

# Eğitim Örgütlerinde Performansa Dayalı Denetim Uygulamasına İlişkin Öğretmen Görüşleri: Özel Okul Örneği

\*

Adem Şat\*

## Öz

*Bu araştırmanın genel amacı, Kayseri ilinde, 2012-2013 eğitim öğretim yıl ında özel okullarda görev yapan öğretmenlerin, performansa dayalı denetim uygulamalarına ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu araştırmanın modeli betimsel tarama modelidir. Araştırmanın örneklemini 92 kadın öğretmen ve 110 erkek öğretmen olmak üzere toplam 202 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcıların 114' ü evli 88' i bekâr öğretmenlerdir. Bu katılımcıların 122'si ilkokulda 80'i ise ortaokulda çalışmaktadır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin denetimi kimin yapması gerektiği, ne sıklıkla yapılması gerektiği ve yapılan denetimin amaç ve ilkelere uygun olup olmadığına dair düşünceleri araştırılmıştır. Araştırma kapsamında katılımcılar hakkında bilgi edinmek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ve öğretmenlerin performanslarına dair yapılacak denetim hakkındaki görüşleri için Performans Değerlendirme Anketi kullanılmıştır. Bu araştırmadan elde edilen sonuca göre, performans değerlendirmede yer alması gereken veri kaynakları ile ilgili yapılan sıralamaya bakıldığında, öğretmenlerin %42,6'sı 1.sıraya okul müdürü, %22,3'ü zümre öğretmeni, %16,3'ü öğretmenin kendisi, %10,9'u öğrencileri, %4,5'i müfettişi, %3,5'i de veliyi yerleştirmiştir. Sonuç olarak, öğretmenler denetlemeyi müfettişin yapmasını değil, okul müdürlerinin yapmasını tercih etmektedirler.*

**Anahtar Kelimeler:** Denetim, Performans Değerlendirme, Öğretmen Görüşleri

---

\* Pdr Uzmanı, Özel Akansu Koleji, Kayseri E-Posta: pdrmerkezi@hotmail.com

## The Views on The Practices of Performance-Based Supervision of The Teachers at Educational Organization: The Private School Sample

\*

### Abstract

*This study aims to investigate the views on the practices of performance-based supervision of the teachers working at private school in Kayseri in the 2012-2013 academic year. The research model of this study is descriptive survey model. The research sample consists of 202 private school teachers including 92 female and 110 male. The number of married and single participants is 114 and 88, respectively. The 122 of participants are working in primary school and 80 in secondary school. The teachers' views on who should do supervision, what needs to be done at supervision, how often it should be done, and whether supervision is in accordance with the purposes and principles is investigated. Demographic Information Form developed by researchers and Performance Evaluation Questionnaire for the teachers' views on the practices of performance based supervision are used on this study. The results shows that 42,6% of the teachers prefer the supervision of head of school. 22,3% of them rated group teacher supervision, 16,3% rated themselves, 10,9% the students, 4,5% the school inspector, 3,5 % parents. In conclusion, the teachers prefer the head of school supervision to the school inspector supervision.*

**Keywords:** *Supervision, Performance Evaluation, Teachers' views*

## Giriş

Kurumsal örgütler sanayi devriminden bu yana önemini arttırmakta ve gelişmektedir. Bu değişim ve gelişimler sonucunda örgütler daha karmaşık bir yapıya bürünmüş ve kurumsal örgütler üzerine yapılan çalışmaların sayısı ve önemi de giderek artmıştır. Örgüt içerisindeki sistemin doğru işlenmesi, örgütün büyümesi ve gelişmesi için o örgüt içerisinde çalışanların performansı, performanslarının yönetimi ve performans denetimi gibi çalışmalarda bu süreçlerle ortaya çıkmıştır. Eğitim-öğretim kurumları da böyle karmaşık bir örgütsel kurumdur ve performans denetiminin yaygın olduğu yerlerdendir (Aygün, 2008).

