

ÖĞRETMENLERİN İŞ PERFORMANSLARININ KİŞİSEL ÖZELLİKLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF TEACHERS' WORK PERFORMANCE ACCORDING TO THEIR PERSONAL CHARACTERISTICS

Nadi ÖZEN¹, Çiğdem ÖZEN², Safinur Asil KİREMAN³, Arif KİREMAN⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

29.01.2023

Kabul Tarihi

27.02.2023

Anahtar Kelimeler

Öğretmen, iş,
performans

Özet

Türkiye'de bir öğretmenin performansını büyük ölçüde öğrencilerin akademik ve davranışsal gelişimi, sınavlardaki başarıları ve öğretmenin yaşamın sonraki dönemlerinde öğrenci üzerindeki etkisi belirlemektedir. Yazılı ve sistematik geri bildirim mekanizması yoktur; uygulamada, öğrenciler, diğer meslektaşlar, öğrencilerin aileleri ve diğer ilgili çevre tarafından oluşturulan tanıma ve öğretmenin öğrencilerin sınavlarına katkısı ile ilgili genellenebilir sonuçlar geri bildirim olarak kabul edilir. Çalışmada 152 öğretmen üzerinde uygulama yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş performanslarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre lisans mezunlarının iş performanslarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Article Info

Received

29.01.2023

Accepted

27.02.2023

Keywords

teacher, work,
performance

Abstract

A teacher's performance in Turkey is largely determined by students' academic and behavioral development, their success in exams, and the teacher's impact on students later in life. There is no written and systematic feedback mechanism; In practice, generalizable results regarding recognition and teacher's contribution to students' exams are accepted as feedback, generated by students, other colleagues, students' families, and other relevant circles. In the study, an application was made on 152 teachers. According to the results of the analysis, it was determined that the job performances of the teachers showed a statistically significant difference in terms of educational status. According to the average scores, it is seen that the job performance of undergraduate graduates is higher.

1. GİRİŞ

Okul yöneticileri, öncelikle rollerini yerine getirme biçimleri aracılığıyla öğretmen etkinliğinin merkezinde yer alır (Middlewood ve Cardno, 2003: 73-125). Örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri büyük ölçüde çalışanların performansına bağlıdır (Limon ve Sezgin-Nartgün, 2020: 564-590). Tüm ülkeler okullarını

¹ Silkar Günlükbaşı İlkokulu, Muğla, e-mail: nadi4806@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8191-938X (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Göcek Deniz Temiz İlkokulu, Muğla, e-mail: cinaozen48@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1689-2149

³ 700. Yıl Ortaokulu, İstanbul, e-mail: asilkireman30@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5578-2036

⁴ Orhangazi Ortaokulu, İstanbul, e-mail: xalane_30303030@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-9953-7112

iyileştirmeye ve yüksek sosyal ve ekonomik taleplere daha iyi yanıt vermeye çalışmaktadır. Okullardaki en önemli ve değerli kaynak olan öğretmenler, okul iyileştirme çalışmalarının merkezinde yer almaktadır. Eğitimin etkililiğinin artırılması, nitelikli kişilerin öğretmen olarak görev yapmasına, verdikleri öğretimin kaliteli olmasına ve tüm öğrencilerin kaliteli bir eğitime erişmesine bağlıdır (OECD, 2005: 1-12).

Öğretmenlerin iş performansı, eğitim amaç ve hedeflerine ulaşmadaki katkıları olarak tanımlanırken, bazı araştırmalarda öğretmenlik davranışı ile sınırlandırılmıştır. Ancak öğretmenlerin işi sadece sınıf veya okul için değil, öğrencilerin bulunduğu tüm ortamlar için geçerlidir. Bu nedenle öğretmenlerin etkililiğini çok boyutlu olarak değerlendirmek mümkündür. Bu boyutlar şunlardır: derse hazırlık, öğretim, öğrenci değerlendirmesi, bağlılık, ders dışı etkinlikler, etkili izleme ve denetim, etkili liderlik, motivasyon ve disiplin. Ayrıca mesleki ve kişisel nitelikler, bağlam ve görev performansı, sınıf yönetimi, öğrenciler arasındaki bireysel farklılıkları dikkate alma, motivasyon araçlarının sürekli kullanımı, öğretim yöntem ve yöntemleri, öğrenci sorunlarına çözüm bulma ve onlara rehberlik etme olarak da sayılabilir (Limon ve Sezgin-Nartgün, 2020: 564-590).

