

K.K.T.C
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ



1988

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ VE
PLANLAMASI BİLİM DALI

TÜRKÇE
ÖĞRETMENLERİNİN EĞİTİM YÖNETİCİLERİNE
GÖRE VERİMLİLİĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Heves SÖNMEZ GÜÇLÜ

Lefkoşa , 2004



Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürlüğüne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalında
YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Doç.Dr. Halil Aytekin

Üye Doç.Dr. Aydın Ankay

Üye Doç.Dr. Ahmet Pehlivan

ONAY
Yüksek lisans tezi olarak uygun olurum.
Yukarıda imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Halil Aytekin

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Cumhuriyetten bu yana Türkçe öğretiminde süre gelen sorunlar, anadili öğretimindeki verimsizlik insanların Türkçe'yi kullanmadaki duyarsızlıkları bizi Türkçe öğretiminin yönetici boyutundaki sıkıntıları ve sorunları ile ilgili olarak çalışmaya itti. Bu çalışmayla diğer çalışmalardan farklı olarak Türkçe öğretiminde öğretmenlerin sorunlardan nasıl etkilendiklerini ve bunlara bağlı olarak yöneticiden beklenen davranışlar üzerinde durduk. Literatürü incelediğimizde yapılan çalışmaların birçoğunun daha çok Türkçe öğretiminin verimliliğini incelendiğini tespit ettik. Bu sorunlardan öğretmenlerin nasıl etkilendikleri ve düşüncelerinin ne yönde olduğuna dair düşünceler hiç araştırılmamıştır. Çalışmanın bu konulardaki eksiklikleri gidermeye katkıda bulunacağını düşünmekteyim. Dünya ülkeleri toplumlarını oluşturan bireylerin eğitimden geniş ölçüde yararlanabilmeleri için çaba harcanmaktadır. Birey ve toplumun gelişmesinde pekçok etmenin yanısıra öğretmenin de büyük rol oynadığı bir gerçektir. Bu nedenle öğretmenin verimliliğini artırmak ve eğitim sistemnde olumlu gelişmeler sağlayabilmek amacı ile, çeşitli girişimlerde bulunulmakta ve öğretmenin verimliliğini etkileyen öğeler daha da fazla araştırılmalıdır. Öğretmenin davranışlarını etkileyen unsurlardan birtanesi de yönetici davranışlarıdır. Bu çalışmada bu konu ve geneliyle ilgili çalıştık.

Türkçe Öğretmenlerinin Yönetici Davranışlarına Göre Verimlerinin incelendiği araştırma konumuzda çalışma sırasında gerek anketlerin düzenlenmesinde gerekse araştırmanın her aşamasında yardımlarını hiç esirgemeyen tez danışmanım Doç.Dr. Ahmet Pehlivan'a , tezin hazırlanmasında fikirleriyle büyük katkıda bulunan arkadaşım Huriye Osmanzade 'ye , ayrıca hayatımın her döneminde maddi – manevi her konuda desteklerini hiç esirgemeyen anne ve babama , eşime teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

Önsöz.....	i
İçindekiler.....	ii
Çizelgeler.....	v
Özet	vi
Summary.....	vii
BÖLÜM I.....	1
Giriş	1
Anadil	1
Öğretmenin verimliliğini etkileyen öğeler	15
Hizmet içi Eğitim	16
Özlük Hakları	17
Güvenlik –Ücret –İzin Hakkı	18
Yönetici Davranışları	19
Öğretmeni Yetiştirme - Bilgilendirme	23
Destekleme – Öğüt verme	24
Katılmayı sağlama – Ödüllendirme.....	25
Emir verme – Planlama	26
Örgütleme	27
İletişim	29
Eşgüdüm	30
Denetleme ve Değerlendirme	31
BÖLÜM II	
Problem	33
Alt problem	33
Araştırmanın Amacı	34

Araştırmanın Önemi	34
Sınırlılıklar	35
Sayıtlar	36
Tanımlar	36-37-38

BÖLÜM III

Yöntem	39
Araştırmanın modeli	39
Evren	39
Geçerlik – Güvenirlik	41
Verilerin Toplanması	42
Verilerin Analizi	42

BÖLÜM IV

Araştırmaya Katılan öğretmenlerle ilgili bulgular.....	44
Yaş'a göre	44
Cinsiyete göre	45
Medeni durum	46
Mezun oldukları fakülteler	47
Meslekteki kıdemleri	47
Araştırma değişkenleriyle ilgili bulgular	49
Yaş'a göre	49
Cinsiyete göre	56
Hizmetiçi eğitim durumuna göre	62

BÖLÜM V	81
---------------	----

SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	81
---------------------------	----

1 – Sonuçlar	81
2 - Öneriler	84

Kaynakça 88

Ekler 91

CİZELGELER

Çizelge 1: Araştırmaya katılan Öğretmen sayısı	40
Çizelge 2: Öğretmenlerin yaş dağılımları.....	44
Çizelge 3: Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları.....	45
Çizelge 4: Öğretmenlerin medeni durumuna ilişkin bilgiler.....	46
Çizelge 5: Öğretmenlerin mezun oldukları fakülteler	47
Çizelge 6: Öğretmenlerin meslekteki kıdemleri.....	47
Çizelge 7 : Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarına göre verimlerinin yaş	
değişkenine göre varyans analiz sonuçları.....	49
Çizelge 8 : Yaş değişkenine göre okul yönetiminde kararların verilmesine ilişkin	
varyans analizi	50
Çizelge 9 : Yaş Değişkenine göre okul yönetiminde okul içi ve dışı eğitim – öğretim	
çalışmalarının planlanmasına ilişkin varyans analizi sonuçları.....	51
Çizelge 10 : Yaş Değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevresindeki eğitim –	
çalışmalarının örgütlenmesine ilişkin varyans analizi sonuçları.....	52
Çizelge 11 : Yaş Değişkenine göre yönetici davranışlarının okul içi ve dışındaki iletişim	
etkilemlerine ilişkin varyans analizi sonuçları.....	53
Çizelge 12 : Yaş Değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevredeki eğitim –	
çalışmalarının eşgüdümlemesine ilişkin varyans analizi.....	54
Çizelge 13 : Yaş Değişkenine göre yönetici davranışlarında eğitim – öğretim	
çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesine ilişkin varyans analizi.....	55
Çizelge 14. Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarına göre verimlerinin cinsiyet	
değişkenine göre t- testi sonuçları.....	56

Çizelge 15 Cinsiyet Değişkeni ile Okul yönetiminde kararların verilmesine ilişkin t- testi sonuçları.....	57
Çizelge 16 : Cinsiyet Değişkenine göre okul yönetiminde okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanmasına ilişkin t –testi sonuçları.....	58
Çizelge 17 : Cinsiyet Değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesine ilişkin t – testi sonuçları.....	59
Çizelge 18 : Cinsiyet Değişkenine göre yönetici davranışlarının okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri ne ilişkin t- testi sonuçları	60
Çizelge 19 :Cinsiyet Değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesine ilişkin t-testi sonuçları.....	60
Çizelge 20 : Cinsiyet Değişkenine göre yönetici davranışlarında eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesine ilişkin t-testi sonuçları	61
Çizelge 21 Hizmet içi eğitim Değişkenine göre okul yönetiminde kararların verilmesine ilişkin varyans analizi sonuçları	63
Çizelge 22 Hizmet içi eğitim Değişkenine göre okul içi ve dışı eğitim –öğretim çalışmalarının planlanması ‘na ilişkin varyans analizi sonuçları.....	64
Çizelge 23. Hizmet içi eğitim Değişkenine göre okul ve çevresindeki eğitim –öğretim çalışmalarının örgütlenmesi ne ilişkin varyans analizi sonuçları	65
Çizelge 24. Hizmet içi eğitim Değişkenine göre okul içi ve dışı iletişim etkinliklerine ilişkin varyans analizi sonuçları	65
Çizelge 25:Hizmet içi eğitim Değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesine ilişkin t-testi sonuçları	66
Çizelge 26 : Hizmet içi eğitim Değişkenine göre yönetici davranışlarında eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesine ilişkin varyans analizi	67

Çizelge 27 : Okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi	68
Çizelge 28: Okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması.....	70
Çizelge 29: Okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri.....	74
Çizelge 30: Okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesi.....	76
Çizelge 31: Eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirme.....	77
Çizelge 32: Bölümler ve soruların almış olduğu ortalama sıra.....	80

ÖZET

Bu araştırma ortaokullarda çalışan Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarına göre verimlerini incelemek amacıyla yapılmıştır. KKTC genelindeki tüm ortaokullardaki Türkçe öğretmenlerine , geliştirilen anket formları ulaştırılmış ve yönetici davranışlarına göre verimlerinde anlamlı bir fark olup olmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Anket formu , altı bölümden oluşturulmuştur. 1. bölümde okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi, 2, bölümde okul içi ve dışı eğitim öğretim çalışmalarının planlanması , 3. bölümde okul ve çevredeki eğitim- öğretim çalışmalarının örgütlenmesi, 4. bölümde okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri, 5. bölümde okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesi , 6. bölümde eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesi yer almıştır.

Anket KKTC de 12 ortaokulda görev yapan 55 Türkçe öğretmenine uygulandı. Toplanan bilgiler , t-testi , frekans, standart sapma , freidman testi ile çözümlenmiş ve tablollaştırılmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgulardan şu sonuçlara ulaşılmıştır ;

Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarına göre verimleri ne yaş, ne cinsiyet ,ne hizmet içi eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

SUMMARY

The research has been done to investigate the Turkish Language and Literature teachers efficiency who works in the middle schools, towards administrative behaviours. All Turkish Language and Literature teachers, within the T.R.N.C. middle schools, have been given the questionnaires. The study investigates if there is a significant difference at the Turkish Language and Literature teachers efficiency according to the behaviours of the administrators.

The questionnaires have six particular parts. In part 1, the decision making process about the school administration, in part 2, the planning of the internal and external teaching and learning activities, in part 3, the association of the teaching and the learning activities inside and outside of the school, in part 4, the communication activities inside and outside of the schools, in part 5, the coordination of the teaching and learning activities inside and outside of the schools and lastly, testing and evaluation of the teaching and learning activities have been started.

Fifty Turkish Language and Literature teachers, who works in T.R.N.C. middle schools, have taken this questionnaires. Collected data has been analysed and sheduled with using t-test, frequency, standard deviation and Freidman.

According to the findings, these results have been discovered: Turkish Language and Literature teachers efficiency according to administrative behaviours have no significant difference considering the age, gender and the inservice training courses.

GİRİŞ

İnsan, sosyal bir varlıktır. Bu nedenle insanlar diğer insanlarla bir arada kalma ihtiyacı duyarlar ve topluluk halinde yaşarlar. Toplumsal bir çevrede yaşayan birey, ihtiyaçlarını gidermek , duygu ve düşüncelerini başkalarıyla paylaşmak, bilgi kazanmak ve dengeli biçimde yaşayabilmek için toplumun öteki bireyleri ile ilişkili ve iletişim kurmak zorundadır.

İnsanın çevresiyle denge kurmasında, sosyalleşmesinde eğitimin payı büyüktür (Ertürk ,1993:12). “ Bireyin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci” olarak tanımlanmaktadır. Bireyin davranışlarındaki bu değişme, bireyin yeni davranışlar kazanması şeklinde olabileceği gibi , daha önceden kazanılmış istenmeyen davranışların değiştirilmesi şeklinde de olabilir. Eğitim gelişigüzellikten uzak, planlı ve amaçlı davranış değiştirme süreci niteliğini kazanmış dinamik bir bütünlüktür. Bireylere istendik davranışları, belli seviyelerde ve verimli olarak kazandırmaya çalışan kurumlar ise okullardır (Ertürk , 1993: 12).

Okulların görevi bu istendik davranış değişikliklerini planlı ve kasıtlı olarak gerçekleştirmektir. Okul , belirli bir program uyarınca işletilmekte olan davranış değiştirme kurumudur (Özçelik , 1987: 6). Eğitim programları ise, okulların davranış değiştirme amacı ile yapacağı çalışmaların bir planıdır. Eğitim programı , bir eğitim kurumunun bireyler için sağladığı , milli eğitimin ve okulun amaçlarının gerçekleşmesine dönük tüm faaliyetleri kapsar (Varış, 1976: 17).

Tyler (1950:1) ,“Yetişek” olarak adlandırılan eğitim programı belli öğrencileri belli zaman süresi içinde yetiştirmeye yönelik düzenli eğitim durumlarının tümü olarak tanımlamaktır.

Program geliştirmeyi hedeflerin saptanmasını öğrenme yaşantılarının seçilip düzenlenmesini ,öğrenme yaşantılarının etkililiğini yani hedeflere ne derece ulaşıldığını ortaya koyacak değerlendirmeyi içine alan sürekli bir döngü olarak görmektedir .

Programın daha etkili ve verimli duruma getirilebilmesi için yapılacak bütün faaliyetlerde şu sorulara cevap aranması gerekir:

- 1-Okulun (eğitimin) hedefleri ne olmalıdır?
- 2-Hedefleri kazandırmaya yönelik öğrenme yaşantıları neler olmalıdır?
- 3-Bu öğrenme yaşantıları, etkili biçimde nasıl örgütlenmelidir?
- 4-Öğrenme yaşantılarının hedefleri gerçekleştirme derecesi bakımından, etkililiği nasıl değerlendirilmelidir?
- 5-Verimliliği artırmak için neler yapılmalıdır? (Sönmez, 1998: 58) .

Bu sorular incelendiğinde program geliştirmede ilk aşamanın planlama olduğu görülmektedir. Bu aşamada hedefler, hedefleri gerçekleştirmeye yönelik öğretim durumları, hedeflerin gerçekleşme derecesini belirlemeye yönelik sinama durumları belirlenmektedir (Sönmez,1998:163)

Türk eğitim sisteminde ,bireylere zihinsel gelişimlerine ve toplumsal gereksinimlere dayalı olarak, gerekli dil becerilerinin kazandırılması görevi, anadilini temel alan Türkçe öğretimine verilmiştir. Anadilimiz Türkçenin doğru öğretilmesi, düzgün konuşulması hepimizin ortak dileğidir. Bu hedefe ulaşmanın en temel yolu ise ortaöğretim okullarındaki Türkçe programlarının başarıyla uygulanmasından geçmektedir. Bu nedenle Türkçe öğretmenlerinin verimlerinin yüksek olması gerekmektedir.

Program ne kadar iyi hazırlanmış olursa olsun , onu etkili ve verimli hale getirecek olan uygulamadaki öğrenme yaşantılarıdır. Öğretmen, konuya uygun öğretim yöntemlerini

başarılı bir şekilde kullanarak, var olan bilgisini öğrencilerine yeterince aktaramıyorsa , öğretim amacına ulaşamaz.

İnsanın bilgi ve yaşantı birikiminin zenginleştirebilmesi için önce anlama ve anlatma becerilerini çok iyi geliştirmiş olmasını gerekir. Bilgi aktarımını kolaylaştırarak öğrenmeyi çabuklaştırmanın en temel yolu ise,insanlara anlama ve anlatma aracı olan dille ilgili davranış şekillerinin kazandırılmasıdır. Bunun yanında bu işlemi görecektir olan öğretmenin veriminin ya da başarısının iyi olması tüm eğitim –öğretim yaşantısını olumlu etkileyebilir.

Türkçe dersi bir alışkanlık dersidir. Bellemekten çok uygulamaya,yaşıtmaya dayanır. Sözelimi amaçlar arasında sayılan “dinleneni ve okunanı anlama ,okuma zevki uyandırma,dili sevdirep kurallarını sezdirme”bu konularda verilecek bilgileri alışkanlık haline getirmekle gerçekleşebilir (M. E. B. ,1982:5).

Türkçe dersi bütün derslerin temelidir. Hemen her ders bir yerde Türkçe dersinin kapsamına girer. Çünkü okuma, dinleme, konuşma ve yazma, bütün derslerde ortak etkinliklerdir. Bu alanlardaki başarı, diğer derslerdeki başarıyı sağlamada etkili olur (Özdemir,1987:13).

Okullardaki öğretme –öğrenme sürecinde okumanın büyük bir yere sahip olması bu süreçte ürünün ,öğrencilerinin okuduklarını anlama güçlerine bağlılığını artırmaktadır (Özdemir, 1987: 13).

Bu durumda okuduğunu anlama gücü yüksek olan öğrencinin öğrenmesi kolaylaşmakta, okuduğunu anlama gücü düşük olanın öğrenmesi ise zorlaşmaktadır. Okumaya büyük ölçüde bağlı süreçlerde okuduğunu anlama gücü sonucu belirleyen tek etken durumuna bile gelmektedir (Özçelik, 1988: 102). Mutlaka Türkçesi iyi olan öğrenciler diğer derslerinde de daha başarılı olacaktır. Çünkü Türkçe dersleri okuduğunu anlama gücünü içermektedir (

Özçelik , 1988: 103). Daha ilkököl yıllarında kazanılan bu gücün, daha sonraki yıllarda gerçekleşen öğrenmelerin çoğunu etkilemesi beklenir. O halde öğrencilerin okuduğunu anlama güçlerinin eğitimin ilk yıllarından başlayarak geliştirilmesi, öğrenmelerdeki verimin artırılmasının ve etkililiğinin sağlanmasının da bir gereği gibi görünmektedir. Bu sorumluluk da öncelikle öğrencilerde dil becerilerinin geliştirilmesini temel alan bir öğretime düşmektedir. Bireyin anlaması ve öğrenmesi kadar, onları başkalarına aktarması da önemlidir. Duygu düşünce, tasarım ve yaşantıların uyumlu bir bütün oluşturulacak biçimde konuşma ve yazıyla ifade edilmesi bir beceri ve alışkanlık işidir. Ortaöğretim yıllarında sağlam temellere dayalı bir anadili öğretimiyle , konuşma ve yazma becerisi alışkanlığı kazanan bir öğrenci, bu yeterliğini okul veya okul dışı yaşamındaki bireysel ve toplumsal ilişkilerinde de başarıyla kullanabilir. Bunlar doğrultusunda bir Türkçe öğretmenin uygulaması öğrencilerine aktarması gerekli olan davranışlar vardır. Bunlar da Türkçe öğretiminin amaçlarıdır. 1982 tarihli İlk Öğretim Programı'nda amaçlar şu şekilde yer almıştır:

- 1- Öğrencilere, görüp izlediklerini , dinlediklerini , okuduklarını tam ve doğru olarak anlama gücü kazandırmak.
- 2- Onlara, görüp izlediklerini , dinlediklerini , okuduklarını , incelediklerini ve düşündüklerini tasarladıklarını söz ya da yazı ile doğru amaca uygun olarak anlatma beceri ve alışkanlığını kazandırma.
- 3- Öğrencilere Türk dilini sevdirmek, kurallarını sezdirmek; onları Türkçe'yi gelişim süreci içinde bilinçle , özenle ve güvenle kullanmaya yöneltmek;
- 4- Onlara, dinleme, okuma alışkanlık ve zevkini kazandırmak; estetik duygularının gelişmesinde yardımcı olmak;
- 5- Türklü etkinliklerle öğrencilerin kelime dağarcığını zenginleştirmek;
- 6- Onların milli duygusunu ve milli coşkusunu güçlendirmede kendi payına düşeni yapmak;
- 7- Sözlü ve yazılı ürünler yoluyla , Türk kültürünü tanıma ve kazanmalarında; Türk yurdunu ve ulusunu, doğayı , hayatı ve insanlığı sevmelerine yardımcı olmak.
- 8- Onlara , bilimsel, eleştireci, doğru, yapıcı ve yaratıcı düşünme yollarını kazandırmada Türkçe dersinin payına düşeni gerçekleştirmek (M. E. B. , 1982:5).