Denetim, insanların oluşturduğu birimler içerisinde mevcut olan ve çok eskilere dayanan bir süreçtir. Denetim sayesinde mevcut düzen, düzenin işleyişi, var olan kişisel ve sistemsel sorunlar tespit edilir ve faydacı yollarla bu sorunların ortadan kaldırılması amaçlanır. Bu zamana kadar pek çok yazar tarafından denetimin tanımı yapılmıştır. Bu tanımlardan bir tanesi şöyledir: var olan durumu belirleme, değerlendirme, elde edilen sonuç eğer olumsuz ise düzenlemeler yapma ve var olan bu düzenin daha iyi işlenmesi için onu geliştirme çalışmalarında bulunma (Başar, 1993). Diğer bir tanımda ise denetim, kurumun amaçlarına ulaşması konusunda kurumun ihtiyaçlarını karşılayacak malzemelerin ve insan gücünün sağlanması, bu kaynaklardan yararlanma derecesinin belirlenmesi ve bütün bunların önceden belirlenen kriterlere göre değerlendirilmesidir (Taymaz, 2002).

Eğitim kurumlarında denetimler Milli Eğitim Bakanlığı tarafından görevlendirilen müfettişler vasıtasıyla yapılmaktadır. Bu eğitim sistemi içerisinde müfettişler uzun yıllardan beri eğitim kurumlarının teftişini, yani okul yöneticisinin ve öğretmenlerin görev ve sorumlulukları üzerine denetim ve değerlendirme yapmaktadır (Töremen ve Hozatlı, 2006). Bu denetimlerin amaçlarından bir tanesi de kurum içerisinde yapılan eğitimsel etkinliklerin yetkili kurumlar tarafından önceden belirlenen kural ve ilkelere ne derece uygun yapıldığının ortaya konmaya çalışılmasıdır (Özmen ve Batmaz, 2006). Bunun yanında var olan eksiklikleri giderme ve kurum içerisindeki yanlışlıkları ortaya koyarak kurum yetkililerine bu sorunları gidermeleri için yönlendirme ve teşvik yapılır. Bu yolla eğitim ve öğretimde daha verimli sonuçlar almak amaçlanır (Özgöğü, 2008).

Eğitim kurumlarında denetim sırasında denetmenden beklenti, eğitim-öğretim sürecinin verimini artırma hususunda öğretmene rehberlik yapmak ve yardım etmek doğrultusundadır (Döş, 2005). Bu yüzden denetim boyunca müfettişin ve öğretmenin birbirlerine baskı yapmaması ve uyum içerisinde hareket etmeleri, yapıcı olmaya çalışmaları önem arz etmektedir.

Denetim yoluyla her ne kadar eğitim ve öğretimde olumlu sonuçlar alınması bekleniyor olsa da bazı yazarlar için denetimin amacına uygun olarak yapılıp yapılmadığı tartışma konusu olmuştur. Bu alanda yapılan bazı çalışmalarda müfettişler tarafından yapılan denetimin öğretmenlerin dönem boyunca yaptığı ve yapacağı eğitimsel etkinlikler açısından beklenen düzeyde bir fayda sağlamadığı sonucuna varılmıştır (Memişoğlu, 2001). Bununla birlikte, buna benzer başka bir çalışmada ise denetim sırasında müfettişlerin öğretmenlere olan yardımlarının ve rehberliğinin ise yeterli olmadığı belirtilmiştir (Sağır, 2005).

Denetimin amacına ulaşabilmesi denetimden önce yapılması beklenen hususlar vardır. Bunlardan bir tanesi de denetime tabi tutulacak olan kişilerin görev ve sorumlulukları açık bir şekilde belirtilmesi ve bu kişilerin değerlendirilme kriterlerini önceden bilmeleridir. Bununla birlikte, değerlendirme yönteminin objektif ölçütlerle yapılması, denetim süresince denetimi yapan kişiyle çalışan kişinin birlikte hareket etmesi denetimin amacına uygun olarak yapılması adına önemlidir (Al, 2007).

Yapılan bir çalışma göstermiştir ki; ilköğretim okullarında yapılan denetim olması gerektiği gibi doğal bir süreç dâhilinde yapılmamaktadır; aksine müfettiş tarafından denetim yapılacağı, okul yöneticisi tarafından öğretmenlere önceden bildirilip eksikler müfettişi memnun etmek için tamamlanmaktadır. Okul yöneticisi ve öğretmenler sorumluluğu altında olan şeyleri olduğundan daha iyi göstermektedir. Bununla birlikte okul yöneticisi-müfettiş-öğretmen arasındaki yapay ilişki denetimin nesnel olmasını zorlaştırmaktadır (Can, 2004).

