



**Başvuru Tarihi (Received Date):** 27.05.2021

**Kabul Tarihi (Accepted Date):** 09.12.2021

**Makale Türü (Article Type):** Araştırma Makalesi / Research Article

**doi:** 10.52848/ijls.943871

**Kaynakça Gösterimi:** Sarier, Y. (2021). Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme sistemine ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 4(3), 179-192. doi: 10.52848/ijls.943871

**Citation Information:** Sarier, Y. (2021). Examining teachers' ideas related to the performance evaluation system based on multi-source data. *International Journal of Leadership Studies: Theory and Practice*, 4(3), 179-192. doi: 10.52848/ijls.943871

## ÇOKLU VERİ KAYNAĞINA DAYALI PERFORMANS DEĞERLENDİRME SİSTEMİNE İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ

Yılmaz SARIER<sup>1</sup>

### Öz

Öğretmen Strateji Belgesinde (2017-2023) öğretmenlerin değerlendirilmesinde, çoklu veri kaynağına dayalı bir sisteme geçileceği açıklanmış, bu sistemle öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişiminin sürekli kılınacağı belirtilmiştir. Bu çalışmanın amacı, çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme sistemine ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesidir. Bu çalışmada veriler, 2018 yılı haziran ayında, çalışmaya gönüllü olarak katılan 144 lise öğretmeninden alınmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenler özellikle değerlendirme puanı verilirken değerlendiricilerin etik ilkeleri göz önünde bulundurmayacağından kaygılanmakta, yeterince pilot uygulamanın yapılmadığı, öğrencilerin verecekleri puanları bir tehdit aracı olarak kullanabilecekleri, velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyamayacakları görüşüne yüksek düzeyde katılmaktadır. Düşünülen değerlendirme sistemi, öğretim programı yenileme çalışmalarında olduğu gibi tüm öğretmenlerin duygu ve düşüncelerini dikkate alarak tekrar planlanmalıdır. Özellikle değerlendirme ölçekleri, uzman akademisyen ve öğretmen görüşleri alınarak hazırlanmalı, ölçülebilir, nesnel ve güvenilir kriterler belirlenmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Çoklu Değerlendirme, Eğitim Politikası, Öğretmen Performans Değerlendirmesi.

### *Examining Teachers' Ideas Related to the Performance Evaluation System Based on Multi-Source Data*

### Abstract

It is explained in the Teacher's Strategy Document (2017-2023) that to evaluate teachers a system which is based on multi-source data will be used, and it is told that teachers' personal and vocational development will be perpetuated with this system. This study aims to determine teachers' ideas related to the evaluation system based on multi-source data. The data in this study were taken from 144 high school teachers who voluntarily participated in the study in June 2018. At the end of this study, teachers worry about the fact that the evaluators will not consider the ethical principles, especially while giving the evaluation grades, and they highly agree that enough pilot practice hasn't been applied, students will be able to use the grades they will give as a threat and parents won't know the teachers well enough to evaluate them. The considered evaluation system should be re-planned by taking into account the feelings and thoughts of all teachers, as in curriculum renewal studies. Especially rating scales should be prepared by considering academicians' and teachers' ideas. Evaluable, objective, and reliable criteria should be determined.

**Keywords:** Educational Policy, Multiple Evaluation, Teacher Performance Evaluation.

<sup>1</sup> Doç. Dr., Milli Eğitim Bakanlığı, E-posta: [yilmazsarier@yahoo.com](mailto:yilmazsarier@yahoo.com), ORCID: 0000-0002-9245-6026

## Giriş

Örgütlerin başarısında insan kaynağının etkili yönetimi oldukça önemlidir. İnsan kaynağının etkili yönetimi; çalışanların mesleki gelişimlerinin sağlanması, performanslarının yükseltilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanması ile mümkün olmaktadır (Desler, 2013). Girdisi ve çıktısı insan olan ve topluma nitelikli insan gücünü yetiştirme görevi olan eğitim örgütlerinin insan kaynakları; eğitim ve okul yöneticileri, eğitim uzmanları, denetçiler, memurlar ve destek personeli ile birlikte öğretmenlerdir. Öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve performanslarını artırmaları eğitim sisteminin ve ülkenin gelişmesine büyük katkı sağlamaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin performansının geliştirilmesi sürecinde onların performanslarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi diğer bir anlatımla denetlenmeleri gerekmektedir.

Eğitimde denetim, güç kaybetmemek ve var olanı geliştirmek açısından önemlidir. Bu nedenle öğretim sürecinin denetlenmesi ve değerlendirilmesi gereklidir. Eğitim sisteminin değerlendirilmesinde amaçların gerçekleştirilme düzeyi ve öğrencilerde artan başarı ölçütü olarak kabul edilebilir (Karakuş, 1999). Çağdaş yaklaşımlarda denetlenmeyen insan kaynağının kendisini yenileyemeyeceği, geliştiremeyeceği ve örgütün amaçlarına istenilen düzeyde hizmet veremeyeceği belirtilmektedir (Şahin vd., 2019). Bu bağlamda öğretmen niteliğinin yükseltilmesine imkân veren etkili bir performans değerlendirme sistemi ile başarının artırılacağı ve öğrencilere kaliteli bir öğretim ortamı sunulabileceği vurgulanmaktadır (Elliott, 2015; Hajar ve Mukheri, 2017).

Öğretmenlerin performansının belirlenmesinde, "çoklu veri kaynağına göre değerlendirme sistemi" farklı ülkelerde sıklıkla tercih edilmektedir (Aydın, 2005). Değerlendirme sürecinde çoklu kaynaklara yönelim, okul yönetimi ve karar verme süreçleri açısından katılımı yükseltme düşüncelerine dayanmaktadır (Stronge ve Ostrander, 2006). Öğretmen performansının değerlendirilmesinde, çoklu veri kaynaklarından faydalanmak, denetimin niteliğini arttırabilmekte, öğretmenin mesleki gelişimine de önemli katkılar sağlayabilmektedir. Bu sistemde, öğrenci, öğretmen, yönetici ve veliler öğretmenin performansı ile ilgili geribildirim sunmaktadır. Öğrencilerin ve velilerin değerlendirme sürecine katılması, öğretmenin kendi davranışlarını analiz etmesine ve kendisine gerekli olan mesleki gelişim etkinliklerine katılmasına imkân vermektedir. Veli ve öğrenci görüşlerinin değerlendirmede kullanılması, öğrenci ve velileri de okullarına daha fazla yakınlaştırmaktadır. Çoklu kaynaklarla değerlendirme, öğretmenlerin yaptıkları hazırlıkların ve bu çalışmaların öğrenciler üstündeki etkilerini göstermekte olup süreci öğretimin daha da ilerisine taşımaktadır (Peterson, 2006).

Türk Eğitim Sisteminde, öğretmenlerin denetlenmesi görevini, süreç odaklı değerlendirme yapabilen okul müdürü ve/veya süresiz denetim yapan eğitim denetçileri gerçekleştirmiştir. Bu süreçte gerek okul müdürlerinin gerekse eğitim denetçilerinin, eğitim yönetimi ve denetimi alanında uzmanlık eğitimi derecesine sahip olmaları önemlidir. Bu bağlamda birkaç yöneticinin değerlendirmesine bağlı ve tek yönlü olan bu sistem; birçok sıkıntılara yol açabilmekte yöneticinin önyargıları ve duyguları ön plana çıkabilmekte, objektif ve adaletli olma gibi etik değerler göz ardı edilebilmektedir. Değerlendirmenin sağlıklı olması ve tek bir veri kaynağına dayalı değerlendirme yönteminden kaynaklanan hataları en aza indirmek için günümüzde çoklu veri kaynağını esas alan değerlendirme yöntemleri birçok ülke tarafından tercih edilmektedir (Döngel, 2006).