1.1. Öğretmenlerin İş Performansı

Tüm ülkeler okullarını iyileştirmeye ve yüksek sosyal ve ekonomik taleplere daha iyi yanıt vermeye çalışır. Okullardaki en önemli ve değerli kaynak olan öğretmenler, okul iyileştirme çalışmalarının merkezinde yer almaktadır. Eğitimin etkinliğini ve eşitliğini geliştirmek, nitelikli insanların öğretmesine, onların öğretiminin yüksek kalitede olmasına ve tüm öğrencilerin yüksek kaliteli bir eğitime erişiminin sağlanmasına bağlıdır (OECD, 2005: 1-12).

Tanımlar, iş performansının çalışan davranışı veya bir çalışan tarafından üretilen sonuçlar açısından kavramsallaştırılabileceğini göstermektedir. Ancak öğretmenlerin iş performansına davranışsal açıdan bakıldığında Motowidlo, Borman ve Schmitt tarafından kavramsallaştırılan iş performansı karşımıza çıkmaktadır. Motowidlo, Borman ve Schmitt'e göre iş performansı: Bu varsayım kısaca şu şekilde ifade edilebilir: İş performansı davranışa bağlıdır, çalışanın kontrolü dışındaki koşullar onu etkileyebilir. Bu anlamda sonuç odaklı yaklaşım örgütün amaçlarına katkısını tam olarak yansıtmamaktadır.

Performans göstergeleri dönemseldir; bir çalışanın bazen kurumsal hedeflere katkı sağlamayan faaliyetlerde bulunabileceği anlamına gelir. İş verimliliği değerlendiricisi; Bu davranış departmanlarının örgütsel hedeflere ne ölçüde katkıda bulundukları konusunda

farklılık gösterebileceği anlamına gelir. İş performansı çok boyutludur. Dolayısıyla bu üç performans ölçüsünü buna göre kısaca aşağıdaki bölümde açıklayacağız (Limon ve Sezgin-Nartgün, 2020: 564-590).

1.2. Öğretmen İş Performansı Boyutları

Görev performansı, rol performansını, role dayalı performansı, görev bilgisini ve teknik becerileri içerir. Farklı kavramsallaştırmalara rağmen, aynı şeyi ifade eder. Görev performansı, bir mesleği diğerinden ayıran sabit bir görev sonucu olarak tanımlanır. Görev performansı işe özgüdür çünkü performans faktörlerini çoğu meslek için ortak bırakır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi ile doğrudan ilişkilidir ve önceden belirlenmiş davranışları ifade eder. Çalışanların belirli bir görevi tamamlamak için teknik beceri ve bilgilerini kullandıkları zaman ortaya çıkar (Adejumobi ve Ojikutu, 2013: 26-36).

İş performansının ikinci boyutu bağlamsal performanstır. Bağlamsal performansın, örgütsel vatandaşlıkta ima edilen davranışları, sosyal bağlılığı ve ek rol performansını içerdiğine dikkat çekilmektedir. Bağlamsal performans, doğrudan teknik çekirdeğe katkıda bulunmayan, ancak görev performansının özellikle önemli olduğu psikolojik, sosyal ve organizasyonel ortamı yaratan ve destekleyen davranışları ifade eder. Çalışanlar, başkalarının bir görevi tamamlamasına yardım ettiğinde, amirleriyle iş birliği yaptığında veya kurumsal süreçleri iyileştirmek için önerilerde bulunduğu anda, bu bağlamsal performanstır (Bhat ve Beri, 2016).