Yukarıda da belirtildiği gibi Türkçe öğretiminde temelde dinleme, konuşma, okuma ve yazma becerilerini geliştirmek amaçlanmaktadır. Bu becerileri gelişmiş bireyin diğer amaçlara kolayca ulaşabileceği söylenebilir. Çünkü okuduğunu ve dinlediğini anlamakta zorlanmayan, duyduklarını, düşündüklerini ,tasarladıklarını karşısındakilere kolayca anlatabilen insan, toplumsal hayatta da başarılı olur. Bu yüzden hem Türkçe öğretmenlerine hem de Türkçe dersine büyük görev düşmektedir. Bunları iyi aktarabilmek ve öğrencileri temel amaçlara ulaştırabilmek için de Türkçe öğretmenlerinin veriminin yüksek olması gerekmektedir . Dolayısıyla günümüzde ana dil eğitimi de çok önemlidir.

İlkokuldan üniversiteye kadar anadili eğitim ve öğretiminde yetersizlikler yaşayan bireyler bulunmaktadır. Hatta üniversitede olan öğrenciler bile anlatım güçlüğü çekmektedir (Tural,1992:43).

Gerçekten de dil ve edebiyat öğretiminin bir alt yapısı vardır, bir temel yapısı vardır. Eğer öğrenci bu temel yapıdan yoksunsa, söz gelimi kelime hazinesi sınırlıysa temel imla kurallarını alışkanlığa dönüştürememişse tam cümle yani doğru ve güzel cümle kurma alışkanlığı kazanmamışsa üniversite eğitimi döneminde de başarısız olur. İlköğretim ve özellikle ortaöğretim öğrencilerin Türkçeyi kullanma becerilerini geliştirmek bakımından büyük önem taşır. Ortaokuldan itibaren öğrencinin inceleme alanı çeşitlilik ve genişlik gösterir. Öğrenciler bu dönemde yeni derslerle karşılaşır. Ders konuları daha derinlemesine ele alınır. Bu kademedeki öğrencilerin bir anlama ve anlatma aracı olarak Türkçeye olan ihtiyaçları artar. Hemen her dersten başarılı olmak için öncelikle Türkçeden yeterli hale gelmek gerekmektedir. Çünkü anadili dersi bütün derslerin yollar kavşağındadır (Tural,1992:43) .

İnsanda sağlıklı düşünme, doğru anlama, nesnel davranma ,iyi anlatma yetenekleri anadiline bağı olarak gelişir. Bu açıdan anadili kavramı ile ana dilinin Avrupa'da ve ülkemizdeki gelişimine değinmek gerekecektir.

Bu kadar önemli bir konuda bu denli az çalışmanın yapılmış olması ilginç. KKTC' de böyle bir çalışma yok. TC 'deki araştırmaları incelediğimizde ise sadece ilköğretim 'deki öğretmenlerin yönetici davranışlarına göre verimlerinin incelendiğini görmekteyiz. Bu çalışmayı da Fatma Susar Kırmızı , 1996 yılında master tezi olarak yapmıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin yönetici davranışlarına göre verimlerinin farklılık göstermediği , anlamlı bir farkın olmadığı sonucu çıkmıştır.

ANA DİL

Ana Dili Kavramı

Çocuğun aile ve çevresinde öğrendiği dili,okuldaki eğitim etkinliği içinde sonra iş ve toplum yaşamında duyacağı çeşitli ilgi ve iletişim gereksinimleri karşılayabilecek nitelik ve yönlerde geliştirmektir. Bu eğitim çocuğa yeni bir dil öğretmek değildir,konuştuğu dil üzerinde çeşitli beceriler kazandırıp bu alanda bilinçlendirmektir (Göğüş,1983:Sayı:376).

Dilbilimciler, ana dili teriminin anlamını açıklamak için "ana "sözcüğünden yola çıkmışlardır. Çünkü çocuğun dil yönünden gelişiminde annenin etkisi ve payı büyüktür. Çocuk, doğduğu ve içinde solumaya başladığı dil ortamını annesini taklit yoluyla geliştirir.

Algıladığı sesler, ses kalıpları, vurgulama ve tonlama gibi dile özgü unsurlar annesinin dilinden kaynaklanır. Bunlar dil yeteneklerine dönüşerek çocuğun bilinçaltına yerleşmeye başlar. Bilinçaltında kurulmaya başlayan bu dilsel altyapı bütün hayat boyunca kolay kolay değişmez. Anadilin bilinçlenmesinde anne kadar çevrenin de rolünün olduğu biliniyor. Bu çevre değişip geliştikçe bir ölçüde anadili de gelişip değişir (Aksan, 1975: 54) .

Dil bilimciler, çocuğun dilinde 3 yaşından başlayarak en sıkı ilişkide bulunduğu kimselerin etkisine özellikle önem verirler. Bu kimselerin arasında öteki çocukların da önemli bir yeri vardır. İnsanoğlu hayat boyunca genellikle aile çevresinin dışında değişik çevrelere de girer. Değişik çevrelerle ilişkisi kişinin sözcük dağarcığını zenginleştirir. Ayrıca öğrenim, meslek, içinde bulunulan kültür çevresi insanın söz varlığını geniş ölçüde etkiler. Dolayısıyla yetişkin insanın dili,söz varlığı kullanılan kelimeler açısından annenin dilinden farklıdır (Aksan, 1993: 67). Bunun yanında her toplumun anadili vardır. Anadili ait olduğu ulusun tarihini , din, ahlak ,gelenek ve görenek gibi inanç ve değerlerini ,yaşam tarzını kısacası kültürünü yansıtır. Bir ulusun tarihi boyunca ne tür olaylar yaşadığı ,bu ulusun niteleği , dünya görüşü , yaşayış biçimi,inançları ve değer yargıları hakkında hiçbir bilgi olmasa da bu ulusun dili üzerinde yapılacak dilbilim incelemeleriyle, dilin söz hazinesinin derinlerine inerek bütün bu konular hakkında değerli ve güvenilir ipuçları elde edilebilir (Aksan 1990:65).

Bir ulus hakkında her türlü bilgiyi içinde taşıyan,canlı bir bilgi kaynağı olan anadilin diğer dillerin egemenliğine girip bozulmasını engellemek için, onu anlamak, sevmek, korumak ve kutsal bir emanet gibi diğer kuşaklara öğretmek gerekir.

Her Türk çocuğu anadili olan Türkçeyi daha ilkokula başlamadan önce, ailesinden ve yakın çevresinden öğrenmektedir. Öğrenme bireyin çevresi ile etkileşimi sonucunda

meydana gelen ve nisbeten kalıcı izli olan davranış değişmesidir (Ertürk,1991:13). Bireyde yaşantısı sonucunda meydana gelen ve kalıcı izli olan her davranış değişmesi geçerli öğrenme değildir. Bir davranış değişmesinin geçerli öğrenme yani istendik nitelikte olması ancak planlı etkinlikler sonucunda gerçekleşebilir. Bu da bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci (Ertürk,1997:79) olarak tanımlanan eğitimden geçmesi anlamına gelir. Bu sebeplerden ötürü Türkçe öğretmenlerine büyük görev düşmektedir.

Eğitimli insan duygularını düşüncelerini , sorunlarını ve ihtiyaçlarını ifade edebilen, iletişim yeterliliği olan; diğer insanlarla birlikte çalışıp işbirliği yapabilen karşılaştığı sorunları çözebilmek için öğrenme ve araştırma yeterliliği olan birey demektir. Bu da iyi bir vatandaş olmak için “dil eğitimi ve yeterliliğinin şart olduğu”sonucunu ortaya çıkarmaktır. Türk Milli Eğitimi'nin genel amaçlara uygun olarak, ortaöğretim basamağındaki, kişisel bakımdan iyi bir yurttaş yetiştirmek için gerçekleştirilecek amaçlardan biri de şöyle ifade edilmiştir:

Okuma, yazma ve hesaplama gibi temel becerileri kavramıştır.

- a) Türkçe 'yi doğru ve açık bir şekilde konuşur. Okur ve yazar,
- b) İyi dinleme alışkanlığı kazanır.
- c) Hesaplama kazandığı bilgi ve becerileri çevresinde rastladığı durum ve olayları yorumlamada kullanılabilir (Kaya,1999:2-3).

Dil becerilerindeki yeterlilik bireyin yaşamını her yönüyle olumlu bir şekilde etkiler. Birey anadilini kullanma konusunda yeterlilik kazandıkça bilgi ve kültür evreni de gelişir. Zira anadili hem düşünce evrenini, hem de duygu evrenini oluşturur. Anadilini iyi kullanan birey aile ve çevresiyle olan ilişkilerinde ,mesleğinde ,sözlü ve yazılı anlatımlarında daha başarılı olacaktır. Okulda öğrenilen bilgilerin çoğu günlük hayatta kullanmadıkları için unutulup gider. Ancak ortaöğretimde Türkçe öğretiminin amaçları hayat boyunca dili yaşamın bütün alanlarında kullanmaya yöneliktir. Birey yaşadığı müddetçe anadilini kullanacağı için onunla okuyacak, öğrenecek, düşünecek ve konuşacaktır. Bu yönü ile

Türkçe öğretimi diğer derslere oranla daha fazla önem taşımaktadır. Dolayısıyla hem anadilini hem de Türkçesini iyi kullanan bireyler ve bunu onlara kazandıran öğretmenler toplum için çok önemlidir (Vural,1987:41)

Birey anadilinde yetkinliğe ulaştıkça düşünce yapısı, yorum gücü ,duygu ve beğeni inceliği kazanan; evrensel ve milli değerleri algılama yeteneği gelişen, kendisine anlatılan bilgilerin herhangi bir noktasını atlamadan, kendi akışı içinde kavrayabilen ve bu özellikleriyle diğer derslerde de başarılı bir öğrenci olacaktır.

Dil, insan kişiliğinin gelişiminde hem önemli araçtır hem de önemli bir amaçtır. Çünkü, insanın gözüdür, beynidir, düşüncesi, ruhudur. Yaşamımızın hemen her anında, konuşurken, dinlerken, düşünürken hatta düş görürken dilimizle birlikte oluruz. Dil insanın bir parçası, insan olmanın bir özelliğidir. Dili olmayan bir insan topluluğunu hayal etmek bile zordur.

Dil becerilerinin insana neler kazandırdığından bahsederken dil öğretiminde otorite sayılan birkaç ismin konu ile ilgili görüşlerini de aktarmak yerinde olacaktır: Konuşma yeteneği, dolayısıyla dil, insanı insan yapan niteliklerin başında gelir. Onun duygularını, düşüncelerini, isteklerini açığa vurmasına , yaşamını sürdürebilmesine olanak sağlar. Bir an düşüncecek olursak, dil olmadan bir ince duyguyu, bir şiiri,önemli bir olayı, bir buluşu, bizim için unutulamayacak değerdeki bir anımızı, bir fizik ya da bir kimya nasıl anlatabilir nasıl da kağıda geçirebiliriz? Yüzyıllar boyu bilimde, teknikte elde edilen gelişmeleri günümüzde başkalarına, gelecekte de sonraki kuşaklara nasıl aktarabiliriz? (Aksan, 1988: 89)?

Türkçe eğitimi, öğrencilerin duygu ve düşünce yönünden de gelişmelerine yardım eder. Sözcük dağarcığı genişleyen ve yeni kavramlar kazanan öğrenciler, insanlara, olaylara, çevreye değişik açıdan bakma beceri ve davranışlarını kazanır. Hayal güçleri

kuvvetlenir. Dinledikleri ve okudukları öyküleri insan ve olaylara karşı duygusal tepkiler gösterirler. Böylece Türkçe eğitimi öğrencilerin duygusal yönden gelişmelerine de yardımcı olur.

Aydın insan kendi dilini iyi kullanan insan demektir. Hayatta başarının ilk şartı da dile hakkıyla vakıf olmak, onu iyice bilerek kullanmaktır. Hiçbir millet, çocuklarının yalnız çevreden öğrendiği paratik dil ile yetinmez. Her millet onları ayrıca okullarında kendi milli dilin yapısını iyice belleten bir dilbilgisi eğitiminden geçirir. Böylece diğer bütün derslerin ve hayatta her sahadaki başarının her şartı sağlanmış olur (Necip,1997:9).

İnsan yaşamında ve kişilik gelişiminde anadilin çok önemli ayrı bir yeri vardır. Bireylerin başkalarıyla sağlıklı ilişki ve iletişim kurabilmeleri, eğitimleri sırasında her türlü öğrenmeyi gerçekleştirebilmeleri anadilini doğru ve düzgün kullanmalarına bağlıdır. Dili yeterli düzeyde olan kişilere genellikle daha sağlıklı ilişkiler kurarlar, hayatta daha çok başarılı olurlar. Dili doğru ve düzgün kullanmanın kişilik gelişimiyle de çok yakın ilgisi vardır (Kavcar, 1996: 24). Kavcar, Türkçe eğitiminin önemine farklı bir şekilde bakmıştır. Kendi dilimizi iyi öğrenmenin ve yeterli bir anlatım becerisi kazanmanın önemli bir yararı da yabancı dil öğrenmede kendini gösterir. Gerçekten kendi dilini doğru ve düzgün öğrenip kullanabilen bir kişi herhangi bir yabancı dili çok daha kolay öğrenir (Sönmez, 1998:44). Genel olarak okullarımızdaki yabancı dil öğretiminden beklenen verimin alınamadığı da bir gerçektir. Bunda Türkçe eğitimindeki eksiklerin büyük payı olduğu söylenebilir. Sözelimi cümleyi, cümlenin öğelerini iyi bilmeyen bir öğrenci, yabancı dildeki 'aktif, pasif, direct, indirect,' konularını kesinlikle öğrenemez. Yine Türkçedeki fiil zamanları kavranamaz. Bu tür örnekler daha da çoğaltılabilir. Oysa yabancı dilin

günümüzde taşıdığı ve yabancı dilde öğretim yapan okullara gösterilen olağanüstü ilgi ortadadır. (Tar, 1985 :27) .

Dil, duygu ve düşüncelerimizi açıklamaya yarayan bir alettir. Çatal gibi bıçak gibi. Kullanılışı bakımından da bu aletlerden farkı yoktur. Bir amacın gerçekleşmesi için kullanılır. Bu da karşımızdakini anlamaya ya da karşımızdakinin bizi anlamasına hizmet eder (Alperen ,1998:52) .

Dil, düşünme iletişim aracıdır. Kişinin iletişim yeteneğini, büyük ölçüde, onun iletişim aracı olan dili kullanabilme becerisi belirler. Çünkü, dil bir öğrenme ve öğretme aracıdır. Bu anlamda insanın duygu ve düşünme yapısını oluşturan, biçimlendiren bir araçtır da dil. Dilin gelişip zenginleşmesi, bireyin duygu ve düşünce yönünden gelişip zenginleşmesidir. (Şahin,1998 :85)

Ana-baba ve öğretmen yakınmaları göstermektedir ki son yıllarda Türkçe öğretiminde büyük bir verimsizlik vardır. İlkokuldan ortaokul son sınıfa kadar Türkçe lise öğrenimi süresince de Türk dili ve edebiyatı adı altında sürdürülmekte olan ‘anadili’ öğretimin istenilen düzeyde bir sonuca ulaşmadığı gözle görülür, dahası kaygı veri biçiminde ortadadır. Televizyon izlerken, gazete okurken, resmi yazışmalarda etkinsel düzeydeki alışverişlerinde, giderek günlük yaşamda bu yetersizlik değişik görünümle kendini belli etmektedir. Gerek orta gerek yüksek öğretimde öğreticilerin en başlı başına yakınısı öğrencinin doğru dürüst yazmayı bilmemesi; bilgilerini açık anlaşılır bir biçimde aktaramaması üzerine yoğunlaşır. On bir yıllık bir öğrenim süresince gerçekleştirilemeyen anadili öğretimi yüksek öğretime aktarılmaktadır (Alperen, 1998: 52) . İlköğretimden yükseköğretim sınırlarına kadar taşınan öğretimdeki verimsizliğin sebebi öğrenme-öğretme süreci ve bu süreci etkileyen unsurlarda aranmalıdır.

