



## İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri\*

Aynur Bozkurt Bostancı<sup>1</sup>  
Hüseyin Yolcu<sup>2</sup>

### Özet

Bu araştırma, ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada bu konudaki yönetici ve öğretmen görüşlerinin dürüstlük, hoşgörü, demokrasi, sorumluluk, ve adalet boyutlarında göreve göre farklılık gösterip göstermediği, yine bu boyutlarda sadece öğretmen görüşlerinin cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu, branş ve etik konusunda hizmet içi eğitim alıp-almama değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmaya 41'i Sakarya ili, 33'ü ise Kastamonu ilinden olmak üzere 74 yönetici, 216'sı Sakarya ili, 241'i Kastamonu ilinden olmak üzere toplam 457 öğretmen katılmıştır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır. İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin öğretmen ve yöneticilerin görüşleri dürüstlük, hoşgörü, demokrasi, sorumluluk ve adalet boyutları olmak üzere tüm boyutlarda göreve göre farklılaşmaktadır. Öğretmen görüşleri ise cinsiyetlerine göre demokrasi, kıdemlerine göre sorumluluk, branşlarına göre dürüstlük, etik konusunda hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre hoşgörü, demokrasi ve sorumluluk boyutlarında farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik görüşleri arasında ise farklılık bulunmamaktadır.

**Anahtar sözcükler:** Etik, öğretmen performansı, performans değerlendirme

\*Bu çalışma, Denizli-Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde yapılan **IV. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi'nde** ( 14-15 Mayıs 2009) sunulan bildirinin genişletilmiş biçimidir.

<sup>1</sup>Yrd. Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, [abostanci@sakarya.edu.tr](mailto:abostanci@sakarya.edu.tr)

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr. Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi, [hyolcu@kastamonu.edu.tr](mailto:hyolcu@kastamonu.edu.tr)

## **The compliance level of primary school administrators' to ethical principles while evaluating the teachers' performances**

**Aynur Bozkurt Bostancı**  
**Hüseyin Yolcu**

### **Abstract**

This study has been done to determine the compliance level of primary school administrators' to ethical principles in evaluating the teachers' performances. In this study, whether the views of administrators and teachers' about this subject differ in the extent of honesty, democracy, responsibility, and justice according to the duty and on the same extent, whether only the teachers' views differ according to the variables of sex, occupational seniority, educational background, and whether to take in service training about ethic and branch are tried to be introduced. This study is a browsing model. A total of 74 school administrators, 41 of them from Sakarya City and 33 of them from Kastamonu City, and a total of 457 teachers, 216 of them from Sakarya City and 241 of them from Kastamonu, have attended to this study. In this study, these results are found. The views of teachers and school administrators about the compliance level of primary school administrators to ethical principles in evaluating the teachers' performances differ according to the duty in the extent of honesty, tolerance, democracy, responsibility, and justice. The views of the teachers differ in the extent of tolerance, democracy and responsibility according to the conditions of taking in service training about ethic, democracy according to the sex, responsibility according to the occupational seniority and honesty according to the branches. According to the variable of educational background of the teachers, there aren't any differentiations among the views of teachers and school administrators about the compliance level of primary school administrators to ethical principles in evaluating the teachers' performances

**Keywords:** Ethic, Teachers' performance, Performance evaluating

## Giriş

Sağlıklı bir toplum ve kalkınmış bir ülke için eğitim sistemine düşen rolün gerçekleştirilebilmesinde en önemli öge öğretmendir. Çünkü öğretmen öğrenciyi doğrudan işleyen güçtür. İş başarısı yani performansı düşük bir öğretmenin toplumun geleceğinin şekillenmesinde yaratacağı olumsuzluk göz önünde alındığında öğretmenin önemi daha da tartışılmaz hale gelmektedir. Aynı zamanda Spangenberg ve Theron'a göre (1997) bir örgütün misyonunu sürdürebilmesi de işgörenlerinin gösterdiği performansına bağlıdır. Dolayısıyla Türk Eğitim Sisteminin de misyonunu gereği şekilde yerine getirebilmesinde öğretmenlerin yüksek performans göstermesi çok önemlidir.

