teknikler ve ihtiyaç analizinin doğal akışı çerçevesinde geliştirilmiş birkaç

Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Veri Toplama ve Analiz Metotlarının İncelenmesi

özel teknikten oluşmaktadır. Bunlar genelde, tarama/anket, test, görüşme, gözlem, odak/grup görüşmesi, doküman analizi gibi belli başlı tekniklerdir.

Sonuç

Eğitim yönetiminde ihtiyaçların tanımlanması, ihtiyaçları belirlemek için kullanılacak analiz tasarımından sonra bu tasarımın uygulaması olan eylem aşamasında, tasarlanan metotların gerektirdiği teknikler uygulanacaktır. Bu aşamadaki etkinliklerin tamamının veri toplama ve veri analizi aşaması olduğu söylenebilir. Aslen bir araştırma tasarımı olarak nitelendirilebileceğimiz ihtiyaç analizi basamağı, bilimsel araştırma sürecinin gerektirdiği aşamalı eylemlerin bütünüdür. Bu aşamalardan veri toplama ve veri analizi ihtiyaç belirleme uygulamasının merkezidir.

İhtiyaç analizi, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak adına eğitimin geliştirilebilmesi için hangi eğitim ihtiyaçlarının mevcut olduğunu belirlemek amaçlı devam eden veri toplama sürecidir. Daha basit bir ifadeyle eğitim yaparak karşılanabilecek açık veya dolaylı bir örgütsel ihtiyaç hakkında bilgi toplama sürecidir. Özellikle yapılan çalışmanın kaliteli ve nitelikli sonuç vermesinin doğru veriye ulaşmakla mümkün olduğu söylenebilir. Doğru verileri kullanma ve farklı bakış açıları arasında müzakere edilmesi süreci karar vericileri ve diğer rol alan kişileri harekete geçirebilir. Kişilerin bilgilerini, içgörülerini ve kaynaklarını paylaşarak çözüme en yakın pratik, güvenilir ve uygun çözümler üretilmesine katkıda bulunur.

Veri toplama için, anket, görüşme, performans değerlendirmeleri, gözlem, test, değerlendirme merkezleri, odak grup, doküman analizi, uzman görüşleri gibi teknikler kullanılır. Her metodun kendine göre avantajlı olduğu durumlar vardır ve her metot belirgin bir karakteristikte özgün bir veri elde etmeye yarar.

Veri toplarken bu verilerin hangi örneklemden toplanacağı da önemlidir. Eğitim için hedef çalışanların enine kesiti olan kişilerin yani tipik örneklemden dâhil edilmesi de önemlidir. Farklı deneyim seviyelerine sahip insanlar, örnekleme yer almalıdır; yoksa geçerli bir örneklem olmayacak ve eğitim yalnızca hedeflenen toplam popülasyonun sadece belirli bir kısmı için etkili olacaktır.

Nitel araştırmaların çoğunluğu aldığı bu noktada, karma desen ve nitel çalışmaların mütevazı bir

şekilde az olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durumda nicel çalışmaların göreceli olarak baskın olduğu görülmekte olduğu; doğal bir sonuç olarak da metotların, çoklukla nicel olduğu, karma metot veya durum çalışmalarına oldukça az rastlandığı yönünde değerlendirmeler yapmışlardır. Buna bağlı olarak da elde edilen verilerin büyük bir çoğunluğu tarama ve anketteknikleri ile elde edilen veriler olduğu söylenebilir.

Eğiticiler ve akademik kişilerin yaptıkları eğitim ihtiyacı analizi çalışmalarının büyük bir bölümünün, tahmin edileceği gibi arz yaklaşımı girişimi ile gerçekleştirilen çalışmalar olduğu ve eğitim ihtiyacı analizi literatüründe baskın olduğu görülmektedir. Ne var ki arz yaklaşımı ile araştırma yapan girişimciler, analiz seviyesinde yeterince odaklanmamışlardır. Literatür, en çok hangi metotların kullanılması gerektiği üzerine çok fazla miktarda yayına sahipken birkaç metot dışında farklı uygulama ile kısıtlı kalmıştır ve ihtiyaç analizinin amaçlarına göre dizayn edilerek üretilmemiştir.