Denetleme boyunca öğretmenlerle müfettişlerin bir iletişim ve etkileşim içerisinde olmaları kaçınılmazdır. Bu ilişki içerisinde güven, saygı, işbirliği ve anlayış hem öğretmenler hem de müfettişler için aynı derecede önem arz etmektedir (Yılmaz, 2007). Buna rağmen öğretmenlerin müfet-

tişler tarafından denetime tabi tutulması, bu denetimin öğretmenlerin performansına olan etkisi ve bu konudaki öğretmen tutumları uzun zamandan beri tartışılğelen bir konudur.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı, Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin 2012-2013 yılı performansa dayalı denetim uygulaması ile ilgili öğretmen görüşlerini ortaya koymaktır.

Denetleme faaliyetler esnasında öğretmenler ile sık sık iletişim ve etkileşim hâlinde olan müfettişlerin, yapmış oldukları teftişin, öğretmenler tarafından nasıl algılandığı konusunda fikir sahibi olmak, denetlemenin verimliliğini tartışmak, denetleme süreci ve sonuçlarında oluşan problemler varsa bu araştırma kapsamında denetim sırasında öğretmen ile etkileşim ve iletişim halinde olan müfettişlerin yapmış oldukları teftişin öğretmen tarafından nasıl algılandığı, denetlemenin verimliliği, denetleme süreci ve denetleme sonrasında oluşan problemler varsa bu problemlerin neler olduğu aşağıdaki amaçlar doğrultusunda incelenmiştir.

1. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin performanslarının kim ya da kimler tarafından değerlendirileceği hakkındaki görüşleri nelerdir?
2. Özel okullardaki öğretmenlerin performans değerlendirme uygulamasının yapılma sıklığı hakkındaki görüşleri nelerdir? Bu görüşler cinsiyet, öğrenim düzeyi, kıdem ve branş değişkenleri açısından farklılaşmakta mıdır?
3. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin performans değerlendirme uygulamasının; Amaç ve felsefesi, Uygulanma biçimi, Sonuçları ile alakalı görüşleri nelerdir; bu görüşler cinsiyet, medeni hal, çalışılan kademe türü ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Özel okullarda çalışan öğretmenlerin performans değerlendirme uygulaması ile alakalı önerilerle ilgili görüşleri nelerdir; bu görüşler cinsiyet, medeni hal, çalışılan kademe türü ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

## Yöntem

### Araştırma Metodu

Araştırma kapsamında özel okullarda çalışan öğretmenlerin performansa dayalı denetim düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem ve çalışılan kademe türü açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda betimsel tarama modeli araştırma metodu olarak belirlenmiştir.

### Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmaya 2012-2013 eğitim öğretim yılı içerisinde Kayseri il merkezinde bulunan özel okullarda çalışan 202 öğretmen katılmıştır. Araştırma katılımcıları 114'ü evli ve 88'i bekâr olan 92 Kadın ve 110 erkek öğretmen- den oluşmaktadır. Katılımcıların 122'si ilkokul 80 'i ortaokul da çalışmaktadır. Katılımcıların kıdemlerine göre dağılımı ise 39 kişi 0-5 yıllık öğretmen, 39 kişi 6-10 yıllık öğretmen, 49 kişi 11-15 yıllık öğretmen, 75 kişi 15 yıl ve üstü yıllık öğretmen şeklindedir.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla "Performans değerlendirme" Anketi ve araştırmacılar tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi formu kullanılmıştır.

### Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmada öğretmenlerin, cinsiyet, medeni durum, kıdem, çalışılan kademe türlerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda yukarıda belirtilen değişkenlerle ilgili kapalı uçlu sorular sorulmuş ve araştırmaya katılan öğretmenlerden kendilerine uygun seçeneği işaretlemeleri istenmiştir.