Kuruluşlar giderek daha fazla belirsizlikle karşı karşıya kalmakta ve çalışan rollerinin daha dinamik ve esnek hale geldiği algısı, bu değişiklikler ve belirsizlikle başa çıkmak için gereken performans yetkinliklerinin modellenmesine olan ilgiyi arttırmaktadır. Örgütsel faaliyetlerin hızla değişen doğası nedeniyle, yeni beceriler edinme ve farklı durumlara uyum sağlama yeteneği, örgütlerin hedeflerine ulaşması için önemli hale gelmiş ve esnek çalışma kavramı ortaya çıkmıştır. Uyarlanabilir verimlilik, çalışanların yeni durumlardan kaynaklanan talepleri karşılamak için davranışlarını değiştirme yeteneği veya uyum sağlama derecesi olarak tanımlanır. Özellikle eğitim kurumlarının bu tür çalışanlara ihtiyacı var. Bu durum, eğitim örgütlerinin en önemli paydaşları olmaları nedeniyle öğretmenlerin çalışmalarını oldukça önemli kılmaktadır (Hutabarat, 2015: 295-304).

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmen performansı, eğitim hedefleriyle ilgili sonuçlarla ilgili olarak öğretmenin gözlemlenebilir davranışı olarak görülür. İş verimliliğini etkileyen temel faktörlerden biri de iş

performansdır. Öğretmenin iş performansı ile iş verimliliği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yeni teknolojik gelişmeler nedeniyle dış çevre değiştiyse, çalışanlar değişiklikleri kabul etmeye teşvik edilmelidir. Bu nedenle çalışmada öğretmenlerin iş performansları araştırılmıştır.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı öğretmenlerin iş performanslarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerle anket uygulaması yapılmıştır.

1.5. Problem Cümlesi

Araştırmanın problem cümlesi: öğretmenlerin iş performansları kişisel özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterir mi? şeklindedir.

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin iş performansı yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin iş performansı cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin iş performansı medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin iş performansı eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin iş performansı okuldaki görev süresine göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin iş performansı meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışma betimsel yöntemle gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin iş performanslarıyla demografik özellikleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yönetime göre araştırılan bir olay, kişi veya nesnenin bağlamı ve doğası anlatılmaya çalışılır (Karasar, 2014).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında Muğla ili Fethiye ilçesi ve İstanbul ili Pendik ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 152 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	84	68	152	100

Tablo 1’e göre kadın katılımcı sayısı 84, erkek katılımcı sayısı 68 olmak üzere toplam katılımcı sayısının 152 olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Öğretmen İş Performansı Ölçeği: Öğretmen İş Performansı Ölçeği Limon ve Sezgin-Nartgün tarafından 2020 yılında geliştirilmiştir. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Ölçekten toplam puan alınabilmektedir (Limon ve Sezgin-Nartgün, 2020: 564-590). Ölçek 5’li likert tarzında bir ölçme aracıdır. Cevap seçenekleri ise “Hiçbir zaman (1)”, “Nadiren (2)”, “Bazen (3)”, “Çoğunlukla (4)” ve “Her zaman (5)” şeklindedir.

