



İlk ve Ortaokullardaki Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi¹²

The Relationship Between the Classroom Management Skills and Performance of the Teachers at Primary and Secondary Schools

Ebru SÖNMEZ³, Ergün RECEPOĞLU⁴

Öz

Bu çalışmanın amacı ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu Kastamonu ilindeki 26 ilk ve ortaokulda görev yapan 303 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak "Sınıf Yönetimi Beceri Ölçeği" ve "İşgören Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde sınıf yönetimi becerisi ile işgören performansı arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sınıf yönetimi becerisi iş performansına ilişkin tutumu anlamlı bir şekilde yordamakta ve iş performansını ile ilgili tutuma ilişkin toplam varyansın % 13'ünün sınıf yönetimi becerisi ile açıklandığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Sınıf yönetimi becerisi, performans, öğretmen

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between the classroom management skills and performance of the teachers at primary and secondary schools. This is a descriptive research in the survey model. The participants of the study are 303 teachers (125 were classroom teachers and 178 were in various branches) employed in primary and secondary schools located in Kastamonu province. As data collection instruments, "Classroom Management Ability Scale" and "Worker Performance Scale" were used. When the research findings were evaluated, a significant and positive relationship was found between teachers' classroom management skills and performance at a moderate level. The teachers' classroom management skills predict their performance in a meaningful way and teachers' classroom management skills explain 13% of the total variance about their performance.

Keywords: Classroom management skill, performance, teacher

3. Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0002-7070-675X>

4. Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Kastamonu, Türkiye; <https://orcid.org/0000-0002-3382-0609>

Atf / Citation: Sönmez, E., & Receptoğlu, E. (2019). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 27(1), 421-432. doi:10.24106/kefdergi.3327

Extended Abstract

Introduction: It is important to take into consideration that people and societies must improve to keep up with the changing and improving world conditions. The improving of people and societies is closely related to the quality of education they have taken or will take. In order to increase the quality of education and reach better solutions, new schedules are being tried in many countries including Turkey.

Classrooms are the centre of this matter. Teacher and students face in the classrooms and classrooms become the place where a society wins or loses. It largely depends on the qualities of teachers and the possibilities they have. If a teacher's classroom management skill isn't at the required level, his/her performance can be affected by that badly. On the contrary, if a teacher's classroom management skill is at the required level, his/her performance can be affected by that well. As a person and a part of the institute he/she works, a teacher has some specific qualities and shows a specific performance with the help of the qualities he/she has. That's why it won't be wrong to say that there is a close relation between classroom management skill and performance (Şentuna 2007). In that sense, it is vital to make studies about classroom management skills and performance to make contribution to the quality of education. That's why it is crucial to mention about what classroom management and performance are in order to understand its importance better. Classroom management is creating the required atmosphere for education and making it static (Erdoğan, 2003). Performance is measuring the results after using the available equipments and the proportion of the input to output (Çalık, 2003). It is the combination of the behaviors of a person who works at an institution (Başar, 1995).

Purpose: The purpose of this study was to determine the relationship between classroom management skills and performance of teachers at primary and secondary schools.

Methodology: This study was designed in correlational research model. A total of 303 teachers (125 were classroom teachers and 178 were in various branches) employed in primary schools located in Kastamonu province participated in the study. As data collection instruments, "Classroom Management Ability Scale" and "Worker Performance Scale" were used. The research data were gathered by using "The Demographic Information Form", "Classroom Management Ability Scale" and "Worker Performance Scale". Frequency and percentage analyses, Independent Samples t-Test, One-Way Anova (ANOVA), Tamhane and Tukey Multiple Comparison Tests, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, Multiple Linear Regression analyses were used in order to analyze data.

Results: When the research findings were evaluated, a significant and positive relationship was found between teachers' classroom management skills and performance at a moderate level. The teachers' classroom management skills predict their performance in a meaningful way and teachers' classroom management skills explain 13% of the total variance about their performance. The findings of the current study also revealed that There was a meaningful, positive, high and middle level correlation among the dimensions of classroom management skill. There was a meaningful, positive and middle level correlation between classroom management skill and performance. There was a significant, positive and middle level correlation between the dimensions of classroom management skill and performance according to the results of regression analysis. Education means improvement continuously. In accordance with the results of study, it can be suggested that teachers and inspectors be given seminars and in-service education training by experts in the field of classroom management skills and performance and the reasons why the teachers' perceptions of classroom management skills and performance "good" and "very good" be investigated. In addition to that, opportunities can be created to make teachers share their experiences about classroom management skill and performance by making seminars abroad. Therefore, teachers can both empathize with their colleagues and have a chance to tell about their successes and failures.

1. Giriş

Değişen ve gelişen dünyaya ayak uydurmak için kişilerin ve toplumların gelişmeleri gerektiği gerçeği göz ardı edilmemelidir. Kişilerin ve toplumların gelişmeler aldıkları ya da alacakları eğitimin kalitesi ile yakından ilgilidir. Eğitimin kalitesini artırmak için Türkiyedâhil birçok ülkede yeni programlar denenmekte ve daha iyi sonuçlar elde edilmeye çalışılmaktadır. Performans ve sınıf yönetimi becerileri ile ilgili yapılacak çalışmalar da eğitimin kalitesi ile ilgili olduğu için kişilerin ve dolayısıyla toplumların gelişiminde önemli bir yer tutmaktadır.

Değişime ve gelişime kurumlar açısından bakıldığında, zaman ve ihtiyaçlara paralel olarak meydana gelen değişimler, kurumları ve kurumların yönetim şeklini etkilemiştir. Bu anlamda kurumlarda en çok ön plana çıkan başlık insan kaynakları olmuştur. İnsan kaynakları beraberinde performans temelli yönetim anlayışını getirmiştir. Bunun nedenleri arasında, performans artışının en çok farkedilebileceği alanın insan kaynağı olması gösterilmesidir (Bilgin, 2004; Çelik, 2000). İnsan kaynaklarının adından da anlaşılacağı gibi kaynağı insandır. İnsan, üretimin önemli bir bileşeni hem de amacıdır. İnsan kaynakları, kurumda çalışan en üst kademeden en alt kademeye kadar tüm insanları içine almaktadır. Bir kurumun başarıya ulaşması için sahip olması gereken maddi donanımlar yeterli değildir. Başarının sağlanması için insan kaynaklarının işleyiş şekli oldukça önemlidir (Uyargil, 1994). İnsan kaynaklarının kurum içinde gerçekleştirdiği görevlere bakılacak olursa; planlama, iş analizi, iş ilanı verme, işe alma, görüşme yapma, oryantasyon eğitimi, performans değerlendirmesi, işten çıkarma, terfi, maaşlar ve sağlık hizmetleri gibi alanlardan bahsedilebilir (Fındıkcı, 2000). Bu anlamda performans, performans yönetimi ve performans değerlendirme kavramlarının tanımlarına bakılması önem arz etmektedir.