Diğer bazı çalışmalarda ise bazı genel kullanımdaki araçlar, modifiye edilmiş ve uygulama içinde kullanılmıştır. Bu teknikler, varolan modeller için uygun ve yeterli olabilir, fakat modellerin geliştirilmesinde, mesela kurumsal stratejilerle ilgili veya değişen iş koşullarına bağlı olarak gelecekte beklenen performans yeterliklerine bağlı eğitim ihtiyacı analizi yetersiz kalabilmektedir.

Kaynakça

Ak Küçükçayır, G. (2021). Örgüt yapıları ve eğitim örgütleri. N. Cemaloğlu, & M. Özdemir, (Eds), Eğitim yönetimi içinde (s. 73-101) Ankara: Pegem Akademi.

Ak, M. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin değişimi yönetme yeterlikleri (Uşak ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Akbulut, E. (2010). Sınıf öğretmenlerinin empatik eğilim düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Akdemir, E. (2015). Okul yöneticilerinin teknolojiye yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bir hizmet içi eğitim programı önerisi. Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Eğitim Yönetimi Süreçlerinde Veri Toplama ve Analiz Metotlarının İncelenmesi

Aziz, S., Mullins, M. E., Balzer, W. K., Grauer, E., Burnfield, J. L., Lodato, M. A., & Cohen-Powless, M. A. (2007). Understanding the training needs of department chairs. *Studies in Higher Education*, 30(5), 571-593.

Baartman, L. K., & De Bruijn, E. (2011). Integrating knowledge, skills and attitudes: Conceptualising learning processes towards vocational competence. *Educational Research Review*, 6(2), 125-134.

Babaoğlan, E., & Litchka, P. R. (2010). Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki okul müdürlerinin liderlik yeterliklerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158), 58-74.

Bäckman, E., & Trafford, B. (2007). Democratic governance of schools (383). Council of Europe.

Bai, H., & Martin, S. M. (2015). Assessing the needs of training on inclusive education for public school administrators. *International Journal of Inclusive Education*, 19(12), 1229-1243.

Baş, G. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 1(2), 17-36.

Başaran, İ. E., & Çınkır, Ş. (2011). Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi. İstanbul: Ekinoks Yayınevi.

Baştürk, S., & Taştepe, M. (2013). Evren ve örneklem. S. Baştürk (Ed.), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri içinde* (s. 129-159). Ankara: Vize.

Baykal, A. (1994). Davran ölçümünde yapısal geçerlik göstergesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 33, 45-50.

Berliner, D. C. (1995). The nature of experience in teaching. In F. K. Oser, A. Dick, & J. L. Patry (Eds.), *Effective and responsible teaching: The new synthesis* (pp. 227-248). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Campbell, J. P., & Campbell, R. J. (1988). *Productivity in organizations: New perspectives from industrial and organizational psychology*. San Francisco: Jossey-Bass.

Can, N. & Köse, A. (2015). İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin hizmet içi eğitim ve geliştirme kavramlarına ilişkin görüşleri ve beklentileri. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 85-118.

Canole, M., & Young M. (2013). *Standards for educational leaders: An analysis*. Washington DC:

CCSO.

Creswell, J.W. (1998). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among the Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Çelebi, N., & Taşçı, G. (2014). Öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing (yıldırma). *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 5(9), 43-65.

Çelenk, S. (2003). Okul başarısının ön koşulu: Okul aile dayanışması. *Elementary Education Online*, 2(2), 28-34.

Çelik, H. (2004). İlköğretim okul yöneticilerinin sosyal beceri yeterlikleri. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

Demirel, Ö., & Budak, Y. (2003). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33(33), 62-81.

