

# Eğitim Kurumlarında Performans Değerleme Üzerine Bir Çalışma

Macit SUKÜT<sup>1</sup>

## Özet

---

Bütün ekonomik sistemler içerisinde üretim faktörleri arasında yer alan insan kaynaklarının çok ayrıcalıklı bir yeri vardır: çünkü üretim faktörleri içerisinde dinamik olan insandır ve üretime doğrudan katkı sağlayacak olanda yine insandır. Bu nedenle artık insan kaynaklarını diğer kaynaklardan ayırmak için “insan değerleri” kavramı yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

İnsan kaynaklarının işletmeler için temel dinamik olma özelliği hizmet işletmelerinde daha bir önem kazanmaktadır; Üretim işletmelerinde sadece işini iyi bilmesi ve uyum içerisinde çalışması gerekli olan işgücümüz hizmet işletmelerinde önceki özelliklere ek olarak olaylara bakış açıları, tutum ve davranışlarıyla da tam olarak yönetimin felsefesini yansıtmalıdır.

Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, iyi bir ödül ve ceza sistemi oluşturmak, terfilerde adaletli davranmak ve çalışan – yönetim ilişkisini güçlendirmek için işletmelerin performans değerleme yapımaları gerekmektedir.

Bu çalışmamızda performans ölçümünün daha bir önem arz ettiği eğitim kurumlarında bir uygulama gerçekleştirip değerlendirilmesi yapılacaktır. Uygulama yurt dışında açılmış bulunan Türk okullarında yapılacaktır.

---

**Anahtar Kelimeler:** *Eğitim Kurumları, Performans, Performans Deęerlemenin Boyutları*

---

**JEL Sınıflandırmaları:** *M00, M10, M12*

---

---

<sup>1</sup> Fatih Üniversitesi, İşletme Yönetimi Programı, İstanbul, Türkiye

E –posta: [msukut@fatih.edu.tr](mailto:msukut@fatih.edu.tr), Tel: +90 212 866 33 00 -2430

## Abstract

---

Human resources has a very privileged place among production factors in all economic systems.: because it is human that is dynamic in factors of production and it is human who will directly contribute to the production. Therefore, the concept of "human values" is widely used in order to distinguish human resources from other sources.

The distinction of being fundamental dynamics of human resources for businesses has been gaining more importance in the services business . The laborforce that is supposed to know his work well and to work in harmony should fully reflect the management philosophy in their attitude and behavior in service business in addition to other characteristics mentioned before.

Companies should make performance appraisal in order to identify the training needs of employees, to create a good reward and punishment system, for fair treatment in promotions and to strengthen the employee- management relationship.

In this study a practice will be conducted in educational institutions where performance measurement is more important and it will be evaluated . The practice will be conducted in Turkish schools abroad.

---

**Key words:** *Educational Institutions, Performance, Dimensions of Performance Valuation.*

---

**JEL Classifications:** *M00, M10, M12*

---

## Giriş

Modern örgütler, özellikle de iş örgütleri geçmişe nazaran farklı bir çevre içerisinde faaliyetlerini sürdürmekte ve çevre koşullarının gerektirdiği değişimleri bünyelerinde gerçekleştirmek zorunda kalmaktadır. Yeni teknolojiler, farklı yönetim sistemleri elektronik sistemler ve veritabanları, örgütlerin başarısı için gerekli olmasına rağmen, örgütsel başarıyı sağlayan temel etken, örgütün insan kaynağı niteliğindedir.

İşletmelerin üretim faktörleri içerisinde insan kaynakları önemli bir yere sahiptir. İyi bir yönetim sayesinde bu insan kaynaklarını rekabet avantajına dönüştürebilirler. Ayrıca örgütlerin sürekli değişen koşullar altında başarılı olmaları için iş tanımlarıyla sınırlı kalmadan, görevin gerektirdiklerinin ötesinde, örgütsel etkinliğe ve gelişmeye katkıda bulunmaya istekli iş görenlere ihtiyacı giderek artmaktadır.

Hizmet sektörünün özellikle müşteriyle birebir ilişki içinde olması nedeniyle imalat sektöründen daha farklı bir anlayışın hâkim olması beklenmekte, hizmet sektöründe birebir ilişkinin doğal sonucu olarak özellikle ve öncelikli olarak müşteri memnuniyeti ön plana çıkmaktadır. Örgütlerin bu hedefe ulaşabilmeleri için örgüt kültüründe müşteri ve müşteri memnuniyeti ile ilgili değerlere ağırlık vermesi gerekir.

Hizmet işletmeleri içerisinde önemli bir yere sahip olan eğitim kurumlarında çalışanların kurumun kültürünü yansıtmaları, öğrenci – veli memnuniyetini sağlamaları sonuç olarak hedeflerine ulaşabilmeleri yüksek performans göstermelerine bağlıdır. Bu nedenle öğretmenlerin belirli periyotlarla performansları ölçülmeli ve değerlendirilmeye tabi tutulmalıdır.

Bu çalışmamızda eğitim kurumlarında bir performans ölçümü uygulamalı olarak gerçekleştirilecek ve değerlendirilmesi yapılacaktır.

### 1. Performans Kavramı

Her örgüt belli amaçları gerçekleştirmek için kurulur. Örgütün yönetimini üstlenenlerin temel amacı, örgütün amaçlarını ve görevlerini mümkün olabilecek en etkin ve verimli şekilde gerçekleştirmektir. En etkin

olanın ne olduğu ise yönetimin performans anlayışına bağlı olarak değişebilmektedir. (Gürkan, 1995:49).

Performans en basit anlamıyla personelin işletmenin amaçlarına yapmış olduğu katkıdır (Tütüncü, Kılınc, 2000:173). Performans genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni, nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır (Nursoy, Şimşek, 2001:16). Köken olarak İngilizce “performance” kelimesinden dilimize geçen kavram, kamu yönetimi sözlüklerinde “iş başarımı veya herhangi bir işte gösterilen başarı derecesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Özgan, 2005:50). Burada kastedilen; bir işi yapan bir bireyin, grubun veya örgütün bununla amaçladığı şeyi ne kadar gerçekleştirdiğinin nitelik ve nicelik olarak ifadesidir (Falay, 2000:378).

Performansın belirlenebilmesi için faaliyetlerin sonucunun değerlendirilmesi gerekmektedir (Köseoğlu, 2005:213). Başka bir ifadeyle bir örgütün performansı, belirli bir zaman sonucundaki çıktısıdır. Bu sonuç örgütün amacının ya da görevinin yerine getirilme derecesi olarak da algılanabilir. Bu durumda performans örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için gösterilen tüm çabaların değerlendirilmesi olarak da tanımlanabilir (Gürkan, 1995:50).

## **1.1. Mesleki Performans Kriterleri**

Eğitim örgütlerinde performans boyutları öğrencilerle ilişkiler, görev performansı, planlama ve sınıf yönetimi, yönetime katkı, yenilik ve inisiyatif kullanma şeklinde belirlenmiştir (Altuntepe, 1999:81-106; Saylan, Uyangör, 1998:35-65; Şişman, Turan, 2002; Erdoğan, 2000; Cemaloğlu, 2002:180-192).