Performans, kişilerin kendilerinden beklenen kriterleri yerine getirebilmeleri için ortaya koydukları mal, hizmet ve düşünce olarak tanımlanmaktadır (Helvacı, 2002). Bir başka tanımlamaya göre, kişilerin bir işi gerçekleştirmede sahip oldukları yetenekleri kullanma oranıdır. Sağlıklı bir performans değerlendirme için kişilerin yeteneklerine uygun işlere maruz bırakılmaları gereklidir. Sonunda ise istenilen seviyenin üstünde kalan performans iyi, altında kalan performans ise kötü olarak değerlendirilecektir (Taşçıoğlu, 2006). Performansa eğitim açısından bakıldığında, eğitim kurumlarının başlıca görevi, devlet tarafından belirlenmiş olan politikalar paralelinde hedeflere ulaşmaktır. Bunu sağlayacak olan kişi okul yöneticileri ve onların en büyük destekçileri öğretmenlerdir (Şentuna, 2007). Bu nedenle öğretmenlerin ortaya koydukları performans oldukça önemlidir. Performans yönetimi, kurumların ve kurumlarda çalışan bireylerin amaçlarının saptanması, organize edilmesi ve uygulanması şeklinde eğitim kurumları dâhil tüm kurumlarda 1990'lardan sonra kullanılmaya başlanmıştır (Williams, 1998). İlköğretim okullarındaki performans yönetiminin önemine bakıldığında; ilkokulların toplumsal kalkınmanın temelini oluşturuyor olmalarından, bu kurumlardaki isteklerin karşılanması gerekliliğinden ve bu kurumlardaki öğretmen, öğrenci ve personel sayısının eğitimin diğer basamaklarına göre daha çok olmasından bahsedilebilir (Boyacı, 2003). Performans değerlendirme, çalışanın yaptığı işle ilgili ortaya koyduklarını ölçen ve bunların değerlendirmesini yapan bir sistemdir (Acar ve Ayhan, 1997). Performans değerlendirmede amaç, hem eğitim seviyesini hem de öğretmen niteliğini artırmaktır. Öğretmen niteliğini artırmak için, noksanlıklar belirlenmeli ve bunları giderici önlemler alınmalıdır (Duran, 2008).

Son yıllarda öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinde bilgi aktarımından öte bilgiye nasıl ulaşılacağına öğretiminin önem kazandığı ileri sürülebilir. Bu amaçla öğretmenlerin sahip olmaları gereken beceriler vardır (Kuş, 2005). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin kendilerinden beklenen performanslarını artırmak için okul müdürlerinin klasik yönetim anlayışlarını değiştirmeleri gerekmektedir. Sınıf yönetimi becerisi, içinde öğretmenlerin mesleki açıdan yeterliliklerini, kişilik özelliklerini, sınıfın sahip olduğu fiziksel özellikleri ve yöntem ve teknik vasıflarını barındırır (Küçükahmet, 2009). Eğitimin temel uygulama alanı olan sınıf yönetimi becerisinin performansı artırmadaki yeri ve önemi oldukça önemlidir (Şentuna, 2007).

Eğitimden istenilen verimin alınabilmesi için, yürütülmekte olan eğitimin iyi yönetilmesi gerekmektedir. Eğitimin iyi yönetilmesi, eğitim, okul ve sınıf yönetimlerinin uygun şekillerde yerine getirilmesini gerektirmektedir. Kurumlarda, teknik seviye gibi, hedefleri gerçekleştirmenin farklı seviyeleri bulunmaktadır. Teknik seviyenin eğitimdeki karşılığı olarak da sınıflar düşünülebilir (Terzi, 2001). Eğitimin temel hedefi olan öğrencilerde istendik davranışlar yaratılması durumu da sınıflarda başlamaktadır. Eğitimin temel taşlarını oluşturan öğretmen, öğrenci, müfredat ve araç-gereçler sınıfın içinde yer almaktadır (Başar, 2000). Bu açıdan bakıldığında, eğitim yönetiminin en önemli parçasını oluşturan sınıf yönetimine sınıf yönetimi becerileri hedeflere ulaşılması noktasında oldukça önemlidir (Terzi, 2001). Ayrıca öğretmenlerin sınıftaki başlıca amacı Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenmiş olan hedefleri mümkün olduğunca gerçekleştirmektir. Bu amaca ulaşmak için öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerine sahip olmaları gerekmektedir. Sınıf yönetimi becerisi iyi düzeyde olmayan bir öğretmenin kendisini yetersiz hissederek motivasyon düşüklüğü yaşayabileceği ve bunun öğretmenin performansını olumsuz yönde etkileyebileceği iddia edilebilir.

Sınıf yönetimi becerisi iyi düzeyde olan bir öğretmen, sınıftaki öğrenme ortamını oluşturmada ve sınıfta oluşacak sorunları çözmeye daha başarılı olacaktır (Açıkgöz, 2003). İyi bir sınıf yönetimi becerisi, sınıfta olumlu bir öğrenme ortamının oluşturulması demektir (Moore, 2003). Öğretmenlerin, bireyler üzerinde istedik davranışlar oluşturma görevleri vardır. Bunu gerçekleştirmek oldukça zordur. Öğrenme içinde bulunulan çevrenin etkisiyle gerçekleşebilir, fakat bu çevredeki girdilerin öğrenmeyi olumlu etkileyecek şekilde düzenlenmesi gereklidir. Öğretmen öğrenmeye hız kazandırabilir, öğrenmeyi yavaşlatabilir ya da dönüt sağlayabilir (Alkan ve Kurt, 2000). Öğrenciler üzerinde olumlu bir etki yaratmak için, öğretmenin öğrenciler arasındaki farklılıkları dikkate alması ve buna göre bir sınıf yönetimi stratejisi belirlemesi gereklidir (Alkan, 2007). Öğretmen farklı beklentileri, istekleri ve yaşantıları olan öğrencileri, tek bir hedefe yönlendirebilmelidir. Öğretmen yalnızca sınıftaki öğretme-öğrenme sürecine değil aynı zamanda öğrenci davranışlarına da öncülük edebilmelidir (Çelik, 2002). Sınıftaki zamanın büyük çoğunluğu sınıf düzenini sağlamak için harcanmaktadır (Nelson, 2002). Sınıf yönetimi becerisi iyi düzeyde olmayan bir öğretmen, sınıftaki disiplini sağlamak konusunda zorluk çekecek ve disiplini sağlamak için daha çok zaman ve çaba harcayacaktır. Belirlenen hedeflerin sınırlı bir zaman diliminde gerçekleştirilmesi zorunluluğu göz önüne alındığında, sınıftaki disiplini sağlamak için gerekli olan becerinin önemi daha iyi anlaşılabilir.