Duman, S. (2021) Okul yöneticilerinin yeterliliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri: Kız meslek lisesi örneği. *International Journal of Active Learning*, 6(1), 14-51.

Duncan, G. J. (1994). Families and neighbors as sources of disadvantage in the schooling decisions of white and black adolescents. *American Journal of Education*, 103(1), 20-53.

Edralin, D. M. (2004). Training: A strategic HRM function. *Centre for Business and Economic Research and Development*, 7(4), 1-4.

Eilbert, L.R. (1953). A study of emotional immaturity utilizing the critical incident technique. *University of Pittsburgh Bulletin* 49, 199–204.

Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research*. London: SAGE.

Ford, J. K., & Noe, R. A. (1987). Self-assessed training needs: The effects of attitudes toward training, managerial level, and function. *Personnel Psychology*, 40(1), 39-53.

Fowler, F. (1992). How unclear terms affect survey data. *Public Opinion Quarterly*, 56(2), 218-232.

George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference* (10th ed.). Boston: Pearson

Gibson, J. (1998). Using the Delphi technique to identify the content and context of nurses

continuing professional development needs. *Journal of Clinical Nursing* 7, 451–459.

Gilbert, T. (1978). *Human competence: Engineering worthy performance*. New York, NY: McGraw-Hill.

Goldstein, I. L., & Ford, K. J. (1993). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Pacific Grove, CA: Brooks.

Gomez, A. D. L. R., Cano, J. M. M., Díaz, G. A. M. (2019). Validation of a rubric to evaluate open educational resources for learning. *Behavioral Sciences*, 9(126), 1-8.

Hudelson, P. M., & World Health Organization. (1994). *Qualitative research for health programmes* (No. WHO/MNH/PSF/94.3. Unpublished). World Health Organization.

Ibay, S. B., & Pa-alisbo, M. A. C. (2020). An assessment of the managerial skills and professional development needs of private catholic secondary school administrators in Bangkok, Thailand. *World Journal of Education*, 10(1), 149-163.

Illeris, K. (2009). *International perspectives on competence development: Developing skills and capabilities*. Abingdon: Routledge.

Kara, S. (2000). *Özel ilköğretim okulları müdürlerinin sosyal beceri yeterlik düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karadağ, R. (2015). Sınıf öğretmenlerinin Türkçe öğretimine yönelik hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri ve hizmet içi eğitim gereksinimleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3), 33-50.

Karakuş, M. (2008). *İlköğretim okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin duygusal zekâ yeterliklerinin, öğretmenlerin duygusal adanmışlık, örgütsel vatandaşlık ve iş doyumunu düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

Kaufman, R. & English, F. W. (1979). *Needs assessment: Concept and application*. Englewood Cliffs, NJ: Educational Technology Publications.

Korkmaz, M. (2006). Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile liderlik stilleri arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46(46), 199-226.

Koslowski, S. W. J., Brown, K., Weissbein, D., Cannon-Bowers, J., & Salas, E. (2000). A multilevel approach to training effectiveness: Enhancing horizontal and vertical transfer. In K.

Klein & S. W. J. Koslowski (Eds.), *Multilevel theory, research and methods in organization* (pp. 157-210). San Francisco: Jossey-Bass.

Luyten, H., Visscher, A., & Witziers, B. (2005). School effectiveness research: From a review of the criticism to recommendations for further development. *School Effectiveness and School Improvement*, 16(3), 249-279.

Madenoglu, C. (2003). Ortaöğretim kurumu yöneticileri ve öğretmenlerinin okul yöneticilerinde bulunması gereken niteliklere ilişkin öncelikleri. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Mager, R. F. & Pipe, P. (1984). *Analysing performance problems* (2nd ed). Belmont, CA: Lake Publishing Company.

McLeod, S. K. (2011). Knowledge of need. *International Journal of Philosophical Studies*, 19(2), 211–230.

Meiers, M. W., Watkins, R., & Song, K. M. (2014). International perspectives: Similarities and differences around the globe. In J. W. Altschuld & R. Watkins (Eds.), *Needs assessment: Trends and a view toward the future*. *New Directions for Evaluation*, 144, 75–87.

