



**T.C.**

**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN PERFORMANS DEĞERLENDİRME  
KRİTERLERİNE GÖRE KENDİLERİNİ DEĞERLENDİRMELERİ  
( DENİZLİ İLİ ÇAL İLÇE ÖRNEĞİ )**

**Musa SÜRER**

**DENİZLİ-2016**



**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI**  
**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMENLERİN PERFORMANS DEĞERLENDİRME**  
**KRİTERLERİNE GÖRE KENDİLERİNİ DEĞERLENDİRMELERİ**  
**( DENİZLİ İLİ ÇAL İLÇE ÖRNEĞİ )**

**Musa SÜRER**

**Danışman**

**Yard. Doç. Dr. Aydan ORDU**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Musa SÜRER tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ( Denizli İli Çal İlçe Örneği )” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.



Yar. Doç. Dr. Aydan ORDU

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
30.. /01./ 2016 tarih ve ....4/6.....sayılı kararıyla onaylanmıştır.



Prof. Dr. Şükran TOK

Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Eğitimcilik ve hayata yaklaşımıyla bizlere örnek olan, bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe bizlerle paylaşan hocam sayın Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e,

Proje çalışmamın planlanma, araştırma, yürütölme ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren hocam ve danışmanım Sayın Yard. Doç. Dr. Aydan ORDU'ya,

Yüksek lisans eğitimimim boyunca bilgilerinden istifade ettiğim bütün hocalarıma,

Anketleri eksiksiz ve içtenlikle dolduran öğretmen arkadaşlarıma,

Maddi ve manevi hiçbir yardımı esirgemedен yanımda oldukları için sevgili annem Esmâ SÜRER'e ve enerji kaynağım babam Ahmet SÜRER'e ve kardeşim Kürşat SÜRER'e;

tüm kalbimle teşekkür ederim.

Musa SÜRER

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.



Musa SÜRER

**ÖZET**  
**ÖĞRETMENLERİN PERFORMANS DEĞERLENDİRME KRİTERLERİNE**  
**GÖRE KENDİLERİNİ DEĞERLENDİRMELERİ**  
**( DENİZLİ İLİ ÇAL İLÇE ÖRNEĞİ )**

Musa SÜRER

Bu çalışmada Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerinin farklı değişkenlere göre ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evreni 2015–2016 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Çal ilçesinde görev yapan 209 öğretmenden oluşmaktadır. “Rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen 114 öğretmene ulaşılarak anket sorularının tamamına cevap veren 114 öğretmenden veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; “Kişisel Bilgiler” ve “Performans Değerlendirme Formu Kısım Ç” olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinde en az katılım gösterdikleri göstergenin “Her öğrencinin başarıma duygusunu tadacağı etkinlikler uygular.” göstergesidir ve “Her zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri göstergenin ise “Eğitim - Öğretim süreçlerinde teknolojiden faydalanarak zamanı etkin kullanır.” göstergesine “ Her zaman” derecesinde olduğu tespit edilmiştir. Bütün performans göstergelerine “Her zaman” düzeyinde katılım gösterildiği tespit edilmiştir ki; bu durum öğretmenlerin kendilerini çok iyi düzeyde gördüğünü göstermiştir.

Genel ortalamanın ise “ Her zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerine ilişkin görüşleri mesleki ölçütleri yerine getirme “ Her zaman” düzeyinde ve olumlu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinde;

Cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, Performans Değerlendirmenin Objektif Olup/Olmayacağı, Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi alma düzeyi ve

Performans Değerlendirme Yeterlik Düzeyi değişkenleri herhangi bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Performans değerlendirme, öğretmen, Denizli, Çal



## İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
PROJE ONAY SAYFASI -----	iii
TEŞEKKÜR -----	iv
ETİK BEYANNAMESİ -----	v
ÖZET -----	vi
İÇİNDEKİLER -----	viii
TABLOLAR DİZİNİ -----	x
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ -----	1
1. Giriş -----	1
1.1. Problem Durumu -----	2
1.1.1. Alt Problemler -----	3
1.2. Araştırmanın Amacı -----	4
1.3. Araştırmanın Önemi -----	4
1.4. Sayıtlılar -----	6
1.5. Sınırlılıklar -----	6
1.6. Tanımlar -----	7
İKİNCİ BÖLÜM - ALAN YAZIN TARAMASI -----	8
2.1. Performans Nedir? -----	8
2.2. Performans Değerlendirmesi -----	9
2.3. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar -----	10
2.4. İlgili Çalışmalar -----	10
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM -----	15
3.1. Araştırmanın Modeli -----	15
3.2. Evren ve Örneklem -----	15
3.3. Veri Toplama Aracı -----	15
3.4. Verilerin Analizi -----	16
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM -----	18
4.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular -----	18

4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	-----	21
4.2. 1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	22
4.2. 2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	28
4.2. 3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	28
4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	29
4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	30
4.2.6. Altıncı Probleme İlişkin Bulgular	-----	31
4.2.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	32
4.2.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	-----	33
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER	-----	34
5.1. Tartışma ve Sonuç	-----	34
5.2. Öneriler	-----	37
KAYNAKÇA	-----	38
EKLER	-----	42
Özgeçmiş	-----	47

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	18
Tablo 4.1.2. Öğretmenlerin Yaş Durumu Dağılımı	18
Tablo 4.1.3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Durumu Dağılımı	19
Tablo 4.1.4. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı	19
Tablo 4.1.5. Öğretmenlerin Performans Değerlendirmenin Objektif Olacağını Düşünme Durumuna Göre Dağılımı	20
Tablo 4.1.6. Öğretmenlerin Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma Durumuna Göre Dağılımı	20
Tablo 4.1.7. Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Görüşleri Analizi	21
Tablo 4.2.1 Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Analizi	22
Tablo 4.2.2. Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerin Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Testi İle Analizi	28
Tablo 4.2.3. Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerin Yaş Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi	29
Tablo 4.2.4. Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerin Mesleki Kıdeme Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi	30

Tablo 4.2.5. Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi	31
Tablo 4.2.6. Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerin Performans Değerlendirmenin Objektif Olup/Olmayacağı Hakkındaki Görüşlerine Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi	31
Tablo 4.2.7. Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerin Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi	32
Tablo 4.2.8. Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerin Performans Değerlendirme Yeterlik Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi	33

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

Eğitim süreci, sosyal bir süreçtir ve kişinin gelişimini seçilmiş ve kontrollü bir çevre etkisi ile sağlar. Bir başka deyişle ise eğitim; bedensel, duygusal, zihinsel ve sosyal yönden gelişimin bağlı bulunan topluma en uygun şekilde gerçekleştirilmesidir (Öztürk, 2001, s.98).

Eğitim örgütlerinin kuruluş felsefesine uygun olarak kendilerini sürekli olarak yapılandırma ve buna uygun olarak varlıklarını sonsuza kadar sürdürme çabaları vardır. Örgütler bu süreçte çevreleriyle olan etkileşimlerine bağlı olarak toplumun ihtiyaçlarına uygun mal ve hizmet sunarlar. Sunmuş oldukları bu mal ve hizmetin yanında çeşitli araçlar kullanarak kültürel değer üretme ve bu değerleri yayma gibi bir işlevi de bünyelerinde taşırlar ( Akan, 2014).

Eğitimde verimi ve kaliteyi artırmak için var olan mevcut durumun değerlendirilerek eksikliklerin gözlenmesi ve bunların iyileştirilmesi için etkili çalışmalar yapılması gerekir. Bunun için de eğitim-öğretimi doğrudan etkileyen öğretmenin performansının önemi büyüktür. Öğretmenin performans değerlendirmesi paydaşların tamamının katılımı ile ve objektif kriterlere göre (müfettişlerin, yöneticilerin, öğrencilerin, velilerin) öğretmenlerin değerlendirmesini içeren ve öğretmenlik mesleği genel yeterliklerine dayanan performans değerlendirilmesi ile mümkündür.

Başlangıçtan buyana örgütsel yaşamda işgörenlerin, görevlerini ne ölçüde yerine getirdikleri izlenmeye çalışılmıştır. İşgörenler görevlerini yerine getirme düzeyine göre çoğu kere başarı durumlarına göre ödüllendirilmiş veya cezalandırılmıştır. Performans değerlendirme bu anlamda örgütsel yaşamda bir zorunluluk haline gelmiştir. Performans değerlendirme görevde yükselme, eğitim, ücret, kariyer planlaması vb. insan kaynakları yönetimi işlevlerinde çok önemli rol oynamaktadır ( Oğuz, 2006).

Kamu örgütlerinde çalışanların performanslarının sistematik ve bilimsel olarak ölçülüp değerlendirilmesinin ilk örnekleri, 1900'lü yılların başlarında Amerika Birleşik Devletlerinde kamu hizmeti veren kurumlarda görülmektedir. Daha sonraki süreçte ise Taylor'un iş ölçümü uygulamaları aracılığıyla işgörenlerin verimliliklerinin ölçülmesi sonucu, performans değerlendirme kavramının örgütlerde bilimsel olarak kullanılmaya başlandığı görülmektedir (Adal ve diğerleri, 1998).

Türkiye'deki performans değerlendirme uygulamaları ilk kez kamu kesiminde 1920'lerde başlamıştır ve günümüze kadar geliştirilerek uygulanagelmiştir. Eğitim sistemimizde en son uygulaması ise MEB 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme yönetmeliği ile gerçekleşmiş durumdadır.

Bu çalışmada Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerine, bu değerlendirmelerinin farklı değişkenlere göre değişip/değişmediği ve performans değerlendirmeyle ilgili daha önce ulusal alanda yapılmış çalışmaların bulgularına yer verilmektedir.

Bu anket sonuçları üzerinden performans değerlendirme açısından tespitler yapılamaya çalışılmıştır. Çalışmanın en önemli hedeflerinden bir tanesi ise, eğitim hizmetlerinde görev yapan öğretmenlerin kendilerini nasıl değerlendirdikleri belirlemeye çalışmaktır.

### **1.1. Problem Durumu**

Eğitim ve öğretimde başarının hedeflenen düzeylere ulaşabilmesi için demokratik ortamla birlikte demokrasinin özümsemiş olması, eğitim yöneticilerinin liderlik tarzlarının eğitimin ve çağın nitelik ve şartlarına uygun, teknolojinin etkin ve verimli kullanılması ve çalışanların iş doyumunun, motivasyonunun ve örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasıyla doğru orantılıdır.

Bir örgütün amacını gerçekleştirebilmesi için etkililik ve yeterlilik özelliklerine sahip olması gerekir. Ancak etkililiğin ön koşulu yeterlidir. Bir örgüt yeterli olmadan etkili olamaz. Yeterlilik, örgütün bireysel beklentileri karşılması ile sağlanır. Bireysel beklentilerin en önemli noktalarından biri ait olmaktır.

Öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi sadece uzmanların, müfettişlerin ya da okul yöneticilerin yapacağı bir faaliyet değildir. Eğitim öğretim etkinliğinin varoluş sebebi olan öğrenciler yanında, veliler ve öğretmenlerin kendileri tarafından da performansları değerlendirilmelidir.