Sınıf, eğitimin gerçekleştiği en küçük yerdir. Fakat bununla beraber eğitimin temelini oluşturmaktadır. Sınıflar öğrencilerin çok küçük yaşlarda yaşlıları ile bir araya geldikleri ve tanışıp-kaynaştıkları yerdir (Sarıttaş, 2000). Sınıf yönetimi önceleri öğretmen otoritesi olarak anlaşılmakta iken, artık olumlu öğrenme ortamı olarak açıklanmaktadır. Bu ortamı sağlamanın en büyük teminatı olarak, öğretmenin sahip olduğu donanımlara dikkat çekilmektedir. Bu nedenle öğretmenler yönetim teorileri, kişilerarası etkileşim, iletişim ve eğitim psikolojisi gibi alanlarda bilgi sahibi olmalıdır (Demirel, 2007).

Şentuna (2007) tarafından yapılan çalışmadan yola çıkarak sınıf yönetimi becerisi iyi düzeyde olmayan öğretmenlerin performanslarının da olumsuz yönde etkilendiği söylenebilir. Ya da tam aksi olarak iyi bir sınıf yönetim seviyesine sahip öğretmenlerin performanslarının da yüksek olduğu söylenebilir. Çalıştığı kurumun bir parçası ve bir insan olarak öğretmen, belli donanımlara sahiptir ve sahip olduğu donanımlar sayesinde belli bir performans ortaya koymaktadır. Bu nedenle sınıf yönetimi becerisi ve performans arasında yakın bir ilişki olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sınıf Yönetimi Becerisi

Tarihi çağlar boyunca insan ırkı her konuda hep daha iyiye ulaşma çabasında olmuştur. Bu uğraş beraberinde insanların birlikte çalışmalarını ve ortak hedefler uğruna ortak çabalar harcamayı getirmiştir. Bu uğraşlar daha iyi olana ulaşmayı sağlamanın yanı sıra insanların yeni bilgiler elde etmelerini sağlamıştır. Bu bilgileri yeni kuşaklarla paylaşma ihtiyacı eğitim kurumlarının temelini atılmasında önemli bir etken olmuştur (Ağaoğlu, 2005). Eğitim kurumlarının en temel bileşenlerinden biri sınıflardır. Sınıflar, öğrencilerin okuldaki zamanlarının çoğunu geçirdikleri, her türlü ihtiyaçlarına cevap veren ve olmaktan keyif alabilecekleri yerler olmalıdır (Yılman, 2006).

Son yıllarda öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinde bilgi aktarımından öte bilgiye nasıl ulaşılacağına öğretiminin önem kazandığı ileri sürülebilir (Kuş, 2005). Sınıf yönetimi becerisi, içinde öğretmenlerin mesleki açıdan yeterliliklerini, kişilik özelliklerini, sınıfın sahip olduğu fiziksel özellikleri ve yöntem ve teknik vasıflarını barındırır (Küçükahmet, 2009). Eğitimin temel uygulama alanı olan sınıf yönetimi becerisinin performansı artırmadaki yeri ve önemi oldukça önemlidir (Şentuna, 2007). Eğitimin temel hedefi olan öğrencilerde istedik davranışlar yaratılması durumu sınıflarda başlamaktadır. Eğitimin temel taşlarını oluşturan öğretmen, öğrenci, müfredat ve araç-gereçler sınıfın içinde yer almaktadır (Başar, 2000). Bu açıdan bakıldığında, eğitim yönetiminin en önemli parçasını oluşturan sınıf yönetimi ve sınıf yönetimi becerileri hedeflere ulaşılması noktasında oldukça önemlidir (Terzi, 2001).

Sınıf yönetimi becerisi iyi düzeyde olan bir öğretmen, sınıftaki öğrenme ortamını oluşturmada ve sınıfta oluşacak sorunları çözmeye daha başarılı olacaktır (Açıkgöz, 2003). İyi bir sınıf yönetimi becerisi, sınıfta olumlu bir öğrenme ortamının oluşturulması demektir (Moore, 2003). Sınıf yönetimi önceleri öğretmen otoritesi olarak anlaşılmakta iken, artık olumlu öğrenme ortamı olarak açıklanmaktadır. Bu ortamı sağlamanın en büyük teminatı olarak, öğretmenin sahip olduğu donanımlara dikkat çekilmektedir. Bu nedenle öğretmenler yönetim teorileri, kişilerarası etkileşim, iletişim ve eğitim psikolojisi gibi alanlarda bilgi sahibi olmalıdır (Demirel, 2007).

Alanyazında sınıf yönetimi becerisinin iş doyumu (Akın ve Koçak, 2007), öz yeterlik inancı (Aksu, 2009; Babaoğlu ve Korkut, 2010), mizah tarzları ve kişilik özellikleri (Akkaya, 2011; Komitoğlu, 2009), duygusal zeka (Tunca, 2010) ve başa çıkma davranışları (Bağcı, 2010) ile ilişkisini inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Sınıf yönetimi becerisini ilköğretim öğretmenleri (Çelik, 2006; İlgar, 2007), stajyer öğretmenler (Salameh, Al-Omari ve Jumia'an, 2011), kaynaştırma öğrencisi bulunan öğretmenler (Durğun, 2010) ve anaokulları ve örgüt iklimi (Nur, 2012; Tal, 2010) açısından inceleyen çalışmalar

yapılmıştır. Sınıf yönetimi becerisini öğretim teknolojileri ve materyal geliştirmeye ve istenmeyen disiplin davranışları ile (İlhan, 2011; Kayıkcı, 2009) ilişkilendiren çalışmalar da mevcuttur.