**Performans Değerlendirme Anketi:** Aygün 2008, tarafından geliştirilen ankette performansa dayalı denetim uygulamasında öğretmen performansının kimler tarafından değerlendirileceği, değerlendirmenin hangi

sıklıkla yapılması gerektiği sorulmuş ve performans değerlendirme uygulamalarına ilişkin 40 maddeye yer verilmiştir. Bu maddeler “performans değerlendirmenin amaç ve felsefesi, uygulanma biçimi, sonuçları ve performans değerlendirme ile ilgili öneriler” boyutlarını içermektedir. Bu boyutlar aşağıdaki amaçları kapsamaktadır:

**Amaç ve felsefesi alt boyutu:** Bu alt boyutta performans değerlendirmenin temel amaç ve felsefesi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Örnek madde: Performans değerlendirme yüksek performans gösterenlerle gösteremeyenleri ayırt etmektedir. Örnek madde 2: Performans değerlendirme öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunmaktadır. Bu kısım toplam 7 sorudan oluşmaktadır.

**Uygulama biçimi alt boyutu:** Bu alt boyut performans değerlendirme uygulamanın nasıl, ne zaman ve kimler tarafından uygulanması gerektiği gibi soruları kapsamaktadır. Ayrıca uygulama biçimi alt boyutu uygulama sırasındaki aksaklıklarla ilgili soruları da kapsamaktadır. Bu alt boyut toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Örnek madde: Değerlendirmeyi yapan kişiler değerlendirilen öğretmen hakkında bilgi sahibidir. Örnek madde 2: Performans değerlendirme için ayrılan yaklaşık 1 aylık süre nedeniyle eğitim-öğretimde aksaklıklar ortaya çıkmaktadır. Bu alt boyut 12 maddeden oluşmaktadır.

**Sonuçlar alt boyutu:** Bu alt boyut performans değerlendirmenin sonuçlarının nasıl değerlendirilmesi gerektiği ve sonuçların öğretmenler üzerindeki etkileri gibi konuları ölçmektedir. Örnek madde: Performans değerlendirme okul içindeki ilişkilerin bozulmasına neden olmaktadır. Örnek madde 2: Performans değerlendirme sonucu elde edilen verilerin nasıl kullanılacağı anlaşılır bir biçimde açıklanmaktadır. Bu alt boyut 9 alt maddeden oluşmaktadır.

**Öneriler alt boyutu:** Bu alt boyut performans değerlendirme ile alakalı önerileri kapsamaktadır. Örnek madde: Öğretmenin hizmet içi eğitimi, hakemli dergilerde yayımlanan makaleleri, bilimsel toplantılara katılımı vb. mesleki çalışmalarına ilişkin belgeleri performans değerlendirmede

kullanılmalıdır. Örnek madde 2: Yüksek performans gösteren öğretmenlere yurt dışı görevlendirmelerde öncelik tanınmalıdır. Bu alt boyut toplam 12 maddeden oluşmaktadır.

## Bulgular

Bu bölümde, 2012–2013 Eğitim-Öğretim yılında Kayseri ili sınırları içindeki özel okullarda görev yapan ve uygulamaya katılan öğretmenlerin, bu uygulamaya ilişkin görüşlerine yer verilecektir. Anket aracılığı ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yer almaktadır.

### 1) Özel okullarda çalışan öğretmenlerin performanslarının kim ya da kimler tarafından değerlendirileceği hakkındaki görüşleri nelerdir?

Araştırmaya katılan 202 öğretmenin, performans değerlendirmede ilk sırada hangi veri kaynağı tarafından değerlendirilmek istediklerine ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Performans Değerlendirmede İlk Sırada Yer Alması Gereken Veri Kaynakları İle İlgili Görüşlere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı**

Veri Kaynağı	N	%
Okul Müdürü	86	42.6
Öğrenciler	22	10.9
Zümre Öğretmeni	45	22.3
Müfettiş	9	4.5
Öğretmenin Kendisi	33	16.3
Veliler	7	3.5
Toplam	202	100.00

Tablo 1’de performans değerlendirmede yer alması gereken veri kaynakları ile ilgili yapılan sıralamaya bakıldığında öğretmenlerin %42,6’sı 1.sıraya okul müdürü, %22,3’ü zümre öğretmeni, %16,3’ü öğretmenin kendisi, %10,9’u öğrencileri, %4,5’i müfettişi, %3,5’i de veliyi yerleştirmiştir.

## Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Performans Değerlendir-



## mesinin Ne Sıklıkla Yapılması Gerektiği Konusundaki Görüşlere İlişkin Bulgular

Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme uygulamasının ne sıklıkla yapılması gerektiği konusundaki görüşlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Performans Değerlendirmenin Sıklığı ile İlgili Görüşlere İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımı**

Sıklık	N	%
3 ayda bir	49	24.3
6 ayda bir	57	28.7
Yılda bir	82	40.6
2 yılda bir	8	4.0
4 yılda bir	6	3.0
<b>Toplam</b>	<b>202</b>	<b>100.00</b>

Tablo 2’ye göre öğretmenlerin %40,6’sı (N=82) performans değerlendirmenin yılda bir kez yapılması, % 28,7’si (N=57) altı ayda bir yapılması, %24,3’ü (N=49) ve %4’ü (N= 8) 2 yılda bir ve %3’ü (N=6) 4 yılda bir yapılması yönünde görüş bildirmişlerdir.

**Tablo 3. Özel okulda çalışan öğretmenlerin Performans Değerlendirme görüşlerinin cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin t-testi Sonuçları**

PDÖ	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Std. Sapma	t	P
<b>Amaç Felsefe</b>	Kadın	92	21.87	7.74	<b>2.589*</b>	.010
	Erkek	110	19.23	6.49		
<b>Uygulama biçimi</b>	Kadın	92	34.65	5.55	.407	.684
	Erkek	110	34.31	6.28		
<b>Sonuç</b>	Kadın	92	26.08	7.06	-.612	.547
	Erkek	110	26.73	8.21		
<b>Öneriler</b>	Kadın	92	38.20	10.27	<b>-7.891*</b>	.000
	Erkek	110	48.22	7.75		

Öğretmenlerin Performans Değerlendirme ölçeğinin alt boyutlarındaki aritmetik ortalamaları incelendiğinde Amaç felsefe ve Uygulama biçimi

alt boyutunda kadın öğretmenlerin, Sonuç ve Öneriler alt boyutlarında ise erkek öğretmenlerin ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerlerinin. 05 düzeyinde Amaç felsefe ve Öneriler alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin amaç ve felsefe boyutunda erkek öğretmenlere göre, erkek öğretmenlerin ise öneriler alt boyutunda kadın öğretmenlere göre ortalamaları daha yüksektir. Ayrıca uygulama biçimi ve Sonuç alt boyutlarında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

*Tablo 4. Özel okulda çalışan öğretmenlerin Performans Değerlendirme görüşlerinin medeni hale göre farklılaşmasına ilişkin t-testi Sonuçları*

	Medeni hal	N	$\bar{X}$	Std. Sapma	t	P
Amaç Felsefe	Evli	114	20.92	6.69	.535	.593
	Bekar	88	20.35	8.04		
Uygulama biçimi	Evli	114	34.88	6.94	-.333	.740
	Bekar	88	34.64	4.15		
Sonuç	Evli	114	27.08	7.30	1.509	.133
	Bekar	88	25.46	7.90		
Öneriler	Evli	114	43.17	10.88	.530	.630
	Bekar	88	42.23	9.93		

Öğretmenlerin Performans Değerlendirme ölçeğinin alt boyutlarındaki aritmetik ortalamaları incelendiğinde Amaç felsefe, Uygulama biçimi, Sonuç ve Öneriler alt boyutlarının tamamında evli öğretmenlerin aritmetik ortalaması bekâr öğretmenlerin aritmetik ortalamasından yüksektir. Ancak grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerlerinin .05 düzeyinde tüm alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunamamıştır.

*Tablo 5. Özel okulda çalışan öğretmenlerin Performans Değerlendirme görüşlerinin çalıştığı kademeğe göre farklılaşmasına ilişkin t-testi Sonuçları*

	Kurum	N	$\bar{X}$	Std. Sapma	t	P
<b>Amaç Felsefe</b>	İlkokul	122	19.18	7.47	<b>-3.578*</b>	.000
	Ortaokul	80	22.93	6.44		
<b>Uygulama biçimi</b>	İlkokul	114	34.11	6.30	-1.198	.232
	Ortaokul	88	35.08	5.16		
<b>Sonuç</b>	İlkokul	114	25.44	7.22	<b>-2.189*</b>	.030
	Ortaokul	88	27.81	7.96		
<b>Öneriler</b>	İlkokul	114	43.09	10.66	.540	.590
	Ortaokul	88	42.27	10.21		