Öğretmen performans yeterliliği; öğretmenin yükümlü olduğu eğitim öğretim etkinliğini gerçekleştirme konusunda algıladığı yeterlilik duygusudur. Eğitimde performans değerlendirmenin tüm zorluklarına karşın performans göstergelerinin ve bu göstergelere öğretmenlerin durumlarının kendilerince tespiti önem arz etmektedir.

Bu sorundan yola çıkarak, bu araştırmada; öğretmenlerin performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmeleri amaçlanmıştır.

Genel olarak aşağıdaki madde araştırmanın problem kısmını oluşturmaktadır;

- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri nasıldır?

Bu araştırmada Denizli ili Çal ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerinin farklı değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olup/olmadığı araştırılmıştır.

### 1.1.1 Problem Cümlesi ve Alt Problemler

Bu çalışmanın problem cümlesi, “Denizli ili Çal ilçesinde okullarda görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmeleri nasıldır? şeklinde oluşturulmuştur.

Ele alınan alt problemler ise şunlardır:

Belirtilen problemin cevabına ulaşılabilmesi için aşağıdaki alt problemler oluşturulmuştur.

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmeleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
3. Öğretmenlerin yaşlarına göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
4. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
5. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
6. Öğretmenlerin performans değerlendirmenin objektif olup/olmayacağı hakkındaki görüşlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
7. Öğretmenlerin performans değerlendirmeyle ilgili bilgi alma durumuna göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
8. Öğretmenlerin performans değerlendirme yeterlik düzeyine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı; Denizli ili Çal ilçesinde görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinin ölçülmesi ve bu değerlendirmenin farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesidir.

Bu araştırma, Denizli Çal ilçesindeki okullarda görevli öğretmenlerin performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinin ölçülmesi ve bunun; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, performans değerlendirmenin objektif olup/olmayacağı, performans değerlendirmeyle ilgili bilgi alma durumu ve performans değerlendirme yeterlik düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim sistemimizde her geçen gün köklü değişiklikler gerçekleştirilmektedir. Bu değişikliklerin hayata geçirilmesi, kabul görmesi demokratik yapının iyi işlemesi ve kurulması ile birlikte liderlerin bilgi, beceri ve tutumlarının da çok iyi olmasıyla çalışanların örgütsel bağlılıklarının, moral, motivasyon, iş doyumlarının yüksek olması ve adaletli, objektif ölçme-değerlendirme ve ödül-ceza sisteminin kurulmasıyla mümkün olmaktadır.

### Performans değerlendirmesi

**MADDE 16 – (1)** Aday öğretmenler, görev yaptığı eğitim kurumunda ve eğitim ortamında bu Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-3 Performans Değerlendirme Formu üzerinden, göreve başladığı ilk dönemde bir, takip eden dönemde ise iki defa olmak üzere, değerlendiriciler tarafından toplamda üç defa değerlendirilir. Değerlendiriciler; il millî eğitim müdürünce görevlendirilecek maarif müfettişi, aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumu müdürü ve eğitim kurumu müdürünün görevlendirdiği danışman öğretmenden oluşur. Değerlendiriciler birden fazla aday öğretmenin performansını değerlendirebilir; ancak, aynı değerlendirici birden fazla sıfatla aynı aday öğretmenin performansını değerlendiremez.

(2) İlk değerlendirme aday öğretmenin görev yaptığı eğitim kurumunda eğitim kurumu müdürü ve danışman öğretmen tarafından bireysel olarak ayrı ayrı yapılır. İkinci değerlendirme aynı şekilde, üçüncü değerlendirme ise maarif müfettişi, eğitim kurumu



müdürü ve danışman öğretmen tarafından ayrı formların bireysel olarak doldurulması suretiyle bir arada yapılır.

(3) Performans değerlendirmesi, bir dönemde en az iki ay fiilen öğretmenlik görevi yapan aday öğretmenler hakkında uygulanır. 657 sayılı Kanun ve diğer kanunlar uyarınca aylıksız izin almak suretiyle geçirilen süreler, her türlü kanuni izin ve sağlık raporları ile fiilen öğretmenlik görevi dışındaki geçici görevlendirmelerde geçen süreler bir dönemde iki ay fiilen öğretmenlik görevi yapma süresinden sayılmaz.

(4) Üçüncü fıkrada belirtilen nedenlerle performans değerlendirmesi için öngörülen asgari çalışma süresinden daha az süre görevde bulunanların değerlendirmeleri takip eden dönemde/dönemlerde yapılır.

(5) Değerlendiricilerden biri ya da birden fazlasının bulunmadığı hallerde;

a) Maarif müfettişi yerine il millî eğitim müdürü tarafından, il millî eğitim müdür yardımcıları, ilçe millî eğitim müdürleri, il ve ilçe millî eğitim şube müdürleri ve şahsa bağlı eğitim uzmanları,

b) Eğitim Kurumu müdürü yerine ilçe millî eğitim müdürü tarafından, ilçe millî eğitim müdürlüğüne bağlı diğer eğitim kurumları yöneticileri,

c) Danışman öğretmenin yerine eğitim kurumu müdürü tarafından eğitim kurumundaki diğer öğretmenler, eğitim kurumunda danışman öğretmen olarak görevlendirilecek öğretmen bulunmaması halinde ise ilçe millî eğitim müdürü tarafından aynı ilçede görev yapan diğer öğretmenler, arasından resen görevlendirme yapılır.

(6) Bir dönemde kesintisiz iki ayı geçen rapor veya izin kullanma gibi hâllerden dolayı değerlendirme yapamayacaklar ile ölüm, devlet memurluğundan çıkarılma, istifa, görevden uzaklaştırılma, yer değiştirme ve benzeri nedenlerle değerlendirme yapamayacakların yerine beşinci fıkradaki usulle görevlendirme yapılır.

(7) Tamamlanmış değerlendirmeler hariç olmak üzere, ölüm, devlet memurluğundan çıkarılma ve istifa dışındaki sebeplerle görevlerinden ayrılan değerlendiriciler, varsa performans değerlendirmeye ilişkin bilgi ve belgeleri, süreçte değerlendirilmek üzere yerlerine görevlendirilenlere ulaştırması için eğitim kurumu müdürüne tutanakla teslim eder.

(8) Aday öğretmenlerin; boşanmış olsalar dahi eşleri, ikinci dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve kayın hısımları ve evlatlıkları değerlendirici olarak görevlendirilemez.

(9) Birinci, ikinci ve üçüncü değerlendirme puanları; her bir değerlendirme için değerlendiricilerin vermiş olduğu puanların aritmetik ortalaması alınarak ayrı ayrı belirlenir. Nihai performans değerlendirme puanının belirlenmesinde; birinci

değerlendirme sonucunun yüzde onu, ikinci değerlendirme sonucunun yüzde otuzu, üçüncü değerlendirme sonucunun ise yüzde altmışı dikkate alınır. Buçuklu puanlar bir üst tam puana tamamlanır. Nihai performans değerlendirme puanı yüz üzerinden en az elli ve üzerinde olan aday öğretmenler performans değerlendirmesinde başarılı sayılır ve sınava girmeye hak kazanır.

(10) Performans değerlendirmesinde başarılı olamayan aday öğretmenler, aday öğretmen unvanını kaybeder ve memuriyetle ilişkileri kesilir. Ancak bunlardan aday öğretmenliğe başlamadan önce ilgili mevzuatına göre devlet memurluğunda adaylıkları kaldırılarak asıl memurluğa atanmış olanlar, Bakanlıkta kazanılmış hak aylık derecelerine uygun memur kadrolarına atanır. Başarısız olan aday öğretmenlerin başarısızlığa neden olan durumları değerlendiriciler tarafından belgelendirilir.

Bu araştırmada MEB 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme yönetmeliğinin yukarıda verilen 16. Maddesine göre ve ekte verilen ek-3 Kısım Ç Maddelerine göre kendilerini değerlendirmelerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Ortaya çıkan bulgular ışığında gerekli öneriler verilmeye çalışılmıştır.

#### **1.4. Sayılıtlar**

Araştırmanın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki sayılıtlardan hareket edilmiştir.

- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçüm araçlarına doğru ve içtenlikle cevap vermişlerdir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin ilgili performans değerlendirme süreciyle ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.
- Ölçme aracı araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

- 2015-2016 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Çal ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Araştırmaya Denizli ili Çal ilçelerinde görev yapan öğretmenler dâhil edilmiştir.
- Veri toplama aracı olarak MEB 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme yönetmeliği ekinde bulunan ve öğretmenlerin performans

değerlendirmesi için kullanılan “ Performans Değerlendirme Formu Kısım Ç” kullanılacaktır.

- Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve öğretmenlerin ölçme aracına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

**Eğitim:** Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye (Türk Dil Kurumu).

**Öğretim:** Belli bir amaca göre gereken bilgileri verme işi (TDK).

**Öğretmen:** Öğretmenlik ise bir meslek olarak, devletin eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği olarak tanımlanmaktadır (Saracaloğlu, 2009, s.38-54).

**Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri:** Öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken genel bilgi, beceri, tutum ve değerler ( MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, s.2).

**Atama:** Birini bir göreve getirmek, tayin etmek.

**Okul Müdürü:** İdare eden, yöneten ( TDK). Okul müdürü; okul müdürü, öğretmenler arasındaki grup ilişkilerini güçlendiren, eğitim ve okulun amaçlarını geliştiren, öğrenme için ihtiyaç duyulan kaynakları sağlayan ve öğretmenleri denetleyip değerlendiren kişidir (Çelik, 1999, s. 43).

**Performans:** Aday öğretmenin görev ve sorumlulukları, atandığı eğitim kurumunun özellikleri ve Millî Eğitim Bakanlığınca belirlenen Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri çerçevesinde oluşturulmuş mesleki ölçütler bağlamında gösterilen başarı düzeyi olarak tanımlanmaktadır ( MEB Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, s.2).

## İKİNCİ BÖLÜM

### ALAN YAZIN TARAMASI

Bu bölümde araştırmanın dayandığı kuramsal temeller, alan yazın taraması sonucu günümüze kadar yapılan eğitimle ilgili araştırmalarda yer alan Performans, Performans Değerlendirmesi, Performans Değerlendirmesinde Karşılaşılan Sorunlar ve İlgili Araştırmalar başlıkları altında ortaya konulmuştur.