İşgören Performansı

Performans, kişilerin kendilerinden beklenen kriterleri yerine getirebilmeleri için ortaya koydukları mal, hizmet ve düşünce olarak tanımlanmaktadır (Helvacı, 2002). Performansa eğitim açısından bakıldığında, eğitim kurumlarının başlıca görevi, devlet tarafından belirlenmiş olan politikalar paralelinde hedeflere ulaşmaktır. Bunu sağlayacak olan kişi okul yöneticileri ve onların en büyük destekçileri öğretmenlerdir (Şentuna, 2007). İlköğretim okullarındaki performans yönetiminin önemine bakıldığında; ilkokulların toplumsal kalkınmanın temelini oluşturuyor olmalarından, bu kurumlardaki isteklerin karşılanmasının gerekliliğinden ve bu kurumlardaki öğretmen, öğrenci ve personel sayısının eğitimin diğer basamaklarına göre daha çok olmasından bahsedilebilir (Boyacı, 2003).

İlgili alanyazın incelendiğinde öğretmen performansı ve veli etkinlikleri (Aydemir, 2008), iş doyumu (Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu, 2009 ve Yazıcıoğlu, 2010), insan kaynakları (Akyol, 2008) ve öğrenci görüşleri (Tüfekci, 2008) arasındaki ilişkileri inceleyen bir dizi araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Ayrıca öğretmen performans yönetimi (Bostancı, Yolcu ve Şap, 2010; Boyacı, 2003; Çolak, 2007; Şentuna, 2007) ve öğretmen performansı değerlendirme (Alghanabousi, 2010; Cihantimur, 2006; Cooper, 2005; Duran, 2008; Harris ve Sass, 2012; Lamm, 1990; Miller, 2009; Tonbul, 2008; Yariv, 2009) konularını inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Öğretmen performansını teşvik (Eberts, Hollenbeck ve Stone, 2002; Miller, 2011; Mitchell, 2009), öğrenci başarısı (Eisenberg, 2008; Spiggle, 2003; Washington, 2011), öğretmen geçmişi, kişilik özellikleri, sosyo-ekonomik statü (Bowers, 2006) ve ücret (Muralidharan ve Sundararaman, 2009) açısından ele alan çalışmalar olduğu görülmüştür. Alanyazında, öğretmen performansı ve öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile ilgili ayrı ayrı çalışmalar yapılmış olmasına rağmen her iki değişkenin birbiri ile olan ilişkisini inceleyen bir çalışma olmadığı görülmüştür.

Bu çalışmanın amacı, ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasında ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri öğretmenlerin performanslarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Bu çalışmayla, öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişki ortaya çıkarılarak alan yazındaki boşluğun doldurulması beklenmektedir. Bu araştırmanın öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerini ve performanslarını artıracak önlemler için katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Yöntem

Araştırma, Kastamonu ilindeki ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve bu ilişkinin çeşitli değişkenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçladığından ilişkisel tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Tarama modeli geçmişte ve günümüzde var olan durumların bir etkide bulunmadan olduğu şekliyle betimleme amacıyla kullanılan bir araştırma yöntemidir (Karasar, 2002). Tarama modelinde belirlenmiş bir zaman dilimi içinde belli sayıda denek ya da nesneden elde edilen verilerin analiz edilmesi amaçlanmaktadır (Arseven, 2001). Tarama modelinin kullanımı araştırmanın yapılmak istendiği kurumda düzene zarar vermediği ve personele güçlük çıkarmadığı için zor değildir (Kaptan, 1999). İlişkisel tarama modeli iki ya da daha fazla değişken arasında farklılaşma olup olmadığını ve varsa ne kadar farklılaşma olduğunu belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2002).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Kastamonu ilindeki 26 ilk ve ortaokulda görev yapan 303 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1`de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Yüzdeler

Değişken		Cinsiyet				Toplam	
		Kadın		Erkek			
		n	%	n	%	n	%
Branş	Sınıf Öğretmenleri	69	37.5	56	47.1	125	41.3
	Branş Öğretmenleri	115	62.5	63	52.9	178	58.7

Değişken		Cinsiyet				Toplam	
		Kadın		Erkek		n	%
		n	%	n	%		
Yaş	22-30	81	44.0	30	25.2	111	36.6
	31-40	78	42.4	48	40.3	126	41.6
	41-50	21	11.4	30	25.2	51	16.8
	51 ve Üzeri	4	2.2	11	9.2	15	5.0
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	66	35.9	22	18.5	88	29.0
	6-10 Yıl	55	29.9	35	29.4	90	29.7
	11-20 Yıl	51	27.7	34	28.6	85	28.1
	21 Yıl ve Üzeri	12	6.5	28	23.5	40	13.2
Çalışılan Okuldaki Görev Süresi	1-5 Yıl	149	81.0	80	67.2	229	75.6
	6-10 Yıl	20	10.9	26	21.8	46	15.2
	11 Yıl ve Üzeri	15	8.2	13	10.9	28	9.2
Öğrenim Durumu	Ön Lisans	8	4.3	18	15.1	26	8.6
	Lisans	164	89.1	95	79.8	259	85.5
	Yüksek Lisans	12	6.5	6	5.0	18	5.9
Toplam		184	60.7	119	39.3	303	100

Araştırmaya katılan 303 öğretmenin 184'ü kadın (% 60.7), 119'u (% 39.3) erkektir. 81 (% 44.0) öğretmen 22-30 yaş aralığında olup, 78'i (% 42.4) 31-40, 21'i (% 11.4) 41-50 ve 4'ü (%2.2) 51 ve üzeri yaşlardadır. 66 (%35.9) öğretmenin mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olup, 55'inin (%29.9) 6-10 yıl, 51'inin (%27.7) 11-20 yıl ve 12'sinin (%6.5) 21 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Buldukları okuldaki görev sürelerine bakıldığında ise; 1-5 yıl arasında olanların sayısı 229 (%75.6), 6-10 yıl arasında olanların sayısı 46 (%15.2) ve 11 yıl ve üzerinde olanların sayısı 28 (%9.2) olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına bakıldığında ise, önlisans mezunu olanların sayısı 26 (%8.6), lisans mezunu olanların sayısı 259 (%85.5) ve yüksek lisans mezunu olanların sayısı ise 18 (%5.9) olarak bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği ve İşgören Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerini ortaya koyabilmek için Sınıf Yönetimi Beceri Ölçeği, performanslarını ortaya koymak için ise İşgören Performansı Ölçeği kullanılmıştır.