Bize göre bu konuda ortaöğretim öğretmenlerine önemli görevler düşmektedir. Sokaktaki insan, televizyon programı sunan sunucu, üniversitede ders veren bir öğretim elemanı anadilini kullanma konusunda bilinçli veya bilinçsiz ise bunun en temel nedenlerinden birisi de Türkçe öğretiminde verimi sağlayamayan öğretmenlerin olduğu unutulmamalıdır. Bir okul ancak içindeki öğretmenler kadar iyidir. Bunlarla beraber öğretmenlerimizi suçlamak doğru değildir. Çünkü öğretmenlerimiz Türkçe öğretimi konusunda çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlar ;araç-gereç yetersizliği, ders kitapları program, çevre ve ana-baba bazen de öğretmenlerin kendi yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Özellikle öğretmen eğitimi büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla gerek hizmet öncesinde, gerekse hizmet içinde eğitimlerinin kalitesine dikkat etmelidir. Her şeyden önce anadili öğretmenlerinin iyi bir dilbilgisi öğrenimi görmüş olmaları, hatta dilbilim ve modern dilbilgisi konularında bilgi edinmiş olmaları kaçınılmaz bir zorunluluktur. Öğretmenler için gerektiğinde yetiştirme kursları açılmalıdır. Bu konuda öğretmen yetiştiren kurumlarımıza önemli görevler düşmektedir. Ne yazık ki öğretmen yetiştirme yöntemindeki pasif ortam ve anlayış iki binli yıllarda bile devam etmektedir. Tıpkı ilköğretim sıralarında olduğu gibi, eğitim fakültelerinde de eğitim teknolojisinin faydalanmama, yöntem tekliği, yalnızca anlatıma dayalı bir öğretim ortamı içinde öğrenciler geleceğe hazırlanmaktadırlar. Öğretmenlerin yetiştirilmesindeki aksaklıklar hem ilköğretim hem de ortaöğretim sıralarına olumsuz yönde etkilemektedir (Alperen ,1998:52).

Öğretmenlerin hem hizmet öncesinde aldıkları yetersiz eğitimden kaynaklanan sorunlar, hem de hizmet sonrasında karşılaştığı sorunlar hiç şüphesiz Türkçe öğretiminin verimliliğini düşürmektedir. Böylece güzel Türkçemiz öğrencilerimiz ve vatandaşlarımız tarafından gerektiği gibi kullanılmamakta, amaçlanan davranışlara istenilen düzeyde

ulaşılamamaktadır. Şurası da unutulmamalıdır ki; Türkçe eğitimi sadece okul ile sınırlı kalmamalıdır. Zira anadili öğretiminin öğrencilere kazandırmayı amaçladığı bilgi ve beceriler diğer öğretim kademelerine göre büyük bir ayrılık göstermez; birbirleriyle örtüşüm içindedir. Bu nedenle eğitim aşamasının her kademesinde Türkçe eğitimine özel bir önem verilmelidir. Türkçe öğretimindeki verimsizliğe rağmen, son yıllarda özellikle Cumhuriyet döneminde anadili görüşü ağırlık kazanmaya başlamıştır. Böyle bir düşüncenin oluşması bile Türkçe öğretimi için sevindirici bir gelişmedir.

Eğitimin verimini öğretmenin niteliğinden ve verimliliğinden soyutlamak olanaksızdır. Eğitimin verimini etkileyen en önemli öge öğretmendir. Eğitimin veriminde yönetici, öğretmen, program, ortam, değerlendirme gibi birçok öge olmakla beraber öğretmenin verimsiz olması hepsini etkiler. Toplumun kalkınması ,eğitimin niteliğinin yükselmesi ,öğrenciye istenilen davranışları kazandırma yoluyla verimin artması bir bakıma öğretmene bağlıdır.

Eğitimde verim için özellikle yönetici ve öğretmen davranışları büyük önem arz etmektedir. Eğitim, okullar aracılığı ile yerine getirilir. Okul bireysel ve kurumsal düzeylerde ele alınabilen çevre ile devamlı etkileşimli olan, açık bir sistemdir. Okulun insan kaynakları; yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve diğer personeldir. Öğretmen, bu kaynaklardan biri, hatta en önemlisi olup okulun en stratejik parçası, nitelikli insan yetiştirme düzeninin temel ögesidir . Eğitimde ürünün istenen özelliklere sahip olmasında en önemli unsur öğretmendir. Öğretmen, eğitim hizmetlerinin bel kemiği sayılabilir .

Öğretmenin verimliliği, kişisel niteliklerine ve meslekî niteliklerine bağlıdır. Eğitimi öğretmenin niteliklerinden ve verimliliğinden ayrı düşünmek olanaksız ve yanlıştır .

Bu kadar önemli bir role sahip öğretmenlerin verimliliğini etkileyen faktörler gibi dört maddede toplanır.

-Öğretmenin seçimi ve eğitimi,

-Hizmet içi eğitim,

-Özlük hakları,

-Yönetici Davranışları ,(Tekışık,1987:1)

Bu faktörlerden belki de en önemlisi ve en etkili olanlardan birisi “yönetici davranışları”dır ki bu faktör araştırmanın konusunu teşkil etmektedir. Verimlilik, bir yönetim meselesidir ve okul yöneticisi, verimle doğrudan ilişkisi olan öğretmenler ile çalıştığından farklı bir “uzlaşmacı yönetim yaklaşımı”nı benimsemek ve uygulamak zorundadır. Yönetimin amacı, kıt kaynakların etkin kullanımı ile yüksek verimin elde edilmesini sağlamaktır. Eğitim yöneticileri, eğitim sürecinin etkili öğelerindendir. Eğitim yönetiminde, insan ilişkileri ağırlıklı olduğundan eğitim yöneticilerinin liderlik vasıflarına sahip olmaları önemli ve zorunludur. Öğretmen-yönetici anlayışının yıkılması ve yöneticilik için yöneticilik formasyonunun şart olması gerektiğini ortaya çıkarmıştır .

- Rehberlik

- Yöneltmek

- Güdülemek

- İkna etmek

- Eş güdümlenmek

gibi beş ögeyi içerir (Alperen ,1998:72)

Öğretmenin Verimliliğini Etkileyen Öğeler

Bu çalışmada ; öğretmen verimliliğinde etkili olan öğelerden sadece dört tanesi ele alınarak incelenmiştir. Geriye kalanlar bu araştırmanın konusunun içerisinde bulunmaması sebebiyle araştırmanın dışında kalmıştır.

Araştırmada öğretmen verimliliğiyle ilgili ele alınan faktörler aşağıdaki başlıklarda incelenebilir;

Öğretmeni Seçme ve Yetiştirme

Öğretmenin hizmet öncesi yetiştirilmesi önemli bir sorundur ve öğretmeni yetiştiren okullara büyük görevler düşmektedir. Öğretmenlerin iyi yetişmiş olması mesleğin prestijini artırarak beraberinde doyumu getirir.

Eğitim sistemini yenilemek isteyen ülkeler reform çalışmalarında öğretmen yetiştirme programlarından başladıkları ölçüde başarılı olmaktadır (Varış, 1973 :48). Bir memlekette öğretmenliğin meslek oluşu devletin öğretmenlik için yetiştirme ve çalışma ölçüleri koyması ile başlar (Bursalıoğlu, 1987 :69). "Tıp ve mühendislik bile olsa bütün faaliyetlerin geleceği, iyi öğretmen yetiştirmeye bağlıdır. " (Demirtaş, 1992: 475)Öğretmen adaylarının seçiminde ,öğrenci seçme amacına yönelik ölçütlerin iyi belirlenmesi ve bunlardan ödün verilmemesi gerekir. Aksi halde istenilen verimi elde etmek mümkün değildir (Pehlivan, 1992 : 3-4).

Sadece ders vermekle kalmayan, çocuğa örnek olan, onun kişiliğini etkileyen, danışmanlık görevini de üstlenen öğretmenin; öğretmen olmayı istemesi ,iyi eğitim görmesi,

kişisel, sosyal, mesleki niteliklere sahip olarak göreve başlaması gerekmektedir. Öğretmen yetiştirmeye yönelik olarak yapılan uygulamaların öğretmen verimliliğini artırmada yetersiz kalması pek çok yazarı bu konuda arayışa sürmektedir. Bu yüzden öğretmeni seçme ve yerleştirme öğretmenin veriminde çok önemli bir yer teşkil etmektedir (Bursalıoğlu, 1987:69).

Hizmet İçi Eğitim

Okul eğitimi ile bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkarmak mümkün olmadığı gibi, teknolojinin getirdiği yeniliklere ayak uydurma da mümkün değildir. En iyi okul eğitimi bile teknolojinin hızına yetişememekte ve burada alınan bilgiler hizmet içi eğitim ile desteklenmek zorunda kalmaktadır.

Hizmet içi eğitimin amacı; merkez ve köy okullarında çalışan tüm personelin bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, çocuğun ve çevrenin ihtiyacına uygun plan ve programlar hazırlamada yeterli kılmak üst görevlere hazırlanmalarını ve teknolojinin yeniliklerini öğrenmelerini sağlamaktır. Eğitim teknolojisinin kullanımı öğretmenin öğrenim süreci üzerindeki kontrol gücünü artırarak başarısını etkilemektedir. Eğitim sisteminde önemli yeri olan öğretmenlerin, yeniliklerden haberdar olmaları gerekmesine rağmen “kendilerini yetiştirme ve yenileme” konusunda sorunları bulunduğu (Kavcar, 1982:185-214) bilinmektedir. Bursalıoğluna (1987:69)’na göre öğretmenlere uygulanan hizmet içi eğitim pek çok nedenle amacına ulaşamamakta ve öğretmenler bu eğitime ilgi duymamaktadır. Oysa yeni öğretim araç ve tekniklerinin çağdaş eğitim programlarının ayrılmaz parçası olduğu toplumumuzda, eğitimcilerin eğitim teknolojisi

alanındaki gelişmelerle yakından ilgilenmesi ve bu gelişmeleri kendi alanlarına uygulama olanakları araması kaçınılmaz zorunluluktur (Alkan, 1993 :32). Bir toplumdaki bireyler, mesleki bilgi ve becerilerini geliştiremez ve bunları yeni kuşaklara aktaramazlarsa o toplumun hayat seviyesi düşer (Akhun, 1983: 489).

Özlük Hakları

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde öğretmenler ,Öğretmenler Yasası'na bağlı memurlardır. Devlet memurlarının hukuki statüleri yasalarla düzenlenmiş ve kamu görevlerini yerine getirebilmeleri amacı ile kendilerine birtakım haklar tanınmıştır. Çalışmada bu haklardan sadece güvenlik, ücret, izin ve ödül hakları üzerinde durulmuştur (Öğretmenler Yasası/1985)

Güvenlik Hakkı

Öğretmenlerin hem Anayasa'da hem de Öğretmenler Yasasında yazılı haller dışına devlet memurluğuna son verilemez, aylık ya da başka hakları elinden alınamaz. Çalıştıkları süre boyunca yasaya aykırı hareket etmedikleri müddetçe işlerinden atılamazlar (Öğretmenler Yasası/1985).

Ücret Hakkı

Öğretmenler Yasası'na giren tüm personele hizmetlerinin karşılığında kadroya dayanarak aylık ödeme yapılmaktadır. Buna ilaveten ilk ve orta dereceli okul öğretmenlerine ders yılı başında , öğretim yılına hazırlık ödeneği verilmektedir (Öğretmenler Yasası/1985).

İzin Hakkı

Öğretmenler , yaz tatili ve dinlenme tatillerinde de izinli sayılmaktadır. Öğretmenler izin kullanımı açısından verimlerini etkileyecek bir problemle karşılaşmamaktadırlar. Çünkü izin kullanımı açısından diğer devlet memurları arasında en şanslı grubu oluşturmaktadır (Öğretmenler Yasası/1985).

Ödül Hakkı

Öğretmenler yasasına bağlı olarak çalışan tüm öğretmenlerin ödül hakkı vardır. Çalışmalarını başarılı bir şekilde sürdüren, hizmetin daha iyi verilmesini sağlayan öğretmene teşvik ya da ödül verilmesi mümkündür. Bunlarda öğretmenler yasasında şu başlıklar altında yer almaktadır (Öğretmenler Yasası/1985).

a) İzin Hakkı

b) Ücretsiz Tedavi Hakkı

- c) Aylık Ücret ve Ödenek Alma Hakkı
- d) 13. maaş İkramiyesi
- e) Hayat Pahalılığı Ödeneği Hakkı
- f) Barem İçi Artış Ödeneği
- g) Ek Çalışma Ödeneği dir.

Yönetici Davranışları

Öğretmenin verimliliğinde pek çok öge etkili olmakla beraber “Yönetici Davranışları”nın etkisi bu araştırmanın esasını oluşturmaktadır. Verimlilik bir yönetim meselesidir ve okul yöneticisi verimle doğrudan ilişkisi olan öğretmenlerle çalıştığından farklı bir yönetim yaklaşımı uygulamak durumundadır. Yöneticiler eğitim sürecinin etkili anahtarları ya da bir başka deyişle, lider olarak kabul edilmektedir. Yönetim alanında da sık sık karşımıza çıkan bu iki kavram bazen eşanlamlı bazen de farklı anlamda kullanılmaktadır. Yönetici bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için var olan örgüt yapısını ve prosedürü kullanan kişidir (Aydın,1994:145). Bir yöneticinin aynı zamanda lider olarak kabul edilmesi ya da edilebilmesi için, örgütsel yol göstericilere (emir,direktif, kararname) mekanik olarak uymanın üstünde ve ötesinde bir etkileme gücüne sahip olması gerekmektedir. Başka bir deyişle bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek ya da bu amaçları değiştirmek için yeni bir yapı ve prosedür başlatma örgütsel bir liderlik olarak tanımlanmaktadır. Buna göre bir yöneticinin aynı zamanda lider olarak kabul edilmesi için yönettiği personelin düşüncelerini ,duygularını ,değer yargılarını, inançlarını ve davranışlarını etkilemede ve yönlendirmede alışılmış uygulamaları ve belirli otorite

kaynaklarını aşabilmesi gerekir. Böyle bir etkileme gücünden yoksun bir kişi sadece yönetici olarak nitelendirilebilir (Sorguç,1991:2-5).

Lider bir yönetici herhangi bir okulda görevli olan öğretmenin veriminin sağlanmasında , eğitimin amaçlarının gerçekleşmesinde, okul amaçlarına yönlendirmede belirli otorite kaynaklarını ve davranış biçimlerini aşabilmeli ve her zaman personeline yani öğretmenine destek çıkarak verim kaybına yol açmamalıdır (Özçiçek,1987 :27) Yönetici etrafındakileri etkileme ve onları beklentilerinin ötesindeki amaçların gerçekleştirilmesinde bilinçli olarak bütünleştirme yeteneğine sahip olmalıdır. Öğretmenlerinin okula bağlanmalarını sağlayabilmeli, onların enerjilerini örgütün amaçları doğrultusunda harekete geçirebilmelidir (Özçiçek,1987 :27).

Olanaklı ile olanaksız ayırt etmek,bir yöneticilik yeteneğidir. Bunu işin başında isabetle yapabilme ,okula zaman ,para ve enerji ekonomisi sağlar. Yöneticinin okulunu ya da örgütünü harekete geçirmeden önce gerekli ön çalışmayı yapması ve ona göre insan ve madde kaynaklarını harekete geçirmesi beklenir.

Liderliğin özünde etkileme vardır. Etkileme ;yönetim olayında ve özellikle eğitim de çok önemli bir yer tutar. Okul müdürünün yetkisinden çok etkileme şansı vardır (Bursahoğlu,1979; 252). Bir okulda çalışan personelin okulun amaçlarını benimsemesi, değer yargılarını kabullenmesi, inanç ve normlara uygun ilişkilerde bulunması ve beklenen davranışları göstermesi okul iklimi kapsamındadır. Bir okulu diğer okullardan ayıran ve okulda çalışanların davranışlarını etkileyen iç özellikler dizisi, örgüt iklimi olarak tanımlanmaktadır. Örgüt iklimi, sosyal bir sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun (öğretmen, öğrenci ve yönetici) oluşturduğu bir sonuçtur. Bu

sonuç paylaşılan değerleri, sosyal inançları ve sosyal standartları kapsamaktadır (Bursalioglu, 1979:252).

Aynı kanunlara, yönetmeliklere ve kurallara uyulmasına rağmen okullarımız arasında birçok farklılık olduğu görülür. Bu farklılık, örgütün üyelerine aktardıkları ortak düşünce ve duygulardan kaynaklanmaktadır. Her okulun kendisine özgü iklimini de belirleyen bu husustur. Bu iklimin sıcaklığı veya soğukluğu yöneticisine bağlıdır. Bir okul yöneticisinin en önemli görevi, okulu dinamik hâle getirmek ve olumlu bir iklim oluşturmaktır. Yönetici, okulda olumlu bir iklim oluşturabilmek için bireysel beklentilerle örgüt beklentileri arasında bir denge kurabilmelidir. Bunlar, okul ikliminde yöneticiye ne kadar önemli görevler düştüğünü göstermektedir

Okul ortamında yönetici yetkiden çok etki yollarını kullanmalıdır. Emir alan kimseye kabul hakkı tanıyan yetki görüşü, çevresindekiler ile etkileşim yapısı kurmak zorunda olan eğitim yöneticisi için daha yararlıdır. Sorumluluk sadece ölçülere itaat değildir. Aynı zamanda sorumluluk, böyle ölçüleri yaratma davranışıdır . Okul ikliminin oluşmasında bireysel, örgütsel ve çevresel ilişkiler bir bütün olarak işlerlik kazanırsa daha faydalı olacaktır. Bir okulda ortak amaç, çalışma isteği ve iletişim varsa bu okulun ikliminin oluşumunda bireysel özellikler açısından bir sorunun olmadığı anlaşılır. Çalışanlar sabah okula istekle geliyorlarsa, yaptıkları işten doyum sağlıyorlarsa, amirleri ve diğer çalışma arkadaşlarıyla insanî ilişkileri yeterli düzeydeyse ,orada olumlu bir iklim var demektir. Görevde yükselmede liyakat kurallarının uygulanması, çalışanın kendisine insan olarak değer verildiğini hissetmesi, kendini yetiştirme ve geliştirme yönünde fırsat verilmesi ve başarıların ödüllendirilmesi okulda olumlu bir havanın oluşmasında bireysel ilişkiler açısından yadsınamaz çok önemli noktalardır (Bursalioglu, 1979: 252).