Murray, M. (2003). Narrative psychology and narrative analysis. In P. M. Camic, J. E. Rhodes, & L. Yardley (Eds.), *Qualitative research in psychology: Expanding perspectives in methodology and design* (pp. 95–112). American Psychological Association.

Nash, M. (2002). The training needs of primary care nurses in relation to mental health. *Nursing Times* 98(16), 43–44.

Nastasi, B. K., Hitchcock, J., Sarkar, S., Burkholder, G., Varjas, K., & Jayasena, A. (2007). Mixed methods in intervention research: Theory to adaptation. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2), 164-182.

Özdemir, S., Sezgin, F., & Kılıç, D. Ö. (2015). Okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin liderlik yeterlikleri. *Eğitim ve Bilim*, 40(177), 365-383.

Özer, M., & Suna, H. E. (2020). Covid-19 salgını ve eğitim. Şeker, M., Özer, A. ve C. Korkut (Der.), *Küresel salgının anatomisi: İnsan ve toplumun geleceği içinde* (171-192). Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi.

Özyiğit, M. K., & Atik, Z. E. (2021). Covid-19 sürecinde psikolojik danışma ve süpervizyon: Evdekal deneyimi. *Başkent University Journal of Education*, 8(1), 253-274.

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Thousand Oaks, CA: Sage publications.

Patton, M. Q. (2003). *Qualitative evaluation checklist*. *Evaluation Checklists Project*, 21, 1- 13.

Rubio, D. M., Berg-Weger, M., Tebb, S. S., Lee, E. S., & Rauch, S. (2003). Objectifying content validity: Conducting a content validity study in social work research. *Social Work Research*, 27(2), 94-104.

Rummler, G. A. (1987). *Determining needs in training and development handbook* (3rd ed). In R.L. Craig (ed). *Training and development handbook: A guide to human resources development*. New York: McGraw-Hall.

Smith, J., & Topping, A. (2001). Unpacking the value added impact of continuing professional education: A multi-method case study approach. *Nursing Education Today* 21(5), 341-349.

Smith, R., (1992). *Audit and research*. *British Medical Journal* 305, 905-906.

Snape, E., Redman, T. & Bamber, G.J. (1994). *Management training and developing. Managing managers: Strategies and techniques for human resource management*. Oxford UK: Wiley-Blackwell.

Sokal, L. J., Trudel, L. G. E., & Babb, J. C. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the pandemic. *International Journal of Contemporary Education* 3(2), 67-74.

Şahin, H. (2007). Eğitim programı değerlendirmede öğrenci geribildirimleri ve kritik olaylar tekniğinin kullanılması: Halk sağlığı intörn staj programı. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 24(24), 1-8.

Tan, M. K., Kareem, O. A., & Ghouri, A. M. (2019). Competency of school principals in managing change in Malaysian secondary schools: Teachers' perspective. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 285-304.

Tashakkori, A., & Creswell, J. W. (2007). Exploring the nature of research questions in mixed methods research [Editorial]. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(3), 207- 211.

Taş, A. & Önder, E. (2010). 2004 Yılı ve sonrasında yayınlanan eğitim kurumları yöneticilerinin

atama ve yer değiştirmelerine ilişkin ynetmeliklerin karşılaştırması. Sleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(12), 171-185.

Taylor, P. J., Driscoll, M. P. O., & Binning, J. F. (1998). A new integrated framework for training needs analysis. *Human Resource Management Journal*, 8(2), 29-50.

Tekin, S., & Ayas, A. (2006). Determining chemistry teachers' in service needs: The case of Trabzon. *Journal of Hacettepe University Faculty of Education*, 31, 169-178.

Yalçın, C. (2019). Okul yöneticilerinin yeterliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri (Eskişehir ili). Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Yıldırım, A. & Őimřek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (9. Genişletilmiş Baskı). Ankara: Seçkin.