### **1.1.1. Öğrencilerle İlişkiler**

Öğretmen-öğrenci ilişkisi karşılıklı rol gerçekleşmesi açısından ele alınabilir. Bu ilişkinin hem öğretmenin hem de öğrencilerin kendilerine ait ödevler ve rollere ilişkin düşüncelerle yapılandırılır. (Hesapçioğlu 1994: 270-271). Öğrencilerin sosyal, akademik ve yaşam becerileri dikkat edilirse öğretmenlerin öğrencileri için yapmak istedikleri ile aynıdır. Bunlar

- Dersin işleyişi esnasında öğrenciler arasındaki düzey ve farklılıkları gözetmek,
- Öğrencilerin derslerde başarısız olma nedenlerini araştırırken öğrenciler ve aileleriyle işbirliği yapmak,
- Başarılı öğrencileri ödüllendirmek,
- Öğrencilerle iletişimin kalitesini artırmak,
- Öğrencilerin öğrendikleri konuları gerçek yaşamla ilişkilendirebilmesine yardımcı olmak,
- Öğrencileri sosyal sorumluluk konusunda bilinçlendirmek,
- Öğrencilerle ilişkilerde hoşgörülü davranmak ve hatalarından ders çıkarmalarına olanak sağlamak,
- Öğrencilerin sorunlarına öğrenci-öğretmen-veli diyalogu çerçevesinde adil ve yapıcı çözümler sunmak, şeklinde ifade edilebilir.

### 1.1.2. Eğitimde Görev Performansı

Öğretmenler, öğrenci başarısından çok öğretmen davranışlarını temel alan bir değerlendirme sürecine tabi tutulmalıdır. Bu konuda önerilen iki önemli kriter bulunmaktadır. Öğretmen öncelikle branşını iyi bilmelidir ve alanını nasıl öğreteceğini ve pedagojik konuda yetişmişlik düzeyine sahip olmalıdır. İkinci kriter ise, öğrencilerle etkili iletişim kurabilmektir. Bunun anlamı, öğretmenlerin öğrencilerden beklentileri yüksektir ve onları en iyi şekilde motive etmeleri gerekir.<sup>2</sup> Eğitimde görev performansının bazı unsurları şunlar olabilir:

---

<sup>2</sup> Cemaloğlu, [http://simaybirce.net/bilgibankasi/YararliKaynaklar/makale\\_tez/egitimde\\_performans\\_degerlendirme.doc](http://simaybirce.net/bilgibankasi/YararliKaynaklar/makale_tez/egitimde_performans_degerlendirme.doc)

- Eğitim ve öğretim ile ilgili görevleri eksiksiz yerine getirmek,
- Eğitim-öğretimde öğretmen olarak yeterli bilgi birikimine sahip olmak ve bilgisini güncel tutmak,
- Öğrencilerin başarılı olması için etkin ekip çalışmasına zemin hazırlamak,
- Eğitimde öğrencilerin iyi bir kariyer sahibi olmaları için yol gösterici olmak,
- Eğitim-öğretimde belirlenen performans ve kalite standartlarını yakalamak.

### **1.1.3. Planlama ve Sınıf Yönetimi**

Sınıf yönetimi, öğrencilere istenen özellikleri kazandırmak amacıyla, fiziksel donanımın, öğretme-öğrenme süreçlerinin, disiplinin, zamanın, ilişkilerin ve sınıftaki öğrencilerin davranışlarının yönetimidir. (Bayrak, 1998:202). Planlama ve sınıf yönetiminin bazı özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Sınıf düzenini ve disiplinini yapıcı bir şekilde sağlamak,
- Belirlenen standartlara uygun olarak ders planlarını hazırlamak,
- Dersler ve konuların özelliklerine uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanmak,
- Farklı derslerin öğretmenleriyle işbirliği yapmak,
- Öğretim araç, gereç ve materyallerini sınıf düzeyine uygun (yerinde ve zamanında) kullanmak.

### **1.1.4. Yönetime Katkı**

Eğitim ve öğretimin istenen ölçüde gerçekleşebilmesi için öğretmenlerin sadece kendi sorumluluklarını yerine getirmeleri yeterli değildir. Aynı zamanda yönetime de katkı sağlamaları gerekmektedir (Kılıç, 2006:177). Bu katkılardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Eğitim ve öğretimin etkin yönetimi için yasa ve yönetmeliklere uymak,
- Okul yönetimince verilen görevleri eksiksiz yerine getirmek,
- Okuldaki sorunların çözümü için okul yönetimine aktif olarak destek vermek,
- Öğrencilere dönük sosyal faaliyetlerin organizasyonu ile yakından ilgilenmek,
- Öğrencilerin sorunlarını hem bireysel hem de gerektiğinde okul yönetimiyle koordineli olarak çözmeye çalışmak,
- Okuldaki fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi için yönetimle sürekli işbirliği yapmak, öğrencilere etkin kütüphane hizmeti sunulabilmesi için yönetime katkı sağlamak.

### **1.1.5. Yenilik ve İnisiyatif Kullanma**

Sürekli gelişen ve değişen dünyamızda öğretmenlerin de eğitim hayatındaki gelişmeleri takip etmemeleri ve bu gelişmeleri kendi alanlarında kullanmamaları düşünülemez. Ayrıca bir öğretmenin öğrencilerini en iyi tanıyan kendisi olacağı için uygulamalarında inisiyatif alması gerekir (Kılıç, 2006:177). Bu konuyla ilgili yapılabileceklerden bazıları şu şekilde sıralanabilir.

- Okulda işlerin yapılması için orijinal ve yeni fikirlerle ortaya çıkmak,
- Derslerde yeni eğitim teknolojilerine dayalı öğretim tekniklerini etkili bir biçimde kullanmak,
- Daha büyük başarılar için yerleşmiş politika ve prosedürler yerine eğitim programlarının yeniden dizayn edilmesini sağlamak, .
- Derslerde yeni teknikleri ve fikirleri denemek konusunda özgür davranmak,
- Eğitim ve öğretimde problemlerle karşılaşıldığında iyileştirme için yöneticilere öneriler sunmak,

- Sınıf aktivitelerinin niteliğine karar verirken gerektiğinde inisiyatif kullanmak,
- Eğitimlik mesleğinde kendini geliştirme imkânlarını kollamak

## **2. Araştırmanın Amaç ve Önemi**

Araştırmanın temel amacı; eğitim kurumlarında öğretmen performansını incelemektir.

Araştırmanın önemi; globalleşen dünyamızda işletmeler arası rekabet de hızla artmaktadır. İşletmeler ellerindeki üretim faktörlerini kullanarak bu rekabet ortamından başarıyla çıkma uğraşı vermektedirler. İletişimin ve teknolojinin hızla geliştiği günümüzde işletmelerin rekabette avantajlı konuma gelmeleri insan kaynaklarını iyi yönetmelerine bağlı, bu iyi yönetimin sonucu olarak yüksek performanslı çalışanlar karşımıza çıkmakta ve işletmeye rekabet avantajı kazandırmaktadır.