Türkiye, 2000'li yılların başıyla birlikte denetim anlayışında şeffaflık yaklaşımı ve eğitim sürecinin daha da etkili yürütülmesi gibi nedenlerle performansa dayalı denetimi gündemine almıştır. Performans değerlendirme kavramı ilk olarak 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı ile (2001-2005) gündeme gelmiş, daha sonra 9. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013) ile performansın değerlendirilmesini temel alan şeffaflığı ve etkili bir performansı vurgulayan denetim sistemine geçilmesine ilişkin hedeflere yer verilmiştir. 2017 yılında açıklanan Öğretmen Strateji Belgesinde (2017-2023) ise

# Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi

*Yılmaz SARIER*

öğretmenlerin değerlendirilmesinde, çoklu veri kaynağına dayalı bir sisteme geçilme çalışmalarına başlanacağı açıklanmıştır. Bu sistemle öğretmenlerin özellikle mesleki yönden gelişimlerinin sürekli kılınabileceği vurgulanmıştır. Ayrıca sistemde ulaşılan puanların, öğretmenlerin meslekleri açısından gelişimsel ihtiyaçlarının belirlenip karşılanmasında, kariyerlerinin planlanmasında, terfilerinde ve hizmet puanlarında kullanılması gibi konularda bir ölçüt olarak kullanılabilmesi belirtilmiştir (MEB, 2017).

Performans değerlendirmede, hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın esas olan sistemin güvenilirlik, objektiflik ve açıklık ilkelerine uygun planlanmasıdır. Çoklu değerlendirme sistemiyle birlikte, yöneticilerin, değerlendirme süreçlerinde daha objektif olunabilmesi ve öğretmenlerin performansına daha farklı açılardan bakılmasına neden olunabilmektedir. Değerlendirilen çalışanlar ise öz değerlendirmeleri ile birlikte farklı grupların değerlendirmelerini de karşılaştırabilmektedir. Bütün bu olumlu yönlerinin yanında öğretmenlerin performanslarının çoklu değerlendirme modeliyle değerlendirilmesinde istenmeyen olumsuzluklarla da karşılaşmaktadır. Araştırmalara göre çoklu veriye dayalı performans sistemine ilişkin belirtilen başlıca olumsuzluklar şunlardır: Değerlendirme ölçütleri belirsizdir (Tonbul, 2008), değerlendiriciler puanlama sürecinde objektif ve adil davranamayabilir (Aslanargun ve Göksoy, 2013; Demirtaş ve Akarsu, 2016), sürecin okul iklimine olumsuz yansımaları olabilir, değerlendirme süreci sonunda elde edilecek kazanımlar tam olarak belirlenememiş olabilir (Çetin ve Arslan, 2017; Koçak ve Arslan, 2018), süreç uzun sürebilir ve kırtasiyeciliği arttırabilir (Dilbaz Sayın ve Arslan, 2017).

Son yıllarda yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin performanslarının değerlendirme süreçlerinde olması planlanan çoklu veri kaynaklarına dayalı sistemin, çeşitli olumlu ve olumsuz sonuçlarının olabileceği belirtilmektedir (Çelikten ve Özkan, 2018; Dilbaz Sayın ve Arslan, 2017; Kurban ve Tok, 2017; Özge Sağbaşı ve Özkan, 2019; Sarıaltın, 2017; Şahin vd., 2019). Alanyazında öğretmen görüşleri ışığında; çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmenin şeklinin, değerlendirmede kullanılacak değişkenlerin, değerlendirmenin sonucunda elde edilecek kazanımların, değerlendirme sisteminin olumlu ve olumsuz yönlerinin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanamamıştır. Yapılan araştırmanın bu eksikliği gidermesi beklenebilir. Bu bağlamda yapılan araştırma sonucunda ulaşılan bilgilerin uygulamaya dönük olarak politika üreticilere nitelikli veriler sunabileceği ve alan yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

## **Amaç**

Bu araştırmanın amacı, çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme sistemine ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesidir. Araştırmada ele alınan problemler aşağıda sıralanmıştır:

1. Değerlendirme sisteminin şekline ilişkin öğretmen görüşleri nasıldır?
2. Değerlendirmeye hangi değişkenlerin katılabileceğine ilişkin öğretmen görüşleri nasıldır?
3. Değerlendirme sonucu oluşan puanların hangi amaçla kullanılabilmesine ilişkin öğretmen görüşleri nasıldır?
4. Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine ilişkin öğretmen görüşleri nasıldır?
5. Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine ilişkin görüşler, öğretmenlerin cinsiyetine, medeni durumuna ve eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?"

## **Yöntem**

Yapılan çalışmada, çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme sistemine ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amaçlandığından araştırmada tarama yöntemi tercih edilmiştir. Tarama

modelleri, geçmişte yaşanan veya şu anda mevcut olan bir durumu, kendi şartları içerisinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesnelere herhangi bir şekilde değiştirme çabası gösterilmemektedir (Karasar, 2012).

### Çalışma Grubu

Bu araştırma, 2017-2018 öğretim yılında Haziran dönemi mesleki eğitim çalışmasına Eskişehir ili Gazi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde katılan, 15 farklı okuldan, toplam 144 lise öğretmeni ile yürütülmüştür. Bu çalışmada, örneklem belirlenmesinde amaçlı örneklem türlerinden kolay ulaşılabılır örneklem yöntemi kullanılmıştır. Verilere kısa sürede ve daha az maliyetle ulaşılmak istendiğinde kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi ile veri toplanabileceği belirtilmektedir (Eygü ve Kılınc, 2019). Farklı okulda çalışan öğretmenlere ulaşma kolaylığından dolayı çalışmada kolay ulaşılabılır örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Çalışma örneklemini araştırmaya gönüllü olarak katılan 144 öğretmen oluşturmuştur. Tablo 1’de katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler sunulmaktadır.

**Tablo 1. Katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin veriler**

Cinsiyet	f	%	Eğitim Durumu	f	%	Hizmet Süresi (yıl)	f	%
Erkek	61	42.3	Lisans	130	90.3	1-5	28	19.4
Kadın	83	57.7	Yüksek Lisans	14	9.7	6-10	11	7.6
Medeni Durum	f	%	Öğretmenlik Grubu	f	%	11-15	9	6.3
Bekar	39	27.1	Kültür	78	54.2	16-20	29	20.1
Evli	105	72.9	Meslek	66	45.8	21-25	40	27.8
						26 ve üstü	27	18.8

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yarıdan fazlasının (% 57.7) kadın olduğu gözlenmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin % 72.9’u evli, % 90.3’ü lisans mezunudur. Öğretmenlerin 66.7’si 16 yıl ve üzeri bir hizmet tecrübesine sahiptir. Çalışmaya katılanların % 54.2’si kültür, % 45.8’i meslek dersi öğretmenidir.

### Veri Ölçme Araçları ve Verilerin Toplanması

Araştırmada verilere yazar tarafından oluşturulan anket formu kullanılarak ulaşılmıştır. Anketin oluşturulması sürecinde, alanyazın taranmış, 2017 yılında MEB tarafından açıklanan Öğretmen Strateji Belgesi (2017-2023) esas alınarak 63 maddeden oluşan anket geliştirilmiştir. Anket öncelikle 25 öğretmenin katılım sağladığı bir gruba ön test olarak uygulanmıştır. Daha sonra eğitim yönetimi alanında uzman olan iki akademisyenin görüşü de alınarak işlemeyen 16 madde çıkarılmış ve son haliyle öğretmenlerin kişisel bilgilerini öğrenmeye yönelik 6 madde, değerlendirmeye kimlerin katılması gerektiğine ilişkin 9 madde, değerlendirme sürecinin hangi amaçlarla kullanılabilmesine ilişkin 8 madde ve öğretmenlerin çoklu veri kaynağına dayalı performans sistemine ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik 24 madde ve toplamda 47 maddelik bir anket geliştirilmiştir.