Öğretmenlerin Performans Değerlendirme ölçeğinin alt boyutlarındaki aritmetik ortalamaları incelendiğinde Amaç felsefe, Uygulama biçimi ve sonuç alt boyutlarında ortaokulda çalışan öğretmenlerin, Öneriler alt boyutunda ise ilkokulda çalışan öğretmenlerin ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerlerinin .05 düzeyinde Amaç felsefe ve Sonuç alt boyutlarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre ortaokulda çalışan öğretmenlerin amaç felsefe ve sonuç boyutlarında ilkokulda çalışan öğretmenlere göre ortalamaları daha yüksektir. Ayrıca uygulama biçimi ve Öneriler alt boyutlarında ise anlamlı bir fark bulunamamıştır.

**Tablo 6. Özel okulda çalışan öğretmenlerin Performans Değerlendirme görüşlerinin kıdemlerine göre farklılaşmasına ilişkin f-testi (ANOVA) Sonuçları**

	Kıdem	N	$\bar{X}$	Std. Sapma	F	p
<b>Amaç Felsefe</b>	0-5 yıl	39	24.41	7.23	<b>6.525*</b>	.000
	6-10 yıl	39	19.69	6.46		
	11-15 yıl	49	17.91	8.37		
	16 yıl üstü	75	21.04	6.15		
<b>Uygulama Bi-çimi</b>	0-5 yıl	39	35.84	7.74	2.267	.082
	6-10 yıl	39	35.81	6.66		
	11-15 yıl	49	33.75	3.15		
<b>Sonuç</b>	16 yıl üstü	75	33.58	5.55	2.378	.071
	0-5 yıl	39	29.20	7.32		
	6-10 yıl	39	25.53	6.33		
<b>Öneriler</b>	11-15 yıl	49	25.30	9.28	<b>4.284*</b>	.006
	16 yıl üstü	75	26.05	6.87		
	0-5 yıl	39	39.00	9.96		
	6-10 yıl	39	46.82	9.05		

Tablo 6'daki bulgular incelendiğinde özel okullarda çalışan öğretmenlerin PDÖ alt boyutlarından amaç felsefe ve öneriler boyutlarında, kıdemlerine göre anlamlı bir farkın bulunduğu anlaşılmaktadır. PDÖ'nün alt boyutları olan, amaç felsefe ve öneriler boyutlarındaki öğretmenlerin görüşleri arasındaki farkın kaynağını tespit etmek amacıyla ileri analiz olarak TUKEY testi yapılmıştır. Yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7. Özel okulda çalışan öğretmenlerin Performans Değerlendirme görüşlerinin kıdemlerine göre farklılaşmasına ilişkin TUKEY testi Sonuçları**

Bağımlı Değişken	Ortalamalar Arası			
	(I) KY	(J) KY	Fark (I-J)	P
Amaç Felsefe	0-5 yıl	6-10 yıl	1.58929*	.018
	0-5 yıl	11-15 yıl	1.50602*	.000
Öneriler	6-10 yıl	0-5 yıl	7.82051*	.005

Tablo 7'deki bulgular incelendiğinde PDÖ' nün amaç felsefe alt boyutunda ortaya çıkan farkın 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler amaç felsefe boyutundaki görüşlere 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha fazla katıldıkları gözlenmektedir.

PDÖ' nün öneriler alt boyutunda ise ortaya çıkan farkın 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir.

## Sonuç ve Tartışma

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak özel okullarda görev yapan öğretmenlerin performansa dayalı denetim uygulaması ile ilgili görüşlerine ilişkin şu sonuçlara varılmıştır:

## Performans Değerlendirmenin Kimler Tarafından Yapılacağına İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin ilk sırada yer verdikleri kişiler önem sırasına göre; "okul müdürü, aynı zümrede yer alan öğretmen, öğretmenin kendisi, öğrenciler, müfettiş ve veliler" şeklindedir. Öğretmenler, değerlendirme yapacak kişiler arasında en çok okul müdürlerini, en az ise velileri tercih etmektedir. Bu durum Altay (2006) tarafından yapılan araştırmayla örtüşmektedir. Öğretmenler, yönetici olarak sürekli iletişim içinde oldukları okul müdürünün ve zümre öğretmenlerinin kendilerini en iyi tanıyan veri

kaynakları olduğunu düşünüyor olabilirler. Müfettişe, okul müdürü ve öğrencilerden sonra yer verilmesinin farklı nedenleri olabilir. Bu nedenlerden biri denetim sırasında müfettişin ders gözleminin genellikle bir ders saati ile sınırlı kalması ve öğretmeni tanıyamamasından duyulan endişe olabilir. Ayrıca müfettiş denetlemesinin öğretilerde oluşturacağı sicil kaygısı da sonucu etkilemiş olabilir.