Örgütlerde, işgören performansında en etkili faktörün yönetici olduğu bilinmektedir (Robertson,1996). Başarılı bir yönetici işgöreni talimatlarla yönlendirerek, beklentilerini açıklığa kavuşturarak, işgörene gelişimi için kaynak ve destek sağlayarak, işgöreni işini yapmaya güdüleyerek ve işgörenin çabasını takdir ederek işgören performansını en üst düzeye çıkarabilmektedir. İşgörenin ilerlemesi desteklendiği zaman motivasyonu ve örgüte bağlılığı daha da artmaktadır (Barutçugil, 2002). Çünkü işgörenlerin, mesleğinde ilerleme ve yükselme isteği, bireysel amaçlarının başında gelmektedir. Örgütler yüksek performans gösteren işgörenlerini ilerleme konusunda desteklemezse ve onların ilerlemesi için gereken olanakları yaratmazlarsa, onları kaybetmeye hazırdırlar. Performans değerlendirme sonuçlarıyla yükselen işgören, üst düzeylerde örgüte daha çok yarar sağlamaktadır (Gutteridge, 1986). Performans değerlendirme sonuçlarına göre örgütte işgörenlere kariyer gelişimi ve ilerleme fırsatları sağlama onları etkili bir biçimde motive edebilmektedir (Hume,1995). Varoğlu ve Arslan'a (2001) göre performans değerlendirmede amaç, değerlendirme sonucu elde edilen geri bildirimlerle tüm işgörenleri, örgütsel amacının gerçekleştirilmesini sağlayacak performans standartlarına ulaşabilmeleri için yönlendirmek ve destek uygulamalarıyla yol göstermektir. Ayrıca performans değerlendirmeyle, işgörenlerin iş performansı hakkında bilgi edinilerek, örgütün amaçlarına ne derece katkıda buldukları tespit edilebilmektedir. Bu tespit sonucuna göre yöneticiler işgörenler hakkında ödeme, terfi, işten uzaklaştırma ve işgören planlaması ve geliştirilmesi ile ilgili yönetsel kararları verebilmektedirler (Robertson,1996; Palmer, 1993; Cummings ve Worley, 1997). Fındıkçı'ya (2000) göre performans değerlendirme sonuçları, performansa bağlı bir ücret sistemi oluşturma, işgörenlerinin kariyerlerini planlama, örgütün stratejisini işgörenlerine duyurma ve onlarla

paylaşma, eğitim ihtiyacını belirleme, performans artırımı için, iş rotasyonu, iş genişletme v.b uygulama, diğer insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ve işgörenleriyle sözleşme yenileme ve işten çıkarma gibi yönetsel uygulamalara karar vermede kullanılmaktadır.

Görüleceği gibi performans değerlendirme işgörenlerin geleceğini etkileyen çok önemli bir uygulamadır. Çağdaş yönetimde, üretim ve verim kavramları kadar işgörenlerin gereksinimlerinin karşılanması da örgütün temel amaçları arasındadır. İşgörenler, insan olmalarından ve birey olarak tek ve değerli olmalarından dolayı saygı beklemekte ve emeklerinin karşılığını almak istemektedirler (Pehlivan, 1998). Bu anlamda lider olan yöneticiler çalışanların haklarını koruyarak onların var olan potansiyellerinin ortaya çıkmasını sağlayacak ortamın oluşması için etik bir sorumluluğa sahiptirler. Yöneticiler çalışanlarına karşı dürüst olmalı, adil davranmalı ve çalışanların potansiyellerinin ortaya çıkması için kendilerine fırsat tanınmalıdır (Buban, 1995'dan Akt: Yılmaz, 2006). Alan yazında öğretmenlerin iş başarısı olarak tanımlanabilen performanslarının değerlendirilmesinde etik ilkelerin göz ardı edilmesi, onların performansını olumsuz etkileyen faktörlerden biri olarak görülmektedir. Türkiye'de ilköğretim okullarında öğretmen performansını eğitim müfettişleri ve okul yöneticileri değerlendirmektedir. Okul yöneticiler öğretmenlerin performanslarını değerlendirerek onların maaş, kıdem, yükselme v.b etkili olmaktadır.

Yöneticiler işgörenlerinin performanslarını değerlendirirken büyük sorumluluk taşımaktadırlar. Çünkü yöneticiler işgörenin gösterdikleri performansını değerlendirmeleri sonucunda, onların tanınma, kariyer fırsatları ve ödeme gibi fırsatları elde edip edememelerine neden olmaktadır (Winstanley ve Stuart- Smith, 1996; Drongelen ve Fisscher, 2003) . Bu nedenle işgörenler de performans değerlendirme sürecini doğrudan takip etmektedirler. Bu açıdan performans değerlendirme süreci, etik kodların uygulanma oranının test edildiği önemli bir aşama olarak görülmektedir (Saylı ve Kızıldağ, 2007). Genelde değerlendirilenlerde, değerlendirmede etik davranılıp davranılmadığı hep şüphe duyulan bir nokta olduğundan performans değerlendirmeye yönelik sistemlerde etik davranışlar yerini almak zorundadır. Bu anlamda performans değerlendirmede etik, değerlendirilenler için bir talep değerlendiriciler için ise bir zorunluluk olmaktadır (Drongelen ve Fisscher, 2003). Yöneticinin etik sorumluluğu performans gelişimi için işgörelere destek olmaktır. Performansın değerlendirme sürecinde kişiselliğe saygı, karşılıklı saygı, adaletli davranma ve karar vermede açıklılık gibi etik ilkelerin yer alması gereklidir (Winstanley ve Stuart-Smith,

Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

1996). Edwards ve Ewen'de (1996) işgörenlerin iş performansında örgüt içi adaleti fark etmelerinin önemli olduğunu belirtmektedir.