#### 2.1. Performans Nedir?

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda performans yönetiminden bahsedilmiş ve performans, genel olarak amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni, nicel ve/veya nitel olarak belirleyen bir kavram olarak tanımlanmıştır. Performans, belirlenmiş olan bir hedefe ulaşım seviyesinin ölçümüdür. Büyüköztürk (2007, 29) performansın “başarı”, “iş başarımları”, “edim”, bireyin bir göreve ilişkin neleri yapabildiğinin nicel ve nitel anlatımı”, “bir işin gerçekleştirilmesine yönelik tüm çabalar”, “istenilen işin tamamlanması”, “bireyin bir işi yaparken gösterdiği çaba”, olarak ifade ederken Aydın (2005) ise performansını “belirli bir zaman diliminde, özel iş etkinliklerini gerçekleştirmek için gösterilen davranış ya da ortaya konulan ürün-başarı” (s.146) şeklinde tanımlamaktadır. Holton (1999) performansın çok boyutlu olduğunu ve çoğunlukla iyi tanımlanmadığını vurgulamaktadır. Holton performansın sınıflamasını açıklamak için altı faktörden bahsetmektedir.

1. *Performans çok disiplinli bir olgudur:* Performans literatürüne bakıldığında performansla ilgili modellerin geleneksel performans geliştirme modellerinde olduğu gibi psikoloji, insan kaynakları yönetimi, etik, sosyoloji, ekonomi, stratejik yönetim ve endüstri mühendisliği gibi farklı alanlardan geliştiği görülmektedir.

2. *Her performans değerlendirme modelinde ön yargılar vardır:* Her meslek veya alan, performansını kendi özel ihtiyaçlarına uydurmuştur. Örneğin, psikoloji bireye odaklandığı için performansa bireysel gözle bakmış. Kalite hareketi, örgütsel süreçlerin geliştirilmesine odaklandığı için endüstri gözüyle görmüştür. Holton, bu ön yargılarla ilgili herhangi bir yanlısın olmadığını, sadece performansa yaklaşırken hangi bakış açısıyla ele alındığına ilişkin ihtiyatlı olunması gerektiğini vurgulamıştır.

3. *Performansla ilgili tek bir görüş olamaz:* Her meslek performansını kendi amacına uygun olarak tanımlamaktadır. Performansla ilgili tek bir model aramak anlamsızdır. Her meslek kendi sınırlarına uygun performans modellerini almalı ve performansın boyutlarına

odaklanmalıdır. Burada önemli olan şey her mesleğin performansı tanımlaması, performansın geliştirilmesi için katkı yapacakların rollerinin belirlenmesidir.

4. *Performans düzeyleri ve performans göstergelerinin bazı modellerde karıştığı görülmektedir*: Bu karışıklık disiplinlerin önyargılarından oluşmaktadır.

5. *Modellerin alt sistemleri çok çeşitlidir*: Modellerin alt sistemleri disiplinlerin önyargılarını yansıtmaktadır.

6. *Performansın boyutları için entegre modele ihtiyaç vardır*: Performansın sınıflandırılması, kargaşanın giderilmesi ve performansın geliştirilmesinde netlik ve açıklık sağlamak için entegre modele ihtiyaç vardır. Bu model her durum için uygulanabilir. Holton (1999) bütünleştirilmiş performans sınıflandırılması için bir model önermiştir. Bu modelde performansın boyutları; misyon, süreç, kritik performans alt sistemleri ve bireyler olarak belirtilmiştir ( Akt. Altun ve Memişoğlu, 2008, s.8).

Performans, 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda olduğu gibi amaçlanmış bir çalışma sonucunda elde edilmiş nitel veya nicel göstergeler olarak ifade edilebilir.

## 2.2. Performans Değerlendirmesi

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kamu örgütlerinde performans değerlendirilmesine geçişin önerilmesiyle birlikte Milli Eğitim Bakanlığının bu konuyla ilgili görevli organı Teftiş Kurulu Başkanlığı performans denetimine ilişkin çalışmalara başlamış ve performans değerlendirmeyi şöyle ifade etmiştir.

Performans değerlendirme; önceden saptanmış kriterlere göre, kurumun ve personelin iş başarımının ölçülmesi, analiz edilmesi ve geri bildirimlerin sunulması sürecidir. Performans değerlendirmede hedef de; kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesinde ve sürekli geliştirilmesinde etkin rol oynayan süreçlerin ve bu süreçlerin belirleyicisi olan çalışanların performans planlaması yapmaları için gerekli geri bildirimlerin, bilimsel ve katılımcı yöntem ve tekniklerle oluşturulması olarak tanımlanmıştır (MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2006).

Aydın (2005) ise performans değerlendirmeyi “performans standartları ya da etkililik düzeyleri açısından görelî ya da somut performans ölçümlerinin yorumlanması” (s.146) şeklinde ifade etmektedir.

Başaran (1985) bir iş görenin iş performansını etkileyen kişilik ve yeteneğinin dışında başka faktörlerin olduğunu ifade ederek, bu faktörleri girdinin niteliği, işleme

sorunları, etkileşim bozukluğu, çatışma, yönetim kusurları, iş görenin sağlığı ve dış çevre olarak ifade etmektedir.

### 2.3. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar

Helvacı (2002) performans değerlendirmede karşılaşılan sorunları;

- a. Ölçme araçlarından kaynaklanan hatalar
- b. Aşırı hoş görülme ve aşırı katı olmaktan kaynaklanan hatalar
- c. Merkezi eğilim hataları
- d. Yakın zaman etkisi hataları
- e. En son ölçüme bağlı kalma hatası
- f. Baskın özellik (Halo etkisi)
- g. Tek yönlü ölçüm
- h. Tarafli ölçüm olarak ifade etmiştir ( Akt. Altun ve Memişoğlu, 2008, s.10).

Levi ve Williams (2004) performans değerlendirmenin sosyal boyutuna vurgu yapmak için alan yazında yer alan 300 makaleyi taramış ve makalelerde, performans değerlendirme yapılırken süreçte sosyal boyut konusunda daha bilinçli olmamız gerektiği belirtmiştir. Performans değerlendirme etkililiğinde, değerlendiricinin tepkisi öncelikle vurgulanmıştır. İlave olarak, dönüt çevresi veya dönüt kültürünün performans değerlendirmenin teorik ve uygulamaya yönelik çıktılarına etkisi belirtildikten sonra, son olarak da teknoloji, insan kaynakları stratejisi ve ekonomik koşullar gibi ikincil değişkenler vurgulanmıştır. Levi ve Williams (2004)'a göre etkili performans değerlendirilmesinin doğru olarak anlaşılması ve geliştirilmesinde örgütsel bağlamın belirlenmesi, ölçülmesi ve tanımlamasının gereği ve önemini ifade etmişlerdir. Performans değerlendirmesi yapılırken, örgütsel bağlama ilişkin değişkenler, değerlendirilenlere ilişkin değişkenler ve değerlendiricilere ilişkin değişkenlerin dikkate alınmasının önemli ve gerekli olduğunu belirtmektedirler( Akt. Altun ve Memişoğlu, 2008, s.11).

### 2.4. İlgili Çalışmalar

Ülkemizde performans değerlendirmeleri kamu alanında ilk kez 1920'lerde başlamıştır (Adal vd., 1998). Ülkemizde personel değerlendirmesi 1986 yılına kadar 5 Aralık 1947 tarihinde çıkarılan Memurların Yeterliklerinin Takdiri Hakkında Tüzük ve 21 Temmuz 1951 tarihinde çıkarılan T.C. Emekli Sandığı İle İlgili Memur ve Hizmetlilerin

Sicilleri Üzerinde Emekliye Sevkleri Hakkında Tüzük hükümlerine göre yapılmış olup bu tüzükler uygulamada kaldıkları süre içinde çok eleştirilmişlerdir. Nitekim 1965 yılında çıkarılan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu personel değerlendirilmesinde bu tüzükler yeterli görülmemiş ve personel değerlendirilmesi ile ilgili yeni bir tüzüğün çıkarılması hükme bağlamıştır. Çıkarılan bu tüzüklerden biri personelin değerlendirilmesi amacıyla olmayıp personelin sicilleri üzerinden emekliye sevk edilmesi amacıyla çıkarılmıştır. Sicil sisteminde pek az kullanılmasına rağmen takdir, teşvik, ödül ve ceza ile ilgili hükümlerin de var olduğu görülmektedir. Ancak iyi işleyen ve kabul görmüş bir performans değerlendirme sisteminin kurulamamış olması maalesef birçok sorunu beraberinde getirmektedir (İsbir, 1977, Aktaran, Aykaç, 1986).

Bütün kamu kesimi gibi eğitim sektöründe de ilköğretim okulu yönetici performansının değerlendirilmesinde yöneticinin okulda üstlendiği rollerin ve mesleki özelliklerin göz önüne alındığı, bireysel farklılıkları ortaya koyan ölçme ve değerlendirme sistemlerine ihtiyaç bulunmaktadır. Palmer (1993) performans değerlendirmenin uygulandığı durumun özgül koşulları dikkate alınarak yapıldığında daha etkili olacağı ifade edilmiştir (Akt. Oğuz, 2006, s.229).

Örgütte değerlendirme, insan unsuruyla başlar ve onunla ilgisi olan düzenlemelerle birlikte sona erer. Performans değerlendirme, bireyin uyumsuzluğunu, etkinliği hemen azaltabileceği gibi işgöreni iyileştirmeye onun örgüte uyumunu maksimize etmeye yönelik önemli bir çalışma olarak da değerlendirilmiştir. Performans değerlendirme sistemlerinde değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılacağı diğer önemli bir konudur. Örgütün yönetim ve insan kaynakları politikalarına bağlı olarak seçilecek değerlendirme olarak karşımıza çıkmaktadır. İşgörenin işini nasıl yaptığı, başarılı ya da başarısız olduğu noktaları, kendini hangi konuda nasıl geliştirmesi gerektiğini en iyi bilen, o kişinin ilk amiridir. Bu nedenle çoğu değerlendirme sistemlerinde kişinin ilk amiri onun aynı zamanda değerlendirme-sicil- amiridir. İlk amirin işgöreni daha yakından tanıdığı ve başarısını daha iyi değerlendirebildiği düşünülmektedir. Bazen birden fazla yönetici değerlendirmeyi grup halinde yaparak bireysel değerlendirmelerde ortaya çıkabilecek subjektiflik ve önyargıların ortadan kaldırılabilmesi düşünülmektedir (Türker, 1998, ).

İş yaşamında, işgörenler arasında performans ve başarı dereceleri bakımından farklılıklar göstermesi, hatta aynı çalışanın performans ve başarı düzeyinde zaman zaman değişiklikler meydana gelmesi, işgöreni değerlendirmenin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca periyodik değerlendirmeler bir işgörenin ne kadar ilerleme gösterdiğini, ne

kadarının takdir edileceğini ve ödüllendirileceğinin tespit edilmesinde de kullanılabilir (Battal, 1996, Akt. Oğuz, 2006, s. 229).