### **2.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırma tanımlayıcı araştırma modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı model, bir problemle ilgili durumları, değişkenleri ve değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir araştırma modelidir. Buna göre araştırmada öğretmenlerin performans boyutları ve boyutların demografik özelliklerle ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır.

### **2.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme**

Araştırmanın evrenini yurt dışında açılmış 'Türk Okulları' nda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme de yine aynı okullarda çalışan ve anketimize katılan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın evreni olarak yurt dışında açılan Türk Okullarının seçilmesinin nedeni ise bu okulların, adlarını dünya çapında duyurmaları ve eğitim sistemlerinin araştırılması yönünde söz konusu okullara duyulan ilginin artmasıdır.



### **2.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri**

Yapılan literatür taraması sonucu veri toplama aracı olarak anket uygulamasına karar verilmiştir. Anketimiz iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik bilgileri, ikinci bölümde performans ölçme anketi yer almaktadır.

Performans ölçümü ile ilgili olarak Gülten KILIÇ'ın 2006 yılında T.C. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne sunduğu yüksek lisans tezinde kullanmış olduğu performans ölçme anketi alınmıştır.

Anketimiz internet üzerinden 50 okulun web sayfasına gönderildi ve ÖVD ve Performans linkinden öğretmenlerin ankete katılımları sağlandı.<sup>3</sup> Anketimize toplam 98 kişiden geri dönüşüm alındı.

### **3. Veri Analizi ve Bulgular**

Anketin uygulanmasında elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0

Paket programına girilerek değerlendirme yapılmıştır.

#### **3.1. Verilerin Analizi**

Anket yolu ile elde edilen bilgiler elde edilmek istenen amaçlara uygun olarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Verilerin analizinde öncelikle güvenilirlik analizi yapılmıştır. Anketin ilk bölümünde yer alan demografik yapıya ait sorular için yüzde dağılımı belirlenerek demografik yapının özellikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan cümlelerin, istatistiksel geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden yararlanılarak performans ölçümüne yönelik cümleler beşli likert tipi derecelendirme yardımıyla crosstabs çapraz tablolar ve frekans analizleri yapılmıştır.

---

<sup>3</sup><https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfCwp4pInc9vfgG6eQ9F2tvAYbfOV7KGQIsTWk7ITIAFt26Vw/viewform?formkey=cG5DNmM1ME9fV1kxeDZFX1FHVU5VUEE6MA>

### 3.2. Araştırmanın Bulguları

Tablo 1'e göre çalışanların %11,2'si kadın, %88,8'i ise erkek olduğu görülmektedir. Bu da bize çalışanların çoğunluğunun erkek olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri

Özellikler	n	%
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	11	11,2
Erkek	87	88,8
<i>Medeni Durum</i>		
Evli	74	75,5
Bekar	24	24,5
<i>Yaş</i>		
30'dan az	35	35,7
31- 40	61	62,2
41- 50	2	2,0
<i>Çalıştığı Yıl Toplamı</i>		
3 yıl ve daha az	20	20,4
4 - 8 yıl	30	30,6
9 -15 yıl	37	37,8
16 yıl ve üzeri	11	11,2
<i>Branş</i>		
Türkçe	13	13,3
İngilizce	31	31,6
Matematik	14	14,3
Fizik	6	6,1
Kimya	5	5,1
Biyoloji	6	6,1
Tarih	1	1,0
Coğrafya	1	1,0
Diğer	21	21,4
<i>Çalıştığı Ülke</i>		
Asya	37	37,8
Avrupa	27	27,6
Amerika	16	16,3
Uzakdoğu	18	18,4

Medeni durumlarını incelediğimizde ise %75,5'i evli, %24,5'i bekar olduğu görülmektedir. Bu orana göre çalışanlarımızın çoğunluğu evlidir.

Çalışanlarımızın yaşlarına baktığımızda; %37,5'i 30 yaşından küçük, %62,2'si 31- 40 yaş arası, %2,0'si ise 41 – 50 yaş arası olduğu gözüküyor. Çalışanların daha çok orta yaş ve gençlerden oluştuğunu görüyoruz.

Çalışma yıllarına baktığımızda, %20,4'ü üç yıl ve daha az, %30,6'sı 4- 8 yıl arası, %37,8'i 9 – 15 yıl arası ve %11,2'si 16 yıl ve üzeri çalışma deneyimine sahipler. Verilerden de anlaşılacağı üzere büyük çoğunluğun iş tecrübesi dört yılın üzerindedir.

Çalışanların branşlarına göre dağılımları ise %13,3'ü Türkçe, %31,6'sı İngilizce, %14,3'ü matematik, %6,1'i fizik, %5,1'i kimya, %6,1'i biyoloji, %22,4'ü ise diğer branşlarda çalışmaktadırlar. Bu bölümde de çalışanların %50'ye yakını matematik, İngilizce ve Türkçe branşları oluşturmaktadır.

Çalışanlar, birçok ülkeden anketimize katıldıklarından dolayı sağlıklı sonuçlar alabilmek için, Asya, Avrupa, Amerika, Uzakdoğu şeklinde dört grupta toplandı. Kıtalaraya göre çalışanların dağılımları ise. %37,8 Asya, %27,6 Avrupa, %16,6 Amerika, %18,4 Uzakdoğu şeklinde gerçekleşmiştir. Dikkat edilirse en fazla katılım Asya ülkelerinde en az katılım ise Amerika'da dır.

### 3.3. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçme aracının duyarlı, birbiriyle tutarlı ve kararlı sonuçlar verebilmesi gücüdür. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa testi kullanılır. Bu teste göre, birbiriyle yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin alfa katsayıları yüksek olur. Alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa bu ölçekte bulunan maddeler birbiriyle o derece tutarlı ve aynı özelliği ölçmeye çalışan maddelerden oluşur.

Cronbach Alfa katsayısı, ölçekte yer alan maddelerin homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki aralıklara göre yorumlanmaktadır.

$0 < \text{Alfa} < 0,4$  ise ölçek güvenilir değildir.

0,40<Alfa<0,60 ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.

0,60<Alfa<0,80 ise ölçek oldukça güvenilirdir.

0,8<Alfa<1,0 ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir.

Uygulanmış olan ölçeklerle elde edilen performansa ait verilerin tümüne güvenilirlik (cronbach alfa) analizi yapılmıştır. İstatistiksel madde analizi incelemesinde “Düzeltilmiş toplam madde korelasyonu” (corrected item total corelation) verilerine bakılarak elenmesi gereken madde olup olmadığına karar verildi.

Performansa ait güvenilirlik sonuçları tablo 2’de verilmiştir. Bütün maddelerin düzeltilmiş madde korelasyonuna bakıldı negatif değer alan (B-8, B-22 ve B-25) silindi. Performans için cronbach alfa 0,938 olarak bulundu. Bu değer de güvenilirliğin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Cronbach Alfa Testi ile Elde Edilen Güvenirlik Puanları

	Cronbach Alfa	n
Performans	0,938	22

### 3.4. Katılımcıların Performans Eğilimlerinin Boyutları

Tablo 3’ü incelediğimizde öğretmenlerin, öğrencilerle ilişkiler boyutunda; adaletli davrandığı, başarılı öğrencileri ödüllendirdiği, öğrencilerin sosyal sorumluluk kazanmaları konusunda rehberlik edildiği, sabırlı, hoşgörülü ve öğrencilerin problemlerini öğrenci-öğretmen- veli diyalogu ile çözme eğilimlerinin yüksek olduğu sonuçlarını (% 90 üzerinde katılıyorum / kesinlikle katılıyorum tercihleri işaretlenmiş) çıkarabiliriz. Başarısız öğrencilerle özel olarak ilgilenme ve sosyal faaliyetlere katılımı teşvik konusunda ise öğretmenlerin yeterince duyarlı oldukları (% 75 civarı) ancak önceki alanlar kadar yüksek bir tercihin olmadığını gözlemliyoruz.