Etik lider olarak okul yöneticisinin öğretmenler üzerinde güçlü bir etki oluşturması için, kendisine ve işine yönelik olarak etik bir bakış açısına sahip olması ve öğretmenlerin iş amaçlarını gerçekleştirmeye yardım eden dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan hakları, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü gibi ilkelere uyması gereklidir (Çelik, 1999). Okul yöneticisinin uyması gereken etik ilkeler Pehlivan (1998) tarafından da adalet, eşitlik, sevgi, hoşgörü, laiklik, saygı, tutumluluk, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, açıklık, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasa dışı emirlere karşı direnme olarak sayılmaktadır. Yöneticilerin bu ilkelere öğretmenlerin performansını değerlendirmede ve değerlendirme sonuçlarını kullanırken uyması öğretmen performansının olumsuz etkilenmemesi için zorunludur. Bu anlamda ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen değerlendirmesinde etik ilkelere uyma düzeylerinin ortaya konulması araştırmacılar tarafından bir problem olarak görülmüştür.

Bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerini belirlemektir. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır. Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri nelerdir?

2. İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri dürüstlük, hoşgörü, demokrasi, sorumluluk ve adalet boyutlarında göreve göre farklılaşmakta mıdır?

3. İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik öğretmen görüşleri; dürüstlük, hoşgörü, demokrasi, sorumluluk ve adalet boyutlarında;

- a) Cinsiyet,
- b) Mesleki kıdem,
- c) Öğrenim durumu,
- d) Branş,

e) Etik konusunda hizmet içi eğitim alıp-almama değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Ayrıca araştırma okul yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede uymaları gereken etik ilkelere yönelik doğrudan bir araştırmaya rastlanmaması, konuyla ilgili yapılacak yeni düzenlemelere yol göstermesi açısından önemli görülmektedir.

### Yöntem

**Araştırma Modeli:** Araştırma, tarama modelindedir. Araştırmada Sakarya ve Kastamonu İlleri merkez ilçeleri kamu ilköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin görüşleri, ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik olarak taranmıştır.

**Evren ve Örneklem:** Araştırmanın evrenini Sakarya ili merkezinde görev yapan 4279 ilköğretim okulu öğretmeni ve 375 ilköğretim okulu yöneticisi, Kastamonu ili merkez ilçede görev yapan 2248 ilköğretim okulu öğretmeni ve 379 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlere yönelik örneklem büyüklüğünü saptamak için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden faydalanılmıştır. Araştırmada örneklem büyüklüğü belirlendikten sonra, basit rastgele örnek seçim yöntemi ile örnekleme yoluna gidilmiştir. Okul yöneticileri için ise örneklem alınmamış ölçek uygulanan öğretmenlerin çalıştığı okullardaki okul yöneticilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya, 41'i Sakarya ili, 33'ü ise Kastamonu ilinden olmak üzere 74 yönetici, 216'sı Sakarya ili, 241'i Kastamonu ilinden olmak üzere toplam 457 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin; cinsiyetlerine göre, 226'sı kadın (%49.5), 231'i (%50.5) erkektir. Kıdemlerine göre, 245'i (%53,6) 1-10 yılları arasında, 116'sı (%25.4) 10-20 yıl arasında, 96'sı ise (%21.0) 20 ve üstüdür. Öğrenim düzeyine göre, 66'sı (%14,4) ön lisans, 357'si (%78.1) lisans, 34'ü (%7,4) yüksek lisans mezunudur. Branşlarına göre, 221'i (%48.4) sınıf, 236'sı(%51,6) ders öğretmenidir. Etik konusunda hizmet içi alma durumuna göre 108'i (%23.6) almış, 349'u (%76.4) almamıştır.

**Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi:** Araştırmada veriler, literatür taraması sonucunda araştırma için Bozkurt Bostancı tarafından geliştirilen "İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmen Performansını Değerlendirmede Etik İlkelere Uyma Düzeyleri Ölçeği" ile toplanmıştır. Ölçek, beş boyut halinde hazırlanmıştır. Her boyut bir alt ölçek olarak düşünülmüştür. Bu alt ölçekler (1) Dürüstlük (2) Hoşgörü (3) Demokrasi (4) Sorumluluk

Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

(5)Adalet'tir. Alt ölçeklere yönelik etik ilkeleri oluşturmada ölçek taslağı için toplam 55 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Maddeler öncelikle uzman görüşüne sunulmuş ve 40 maddeye indirilmiştir. Ölçek, ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerini belirlemeyi amaçladığından (1) Hiçbir zaman (2) Nadiren (3) Ara sıra, (4) Genellikle (5) Her zaman olmak üzere beşli Likert dereceleme ölçeği şeklinde hazırlanmıştır. Alt ölçeklerinin yapı geçerliliği için faktör analizi tekniği uygulanmıştır. Bu teknikte her bir ölçeğin bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediği, başka bir deyişle tek boyutlu olup olmadığına bakılmıştır. Güvenilirlik çalışmaları içinde iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı uygulanmıştır (Balcı,1995; Büyüköztürk, 2002).