Değerlendirme konusunda yeterli eğitim aldıktan sonra astların ve diğer paydaşların da yöneticilerini değerlendirebileceği kabul edilebilir. Ancak yine de yöneticilerin çoğunluğunun astları tarafından değerlendirilmek istemeyecekleri düşünülmektedir. İş arkadaşları tarafından yapılan değerlendirmenin temelinde birlikte çalışan bireylerin birbirlerini en iyi şekilde değerlendirebileceği varsayımı yatar. İş arkadaşlarınca yapılan değerlendirmenin ücret ve maaş ayarlamaları gibi kimi kararlarda hiç kullanılmadıkları ya da çok az yararlı olabildikleri, buna karşın belirli kilit işlere yapılacak atamalara ilişkin kararların alınmasında etkili oldukları görülmüştür (Dicle, 1998).

İşi yapan işgöreni ve onun başarı ya da başarısızlığını değerlendiren performans değerlendirmesi, “başarı değerlemesi”, “yetkinliğin ölçümü”, “verimliliğin değerlendirilmesi” gibi isimlerle de anılmaktadır. Kamu kurumlarında ise “tezkiye” ya da “sicil” kavramları da performans değerlendirmesi yerine kullanılmaktadır (Sabuncuoğlu, 2013).

Çalışanların kendi kendini değerlendirmeleri pek kullanılmamakla birlikte üzerinde araştırmalar yapılan bir konudur. Bu tür değerlendirmelerin büyük ölçüde geçerlik ve güvenilirlik problemini beraberinde getireceği düşünülmektedir (Ergin, 2000). Yine grup değerlendirmesi, işgörenin önceden belirlenen değerlendirici grup tarafından belirli ölçütlere göre değerlendirilebileceği öngörüsüne dayanır ( Celep, 2000 ). Grup değerlendirmesi tek kişinin değerlendirmesinde söz konusu olabilecek yanlılığın ortadan kalkmasını sağlayabileceği düşünülebilir (Yazıcı, 1986). Ancak çoklu değerlendirme yöntemi tek başına kullanıldığında ya da özü kavranmadığında önemli sorunlara da neden olabilir. Nesnelliği sağlamak için değerlendirme ölçütlerinin diğer bütün değerlendirme yöntemlerinde de olduğu gibi açıkça ortaya konulması gerekir. Değerlendirmenin en önemli sorunu olan yanlılığı ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek değerlendiren için önemli bir sorumluluktur.

Bingöl (1998) gibi yazarlar performans değerlendirme yöntemlerini çağdaş ve klasik olarak ayırırken, Yüksel (1998) performans değerlendirme yöntemlerini bireysel ve karşılaştırmalı olarak ayırmaktadır. Klasik yöntemler; sıralama, normal dağılım yöntemi, geleneksel değerlendirme skalaları ve kritik olay yöntemi olarak sıralanabilir. Çağdaş yöntemlerden bazıları ise amaçlara göre yönetim ve değerlendirme merkezleri olarak ayrılabilir. Bütün bu yöntemler genellikle yılda bir kez uygulandığı görülmekle birlikte değerlendirmenin yılda bir kaç kez yapıldığı da görülmektedir (Yüksel, 1998).



Öğretmenlerin performanslarını değerlendirmenin asıl amacı uygulamalardan elde edilen geri bildirimler aracılığı ile öğretmen uygulamalarının başarı derecelerinin nesnel olarak değerlendirilmesidir. Günümüz değişimleri kapsamında örgütsel davranışın niteliğinin değişmesi öğretmen performansının değerlendirilmesinin de önemini ortaya koymaktadır. Örgütsel verimlilik öğretmenlerin performansına bağlı olarak değişmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

İlgili literatürdeki çalışmalar incelendiğinde ise öğretmenlerin performans değerlendirmeye yönelik olumlu bir bakış açısı gösterdikleri gözlenmektedir. Akşit (2006)'in bir okulun bütün öğretmenleri üzerinde yaptığı bir araştırma sonucu öğretmenlerin performans değerlendirme sürecine güvenmediğini ortaya koymuştur.

Altun ve Memişoğlu (2008)'nin yaptıkları çalışma, performans değerlendirmenin kaliteyi artırma noktasında etkili olduğu, fakat objektif bir değerlendirme olmaması durumunda okul iklimini olumsuz yönde etkileyeceği sonucu çıkmıştır. Ayrıca çoklu değerlendirmenin uzun süreli diyalog gerektirdiği göz önüne alındığında öğrenci ve veli görüşlerinin çoklu değerlendirme içerisinden çıkarılması gerektiği belirtilmiştir.

Altun ve Memişoğlu (2011)'nin yaptığı diğer bir çalışma performans değerlendirmenin objektif yapılmadığına ilişkin olumsuz bir inanç olduğunu ve yine örgüt iklimini olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur.

Bu çalışmaların yanında Balkar ve Şahin (2010)'in araştırması, müfettişler tarafından yapılan değerlendirmeye göre performans değerlendirmenin mesleki gelişimi sağlama açısından daha olumlu algılandığını ortaya koymuştur.

Alay (2006)'nın ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada performans değerlendirmenin gerekliliği olduğu sadece velinin öğretmeni değerlendirmesini olumsuz olarak algılamaktadır.

Alan yazında performans değerlendirme ile ilgili araştırmaların oldukça fazladır. Bu araştırmalarda; (1) İlköğretim okullarındaki yöneticilerin görevlerini yerine getirme derecelerine ilişkin müfettiş ve yönetici algıları arasında önemli farklılıkların bulunduğu (Aslan, 2000), (2) öğretmen performansını değerlendirmede ilköğretim müfettişleri tarafından kullanılan mevcut teftiş formundaki ölçütlerin yeterli olmadığı, yeni bir öğretmen performansını değerlendirme modeli oluşturmak için öğretmen, okul müdürü ve ilköğretim müfettişlerinin görüş ve önerilerinin saptanmasının gerekli olduğu (Özen, 2002), ve (3) öğretmen performansının değerlendirilmesinde milli eğitim amaçlarının esas

alınmadığı, eğitimin gerektirdiği ölçütlerin sicil raporunda yer almadığı, öğretmenler arasında özellikle ikinci sicil amirlerinin değerlendirmesinin tamamen formalite gereği yapıldığı kanaatinin yaygın olduğu (Erken, 1990) sonucuna varılmaktadır.

Öğretmen değerlendirmede performans ölçütlerinin önemli olduğu, etkin bir değerlendirme için çeşitli kaynaklardan elde edilen verilerden yararlanılması gerektiği, yüksek performans gösteren öğretmenlere yurt dışı görevlendirmelerde öncelik tanınması (MEB, 2000 / b), ödül ve cezanın teftiş sürecinde yer alması, okul olanaklarının teftişte dikkate alınması, oto kontrol sisteminin işletilmesi, öğretmenlerin hangi ölçülere göre teftiş edildiklerini bilmesi, teftişin müfettiş, yönetici ve öğretmenlerle birlikte yapılmasının iyi olacağı yönünde araştırmalar da mevcuttur (Harman, 1998). Alan yazında, ilköğretim okulu yöneticilerinin performansını Sicil Raporu ve Yönetici Değerlendirme Formu ile değerlendirme modelinin yeterliliğini, okul yöneticilerinin performansını değerlendirme ve bu değerlendirmede kullanılacak ölçütlerin belirlenmesine yönelik araştırmalara ulaşılamamıştır.

Bıçak ve Nartgün (2009), bireysel performansın değerlendirilmesine ilişkin ölçütlerin belirlenmesinde ve değerlendirme sürecinde “ Okul Temelli Mesleki Gelişim” modelinin temel alınmasına karar vermişlerdir.

Etkili bir performans değerlendirme sistemi, öğretmenleri birer profesyonel olarak görür ve eğitim öğretim faaliyetlerinin geliştirilmesinde, etkili uygulamaların ortaya konulmasında ve eğitim sisteminin en verimli bir şekilde uygulanmasında önemli bir veri kaynağı teşkil eder. Performans değerlendirmede öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri yüksek performansı önceden bildiren karakteristik özellikler olarak görülür. Bu yeterlikler öğretmenlerin, neyi nasıl yapmaları ve hangi sonuçlara ulaşmaları gerektiğini belirtir (Milli Eğitim Bakanlığı, 2006).

Bu kapsamda eğitim sorunlarının çözülmesi, eğitimde verimliliğin yükseltilmesi ve öğretmen uygulamalarına yönelik nesnel verilerin elde edilmesi için öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri performans değerlendirmede önemli bir yol göstericidir. Performans değerlendirme ile elde edilen veriler, sorunların çözümünde etkili olacaktır.

Yapılan bu araştırma Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerine dair görüşlerinin ortaya çıkması açısından önemli görülmektedir. Bununla birlikte ülkemizde performans değerlendirmeyle ilgili yapılan nicel bir çalışma olarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

#### **3.1. Araştırmanın Modeli**

Araştırma betimsel nitelikte olup tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005, s. 77-79).

Denizli İli Çal ilçesindeki Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin tespit edilmesi ve bunların farklı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak için likert tipi ölçekle veriler toplanmıştır.

#### **3.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini 2015–2016 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Çal ilçesinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, 2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Çal ilçesinde görev yapan öğretmenlerden oluşan evrende öğretmen 209 bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen en az 114 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

#### **3.3. Veri Toplama Aracı**

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; iki bölümden oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde öğretmenlerin ait kişisel bilgileri içeren ( cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi vb .) 7 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde öğretmenlerin performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerini ölçme ve tespit etmek

amacıyla ise 50 sorudan oluşan “Performans Değerlendirme Formu Kısım Ç” kullanılmıştır.

### 3.4.Verilerin Analizi

2015-2016 eğitim öğretim yılında Denizli ili Çal ilçesinde görev yapan öğretmenlerin anket sorularına verdikleri cevaplar SPSS 20 istatistik paket programına kodlanarak yüklenmiştir.

Öğretmen Performans Kriterleri Ölçeği ( KISIM Ç);

- Ç-1. Eğitim Öğretimi Planlayabilme; 5 gösterge
- Ç-2. Eğitim ve Öğretim Ortamlarını Düzenleyebilme; 5 gösterge
- Ç-3. İletişim Becerilerini Etkili Kullanabilme; 5 gösterge
- Ç-4. Öğrencileri Hedef Kazanımlar Doğrultusunda GÜdüleyebilme; 5 gösterge
- Ç-5. Çevre imkânlarını Kullanabilme; 5 gösterge
- Ç-6. Zamanı Yönetebilme; 5 gösterge
- Ç-7. Öğretim Yöntem ve Tekniklerini Etkin Biçimde Kullanabilme; 5 gösterge
- Ç-8. Eğitim Öğretim Sürecini Değerlendirebilme; 5 gösterge
- Ç-9. Kurumun Eğitim Öğretim Politikalarına Uyum ve Katkı Sağlayabilme; 5 gösterge
- Ç-10. Öğretmenlik Mesleğinin Gerektirdiği Genel Tutum ve Davranışları Sergileyebilme; 5 gösterge olmak üzere 50 gösterge ve 10 alt boyuttan oluşmaktadır.