### **Performans Değerlendirmenin Yapılma Sıklığına İlişkin Sonuçlar**

Öğretmenlerin yaklaşık % 40,6'sı performans değerlendirmenin yılda bir kez yapılması yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin büyük bir kısmı ise performans değerlendirmenin %28,7'si altı ayda, %24,3'ü üç ayda bir yapılması yönünde görüş bildirmiştir. Bu durum öğretmenlerin denetleme konusunda çekincelerinin çok az olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin performans değerlendirmenin yılda bir yapılmasını benimsedikleri söylenebilir. Bu konuyla ilgili literatür incelendiğinde Oğuz (2002), tarafından yapılan ilköğretim okulu yönetici performansının değerlendirilmesine İlişkin Görüşler yaptığı araştırma ile örtüşmektedir. Ancak EARGED (2001) tarafından yapılan, Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları araştırmasının sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

### **Performans Değerlendirmenin Cinsiyete İlişkin Sonuçlar**

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin Performans değerlendirme sisteminin amaç felsefe boyutuna ilişkin görüşleri cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Diğer bir ifadeyle Erkek öğretmenlerin performans değerlendirme uygulamasının amaç ve felsefesi ile ilgili verilen görüşlere kadın öğretmenlere göre daha çok katıldıkları söylenebilir.

Bu bulgulara göre performans değerlendirme uygulamasının amaç ve felsefesi ile ilgili verilen görüşlere kadın öğretmenlere kıyasla erkek öğretmenlerin daha çok katıldıkları söylenebilir.

Çoklu kaynaklarla öğretmen performansının değerlendirilmesi fikrine erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha olumlu görüş bildirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma, performans değerlendirmenin

amaç ve felsefesi ile ilgili görüşlerin cinsiyet değişkenine göre farklılığı konusunda çelik' in bulgusunu desteklemektedir (Çelik, 2006).

Performans değerlendirme sisteminin öneriler boyutuna ilişkin görüşleri de cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görölmüştür. Bu bulgulara göre performans değerlendirme uygulamasının öneriler ile ilgili verilen görüşlere kadın öğretmenlere göre erkek öğretmenler daha çok katıldıkları söylenebilir. Bu bulgu Ankara ili genel liselerde performansa dayalı denetim uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri çalışmasıyla çelişmektedir (Aygün 2008).

### **Performans Değerlendirmenin Medeni Hale İlişkin Sonuçlar**

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin Performans değerlendirme sisteminin amaç felsefe, uygulama biçimi, sonuçlar ve öneriler alt boyutlarına ilişkin görüşleri medeni hale göre bakıldığında tüm alt boyutlarda evli öğretmenlerin ortalamaları bekâr öğretmenlerden yüksektir. Ancak grupların puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerlerinin. 05 düzeyinde tüm alt boyutlarda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin Performans Değerlendirme görüşlerinin medeni hale göre farklılaşmamaktadır. Bu Sonuç Oğuz (2002) ve Aygün S.Ç. (2008) in yaptıkları çalışmalar ile örtüşmektedir.

### **Performans Değerlendirmenin Çalıştığı Kuruma İlişkin Sonuçlar**

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin Performans değerlendirme sisteminin amaç felsefe, uygulama biçimi, sonuçlar ve öneriler alt boyutlarına ilişkin görüşleri çalıştığı kuruma göre bakıldığında öneriler alt boyutu hariç diğer alt boyutlarda ortaokulda çalışan öğretmenlerin, öneriler alt boyutunda ise ilkokulda çalışan öğretmenlerin ortalamaları yüksektir. Ancak öğretmen görüşlerinin puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerlerinin. 05 düzeyinde amaç felsefe ve sonuç boyutlarına ilişkin görüşleri çalıştığı kuruma göre anlamlı düzeyde farklılaştığı görölmüştür. Bu bulgulara göre performans değerlendirme uygulamasının amaç ve felsefesi ile ilgili verilen görüşlere ortaokul öğretmenleri ilkokul öğretmenlerine daha çok katıldıkları söylenebilir.