### Verilerin Analizi

Çalışmada analizler, SPSS paket programı ile yapılmıştır. Çalışmada görüşlere ilişkin olarak frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada, anketin değerlendirilmesinde, beşli likert tipi derecelendirme yapılmıştır. Aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığına ulaşılması için, veri toplama aracında yer alan aralıkların eşit olduğu (4/5) varsayımıyla seçeneklere ilişkin alt-üst sınırlar ve aritmetik ortalamalar için puan aralığı katsayısı 0.80 olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda aritmetik ortalama değerlendirme aralıkları: 1.00-1.80= hiç katılmıyorum, 1.81-2.60=az katılıyorum, 2.61-3.40=orta derecede katılıyorum, 3.41-4.20=çok katılıyorum ve 4.21-5.00=tamamen katılıyorum olarak belirlenmiştir. Bulguların yorumlanmasında bu aralıklar kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ters maddelere, tersine çevirme işlemi uygulanmış, öğretmenlerin çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirme sistemine ilişkin görüşlerinin toplam puanları hesaplanmıştır. Uygulanan anket üç boyuttan oluşmaktadır. Mevcut çalışmada grupların

# Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi

Yılmaz SARIER

normal dağılım gösterip göstermediği belirlenmiştir. Normallik testi için Skewness ve Kurtosis değerlerine bakılmıştır. Çalışmada, Skewness değeri -.869 ile .1013 arasında Kurtosis değeri ise .988 ile -.782 arasında değiştiği gözlenmiştir. Kurtosis ve Skewness değerleri -1.5 ile +1.5 olduğu zaman normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013). Bu nedenle analiz sürecinde öğretmen görüşleri karşılaştırılırken bağımsız t testi kullanılmıştır. Ancak eğitim durumu değişkenine göre yüksek lisans mezunu öğretmen sayısı 30'un altında (14) ve lisans mezunu öğretmen sayısı 130 olduğu için analizde Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

## Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, ulaşılan bulgulara yer verilmektedir. Bulgular araştırmanın amacına uygun şekilde sırayla verilmiştir. Tablo 2'de katılımcıların performanslarını değerlendirme şekline ilişkin görüşlerinin dağılımı sunulmaktadır.

**Tablo 2.** Performans değerlendirme şekline ilişkin öğretmen görüşlerinin dağılımı (n=144)

Değerlendirme şekli	f	%	Değerlendirme şekli	f	%
Değerlendirme yapılmamalı	40	27.8	Müfettiş ve okul müdürü yapmalı	10	6.9
Sadece okul müdürü yapmalı	30	20.8	Çoklu veriye dayalı değerlendirme yapılmalı	64	44.4

Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin % 44.4'ü çoklu veri kaynağına dayalı, % 20.8'i sadece müdüre dayalı performans değerlendirmesini isterken, % 27.8'i ise hiçbir şekilde değerlendirme yapılmaması görüşündedirler. Özellikle katılımcı öğretmenlerin çeyreğinden fazlasının hiç denetim istememesi önemli bir bulgudur. Bu bulgu öğretmenlerin denetimin nitelikli yapılamayacağı düşüncesinden veya denetim sürecinden mutlu olmamalarından kaynaklanabilir. Ancak unutulmamalıdır ki denetim yapılmayan bir sistemde başarıya ulaşılması ve istenen hedeflerin yakalanması olanaklı değildir. Tablo 3'te katılımcıların çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine hangi değişkenlerin katılabileceğine ilişkin görüşlerinin dağılımı sunulmaktadır.

**Tablo 3.** Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine hangi değişkenlerin katılması gerektiğine ilişkin öğretmenlerin görüşlerinin dağılımı (n=144)

Madde	$\bar{X}$	Katılım düzeyi	ss
Öğretmenlerin meslekî çalışmaları (hizmet içi eğitim, proje ve yarışmalara katılım vb.) dâhil edilmelidir.	3.70	Çok	1.39
Öğretmenin kendisi (öz değerlendirme) katılmalıdır.	3.66	Çok	1.42
Okul müdürü katılmalıdır.	3.14	Orta	1.41
Zümre öğretmenleri katılmalıdır.	2.57	Az	1.56
Okul müdür yardımcıları katılmalıdır.	2.25	Az	1.40
Eğitim müfettişi katılmalıdır.	2.17	Az	1.42
Öğrenciler katılmalıdır.	1.95	Az	1.41
Veliler katılmalıdır.	1.71	Hiç	1.24

Tablo 3 incelendiğinde, kendi mesleki çalışmalarının (3.70), öz değerlendirmelerinin (3.66) ve okul müdürlerinin katılımını (3.14) daha yüksek düzeyde isterken, aksine sürece velilerin ve öğrencilerin katılımını (1.71 ve 1.95) neredeyse hiç istememektedirler. Velilerin ve öğrencilerin denetim sürecine dâhil edilmesi düşüncesi öğretmenler tarafından istenmemektedir. Öğretmenler, denetim sürecine veli ve öğrencilerin katılmasının kendileri üzerinde baskı oluşturabileceği düşüncesinde olabilirler. Ayrıca öğretmenlerin kendi mesleki çalışmalarını değerlendirme süreçlerinde kullanılması düşüncesi, yaptıklarının önemsenmesini istediklerini de göstermektedir. Tablo 4'te katılımcıların çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesi sonucunda oluşan puanların hangi amaçla kullanılabileceğine ilişkin görüşlerinin dağılımı sunulmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenler hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesinde (3.37), yöneticiliğe geçişte (3.12) ve kademe-derece ilerlemesinde (2.96) çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesi sonucunda oluşan puanların kullanılmasını daha yüksek düzeyde isterken, tayin ve nakillerde (2.45), rotasyon ve işten çıkarmalarda (1.75) ilgili verilerin kullanılmasını hiç istememektedirler.

**Tablo 4.** Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesi sonucunda oluşan puanların kullanılabilmesiyle ilgili öğretmen görüşleri (n=144)

Madde	$\bar{X}$	Katılım düzeyi	ss
Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin belirlenmesinde kullanılmalıdır.	3.37	Orta	1.44
Yöneticiliğe geçişe katkısı olmalıdır.	3.12	Orta	1.55
Kademe-derece ilerlemesinde kullanılmalıdır.	2.96	Orta	1.61
Hizmet puanını etkilemelidir.	2.81	Orta	1.66
Maaşı ve ek ders ücretlerini etkilemelidir.	2.76	Orta	1.68
Kariyeri (uzman-başöğretmen olma) etkilemelidir.	2.75	Orta	1.64
Tayin ve nakil işlemlerine katkısı olmalıdır.	2.45	Az	1.58
Rotasyon ve işten çıkarmada etkili olmalıdır.	1.75	Hiç	1.32

Öğretmenlerin çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesi sonucunda oluşan puanların, özellikle mesleki ihtiyaçlarının belirlenmesi sürecinde ve kariyer gelişimlerinde etkili olmasını önemsedikleri söylenebilir. Nitekim denetleme sürecinde öğretmenlerin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve mesleki yönde gelişimlerinin sağlanması oldukça önemlidir. Tablo 5'te katılımcıların çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine ilişkin görüşlerinin dağılımı sunulmaktadır.