Öğretmen Performans Kriterleri Ölçeğindeki ( KISIM Ç) 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4: 5= 0.80); ); bulunan sayı seçenekleri temsil eden en alt sayıdan itibaren ilave edilerek:

- 0.00 – 0.80 Hiçbir Zaman,
- 0.81 – 1.60 Nadiren,
- 1.61 – 2.40 Bazen,
- 2.41-3.20 Sıklıkla,
- 3.21-4.00 Her Zaman şeklinde yorumlanmıştır.

Verilerin güvenilirliğini ve geçerliliğini belirlemek için yapılan güvenilirlik Cronbach Alpha değeri 0,986 olduğundan verilerin güvenilirliği yüksek bulunmuştur.

Yorumlamalarda grup aritmetik ortalamaları ve “p” anlamlılık değeri dikkate alınmıştır.

Verilerin dağılımının normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem Kolmogorov Simirnov testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Öğretmen Performans Kriterleri Ölçeğindeki ( KISIM Ç) verilerinin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir  $K-S(z)=1,962; p<0,05$  ).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda verilmiştir.

#### 4.1. Katılımcılara İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırma sorularına cevap vermek amacıyla toplanan verilerin analizi ve bu analizlere dayalı olarak yapılan yorumlar bulunmaktadır. Denizli Çal ilçesinde görev yapan katılımcı öğretmenlere ait bilgiler Tablo 4.1.1’de verilmiştir.

**Tablo 4.1.1.**

#### *Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	41	36,0
	Erkek	73	64,0
Toplam		114	

Tablo 4.1.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 36,0’sının kadın; % 64,0’ünün erkek olduğu görülmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmının erkek olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.1.2.**

#### *Öğretmenlerin Yaş Durumu Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	21-30 Yaş	6	5,3
	31-40 Yaş	48	42,1
	41-50 Yaş	42	36,8
	51-60 Yaş	17	14,9
	61 ve Üzeri Yaş	1	0,9
Toplam		114	

Tablo 4.1.2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcının 48 tane ile ( % 42,1 ) 31-40 yaş aralığında olduğu ve bunu 42 katılımcı ile ( % 36,8) 41-50 yaş aralığında olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 1 katılımcı ile ( % 0,9 ) 61 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun orta yaşlarda olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.1.3.**

***Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Durumu Dağılımı***

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	1	0,9
	6-10 Yıl	45	39,5
	11-15 Yıl	51	44,7
	16-20 Yıl	17	14,9
	Toplam	114	

Tablo 4.1.3 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcının 51 tane ile ( % 44,7 ) 11-15 yıl aralığında mesleki kıdemini olduğu ve bunu 45 katılımcı ile ( % 39,5) 6-10 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların takip ettiği görülürken en az katılımcının ise 1 katılımcı ile ( % 0,9 ) 0-5 yıl aralığında mesleki kıdemi olanların olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin büyük çoğunluğunun 6-15 yıl aralığında mesleki kıdemi olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.1.4.**

***Öğretmenlerin Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı***

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Eğitim Durumu	Önlisans	3	2,6
	Lisans	95	83,3
	Lisansüstü	16	14,0

Tablo 4.1.4 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 95 tanesinin ( % 83,3) lisans mezunu olduğu ve bunu 16 tane ile ( % 14,0) lisansüstü düzeyde eğitim aldığı en az katılımcının ise 3 kişi ile ( %2,6) önlisans düzeyinde eğitim

mezunu olduğu gör÷lmektedir. Böylelikle katılımcı öğretmenlerin büyük kısmının lisans mezunu olduğu ve genel olarak eğitim düzeyinin yüksek olduğu gör÷lmektedir.

**Tablo 4.1.5.**

***Öğretmenlerin Performans Değerlendirmenin Objektif Olacağını Düşünme Durumuna Göre Dağılımı***

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Performans	Evet	73	64,0
Değerlendirmenin Objektif Olacağını Düşünme Durumu	Hayır	33	29,9
	Kararsızım	8	7,0

Tablo 4.1.5 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 73 tanesinin (% 64,0) Performans Değerlendirmenin Objektif Olacağını Düşünme Durumuna evet şeklinde katılım gösterirken 33 kişi (% 29,9) Hayır ve 8 kişi (%7,0) Kararsızım şeklinde katılım göstermiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin büyük çoğunluğunda Performans Değerlendirmenin Objektif Olacağını Düşünmekte olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.1.6.**

***Öğretmenlerin Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma Durumuna Göre Dağılımı***

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Performans	Hiç bilgi almadım	80	70,2
Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma	Yetersiz bilgi aldım	28	24,6
	Yeterli bilgi aldım	6	5,3

Tablo 4.1.6 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 80 tanesinin (% 70,2) Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi alma durumuna “Hiç bilgi almadım” şeklinde katılım gösterirken 28 kişi (% 24,6) “yetersiz bilgi aldım ve 6 kişi (%5,3) “Yeterli bilgi aldım” şeklinde katılım göstermiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin büyük çoğunluğunun Öğretmenlerin Performans Değerlendirmesiyle İlgili yeterli bilgi almadığı söylenebilir.



**Tablo 4.1.7.*****Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Görüşleri Analizi***

<b>Değişken</b>	<b>Kategori</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
	Hiç bilmiyorum	4	3,5
Öğretmenlerin Performans	Az düzeyde biliyorum	21	18,4
Değerlendirme Yeterlilik	Orta düzeyde biliyorum	40	35,1
Düzeylerine İlişkin Görüşleri	İyi düzeyde biliyorum	29	25,4
	Çok iyi düzeyde biliyorum	20	17,5

Tablo 4.1.7 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 40 tanesinin (% 35,1) Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Görüşleri “Orta düzeyde biliyorum” şeklinde katılım gösterirken 29 kişi (% 25,4) “İyi düzeyde biliyorum”, 21 kişi (%18,4) “Az düzeyde biliyorum”, 20 kişi (%17,5) “Çok iyi düzeyde biliyorum” şeklinde katılım gösterirken 4 kişi ise “Hiç bilmiyorum” şeklinde katılım göstermiştir. Buradan hareketle Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Yeterlilik Düzeylerinin çoğunun orta düzey ve üzerinde gördükleri söylenebilir.

**4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular**

- “1. Öğretmenlerin görüşlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmeleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
3. Öğretmenlerin yaşlarına göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
4. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
5. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?
6. Öğretmenlerin performans değerlendirmenin objektif olup/olmayacağı hakkındaki görüşlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?

7. Öğretmenlerin performans değerlendirmeyeyle ilgili bilgi alma durumuna göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?

8. Öğretmenlerin performans değerlendirme yeterlik düzeyine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” olmak üzere 8 alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

#### 4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin görüşlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmeleri nasıldır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.2.1**

#### *Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Analizi*

<b>Değişken</b>	<b>n</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>SS</b>	<b>Katılım Düzeyi</b>
1. Planları öğrenme ortamlarını dikkate alarak hazırlar.	114	3,56	0,625	Her zaman
2. Planları açık ve anlaşılırdır.	114	3,57	0,624	Her zaman
3. Planları öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeylerine göre hazırlar.	114	3,58	0,623	Her zaman
4. Planları öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözetererek hazırlar.	114	3,57	0,624	Her zaman
5. Planları ihtiyaca göre günceller.	114	3,57	0,624	Her zaman
6. Öğrencilerin bireysel farklılıklarına uygun öğrenme ortamları oluşturur.	114	3,56	0,625	Her zaman
7. Öğrenme ortamında güvenliğe ilişkin tedbirleri alır.	114	3,57	0,624	Her zaman
8. Öğrenme ortamlarını hedef kazanımların özelliklerine göre düzenler.	114	3,56	0,625	Her zaman

9. Öğrenme ortamlarını farklı duyulara hitap edecek biçimde düzenler.	114	3,59	0,621	Her zaman
10. Öğrenme ortamlarında öğrenmeyi destekleyen öğretim teknolojileri ve materyallerini kullanır.	114	3,57	0,624	Her zaman
11. Türkçeyi kurallarına uygun akıcı ve anlaşılır biçimde konuşur.	114	3,54	0,626	Her zaman
12. Beden dilini, ses tonunu doğru kullanır.	114	3,58	0,623	Her zaman
13. Yönetici ve meslektaşlarıyla etkili iletişim kurar.	114	3,56	0,625	Her zaman
14. Veliyle etkili iletişim kurar.	114	3,56	0,625	Her zaman
15. Öğrencilerle etkili iletişim kurar.	114	3,55	0,625	Her zaman
16. Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyini belirler.	114	3,55	0,625	Her zaman
17. Öğrencileri, hedef kazanımlardan haberdar eder.	114	3,55	0,625	Her zaman
18. Öğrenme sürecinde öğrencilerin önceki bilgileri ile bağlantılar kurar.	114	3,54	0,626	Her zaman
19. Her öğrencinin başarıma duygusunu tadacağı etkinlikler uygular.	114	3,51	0,627	Her zaman
20. Hedef kazanımlara ulaşan öğrencilerin üst düzey beceriler geliştirmesini sağlayacak yöntem ve teknikler kullanır.	114	3,52	0,627	Her zaman
21. Çevresel imkânları eğitim-öğretim ortamlarını düzenlemede destekleyici unsurlar olarak kullanır.	114	3,58	0,623	Her zaman
22. Öğretim programlarında yer alan hedef kazanımlara ulaşılmasında çevresel faktörleri etkin biçimde kullanır.	114	3,58	0,623	Her zaman
23. Eğitim - Öğretimin kalitesini artırmak için kişi, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar.	114	3,54	0,626	Her zaman
24. Eğitim - Öğretim sürecinde aile katılımını	114	3,56	0,625	Her zaman

sağlar

25. Okulun çevresel olanaklarını geliştirmek için çalışmalar yapar.	114	3,59	0,621	Her zaman
26. Görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirir.	114	3,59	0,621	Her zaman
27. Ders giriş-çıkış saatlerine uyar.	114	3,59	0,621	Her zaman
28. Eğitim öğretim sürecinde zamanı etkin ve verimli kullanır.	114	3,58	0,623	Her zaman
29. Eğitim - Öğretim sürecini planlarda öngördüğü sürede tamamlar.	114	3,53	0,655	Her zaman
30. Eğitim - Öğretim süreçlerinde teknolojiden faydalanarak zamanı etkin kullanır.	114	3,62	0,615	Her zaman
31. Hedef kazanımlara ulaşmada uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır.	114	3,61	0,619	Her zaman
32. Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeylerine uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır.	114	3,60	0,620	Her zaman
33. Öğrencilerin bireysel yeteneklerini keşfedebilmelerine olanak sağlar.	114	3,55	0,625	Her zaman
34. Öğretim sürecinde günlük yaşantılardan örnekler sunar.	114	3,53	0,627	Her zaman
35. Öğrencilerin yaparak yaşayarak öğrenmelerini sağlar.	114	3,56	0,625	Her zaman
36. Ölçme değerlendirme yöntem ve araçlarını öğrenme süreçlerine uygun olarak seçer.	114	3,56	0,625	Her zaman
37. Ölçme değerlendirme sürecini adil ve şeffaf biçimde yürütür.	114	3,53	0,627	Her zaman
38. Ölçme sürecine ilişkin öğrencilerin kaygılarını giderici çalışmalar yapar.	114	3,55	0,625	Her zaman
39. Süreç odaklı, tamamlayıcı ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini kullanır.	114	3,55	0,625	Her zaman
40. Değerlendirme sonuçlarına ilişkin paydaşlara düzenli geri bildirimler verir.	114	3,54	0,641	Her zaman