Okul, öğrenci ilgi ve ihtiyaçlarını ön plânda tutması gereken bir örgüttür. Bu ilgi ve ihtiyaçları karşılayabildiği oranda okulun verim amacı gerçekleşmiş olur. Okulla ilgili kanunlar ve yönetmeliklerde okulun amaçları belirlenmiştir. Okul yöneticisi, okulun ikliminin sıcak olması için bu kanun ve yönetmelikleri uygularken çok dikkat etmeli, formal ilişkiler yanında informal ilişkilere de önem vermelidir (Kolaç,1985 :42) .

Okulun yapısı, büyüklüğü, çalışma koşulları okul ikliminin oluşumunu etkiler. Okulda olumlu havanın gerçekleşmesi için görev bölümünün, yetki ve sorumlulukların ve vizyonun açıkça ortaya konması gerekir. Bunlar tüm çalışanlarla paylaşılmalıdır. Okul yönetimi okula dayalı olmalı, kararlar çalışanlarla birlikte alınmalıdır. Yönetimde demokratik ilkeler uygulanmalı, kişisel farklılıklar dikkate alınmalıdır (Dürder ,1993 :79)

Okulu bulunduğu çevreden ayrı düşünemeyiz. Okulun çevreye uyum sağlaması, velilerle olumlu ilişkiler kurması, okulun dışa açılması iklimi üzerinde çok etkilidir. Okul yönetiminde rol oynayan yönetici, öğretmen, öğrenci ve ana-baba gibi unsurların iş birliğinin düzeyi, okulun iklimini olumlu veya olumsuz etkiler. Bu iş birliğinin olumlu düzeyde olabilmesi, okul yöneticisinin koordinasyon gücüne bağlıdır. Okul yöneticisinin koordinasyon yoluyla sağladığı iş birliği, örgüt amaçları ile üye ihtiyaçları arasında kurulması öngörülen dengeyi de gerçekleştirmiş olur (Dürder ,1993 :79).

Okulda bulunanları yani öğretmenleri etkilemek kolay bir iş değildir. Etkilenmesi gereken kişilerin kendilerini, alanlarının uzmanları olarak algıladıkları durumlarda etkileme işlevi daha zor bir hal alır. İyi bir müdür okulundaki verimin yüksek olmasını istiyorsa bazı yöntemler uygulamalıdır. Bunlar;

Öğretmeni (İşgöreni) Yetiştirme

Bu, yöntemin başarılı olabileceği durum değiştirilmek ya da etkilenmek durumunda olan bireyin ,etkilenmeye istekli olduğu; fakat değişmenin gerektirdiği bilgi , beceri ve yeteneklerden yoksun olduğu durumdur. Başka bir deyişle etkilenmek istenen bireyin etkilenebilmesi için önkoşul niteliğindeki bilgi ve becerilerden yoksun olduğu durumlarda bireyin eğitilmesi sonuç alıcı bir yol olarak görülmektedir. Söz konusu bilgi ve beceriyi kazandırıcı bir eğitim programının uygulanması yolu ile değiştirilmek istenen bireyin değişmeye hazır duruma gelmesidir. İyi bir okul yöneticisi öğretmenin mesleksel gereksinimlerini karşılayıcı önlemler almalıdır ki ikisi de yaptıkları işten tatmin olsunlar (Bursalıoğlu, 1979: 252).

Bilgilendirme

Bireyin değişmeye istekli ve yetenekli olduğu durumlarda kullanılabilecek bir yöntem de bilgilendirmedir. Böyle bir durumda bireyin değişmesine engel, konuya ilişkin bilgisizliktir. Bireye konu ile ilgili gerekli bilgi sağlanarak gözlenen bir sapma önlenabilir . Müdür, okuldaki böyle bir uygulamayla öğretmenlerinden dönüt alabilir. Böylece bilgi eksikliğinden kaynaklanan yanlış bir uygulamayı da önlemiş olur (Sönmez, 1998: 58)

Destekleme

Etkilenmek istenen bireyin kendi davranışlarını değiştirmeye peşinden istekli ve yetenekli ama farklı davranışın etkililiği konusunda kararsız, tereddütlü olduğu durumlarda destekleme yöntemi etkili olmaktadır. Müdürün ya da başka bir deyişle yöneticinin söz konusu kararsızlığı ortadan kaldırmada ilgili bireye destek sağlaması gerekmektedir.

Yönetenle yönetilen arasında karşılıklı bir güvne dayalı bir ilişki bu konuda önemli rol oynar (Aşiloğlu,1993 :22)

Öğüt Verme

Bu yöntem, ilgili bireyin içinde bulunduğu koşullardan memnun olmadığı , doyum sağlamadığı, doyum sağlayıcı koşulları oluşturmaya da güç ve yeteneğinin yetmediği durumlarda etkili olabilir. Bu durumda esas engel, bireyin sorunu açık ve doğru olarak ortaya koymasındır. Öte yandan kabul edilir nitelikte bir öğütün verilmesi sanıldığı kadar kolay değildir. Öğüt vermek kolaydır. Zor olan etkili bir öğüt vermektir. Öğüt verilen bireyin öğüt verene olan saygısı ve güveni verilen öğütün kabul edilme olasılığını artırır (Aşiloğlu,1993 :22).

Katılmayı Sağlama

İnsanlar bazen onaylayabilecekleri bir karara salt katılmadıkları için hayır diyebilirler. Bu karar herhangi bir konuda yeniliği amaçlamış olabilir. Birey aslında bu yeniliği savunur da olabilir; ama kendisine sorulmadığı, görüşü alınmadığı için yeniliğe karşı bir tutum alabilir (Sönmez, 1998: 58) .

Yönetici ,öğretmenlerinin kendilerini ilgilendiren ve yetenekli oldukları konulardaki kararlara katılmalarını sağlayarak onların yeteneklerine olan içtenlikli güvenini sergiler ve

daha sağlıklı bir karar almayı olanaklı kılar. Karara katılanların alınan kararların uygulanmasında daha içten bir çaba göstermeleri beklenmektedir.

Bireylerin yeteneklerine olan içtenlikli güveni sergileyerek, onların saygısını kazanarak, onlar üzerindeki etkileme gücünü artırmak da amaçlanmaktadır. Kısaca belirtmek gerekirse, işgörenleri, karara katarak etkilemek sözkonusudur (Adalı,1983:109)

Ödüllendirme

Ödüllendirmenin bir etkileme yöntemi olarak kullanılabilmesi için, etkilenmek istenen bireyin, söz konusu değişikliğin getireceği net kazancı görebilmesi gerekir. Gerçekleştirilmek istenen değişikliğin getireceği kazanç ya da sağlayacağı yarar görülür nitelikte olduğunda, değişikliğin benimsenme olasılığı artar. (Sönmez, 1998: 78).

İşgörenleri etkilemek isteyen bir yönetici, onlara, inandırıcı ödüller sağlamak durumundadır. Her örgütün, kendine özgü bir ödül sistemi vardır. Yükselmeler, ücret artışları, tanıma, takdir etme ve sınırlı kaynaklara erişme olanağının sağlanması gibi durumlar, bireyleri belli yönde etkileme araçları olarak kullanılabilir (Bursahoğlu, 1979:252).

Emir verme

İşgörenlerin etkilenmeleri için kullanılacak yöntemlerin istenilen sonucu vermemesi halinde, emir verme zorunlu olabilir. Yönetici, işgörenin belli bir davranışı

göstermesini sağlamak için yasal yetkisini kullanır, doğrudan emir verir. Bu yöntem işgörenin kurallara uygun davranış göstermeyi reddettiği durumlarda yeğlenir.

Emir verme yönteminin kullanılmasında, çok dikkatli olunması gerekir. Çünkü, yetkinin çok sık kullanılması onun aşınmasına, etki gücünü kaybetmesine yol açar (Hacıeminoğlu, 1996 :17)

Planlama

Yukarıda belirtilen yöntemlerde, işgören yönetici tarafından etkilendiğinin farkındadır. İşgörenin, etkilendiğinin farkında olmadığı durumlar ya da bireylere hissettirmeden, onları etkileme yöntemleri de vardır. Planlama, böyle bir yöntemdir. Bu ekolojik kontrol ya da çevre düzenlemesi olarak da adlandırılmaktadır (Sönmez, 1998; 254). Bu yöntemde yönetici, bireyin toplumsal ve fiziksel çevresinde değişiklik ya da düzenleme yaparak onu etkilemeye çalışır. Kasıtlı olarak düzenlenen çevrenin, bireyi etkilemesi beklenmektedir. Ya da, planlama yöntemi, böyle bir sayılıya dayanmaktadır.

Çevre düzenlemesi yöntemi, bireyin kendisini var olan düzene adanmış olduğu, yönetici tarafından yapılan doğrudan etkileme girişimlerinden hoşlanmadığı durumlarda, daha etkili bir yöntem olarak görülmektedir. Örneğin, sınıfında, küçük bir kitaplık oluşturmadan yana olmayan bir öğretmenin, diğer sınıflarda kitaplık oluşturarak ya da öğrencilerden böyle bir isteğin gelmesi yolu ile etkilenmesi düşünülebilir.

Yukarıda bireyleri etkileme konusunda kullanılabilecek bazı yöntemler üzerinde duruldu ve bu yöntemlerin hangi durumlarda daha etkili olabileceğini belirtildi. Bu konuda bir noktanın daha belirtilmesi gerekmektedir. O da, bu yöntemlerin yalnız

kullanılabilecekleri gibi, birkaçının birlikte de kullanılabileceğidir. Örneğin “yetiştirme”, “ödüllendirme” ve “destekleme” yöntemleri, “bilgilendirme” yöntemiyle birlikte kullanılabilir.

Daha öncede belirtildiği gibi, liderliğin özünde etkileme varolmaktadır. Yönetimin özünde de etkileme ve yöneltme vardır. Ancak, ne lider ne de yönetici sadece etkileyen değildir. Etkilenme derecesi az olsa da lider ve yönetici, hem etkileyen hem de etkilenen kişilerdir. Başka bir deyişle, bir örgüt ortamında etkilenme iki yönlüdür. İşgörenlerin davranışları, yönetici tarafından etkilenir. Yöneticinin davranışları işgörenlerin etkinlikleri, istek, eğilim ve beklentileri tarafından etkilenir. Bu yargıyı kanıtlayıcı veriler sınırlı olsa da genel gözleme dayanarak bazı yorumlar yapılabilir. Örneğin, yönetici kendi davranışlarını etrafındakilerin amaç ve beklentilerini dikkate alarak düzenler. Bunu kasıtlı olarak, bilerek yapar. Etrafındakilerin amaçlarını isteyerek dikkate alan yönetici, bazen bunu (işgörenlerin amaçlarını) istemeyerek de dikkate almak durumundadır. Bazen, yöneticinin davranışlarına, etrafındakilerin amaçları yön vermektedir. Kısaca, yönetici etrafındakilerin davranışlarını bazen isteyerek bazen de istemediği halde dikkate alır. Bunu, bilinçli olarak yapar. Başka bir deyişle yönetici bilerek etkilenir. Yönetici, sadece bilerek değil, bilmeden de etkilenebilir.

Örgütlenme

Girdilerin okulla sağlanması, yapılacak işlerin belirlenmesi, birimlerin kurulması, kimin ve neyin nerede bulunacağına karar verilmesi, amaca ulaşmayı sağlayacak bir yapının

oluşturulması (Ar, 1989: 30-31; Başaran, 1986:60; Kaya, 1991: 102-103) okuldaki birimlerin işlevlerinin ve yetkilerinin belirlenmesidir.

Örgütlenme planlama ile iç içedir. Planlama aşamasında amaçlar belirlenir, örgütlenme aşamasında amaçlara ulaşmak için gereken faaliyetler ile bu faaliyetleri yürütecek kişilerin rol ve sorumlulukları sağlanır.

Örgütlemenin gerçekleşmesi için maddi ve manevi olanakların sağlanması (Tortop, 1990: 73), takımın ruhunun geliştirilmesi gerekir. "Bu durumda yönetici, takımın bir üyesi rolündedir" (Katz and Kahn, 1977: 229).

İyi bir örgütlenme ile; görev, yetki ve sorumluluklar dağıtılır, kimin nereden sorumlu olduğu belirlenir. "Nitekim işdeki rol belirsizliği stres, psikolojik baskı ve verim düşüklüğü yaratmaktadır (Korkut, 1992: 163). Diğer taraftan iyi bir iletişim sistemi kurulmasına yardım eder.

Yönetmel davranış becerilerinin önemli olduğu eğitim kurumlarında, yöneticilerin bürokratik otorite çıkmazından kaçınmaları ve yasal yaptırımlardan çok yönetmel davranış becerilerini geliştirerek meslektaşlarının yaratıcılıklarını artırmaları gerekmektedir (Yardibi, 1991: 2).

Öğretmenler ne kadar nitelikli olursa olsunlar , yönlendirilmedikçe okulun amaçlarına katkı sağlamaları ve verimli çalışmaları zordur. Okulun ve öğretmenlerin verimliliği grup çalışması ile yakından ilgilidir (Ar, 1989: 30-31).

İletişim

İletişim, sözlü ya da yazılı bir mesajın bir kaynaktan alıcıya ulaşmasıdır. Yöneticilerin, zamanlarının büyük bir kısmını iletişimle doldurdıkları (Massie, 1983:92); yöneticinin en önemli özelliğinin iletişim becerisi olduğu (Taşkın, 1992:128) bilinmektedir.

Kişiler arası iletişimi izleyen, doğal iletişim gruplarını okulun amaçlarına yönelten, iletişim kanallarını açık tutan, olup bitenden öğretmeni haberdar eden yönetici, öğretmenin verimliliğini artırır. Personel ile iyi iletişim kurma yeteneğinden yoksun olan yöneticinin diğer yönetim süreçlerinde de başarılı olması zordur (Taşkın, 1992:128).

Yapılan araştırmalar yöneticinin iletişim becerisinin önemini daha da vurgulamaktadır. “Verimi düşük işletmelerde işgücünün %80’i yöneticiden memnun değildir, bu oranın düştüğü işletmelerde de verim yükselmektedir” (Uğur, 1991:676).

İletişim sürecinde başarılı olmak isteyen yöneticinin güdüleme tekniklerini de bilmesi gerekir. Yöneticinin öğretmeni güdülemek için; tarafsız davranması, ondan yüksek düzeyde çalışma beklentisi içerisinde olması, karara katılımını sağlaması, okulun verimine katkısını görüp takdir etmesi gerekir. Güdülenmeyen ve işinde tatmin olmayan personelin “verimsiz olduğu, devamsızlık gösterdiği” (İnceoğlu, 1985:30; Onaran, 1981:14) ayrıca “iş terkettiği” (Campion, 1986:58) bilinmektedir.

Eşgüdüm

Okulun amaçlarını gerçekleştirmek için eldeki insan ve madde kaynaklarının katkılarını bütünleştirmek (Aydın, 1986:82), başka bir ifade ile okuldaki birimler arasında işbirliği sağlamadır.

Okulun büyüklüğü, görevde uzmanlaşma, yeni teknikler ve yeni mevzuat yöneticinin eşgüdüm görevini zorlaştırır. Ancak eşgüdümü gerçekleştirmek için şu yollar önerilmektedir: Doğal grupların özendirilmesi, görevlerin açıkça tanımlanması, objektif denetim uygulanması, grup toplantıları yapılması, iyi bir iletişim sistemi geliştirilmesi, işe ilişkin açıklamalarda bulunulması ve hizmet içi eğitim (Aydın, 1986:82).

Eşgüdüm, öğretmenler arasında kıskançlığı azaltıp yardımlaşmayı sağlayarak verimliliklerini etkiler (Seçkin, 1991:203). Meslektaşların birlikte çalışmalarının getireceği yararları şöyle özetlemektedir: "Okulun insan kaynakları biraraya gelir, öğretmenlerin farklı alanlarda sahip oldukları sorumluluklarını birleştirerek daha çok başarı sağlamaları gerçekleşir, meslektaşlar arası ilişkileri gelişir.

Çoğu zaman örgütsel başarısızlıklara, ait olduğu örgüte yeterince ilgi duymayan bireyler neden olmakta ve kişisel hoşnutsuzlukların altında örgüt içinde yeterli bir bütünleşmenin olmadığı duygusu yatmaktadır (Yıldırım, 1992:15).

Okulun amacı ortak olduğundan öğretmenlerin araç, gereç, materyal yönünden işbirliği yapmaları ve birbirlerine yardımcı olmaları gereklidir.

Denetleme ve Değerlendirme

Denetleme: Davranış kontrol etme süreci (Taymaz, 1982:1), yapılanın yapılması beklenilene ne derece uygun olduğunun karşılaştırılması (Massie, 1983:87) işin gitmesi istenilen doğrultuya yönetilmesidir (Tortop, 1990 :152). Değerlendirme ise; denetlemenin bir uzantısı olup, işi yapana ya da işe ilişkin olarak varılan yargıdır (Tortop, 1990 :152).

Denetleme ve değerlendirme, yönetimin ayrılmaz parçaları olup okul yöneticileri ve denetmenleri tarafından yerine getirilmektedir. Bu iki sürecin bazı ilkeler doğrultusunda gerçekleştirilmesi “Amacının eğitimin amacını gerçekleştirmeye yönelik olması, geliştirme aracı olarak kullanılması, konunun özel yaşam değil, okuldaki etkinlikler olması” (Başaran, 1985:94) gerekir.

Diğer bir noktada, okulda uzaktan ve genel denetimin daha yararlı olduğudur (Tortop, 1990 :152). Yakın ve sıkı denetimden yana olan yöneticiler, denetleme ve sorumluluğunu işbirliği içerisinde yerine getiren ve bu şekilde davranan yöneticilerden daha az başarı ve verim elde etmektedir (Tortop, 1990 :152).

Yöneticinin günlük çalışmalarından haberdar olması, kimin ne yaptığını bilmesi önemlidir. Okulun iş ve personel durumunu bilmeyen yöneticinin verimli çalışma sağlaması beklenemez. O nedenle yöneticinin, okulu olumlu ya da olumsuz yönleriyle tanıması gerekir.