Eğitimde görev performansı boyutunda verdikleri cevaplar da ise; performanslarının yüksek olduğu, iş yüklerinin becerilerine uygun olduğu,

birikimlerinin yeterli ve güncel olduğu ve etkin ekip çalışması yaptıkları sonucunu çıkarabiliriz.

“Sınıfta düzen ve disiplini her zaman sağlarım.”, “Dersin ve konunun özelliğine uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanırım.” İfadelerine öğretmenlerin yüksek oranda katıldıkları buda planlama ve sınıf yönetimi performanslarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak “Belirlenen standartlara uygun olarak ders planı hazırlarım.” ifadesine %70,5 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum tercihinde toplandıkları görülüyor. Bu sonuç, büyük çoğunluğun ders planlarını hazırlarken standartlara önem verdiğini gösteriyor. Ancak %25,5 kararsızım seçeneğini işaretleyen bir katılımcı gurubu var. Yaptığımız derinlemesine analizde kararsızım seçeneğini işaretleyen öğretmenlerden çoğu standartların çok fazla prosedürü olduğunu buna uygun plan yapmanın fazla vakit aldığını belirttiler.

Aynı şekilde “Dersim ile diğer dersler arasında ilişki kurmak için diğer öğretmenlerle işbirliği yaparım.” ifadesine %72,4 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum tercihinde toplandıkları halde %21,4 kararsızım seçeneğinde buluştukları gözleniyor.

Tablo 3. Katılımcıların Performans Eğilimlerinin Boyutları

	Öğrencilerle ilişkiler	Eğitimde Görev performans	Planlama ve Sınıf Yönetimi	Yönetime Katkı	Yenilik ve İnsiyatif kullanma
Dersi işlerken öğrenciler arasındaki düzey ve farklılıkları gözetererek, adaletli davranırım	98,9				
Başarısız öğrencilerle özel olarak ilgilenirim	76,6				
Başarılı öğrencileri ödüllendirerek başarı duygularını artırırım.	94,9				
Öğrencilerin öğrendikleri konuları gerçek yaşamla ilişkilendirebilmesi için sosyal faaliyetlere (kulüpler vs.) zaman ayırım.	74,5				
Öğrencilere sosyal sorumluluklarını kazanmaları yönünde rehberlik ederim.	93,2				

Öğrencilere karşı sabırlı, hoşgörülü ve güler yüzlü davranırım.	91,8
Öğrencinin sorunlarını öğrenci-öğretmen-veli diyalogu ile çözerim.	88,8
Eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerde yüksek performans sergilerim.	81,7
Eğitim ve öğretimde becerilerimle orantılı olarak iş yükü üstlenirim.	84,7
Yeterli bilgi birikimine sahibim ve bilgimi güncel tutarım.	78,6
Öğrencilerin başarılı olması için etkin ekip çalışması yaparım.	82,7
Sınıfta düzen ve disiplini her zaman sağlarım.	89,6
Belirlenen standartlara uygun olarak ders planı hazırlarım.	70,5
Dersin ve konunun özelliğine uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanırım.	89,8
Dersim ile diğer dersler arasında ilişki kurmak için diğer öğretmenlerle işbirliği yaparım.	72,4
Eğitim ve öğretimin etkin yönetimi için yasa ve yönetmeliklere genelde uygun davranırım.	86,8
Okul yönetimince verilen görevleri (nöbetler, törenler, vs.) zamanında eksiksiz yerine getiririm.	90,9
Okuldaki sorunların çözümünü (çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kütüphane hizmetleri, vs.) için okul yönetimine aktif destek veririm.	89,8
Öğrencilerin sorunlarını önce bireysel olarak çözmeye çalışırım, ancak başarılı olamadığım takdirde rehberlik hizmetleri servisine bildiririm.	89,8
Derslerimde yeni eğitim teknolojilerine dayalı öğretim tekniklerini etkili bir biçimde kullanırım.	88,8
Ders verdiğim sınıflarda, yeni teknikleri ve fikirleri denemek konusunda kendimi özgür hissederim.	88,8
Eğitim ve öğretimde problemlerle karşılaştığında çözüm için amirlerime öneriler sunarım.	88,8

Öğretmenler genel olarak başarı için diğer meslektaşlarıyla işbirliği içinde olmaya önem verirken, bazı öğretmenler (%21,4) bu konuda net bir fikre sahip değiller şeklinde yorumlayabiliriz. Öğretmenlerin yönetime katkı boyutundaki tercihleri incelendiğinde; genel kurallara uygun davrandıkları, ek görevleri aksatmadan yürüttükleri, okulun sorunlarını çözmede görev almaya istekli oldukları ve öğrencilerin sorunlarını çözme konusunda gayretli oldukları sonuçlarını çıkarabiliriz ve bu konuda da yüksek performans sergiledikleri söylenebilir.

Yenilik ve inisiyatif kullanma performansında ilginç bir şekilde ankette yer alan her üç cümlemize verilen cevaplarda % 88,8 katılıyorum / kesinlikle katılıyorum tercihini seçtiklerini gözlemliyoruz. Elde edilen bu sonucu değerlendirdiğimizde; öğretmenlerin, yeni teknolojileri kullanma ve

denemesi konusunda istekli oldukları ve karşılaştıkları problemlerin çözümü için katkı sağlayacak öneriler sunma konusunda istekli oldukları söylenebilir.

### 3.5. Katılımcıların Çalışma Yıllarına Göre Performans Eğilimleri

Tablo 4. incelendiğinde, “Dersi işlerken öğrenciler arasındaki düzey ve farklılıkları gözeterek, adaletli davranırım.” ifadesine 16 yıl ve daha fazla tecrübesi olan öğretmenlerin %18 kararsızım tercihinde toplandıkları görülüyor. Yıllar ilerledikçe öğretmenlerin öğrencilere daha genel yaklaşıtlarını ayrıntıya girmekten hoşlanmadıklarını söyleyebiliriz.

“Başarısız öğrencilerle özel olarak ilgilenirim.” ifadesine, diğer gruplar %20’ye yakın kararsızım seçeneğini tercih ettikleri görülürken 16 yıl ve daha fazla tecrübesi olanların sadece %9’u kararsız olduklarını belirtmişler. Tecrübe arttıkça başarısız öğrencilerle mutlaka özel ilgilenilmesi gerektiğinin önemini daha iyi kavıyorlar.