41. Faaliyetlerini yürütürken öğretmenler kurulu ve zümre kurul kararlarını dikkate alır.	114	3,55	0,625	Her zaman
42. Eğitim öğretimin kalitesinin artırılması için projeler üretir veya projelere katılır.	114	3,54	0,641	Her zaman
43. Eğitim öğretimde kalitenin artırılması konusunda paydaşlarıyla işbirliği yapar.	114	3,55	0,625	Her zaman
44. Eğitim öğretime ilişkin iyi örnekleri meslektaşlarıyla paylaşır.	114	3,56	0,625	Her zaman
45. Eğitim öğretimin kalitesinin artırılmasında yenilikçi bir anlayış sergiler.	114	3,57	0,609	Her zaman
46. Çevresine karşı duyarlı davranır	114	3,55	0,639	Her zaman
47. Mesleki ve kişisel gelişimi ile ilgili çalışmalara katılır.	114	3,56	0,625	Her zaman
48. Kılık kıyafetine özen gösterir.	114	3,54	0,641	Her zaman
49. Çocuk ve insan haklarını gözetir.	114	3,56	0,625	Her zaman
50. Milli, manevi, ahlaki, evrensel değerlere uygun davranır	114	3,54	0,640	Her zaman
<b>Toplam</b>	<b>114</b>	<b>3,56</b>	<b>0,442</b>	<b>Her zaman</b>

Tablo 4.2.1 incelendiğinde ve yapılan inceleme ve analiz sonucunda Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinde en az katılım gösterdikleri önermenin ( $X=3,51$ ) ortalama ile “Her öğrencinin başarıma duygusunu tadacağı etkinlikler uygular.” göstergesine “Her zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise ( $X=3,62$ ) ortalama ile “Eğitim - Öğretim süreçlerinde teknolojiden faydalanarak zamanı etkin kullanır.” göstergesine “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir.

Bunu dışında;

“1.Planları öğrenme ortamlarını dikkate alarak hazırlar.” göstergesine ( $X=3,56$  ) ortalama ile “Her zaman”, “2.Planları açık ve anlaşılırdır.” göstergesine ( $X=3,57$ ) ortalama ile “Her zaman”, “3. Planları öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeylerine göre hazırlar.” göstergesine ( $X=3,58$ ) ortalama ile “Her zaman”, “4. Planları öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözetererek hazırlar.” göstergesine ( $X=3,57$ ) ortalama ile “Her zaman”, “5.

Planları ihtiyaca göre günceller.” göstergesine ( $X=3,57$ ) ortalama ile “Her zaman”, “6. Öğrencilerin bireysel farklılıklarına uygun öğrenme ortamları oluşturur.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “7. Öğrenme ortamında güvenliğe ilişkin tedbirleri alır.” göstergesine ( $X=3,57$ ) ortalama ile “Her zaman”, “8. Öğrenme ortamlarını hedef kazanımların özelliklerine göre düzenler.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “9. Öğrenme ortamlarını farklı duylara hitap edecek biçimde düzenler.” göstergesine ( $X=3,59$ ) ortalama ile “Her zaman”, “10. Öğrenme ortamlarında öğrenmeyi destekleyen öğretim teknolojileri ve materyallerini kullanır. ” göstergesine ( $X=3,57$ ) ortalama ile “Her zaman”, “11. Türkçeyi kurallarına uygun akıcı ve anlaşılır biçimde konuşur.” göstergesine ( $X=3,54$ ) ortalama ile “Her zaman”, “12. Beden dilini, ses tonunu doğru kullanır.” göstergesine ( $X=3,58$ ) ortalama ile “Her zaman”, “13. Yönetici ve meslektaşlarıyla etkili iletişim kurar.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “14. Veliyle etkili iletişim kurar.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “15. Öğrencilerle etkili iletişim kurar.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “16. Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyini belirler.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “17. Öğrencileri, hedef kazanımlardan haberdar eder.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “18. Öğrenme sürecinde öğrencilerin önceki bilgileri ile bağlantılar kurar.” göstergesine ( $X=3,54$ ) ortalama ile “Her zaman”, “20. Hedef kazanımlara ulaşan öğrencilerin üst düzey beceriler geliştirmesini sağlayacak yöntem ve teknikler kullanır.” göstergesine ( $X=3,52$ ) ortalama ile “Her zaman”, “21. Çevresel imkânları eğitim-öğretim ortamlarını düzenlemede destekleyici unsurlar olarak kullanır. ” göstergesine ( $X=3,58$ ) ortalama ile “Her zaman”, “22. Öğretim programlarında yer alan hedef kazanımlara ulaşılmasında çevresel faktörleri etkin biçimde kullanır.” göstergesine ( $X=3,58$ ) ortalama ile “Her zaman”, “23. Eğitim - Öğretimin kalitesini artırmak için kişi, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar. ” göstergesine ( $X=3,54$ ) ortalama ile “Her zaman”, “24. Eğitim - Öğretim sürecinde aile katılımını sağlar. ” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “25. Okulun çevresel olanaklarını geliştirmek için çalışmalar yapar.” göstergesine ( $X=3,59$ ) ortalama ile “Her zaman”, “26. Görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirir.” göstergesine ( $X=3,59$ ) ortalama ile “Her zaman”, “27. Ders giriş-çıkış saatlerine uyar.” göstergesine ( $X=3,59$ ) ortalama ile “Her zaman”, “28. Eğitim öğretim sürecinde zamanı etkin ve verimli kullanır.” göstergesine ( $X=3,58$ ) ortalama ile “Her zaman”, “29. Eğitim - Öğretim sürecini planlarda öngördüğü sürede tamamlar.” göstergesine ( $X=3,53$ ) ortalama ile “Her zaman”, “31. Hedef kazanımlara ulaşmada uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır.” göstergesine ( $X=3,61$ ) ortalama ile “Her zaman”,

“32. Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeylerine uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır. ” göstergesine ( $X=3,60$ ) ortalama ile “Her zaman”, “33. Öğrencilerin bireysel yeteneklerini keşfedebilmelerine olanak sağlar.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “34. Öğretim sürecinde günlük yaşantılardan örnekler sunar.” göstergesine ( $X=3,53$ ) ortalama ile “Her zaman”, “35. Öğrencilerin yaparak yaşayarak öğrenmelerini sağlar.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “36. Ölçme değerlendirme yöntem ve araçlarını öğrenme süreçlerine uygun olarak seçer.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “37. Ölçme değerlendirme sürecini adil ve şeffaf biçimde yürütür.” göstergesine ( $X=3,53$ ) ortalama ile “Her zaman”, “38. Ölçme sürecine ilişkin öğrencilerin kaygılarını giderici çalışmalar yapar.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “39. Süreç odaklı, tamamlayıcı ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini kullanır.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “40. Değerlendirme sonuçlarına ilişkin paydaşlara düzenli geri bildirimler verir.” göstergesine ( $X=3,54$ ) ortalama ile “Her zaman”, “41. Faaliyetlerini yürütürken öğretmenler kurulu ve zümre kurul kararlarını dikkate alır.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “42. Eğitim öğretimin kalitesinin artırılması için projeler üretir veya projelere katılır.” göstergesine ( $X=3,54$ ) ortalama ile “Her zaman”, “43. Eğitim öğretimde kalitenin artırılması konusunda paydaşlarıyla işbirliği yapar.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “44. Eğitim öğretime ilişkin iyi örnekleri meslektaşlarıyla paylaşır.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “45. Eğitim öğretimin kalitesinin artırılmasında yenilikçi bir anlayış sergiler.” göstergesine ( $X=3,57$ ) ortalama ile “Her zaman”, “46. Çevresine karşı duyarlı davranır.” göstergesine ( $X=3,55$ ) ortalama ile “Her zaman”, “47. Mesleki ve kişisel gelişimi ile ilgili çalışmalara katılır.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “48. Kılık kıyafetine özen gösterir.” göstergesine ( $X=3,54$ ) ortalama ile “Her zaman”, “49. Çocuk ve insan haklarını gözetir.” göstergesine ( $X=3,56$ ) ortalama ile “Her zaman”, “50. Milli, manevi, ahlaki, evrensel değerlere uygun davranır.” göstergesine ( $X=3,54$ ) ortalama ile “Her zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Genel ortalamanın ise ( $X=3,56$ ) ortalama ile “ Her zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerine ilişkin görüşleri mesleki ölçütleri yerine getirme “ Her zaman” düzeyinde ve olumlu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “2. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.2’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.2.2.**

*Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Testi İle Analizi*

Değişken	Kategori	n	Sıra Toplamı	Sıra			
				Ortalaması	U	Z	p
Cinsiyet	Kadın	41	2439,50	59,50	1414,50	-,485	0,62
	Erkek	73	4115,50	56,38			
<b>Toplam</b>		114					

\* $p > 0,05$

Tablo 4.2.2’ye baktığımızda yapılan Mann-Whitney U analizi sonunda Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (  $U = 1414,50$ ;  $p > 0,05$  ).

Bir başka ifadeyle Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri cinsiyeti ne olursa olsun herhangi bir farklılık bulunmamaktadır dolayısıyla aynı ya da benzer olduğu söylenebilir.

#### 4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “3. Öğretmenlerin yaşlarına göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.3’te gösterilen bulgular elde edilmiştir.



**Tablo 4.2.3.**

***Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Yaş Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi***

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	p	Fark
Yaş	21-30 Yaş	6	65,58	3,575	0,467	Yok
	31-40 Yaş	48	55,99			
	41-50 Yaş	42	54,74			
	51-60 Yaş	17	62,74			
	61 ve üzeri	1	108,50			
<b>Toplam</b>		<b>114</b>				

\* $p > 0,05$  1. 21-30 yaş 2. 31-40 yaş 3. 41-50 yaş 4. 51-60 yaş 5. 61 yaş ve üzeri

Tablo 4.2.3'e baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $X^2 = 3,575$ ;  $p > 0,05$ ). Denizli Çal ilçesinde çalışan Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri yaş durumuna göre herhangi bir değişiklik göstermediği söylenebilir.

#### **4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın dördüncü alt problemi “4. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.4'te gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.2.4.*****Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Mesleki Kıdeme Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi***

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	$X^2$	p	Fark
Mesleki Kıdem	0-5 Yıl	1	51,50	1,765	0,623	Yok
	6-10 Yıl	45	54,70			
	11-15 Yıl	51	56,94			
	16-20 Yıl	17	66,94			
<b>Toplam</b>		<b>114</b>				

\* $p>0,05$ 

Tablo 4.2.4'e baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $X^2= 1,765$ ;  $p>0,05$  ). Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri mesleki kıdem durumuna göre değişiklik göstermediği söylenebilir.