lır. Sonuç alt boyutundaki öğretmen görüşlerine göre ise ortaokulda çalışan öğretmenler ilkokulda çalışan öğretmenlere göre daha fazla katıldıkları söylenebilir. Uygulama biçimi ve Öneriler alt boyutlarına ilişkin görüşleri Çalıştığı kuruma göre öğretmen görüşlerinin puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla hesaplanan t değerlerinin. 05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda bu konuyla ilgili literatür de herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

### **Performans Değerlendirmenin Kıdem Yılına İlişkin Sonuçlar**

Özel okullarda çalışan öğretmenlerin Performans değerlendirme sisteminin amaç felsefe boyutunda 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre amaç felsefe boyutundaki görüşlere daha fazla katılmaktadırlar. Literatüre baktığımızda bu durum literatürle çelişmektedir (Aygün 2008). Öneriler alt boyutunda ise 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre öneriler boyutundaki görüşlere daha fazla katılmışlardır. Bu durum literatürle benzerlik göstermektedir (Erdem & Eroğlu 2012).

### **Kaynakça**

- Al, H. (2007). Kamu kesiminde yeni denetim yaklaşımları: Süreç odaklı denetimden sonuç odaklı denetime geçiş. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(4), 45-61.
- Aygün S.Ç. (2008) Ankara ili genel liselerinde performansa dayalı denetimin uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri. Yüksek lisans tezi Ankara Üniversitesi Eğitim bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Can, N. (2004) İlköğretim öğretmenlerinin denetimi ve sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*, 161. Erişim tarihi: 27 Şubat 2016, [http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/161/can.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/161/can.htm)



- Çelik, M. (2006). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Öğretmen Performansının Çoklu Kaynaklarla Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van
- Döş, İ. (2005). İlköğretim düzeyinde kullanılan öğretmen teftiş formunun yeterlik düzeyine ilişkin, denetçi, yönetici ve sınıf öğretmeni algıları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2001). Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları, *Ankara: Milli Eğitim Basımevi*.
- Erdem A.R. ve Eroğlu M.G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre ders denetiminde eğitim Müfettişlerin Öğretmene ilişkin tutumları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 31 (Ocak 2012/I), ss. 13-26*
- Memişoğlu, S. P. (2001). “Çağdaş Eğitim Denetimi İlkeleri Açısından İlköğretim Okullarında Öğretmen Denetimi Uygulamalarının Değerlendirilmesi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi”. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oğuz, E. (2002). İlköğretim Okulu Yönetici Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşler ve Öneriler. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Özgörgü S. (2008) İlköğretim ve Orta öğretim Öğretmenlerinin, denetmenlerin sözlü iletişim becerilerine ilişkin algı ve beklentileri Eğitim Bilim Toplum Dergisi / Cilt:6 Sayı: 23 Yaz: 2008 Sayfa: 70-93
- Özmen, F. ve Batmaz, C. (2006). İlköğretim okul müdürlerinin öğretmen denetimindeki etkililikleri, hizmet yılı ve görev türü değişkenine göre öğretmen görüşleri. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2, 102-120*.
- Sağır, M. (2005). “İlköğretim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin İşbaşında Yetişmelerinde Müfettişlerin Denetim Rolüne İlişkin Öğretmen, Yönetici ve Müfettiş Algıları”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taymaz, H. (2002). *Eğitim sisteminde teftiş: Kavramlar, ilkeler, yöntemler* (5.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Töremen, F. ve Hozatlı, M. (2006). İlköğretim okul yöneticilerinin, ilköğretim denetçilerinin kurum denetiminde gösterdikleri liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri. *Millî Eğitim*, 170, 202-217.
- Yılmaz, A. (2007). İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

**Kaynakça Bilgisi / Citation Information**

Şat, A. (2013). Eğitim örgütlerinde performansa dayalı denetim uygulamasına ilişkin öğretmen görüşleri: özel okul örneği, *OPUS-Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 3(5) s.49-66