Sınıf Yönetimi Beceri Ölçeği

Sınıf Yönetimi Beceri Ölçeği Delson (1982) tarafından geliştirilmiş, Yalçinkaya ve Tonbul (2002) tarafından geçerlik-güvenirlilik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Sınıf Yönetimi Beceri Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışma analizi Korkut ve Babaoğlu'nun (2010) çalışmasında, Yalçinkaya ve Tonbul'un (2002) Türkçe'ye uyarlama çalışmasında bulunan 25 madde üzerinden yeniden yapılmıştır. Faktör analizinde KMO=.92 Barlett Sphericity (Sig.=.00, p<.05) testi anlamlı çıkmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda faktör yükü .30'un altında olan 10 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte kalan 15 madde arasından 1, 2, 3, 7, 12, ve 19. maddelerinin birinci faktör analizi sonucunda (plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen), 10, 14, 15, 16 ve 17. maddelerinin ikinci faktör analizi sonucunda (öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi) ve 18, 22, 23 ve 24. maddelerinin üçüncü faktör analizi sonucunda (zaman kullanımı ile sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri) daha yüksek değerler ortaya koyduğu saptanmıştır. Temel Bileşenler Analizi'ne göre bu üç faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans oranı % 51.55'tir. Birinci faktörün analizi sonucunda varyans oranı % 18.51, ikinci faktör analizi sonucunda varyans oranı % 17.55 ve üçüncü faktör analizi sonucundaki varyans oranı % 15.47'dir. Maddelerle bağlantılı olarak tanımlanan üç faktör analizi sonucunda ortaya çıkan ortak varyanslarının .51 olduğu görülmektedir. Bu sonuç üç faktör analizi sonucunda, ölçekle ilgili varyansın ve maddelerdeki toplam varyansın önemli bir kısmını açıklamaktadır. Bu araştırmadaki 15 maddelik ölçeğin hem üç faktörlü hem de tek faktörlü olarak kullanılabileceği ortaya konmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda "plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen" adlı alt faktörün analizi sonucunda yük değerleri .33-.61 arasında bulunmuştur. Bu boyutun Alpha iç tutarlılık katsayısı .73 olarak bulunmuştur. "Öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı" faktöründeki maddelerin yük değerleri .49-.61 arasında bulunmuştur. Alpha iç tutarlılık katsayısı .78'dir. "Sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri" faktöründeki maddelerin yük değerleri .45-.72 arasında bulunmuştur ve Alpha iç tutarlılık katsayısı .74'tür. Ölçek likert tipi beşli dereceleme türünde hazırlanmıştır. Ölçeğin maddeleri "çok iyi", "iyi", "orta", "zayıf" ve "çok zayıf" şeklinde 5'ten 1'e doğru dereceleme şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekten alınan düşük puan, düşük sınıf yönetimi becerisine sahip olduğu şeklinde, yüksek puan ise yüksek sınıf yönetimi becerisine sahip olduğu şeklinde yorumlanmaktadır.

Ölçüt aralığı 1-1.79 çok zayıf; 1.80-2.59 zayıf; 2.60-3.39 orta; 3.40-4.19 iyi; 4.20-5.0 çok iyi şeklinde hazırlanmıştır (Korkut, 2009).

Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” (1,2,3,4,6,12) adlı alt faktörün analizi sonucunda Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .81$ olarak bulunmuştur. “Öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” (5,7,8,9,10) faktöründeki maddelerin Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha = .80$ 'dir. “Sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” (11,13,14,15) alt faktöründeki Alpha iç tutarlılık katsayısı $.79$ 'dur. Bu çalışmada sonucunda sınıf yönetimi beceri ölçeğinin tek faktör için Cronbach Alpha değeri $.91$ olarak bulunmuştur.

İşgören Performansı Ölçeği

İşgören Performansı Ölçeği Sigler ve Pearson (2000) tarafından, Kirkman ve Rosen (1999)'dan alınan 4 ifade ile ölçülmüştür. Ölçek, önce Kirkman ve Rosen (1999), daha sonra ise, Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda kullanılmış ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. İşgören Performansına ilişkin yapılan faktör analizinde faktör yüklerinin $.781$ ile $.847$ arasında değiştiği ortaya koyulmuştur. Güvenirliği sağlamak amacıyla ise Cronbach α değeri kullanılmıştır. İşgören Performansı Ölçeğinin güvenilirlik seviyesinin 0.8277 olduğu ortaya koyulmuştur. Ölçek likert tipi beşli derecelendirme türünde hazırlanmıştır. Ölçeğin maddeleri “kesinlikle katılıyorum”, “katılıyorum”, “kısmen katılıyorum”, “katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde 5'ten 1'e doğru derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Ölçekten alınan düşük puan, düşük performansa sahip olduğu, yüksek puan ise yüksek performansa sahip olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Çöl, 2008). Ölçüt aralığı 1-1.79 kesinlikle katılmıyorum; 1.80-2.59 katılmıyorum; 2.60-3.39 kısmen katılıyorum; 3.40-4.19 katılıyorum; 4.20-5.0 kesinlikle katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir. Bu araştırma sonucunda işgören performansı ölçeği ölçeğinin tek faktör için Cronbach Alpha değeri $.85$ olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Ölçekler, 2012-2013 eğitim öğretim yılının bahar döneminde Kastamonu ilinde bulunan ilk ve ortaokullardaki öğretmenlere buldukları okulda bizzat araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Geliştirilen anketler ile Kastamonu İl Milli Eğitim Müdürlüğüne gidilerek araştırmanın yapılması için gerekli izin alınmıştır. Alınan izin belgesi ile evren olarak alınan merkezdeki ilk ve ortaokullara gidilmiştir. Öğretmenlere gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra anket formları dağıtılmıştır ve tamamlanan formlar toplanmıştır. İl merkezi ve ilçeleri kapsayan toplam 26 ilk ve ortaokula gidilmiştir. 308 öğretmene uygulanan anketlerden yalnızca 5 tanesi geçersiz sayılmıştır.