**4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın beşinci alt problemi “5. Öğretmenlerin eğitim düzeyine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.5'te gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.2.5.**

*Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Eğitim Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi*

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	p	Fark
Eğitim Düzeyi	Önlisans	3	74,50	1,030	0,597	Yok
	Lisans	95	57,63			
	Lisanüstü	16	53,53			
<b>Toplam</b>		<b>114</b>				

\* $p > 0,05$

Tablo 4.2.5'e baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. ( $X^2 = 1,030$ ;  $p > 0,05$  ). Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri eğitim düzeyine göre değişiklik göstermemektedir.

#### 4.2.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Öğretmenlerin performans değerlendirmenin objektif olup/olmayacağı hakkındaki görüşlerine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.6'da gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.2.6.**

*Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Performans Değerlendirmenin Objektif Olup/Olmayacağı Hakkındaki Görüşlerine Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi*

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	X <sup>2</sup>	p	Fark
Performans Değerlendirmenin Objektif Olup/Olmayacağı	Evet	73	59,49	2,319	0,314	Yok
	Hayır	33	50,77			
	Kararsızım	8	67,13			
<b>Toplam</b>		<b>114</b>				

\* $p>0,05$

Tablo 4.2.6'ya baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile Performans Değerlendirmenin Objektif Olup/Olmayacağı değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $X^2= 2,319$ ;  $p>0,05$  ). Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri Performans Değerlendirmenin Objektif Olup/Olmayacağı değişkenine göre değişiklik göstermemektedir.

#### 4.2.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi “7. Öğretmenlerin performans değerlendirmeyle ilgili bilgi alma durumuna göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.7’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.2.7.**

*Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi*

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	$X^2$	p	Fark
Performans	Hiç bilgi almadım	80	59,17			
Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma	Yetersiz bilgi aldım	28	58,05	3,614	0,164	Yok
	Yeterli bilgi aldım	6	32,67			
<b>Toplam</b>		<b>114</b>				

\* $p>0,05$

Tablo 4.2.7’ye baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $X^2= 3,614$ ;  $p>0,05$  ). Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma durumuna göre değişiklik göstermemektedir.

#### 4.2.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemi “8. Öğretmenlerin performans değerlendirme yeterlik düzeyine göre performans değerlendirme kriterlerine göre kendilerini değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark var mıdır?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.8’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

**Tablo 4.2.8.**

*Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinin Performans Değerlendirme Yeterlik Düzeyine Göre Kruskal-Wallis H Testi İle Analizi*

Değişken	Kategori	n	Sıra Ortalaması	$X^2$	p	Fark
Performans Değerlendirme Yeterlik Düzeyi	Hiç Bilmiyorum	4	57,50	0,993	0,911	Yok
	Az Düzeyde	21	63,02			
	Orta Düzeyde	40	55,50			
	İyi Düzeyde	29	54,88			
	Çok İyi Düzeyde	20	59,50			
<b>Toplam</b>		114				

\* $p>0,05$

Tablo 4.2.8’e baktığımızda yapılan Kruskal-Wallis H analizi sonunda Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile Performans Değerlendirme Yeterlik Düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $X^2= 0,993$ ;  $p>0,05$  ). Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri Performans Değerlendirme Yeterlik Düzeyine göre değişiklik göstermemektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

#### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Denizli Çal ilçesinde çalışan Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerinin farklı değişkenlere göre ilişkisinin incelendiği bu çalışmada;

- Araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 73 tanesinin (% 64,0) Performans Değerlendirmenin Objektif Olacağını Düşünme Durumuna evet şeklinde katılım gösterirken 33 kişi (% 29,9) Hayır ve 8 kişi (%7,0) Kararsızım şeklinde katılım göstermiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin büyük çoğunluğunda Performans Değerlendirmenin Objektif Olacağını Düşünmekte olduğu söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 80 tanesinin (% 70,2) Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi alma durumuna “Hiç bilgi almadım” şeklinde katılım gösterirken 28 kişi (% 24,6) “yetersiz bilgi aldım ve 6 kişi (%5,3) “Yeterli bilgi aldım” şeklinde katılım göstermiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin büyük çoğunluğunun Öğretmenlerin Performans Değerlendirmesiyle İlgili yeterli bilgi almadığı söylenebilir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerden en fazla katılımcı olarak 40 tanesinin (% 35,1) Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Görüşleri “Orta düzeyde biliyorum” şeklinde katılım gösterirken 29 kişi (% 25,4) “İyi düzeyde biliyorum”, 21 kişi (%18,4) “Az düzeyde biliyorum”, 20 kişi (%17,5) “Çok iyi düzeyde biliyorum” şeklinde katılım gösterirken 4 kişi ise “Hiç bilmiyorum” şeklinde katılım göstermiştir. Buradan hareketle Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Yeterlilik Düzeylerinin çoğunun orta düzey ve üzerinde gördükleri söylenebilir.
- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerinde en az katılım gösterdikleri önermenin ( $X=3,51$ ) ortalama ile “Her öğrencinin başarma duygusunu tadacağı etkinlikler uygular.” göstergesine

“Her zaman” şeklinde görüş bildirdikleri görülürken en fazla katılım gösterdikleri önermenin ise ( $X=3,62$ ) ortalama ile “Eğitim - Öğretim süreçlerinde teknolojiden faydalanarak zamanı etkin kullanır.” göstergesine “ Her zaman” derecesinde olduğu görülmektedir. Bütün performans göstergelerine “Her zaman” düzeyinde katılım gösterildiği tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlerin kendilerini çok iyi düzeyde gördüğünü göstermektedir.

- Genel ortalamanın ise ( $X=3,56$ ) ortalama ile “ Her zaman” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmelerine ilişkin görüşleri mesleki ölçütleri yerine getirme “ Her zaman” düzeyinde ve olumlu düşündükleri sonucuna ulaşmıştır.
- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır .
- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Denizli Çal ilçesinde çalışan Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri yaş durumuna göre herhangi bir değişiklik göstermediği söylenebilir.
- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile mesleki kıdem değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri mesleki kıdem durumuna göre değişiklik göstermediği söylenebilir.
- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile eğitim düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur. Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri eğitim düzeyine göre değişiklik göstermemektedir.

- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile Performans Değerlendirmenin Objektif Olup/Olmayacağı değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri Performans Değerlendirmenin Objektif Olup/Olmayacağı değişkenine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.
- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri Performans Değerlendirmeyle İlgili Bilgi Alma durumuna göre değişiklik göstermediği görülmüştür.
- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ile Performans Değerlendirme Yeterlik Düzeyi değişkeni arasında istatistiksel olarak 0,05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Denizli Çal ilçesinde Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri Performans Değerlendirme Yeterlik Düzeyine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

## 5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri öğrenci, veli, okul yöneticileri ve üst yöneticiler vb. diğer paydaşlarca da değerlendirilebilir. 2016 Haziran ayında okul müdürlerince öğretmenler aynı kriterlerle performans değerlendirmesine tabi tutulmuştur. Gerekli izinler alınarak okul müdürünün değerlendirmesiyle öğretmenin kendini değerlendirmesi incelenebilir.
- Denizli ili Çal ilçesinde yapılan bu çalışma diğer il ve ilçelerde de yapılarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.



- Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri belli bir süre geçtikten sonra öğretmenlerin görüşlerine tekrar başvurularak herhangi bir değişimin olup olmadığı incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Adal, Z. Ataay, İ. Uyargil, C. Kaynak, T. ve diğeri. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No:276
- Akan, D. 2014, Öğretmen Algılarına Göre İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Demokratik Tutumları ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki, *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, Cilt. 4, Sayı: 2
- Akşit, F. (2006). Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri (Bigadiç İlköğretim Okulu Öğretmenleri Örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*(2), 76-101.
- Alay, G. (2006). *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Görüşleri*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Altun, S. A., & Memişoğlu, S. P. (2008). İlköğretim Okullarında Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Performans Değerlendirmesine İlişkin Nitel Bir Çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(54), 151-179.
- Altun, S. A., & Memişoğlu, S. P. (2008). Performans Değerlendirmesine İlişkin Öğretmen, Yönetici ve Müfettiş Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(53), 7-24.
- Altun, S. A., & Memişoğlu, S. P. (2011). Çoklu Veri Kaynağına Dayalı Değerlendirmenin Okul İklimine Etkisi. *İlköğretim Online*, 10(2), 743-756.
- Aslan, H. (2000). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin, Yönetici Teftişine Konu Olan Görevlerinin Değerlendirilmesi (Kahramanmaraş İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, İ.(2005). *Öğretimde Denetim*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

- Aykaç, B. (1986). *Kamu personelinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Balkar, B., & Şahin, S. (2010). İlköğretim II. Kademe Öğretmenlerinin Öğretmen Performansını Değerlendirme Model ve Uygulamalarına İlişkin Görüşleri. *İlköğretim Online*, 9(1), 396-412.
- Başaran, İ.E. (1985). *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No: 139.
- Battal, T. (1996). *Performans değerlendirilmesi ve türk silahlı kuvvetleri için yeni bir performans değerlendirme sistemi modeli önerisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Bıçak, B., & Nartgün, Z. (2009). *Performans Yönetimi- Birayysel Performans Yönetimi Komisyonu II. Dönem Raporu*. Ankara: MEB- Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. BETA Yayın, 4.Basım, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Performansa Dayalı Durum Belirleme Nedir? *İlköğretmen*, 8, 28-32.
- Celep, C. (2000). *Eğitim yönetimi kursu ders notu*. Edirne.
- Çelik, V. (1999): *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem Yayınları
- Dicle, Ü. (1994). *Yönetimsel başarının değerlendirilmesi ve Türkiye uygulaması*. ODTÜ İdari İlimler Fakültesi Yayın No:43. Ankara.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri*. İstanbul.
- Ergin, C. (2000). *Hacettepe üniversitesi psikoloji bölümü ders notları*.

- Erken, V. (1990). *Öğretmenlerin Sicil Sistemini Değerlendirmesi* Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, .
- Harman, M. (1998). *Sınıf Öğretmenlerine Uygulanacak Teftiş Formu Önerisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi SBE, Balıkesir.
- Helvacı, M.A. (2002). Performans Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirmenin Önemi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2), 155-169.
- Holton, E.F. (1999). Performance Domains and Their Boundaries, *Advances in Developing Human Resources*, 1, 26-46.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara
- MEB 17 Nisan 2015 tarih ve 29329 sayılı Öğretmenlerin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği
- MEB EARGED, (2000 / b), *Öğretmen Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları*, Yayınlanmamış Araştırma Önerisi , Ankara.
- MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Van Koç İlköğretim Okulu Denetim ve Performans Değerlendirme Bilgilendirme Toplantısı Sunuları. Edinildiği Tarih: 17.05.2006.
- MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Van Koç İlköğretim Okulu Denetim ve Performans Değerlendirme Bilgilendirme Toplantısı Sunuları. Edinildiği Tarih: 17.05.2006.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). *Okulda Performans Yönetimi Modeli*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. Ankara: MEB Basımevi.
- Oğuz, E. (2006). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Performanslarının Değerlendirilmesine*

*İlişkin Görüşler*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Bahar 2006, Sayı 46, ss: 227-258

Özen, M. (2002). *Sınıf Öğretmenlerinin Başarı Değerlendirilmesi, Sivas İli Örneği*, Yayınlanmamış YL Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Sivas.