Yapılan bir araştırma; okul yöneticisinin görevleri içerisinde en büyük yüzdeyi denetleme ve değerlendirmeye vermekle beraber, okul yöneticilerinin yöneticilik eğitimi görmüş olmamalarından dolayı da, bu görevin niteliğine şüphe ile bakmaktadır (Sağlam, 1985:117)

Denetleme ve değerlendirmenin verimi etkilediği bir gerçektir. Bu davranışın yapıldığı iş yerlerinde verim yükselmekte, yapılmadığı iş yerlerinde verim düşmektedir (Tortop, 1990:154). Davranış denetmenler dışında ilgili personel tarafından benimsendiği oranda başarılı olmaktadır (Taymaz, 1982:3).

Denetleme ve değerlendirme, personelin başarı durumu, okulda ne gibi değişiklikler yapılması gerektiği ve verim hakkında bilgi vermektedir. Ancak bu davranış gerçekleştirilirken amacın ceza olmaması gerekir.

Ceza, başlangıçta verimi artırsa bile sonuçta iyice azaltır (Başaran, 1982:92; Davis, 1984:85).

Denetleme ve değerlendirme sonucunda terfi, ödüllendirme, takdir etme, yetişmesi için yardım etme olanakları verildiği takdirde öğretmenlerin verimlilikleri artar. Bu sürecin iyi işlememesi durumunda ise, verimlilik düşer, yeniliklere direnme ve yanıltıcı birliği üretme olasılığı yükselir.

Sonuç olarak; ortaokul yöneticilerinin yönetici davranışlarını ne derece gösterdikleri ve bu davranışların öğretmenlerin verimliliklerini nasıl etkiledikleri araştırılması gerektiren problemlerden biri olmaktadır. Bu çalışma bu gerekçeden hareketle oluşturulmuş, KKTC'de görev yapan Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarını değerlendirmeleri incelenmiştir.

BÖLÜM II

PROBLEM

Problem Cümlesi

KKTC' deki ortaokullarda yönetim işleriyle sorumlu olan yöneticilerin davranışlarını Türkçe öğretmenleri nasıl değerlendirmektedir?

Alt Problemler

- 1- a) Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarını değerlendirmeleri yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
b) Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarını değerlendirmeleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
c) Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarını değerlendirmeleri hizmetiçi eğitim durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
- 2- Türkçe öğretmenlerine göre ;
 - a) Okulun yönetimine ilişkin kararların verilmesinde ,
 - b) Okul içi ve dışı eğitim -öğretim çalışmalarının planlanmasında,
 - c) Okul ve çevresindeki eğitim-öğretim çalışmalarının örgütlenmesinde ,
 - d) Okul içi ve dışı iletişim etkinliklerinde,

- e) Okul ve çevredeki eğitim –öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesinde,
 - f) Eğitim –öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesinde ,
- yönetici davranışları nasıldır?

Araştırmanın Amacı

Eğitimin amacının iyi yurttaş yetiştirmek olduğu daha önce belirtilmişti. Bu çalışmayla ortaöğretim kurumlarında verilen Türkçe eğitiminin iyi yurttaş yetiştirmeye ne kadar katkıda bulunduğu, ya da etkilediğini ortaya çıkarmak ve çözüm önerileri üretmek ve yönetici davranışlarıyla bağdaştırmak amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Türkçe öğretiminin tüm derslerin temelini oluşturduğu söylenebilir. Çünkü birey dili ile düşünür. Dili ile kendini ifade eder,tasarlamada bulunur ve yorum gücü gelişir, ulusal ve evrensel kültür birikimini algılamaya başlayan öğrencinin kimlik duygusu gelişecek ve diğer derslerinde de büyük olasılıkla başarılı olacaktır.

Bu bağlamda Türkçe öğretimine ve öğretmenine temel becerileri kazandırma konusunda önemli görevler düşmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda denilebilir ki, "Türkçe öğretimi hedeflenen şekilde gerçekleştirilmemekte ve bu konuda önemli ölçüde bir verimsizlik yaşanmaktadır (Atom, 1979 :82). Bu verimsizliğin sonucunda okullarda dilini kullanmada başarılı olmayan,dolayısıyla da sosyal hayatında da iyi bir iletişim kuramayan, dil bilinci gelişmemiş bireyler yetişmektedir.

Türkçe öğretiminin hedeflerinden birisi de öğrencilerde dil sevgisi ve bilinci uyandırmak, onları dilimizi , özen ve güvenle kullanır duruma getirmektir. Çocuklar Türkçe'nin zenginliğini ,anlatım gücünü sezip kavradıkça anadillerine karşı sevgi duymaya başlarlar (Atom, 1979: 82). Dilini benimsemeyen bir birey ne yazık ki daha sonra hiçbir birey olamamakta ,olmak istese de kabul görmektedir

Bütün bunlardan hareketle Türkçe eğitiminin verilmesinde kullanılacak yöntem, malzeme ve ortam ne olursa olsun insanı, eğitimin merkezinde ve hedefinde Türkçe sevgisine dayalı iyi bir vatandaş olmaya yönelik bir bilince ulaşmak ve ulaştırmak olmalıdır.

Sınırlılıklar

Araştırma ;

- 1) Yöntem açısından anket tekniği ve literatür taraması ile,
- 2) Kaynak açısından ulaşılabilen materyaller ile ,
- 3) Kaynak grup açısından KKTC Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda görev yapan Türkçe öğretmenleri ile,
- 4) Süre açısından 2002-2003 öğretim yılıyla sınırlandırılmıştır.

Sayıtlar

Bu araştırmada:

- 1) Türkçe ğretmenlerinin yanıtlarının var olan durumu yansıttığı,
- 2) Anketin alışma için uygun bir araç olduğu,
- 3) Türkçe ğretmenlerinin anketi cevaplarken gerçek düşüncelerini yansıttıkları sayıtlarından hareket edilmiştir.

Tanımlar

Amaçlar: "Yetişdirdiğimiz kişide bulunmasını istediğimiz, eğitim yoluyla kazandırılabilir nitelikteki özelliklerdir. Bir dersin amaçları (hedefleri) o dersi alan öğrenciye kazandırılmak istenen yeni davranışlar ya da öğrencinin önceki davranışlarında oluşturulmak istenen değişikliklerdir (Tekin, 1980: 7).

Eğitim Ortamı: Öğretme –ğrenme süreçlerinde bilgi iletme işleminin meydana geldiği ve öğrencinin konuyla etkileşimde bulunduğu personel , araç, gereç, tesis ve organizasyon öğelerinden oluşan çevredir (Alkan,1992:8).

Eğitim Durumu: Planlı eğitim etkinliklerinde, çevreyi öğrencilerin davranışlarında istenen değişikliği sağlayacak biçimde düzenlemek. Bu süreç , ğrenci açısından öğrenme ğretmen açısından ise öğretme durumudur (Ertürk, 1982 : 45).

Ortaokul: Öğrencileri genel eğitim yoluyla bir yandan yaşama ,öte yandan daha sonraki öğretim basamağına hazırlayan üç yıllık okul. KKTC’ de beş yıllık ilköğretimden sonra ortaöğretime bağlı üç yıllık öğretim (Öğretmenler Yasası 25/85).

Öğretim: Öğrenmenin gerçekleşmesi ve bireyde istenen davranışların gelişmesi için uygulanan örgün süreçlerin tümüdür (Varış, 1988: 9).

Yöntem : Bir sorunu çözmek, bir deneyi sonuçlandırmak, bir konuyu öğrenmek ya da öğretmek gibi amaçlara ulaşmak için bilinçli olarak seçilen ve izlenen düzenli yol (Oğuzkan, 1981:168).

Öğretmen: Öğretmenlik, devletin eğitim , öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üstüne alan özel ihtisas mesleğidir . Öğretmen ise bu mesleği icra eden kişidir. (Öğretmenler Yasası 25/85).

Anadili Eğitimi: Çocuğun aile ve çevresinde öğrendiği dili, okuldaki eğitim etkinliği içinde sonra iş ve toplum yaşamında duyacağı çeşitli ilgi ve iletişim gereksinimleri karşılayabilecek nitelik ve yönlerde geliştirmektir (Göğüş,1983:376).

Verim: Öğretmenlerin Türkçe öğretiminin amaçlarına göre öğrenciyi ulşatırma derecesi (Ergin, 1995: 21)

Müdür: Herhangi bir okula müdür olarak atanan öğretmeni anlatır (Öğretmenler Yasası ,25/85)

Okul: Bakanlığa bağlı anaokulların, özel eğitim ve öğretim okullarını ,ilkokulları, ortaokulları, genel ve mesleki teknik liseler ile pratik sanat okullarını veya bu okulların tümünü anlatan okulların tümü (Öğretmenler Yasası 25/85) .

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; Araştırmanın yöntemi sunulmuş. “araştırma modeli”, “evren” , “örneklem”, “geçerlik – güvenirlik”, “verilerin toplanması” , “verilerin çözümlenmesi” alt başlıklarına yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Betimleme yöntemleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Karasar ,1991 : 76)

Evren

Araştırmanın evreni, 2002-2003 Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti genelinde on iki ortaokulda çalışan orta 1-2-3 sınıflara giren 55 Türkçe öğretmeninden oluşmaktadır.

Evreni oluşturan okullar ve öğretmenler Çizelge 1 'de gösterilmektedir.

Çizelge 1: Araştırmaya katılan Öğretmen sayısı

<u>Okulun İsmi</u>	<u>Türkçe Öğretmen Sayısı</u>	<u>%</u>
Atleks Ortaokulu	5	9,09%
Bayraktar Ortaokulu	6	10,90%
Beyarmudu Ortaokulu	1	1,80%
Bayraktar Türk Maarif Koleji	5	9,09%
Canbulat Özgürlük Ortaokulu	7	12,70%
Çanakkale Ortaokulu	6	9,09%
Demokrasi Ortaokulu	5	9,09%
Esentepe Ortaokulu	1	1,80%
Şht. Hüseyin Ruso Ortaokulu	6	10,90%
Mehmetçik Ortaokulu	4	7,27%
Şht. Turgut Ortaokulu	5	9,09%
Şht. Zeka Çorba Ortaokulu	4	7,27%

Örneklem

Araştırma örneklemine alınan okulların belirlenmesi için Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Genel Orta Öğretim Dairesinden orta 1-2-3 sınıfların Türkçe derslerine giren öğretmenlerin sayıları alınmıştır. Çalışmada örneklem seçme yoluna gidilmemiş , öğretmenlerin tümüne ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu veriler doğrultusunda örnekleme oluşturan öğretmen sayısı elli beştir .

Geçerlik –Güvenirlilik

Güvenirlilik testinin yorumları aşağıda verildiği gibidir.

Güvenirlilik Katsayısı

$$N = 55,0$$

$$\text{Madde Sayısı} = 34$$

$$\text{ALFA} = 0,9132$$

Alfa değeri = 0,9132 > 0,80 olduğundan dolayı 1`den 34`e kadar olan maddeler oldukça güvenilirdir. Çünkü beklenen alfa değeri yaklaşık olarak 0,80 ve üzerinde olması test için olumlu bir rakamdır.

Verilerin Toplanması

Fatma Susar Kırmızı' (1996) nın doktora tezinde "İlköğretimdeki Öğretmenlerin Verimleri" ni incelemek için kullandığı anketten yararlanılmıştır. Daha sonra anket Türkçe öğretmenlerine göre uyarlanmıştır. Yararlanan anket 36 sorudan oluşurken tezde kullanılan anket 40 sorudan oluşmaktadır. Üzerine birçok ilaveler yapılmış ve yararlanılan anket Türkçe öğretimi dikkate alınarak değiştirilmiştir.

Anket 5'li likert ölçeği tipindedir. Tezde kullanılan anket 6 bölümden oluşmaktadır. Bunlar;

- a) Okulun yönetimine ilişkin kararların verilmesinde ,
- b) Okul içi ve dışı eğitim -öğretim çalışmalarının planlanmasında,
- c) Okul ve çevresindeki eğitim-öğretim çalışmalarının örgütlenmesinde ,
- d) Okul içi ve dışı iletişim etkinliklerinde,
- e) Okul ve çevredeki eğitim -öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesinde,
- f) Eğitim -öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesi ile ilgilidir.

Verilerin Çözümlemesi

Uygulanan anketlerdeki verilerin analizinde SPSS 11. 0 (Statistical Package for Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel işlemlerde %, frekans ,ortalama, t testi , tek yönlü varyans analizi ve freidman testi kullanılmıştır.

Anket formuna verilen cevaplar; 5'li Likert ölçeğine göre , Hiç katılmıyorum (1)

Az katılıyorum (2) , Kararsızım (3) , Çok katılıyorum (4) , Tamamen katılıyorum (5)
olmak üzere sınıflandırılmış ve her birime bir puan değeri verilerek elde edilen veriler
sayısal niteliğe dönüştürülmüştür.

Likert ölçeğinin ağırlık ve sınırları aşağıda belirtildiği şekilde sayısallaştırılmıştır.

<u>Seçenek</u>	<u>Ağırlık</u>	<u>Sınırlar</u>
Hiç	1	1.00-1.80
Az	2	1.81-2.60
Kararsız	3	2.61-3.40
Çok	4	3.41-4.20
Tam	5	4.21-5.00

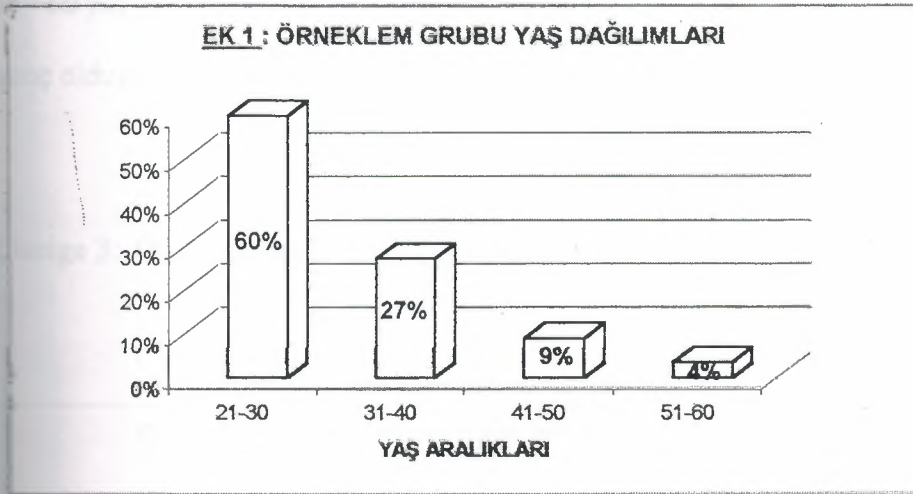
BÖLÜM IV

ARAŞTIRMAYA KATILAN ÖĞRETMENLERLE İLGİLİ BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılanların cevapları önceki bölümde gösterilen istatistiksel teknikler ve işlemlerden geçirilerek elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Aşağıda araştırma kapsamında bulunan Türkçe öğretmenlerinin kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarını gösteren çizelgeler ve yorumlar verilmiştir.

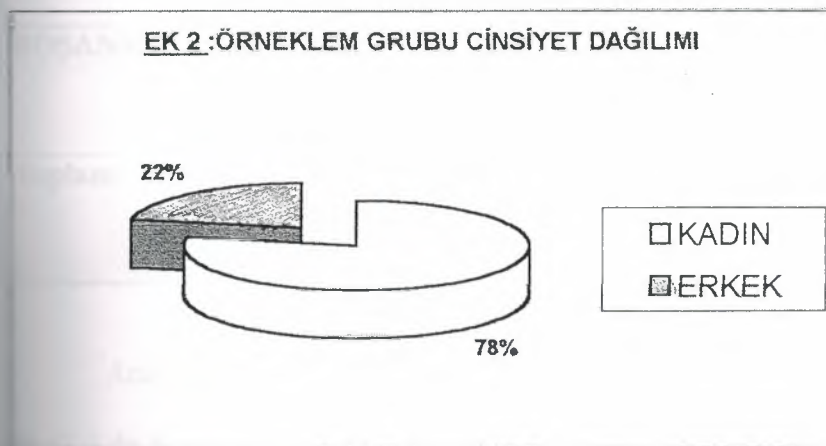
Çizelge 2: Öğretmenlerin yaş dağılımları



Yaş	%	N
21 /30 yaşında	% 60	33
31/40 yaşında	% 27	15
41/50 yaşında	%9	5
51/60 yaşında	% 4	2
Toplam	% 100	55

Araştırmaya katılan toplam 55 Türkçe öğretmeninden % 60 ı 21-30 yaş grubu arasında, % 27 'si 31- 40 yaş grubu arasında, % 9' u 41- 50 yaş grubu arasında , % 4' ü de 51 -60 yaş grubu arasında bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin çoğunluğunun genç olduğu söylenebilir.

Çizelge 3: Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları



Cinsiyet	%	N
Bayan	% 78	43
Bay	% 22	12
Toplam	% 100	55

Araştırmaya katılan toplam 55 Türkçe öğretmeninden 43 ' ü kadın, 12 si de erkektir. Bu rakamlara göre öğretmenlerin % 78 'i bayan, % 22'si de bay olmaktadır. Bu sonuçlara göre ise KKTC'deki ortaokullarda görev yapan Türkçe öğretmenlerinin çoğunluğunun bayan olduğu söylenebilir.

Çizelge 4: Öğretmenlerin medeni durumuna ilişkin bilgiler

Medeni Durum	%	N
EVLİ	% 70	39
BEKAR	% 25	14
BOŞANMIŞ / DUL	% 5	2
Toplam	% 100	55

Araştırmaya katılan 55 Türkçe öğretmeninden 39 % 70' i evli, 14 % 25' i bekar , % 5' i de boşanmış ya da duldur. Bu sonuçlara göre ise KKTC 'deki ortaokullarda görev yapan Türkçe öğretmenlerinin çoğunluğunun evli olduğu söylenebilir.

Çizelge 5. Öğretmenlerin mezun oldukları fakülteler

Fakülte	%	N
Fen – Edebiyat Fakültesi	% 82	45
Eğitim Fakültesi	% 18	10
Toplam	% 100	55

Araştırmamıza katılan 55 Türkçe öğretmeninden 45' i % 82' si Fen – Edebiyat fakültelerinden , 10 'u % 18' i eğitim fakültelerinden mezun olmuştur.