Tablo 4. Katılımcıların Çalışma Yıllarına Göre Performans Eğilimleri

	Tecrübe	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		%	%	%	%	%
Performans	3 ve daha az	0	0	5,0	50,0	45,0
	4 – 8 yıl	0	0	3,3	56,7	40,0
	9 – 15 yıl	0	0	5,4	40,5	54,1
	16 ve üzeri	0	0	18,2	45,5	36,4
Başarısız öğrencilerle özel olarak ilgilenirim	3 ve daha az	0	5,0	25,0	40,0	30,0
	4 – 8 yıl	0	3,3	26,7	36,7	33,3
	9 – 15 yıl	0	0	18,9	32,4	48,6
Öğrencilerin öğrendikleri konuları gerçek yaşamla ilişkilendirebilmesi için sosyal faaliyetlere (kulüpler vs.) zaman ayırım.	3 ve daha az	0	5,0	25,0	35,0	35,0
	4 – 8 yıl	0	0	23,3	40,0	36,7
	9 – 15 yıl	0	2,7	16,2	35,1	45,9
	16 ve üzeri	0	0	45,5	18,2	36,4
Eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerde yüksek performans sergilerim.	3 ve daha az	0	0	15,0	60,0	25,0
	4 – 8 yıl	0	0	33,3	50,0	16,7
	9 – 15 yıl	0	0	13,5	40,5	45,9
	16 ve üzeri	0	0	0	45,5	54,5

	3 ve daha az	0	20,0	5,0	35,0	40,0
Yeterli bilgi birikimine sahibim ve bilgimi güncel tutarım.	4 – 8 yıl	3,3	0	20,0	50,0	26,7
	9 – 15 yıl	0	2,7	18,9	43,2	35,1
	16 ve üzeri	0	0	9,1	45,5	45,5
	3 ve daha az	0	0	25,0	25,0	50,0
Öğrencilerin başarılı olması için etkin ekip çalışması yaparım.	4 – 8 yıl	0	0	26,7	43,3	30,0
	9 – 15 yıl	0	5,4	2,7	43,2	48,6
	16 ve üzeri	0	0	9,1	72,7	18,2
	3 ve daha az	0	0	20,0	40,0	40,0
Sınıfta düzen ve disiplini her zaman sağlarım.	4 – 8 yıl	0	0	3,3	70,0	26,7
	9 – 15 yıl	0	0	16,2	16,2	67,6
	16 ve üzeri	0	0	0	45,5	54,5
	3 ve daha az	0	10,0	15,0	40,0	35,0
Belirlenen standartlara uygun olarak ders planı hazırlarım.	4 – 8 yıl	3,3	3,3	26,7	33,3	33,3
	9 – 15 yıl	0	0	32,4	18,9	48,6
	16 ve üzeri	0	0	18,2	63,6	18,2
	3 ve daha az	0	0	10,0	45,0	45,0
Dersin ve konunun özelliğine uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanırım.	4 – 8 yıl	3,3	0	10,0	46,7	40,0
	9 – 15 yıl	0	0	8,1	35,1	56,8
	16 ve üzeri	0	0	9,1	27,3	63,6
	3 ve daha az	0	15,0	20,0	35,0	30,0
Dersim ile diğer dersler arasında ilişki kurmak için diğer öğretmenlerle işbirliği yaparım.	4 – 8 yıl	3,3	6,7	23,3	33,3	33,3
	9 – 15 yıl	0	0	21,6	35,1	43,2
	16 ve üzeri	0	0	18,2	54,5	27,3
	3 ve daha az	0	0	20,0	50,0	30,0
Eğitim ve öğretimin etkin yönetimi için yasa ve yönetmeliklere genelde uygun davranırım.	4 – 8 yıl	3,3	3,3	10,0	33,3	50,0
	9 – 15 yıl	0	0	8,1	32,4	59,5
	16 ve üzeri	0	0	9,1	45,5	45,5
	3 ve daha az	0	5,0	5,0	50,0	40,0
Okul yönetimince verilen görevleri (nöbetler, törenler, vs.) zamanında eksiksiz yerine getiririm.	4 – 8 yıl	6,7	0	10,0	36,7	46,7
	9 – 15 yıl	0	0	5,4	27,0	67,6
	16 ve üzeri	0	0	0	54,5	45,5
	3 ve daha az	0	0	20,0	25,0	55,0
Öğrencilerin sorunlarını önce bireysel olarak çözmeye çalışırım, ancak başarılı olmadığım takdirde rehberlik hizmetleri servisine bildiririm.	4 – 8 yıl	3,3	3,3	3,3	43,3	46,7
	9 – 15 yıl	0	0	5,4	37,8	56,8
	16 ve üzeri	0	0	9,1	27,3	63,6
	3 ve daha az	0	5,0	20,0	40,0	35,0
Derslerimde yeni eğitim teknolojilerine dayalı öğretim tekniklerini etkili bir biçimde kullanırım.	4 – 8 yıl	0	3,3	6,7	56,7	33,3
	9 – 15 yıl	0	0	8,1	35,1	56,8
	16 ve üzeri	0	0	0	45,5	54,5
	3 ve daha az	0	0	25,0	50,0	25,0
Ders verdiğim sınıflarda, yeni teknikleri ve fikirleri denemek konusunda kendimi özgür hissedirim.	4 – 8 yıl	0	3,3	6,7	56,7	33,3
	9 – 15 yıl	0	0	5,4	35,1	59,5
	16 ve üzeri	0	0	9,1	27,3	63,6



Eğitim ve öğretimde problemlerle karşılaşıldığında çözüm için amirlerime öneriler sunarım.	3 ve daha az	0	5,0	15,0	40,0	40,0
	4 – 8 yıl	0	3,3	10,0	50,0	36,7
	9 – 15 yıl	0	0	8,1	21,6	70,3
	16 ve üzeri	0	0	8,1	21,6	70,3

“Öğrencilerin öğrendikleri konuları gerçek yaşamla ilişkilendirebilmesi için sosyal faaliyetlere (kulüpler vs.) zaman ayırırım.” ifadesine diğer gruplardan daha fazla olmak üzere 16 yıl ve üzeri tecrübesi olanlar %45 kararsızım tercihinde toplanmışlar. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe sosyal faaliyet organize etme ve katılma eğilimlerinin düştüğünü söyleyebiliriz.

“Eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerde yüksek performans sergilerim.” ifadesine diğer gruplarda kararsızım tercihinde bulunanlar olmasına rağmen 16 yıl ve daha fazla tecrübesi olanların %100 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum tercihinde toplandıkları görülüyor. Öğretmenlerin tecrübeleri arttıkça kendilerine güvenin de arttığını söyleyebiliriz.

“Yeterli bilgi birikimine sahibim ve bilgimi güncel tutarım.” ifadesine de yukarıda olduğu gibi 16 yıl ve daha fazla tecrübesi olan öğretmenlerin %90 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum tercihinde toplandıkları görülüyor. Tecrübe arttıkça öğretmenlerin kendilerini daha iyi tanıdıklarını mesleki olarak da kendilerini yeterli gördüklerini söyleyebiliriz.