Görev performansı boyutu Cronabch’s Alpha $\alpha=,890$ Bağlamsal performans boyutu $\alpha=,881$; Uyumsal performans boyutu $\alpha=,889$ ve ölçek genelinde $\alpha=,937$ şeklindedir. Ölçeğin faktör yapısı Açıklayıcı faktör analizi test edilmiş ve doğrulayıcı faktör analizi ile desteklenmiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Oluşturulan anketler Google form üzerinden katılımcılara uygulanmıştır.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.00 programıyla yapılan analizlerde değişken sayısına göre T-testi ve Anova testi kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş performanslarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin İş Performanslarının Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Öğretmenlerin iş performansları	25-35	58	4,3756	,64839	2,763	,066
	36-45	64	4,1102	,83090		
	46-60	30	4,0405	,72413		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş performanslarının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş performanslarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin İş Performanslarının Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Öğretmenlerin iş performansları	Kadın	84	4,1853	,71581	-,225	,225
	Erkek	68	4,2130	,80274		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş performanslarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p<0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş performanslarının medeni duruma göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Performanslarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Öğretmenlerin iş performansları	Evli	108	4,2052	,72446	,191	,158
	Bekar	44	4,1794	,82900		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş performanslarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş performanslarının eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin İş Performanslarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Öğretmenlerin iş performansları	Lisans	116	4,2961	,66408	2,964	,004
	Yüksek Lisans	36	3,8806	,93001		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş performanslarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre lisans mezunlarının iş performanslarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş performanslarının okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin İş Performanslarının Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Öğretmenlerin iş performansları	1-5 yıl	70	4,3494	,75181	2,121	,100
	6-10 yıl	50	4,0789	,75805		
	11-20 yıl	27	3,9960	,75403		
	21 yıl ve üzeri	5	4,3514	,25354		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş performanslarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

3.6. Altıncı alt probleme ilişkin bulgular

Öğretmenlerin iş performanslarının meslekte görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin İş Performanslarının Meslekte Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Meslekteki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Öğretmenlerin iş performansları	1-5 yıl	29	4,2283	,87802	,453	,715
	6-10 yıl	38	4,3051	,64425		
	11-20 yıl	47	4,1547	,80301		
	21 yıl ve üzeri	38	4,1202	,70413		

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş performanslarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş performanslarının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Literatüre baktığımızda ise Ertürk'e (2016) göre öğretmenlerin iş motivasyonuna yönelik algıları yaşlarına göre anlamlı farklılık oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin iş performanslarının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş performanslarının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu durum literatürle paralellik göstermektedir. Algan'a (2021) göre öğretmenlerin iş performansları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin iş performanslarının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre lisans mezunlarının iş performanslarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Literatüre baktığımızda Deniz ve Erdener'e (2016) göre öğretmenlerin iş motivasyonu eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin iş performanslarının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş performanslarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

4.1. Öneriler

Öğretmenlerin iş performanslarının gelecekte daha iyi olması için çeşitli eğitimler verilmeli, okul yöneticileri ise öğretmenlerin üzerinden ağır iş yükünü hafifletmelidir.

Araştırmada kullanılan değişkenlerden eğitim durumuna göre öğretmenlerin iş performanslarının anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda farklı değişken türleri kullanılarak araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adejumobi, F. T. ve Ojikutu, R. K. (2013). School climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1(2), 26-36.
- Algan, H. (2021). *Öğretmenlerin iletişim becerileri ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Eyüp Sultan İlçesi örneği* (Yüksek lisans tezi). İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Bhat, S. A., & Beri, A. (2016). Development and validation of teachers perceived job performance scale (TPJP) in higher education. *Man in India*, 96 (4), 935-944

Deniz, Ü. ve Erdener, M. A. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonlarını etkileyen etmenler. *Sosyal Bilimlerde Stratejik Araştırmalar*, 29-41.

Ertürk, R. (2016). Öğretmenlerin iş motivasyonları. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 01-15

Hutabarat, W. (2015). Investigation of Teacher Job-Performance Model: Organizational Culture, Work Motivation and Job-Satisfaction. *Asian Social Science*, 11(18), 295-304.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayınları

Limon, İ. ve Sezgin-Nartgün, Ş. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(3), 564-590.

Middlewood, D. and Cardno, C. (2003). *Managing teacher appraisal and performance*. New York: Taylor and Francis Group.

OECD. (2005). *Teachers matter attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris: OECD Publishing.