Çizelge 6. Öğretmenlerin meslekteki kıdemleri

Kıdem	%	N
1- 5 Yıl Arası	% 49	27
6 –10 Yıl Arası	% 31	17
11 –15 Yıl Arası	% 11	6
16 –20 Yıl Arası	% 4	2
21 –25 Yıl Arası	% 4	2
26 Yıl ve Üzeri	%2	1
Toplam	% 100	55

Araştırmamıza katılan 55 Türkçe öğretmeninden 27'si yani % 49'u 1-5 yıl arası kıdeme, 17'si yani % 31'i 6-10 yıl arası kıdeme, 6'sı yani % 11'i 11-15 yıl arası kıdeme, 2'si yani % 4'ü 16-20 yıl arası kıdeme, 2'si yani % 4'ü 21-25 yıl arası kıdeme ve 1'i yani % 2'si 26 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Bu sonuçlara göre KKTC'de görev yapan Türkçe öğretmenlerinin kıdemlilerin az olduğu görülmektedir. Yani öğretmenlerin çoğunluğu az kıdemlilerden oluşmaktadır.

ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİYLE İLGİLİ BULGULAR

VE YORUMLAR

Türkçe öğretmenlerinin verimlilik açısından yönetici davranışlarını değerlendirmeleri yaşlarına göre nasıl değişir ?

a) Yaşına Göre

Çizelge 7 : Türkçe öğretmenlerine göre verimlilik açısından yönetici davranışlarının yaş değişkenine göre varyans analiz sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	2652,606	3	884,02	0,805	0,497	-
Gruplar İçi	56002,776	51	1098,094			
Toplam	58655,382	54				

Öğretmenlerin yaşları ile bütün sorunları algılayış düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($f=0,805>$, $p=0,5$). Bu sonuca göre her yaş düzeyindeki öğretmenler sorunları aynı şekilde yaşamakta ve bunlardan algıları aynı derecede etkilenmektedir denilebilir.

Başka bir deyişle yaşları ne olursa olsun bütün öğretmenler, yaşanan sorunlardan benzer şekilde etkilenmektedir , denebilir.

OKUL YÖNETİMİNE İLİŞKİN KARARLARIN VERİLMESİ İLE İLGİLİ BÖLÜMÜN
VERİLERİ

Çizelge 8 : Yaş değişkenine göre okul yönetiminde kararların verilmesine ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	359. 767	3	119. 922	2. 049	0. 119	-
Gruplar İçi	2985. 579	51	58. 541			
Toplam	3345. 345	54				

Çizelge 8 'deki varyans analizi sonuçları; Okul yönetimine ilişkin kararların verilmesinde öğretmenlerin yaşlarıyla yönetici davranışlarını değerlendirmeleri arasında anlamlı fark görülmemiştir. ($f= 2,049 > p. 0,5$).

OKUL İÇİ VE DIŞI EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ PLANLANMASI

BÖLÜMÜNÜN İNCELENMESİ

Çizelge 9 : Yaş değişkenine göre okul yönetiminde okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanmasına ilişkin kararların verilmesiyle ilgili varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	64. 679	3	21. 560	0,255	0,858	-
Gruplar içi	4319. 867	51	84. 703			
Toplam	4384. 545	54				

Çizelge 9 'daki varyans analizi sonuçları ; Öğretmenlerin görüşlerinde yaş değişkenine göre okul yönetiminde okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanmasında anlamlı bir fark görülmemiştir. ($f=0,255 > p. 0,5$). Buna göre farklı yaşlardaki öğretmenler yöneticilerin okul yönetiminde okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması ile ilgili verimlerinde farklılık yoktur , denilebilir.

OKUL VE ÇEVRESİNDEKİ EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ
ÖRGÜTLENMESİ BÖLÜMÜNÜN İNCELENMESİ

Çizelge 10 : Yaş değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesine ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	506. 033	3	168. 678	1. 617	0,197	-
Gruplar İçi	5320. 694	51	104. 327			
Toplam	5826. 727	54				

Çizelge 10`daki varyans analizi sonuçları ; Öğretmenlerin yaş değişkenine göre okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesiyle ilgili görüşlerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. ($f = 1,617 > p. 05$). Buna göre farklı yaşlardaki öğretmenlerin yöneticilerin okul çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesiyle ilgili davranışlarını değerlendirmelerinde farklılık yoktur , denilebilir.



OKUL İÇİ VE DIŞI İLETİŞİM ETKİNLİKLERİ BÖLÜMÜNÜN VERİLERİ

Çizelge 11 : Yaş değişkenine göre yönetici davranışlarının okul içi ve dışındaki iletişim etkinliklerine ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	26.267	3	8.756	0,366	0.778	-
Gruplar İçi	1220.715	51	23.936			
Toplam	1246.982	54				

Çizelge 11 'deki varyans analizi sonuçları ; öğretmenlerin değerlendirmelerinde yaş değişkenine göre yöneticilerin okul içi ve dışı iletişim etkinliklerindeki davranışları açısından anlamlı bir fark yoktur. ($f = 0,366 > p. 05$). Buna göre farklı yaşlardaki öğretmenler yöneticilerin okul içi ve dışındaki iletişim etkinlikleriyle ilgili davranışlarını aynı şekilde algılamaktadır, denilebilir.

**OKUL VE ÇEVREDEKİ EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ
EŞGÜDÜMLENMESİ**

Çizelge 12 : Yaş değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesine ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	88. 109	3	29. 370	0. 909	0. 443	-
Gruplar İçi	1648. 327	51	32. 320			
Toplam	1736. 436	54				

Çizelge 12'deki varyans analizi sonuçlarına göre

Yöneticilerin okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının öğretmen görüşlerinde yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark görülmemiştir.

($f = 0,909 > p. 0,5$). Buna göre farklı yaşlardaki öğretmenler yöneticilerin okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesiyle ilgili verimlerinde farklılık yoktur , denilebilir.

EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ DENETLEME VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çizelge 13 : Yaş değişkenine göre yönetici davranışlarının eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesine ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	f	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	2652,606	3	884,202	0.805	0,497	-
Gruplar İçi	56002,776	51	1098,094			
Toplam	58655,382	54				

Çizelge 13 'teki varyans analizi sonuçları ; Yaş değişkenine göre okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının denetlenmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili öğretmen görüşlerinde anlamlı bir fark görülmemiştir. ($f = 0,805 > p. 05$). Buna göre farklı yaşlardaki öğretmenler yöneticilerin okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesiyle ilgili davranışların aynı şekilde değerlendirilmektedir, denilebilir.

b) Cinsiyetine Göre:

Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarını verimlilik açısından değerlendirmeleri cinsiyetlerine göre nasıl değişir?

Çizelge 14. Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarını değerlendirmelerinde cinsiyet değişkenine göre t- testi sonuçları

CİNS	N	X	S	sd	t	p
Kadın	43	110,2326	36,22801	45,077	-1,538	0,046
Erkek	12	121,0000	14,90576			

Okul yönetimine ilişkin kararların verilmesinde kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan analiz sonuçları aşağıdaki gibidir;

Türkçe dersinde yöneticilerden kaynaklanan yaşanan genel sorunlardan performanslarının etkilenme dercesine ilişkin öğretmen algıları onların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani öğretmen kadın veya erkek oluşuyla yaşadığı sorunlardan performanslarının etkilenmesi arasında bir ilişki yoktur. ($t = 1,538 > p. 05$)

OKUL YÖNETİMİNE İLİŞKİN KARARLARIN VERİLMESİ İLE İLGİLİ BÖLÜMÜN
VERİLERİ

**Çizelge 15 . Cinsiyet değişkeni ile Okul yönetiminde kararların verilmesine ilişkin t-
testi sonuçları**

Cins	N	X	S	sd	t	p
Kadın	43	31,98	8,382	1,278	-1,315	0,039
Erkek	12	35,3300	5,123	1,479	-1,717	

Çizelge 15' teki analiz sonuçlarına göre;

Okul yöntemi boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin öğretmen algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Öğretmen algıları kadın öğretmenlerle erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Okul yönetimine ilişkin kadın ve erkek öğretmenlerin ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı için yapılan analiz sonuçları aşağıdaki gibidir. ($t=,13$, $p >05$). Bu sonuç erkekler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark yoktur, şeklinde yorumlanabilir.

OKUL İÇİ VE DIŞI EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ PLANLANMASI

BÖLÜMÜNÜN İNCELENMESİ

Çizelge 16 : Cinsiyet değişkenine göre okul yönetiminde okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanmasına ilişkin t –testi sonuçları

Cins	N	X	S	sd	t	p
Kadın	43	23,47	10,008	1,526	-0,688	0,105
Erkek	12	25,5000	3,555	1,026	-1,106	

Çizelge 16' daki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin okul yönetimiyle ilgili okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanmasına ilişkin düşüncelerinde cinsiyet değişkenine göre aralarında hiçbir farkın olmadığı gözlemlenmiştir ($t= ,11$, $p > 05$). Bu sonuç erkekler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark yoktur, şeklinde yorumlanabilir.

OKUL VE ÇEVRESİNDEKİ EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ
ÖRGÜTLENMESİ BÖLÜMÜNÜN İNCELENMESİ

Çizelge 17 : Cinsiyet değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesine ilişkin t – testi sonuçları

Cins	N	X	S	sd	t	p
Kadın	43	21,51	11,632	1,774	-0,167	0,144
Erkek	12	22,0800	3,579	1,033	-0,278	

Çizelge 17’ deki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin yöneticilerin okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesine ilişkin düşünceleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermiştir. ($t=,2$ $p >05$). Bu sonuç okul ve çevresindeki eğitim öğretim çalışmalarının örgütlenmesi alt boyutunda erkeler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark yoktur, şeklinde yorumlanabilir.

OKUL İÇİ VE DIŞI İLETİŞİM ETKİNLİKLERİ BÖLÜMÜNÜN VERİLERİ

Çizelge 18 : Cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin okul içi ve dışı iletişim etkinliklerine ilişkin t- testi sonuçları

Cins	N	X	S	sd	t	p
Kadın	43	13,74	5,274	0,804	-0,691	0,285
Erkek	12	14,8300	2,480	0,716	-1,011	

Çizelge 18’deki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin görüşleri okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri konusunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark yaratmamaktadır. ($t=,1$, $p >05$). Bu sonuç okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri alt boyutunda erkeler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark yoktur, şeklinde yorumlanabilir.

OKUL VE ÇEVREDEKİ EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ EŞGÜDÜMLENMESİ

Çizelge 19 :Cinsiyet değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesine ilişkin t-testi sonuçları

Cins	N	X	S	sd	t	p
Kadın	43	19,53	5,989	0,913	-2,067	0,016
Erkek	12	23,2500	3,019	0,871	-2,943	

Çizelge 19' daki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre yöneticilerin okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesiyle ilgili davranışları arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. ($t=,2$ $p>05$). Bu sonuç erkeler ile kadınlar arasında bu açıdan anlamlı bir fark yoktur, şeklinde yorumlanabilir.

EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ DENETLEME VE DEĞERLENDİRİLMESİ

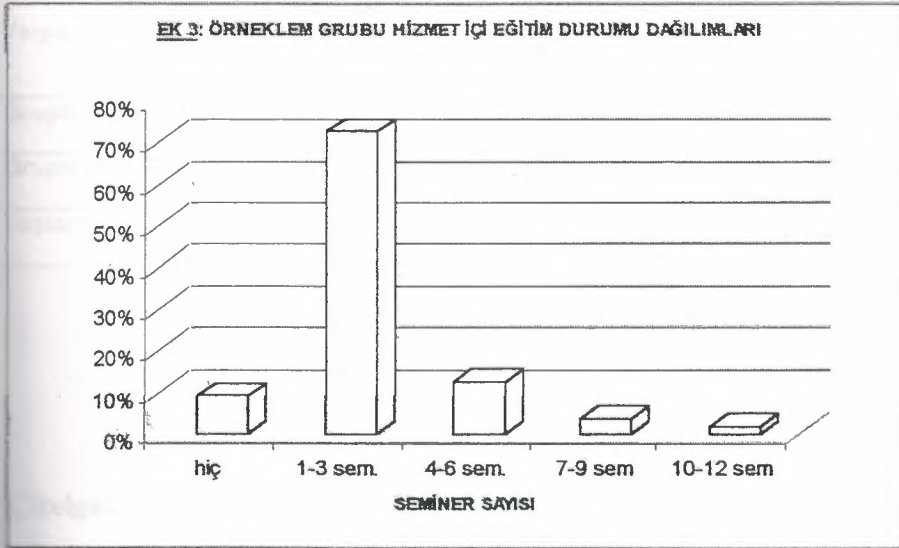
Çizelge 20 : Cinsiyet değişkenine göre yöneticilerin eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesine ilişkin t-testi sonuçları

Cins	N	X	S	sd	t	p
Kadın	43	19,53	5,989	0,913	-2,067	0,016
Erkek	12	23,2500	3,019	0,871	-2,943	

Çizelge20' daki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin yöneticilerin eğitim – öğretim çalışmalarının denetleyip değerlendirilmesiyle ilgili düşünceleri konusunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığı gözlemlenmiştir ($t=,2$ $p>05$). Bu sonuç erkeler ile kadınlar arasında anlamlı bir fark yoktur, şeklinde yorumlanabilir.

c) Hizmet İçi Eğitim Durumlarına Göre:

Türkçe öğretmenlerinin verimlilik açısından yönetici davranışlarını hizmet içi eğitim durumlarına göre nasıl değişir?



Hizmet içi eğitim alan öğretmenlerle ,hizmet içi eğitim almayan öğretmenler arasında Türkçe dersinde yaşanan tüm sorunların öğretmen performansını etkileme derecesine ilişkin algılarında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Diğer bir deyişle öğretmenlerin performansları hizmet içi eğitim alsa da almasa da tüm sorunlardan benzer şekilde etkilenmekte ve verimlerinde herhangi bir farklılık göze çarpmamaktadır.

OKUL YÖNETİMİNE İLİŞKİN KARARLARIN VERİLMESİ İLE İLGİLİ BÖLÜMÜN
VERİLERİ

Çizelge 21 Hizmet içi eğitim değişkenine göre okul yönetiminde kararların verilmesine ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	82,122	3	27,374	0,428	0,734	-
Gruplar İçi	3263,223	51	63,985			
Toplam	3345,345	54				

Çizelge21' deki analiz sonuçları; Türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitim değişkenine göre okul yönetiminde kararların verilmesine ilişkin düşüncelerinde anlamlı farkın olmadığını göstermektedir ($f = 0,4 > p. 05$).

OKUL İÇİ VE DIŞI EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ PLANLANMASI
BÖLÜMÜNÜN İNCELENMESİ

Çizelge 22 Hizmet içi eğitim değişkenine göre okul içi ve dışı eğitim –öğretim çalışmalarının planlanması na ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	113,848	3	37,949	0,453	0,716	-
Gruplar İçi	4270,697	51	83,739			
Toplam	4384,545	54				

Çizelge22' teki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitim değişkenine göre okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanmasındaki düşüncelerinde anlamlı farkın olmadığı gözlemlenmiştir ($f = 0,4 > p. 05$). Yani hizmetiçi eğitim değişkeni , eğitim – öğretim çalışmalarının planlanmasında etkili değildir.

OKUL VE ÇEVRESİNDEKİ EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ ÖRGÜTLENMESİ BÖLÜMÜNÜN İNCELENMESİ

Çizelge 23. Hizmet içi eğitim değişkenine göre okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi ne ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	231,651	3	77,217	0,704	0,554	-
Gruplar İçi	5595,076	51	109,707			
Toplam	5826,727	54				

Çizelge23' teki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitim değişkenine göre yöneticilerin okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesiyle ilgili görüşlerinde anlamlı farkın olmadığı gözlemlenmiştir. ($f = 0,7 > p.05$).

Yani hizmetiçi eğitim değişkeni okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesinde etkili değildir, denilebilir.

OKUL İÇİ VE DIŞI İLETİŞİM ETKİNLİKLERİ BÖLÜMÜNÜN VERİLERİ

Çizelge 24. Hizmet içi eğitim değişkenine göre okul içi ve dışı iletişim etkinliklerine ilişkin varyans analizi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	74,802	3	24,934	1,085	0,364	-
Gruplar İçi	1172,180	51	22,984			
Toplam	1246,982	54				

Çizelge24' teki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitim değişkenine göre okul içi ve dışı iletişim etkinliklerine yönelik düşüncelerinde anlamlı

farkın olmadığı gözlemlenmiştir. ($f = 0,3 > p, 05$). Yani hizmetiçi eğitim değişkeni okul içi ve dışı iletişim etkinliklerinde etkili değildir , denilebilir.

OKUL VE ÇEVREDEKİ EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ EŞGÜDÜMLENMESİ

Çizelge 25:Hizmet içi eğitim değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesine ilişkin t-testi sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	47,560	3	15,853	0,479	0,698	-
Gruplar içi	1688,877	51	33,115			
Toplam	1736,436	54				

Çizelge25' teki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitim değişkenine göre yönetici davranışlarının okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesine ilişkin görüşlerinde aralarında anlamlı farkın olmadığı

gözlemlenmiştir. ($f = 0,4 > p, 05$). Yani hizmetiçi eğitim değişkeni yöneticilerin okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesiyle ilgili davranışları algılamada etkili değildir , denebilir.

EĞİTİM – ÖĞRETİM ÇALIŞMALARININ DENETLEME VE DEĞERLENDİRİLMESİ

Çizelge 26 : Hizmet içi eğitim değişkenine göre yönetici davranışlarında eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesine ilişkin varyans analizi

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	47,560	3	15,853	0,479	0,698	-
Gruplar içi	1688,877	51	33,115			
Toplam	1736,436	54				

Çizelge 26' teki analiz sonuçlarına göre; Türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitim değişkenine göre yöneticilerin eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesi konusunda davranışlarına ilişkin düşüncelerinde anlamlı farkın olmadığı gözlemlenmiştir. ($f = 0,4 > p, 05$). Bu sonuç hizmetiçi eğitimin bu konuda etkili olmadığını göstermektedir.