Tablomuzu incelediğimizde bundan sonraki ifadelerde 3 yıl ve daha az tecrübesi olanların daha çok (%25 gibi) kararsızım seçeneğinde toplandıkları ve tecrübe arttıkça katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum seçeneklerinde toplanıldığı görülüyor. Genel olarak öğretmenlerin tecrübesi arttıkça performans oranlarının da yükseldiği sonucunu çıkarabiliriz.

### 3.6. Katılımcıların Ükelere Göre Performans Eğilimleri

Tablo 5. incelendiğinde genel olarak performans değerlerinin yüksek olduğu ve kıtalara göre de çok fazla farklılıklar olmadığı görülüyor. İfadelere ve oranlara dikkat ettiğimizde bu farklılıkların ülkelerin gelişmişlik düzeyi, ekonomik yapıları ve kültürel yapılarındaki farklılıklardan

kaynaklanabileceği görülüyor; Avrupa ülkelerindeki öğretmenlerin yeni teknikleri kullanma ve değişiklikleri takip ve uygulama konularında performanslarının daha yüksek olduğu görülüyor. Uzakdoğu ülkelerinde çalışan öğretmenlerde ise sosyal programlar ve birlikte iş yapma konularında diğerlerine kıyasla performanslarında küçük düşüklükler gözleniyor. Bu genel değerlendirmeye birlikte bazı ifadelerdeki anlamlı farklılıkları incelemeye çalıştık.

“Öğrencilerin öğrendikleri konuları gerçek yaşamla ilişkilendirebilmesi için sosyal faaliyetlere (kulüpler vs.) zaman ayırırım.” ifadesine genel olarak Avrupa ve Amerika ülkelerinin yüksek oranda (ortalama %86,5) katılıyorum/ kesinlikle katılıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Asya ve Uzakdoğu ülkelerin de ise %31-32 oranında kararsızım tercihinde toplandıkları görülüyor. Bu oranları ülkelerin gelişmişlik düzeyiyle açıklayabiliriz.

“Öğrencinin sorunlarını öğrenci-öğretmen-veli diyalogu ile çözerim.” ifadesine, Asya ve Avrupa ülkelerinde çalışan öğretmenler %95 oranında katılıyorum/kesinlikle katılıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Amerika ülkelerinde çalışan öğretmenlerin %25 kararsızım ve Uzakdoğu ülkelerinde çalışan öğretmenlerin %11 kararsızım, %5.4 katılmıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bu ifadeyi de performans ifadelerinin geneline bakarak değerlendirdiğimizde ülkeler arası kültür farklılıklarından bu tür sonuçların ortaya çıktığını söyleyebiliriz.

“Eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerde yüksek performans sergilerim.” ifadesine de genel olarak yüksek oranda (ortalama %90) katılıyorum/kesinlikle katılıyorum tercihinde toplandıkları görülüyor. Bu ifadeye farklı sonuç olarak Avrupa ülkelerinde çalışan öğretmenlerin %30 kararsızım tercihinde toplandıkları görülüyor. Avrupa’da çalışan öğretmenler çevrelerindeki diğer meslektaşlarına bakarak böyle bir farklılığa sebep olmuş olabilirler.

Tablo 5. Katılımcıların Ülkelere Göre Performans Eğilimleri

Performans	Ülke	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	Katılıyorum
		%	%	%	%	%	%
Öğrencilerin öğrendikleri konuları gerçek yaşamla ilişkilendirebilmesi için sosyal faaliyetlere (kulüpler vs.) zaman ayırım.	Asya	0	0	32,4	35,1	32,4	
	Avrupa	0	0	18,5	33,3	48,1	
	Amerika	0	6,3	0	43,8	50,0	
	Uzakdoğu	0	5,6	33,3	27,8	33,3	
Öğrencinin sorunlarını öğrenci-öğretmen-veli diyalogu ile çözerim.	Asya	0	0	5,4	37,8	56,8	
	Avrupa	0	0	7,4	33,3	59,3	
	Amerika	0	0	25,0	37,5	37,5	
	Uzakdoğu	0	5,6	11,1	33,3	50,0	
Eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerde yüksek performans sergilerim.	Asya	0	0	8,1	51,4	40,5	
	Avrupa	0	0	33,3	37,0	29,6	
	Amerika	0	0	12,5	50,0	37,5	
	Uzakdoğu	0	0	22,2	55,6	22,2	
Öğrencilerin başarılı olması için etkin ekip çalışması yaparım.	Asya	0	2,7	10,8	54,1	32,4	
	Avrupa	0	0	14,8	37,0	48,1	
	Amerika	0	0	12,5	50,0	37,5	
	Uzakdoğu	0	5,6	27,8	22,2	44,4	
Dersim ile diğer dersler arasında ilişki kurmak için diğer öğretmenlerle işbirliği yaparım.	Asya	0	0	18,9	45,9	35,1	
	Avrupa	3,7	3,7	22,2	29,6	40,7	
	Amerika	0	12,5	12,5	50,0	25,0	
	Uzakdoğu	0	11,1	33,3	16,7	38,9	
Derslerimde yeni eğitim teknolojilerine dayalı öğretim tekniklerini etkili bir biçimde kullanırım.	Asya	0	2,7	10,8	35,1	51,4	
	Avrupa	0	0	,0	48,1	51,9	
	Amerika	0	6,3	12,5	50,0	31,3	
	Uzakdoğu	0	0	16,7	50,0	33,3	

“Öğrencilerin başarılı olması için etkin ekip çalışması yaparım.” ifadesine, genel olarak yüksek oranda (ortalama %88) katılıyorum/kesinlikle katılıyorum tercihlerinde toplandığı görülüyor. Uzakdoğu ülkelerinde çalışan öğretmenler ise %27,8 kararsızım, %5,6 katılmıyorum seçeneklerini tercih ettikleri görülüyor. Bu sonucu da Uzakdoğu ülkelerindeki öğrencilerin toplumsal yapıyı algılama şekillerindeki farklılığa bağlayabiliriz.

“Dersim ile diğer dersler arasında ilişki kurmak için diğer öğretmenlerle işbirliği yaparım.” ifadesine Avrupa ve Amerika’da çalışan öğretmenler %75, Asya’da çalışanlar %88 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum

tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Uzakdoğu ülkelerinde çalışan öğretmenler ise %33,3 kararsızım ve %11,1 katılmıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bu sonucu Türk okullarının bu ülkelerde daha geç açılmış olmalarına ve okul sayılarının azlığından kaynaklanıyor şeklinde yorumlayabiliriz

“Derslerimde yeni eğitim teknolojilerine dayalı öğretim tekniklerini etkili bir biçimde kullanırım.” ifadesine genel olarak %85 oranında katılıyorum/kesinlikle katılıyorum tercihlerinde toplanılmış. Avrupa ülkelerinde ise bu oranın %100 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum şeklinde olduğu görülüyor.

### 3.7. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Performans Eğilimleri

Tablo 6’yı incelediğimizde performans oranlarının yüksek çıktığı fark ediliyor. Ancak evli öğretmenlerin performans oranlarının hemen hemen bütün ifadelerde daha fazla olduğu görülüyor. Anlamlı farklılıklar olan ifadeleri aşağıda yorumladım.