**Tablo 5.** Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine ilişkin öğretmen görüşleri (n=144)

<b>Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme;</b>	$\bar{X}$	<b>Katılım düzeyi</b>	<b>ss</b>
Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmaz.	4.56	Tamamen	.86
Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	4.19	Çok	1.26
Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	4.16	Çok	1.23
Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	4.05	Çok	1.27
Uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	3.90	Çok	1.28
Uygulamasının anlaşılmasında karmaşık bir yapısı vardır.	3.88	Çok	1.24
Uygulamasında, bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar, değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	3.86	Çok	1.28
Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	3.77	Çok	1.30
Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	3.72	Çok	1.41
Öğretmenler arasında huzursuzluk yaratacak, ilişkileri bozacak ve okul iklimini olumsuz etkileyecektir.	3.70	Çok	1.33
Öğretmenlerin kaygı düzeylerini artıracak, performansları olumsuz etkileyecektir.	3.53	Çok	1.32
Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	2.88	Orta	1.40
Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	2.70	Orta	1.41
Okulda bir sinerji yaratacak, okulun gelişimine önemli katkı sağlayacaktır.	2.56	Az	1.38
Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	2.56	Az	1.38
Öğretmenliğe yönelik algı iyileşecek ve mesleğin statüsü güçlenecektir.	2.51	Az	1.42
Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	2.33	Az	1.37
Objektif değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.	2.27	Az	1.42
Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	2.25	Az	1.35
Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebileceklerdir.	2.25	Az	1.43
Uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	2.24	Az	1.36
Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	2.13	Az	1.35
Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	2.08	Az	1.21
Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	1.97	Az	1.16

Tablo 5 incelendiğinde, çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesi konusunda öğretmenlerin endişelerinin olduğu anlaşılmaktadır. Ortalama değeri yüksek olan ilk 11 madde bu durumu göstermesi açısından önemlidir. Özellikle öğretmenler, puanlama da etik ilkelerin göz önünde bulundurulmayacağı hususunda kaygılıdır (4.56). Yine öğretmenler, pilot uygulamaların az yapıldığı (4.19), öğrencilerin puanları bir tehdit aracı olarak kullanabilecekleri (4.16), velilerin puan vereceği öğretmenleri yeterince tanıyamayacakları (4.05), veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacağı (3.90) görüşündedirler. Cinsiyet değişkeni açısından katılımcıların çoklu veri kaynağına dayalı

Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi  
Yılmaz SARIER

performans değerlendirmesine ilişkin görüşleri arasındaki farklar, bağımsız t testi yardımı ile incelenmiş ve bulgular Tablo 6’da verilmektedir.

<b>Tablo 6. Cinsiyet değişkenine göre görüşler arasındaki farklar</b>						
<b>Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme,</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Öğretmenliğe yönelik algı iyileşecek ve mesleğin statüsü güçlenecektir.	Kadın	83	2.50	1.38	-.15	.88
	Erkek	61	2.55	1.59		
Öğretmenler arasında huzursuzluk yaratacak, ilişkileri bozacak ve okul iklimini olumsuz etkileyecektir.	Kadın	83	3.72	1.31	.27	.79
	Erkek	61	3.65	1.43		
Okulda bir sinerji yaratacak, okulun gelişimine önemli katkı sağlayacaktır.	Kadın	83	2.50	1.36	-.96	.34
	Erkek	61	2.77	1.48		
Öğretmenlerin kaygı düzeylerini artıracak, performansları olumsuz etkileyecektir.	Kadın	83	3.58	1.31	.70	.48
	Erkek	61	3.39	1.36		
Objektif değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.	Kadın	83	2.19	1.40	-1.38	.17
	Erkek	61	2.58	1.48		
Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	Kadın	83	3.79	1.36	1.18	.24
	Erkek	61	3.45	1.57		
Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Kadın	83	2.29	1.33	-.57	.57
	Erkek	61	2.45	1.52		
Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Kadın	83	3.71	1.34	-1.11	.27
	Erkek	61	4.00	1.15		
Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Kadın	83	2.10	1.33	-.47	.64
	Erkek	61	2.23	1.45		
Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Kadın	83	4.18	1.21	.32	.75
	Erkek	61	4.10	1.33		
Çoklu veri kaynağına dayalı performans uygulamasına ilişkin öğretmen ve değerlendirenlerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Kadın	83	2.12	1.28	-1.91	.06
	Erkek	61	2.65	1.58		
Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Kadın	83	4.11	1.21	1.04	.30
	Erkek	61	3.84	1.49		
Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Kadın	83	2.69	1.42	-.18	.86
	Erkek	61	2.74	1.41		
Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Kadın	83	2.89	1.37	.16	.87
	Erkek	61	2.84	1.51		
Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Kadın	83	4.06	1.18	2.92	.00
	Erkek	61	3.32	1.47		
Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Kadın	83	2.57	1.36	.18	.86
	Erkek	61	2.52	1.50		
Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Kadın	83	2.03	1.21	-.94	.35
	Erkek	61	2.26	1.24		
Uygulamasında, bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar, değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Kadın	83	3.90	1.25	.74	.46
	Erkek	61	3.71	1.42		
Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmaz.	Kadın	83	2.25	1.36	-.04	.97
	Erkek	61	2.26	1.32		
Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Kadın	83	4.56	0.86	-.13	.90
	Erkek	61	4.58	0.89		
Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Kadın	83	4.24	1.25	.81	.42
	Erkek	61	4.03	1.33		
Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Kadın	83	1.94	1.17	-.68	.50
	Erkek	61	2.10	1.11		
Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Kadın	83	2.31	1.46	.96	.34
	Erkek	61	2.03	1.30		
Uygulamasının anlaşılmasın karmaşık bir yapısı vardır.	Kadın	83	3.95	1.23	1.20	.23
	Erkek	61	3.65	1.28		

Tablo 6 incelendiğinde sadece bir maddede (Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır) kadın öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ( $p < .05$ ). Erkek öğretmenler, öğrenci ve velilerin kendilerini değerlendirmelerinin onlar açısından problem olmadığını belirtmektedirler. Bu olgu, kadın öğretmenlerin karşı olmalarına rağmen erkek öğretmenlerin; öğrenci ve velilerin; öğretmenleri değerlendirmelerini normal algıladıkları şeklinde de yorumlanabilir. Anketin diğer maddelerinde ise görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Medeni durum

değişkeni açısından katılımcıların çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine ilişkin görüşleri arasındaki farklar, bağımsız t testi yardımı ile incelenmiş ve bulgular Tablo 7’de verilmektedir.