Çalışmanın alt problemlerinden biri de Türkçe öğretmenlerinin yönetici davranışlarının gerçekleştirme derecelerini belirlemektir. Anketteki sorulara verdikleri yanıtlar incelendiğinde aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmıştır. Anketin bölümlerindeki en çok ve en az tercih edilen sorular aşağıdaki gibidir.

Çizelge 27 : Okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi ile ilgili friedman testi sonuçları

Bölümler	Tercih	Soru	Ortalama Sıra
KARARLARIN VERİLMESİ	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 11	17,25
		SORU 8	17,11
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 12	16,70
		SORU 9	16,12
		SORU 10	16,03
		SORU 7	11,49

Anketin birinci alt boyutu olan okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen soru 11'dir.

Kısa süre için boş geçen derslerde nöbetçi öğretmen , stajer öğretmen veya müdür muavinini görevlendirme en fazla başarılı oldukları karardır. ($\chi^2= 17,25$)

Anketin birinci alt boyutu olan okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en az tercih edilen soru 7'dir.

Yöneticilerin, okulu öğrencilerin zevkle çalışabilecekleri, boş zamanlarını değerlendirebilecekleri bir yer haline getirebilmek için gereken önlemleri öğretmen ve velilerle birlikte alabilmesi öğretmenlerin en az katıldıkları görüştür. ($\chi^2= 11,49$)

Anketin birinci alt boyutu olan okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en çok tercih edilen 2. soru 8'dir.

Bu, yöneticilerin Türkçe öğretiminde planlanan işlerin gerçekleşmesi için öğretmenlerle birlikte gerekli kararları alabilmesiyle ilgilidir ($\chi^2= 17.11$)

Anketin birinci alt boyutu olan okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en çok tercih edilen 3. soru ,12'dir.

Bu "Eğitim ve öğretime ilişkin olarak araştırma , yayın ve kaynak kişilerden yararlanabilmek için ilgililerle birlikte karar alabilmedir. " ($\chi^2= 16.70$)

Anketin birinci alt boyutu olan okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en çok tercih edilen 4. soru ,9'dur.

Öğretmenler , yöneticilerin "Eğitim - öğretimin verim ve işleyişine ilişkin kararlarda Türkçe öğretmenin katılımını sağlayabilmeyi gerçekleştirmesini 4. sırada tercih etmiştir.

($\chi^2= 16.12$)

Anketin birinci alt boyutu olan okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en çok tercih edilen 5. soru ,10'dur.

Soru , yöneticilerin ortak kararların uygulanmasında tüm personele örnek olabilmesidir. ($\chi^2= 16.03$)

Çizelge28: Okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması ile ilgili friedman testi sonuçları

Bölümler	Tercih	Soru	Ortalama Sıra
PLANLANMASI	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 13	22,25
		SORU 17	18,75
		SORU 15	17,29
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 14	16,2
		SORU 16	15,9

Anketin ikinci alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen soru, 13'tür.

Eğitim ve öğretim işlerinin etkin ve verimli yürütülmesi için şiiir gecesi, müsamere, milli günleri anma gibi uzun sürelerde yapılacak işleri planlayabilme ile ilgili görüştür. (χ^2 -22,25)

Anketin ikinci alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en az tercih edilen soru ,16'dır.

Ders araç ve gereçlerinin iyi kullanılmasını sağlayabilme yöneticilerin en az başarılı oldukları konudur. (χ^2 = 15,9)

Anketin ikinci alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 2. soru, 17'dir.

Öğrencilerin öğretmenleriyle birlikte eğitim – öğretim amacıyla yapacakları inceleme gezilerini, müsamere , milli günleri anma gibi programları öğretmen ve okul aile birliği ile hazırlayabilme başarılı oldukları bir konudur. ($\chi^2= 18,75$)

Anketin ikinci alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 3. soru, 15'tir.

Ders araç ve gereçlerinin iyi kullanılmasını sağlayabilme öğretmenlerce tercih edilen 3. sorudur. ($\chi^2= 17.29$)

Anketin ikinci alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 4. soru, 14'tür.

Bu soru yöneticilerin dersleri , ders yılı başında branşlarına ve öğretmenlerin istekleri doğrultusunda dağıtabilmelerini ölçmektedir. ($\chi^2= 16.2$)

Çizelge29: Okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi ile ilgili friedman testi sonuçları

Bölümler	Tercih	Soru	Ortalama Sıra
ÖRGÜTLENMESİ	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 20	20,54
		SORU23	18,42
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 18	18,32
		SORU 22	17,24
		SORU 19	16,34
		SORU 24	14,96
		SORU 21	14,44

Anketin üçüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen soru 20’dir.

Müdür muavinlerinin ilgi ve yetiştirme alanlarına göre aralarında yazılı olarak iş bölümü yapabilmeleri en fazla tercih alan görüştür. (χ^2 - 20,54)

Anketin üçüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en az tercih edilen soru , 21’dir.

Yöneticilerin okul topluluğunu bir bütün olarak ele alabilmesi öğretmenler tarafından en az gerçekleştiği düşünülen görüştür. (χ^2 - 14,44)

Anketin üçüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 2. soru 23’tür.

Okulun yazı ve kayıt işlerinin yürütülmesini , yazışmaların zamanında ve kuralına uygun olarak yapılmasını sağlayabilmedir. ($\chi^2= 18,42$)

Anketin üçüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 3. soru ;

Soru ; Okulun işlerinin kurallara göre düzenli bir şekilde yürütülmesi için gerekli önlemleri alabilmedir. ($\chi^2= 18,32$)

Anketin üçüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 4. soru 22'dir.

Bu soru öğretmenlerin yöneticilerin okul topluluğunun verimli çalışmaları için personel arasındaki çatışmaları çözümleyebilme başarısıyla ilgili görüşünü temsil etmektedir. ($\chi^2= 17,24$)

Anketin üçüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 5. soru ;

Kişi ve grupların okul ve çevresdeki görevlerini veya statülerini belirleyebilmedir. ($\chi^2= 16,34$)

Anketin üçüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 5. soru 24'tür.

Bu soru yöneticilerin kütüphanenin sistemli bir şekilde düzenlenmesini ve kullanılmasını sağlayabilmesiyle ilgilidir. ($\chi^2= 14,96$)

Çizelge 36: Okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri ile ilgili friedman testi sonuçları

Bölümler	Tercih	Soru	Ortalama Sıra
ETKİNLİKLERDE	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 29	19,99
		SORU 27	19,77
		SORU 26	18,41
		SORU 30	17. 55
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 25	16. 37
		SORU 28	15,64

Anketin dördüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen soru ,29 dur.

Soru yöneticilerin durumun gerektirdiği liderlik rolünü oynayabilme başarısını ölçmektedir. ($\chi^2=19. 99$)

Anketin dördüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en az tercih edilen soru 28'dir. Soru yöneticilerin açık, etkili haberleşme yöntem ve araçlarını kullanabilmesidir. ($\chi^2=15,64$)

Anketin dördüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 2. soru 27'dir.

Üst makamlardan gelen emir, genelge ,yönetmelik ve benzeri yazılardan okuldaki ilgililerin haberdar olabilmelerini sağlayabilme görüşüdür. ($\chi^2=19. 77$)

Anketin dördüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 3. soru 26'dır.

Bu soru, yöneticilerin ders içi ve ders dışı çalışmalarda gördüğü eksiklikler ve alınması gereken önlemler hakkında öğretmenlerle görüşebilmesini ölçmektedir. ($\chi^2=18.41$)

Anketin dördüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 4. soru 30 'dur. Soru yöneticilerin eğitim ve öğretimin verimini artırmak için güdüleme yollarını uygulama dereceleri ile ilgilidir. ($\chi^2=17.55$)

Anketin dördüncü alt boyutu olan okul içi ve dışı iletişim etkinlikleri bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 5. soru 25'tir.

Bu soru yöneticilerin öğretmen ,öğrenci ve hizmetlilerin çalışmalarında verimli olabilmeleri için yetki dağılımını gerçekleştirebilmesi ile ilgilidir. ($\chi^2=16.37$)

Çizelge 31: Okul ve çevredeki eğitim –öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesi ile ilgili friedman testi sonuçları

Bölümler	Tercih	Soru	Ortalama Sıra
EŞGÜDÜMLENMESİNDE	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 34	20,17
		SORU 31	19,03
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 33	18,82
		SORU 32	14,37

Anketin beşinci alt boyutu olan okul ve çevredeki eğitim –öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen soru , 34 ‘tur.

Türkçe öğretiminin amaçları doğrultusunda öğretmenlerle diyalog kurabilme en fazla tercih edilen görüş olmuştur. ($\chi^2= 20,17$)

Anketin beşinci alt boyutu olan okul ve çevredeki eğitim –öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en az tercih edilen soru ;

Yöneticilerin okul – çevre ilişkilerinin geliştirilmesi gibi hususlarda okul aile birliği ve üst makamlarla işbirliği yapabilme başarısı ile ilgilidir. ($\chi^2= 14,37$)

Anketin beşinci alt boyutu olan okul ve çevredeki eğitim –öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 2. soru 31’dir.

Okul ve çevre ilişkilerinin geliştirilmesi gibi hususlarda öğrenci veli dayanışmasını sağlayabilme 2. sırada yer almıştır. ($\chi^2= 19.03$)

Anketin beşinci alt boyutu olan okul ve çevredeki eğitim –öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 3. soru 33’tür.

Ders yılı başında veya öğretmen değişiklikleri hallerinde öğretmenlerin yıllık, günlük planlarını zamanında yapabilmelerini sağlayabilme , 3. sırada tercih edilen soru olmuştur. ($\chi^2= 18.82$)

Çizelge 32: Eğitim – öğretim çalışmalarını denetleme ve değerlendirme ile ilgili friedman testi sonuçları

Bölümler	Tercih	Soru	Ortalama Sıra
Denetleme -Değerlendirme	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 37	19,21
		SORU 40	18,98
		SORU 35	18,11
		SORU 39	18,07
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 36	17,35
		SORU 38	17,35

Anketin altıncı alt boyutu olan eğitim – öğretim çalışmalarını denetleme ve değerlendirme bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen soru 37’dir.

Öğrenci ödevlerinin ilgili yönetmelik ve emirlere uygun olup olmadığını denetleyebilme yöneticilerin en fazla başarılı oldukları konudur. ($\chi^2=19.21$)

Anketin altıncı alt boyutu olan eğitim – öğretim çalışmalarını denetleme ve değerlendirme bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en az tercih edilen soru 38’dir.

Öğrencilerin başarılarının artırılması için Milli Eğitim Bakanlığı ‘nın öngördüğü amaçlar doğrultusunda eğitim-öğretim ve rehberlikle ilgili çalışmaları değerlendirebilme yöneticilerin en zayıf oldukları konudur. ($\chi^2= 17,35$)

Anketin altıncı alt boyutu olan eğitim – öğretim çalışmalarını denetleme ve değerlendirme bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en az tercih edilen soru ;Türkçe öğretmenlerinin daha verimli çalışmaları için aldıkları önlemleri değerlendirebilmesidir. ($\chi^2= 17,35$)

Anketin altıncı alt boyutu olan eğitim – öğretim çalışmalarını denetleme ve değerlendirme bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 2. soru 40'tır.

Değerlendirme sonucu eğitim –öğretim çalışmalarında gördüğü aksaklıkları öğretmenlerle yöneticilerin yeniden düzenlemesi 3. tercihtir. ($\chi^2= 18.98$)

Anketin altıncı alt boyutu olan eğitim – öğretim çalışmalarını denetleme ve değerlendirme bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen soru 35'tir.

Öğretmenlerin ders yılının çeşitli zamanlarında okuldaki çalışmalarını verimlilikleri açısından izleme 4. sırada tercih edilmiştir. ($\chi^2= 18.11$)

Anketin altıncı alt boyutu olan eğitim – öğretim çalışmalarını denetleme ve değerlendirme bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen 4. soru 39'dur.

Tarafsız ve güdüleyici değerlendirme yöntemlerini kullanabilme 4. sırada tercih edilmiştir. ($\chi^2= 18.07$)

Çizelge 33: Ankette en çok ve en az tercih edilen sorularla ilgili friedman testi sonuçları

Bölümler	Tercih	Soru	Ortalama Sıra
KARARLARIN VERİLMESİ	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 11	17,25
		SORU 8	17,11
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 10	16,03
		SORU 7	11,49
PLANLANMASI	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 13	22,25
		SORU 17	18,75
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 14	16,2
		SORU 16	15,9
ÖRGÜTLENMESİ	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 20	20,54
		SORU23	18,42
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 24	14,96
		SORU 21	14,44
ETKİNLİKLERDE	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 29	19,99
		SORU 27	19,77
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU30	17. 55
		SORU28	15. 64
EŞGÜDÜMLENMESİNDE	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 34	20,17
		SORU 31	19,03
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 33	18,82
		SORU 32	14,37
DENETLEME /DEĞERLENDİRME	EN ÇOK TERCİH EDİLEN	SORU 37	19,21
		SORU 40	18,98
	EN AZ TERCİH EDİLEN	SORU 36	17,35
		SORU 38	17,35

Bu araştırmada öğretmenlerin yönetici davranışlarına ilişkin görüşlerinde en çok ve en az tercih ettikleri durumlar da incelenmiş ve sonuçlar friedman testiyle ölçülmeye çalışılmıştır. Test sonuçlarına göre öğretmenlerin yönetici davranışlarıyla ilgili en çok ve en az tercih ettikleri sorular aşağıdaki gibidir:

Anketteki ortalamaları incelediğimizde öğretmenlerin en çok tercih ettiğı sorunun 13. soru olduğı anlaşılmaktadır. Bu , ğretmenlerin anketin ikinci bölümü olan okul içi ve dışı eğıtim – ğretim çalışmalarının planlanması bölümünde yöneticilerin eğıtim ve ğretim işlerinin etkin ve verimli yürütülmesi için şiir gecelesi, müsamere , milli günleri anma gibi uzun sürelerde yapılacak işleri planlayabilme ile ilgili görüştür. Anket soruları incelendiğinde ve ortalamalara bakıldığında verilen cevaplar doğırtusunda öğretmenler tarafından en az tercih edilen soru ise , anketimizin birinci bölümü olan okulun yönetimine ilişkin kararların verilmesi bölümündeki yöneticilerin okulu öğrencilerin zevkle çalışabilecekleri, boş zamanlarını değıerlendirebilecekleri bir yer haline getirebilmek için önlemleri ğretmen ve velilerle birlikte alabilmedir. Bu sorudan hareketle şu yorum yapılabilir. Öğretmenlerimiz ğrencileri daha aktif hale getirerek onları okuldan zevk alabilecekleri bir yer haline getirmek istemektedirler. Fakat yönetimin tam olarak yetki ya da izin vermemesinden tri bunu gerekleştirememektedirler. Bu da tatmin alanlarını kısıtlar ve verimin düşmesine sebep olur.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bunlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmektedir.

Sonuçlar

1. Birinci alt probleme ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır ;

- a) Türkçe dersine giren öğretmenlerin yönetici davranışlarının verimlilik açısından algılayışları onların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Yani öğretmenlerin yaşları ile yönetici davranışlarını algılayış düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Her yaş düzeyindeki öğretmenler bu sorunları aynı şekilde yaşamakta ve bunlardan algıları aynı derecede etkilenmektedir.
- b) Okul yönetimi boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin öğretmen algıları ile yaş değişkeni arasında bir ilişki tespit edilmemiştir. Yani diğer bir deyişle, her yaştan öğretmen okul yönetiminin davranışlarını benzer şekillerde algılamaktadır. .
- c) Türkçe dersleri için yönetici davranışlarına ilişkin öğretmen algıları, onların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

d) Okul yönetimi boyutunda yaşanan sorunlara ilişkin öğretmen algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Yani öğretmen algıları kadın öğretmenlerle erkek öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

f) Verimlerine yönelik yaşanan sorunlara ilişkin algılarda göreve yeni başlayan öğretmenlerle ve meslekte uzun yıllar çalışmış ya da çalışmakta olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

g) Hizmet içi eğitim alan öğretmenlerle ,hizmet içi eğitim almayan öğretmenler arasında Türkçe dersinde yaşanan tüm sorunların öğretmen performansını etkileme derecesine ilişkin algılarında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin performansları hizmet içi eğitim alsa da almasa da tüm sorunlardan benzer şekilde etkilenmekte ve verimlerinde herhangi bir farklılık göze çarpmamaktadır.

2. İkinci Alt Probleme İlişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır:

a) Okulun yönetimine ilişkin kararların verilmesi Bölümünde

Türkçe öğretmenleri arasında anlamlı hiçbir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

b) Okul içi ve dışı eğitim ve öğretim çalışmalarının planlanmasında

Türkçe öğretmenleri arasında anlamlı hiçbir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

c) Okul ve çevresindeki eğitim – öğretim çalışmalarının örgütlenmesinde

Türkçe öğretmenleri arasında anlamlı hiçbir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

d) Okul içi ve dışı iletişim etkinliklerinde Türkçe öğretmenleri arasında anlamlı hiçbir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

e) Okul ve çevredeki eğitim – öğretim çalışmalarının eşgüdümlemesinde Türkçe öğretmenleri arasında anlamlı hiçbir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

f) Eğitim – öğretim çalışmalarının denetleme ve değerlendirilmesinde Türkçe öğretmenleri arasında anlamlı hiçbir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

h) Anket sonuçlarına bakıldığında ise en çok ve en az tercih edilen sorular şunlardır:

Anketin ikinci alt boyutu olan okul içi ve dışı eğitim – öğretim çalışmalarının planlanması bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en fazla tercih edilen soru, 13'tür.

Eğitim ve öğretim işlerinin etkin ve verimli yürütülmesi için şiiir gecesi, müsamere, milli günleri anma gibi uzun sürelerde yapılacak işleri planlayabilme ile ilgili görüştür.

($\chi^2=22,25$)

Anketin birinci alt boyutu olan okul yönetimine ilişkin kararların verilmesi bölümünde Türkçe öğretmenleri tarafından en az tercih edilen soru 7'dir.