Tablo 6. Katılımcıların Medeni Hallerine Göre Performans Eğilimleri

Performans	Medeni Durum	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
		Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
		%	%	%	%	%
Dersi işlerken öğrenciler arasındaki düzey ve farklılıkları gözetererek, adaletli davranırım	Evli	0	0	5,4	44,6	50,0
	Bekâr	0	0	8,3	58,3	33,3
Başarısız öğrencilerle özel olarak ilgilenirim	Evli	0	1,4	16,2	39,2	43,2
	Bekâr	0	4,2	37,5	33,3	25,0
Başarılı öğrencileri ödüllendirerek başarı duygularını artırırım.	Evli	0	0	4,1	39,2	56,8
	Bekâr	0	4,2	4,2	50,0	41,7
Öğrencilerin öğrendikleri konuları gerçek yaşamla ilişkilendirebilmesi için sosyal faaliyetlere (kulüpler vs.) zaman ayırım.	Evli	0	1,4	24,3	32,4	41,9
	Bekâr	0	4,2	20,8	41,7	33,3
Öğrencilere sosyal sorumluluklarını kazanmaları yönünde rehberlik ederim.	Evli	0	0	5,4	35,1	59,5
	Bekâr	0	0	8,3	37,5	54,2
Öğrencilere karşı sabırlı, hoşgörülü ve güler yüzlü davranırım.	Evli	0	0	8,1	40,5	51,4
	Bekâr	0	0	8,3	41,7	50,0
Öğrencinin sorunlarını öğrenci-öğretmen-veli diyalogu ile çözerim.	Evli	0	0	6,8	37,8	55,4
	Bekâr	0	4,2	20,8	29,2	45,8

Eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerde yüksek performans sergilerim.	Evli	0	0	16,2	45,9	37,8
	Bekâr	0	0	25,0	54,2	20,8
Eğitim ve öğretimde becerilerimle orantılı olarak iş yükü üstlenirim.	Evli	0	0	12,2	47,3	40,5
	Bekâr	4,2	4,2	16,7	41,7	33,3
Yeterli bilgi birikimine sahibim ve bilgimi güncel tutarım.	Evli	0	1,4	18,9	41,9	37,8
	Bekâr	1,4	16,7	4,2	50,0	25,0
Öğrencilerin başarılı olması için etkin ekip çalışması yaparım.	Evli	0	2,7	10,8	47,3	39,2
	Bekâr	0	0	29,2	29,2	41,7
Sınıfta düzen ve disiplini her zaman sağlarım.	Evli	0	0	9,5	36,5	54,1
	Bekâr	0	0	16,7	54,2	29,2
Belirlenen standartlara uygun olarak ders planı hazırlarım.	Evli	0	1,4	28,4	31,1	39,2
	Bekâr	4,2	8,3	16,7	37,5	33,3
Dersin ve konunun özelliğine uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanırım.	Evli	0	0	9,5	36,5	54,1
	Bekâr	4,2	0	8,3	50,0	37,5
Dersim ile diğer dersler arasında ilişki kurmak için diğer öğretmenlerle işbirliği yaparım.	Evli	0	2,7	24,3	32,4	40,5
	Bekâr	4,2	12,5	12,5	50,0	20,8
Eğitim ve öğretimin etkin yönetimi için yasa ve yönetmeliklere genelde uygun davranırım.	Evli	0	0	9,5	35,1	55,4
	Bekâr	4,2	4,2	16,7	45,8	29,2
Okul yönetimince verilen görevleri (nöbetler, törenler, vs.) zamanında eksiksiz yerine getiririm.	Evli	1,4	0	4,1	33,8	60,8
	Bekâr	4,2	4,2	12,5	50,0	29,2
Okuldaki sorunların çözümü (çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kütüphane hizmetleri, vs.) için okul yönetimine aktif destek veririm.	Evli	0	2,7	10,8	28,4	58,1
	Bekâr	0	0	0	54,2	45,8
Öğrencilerin sorunlarını önce bireysel olarak çözmeye çalışırım, ancak başarılı olamadığım takdirde rehberlik hizmetleri servisine bildiririm.	Evli	0	1,4	4,1	33,8	60,8
	Bekâr	1,0	1,0	8,2	35,7	33,3
Derslerimde yeni eğitim teknolojilerine dayalı öğretim tekniklerini etkili bir biçimde kullanırım.	Evli	0	1,4	5,4	44,6	48,6
	Bekâr	0	4,2	20,8	41,7	33,3
Ders verdiğim sınıflarda, yeni teknikleri ve fikirleri denemek konusunda kendimi özgür hissederim.	Evli	0	0	8,1	40,5	51,4
	Bekâr	0	4,2	16,7	54,2	25,0
Eğitim ve öğretimde problemlerle karşılaşıldığında çözüm için amirlerime öneriler sunarım.	Evli	0	1,4	5,4	32,4	60,8
	Bekâr	0	4,2	20,8	45,8	29,2

“Başarısız öğrencilerle özel olarak ilgilenirim.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %82,4 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %16,2 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %58,3 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %37,5 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Evli olan öğretmenlerin başarısız öğrencilerle daha fazla özel olarak ilgilenme eğiliminde oldukları görülüyor.

“Öğrencinin sorunlarını öğrenci-öğretmen-veli diyalogu ile çözerim.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %93,2 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %6,8 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %75,0 katılıyorum/kesinlikle

katılıyorum, %20,8 kararsızım ve %4,2 katılmıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Evli olan öğretmenleri öğrenci problemlerini çözmede veli ve öğrenci diyaloguna daha fazla önem verdikleri görülüyor.

“Eğitim ve öğretimde becerilerimle orantılı olarak iş yükü üstlenirim.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %87,8 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %12,2 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %75,0 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %16,7 kararsızım ve %8,4 katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Evli olan öğretmenler iş yüklerinin becerileriyle orantılı oldukları konusunda daha olumlu düşündükleri görülüyor.

“Öğrencilerin başarılı olması için etkin ekip çalışması yaparım.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %86,5 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %10,8 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %70,9 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %29,2 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Evli öğretmenlerin ekip çalışmasına daha eğilimli oldukları görülüyor.

“Sınıfta düzen ve disiplini her zaman sağlarım.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %90,6 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %9,4 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %83,4 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %16,7 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Sınıf disiplinini sağlama konusunda evli öğretmenlerin daha etkili oldukları görülüyor.

“Eğitim ve öğretimin etkin yönetimi için yasa ve yönetmeliklere genelde uygun davranırım.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %90,5 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %9,5 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %75,0 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %16,7 kararsızım ve %8,4 katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Kurallara ve yönetmeliklere uyma konusunda evli öğretmenlerin daha dikkatli davrandıklarını söyleyebiliriz.

“Okul yönetimince verilen görevleri (nöbetler, törenler, vs.) zamanında eksiksiz yerine getiririm.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %94,6 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %4,1 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %79,2 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %12,5 kararsızım ve %8,4 katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Okul programının işleyişi konusunda evli öğretmenleri kendilerine düşen görevlerde daha duyarlı oldukları gözleniyor.