**Tablo 7. Medeni durum değişkenine göre görüşler arasındaki farklar**

<b>Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme;</b>	<b>Medeni D.</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>ss</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Öğretmenliğe yönelik algı iyileşecek ve mesleğin statüsü güçlenecektir.	Bekâr	39	2.72	1.59	1.05	.30
	Evli	105	2.44	1.36		
Öğretmenler arasında huzursuzluk yaratacak, ilişkileri bozacak ve okul iklimini olumsuz etkileyecektir.	Bekâr	39	3.64	1.44	-.33	.74
	Evli	105	3.72	1.29		
Okulda bir sinerji yaratacak, okulun gelişimine önemli katkı sağlayacaktır.	Bekâr	39	2.64	1.46	.41	.68
	Evli	105	2.53	1.36		
Öğretmenlerin kaygı düzeylerini artıracak, performansları olumsuz etkileenecektir.	Bekâr	39	3.64	1.37	.59	.56
	Evli	105	3.50	1.30		
Objektif değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.	Bekâr	39	2.41	1.45	.72	.48
	Evli	105	2.22	1.41		
Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	Bekâr	39	3.90	1.33	.95	.35
	Evli	105	3.65	1.43		
Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Bekâr	39	2.13	1.42	-1.06	.29
	Evli	105	2.40	1.35		
Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Bekâr	39	3.69	1.38	-.44	.66
	Evli	105	3.80	1.28		
Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Bekâr	39	2.05	1.38	-.40	.69
	Evli	105	2.15	1.35		
Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Bekâr	39	4.10	1.35	-.34	.74
	Evli	105	4.18	1.19		
Uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Bekâr	39	2.03	1.29	-1.13	.26
	Evli	105	2.31	1.38		
Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Bekâr	39	3.97	1.37	-.43	.67
	Evli	105	4.08	1.24		
Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme duyacaktır.	Bekâr	39	2.79	1.52	.48	.63
	Evli	105	2.67	1.38		
Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Bekâr	39	2.97	1.46	.52	.61
	Evli	105	2.84	1.38		
Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Bekâr	39	4.03	1.35	.70	.49
	Evli	105	3.86	1.26		
Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Bekâr	39	2.74	1.39	.99	.32
	Evli	105	2.49	1.38		
Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Bekâr	39	2.08	1.16	.00	1.0
	Evli	105	2.08	1.24		
Uygulamasında, bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar, değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Bekâr	39	3.79	1.28	-.38	.71
	Evli	105	3.89	1.29		
Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Bekâr	39	2.15	1.39	-.52	.60
	Evli	105	2.29	1.34		
Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Bekâr	39	4.59	0.88	.23	.82
	Evli	105	4.55	0.85		
Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Bekâr	39	3.86	1.21	-2.04	.84
	Evli	105	3.91	1.28		
Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Bekâr	39	1.97	1.25	.01	.99
	Evli	105	1.97	1.13		
Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Bekâr	39	2.51	1.60	1.35	.18
	Evli	105	2.15	1.36		
Uygulamasının anlaşılamayan karmaşık bir yapısı vardır.	Bekâr	39	3.85	1.20	-.21	.83
	Evli	105	3.90	1.26		

Medeni durum değişkeni açısından çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine ilişkin öğretmen görüşleri arasındaki farklar, bağımsız t testi yardımı ile incelenmiş ve hiçbir maddede görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark ( $p > .05$ ) bulunamamıştır. Bu bağlamda evli veya bekâr olmanın görüşlerde herhangi bir farklılaşmaya neden olmadığı ve öğretmenlerin birbirleri ile örtüşen görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Eğitim durumu değişkeni açısından katılımcıların çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirmesine ilişkin görüşleri arasındaki farklar, Mann Whitney U testi yardımı ile incelenmiş ve bulgular Tablo 8’de verilmektedir.



Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi  
Yılmaz SARIER

**Tablo 8.** Eğitim durumu değişkenine göre görüşler arasındaki farklar

Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme;	Eğitim D.	n	Sıra Ort.	Sıra Toplam	U	Z	p																																																																																																																																																																																																																																																																																
Öğretmenliğe yönelik algı iyileşecek ve mesleğin statüsü güçlenecektir.	Lisans	130	71.41	9283	768	-.99	.32																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	82.64	1157				Öğretmenler arasında huzursuzluk yaratacak, ilişkileri bozacak ve okul iklimini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	71.92	9350	835	-.53	.60	Y. Lisans	14	77.86	1090	Okulda bir sinerji yaratacak, okulun gelişimine önemli katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	72.56	9433	902	-.06	.96	Y. Lisans	14	71.93	1007	Öğretmenlerin kaygı düzeylerini artıracak, performansları olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.12	9506	829	-.57	.57	Y. Lisans	14	66.71	934	Objektif değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.	Lisans	130	72.58	9401	900	-.07	.94	Y. Lisans	14	71.79	1038	Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	Lisans	130	72.47	9422	887	-.17	.87	Y. Lisans	14	72.75	1019	Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Lisans	130	70.32	9141	907	-.03	.98	Y. Lisans	14	92.79	1299	Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Lisans	130	71.37	9278	763	-1.04	.29	Y. Lisans	14	83.04	1163	Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20	Y. Lisans	14	85.14	1192	Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49
Öğretmenler arasında huzursuzluk yaratacak, ilişkileri bozacak ve okul iklimini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	71.92	9350	835	-.53	.60																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	77.86	1090				Okulda bir sinerji yaratacak, okulun gelişimine önemli katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	72.56	9433	902	-.06	.96	Y. Lisans	14	71.93	1007	Öğretmenlerin kaygı düzeylerini artıracak, performansları olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.12	9506	829	-.57	.57	Y. Lisans	14	66.71	934	Objektif değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.	Lisans	130	72.58	9401	900	-.07	.94	Y. Lisans	14	71.79	1038	Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	Lisans	130	72.47	9422	887	-.17	.87	Y. Lisans	14	72.75	1019	Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Lisans	130	70.32	9141	907	-.03	.98	Y. Lisans	14	92.79	1299	Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Lisans	130	71.37	9278	763	-1.04	.29	Y. Lisans	14	83.04	1163	Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20	Y. Lisans	14	85.14	1192	Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918								
Okulda bir sinerji yaratacak, okulun gelişimine önemli katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	72.56	9433	902	-.06	.96																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	71.93	1007				Öğretmenlerin kaygı düzeylerini artıracak, performansları olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.12	9506	829	-.57	.57	Y. Lisans	14	66.71	934	Objektif değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.	Lisans	130	72.58	9401	900	-.07	.94	Y. Lisans	14	71.79	1038	Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	Lisans	130	72.47	9422	887	-.17	.87	Y. Lisans	14	72.75	1019	Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Lisans	130	70.32	9141	907	-.03	.98	Y. Lisans	14	92.79	1299	Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Lisans	130	71.37	9278	763	-1.04	.29	Y. Lisans	14	83.04	1163	Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20	Y. Lisans	14	85.14	1192	Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																				
Öğretmenlerin kaygı düzeylerini artıracak, performansları olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.12	9506	829	-.57	.57																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	66.71	934				Objektif değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.	Lisans	130	72.58	9401	900	-.07	.94	Y. Lisans	14	71.79	1038	Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	Lisans	130	72.47	9422	887	-.17	.87	Y. Lisans	14	72.75	1019	Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Lisans	130	70.32	9141	907	-.03	.98	Y. Lisans	14	92.79	1299	Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Lisans	130	71.37	9278	763	-1.04	.29	Y. Lisans	14	83.04	1163	Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20	Y. Lisans	14	85.14	1192	Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																
Objektif değerlendirme yapılmasını sağlayacaktır.	Lisans	130	72.58	9401	900	-.07	.94																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	71.79	1038				Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	Lisans	130	72.47	9422	887	-.17	.87	Y. Lisans	14	72.75	1019	Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Lisans	130	70.32	9141	907	-.03	.98	Y. Lisans	14	92.79	1299	Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Lisans	130	71.37	9278	763	-1.04	.29	Y. Lisans	14	83.04	1163	Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20	Y. Lisans	14	85.14	1192	Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																												
Uygulandığında; öğretmenler, düşük puan almama kaygısıyla, öğrencilerin olumsuz davranışlarını görmezden gelebilecektir.	Lisans	130	72.47	9422	887	-.17	.87																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	72.75	1019				Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Lisans	130	70.32	9141	907	-.03	.98	Y. Lisans	14	92.79	1299	Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Lisans	130	71.37	9278	763	-1.04	.29	Y. Lisans	14	83.04	1163	Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20	Y. Lisans	14	85.14	1192	Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																								
Öğretmenin, öğrenci ve veli ile iletişimini geliştirecektir.	Lisans	130	70.32	9141	907	-.03	.98																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	92.79	1299				Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Lisans	130	71.37	9278	763	-1.04	.29	Y. Lisans	14	83.04	1163	Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20	Y. Lisans	14	85.14	1192	Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																				
Bir milyon öğretmenin sağlıklı biçimde değerlendirilmesi zordur.	Lisans	130	71.37	9278	763	-1.04	.29																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	83.04	1163				Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20	Y. Lisans	14	85.14	1192	Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																
Öğrencilerin de değerlendirmeye katılması, öğretmenlerin daha etkili ders işlemesini sağlayacaktır.	Lisans	130	71.14	9248	733	-.18	.20																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	85.14	1192				Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86	Y. Lisans	14	74.21	1039	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																												
Öğrencilerin öğretmen değerlendirme puanlarını, öğretmenlerine karşı bir tehdit aracı olarak kullanabileceklerini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	886	-1.28	.86																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	74.21	1039				Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06	Y. Lisans	14	92.79	1299	Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																								
Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasına ilişkin öğretmenlerin ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirildiğini düşünüyorum.	Lisans	130	72.32	9401	647	-1.84	.06																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	92.79	1299				Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04	Y. Lisans	14	53.32	747	Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																				
Uygulamasında velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum.	Lisans	130	74.57	9694	641	-1.98	.04																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	53.32	747				Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17	Y. Lisans	14	86.57	1212	Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																
Uygulaması ile öğretmenler kendilerini yenileme ve derste aktif olma ihtiyacı duyacaktır.	Lisans	130	70.98	9228	713	-1.37	.17																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	86.57	1212				Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08	Y. Lisans	14	90.64	1269	Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																												
Öğretmenin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesini sağlayacaktır.	Lisans	130	70.55	9171	656	-1.75	.08																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	90.64	1269				Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31	Y. Lisans	14	62.46	875	Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																								
Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır.	Lisans	130	73.58	9566	770	-1.01	.31																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	62.46	875				Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01	Y. Lisans	14	99.29	1390	Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																				
Uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır.	Lisans	130	69.62	9050	535	-2.61	.01																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	99.29	1390				Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14	Y. Lisans	14	87.25	1222	Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																
Sürecinde öğretmeni değerlendirmek için kullanılacak olan anketlerin, somut, nesnel ve ölçülebilir hazırlanacağını düşünüyorum.	Lisans	130	70.91	9219	704	-1.48	.14																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	87.25	1222				Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27	Y. Lisans	14	61.54	862	Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																												
Uygulamasında bölgeler ve okullar arasındaki farklılıklar değerlendirme sonuçlarının güvenilirliğini olumsuz etkileyecektir.	Lisans	130	73.68	9579	757	-1.01	.27																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	61.54	862				Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24	Y. Lisans	14	84.36	1181	Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																																								
Uygulamasında öğretmene değerlendirme puanı verilirken etik ilkelerden (adalet, eşitlik, objektiflik) göz önünde bulundurmazabilir.	Lisans	130	71.22	9259	744	-1.18	.24																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	84.36	1181				Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29	Y. Lisans	14	81.29	1138	Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																																																				
Öğretmenlerin motivasyonuna ve gelişimine katkı sağlayacaktır.	Lisans	130	71.55	9302	787	-1.08	.29																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	81.29	1138				Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96	Y. Lisans	14	72.04	1009	Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																																																																
Uygulamasına pilot uygulamalar sağlıklı yapılmadan geçileceği fikrindeyim.	Lisans	130	72.55	9432	904	-.06	.96																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	72.04	1009				Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14	Y. Lisans	14	87.21	1221	Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																																																																												
Öğretmenin bir bütün olarak değerlendirilmesine fırsat verecektir.	Lisans	130	70.92	9219	704	-1.49	.14																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	87.21	1221				Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40	Y. Lisans	14	80.89	1133	Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																																																																																								
Yüksek performans gösterenler ile göstermeyenleri ayırt edebilecektir.	Lisans	130	71.6	9308	793	-.85	.40																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	80.89	1133				Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																																																																																																				
Uygulamasının anlaşılmasız karmaşık bir yapısı vardır.	Lisans	130	73.25	9522	813	-.69	.49																																																																																																																																																																																																																																																																																
	Y. Lisans	14	65.57	918																																																																																																																																																																																																																																																																																			