Alt ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları şu şekildedir.

**Tablo 1. Öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri alt ölçeklerinin faktör ve madde analizi sonuçları**

Boyut no	Boyutlar (Alt ölçekler)	Madde sayısı	F.Yük .Aralığı (düşük- yüksek)	Md.-Top.Kor.A. düşük- yüksek	Açılanan.Top. Varyans	Alpha
1	Dürüstlük	9	.40 - .80	.30 - .71	%48	.86
2	Hoşgörü	7	.61 - .81	.50 - .72	%56	.87
3	Demokrasi	8	.43 - .88	.36 - .79	%59	.85
4	Sorumluluk	11	.73 - .85	.68 - .81	%64	.94
5	Adalet	5	.87- .92	.80 - .86	%79	.93

Tablo 1 incelendiğinde; alt ölçeklerinin analiz sonuçlarına göre, her bir alt ölçeğin tek faktörü açıkladığı, faktör yüklerinin ve toplam varyanslarının istenilen düzeyde olduğu görülmektedir. Yine her alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayılarına göre de her bir alt ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu, madde-toplam korelasyonlarıyla da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

**Verilerin analizi:** Elde edilen veriler, SPSS Paket Programında analiz edilmiştir. Algı düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama kullanılmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin “ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine” yönelik görüşlerinin; göreve göre farklılaşp-farklılaşmadığını belirlemek amacıyla ilişkisiz t testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine” yönelik



Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

görüşlerinin; kıdeme ve öğrenim durumuna göre farklılaşıp-farklılaşmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi, farkın anlamlı çıkması durumunda farkın kaynağını belirlemek amacıyla da “LSD çoklu karşılaştırma testi”, cinsiyet, branş ve hizmet içi eğitim alıp almama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise ilişkisiz t testi uygulanmıştır. Grup ortalamaları arasındaki farkların test edilmesinde  $\alpha=0.05$  anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelendirilmesi ve yorumlanması için 4.20 - 5.00 (Her zaman), 3.40 - 4.19 (Genellikle), 2.60 - 3.39 (Ara sıra), 1.80 – 2.59 (Nadiren), 1.00 - 1.79 (Hiçbir zaman) aralıkları kullanılmıştır.

### Bulgular ve yorumlar

Bu bölümde ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşlerini saptamak için toplanan verilerin çözümlenmesi sonucunda göreve, kıdeme, cinsiyete, branşa, öğrenim durumuna ve etik konusunda hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre elde edilen bulgular ve bulgulara dayalı yorumlar yer almaktadır.

Aşağıdaki tablo 2 de öğretmen ve yöneticilerin görevlerine göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri görülmektedir.

**Tablo 2 Öğretmen ve yöneticilere göre ilköğretim okulu yöneticilerinin performans değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin ilişkisiz t -testi sonuçları**

BOYUTLAR	Branş	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	p
Dürüstlük	Yönetici	74	4.26	0.45	142	5.74	0.00
	Öğretmen	457	3.76	0.73			
Hoşgörü	Yönetici	74	4.37	0.44	162	6.41	0.00
	Öğretmen	457	3.76	0.80			
Demokrasi	Yönetici	74	4.32	0.60	151	5.53	0.00
	Öğretmen	457	3.65	1.01			
Sorumluluk	Yönetici	74	4.32	0.65	128	6.83	0.00
	Öğretmen	457	3.54	0.94			
Adalet	Yönetici	74	4.58	0.98	181	6.99	0.00
	Öğretmen	457	3.71	1.18			

Tablo 2'ye göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri dürüstlük [ $t_{(142)} = 5.74$ ;  $p < 0.05$ ], hoşgörü [ $t_{(162)} = 6.41$ ;  $p < 0.05$ ], demokrasi [ $t_{(151)} = 5.53$ ;  $p < 0.05$ ], sorumluluk [ $t_{(128)} = 6.83$ ;  $p < 0.05$ ] ve adalet [ $t_{(181)} = 6.99$ ;  $p < 0.05$ ] boyutlarında göreve göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Okul yöneticileri öğretmen performansını



Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

değerlendirmede etik ilkelere tüm boyutlarda “her zaman” uyduklarını belirtirlerken, öğretmenler, yöneticilerin öğretmenleri değerlendirmeleri sırasında etik ilkelere “genellikle” uyduklarını belirtmektedirler.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri tablo 3 de yer almaktadır.