“Derslerimde yeni eğitim teknolojilerine dayalı öğretim tekniklerini etkili bir biçimde kullanırım.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %93,2 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %5,4 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %75,0 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %20,8 kararsızım ve %4,2 katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Evli öğretmenlerin derslerde daha fazla yeni teknik ve teknolojileri kullanma eğiliminde oldukları gözleniyor.

“Eğitim ve öğretimde problemlerle karşılaşıldığında çözüm için amirlerime öneriler sunarım.” ifadesine, katılımcılardan evli olanların %93,2 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %5,4 kararsızım tercihlerinde toplandıkları görülüyor. Bekâr olanlar ise %75,0 katılıyorum/kesinlikle katılıyorum, %20,8 kararsızım ve %4,2 katılmıyorum/kesinlikle katılmıyorum tercihlerinde toplandıkları görülüyor. eğitim ve öğretim hayatında karşılaşılan problemlerle ilgili yöneticilere öneri sunma konusunda evli öğretmenlerin daha eğilimli oldukları görülüyor.

## **Sonuç**

Günümüzde işletmeler açısından küreselleşme, teknoloji ve iletişim unsurlarının baskısı ile daralan rekabet kıskacı işletmeleri yeni rekabet araçları geliştirmeye itmektedir. Teknolojik gelişim düzeyinin giderek eşitlenmesi yüksek teknolojik standartları işletmeler açısından adeta bir ödev haline getirmiş ve rekabetçi üstünlük aracı olmaktan çok bir yeterlilik belirteci haline gelmiştir.

Bu nedenle işletmeler daha soyut, taklit edilmesi güç üstünlükler geliştirmeye çalışmaktadır. İnsan kaynakları işletmeler için hiçbir zaman yabana atılmayacak bir üstünlük aracı olagelmiştir. Ancak günümüz ve gelecekte işletmelerin rekabetçi üstünlük sağlamalarında adından daha çok söz edileceği söylenebilir. Personelin aidiyet hissiyle ve sorumluluk bilinciyle geliştirdiği özveri hem kişi hem takım hem de işletme performansını olumlu ve kalıcı bir şekilde etkileyebilmektedir. Bu sayede oluşturulan kültürel dokular işletmenin kendisine özgü yapısına uzun süreli katlılarda bulunmakta ve rekabetçi üstünlüğün taklit edilmesi güç bir yanı olarak görülebilmektedir. Özellikle hizmet işletmelerinde bunu ölçmek ve ortaya koymak hem daha kolay hem de daha önemlidir.

Uluslararası Türk Okulları ülkemizin kültür elçileri olarak hem o ülkelerde üst düzey yöneticilerin ve halkın büyük teveccühünü kazanmış hem de ulusal ve uluslararası başarılarıyla adlarından çokça söz ettirmişlerdir. Bu başarının altındaki en önemli nedenlerin başında çalışmamızda da ortaya çıktığı gibi bu okullardaki görev yapan öğretmenlerin sergiledikleri performanstır.

Bu çalışmada öğretmenlerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni hal, tecrübe, branş, ülke) yanında aynı anda uygulanan performans anketleri ile veriler toplanmıştır.

Elde ettiğimiz bulgular Türk Okullarında görev yapan öğretmenlerin yüksek performans ile çalıştıklarını bize göstermiştir. Daha önce yapılan çalışmalarda elde edilen performans boyutları; öğrencilerle ilişkiler, eğitimde görev performansı, planlama ve sınıf yönetimi, yönetime katkı, yenilik ve inisiyatif kullanma bu çalışmamızda da ortaya çıkmıştır.

Demografik özelliklere göre yaptığımız analiz de ise medeni hal dışındaki diğer faktörlerde anlamlı ilişki bulunamamıştır. Bu sonuçlar literatürü destekler niteliktedir. Medeni hale (evli/bekâr) göre yaptığımız analizde evli öğretmenlerin bekâr olanlara göre daha fazla performans sergiledikleri gözlenmiştir.



Bu çalışmada katılımcıların farklı bölgelerde görev yapıyor olması araştırmanın bir kısıdı olarak değerlendirilebilir. Böyle bir çalışmanın en azından belirli bir bölge sınırlaması ile yerinde yapılması daha belirgin sonuçların elde edilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca performans ölçümünde sadece öğretmenlerin görüşünü almış olmam, yönetici, öğrenci ve velilere ulaşamamış olmam bu çalışmanın ikinci bir kısıdını oluşturmaktadır.

## Kaynakça

Altuntepe, Ö., (1999), "Orta Öğretim Kurumlarında Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 1, Sayı1, s. 81-106

Bayrak, C., (1998), "Okul ve Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar", Eğitim Bilimlerinde Yenilikler, Ünite : II. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, No: 559

Cemaloglu, N., (2002), "Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü", Milli Eğitim Dergisi, Sayı 153-154, Kıs-Bahar , s.180-192

Erdoğan, İ., (2000), Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği, Sistem Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul

Falay, N., (2000), "Yerel Yönetimlerde Performans Ölçümü", Akdeniz Üniversitesi --B.F. Yayın No: 3, Türk Kamu Mali Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması ve Bu Yapılanmada Performans Yönetimi ve Denetiminin Yeri, XV. Türkiye Maliye Sempozyumu, 15-17 Mayıs, Antalya, s. 377-397

Gürkan, Y., (1995) "Çağdaş Yönetim Anlayışı Doğrultusunda Örgütlerde Performans Kavramı ve Performans Yönetimi", Vergi Dünyası, Sayı 169, Eylül , s. 48-69

Hesapçioğlu, M., (1994), Öğretim İlke ve Yöntemleri, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul

Kılıç, G., (2006), "Eğitim Kurumlarında Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürünün Performans Üzerine Etkisi" Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Eylül

Köseoğlu, Ö., (2005), "Belediyelerde Performans Yönetimi", Türk -dare Dergisi, Yıl 77, Sayı 447, Haziran, s. 211-235

Özgan, M., (2005), "Performans Denetimi", İdarecinin Sesi: Denetim ve Yolsuzluk, Cilt 19, Sayı 110, Mayıs-Haziran, s. 50-56

Saylan, N. ve Uyangör N., (1998), "Öğrenci Görüşlerine Göre Necatibey Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarında Bulunan Öğretmenlik Niteliklerinin Belirlenmesi", Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, s. 35-65

Sözen, U., ( 1971), "Performans Değerlemesi Bir Sistem Yaklaşımı", Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Cilt III, Sayı 1, s. 271 –286

Şişman, M. ve Selahattin, T., (2004), Sınıf Yönetimi: Teori ve Uygulama, Pegem A Yayınları, 2. Baskı, Mart, Ankara

Şişman, M., (2002), *Eğitimde Mükemmellik Arayışı*, Pegem A Yayınları, 1. Baskı, Kasım, Ankara

Timur, H., (1983), "Personel Basarı Değerlendirilmesi ve Türk Adli Yargı Örneği", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 3, Eylül, s. 3-22

Turgut, H., (2001), "Geleneksel Performans Değerleme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerleme Yöntemi", *Sayıştay Dergisi*, Sayı 42, Temmuz- Eylül, s. 56-68,

Tütüncü, Ö. ve Kılınç, İ., (2000), "Sürekli Süreç Geliştirme Kapsamında Performans Değerlemesinin Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlar Açısından Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, s. 170-181