Tablo 8 incelendiğinde, bir maddede (Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasında bazı değerlendiricilerin velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek kadar tanıyabileceklerini düşünmüyorum) lisans mezunu öğretmenler lehine, bir madde de (Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme uygulamasında öğretmenler, kendilerinin nasıl algılandığını anlayacaklardır) ise yüksek lisans mezunu öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur (U=641 ve U=535; p<.05). Lisans mezunları ile yüksek lisans mezunlarının algıları arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yüksek lisans mezunları, kendilerinin çoklu veri kaynağına dayalı değerlendirilmesine, lisans mezunlarına göre daha olumlu yaklaşmaktadır. Bu bulgular; önemli derecede bir algısal farklılığa ve öğretmenler arasında öğrenim durumu arttıkça çoklu

veri kaynağına dayalı değerlendirmenin gerekliliğine de dikkat çekildiğini göstermektedir. Çalışmada diğer maddelerde görüşler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bağlamda yüksek lisans ve lisans mezunlarının görüşlerinin örtüştüğü söylenebilir.

### Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dörtte birinden fazlası hiçbir değerlendirme yapılmaması düşüncesinde iken dörtte üçüne yakını ise performanslarının değerlendirmesini istemektedirler. Çağdaş eğitim denetimi paradigmalarında, denetlenmeyen insan kaynaklarının kendini yenilemesinin, geliştirmesinin ve kurumun amaçlarına hizmet etmesinin mümkün olamayacağı anlayışı hâkimdir. Eğitim denetiminde performansı yükselterek kaliteyi artırmak amacıyla, kamu yararı adına öğretmen performansını kontrol etmenin gerekli olduğu düşünülmektedir (Akşit, 2006). Brown (2005) tarafından yapılan bir çalışmada da araştırmaya katılanlar, performans değerlendirmenin mesleki başarıyı arttırması konusunda ister olumlu, ister olumsuz düşünceler de olsalar da her iki gruptakiler de performans değerlendirmesinin gerekli olduğunu, ancak yeniden gözden geçirilmesinin yararlı olacağı görüşünü paylaşmaktadırlar. Nitekim Ferecov (2015) ve Sarialtın (2017) de çalışmalarında çoklu veriye dayalı performans sisteminin, bireyler ve örgütler üzerinde olumlu etkileri olabileceğini ve öğretmenlerin performanslarını yükseltebileceğini vurgulamışlardır. Bu bağlamda Demirbaş ve Eroğlu (2001) etkili bir performans değerlendirme için öğretmenin performansından etkilenen grupların (yönetici, öğretmen, öğrenci ve veli) değerlendirme sürecinde yer almasının, öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimine ve denetim sürecinin açık ve demokratik olmasına katkı sağlayacağı görüşündedirler. Kahya ve Hoşgörür (2020) yaptıkları çalışmada, tek kişinin değerlendirme yapmasının sıkıntı oluşturduğunu, çoklu değerlendirme yapılması gerektiğini ve bu uygulamanın eğitimin niteliğini artıracığını ifade etmişlerdir.