**Tablo 3. Öğretmenlerin kıdemlerine göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin algılarına ait tek boyutlu varyans analizi sonuçları**

BOYUTLAR	Kıdem	N	$\bar{x}$	S	Sd	F	P	G.A.Fark (LSD)
Dürüstlük	1- 10 Yıl	245	3.73	0.72	2,	0,45	.658	-
	11-20 Yıl	116	3.75	078	454			
	21 ve üzeri	96	3.82	0.70				
Hoşgörü	1-10 Yıl	245	3.68	0.81	2,	2,93	.055	-
	11-20 Yıl	116	3.82	0.76	454			
	21 ve üzeri	96	3.89	0.80				
Demokrasi	1-10 Yıl	244	3.57	0.99	2,	3,02	.050	-
	11-20 Yıl	116	3.63	098	454			
	21 ve üzeri	95	3.87	109				
Sorumluluk	1-10 Yıl	245	3.43	0.95	2,	4,18	.016	1-3
	11-20 Yıl	116	3.62	089	454			
	21 ve üzeri	96	3.74	0.92				
Adalet	1-10 Yıl	245	3.61	1.04	2,	3.61	1.04	-
	11-20 Yıl	116	3.83	1.02	454			
	21 ve üzeri	96	3.82	1.06				

Tablo 3 de görüleceği üzere ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik öğretmen görüşleri kıdemleri açısından dürüstlük [ $F_{(2,454)} = 0.45$ ;  $p > 0.05$ ], hoşgörü [ $F_{(2,454)} = 2.93$ ;  $p > 0.05$ ], demokrasi [ $F_{(2,454)} = 3.02$ ;  $p > 0.05$ ] ve adalet [ $F_{(2,454)} = 3.61$ ;  $p > 0.05$ ] boyutlarında farklılaşmamaktadır. Ancak, öğretmen görüşleri kıdemleri açısından sorumluluk boyutunda [ $F_{(2,454)} = 4.18$ ;  $p < 0.05$ ] farklılaşmaktadır. Farkın kıdeme göre hangi yıllar arasında olduğunu belirlemek üzere uygulanan LSD testi sonuçlarına göre 20 yıl ve üzeri ( $\bar{x} = 3.74$ ) öğretmenlerin 1-10 yıl ( $\bar{x} = 3.43$ ) kıdeme sahip öğretmenlere göre sorumluluk boyutunda okul yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirttikleri görülmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri tablo 4 de verilmiştir.

Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

**Tablo 4. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre ilköğretim okulu yöneticilerinin performans değerlendirmede dürüstlük boyutuna uyma düzeylerine ilişkin algılarına ait ilişkisiz t -testi sonuçları**

BOYUTLAR	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	p
Dürüstlük	Kadın	226	3.74	0.72	454	0.56	0.57
	Erkek	231	3.78	0.74			
Hoşgörü	Kadın	226	3.71	0.82	450	1.25	0.21
	Erkek	231	3.80	0.77			
Demokrasi	Kadın	226	3.55	0.99	452	2.02	0.04
	Erkek	231	3.74	1.02			
Sorumluluk	Kadın	226	3.47	0.95	453	1.71	0.09
	Erkek	231	3.62	0.92			
Adalet	Kadın	226	3.63	1.06	452	1.74	0.83
	Erkek	231	3.80	1.02			

Tablo 4’den anlaşılacağı gibi ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uymalarına yönelik öğretmen görüşleri cinsiyetlerine göre dürüstlük [ $t_{(454)}=0.56$ ;  $p>0.05$ ], hoşgörü [ $t_{(450)}=1.25$ ;  $p>0.05$ ], sorumluluk [ $t_{(453)}=1.71$ ;  $p>0.05$ ], adalet [ $t_{(453)}=1.74$ ;  $p>0.05$ ] boyutlarında farklılaşmaz iken, demokrasi [ $t_{(452)}=2.02$ ;  $p<0.05$ ] boyutunda farklılaşmaktadır. Hem kadın hem de erkek öğretmenler okul yöneticilerini öğretmen performansını değerlendirirken etik ilkelere uyma düzeyleri konusunda dürüstlük, hoşgörü, sorumluluk ve adalet boyutlarında benzer düşünmekte ve bu boyutlara “genellikle” uyduklarını belirtmektedirler. Demokrasi boyutunda ise erkek öğretmenler ( $\bar{x}=3.74$ ), kadın öğretmenlere ( $\bar{x}=3.55$ ) göre okul yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede daha yüksek düzeyde uyduklarını düşünmektedirler.

Öğretmenlerin branşlarına göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri tablo 5 de görülmektedir.

**Tablo 5. Öğretmenlerin branşlarına göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin algılarına ait ilişkisiz t -testi sonuçları.**

BOYUTLAR	Branş	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	p
Dürüstlük	Sınıf Öğretmeni	221	3.83	0.70	454	1.98	0.04
	Ders Öğretmeni	236	3.69	0.75			
Hoşgörü	Sınıf Öğretmeni	221	3.81	0.78	454	1.33	0.18
	Ders Öğretmeni	236	3.71	0.82			
Demokrasi	Sınıf Öğretmeni	221	3.72	1.03	454	1.42	0.16
	Ders Öğretmeni	236	3.58	0.99			
Sorumluluk	Sınıf Öğretmeni	221	3.63	0.92	454	1.87	0.06
	Ders Öğretmeni	236	3.46	0.94			
Adalet	Sınıf Öğretmeni	221	3.80	0.99	454	1.70	0.09
	Ders Öğretmeni	236	3.63	1.08			

Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

Tablo 5 incelendiğinde öğretmenlerin branşlarına göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşlerinin hoşgörü [ $t_{(454)} = 1.33$ ;  $p > 0.05$ ], demokrasi [ $t_{(454)} = 1.42$ ;  $p > 0.05$ ], sorumluluk [ $t_{(454)} = 1.87$ ;  $p > 0.05$ ] ve adalet [ $t_{(454)} = 1.70$ ;  $p > 0.05$ ] boyutlarında farklılaşmadığı anlaşılmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin branşlarına göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine görüşleri dürüstlük [ $t_{(454)} = 1.98$ ;  $p < 0.05$ ] boyutunda farklılaşmaktadır. Sınıf öğretmenleri ( $x=3.83$ ), branş öğretmenlerine ( $x=3.69$ ) göre okul yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede dürüstlük boyutuna daha yüksek düzeyde uyduklarını belirtmektedirler.

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri ise tablo 6 da yer almaktadır.

**Tablo 6. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin algularına ait tek boyutlu varyans analizi sonuçları**

BOYUTLAR	Öğrenim D.	N	$\bar{x}$	S	Sd	F	P	G.A.Fark (LSD)
Dürüstlük	Ön lisans	66	3.81	0.67	2, 454	0.76	.469	-
	Lisans	357	3.76	0.73				
	Lisansüstü	34	3.62	0.85				
Hoşgörü	Ön lisans	66	3.86	0.74	2, 454	0.61	.543	-
	Lisans	357	3.74	0.80				
	Lisansüstü	34	3.74	0.92				
Demokrasi	Ön lisans	66	3.90	1.21	2, 454	2.35	.096	-
	Lisans	357	3.60	0.96				
	Lisansüstü	34	3.63	1.11				
Sorumluluk	Ön lisans	66	3.69	0.96	2, 454	0.52	.387	-
	Lisans	357	3.53	0.92				
	Lisansüstü	34	3.46	1.08				
Adalet	Ön lisans	66	3.78	1.26	2, 454	0.20	.833	-
	Lisans	357	3.70	1.01				
	Lisansüstü	34	3.68	1.31				

Tablo 6 da öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin dürüstlük [ $F_{(2,454)} = 0.76$ ;  $p > 0.05$ ], hoşgörü [ $F_{(2,454)} = 0.61$ ;  $p > 0.05$ ], demokrasi [ $F_{(2,454)} = 2.35$ ;  $p > 0.05$ ], sorumluluk [ $F_{(2,454)} = 0.52$ ;  $p > 0.05$ ] ve adalet [ $F_{(2,454)} = 0.20$ ;  $p > 0.05$ ] boyutlarında görüşleri karşılaştırıldığında farkın anlamlı olmadığı görülmektedir

Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

Öğretmenlerin etik konusunda hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7. Öğretmenlerin etik konusunda hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin algılarına ait ilişkisiz t - testi sonuçları.**

BOYUTLAR	H. Eğitim	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	p
Dürüstlük	Aldı	108	3.65	0.74	175	1.79	0.75
	Almadı	349	3.79	0.72			
Hoşgörü	Aldı	108	3.58	0.80	176	2.64	0.00
	Almadı	349	3.81	0.79			
Demokrasi	Aldı	108	3.39	1.08	163	3.01	0.00
	Almadı	349	3.73	0.98			
Sorumluluk	Aldı	108	3.39	1.02	162	1.99	0.04
	Almadı	349	3.59	0.91			
Adalet	Aldı	108	3.61	1.12	165	1.19	0.23
	Almadı	349	3.74	1.02			

Tablo 7 den anlaşılacağı üzere öğretmenlerin etik konusunda hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri hoşgörü [ $t_{(176)} = 2.64$ ;  $p < 0.05$ ], demokrasi [ $t_{(163)} = 3.01$ ;  $p < 0.05$ ] ve sorumluluk [ $t_{(162)} = 1.99$ ;  $p < 0.05$ ] boyutlarında farklılaşırken, dürüstlük [ $t_{(175)} = 1.79$ ;  $p > 0.05$ ] ve adalet [ $t_{(165)} = 1.19$ ;  $p > 0.05$ ] boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Etik konusunda hizmet içi eğitim alanlar, hizmet içi eğitim almayanlara göre hoşgörü, demokrasi ve sorumluluk boyutlarında ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerinin daha düşük olduğunu belirlemektedirler. Etik eğitimi alanlar öğretmenler, bu boyutlara okul yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede “ara sıra” uydıklarını düşünürlerken almayanlar “genellikle” uydıklarını düşünmektedirler.

### Sonuçlar ve tartışma

Araştırmanın amacı, ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerini belirlemektir. Araştırmada elde edilen bulgulardan çıkarılan sonuçlar ise şu şekilde açıklanabilmektedir.

İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinin dürüstlük, hoşgörü,

demokrasi, sorumluluk ve adalet boyutlarında göreve göre farklılaştığı görülmüştür. Okul yöneticileri değerlendirmede etik ilkelere “her zaman” uygun davrandıklarını, öğretmenler ise okul yöneticilerinin “genellikle” uygun davrandıklarını belirtmişlerdir. Turhan’ın (2007) araştırması da bu sonucu destekler nitelikte olup, araştırmada okul yöneticilerinin etik liderlik davranışlarına uymalarına yönelik ifadeler okul yöneticileri "tamamen katılıyorum", öğretmenler ise "katılıyorum" düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yani her iki araştırmada da okul yöneticileri etik ilkelere uyma konusunda kendilerini yeterli görürken, öğretmenler okul yöneticileriyle benzer düşünmemektedirler. Bu durumdan öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde yöneticilerin etik ilkelere yüksek düzeyde uyduklarını düşünseler de tam olarak uyduklarını düşünmedikleri anlaşılmaktadır. Zaten Matyskiel (1990) tarafından yapılan araştırmada da okul yöneticilerinin gerektiği şekilde değerlendirme yapmadıkları bu konudaki sorumluluklarını yerine getirmediikleri ve değerlendirme konusunda eğitilmeleri gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Argon’un (2010) araştırmasında performans değerlendirmesi sonuçlarının kişinin performansını olumsuz etkilememesi için katılımcılar tarafından performans değerlendirmesini yapan insan kaynakları yöneticilerinin sahip olması gereken özellikler; uzmanlık, önyargısız-objektif-yansız davranma, kişiyi değil yapılan işi değerlendirme, fazla ya da eksik hoşgörülü olmama, geçmiş olumsuz yaşantılardan sıyrılma, fiziksel görünüme önem vermeme şeklinde sıralanmıştır. Dolayısı ile öğretmenlerinde performanslarının da olumsuz etkilenmemesi için okul yöneticilerinin performans değerlendirme sürecinde etik davranmaları zorunludur.

Bununla birlikte yine araştırmada öğretmenlerin cinsiyetlerine göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri dürüstlük, hoşgörü sorumluluk ve adalet etik boyutlarına göre farklılık göstermez iken, demokrasi boyutunda farklılaştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlere göre okul yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede demokrasi boyutundaki etik ilkeleri daha yüksek düzeyde uyduklarını düşünmektedirler. Kınay (2006) da araştırmasında okul müdürlerinin demokrasi etik ilke boyutunu uygulama düzeyine yönelik erkek öğretmenlerin görüşlerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Görüleceği üzere her iki araştırma bulgusu büyük ölçüde örtüşmektedir. Küçükkaraduman’ın (2006) araştırması da tam demokrasiye yönelik etik ilkelere yönelik olmasa da bu bulguyu desteklemektedir. Araştırmaya göre okul yöneticilerinin etik ilkelere

Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

uygun davranmalarına yönelik erkek öğretmenlerin katılım ortalamaları, kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri dürüstlük, hoşgörü, sorumluluk ve adalet etik boyutlarına göre farklılık göstermemekle birlikte sorumluluk boyutunda farklılık göstermektedir. 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre okul yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede sorumluluk boyutundaki etik ilkelere uyma düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirttikleri görülmektedir. Bunun durum, kıdemi 1-10 arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin ölçekte yer alan okul yöneticisinin yetkisini kullanma, performans değerlendirme sonuçlarını kullanma, değerlendirme sonucunda gelişim planı hazırlama v.b gibi gelecekleri için yapılması gerekenlere yönelik etik ilkeleri 20 yıl ve üzeri olan öğretmenlere göre fazla önemli görmelerinden kaynaklanabilir. 20 yıl ve üzeri öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik beklentilerinin kalmamasından dolayı okul yöneticisinin sorumluluk boyutundaki etik ilkelere uymaları konusunda fazla beklentilerinin olmayacağı açıktır. Küçükkaraduman (2006) da araştırmasında 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin okul müdürlerinin etik ilkelere uygun davranmaları konusundaki görüşlerinin diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin branşlarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine ilişkin görüşleri hoşgörü, demokrasi sorumluluk, adalet etik boyutlarında farklılık göstermektedir. Hem Turhan (2007) hem de Kınay (2006) da araştırmalarında branş değişkenine göre, okul yöneticilerinin etik ilkelere uyma durumuna ilişkin öğretmen görüşleri arasında farklılık bulunmadığını belirlemişlerdir. Bunun yanında araştırmada öğretmenlerin branşlarına göre görüşlerinin dürüstlük boyutunda farklılık gösterdiği bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin öğretmen performans değerlendirilmede dürüstlük boyutundaki etik ilkelere daha yüksek düzeyde uydıklarını belirtmektedirler. Bu farkın nedeninin araştırmaya katılan 74 okul yöneticisinin 48'nin sınıf öğretmenliği mesleki geçmişine sahip olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Okul yöneticilerinin kendi uzmanlık alanlarına yönelik performans değerlendirmeyi dürüstlük boyutundaki ilkelere daha uygun yapabilecekleri söylenebilir. Bu durum sınıf öğretmenlerinin ortalamalarının

yüksek olmasının nedeni olabilir. Argon'un (2010) araştırmasında da katılımcılar tarafından performans değerlendirmesini yapan insan kaynakları yöneticilerinin sahip olması gereken özelliklerden birinin "uzmanlık" olarak belirlenmesi bu yorumu destekler niteliktedir.