Araştırmanın genel amaçları çerçevesine yönelik olarak toplanan verilerin istatistiksel çözümleri için sosyal bilimlerde veri analizinde kullanılan veri işleme programı SPSS 15 paket programı kullanılmıştır. Bu programın kullanımında Büyüköztürk'ün (2013) Sosyal Bilimler için Veri Analizi ve Pallant'ın (2001) SPSS Survival Manual adlı kitabından yararlanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmelerinde hata payı $.05$ olarak alınmıştır. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesi amacıyla frekans ve yüzde analizleri, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) ve Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Bu çalışmada araştırmanın demografik değişkenlerine ait frekans ve yüzde değerleri verilmiştir. “Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasında ilişki var mıdır?” alt problemi çözümlenirken değişkenler arasındaki ilişkilerin hesaplanmasında Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı (r) hesaplanmıştır. “Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri öğretmenlerin performanslarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?” alt problemi çözümlenirken anlamlı farkların yorumlanmasında grup ortalama puanları ve $.05$ anlamlılık düzeyi dikkate alınmıştır. Araştırmanın yordayıcı değişkenlerini; öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri, yordanan değişkenlerini ise, öğretmen performansı oluşturmaktadır. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordama düzeylerini belirlemek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. Regresyon analizlerinin yorumlanmasında, standartlaştırılmış Beta (β) katsayıları ve bunların anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları dikkate alınmıştır. Çoklu regresyon analizi bağımlı değişkenle ilişkisi bulunan iki ya da daha fazla bağımsız değişkenin yardımıyla bağımlı değişkeni tahmin etmeye yönelik bir analiz şeklidir. Yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişkenin toplam varyansının yorumlanmasına, istatistiksel olarak anlamlılığına, yordayıcı değişkenlerin anlamlılığına ve bağımlı değişken ile yordayıcı değişkenler arasındaki ilişkinin yönüne dair yorum yapma imkânı verir (Büyüköztürk, 2013).

3. Bulgular

Öğretmenlerin Araştırmanın Değişkenlerine İlişkin Algıları ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişki Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkiye ilişkin Korelasyon analizi sonuçları

Değişkenler	\bar{x}	S	1	2	3	4
1. PPEFD	4.02	.56	-	.74**	.65**	.35**
2. ÖÖİDZK	4.27	.52		-	.72**	.31**
3. SEDD	4.36	.55			-	.30**
4. İŞP	4.03	.71				-

*p < .05, **p < .01; PPEFD: Plan-Program Etkinlikleri ve Fiziksel Düzen; ÖÖİDZK: Öğretmen-Öğrenci İlişkisinin Düzenlenmesi ve Zaman Kullanımı; SEDD: Sınıf içi Etkileşim ve Davranış Düzenlemeleri; İŞP: İş Performansı

Tablo 2 incelendiğinde araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyonlar verilmiştir. Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ile “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .74$; $p < .01$). Buna göre öğretmenlerin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” algıları arttıkça “öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” algılarının da arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ile “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” boyutları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .65$; $p < .01$). Buna göre öğretmenlerin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” algıları arttıkça “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” algılarının da arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ile “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .72$; $p < .01$). Buna göre öğretmenlerin “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” algıları arttıkça “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” algılarının da arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” boyutu ile İş Performansı arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .35$; $p < .01$). Buna göre öğretmenlerin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” algıları arttıkça iş performansı algılarının da arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin “öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” boyutu ile İş Performansı arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .31$; $p < .01$). Buna göre öğretmenlerin “öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” algıları arttıkça iş performansı algılarının da arttığı söylenebilir.

Öğretmenlerin İş Performansının Yordanması

Öğretmenlerin iş performansının öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerine göre yordanmasına ilişkin regresyon analizleri tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Performansının Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	T	P	İkili r	Kısmi R
Sabit	1.88	.33		5.58	.000	-	-
PPEFD	.28	.10	.22	2.70	.007	.34	.15
ÖÖİDZK	.10	.12	.07	.85	.394	.31	.04
SEDD	.13	.10	.10	1.27	.203	.30	.07

$R = .36$, $R^2 = .13$, $F = 15.211$, $p < .01$; PPEFD: Plan-Program Etkinlikleri ve Fiziksel Düzen; ÖÖİDZK: Öğretmen-Öğrenci İlişkilerinin Düzenlenmesi ve Zaman Kullanımı; SEDD: Sınıf içi Etkileşim ve Davranış Düzenlemeleri; Sabit: İş Performansı

Sınıf yönetimi becerilerinin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı”, “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” değişkenleri birlikte öğretmenlerin iş performansı

puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R = .36$, $R^2 = .13$, $p < .01$). Adı geçen üç değişken birlikte, iş performansındaki toplam varyansın yaklaşık % 13'nü açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin iş performansı üzerindeki önem sırası; “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” ve “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” değişkenleridir. Yordayıcıların anlamlılık düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ($t = 2.70$, $p < .01$) değişkeninin anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ($t = .85$, $p > .01$) ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” ($t = 1.27$, $p > .01$) değişkenleri anlamlı yordayıcılar değildir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu bölümde öncelikli olarak ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri, daha sonra öğretmen performansı ve son olarak da öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performans algıları arasındaki ilişki ile ilgili sonuçlara ve tartışmalara yer verilmiştir.

İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performans algıları arasındaki ilişkiyle ilgili olarak; korelasyon analizi sonuçlarına göre ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin performans algıları ile sınıf yönetimi becerileri “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutları arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen performansı ile en yüksek düzeyde ilişkinin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” alt boyutu arasında olduğu görülürken, en düşük ilişkinin “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutu arasında olduğu görülmüştür.

Sınıf yönetimi becerisi “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ile “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. “Plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ile “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” boyutları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. “Öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ile “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Buna göre en yüksek ilişki “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ile “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” alt boyutları arasında görülürken, en düşük ilişki ise “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ile “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutları arasında görülmüştür.

Bu çalışmayla paralel olarak, Korkut (2009) çalışmasında sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları ile sınıf yönetimi becerisi “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutları arasındaki korelasyona bakmıştır ve “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen” ile öz yeterlik inancı arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. “Öğretmen-öğrenci ilişkilerinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ile öz yeterlik inancı arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. “Sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” ile öz yeterlik inancı arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Buna göre öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri arttıkça öz yeterlik inançları da artmaktadır yorumu yapılabilir. Benzer şekilde, Çöl (2008) çalışmasında güçlendirme algıları ile işgören performansı arasındaki korelasyona bakmıştır ve güçlendirme algısı “anlam-yeterlik” alt boyutu ile işgören performansı arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. “Özerklik” alt boyutu ile işgören performansı arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. “Etki” alt boyutu ile işgören performansı arasında düşük düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre güçlendirme algıları arttıkça işgören performansı da artmaktadır yorumu yapılabilir.