Öğretmenler, çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirilmesine; öncelikli olarak öğretmenlerin mesleki çalışmalarının, öz değerlendirmenin ve müdürün puanlamasının katılımını isterken, velilerin, öğrencilerin ve zümre dışındaki diğer öğretmenlerin katılmasını istememektedirler. Benzer şekilde Dilbaz Sayın ve Arslan (2017), katılımcıların öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde öz değerlendirmenin en önemli faktör olduğunu belirttiklerini ifade etmiştir. Bununla birlikte Çelebi vd. (2013) sınıf yönetimi, öğretmenlik becerisi ve alan bilgisindeki yeterliklerin, performans göstergesi olarak ele alınmasının doğru olacağı düşüncesinde iken öğretmen performansını belirlemede veli ve öğrencilerin değerlendirici olmalarını yanlış bulduklarını ifade etmişlerdir ki bu sonuç yapılan araştırma sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Altay ve Kış (2018) tarafından yapılan çalışma sonucunda görüş bildiren öğretmenlerin çoğu öğrenciler ve veliler tarafından değerlendirilmek istemediklerini, bu değerlendirmenin kendilerini veli ve öğrenci ile karşı karşıya getireceğini belirtmişlerdir. Çalışma sonuçları ile çelişen bir çalışmada ise öğrencilerin sınıfta öğretmenlerin etkinlik ve çalışmalarını en iyi değerlendirebilecek grup oldukları belirtilmiş ve öğrencilerin bu süreçte önemli veri kaynaklarından birisi olması gerektiği ifade edilmiştir (Dilbaz Sayın ve Arslan, 2017). Bazı araştırmalarda ise velilerin, öğretmenleri yeterince tanıyamayacaklarından dolayı objektif değerlendirme yapamayacakları belirtilmiştir (Arslan ve Sayın, 2017; Sağbaş ve Özkan, 2019). Performans değerlendirmede öğrenci ve veli görüşü önemli veri kaynaklarıdır ancak yayımlanan taslakta belirtilen şekilde performans değerlendirme sürecine dâhil edilmeleri bazı sorunların yaşanmasına neden olabilecektir. Bu sorunlardan bazıları; öğretmen-öğrenci ve öğretmen-veli ilişkisinin zedelenmesi ve değerlendirme sisteminin öğretmenin saygınlığını olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesidir. Bu nedenle öğretmen değerlendirmede öğrenci ve veli görüşü alınabilir ancak değerlendirmede nasıl kullanılacağı üzerinde uzman görüşü alınarak karar verilebilir.

Öğretmenler performans puanlarının; öğretmenlerin ihtiyacı olan hizmet içi eğitimlerin belirlenmesinde, yöneticiliğe geçişte ve kademe-derece ilerlemesinde kullanılmasını isterken, işten

## Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi

*Yılmaz SARIER*

çıkarma, rotasyon, tayin ve nakillerde kullanılmasını istememektedirler. Oğuz'un (2006) belirttiğine göre performans değerlendirme; görevde yükselme, eğitim, ücret, kariyer planlaması vb. insan kaynakları yönetimi işlevlerinde çok önemli rol oynamaktadır. Ayrıca değerlendirme süreci bir geri besleme, dönüt süreci olduğuna göre öğretmenlere sağlanan geri besleme yoluyla, öğretmenler kendi mevcut durumlarını görecek, olumlu yönlerini belirleyecek, eksikliklerinin neler olduğunu öğrenebilecek, kendilerini değiştirme ve geliştirme yönünde önemli kazanımlar elde edebileceklerdir. Çetin ve Arslan (2017) performans değerlendirmenin amacının, çalışanları daha yüksek performansa yönlendirmesinin gerekliliğine vurgu yaparak ücret ve ilerlemede kullanmanın ise yarardan çok zarar getireceğini ifade etmişlerdir. Dolayısıyla öğretmen performans değerlendirmelerinde öncelikli olarak öğretmenlerin gelişimine odaklanması ve bunun vurgulanması gerektiği ifade edilebilir. Çalışma sonucunda, öğretmen değerlendirme ölçütlerinin, öğretmenler tarafından bilinmesi ve uygulanabilir bulunması, ölçütlerin öğretmenlerin görüşleri de alınarak ihtiyacı karşılar niteliğe dönüştürülmesi gerektiği anlaşılmıştır. Bu bağlamda varılabilecek en önemli nokta, öğretmen değerlendirmesinin teorik boyutunun iyi yapılandırılmasının gerekliliğidir. Öğretmenlerin değerlendirme sonucunda ortaya çıkacak tablodan ne şekilde etkileneceği açık olmalıdır. Nitekim öğretmen değerlendirmesindeki ölçütler, öğretmenler tarafından tehdit olarak değil, eğitimin niteliğini yükseltecek bir araç olarak algılandığı oranda performans göstergeleri anlam kazanacaktır. Benzer şekilde Teddlie vd. (2003), öğretmen değerlendirme sistemlerinin genelde üç temel amacının olduğunu (hesap verebilirlik, personel gelişimi ve terfi) ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenler, özellikle değerlendirme puanı verilirken değerlendiricilerin etik ilkeleri göz önünde bulundurmayacağı, yeterince pilot uygulamanın yapılmadığı, öğrencilerin verecekleri puanları bir tehdit aracı olarak kullanabilecekleri, velilerin öğretmenleri değerlendirme yapabilecek kadar tanıyamayacakları görüşündedirler. Çalışmaya katılan öğretmenler; değerlendirmede kullanılacak anketlerin, somut ve nesnel hazırlanamayacağı kaygısını taşımakta ayrıca uygulama hakkında öğretmen ve değerlendiricilerin yeterince bilgilendirilmediklerini belirtmektedirler. Bu sonuçlar, performans değerlendirme sistemi ve uygulanmasına yönelik öğretmenlerin farklı kaygılarının olduğunu ve negatif bir tutum sergilediklerini göstermektedir. Çalışma sonucuna benzer olarak Çelebi vd. (2018) tarafından yapılan "Performans Değerlendirme Formuna İlişkin Öğretmen Görüşleri" adlı çalışmanın sonuçları da bunu doğrular niteliktedir. Araştırmanın sonucunda öğretmenler; "taslaktaki değerlendirme formunun öncekilerden pek farkı olmadığını, değerlendirmenin objektif olması gerektiğini, veli ve öğrencilerin değerlendirici olmasının yanlış olduğunu, öğretmenin okul başarısı-öğrenci başarısı ve davranışlarının, sınıf etkinliklerinin değerlendirmeye alınması gerektiğini" belirtmişlerdir. Odhiambo (2005) ve Brown (2005) çalışmalarında, araştırma bulgularıyla örtüşen sonuçlara ulaşmışlar, öğretmenlerin çoklu veri kaynağına göre değerlendirme sistemini sübjektif bulduklarını ve bu sistemin kişiler arasında olumsuz ilişkiler oluşmasına neden olabileceğini belirtmişlerdir. Buyruk (2014), Alay (2006) ve Çavuş (2010) araştırmalarında, öğretmenlerin performans değerlendirme sistemine ilişkin yeterli bilgi sahibi olmadıkları sonucuna ulaşmışlardır ki bu durum çalışmada ulaşılan sonuçlarla örtüşmektedir. Falak (2017) tarafından yapılan çalışmada katılımcı öğretmenler; performans değerlendirme sisteminin objektif bir ölçme yapacak nitelikte olmadığını, değerlendirme yapılırken okulun çevre koşulları, branş farklılıkları, kurum tipleri, öğrenci-öğretmen sayısı gibi değişkenlerin dikkat alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Performans değerlendirme, örgütlerin verimliliği çok önemli katkılar getirirse bile standart, objektif ve uygun bir ölçme ve değerlendirme süreciyle yapılmadığı sürece, örgüt ve çalışanları açısından önemli derecede olumsuzluklara neden olabilmektedir.

Çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından, "Uygulaması ile öğretmenler, veli ve öğrenci karşısında zor durumda kalacaktır" maddesinde kadın öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur. Eğitim durumu değişkenine göre ise "Velilerin öğretmenleri değerlendirebilecek

kadar yeterince tanıyabileceklerini düşünmüyorum” maddesinde lisans öğretmenleri lehine, “Öğretmenler kendilerinin nasıl algılandıklarını anlayabileceklerdir” maddesinde ise yüksek lisans mezunu öğretmenler lehine anlamlı farklılaşma belirlenmiştir. Bu sonuçlar ışığında araştırmada incelenen değişkenlerin, öğretmen görüşlerini çok büyük oranda farklılaştırmadığı ve öğretmenlerin görüşlerinin bu bağlamda birbirine benzediği ve birbiriyle örtüştüğü söylenebilir. Benzer şekilde Soydan (2012) Ankara ili Merkez ilçelerinde gerçekleştirdiği araştırmasında da yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetleri, eğitim durumları, kıdem yılları ve görevleri bakımından performans değerlendirme sistemine yönelik bakış açılarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Çoklu veri kaynağına dayalı öğretmen performansı değerlendirmesinde, öğretim programı yenileme çalışmalarında olduğu gibi öğretmen, yönetici, akademisyen, eğitim denetçisi ve velilerin düşünceleri ve önerileri dikkate alınarak tekrar düzenleme yapılmalıdır. Öğretmenlerin saygınlığını ve performansını güçlendirecek objektif bir değerlendirme sistemi geliştirilmelidir. Değerlendirme ölçekleri, uzman akademisyen ve öğretmenlerin görüşleri alınarak hazırlanmalı, ölçülebilir, nesnel, güvenilir ve evrensel ölçütler belirlenmelidir. Öğretmen değerlendirme ölçütleri, öğrenci başarısını artırıcı, okul ve öğretmen gelişimine katkı sunacak nitelikte olmalıdır. Performans değerlendirme sonucunda istenen puanı alamayan öğretmenler için, geri bildirim verilmeli ve istenilen düzeye ulaşabilmeleri için öğretmenlere profesyonel destek verilmelidir. Sistemin sağlıklı işleyebilmesi için pilot çalışmalar yapılmalı, paydaşların uygulamaya yönelik görüşleri alınmalı ve paydaşlar uygulama sürecine ilişkin olarak düzenli bilgilendirilmelidir.

#### **Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı**

Bu araştırmada verilere 2018 yılında ulaşıldığı için etik kurul onayı alınmamıştır.

#### **Yazarların Makaleye Katkı Oranları**

Bu araştırma, tek yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

#### **Çıkar Beyanı**

Bu araştırmada yazarın hiçbir kişi veya kuruluşla herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynakça

- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (Bigadiç İlköğretim öğretmenleri örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 76-101.
- Alay, G. (2006). *İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altay, P., & Kış, A. (2018). Okul müdürleri ve öğretmenlerin öğretmen performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşleri. *13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi*, 10-12 Mayıs 2018, Sivas.
- Aslanargun, E., & Göksoy, S. (2013). Öğretmen denetimini kim yapmalıdır? *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 98-121.
- Aydın, İ. (2005). *Öğretimde denetim: Durum saptama değerlendirme ve geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Brown, A., (2005). Implementing performance management in England's primary schools. *International Journal of Productivity and Performance Management Vol. 54-5/6*, 468-481.
- Buyruk, H. (2014). Öğretmen performansının göstergesi olarak merkezi sınavlar ve eğitimde performans değerlendirme. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 28-42.
- Çavuş, A. (2010). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen, öğrenci ve velilerin çoklu değişkenlere göre performans değerlendirmeye ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çelebi, N., Babaoğlu, E., Gülenaz, S., & Peker, S. (2018). Performans değerlendirme formuna ilişkin öğretmen görüşleri. *OMÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 211-233.
- Çelikten, M., & Özkan, H. H. (2018). Öğretmen performans değerlendirme sistemi. *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 806-824.
- Çetin, C., & Arslan, M. L. (2017). *Toplam kalite yönetimi* (6. basım). İstanbul: Beta.
- Demirbaş, A., & Eroğlu, E. (2001). *Öğretmenlerin performans değerlendirme modeli ve sicil raporları*. (EARGED Araştırma Raporu, Ankara, Danışman: Pehlivan, İ.).
- Demirtaş, H., & Akarsu, M. (2016). Öğretmen teftişini müfettiş yerine okul müdürünün yapmasına ilişkin öğretmen görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 69-93.
- Desler, G. (2013). *Human research management*. USA: Prentice Hall.
- Dilbaz Sayın, S., & Arslan (2017). Öğretmen ve okul yöneticilerinin öğretmen performans değerlendirme sürecindeki çoklu veri kaynakları ile ilgili görüşleri ve öz değerlendirmeleri. *Uluslararası Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6(2), 1222- 1241.
- Döngel, A. (2006). *İlköğretimde denetim ve performans değerlendirme çalışmalarının ilişkin ilköğretim müfettişlerinin görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development?. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9), 101-115.
- Eygü, H., & Kılınç, A. (2019). Sosyo-ekonomik gelişmişlik algısı üzerinde etkili olan faktörlerin sıralı logit model yardımıyla araştırılması: Erzurum-Kayseri örneği. *Journal of Academic Value Studies*, 5, 1023-1040.
- Falak, Ö. (2017). *2016 yılı öğretmen performans değerlendirme sisteminin öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi.

- Ferecov, R. (2015). İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme yöntemleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 133-153.
- Hajar, E. A., & Mukheri. (2017). Evaluation of teacher performance appraisal program. *JERAM*, (1), 47-57.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Yayınevi.
- Karakuş, A. (1999). *Etkili eğitim denetimi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kahya, O., ve Hoşgörür, V. (2020). Çoklu veri kaynağına dayalı performans değerlendirme sistemi hakkında öğretmen görüşleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 24(3), 671-681.
- Koçak, S., & Arslan S. Y. (2018). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme uygulamalarına ilişkin görüş ve önerileri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 602-620.
- Kurban C., & Tok, T. N. (2017). Okul müdürlerinin performans denetim sistemindeki rolünün, öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 11, 1-17.
- MEB. (2017). *Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Ankara.
- Norlund, A., Marzano, A., & Angelis, M. D.(2016) Decentralization tendencies and teacher evaluation policies in European countries. *Italian Journal of Educational Research*, 9(17), 53-66.
- Odhiambo, O. G. (2005). Teacher appraisal: The experiences of Kenyan secondary school teachers. *Journal of Educational Administration*, 43(4), 402-416.
- Oğuz, E. (2006). İlköğretim okulu yönetici performansının değerlendirilmesine ilişkin görüşler ve öneriler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(46), 227-258.
- Peterson, K. D. (2006). Using multiple data sources in teacher evaluation systems. In Stronge J.H. (Ed.), *Evaluating Teaching*, 212-232, California: Corwin Pres.
- Sağbaş, N. O., & Özkan, C. (2019). 360 derece performans değerlendirme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 2(1), 1-18.
- Sarıaltın, H. (2017). Performans yönetiminde performans değerlendirme ve öneri sitemlerinin sürdürülebilir verimliliğe etkisinin incelenmesi: Bir örnek olay çalışması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 5(1), 117-141.
- Soydan, T. (2012). Eğitim alanında performans değerlendirme sisteminin geçerliği üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 1-251.
- Stronge J. S., & Ostrander L. P. (2006). Client surveys in teacher evaluation. In Stronge J.H. (Ed.), *Evaluating Teaching*, 125-151, California: Corwin Press.
- Şahin, Ş, Ökmen, B., & Kılıç, A. (2019). Öğretmen performans değerlendirmesine ilişkin sendika söylemleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(4) , 1602-1619.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, Pearson.
- Teddle, C., Stringfield, S., & Burdett, J. (2003). International comparisons of the relationship among educational effectiveness. Evaluation and improvement variables. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 17(1), 5-20.
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim üyelerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin öğretim üyesi ve öğrenci görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 56, 633-662.