Yöneticilerin, okulu öğrencilerin zevkle çalışabilecekleri, boş zamanlarını değerlendirebilecekleri bir yer haline getirebilmek için gereken önlemleri öğretmen ve velilerle birlikte alabilmesi öğretmenlerin en az katıldıkları görüştür. ($\chi^2= 11,49$)

Öneriler

- 1) Anadili eğitimi ailede başlamaktadır. İyi bir anadili eğitimi için öğretmen , yönetici ve ailenin diyalog içinde olmaları gerekmektedir. Dil öğretiminde karşılaşılan sorunlarla ilgili olarak Türkçe öğretmenlerine imkan sağlanmalıdır. Yönetim ile öğretmenin yapacağı işbirliği öğrencinin dersteki başarısını dolayısıyla da öğretmenin performansını olumlu yönde etkileyecek bu da veriminin artmasına yardımcı olacaktır.
- 2) Türkçe öğretimi için gerekli araç ve gerecin (video, Tv, kaset çalar) belki de küçük bir kitaplığın bulunduğu bir labaratuvarın olması ve Türkçe derslerinin burada yapılması Türkçe öğretiminin ve öğretmenin verimini artıracaktır. Türkçe öğretmenleri dersini istedikleri gibi işlemek için gerekli araç- gereci sağlamakta zorluk çekmektedirler. Gerek kütüphanelerin yetersiz oluşu gerekse ülkemizde kaynak sıkıntısı çekilmesi onların işini oldukça güçleştirmektedir. Öğretmenlerin derste istedikleri performansları gösterebilmeleri için yaşanan sorunların okul yöneticileri ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından çözülmesi gerekmektedir.

3) Araştırmaya katılan öğretmenlerin %99' u daha önce hizmet içi eğitim almışlardır. Ancak hizmet içi eğitimler yetersizdir. Daha ilgi çekici ve daha gerekli konuların uzman kişiler tarafından verilmesi hususunda yorumlar yapılmaktadır. Çünkü verilen hizmet içi eğitimler Türkçe öğretiminin ve öğretmenin sorunlarına yönelik değildir. Bu noktada yöneticilerin hizmetiçi eğitim almaları öğretmenlerin verimliliğini olumlu yönde etkileyecektir. Yöneticilere yönelik hizmetiçi eğitim kurslarının hemen hemen hiç olmaması verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir.

4) Okuldaki yöneticilerin Türkçe öğretmenlerini belli kalıplara sıkıştırmadan işlerini yapmalarına olanak sağlaması hususunda denetim olmalıdır. Çünkü ülkemizdeki ortaokullarda en fazla ders saati olan öğretmenler Türkçe –edebiyat öğretmenleridir. Bu zümre hem çok derse giriyor hem de en ağır kültür kolunu yürütüyor. Diğer zümrelerle işbirliği sağlanarak ya ders yükleri azaltılmalı ya da kültür –edebiyat kolu diğer zümrelere de bölüştürülmelidir. Çünkü sürekli bir koşuşturmacayla geçen bir öğretim döneminde öğretmenin ister istemez performansı düşecektir.

5) Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğuna göre “ öğrencilerde okuma alışkanlığı” yoktur. Öncelikle ana –baba kitap okuma alışkanlığı konusunda öğrencilere örnek olmalı kendileri kitap okumalıdır. Yöneticilerde öğrencilere kitap okumak için fırsatlar ve olanaklar yaratmalıdır. Öğretmenler derslerinin bir

kısının okumaya ayrılmalıdır. Kitap okuma alışkanlığı kazanmış öğrenciler daha çok fikir üreteceğinden dolayı derse daha fazla katılım sağlayacak , bu da hem öğretmenin hem de öğrencinin verimini olumlu yönde etkileyecektir.

6) Programın ağır oluşu öğretmenlerin dersteki verimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Okul yöneticisi ilgili kurumla konuşup bu konuda çalışmalar başlatmalı ve toplumsal yenilik ve gelişmelerin gerisinde kalmayan , gelecekte kullanılabilecek programların ya da konuların işlenmesi hususunda öğretmenine tam destek vermelidir.

7) Bilindiği gibi çocukların ilgilerini konu üzerinde toplamak için metinlerde bulunması gereken birtakım özellikler vardır. Bunlardan birisi de metinlerin güncel olması gerekliliğidir. Bunun için kitaplarda güncel konulardan ve sorunlardan bahseden , çocuğun ilgisini çekebilecek metinlere yer verilmelidir. İlgili yönetici Bakanlıkla bu konuda uzlaşım sağlayarak öğretmenine destek çıkmalıdır. Bu öğrencileri olumlu yönde etkileyeceği gibi Türkçe öğretmenlerinin verimini de artıracaktır.

8) Öğrencilerin derse karşı tutumlarını olumsuz yönde etkileyen faktörlerden birisi de sınıf geçmenin çok kolay olmasıdır. Eğitim sistemi öğrenciyi bir üst sınıfa geçirmek için gereğinden fazla kolaylık sağlamaktadır. Bu da öğrencinin

derslere karşı ilgisini azaltmakta , öğretmenin verimini de olumsuz olarak etkilemektedir. Konuyla ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığı konuyla ilgili gerekli çalışmaları yapmalıdır. En önemli husus yöneticilerin de durumu kötü olan bir öğrencinin geçirilmesi için öğretmenine yaptırım (müeyyide) uygulamasıdır.

9) Yöneticiler ,öğretmenlerin ihtiyaç duydukları Türkçe öğretimine ilişkin kılavuz kitaplarını, öğretim kademelerine göre hazırlanmış başvuru ve dilbilgisi kitaplarını amaca uygun her türlü araç ve gereci öğretmenine sağlamalıdır. Sağlaması durumunda öğretmen- yönetici işbirliği hem öğretimi hem de öğretmenin verimini olumlu etkileyecektir.

10)Öğretmenler Türkçe derslerinde istedikleri çalışmaları (canlandırma) yapamamaktadır. Sınıfların fazla kalabalık olması hem dersin işlenişini hem de yapılmak istenen çalışmaları engellediğinden yöneticiler bunu düzeltmeli ve öğretmenine yardımcı olmalıdır. Böyle bir motivasyon verimi üst seviyelere çekecektir.

11)Okul yöneticileri hiçbir zaman öğretmenlerini ayırmamalıdır. Yapılan her çalışmayla öğretmenini takdir etmeli ve ayırım yapmamalıdır. Çalıştığı halde takdir edilmeyen öğretmenin verimi düşer. Bu yüzden öğretmen daha fazla çalışması ve hevesinin kırılmaması için her zaman takdir görmelidir.

KAYNAKÇA

Adalı,O. , (1983) “Anadili Olarak Türkçe Öğretimi Üstüne”,**Türk Dili Dergisi**,(Dil Öğretimi Özel Sayısı, Sayı 379) . Ankara.

Aksan ,D. ,(1988) “Orta Öğretimde Türk Dili Öğretimini Geliştirme Yolları “,1-3 ekim **Türk Dilinin Öğretimi Toplantısı** , Ankara .

Alperen, N. , (1989) “**Türkçe Öğretim Rehberi**”. İstanbul:Milli Eğitim Basımevi

Alkan, C. , (1992) “**Eğitim Ortamlarının Düzenlenmesi**”. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara .

Alperen, N. , (1990) “**Türkçe Öğretim Rehberi**”. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul .

Aşıloğlu,B. , (1993) “**Ortaokullarda Türkçe Öğretimi .**” Ankara Üniversitesi, Ankara Basılmamış Doktora Tezi.

Başaran,İ. , (1989) “**Eğitime Giriş .**” Ankara :Gül Yayınevi, 240s.

Bloom,B. , (1979) “**İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme .**” Çeviren: Durmuş Ali Özçelik .

Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Ankara .

Demirel, Ö. , (1999) “ **İlköğretim Okullarında Türkçe Öğretimi .**” İstanbul :Milli Eğitim Yayınevi ,191s.

Dürder,B. , (1993) “**Türkçe Öğretimi .**” Remzi Kitabevi, İstanbul.

- Erden,M. , (1988) **“Öğretmenlik Mesleğine Giriş.”** İstanbul: Alkım Yayınları,214 s.
- Ergin ,M. , (1995) **“Üniversiteler İçin Türk Dili .”** İstanbul: Bayrak Yayınevi.
- Ertürk, S. , (1991) **“Eğitimde Program Geliştirme .”** Ankara: Meteksan Yayınları.
- Fidan, N. , (1992) **“Okulda Öğrenme ve Öğretme .”** Ankara: Gül Yayınevi.
- Fidan, N. , (1996) **“Eğitime Giriş .”** Ankara: Feryal Yayıncılık.
- Göğüş,B. , (1988) **“Orta Dereceli Okullarımızda Türkçe ve Yazın Eğitimi.”** M. E. B Genel Müdürlüğü Yayınları ,İstanbul.
- Göğüş,B. , (1985) **“Anadili Eğitim Programlarının Niteliği.”** Türk Dili Dergisi,Ankara.
- Gözaydın,N. ,(1990) **“Türkçe'nin Öğretim Meselesi .”** Ankara:1. Türk Dil Kurultayı.
- Hacıeminoğlu,M. , (1996) **“Üniversitedeki Başarısızlıklıkta Dilin Payı .”** Ankara .
- Karasar, N. , (1994) **“Araştırmalarda Rapor Hazırlama”.** 6. Basım,3 A Araştırma , Ankara.
- Kavcar, C. ,(1996) **“Türkçe Öğretimi .”** Eskişehir :A. Ö. K. Yayınları.
- Kavcar, C. , (1998) **“Türkçe Eğitimi ve Sorunlar.”** Ankara:Dil Dergisi, Sayı:65.
- Kaya, H. ,(1985) **“İlkokullarda Ve Ortaöğretim Okullarında Türkçe Eğitiminin Verimliliği”.** Ankara, Yüksek Lisans Tezi.
- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti **“Öğretmenler Yasası.”** 25 / 1985.

Kolaç, E. (1998) “Türkçe’nin Eğitim ve Öğretiminde Öğretmen Faktörü” Sempozyum Bildirileri.

Milli Eğitim Bakanlığı(1982) “Temel Eğitim Programı” Milli Eğitim Basımevi: İstanbul.

Milli Eğitim Bakanlığı(1991) .” İkinci Maarif Şurası.” Milli Eğitim Basımevi: İstanbul.

Milli Eğitim Bakanlığı(1989) “12. Milli Eğitim Şurası .” Milli Eğitim Basımevi: İstanbul.

Özçiçek, N. (1987) “Ortaokullarda Türkçe Öğretiminin Etkinliği.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara .

Özyürek, L. , (1983) “Yönetici İlke ve Yöntemleri”. No:124, Ankara.

Peker, H. , (1995) “Yönetimi Geliştirmenin Amaçları.” İzmir .

Sever,A. , (1993) “Türkçe Öğretimi Ve Tam Öğrenme”. Ankara ,Anı Yayıncılık .

Sönmez, V. , (1996) “Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı”.Yargı Yayınları.

Şahin, S. , (1988) “Okul Müdürlerinin Güdöleyici Davranışları Gösterme Derecelerine İlişkin Algı Ve Beklentiler”. Ankara.

Tar, Z. , (1985) “Temel Eğitim Programları ve Yönetimi”. Ankara .

Taş, C. , (1977) “ Yönetici Davranışlarındaki Önem”. İstanbul.

Türk Dil Kurumu(1988) “Türkçe Sözlük.” Ankara .

GENEL AÇIKLAMA

Sayın.....

Bu ankette Türkçe öğretmenlerinin kişisel nitelikleriyle, okul yöneticilerinin göstermekte olduğu davranışların, öğretmen verimliliğini ne derece etkilediği konusunda değerlendirme yapmanız beklenmektedir. Vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlara ve gruplandırılarak değerlendirileceğinden isminizi yazmanıza gerek yoktur. Her maddeyi değerlendirmeniz için (hiç) (az) (orta) (çok) (pek çok) dereceleri konmuştur. Uygun gördüğünüz dereceyi lütfen (X) işareti ile belirtiniz ve hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız.

Soruların tümünü yanıtlamanızı bekler, ilgi ve yardımlarınız için TEŞEKKÜR EDERİM. Saygılarımla .

Yakın Doğu Üniversitesi

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Master Öğrencisi

Heves Sönmez

Adres:

Öğretmenler sitesi 2. Sokak

43 numara Kermiya

Lefkoşa

Tel: 05428538883

Tel: 03922232361

1 - Yaşınız:

1- () 21- 30

2- () 31- 40

3- () 41- 50

4- () 51- 60

2- Cinsiyetiniz :

1- () Kadın

2- () Erkek

3- Medeni Durumunuz :

1- () Evli

2- () Bekar

3- () Dul veya Boşanmış

4- Mezun olduğunuz Fakülte Türü:

1- () Fen – Edebiyat Fakültesi

2- () Eğitim Fakültesi

5- Meslek Kıdeminiz :

1- () 1-5 yıl

2- () 6-10 yıl

3- () 11-15 yıl

4- () 16-20 yıl

5- () 21-25 yıl

6- () 26 yıl veya üzeri

6- Son beş yıl içinde kaç seminere veya kursa katıldınız?

1- () hiç

2- () 1-3 Seminer

3- () 4-6 seminer

4- () 7-9 seminer

5- () 10-12 seminer

Okulun Yönetimine ilişkin KARARLARIN VERİLMESİNE :

7- Okulu öğrencilerin zevkle çalışabilecekleri boş zamanlarını değerlendirebilecekleri bir yer haline getirebilmek için gereken önlemleri öğretmen ve velilerle birlikte alabilme .

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

8- Türkçe öğretiminde planlanan işlerin gerçekleşmesi için öğretmenlerle birlikte gerekli kararları alabilme .

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

9- Eğitim – Öğretim verim ve işleyişine ilişkin kararlarda Türkçe öğretmenin katılımını sağlayabilme .

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

10- Ortak kararın uygulanmasında tüm personele örnek olabilme

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

11- Kısa süre için boş geçen derslerde nöbetçi öğretmen, stajer öğretmen veya müdür muavinini görevlendirme

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

12- Eğitim ve öğretime ilişkin olarak araştırma , yayın ve kaynak kişilerden yararlanabilmek için ilgililerle birlikte karar alabilme .

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

11) Okul içi ve dışı Eğitim –Öğretim Çalışmalarının PLANLANMASINDA

13- Eğitim ve öğretim işlerinin etkin ve verimli yürütülmesi için şiiir gecesi, müsamere, milli günleri anma gibi uzun sürelerde yapılacak işleri planlayabilme

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

14-Dersleri, ders yılı başında branşlarına ve öğretmenlerin istekleri doğrultusunda dağıtabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

15- Ders araç ve gereçlerinin, dağıtılması sağlayabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

16- Ders araç ve gereçlerinin iyi kullanılmasını sağlayabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

17- -Öğrencilerin öğretmenleriyle birlikte eğitim öğretim amacıyla yapacakları inceleme gezilerini , müsamere , milli günleri anma gibi programları öğretmen ve okul aile birliği ile hazırlayabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

111) Okul ve Çevredeki Eğitim – Öğretim Çalışmalarının Örgütlenmesine

18 –Okulun işlerinin, kurallara göre düzenli bir şekilde yürütülmesi için gerekli önlemleri alabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

19- Kişi ve grupların okul ve çevredeki görevlerini veya statülerini belirleyebilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

20-Müdür muavinlerinin ilgi ve yetiştirme alanlarına göre aralarında yazılı olarak iş bölümü yapabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

21-Okul topluluğunu bir bütün olarak ele alabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

22- Okul topluluğunun verimli çalışmaları için personel arasındaki çatışmaları çözümleyebilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

23 - Okulun yazı ve kayıt işlerinin yürütülmesini, yazışmaların zamanında ve kuralına uygun olarak yapılmasını sağlayabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

24-Kütüphanenin sistemli bir şekilde düzenlenmesini ve kullanılmasını sağlayabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

1V) Okul içi ve Dışı İLETİŞİM ETKİNLİKLERİNDE

25- Öğretmen , öğrenci ve hizmetlilerin çalışmalarında verimli olabilmeleri için yetki dağılımını gerçekleştirme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

26- Ders içi ve ders dışı çalışmalarda gördüğü eksiklikler ve alınması gereken önlemler hakkında öğretmenlerle görüşebilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

27- Üst makamlardan gelen emir, genelge, yönetmelik ve benzeri yazılardan okuldaki ilgililerin haberdar olabilmelerini sağlayabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

28- Açık, etkili haberleşme yöntem ve araçlarını kullanabilme

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

29 - Durumun gerektirdiği liderlik rolünü oynayabilme

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

30- Eğitim ve öğretimin verimini artırmak için güdüleme yollarını uygulama

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

V) Okul ve çevredeki Eğitim –Öğretim Çalışmalarının EŞGÜDÜMLENMESİNE:

31- Okul çevre ilişkilerinin geliştirilmesi gibi hususlarda öğrenci , veli dayanışması yapabilme

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

32- Okul çevre ilişkilerinin geliştirilmesi gibi hususlarda okul aile birliği ve üst makamlarla işbirliği yapabilme

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

33- Ders yılı başında veya öğretmen değişiklikleri hallerinde öğretmenlerin yıllık , günlük, planlarını zamanında yapabilmelerini sağlayabilme

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

34- Türkçe öğretiminin amaçları doğrultusunda öğretmenlerle diyalog kurma

Hiç Az Orta Çok Pekçok

() () () () ()

V1) Eğitim – Öğretim çalışmalarının DENETLEME ve DEĞERLENDİRİLMESİNDE :

35- Öğretmenlerin ders yılının çeşitli zamanlarında okuldaki çalışmalarını verimlilikleri açısından izleme .

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

36- Türkçe öğretmenlerinin daha verimli çalışmaları için aldıkları önlemleri değerlendirebilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

37- Öğrenci ödevlerinin ilgili yönetmelik ve emirlere uygun olup olmadığını denetleyebilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

38- Öğrencilerin başarılarının artırılması için Milli Eğitim Bakanlığı'nın öngördüğü amaçlar doğrultusunda , eğitim -öğretimle ve rehberlikle ilgili çalışmaları değerlendirebilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

39- Tarafsız ve güdüleyici değerlendirme yöntemleri kullanabilme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()

40- Değerlendirme sonucu eğitim – öğretim çalışmalarında gördüğü aksaklıkları öğretmenlerle yeniden düzenleme

Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok
()	()	()	()	()