Öğretmenlerin iş performansının sınıf yönetimi becerilerine göre yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları da; sınıf yönetimi becerilerinin “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı”, “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” değişkenleri birlikte öğretmenlerin iş performansı puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin öğretmenlerin iş performansı üzerindeki önem sırası; “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” ve “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” değişkenleridir. Yordayıcıların anlamlılık düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise sadece “plan-program etkinlikleri

ve fiziksel düzen” değişkeninin anlamlı yordayıcı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” değişkenleri anlamlı yordayıcılar değildir.

Çöl (2008) çalışmasında güçlendirmeyi oluşturan boyutların işgören performansı üzerindeki etkilerini açıklamak amacı ile regresyon analizi yapmıştır. Buna göre Anlam- Yetkinlik, Özerklik ve Etki değişkenleri birlikte işgören performansı puanları ile orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermiştir. Adı geçen üç değişken birlikte, işgören performansındaki toplam varyansın yaklaşık % 33’ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre, yordayıcı değişkenlerin işgören performansı üzerindeki önem sırası; Anlam-Yetkinlik ve Özerklik değişkenlerinin işgören performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Etki değişkeninin işgören performansı üzerindeki etkisi de olumlu çıkmıştır, ancak anlamlı çıkmamıştır.

5. Öneriler

İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performans algıları arasındaki ilişkiyle ilgili olarak; korelasyon analizi sonuçlarına göre ilk ve ortaokullardaki öğretmenlerin performans algıları ile sınıf yönetimi becerileri “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” alt boyutları arasında orta düzeyde olumlu ve anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu ilişki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin onların performansları üzerinde ne kadar önemli olduğunu açıkça göstermektedir. Eğitim sürekli olarak gelişim anlamına gelmektedir. Özellikle öğretmen eğitimi açısından düşünüldüğünde sadece hizmet öncesinde değil hizmet içi eğitimler büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle, tüm eğitim-öğretim seviyelerinde öğretmenlere sınıf yönetimi becerilerini geliştirmeye yönelik seminerler ya da hizmetiçi eğitim kursları verilebilir. Sınıf yönetimi becerisini geliştirmek için üniversitelerde verilen sınıf yönetimi derslerinde uygulamalara yer verilebilir ve uygulamaya yönelik dersler artırılabilir. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerin performansının artırılmasına yönelik araştırmaları incelemeli ve politika geliştiren, karar alırken göz önünde bulundurmalı, öğretmenlerin performansının artırılmasına yönelik araştırmalara önem vermeli ve bu tür araştırmaları desteklemelidir.

Öğretmenlerle yapılacak olan birebir görüşmelerden sınıf yönetimi becerileri ve performans algılarının yüksek olmasının derse yansması konusunda nitel çalışmalarla bilgi edinilebilir. Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ve performans algılarının geliştirilmesi için mesleki kıdemi ve yaşı daha fazla olan öğretmenlerin meslekle ilgili tecrübelerini mesleki kıdemi daha az olan, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle paylaşmaları önerilebilir. Ya da mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin daha tecrübeli olan öğretmenleri gözlemlemesi ya da onlardan rehberlik almaları önerilebilir.

Öğretmenleri değerlendirme noktasında önemli bir yere sahip olan denetmen, okul müdürü gibi kişilerin öğretmenlere sınıf yönetimi becerilerini ve performanslarını artırma konusunda daha faydalı olabilmeleri için donanımlı olmaları gereklidir. Bu nedenle de denetmen rolündeki kişilerin eğitimine de önem verilmelidir. Öğrenci ihtiyaçlarını bilen bir öğretmen tarafından uygulanacak olan program ve öğrenci-öğretmen arası sağlıklı bir iletişim öğretmen performansını artıracaktır. Öğretmenlerden gerçekleştirmeleri beklenen performans hedefleri açık bir şekilde ifade edilmeli ve yönetmeliklerle yasalaştırılmalıdır.

Sınıf yönetimi becerisi “plan-program etkinlikleri ve fiziksel düzen”, “öğretmen-öğrenci ilişkisinin düzenlenmesi ve zaman kullanımı” ve “sınıf içi etkileşim ve davranış düzenlemeleri” değişkenleri birlikte, iş performansındaki toplam varyansın yaklaşık % 13’ünü açıklamaktadır. Dolayısıyla performansa etki eden ve ne olduğunu bilmediğimiz % 87’lik etkisi bulunan değişkenler vardır. Yapılacak olan başka çalışmalarla iş performansını etkileyen diğer değişkenler araştırılabilir, buna yönelik çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmada veri toplamak ve çözümlmek için nicel yöntemlerden yararlanılmıştır. Benzer bir çalışma nitel yöntem ve teknikler kullanılarak da yapılabilir. Bu şekilde daha çok ve değişik bulgulara ulaşmak mümkün olacaktır. Benzer çalışmalar farklı çalışma gruplarında, illerde ve bölgelerde uygulanarak, sonuçların karşılaştırılması fırsatı önemli derecede alanyazına katkı sağlayacaktır.

6. Kaynakça

- Acar, A. ve Ayhan, Ş. (1997). Performans Değerlendirme Üzerine Bir Araştırma. *İnsan Kaynakları ve Yönetimi Dergisi*, 1(5), 25-29.
- Açıkgöz, K. Ü. (2003). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.
- Alkan, C. ve Kurt, M. (2000). *Özel Öğretim Yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Alkan, H. B. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin İstenmeyen Davranışlarla Baş Etme Yöntemleri ve Okulda Şiddet*. Yayınlanmamış Yüksek

- Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Ağaoğlu, E. (2005). *Sınıf Yönetimiyle İlgili Genel Olgular. Sınıf Yönetimi* (5. Basım). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 353-370.
- Akkaya, M. (2011). *Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Mizah Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Şişli İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aksu, F. (2009). *İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Yeterlik Algılarının Sınıf Yönetimi Becerilerine ve Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Akyol, B. (2008). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Uygulamalarının Öğretmen Performansına etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Alghanabousi, N. S. (2010). *How Do Instructional Leaders Understand Teacher Performance Evaluation?*. Retrieved November 27, 2012, from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1694981.
- Arseven, D. (2001). *Alan Araştırma Yönetimi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Aydemir, İ. (2008). *İlköğretimde Öğrenci ve Öğretmen Performansını Etkileyen Veli Etkinlikleri (Tuzla Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Babaoğlu, E. ve Korkut, K. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları ile Sınıf Yönetimi Beceri Algıları Arasındaki İlişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 1-19.
- Bağcı, P. Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ve Başa Çıkma Davranışları Arasındaki İlişki (İstanbul İli Kartal İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Başar, H. (2000). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Şafak Matbaacılık.
- Bilgin, K. U. (2004). Performans yönetiminde insan kaynağı planlaması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(2), 123-147.
- Bostancı, A. B., Yolcu, H. ve Şap, H. (2010). *Opinions of Teachers And Administrators Towards The Implementation of Teacher Performance Management Applications At Public And Private High Schools (Ankara Sample)*. Retrieved November 27, 2012, from <http://ssrn.com/abstract=1740047>.
- Bowers, M. B. (2006). *The Impact of Teacher Characteristics on Teacher Performance and Student Achievement: A Judgment Study of Principals and Superintendents*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3218458)
- Boyacı, A. (2003). *İlköğretim Örgütlerinin Performans Yönetim Sistemi Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Cihantimur, N. (2006). *Anadolu Liseleri ve Genel Liselerde Görevli Öğretmenlerin Performans Değerlendirmesine Yönelik Algıları (İstanbul İli Büyükdere İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Cooper, C. L. (2005). *The Role of Inferential Accuracy in Performance Rating Accuracy: A Field Study of Teacher Performance Appraisal*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3405740)
- Çelik, N. A. (2006). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Algıları (Denizli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Çelik, V. (2002). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çolak, M. (2007). *Ortaöğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Demirel, Ö. (2007). *Öğretme Sanatı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Duran, C. G. (2008). *Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Performanslarının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri (Isparta İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Durğun, B. (2010). *Sınıfında Kaynaştırma Öğrencisi Bulunan Sınıf Öğretmenlerinin, Sınıf Yönetimi Becerilerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Sancaktepe İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Eberts, R., Hollenbeck, K. ve Stone, J. (2000). Teacher Performance Incentives and Student Outcomes. *The Journal of Human Resources*, 37(4), 913-927.
- Eisenberg, N. V. (2008). *The Performance of Teachers in Chilean Public Elementary Schools: Exploring Its Relationship With Teacher Backgrounds and Student Achievement, and Its Distribution Across Schools and Municipalities*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3322030)
- Harris, D. N. ve Sass, T. R. (2012). *Skills, Productivity and The Evaluation of Teacher Performance*. Retrieved November 27, 2012, from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2020717.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- İlgar, L. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- İlhan, S. (2011). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Uygulamaya Dayalı Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme Becerileri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Kaptan, S. (1999). *Bilimsel Araştırma Teknikleri*. Ankara: Gazi Yayınları.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kayıkçı, K. (2009). The Effect of Classroom Management Skills of Elementary School Teachers on Undesirable Discipline Behaviour of Stu-

- dents. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 1215-1225.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Korkut, K. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlik İnançları İle Sınıf Yönetimi Beceri Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Korkut, K. ve Babaoğlu, E. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 146-156.
- Komitoğlu, D. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kuş, E. (2005). *Öğretmenlerin Bilgisayar Öz Yeterlik İnançları ve Bilgisayar Destekli Öğretme Yönelik Tutumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Küçükahmet, L. (2009). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Lamm, M. H. (1990). *North Carolina K-5 Principals' Perceptions of The Teacher Performance Appraisal Instrument*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No.9105932)
- Miller, T. J. (2009). *Investigating Elementary Teachers' Perceptions About and Experiences with Ontario's Teacher Performance Appraisal System*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Miller, P. C. (2011). *The Collaborative Project: Principals' Perceptions Related to The Development and Implementation of A Teacher Performance Incentive Initiative*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3456486)
- Mitchell, P. L. (2009). *Principals' Feelings on Implementing Teacher Incentive Programs to Raise Student Achievement, Improve Teacher Performance and Promote Teacher Retention*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3344911)
- Moore, K. D. (2003). *Öğretim Becerileri*. (N. Kaya, Çev.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Muralidharan, K. ve Sundararaman, V. (2009). Teacher Performance Pay: Experimental Evidence From India. *NBER Working Paper Series*, 1-46.
- Nelson, M. F. (2002). *A Qualitative Study of Effective School Discipline Practices: Perceptions of Administrators, Tenured Teachers and Parents in Twenty Schools*. (Doctoral dissertation). <http://dc.etsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1875&context=etd>.
- Nur, İ. (2012). *Anaokullarında Örgüt İklimi ile Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Malatya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual*. Maidenhead, Philadelphia: Open University Press.
- Salameh, K. M., Al-Omari, A. ve Jumia'an, I. F. (2011). Classroom Management Skills Among Beginning Teachers' in Jordan: Preparation and Performance. *International Journal of Applied Educational Studies*, 10(1), 36-48.
- Sarıtaş, M. (2000). *Sınıf Yönetimi ve Disiplin İle İlgili Kurallar Geliştirme ve Uygulama. Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sigler, T. H. Ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture an perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, Vol.5, 27-52.
- Spiggle, J. A. B. (2003). *Relationship Between Teacher Performance and Student Growth Outcomes in A School District in North Carolina's Public Schools' Fifth Grades*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3107793)
- Şentuna, D.A. (2007). *Değişen Liderlik Rollerini Perspektifinde Okul Yöneticilerinin Öğretmen Performansını Yönetmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tal, C. (2010). Case Studies to Deepen Understanding and Enhance Classroom Management Skills in Preschool Teacher Training. *Early Childhood Educ J*, 38(2010), 143-152.
- Taşcıoğlu, C. (2006). *Eğitim Sektöründe Kariyer Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Teori ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Terzi, Ç. (2001). *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Anlayışlarına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesine*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim Üyelerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56, 633-662.
- Tunca, Ö. (2010). *Duyusal Zekâ Düzeylerinin Sınıf Yönetimi Becerilerine Etkisi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Tüfekci, H. (2008). *Teknik Öğretmenlerin Performanslarının Öğrenci Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Uyargil, C. (2003). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi (2. Baskı)*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Washington, A. D. (2011). *Formal Evaluation of Teachers: An examination of The Relationship Between Teacher Performance and Student Achievement*. (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3454838)
- Williams, R. S. (1998). *Performance Management. Perspectives on Employee Performance*. North York Shire: International Thomson Business Press.
- Yalçınkaya, M. ve Tonbul, Y. (2002). İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerilerine İlişkin Algı ve Gözlemleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 1(2), 96-103.
- Yariv, E. (October 12, 2009). *The Appraisal of Teachers' Performance and Its Impact on The Mutuality of Principal-Teacher Emotions*. Retrieved November 17, 2012, from <http://dx.doi.org/10.1080/13632430903152302>.
- Yılman, M. (2006). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.