Öztürk, N. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin İstenmeyen Öğrenci Davranışlarına İlişkin Görüşleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Palmer, M. (1993). *Performans değerlendirmeleri*. Çev: Doğan Şahiner, Rota Yayınevi. İstanbul.

Sabuncuoğlu, Z. (2013), *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul : Beta Yayınları.

Saracaloğlu, A. S., Evin, İ. & Varol, S. R. (2004). İzmir İlinde Çeşitli Kurumlarda Görev Yapan Öğretmenler ile Öğretmen Adaylarının Demokratik Tutumları Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4 (2), 335-364.

Türker, Uluçınar, A.(1998). *Yöneticiler için: insan kaynaklarının etkin yönetimi*. Türkmen Kitabevi. İstanbul

Yazıcı, S. (1986). *Kamu personelinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Yüksel, Ö. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara.

**EKLER****ANKETLE İLGİLİ AÇIKLAMA****Sayın Öğretmenim**

Bu anket uygulaması “Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirmeleri ( Denizli İli Çal İlçe Örneği )” adlı proje çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

**Bu çalışmada;**

1. Elde edilen veriler sadece ilgili yüksek lisans proje çalışmasında kullanılacaktır.
2. Çalışmanın amacı Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Kriterlerine Göre Kendilerini Değerlendirme Algılarının ölçülmesidir.
3. Ankette isim ve kimlik bilgilerini yazmak zorunda değilsiniz.
4. Anketlerin acele etmeden rahat düşünebilecekleri bir zaman ve ortamda uygulanması en doğru bilgi akışını sağlayacaktır.
5. Anket uygulanan kişilerin baskı hissetmemeleri için kimlik bilgileri istenmemiştir. İlgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınıza kolaylıklar dilerim.

Musa SÜRER

PAÜ Yüksek Lisans Öğrencisi

**BÖLÜM DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER**

1. Cinsiyetiniz ( ) Kadın ( ) Erkek
2. Yaşınız ( ) 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51-60 ( ) 61 ve üzeri
3. Mesleki Kıdeminiz  
( ) 0-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 21yıl ve üzeri
4. Eğitim Düzeyiniz ( ) Ön Lisans–2 yıl ( ) Lisans–4 yıl ( ) Lisans Üstü
5. Performans değerlendirmenin objektif olacağını düşünüyorum  
( ) Evet ( ) Hayır ( ) Kararsızım
6. Performans değerlendirmeye ilgili bilgi alma durumu  
( ) Hiç bilgi almadım. ( ) Yetersiz bilgi aldım. ( ) Yeterli bilgi aldım.
7. Performans değerlendirme yeterlilik düzeyiniz.  
( ) Hiç bilmiyorum ( ) Az düzeyde biliyorum  
( ) Orta düzeyde biliyorum ( ) İyi düzeyde biliyorum  
( ) Çok iyi düzeyde biliyorum

## KISIM Ç

Bu kısım Rehberlik alanı ile Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışan Özel Eğitim alanları öğretmenleri hariç

- a) Aday Öğretmen Yetiştirme Sürecini tamamlamış öğretmenlere,  
b) Öğretmenlere uygulanacaktır.

MESLEKİ ÖLÇÜTLER		GÖSTERGELER						
		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman		
		Aday Öğretmen / Öğretmen;	0	1	2	3	4	
Ç- 1	Eğitim Öğretimi Planlayabil me	1	Planları öğrenme ortamlarını dikkate alarak hazırlar.					
		2	Planları açık ve anlaşılırdır.					
		3	Planları öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeylerine göre hazırlar.					
		4	Planları öğrencilerin bireysel farklılıklarını gözetenerek hazırlar.					
		5	Planları ihtiyaca göre günceller.					
Ç- 2	Eğitim ve Öğretim Ortamlarını Düzenleyebilme	6	Öğrencilerin bireysel farklılıklarına uygun öğrenme ortamları oluşturur.					
		7	Öğrenme ortamında güvenliğe ilişkin tedbirleri alır.					
		8	Öğrenme ortamlarını hedef kazanımların özelliklerine göre düzenler.					
		9	Öğrenme ortamlarını farklı duyulara hitap edecek biçimde düzenler.					
		10	Öğrenme ortamlarında öğrenmeyi destekleyen öğretim teknolojileri ve materyallerini kullanır.					
Ç- 3	İletişim Becerilerini Etkili Kullanabilme	1	Türkçeyi kurallarına uygun akıcı ve anlaşılır biçimde konuşur.					
		2	Beden dilini, ses tonunu doğru kullanır.					

	e	1 3	Yöneticive meslektaşlarıyla etkili iletişim kurar.					
		1 4	Veliyle etkili iletişim kurar.					
		1 5	Öğrencilerle etkili iletişim kurar.					
Ç- 4	Öğrencileri Hedef Kazanımlar Doğrultusun da Güdüleyebil me	1 6	Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyini belirler.					
		1 7	Öğrencileri, hedef kazanımlardan haberdar eder.					
		1 8	Öğrenme sürecinde öğrencilerin önceki bilgileri ile bağlantılar kurar.					
		1 9	Her öğrencinin başarma duygusunu tadacağı etkinlikler uygular.					
		2 0	Hedef kazanımlara ulaşan öğrencilerin üst düzey beceriler geliştirmesini sağlayacak yöntem ve teknikler kullanır.					
Ç- 5	Çevre imkanlarını Kullanabilme	2 1	Çevresel ikânları eğitim-öğretim ortamlarını düzenlemede destekleyici unsurlar olarak kullanır.					
		2 2	Öğretim programlarında yer alan hedef kazanımlara ulaşılmasında çevresel faktörleri etkin biçimde kullanır.					
		2 3	Eğitim - Öğretimin kalitesini artırmak için kişi, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar.					
		2 4	Eğitim - Öğretim sürecinde aile katılımını sağlar					
		2 5	Okulun çevresel olanaklarını geliştirmek için çalışmalar yapar.					



MESLEKİ ÖLÇÜTLER	GÖSTERGELER		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
			0	1	2	3	4
Ç-6 Zamanı Yönetebilme	2 6	Görev ve sorumluluklarını zamanında yerine getirir.					
	2 7	Ders giriş-çıkış saatlerine uyar.					
	2 8	Eğitim öğretim sürecinde zamanı etkin ve verimli kullanır.					
	2 9	Eğitim - Öğretim sürecini planlarda öngördüğü sürede tamamlar.					
	3 0	Eğitim - Öğretim süreçlerinde teknolojiden faydalanarak zamanı etkin kullanır.					
Ç-7 Öğretim Yöntem ve Tekniklerin Etkin Biçimde Kullanabilme	3 1	Hedef kazanımlara ulaşmada uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır.					
	3 2	Öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeylerine uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır.					
	3 3	Öğrencilerin bireysel yeteneklerini keşfedebilmelerine olanak sağlar.					
	3 4	Öğretim sürecinde günlük yaşantılardan örnekler sunar.					
	3 5	Öğrencilerin yaparak yaşayarak öğrenmelerini sağlar.					
Ç-8 Eğitim Öğretim Sürecini Değerlendirme- bilme	3 6	Ölçme değerlendirme yöntem ve araçlarını öğrenme süreçlerine uygun olarak seçer.					
	3 7	Ölçme değerlendirme sürecini adil ve şeffaf biçimde yürütür.					
	3 8	Ölçme sürecine ilişkin öğrencilerin kaygılarını giderici çalışmalar yapar.					
	3 9	Süreç odaklı, tamamlayıcı ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini kullanır.					

		40	Değerlendirme sonuçlarına ilişkin paydaşlara düzenli geri bildirimler verir.					
Ç-9	Kurumun Eğitim Öğretim Politikalarına Uyum ve Katkı Sağlayabilme	41	Faaliyetlerini yürütürken öğretmenler kurulu ve zümre kurul kararlarını dikkate alır.					
		42	Eğitim öğretimin kalitesinin artırılması için projeler üretir veya projelere katılır.					
		43	Eğitim öğretimde kalitenin artırılması konusunda paydaşlarıyla işbirliği yapar.					
		44	Eğitim öğretime ilişkin iyi örnekleri meslektaşlarıyla paylaşır.					
		45	Eğitim öğretimin kalitesinin artırılmasında yenilikçi bir anlayış sergiler.					
Ç-10	Öğretmenlik Mesleğinin Gerektirdiği Genel Tutum ve Davranışları Sergileyebilme	46	Çevresine karşı duyarlı davranır					
		47	Mesleki ve kişisel gelişimi ile ilgili çalışmalara katılır.					
		48	Kılık kıyafetine özen gösterir.					
		49	Çocuk ve insan haklarını gözetir.					
		50	Milli, manevi, ahlaki, evrensel değerlere uygun davranır					

## Özgeçmiş

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
<b>Adı</b>	Musa
<b>Soyadı</b>	SÜRER
<b>Doğum Yeri ve Tarihi</b>	Denizli – 19114
<b>Uyruğu</b>	T.C.
<b>İletişim Adresi ve Telefonu</b>	<b>15 Mayıs Mahallesi 665. Sokak No:24/4 Çilek Apartmanı</b> Pamukkale/DENİZLİ
<b>Eğitim</b>	
<b>İlkokul</b>	Denizli/Çal/Ortaköy İlköğretim Okulu
<b>Ortaokul ve Lise</b>	Denizli/Yeşilköy/İbrahim Cengiz Ortaokulu Denizli/Cumhuriyet Lisesi
<b>Yükseköğretim (Lisans)</b>	Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Fakültesi/Sınıf Öğretmenliği
<b>Yabancı Dil</b>	
<b>Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl</b>	
<b>Varsa Mesleki Deneyim</b>	
<b>Yıllar</b>	<b>Mesleki Deneyim</b>
<b>2005 - 2006</b>	Şanlıurfa/Sınıf Öğretmenliği
<b>2006 - 2010</b>	Denizli/Çal/Ortaköy/ Sınıf Öğretmenliği
<b>2010 – 2015</b>	Denizli/Çal/Belevi Halil Uzun İlkokulu/Sınıf Öğretmenliği
<b>2015 – Halen Görevde</b>	Denizli/Çal/Belevi Halil Uzun Ortaokulu/Okul Müdürü