Öte yandan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik boyutlarına uyma düzeylerine ilişkin görüşleri dürüstlük, hoşgörü, demokrasi, sorumluluk ve adalet boyutlarında farklılaşmamaktadır.

Araştırmada son olarak da öğretmenlerin etik konusunda hizmet içi eğitim alıp almama durumlarına göre ilköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik görüşlerinin hoşgörü, demokrasi ve sorumluluk boyutlarında farklılaşırken, dürüstlük ve adalet boyutlarında farklılaşmadığı belirlenmiştir. Hizmet içi eğitim alan öğretmenler, almayanlara göre ilköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere hoşgörü, demokrasi ve sorumluluk boyutlarında daha düşük düzeyde uyduklarını belirtmişlerdir. Etik konusunda eğitim alan öğretmenlerin hoşgörü, demokrasi ve sorumluluk gibi kavramları daha içselleştirmiş olabilecekleri düşünüldüğünde okul yöneticilerinden bu yöndeki beklentilerinin daha yüksek olması beklenebilir bir durum olarak görülebilecektir.

### Öneriler

İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeylerine yönelik dürüstlük, hoşgörü, demokrasi, sorumluluk ve adalet boyutlarındaki yöneticiler ile öğretmenler arasındaki görüş farklılıklarının nedeni araştırılmalıdır.

İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyine yönelik öğretmenlerin görüşleri dürüstlük boyutunda branşa göre farklılık göstermektedir. Bu durum okul müdürlerinin tüm branşlardaki öğretmenleri dürüstlük ilkelerine uyarak değerlendirebilme becerisine sahip olması gereğini ortaya çıkarmaktadır. Yine etik konusunda hizmet içi alan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin performans değerlendirmesinde etik ilkelere uyma düzeyine yönelik demokrasi, hoşgörü ve sorumluluk boyutlarında beklentileri olduğu görülmektedir. Okul yöneticileri, branşlara göre öğretmen performans değerlendirmesi ve etik konusunda hizmet içi eğitime alınmalıdır.

Okul yöneticilerinin öğretmen performans değerlendirmesinde etik ilkelere uyma düzeyine yönelik öğretmen görüşleri cinsiyetlerine göre demokrasi ve kıdemlerine göre sorumluluk



Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

boyutlarında farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenler ve 1-10 yıl kıdemliler okul yöneticilerinin bu boyutlara daha düşük düzeyde uyduklarını belirtmektedirler. Cinsiyet ve kıdem gruplarının kendi aralarındaki bu farklılıkların nedeni ortaya konulmalıdır.

### Kaynaklar

- Argon, T. (2010).Akademisyenlerin performans değerlendirme, motivasyon ve örgütsel adalet ile ilgili görüşlerine ilişkin nitel bir çalışma. *International Online Journal of Educational Sciences*. 2010.2 (1). 133-180.
- Balcı, A.(1995).**Sosyal bilimlerde araştırma**. Ankara:72 TDFO Bilgisayar Yayın. Ltd.
- Barutçugil, İ. (2002). **Performans yönetimi**. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cummings, T. G & Worley C.G.(1997). **Organization development and change**. Shouth Western College Publishing.
- Çelik, Vehbi (1999). **Eğitimsel liderlik**. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Drongelen İ.C.K & Fisscher O.A.M.(2003). Ethical dilemmas in performance measurement. *Journal of Bussiness Ethics*. 45:1 51-63.
- Edwards, M.R. & Ewen, A. J. (1996). How to manage performance and pay with 360 degree feedback .*Compensation & Benefits Review*. May /Juy ,Vol.28 Issue3, P41,6p,2 Charts, 2digrams, 2bw.
- Fındıkçı, İ.(2000). **İnsan kaynakları yönetimi**. İstanbul:Alfa Basım Yayım ve Dağıtım Ltd.
- Gutteridge, T.G. (1986). **Organizational carreer development systems**. Sanfrancisco:The State of Practice.
- Fındıkçı, İ.(2000). **İnsan kaynakları yönetimi**. İstanbul:Alfa Basım Yayım ve Dağıtım Ltd.
- Hume, D. A. (1995). **Reward management (Employee performance, motivation and pay)**. Cambridge, Massachusetts :Blackwell Publishhers.
- Kınay, S.(2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetsel etik ilkelere bağlılık düzeylerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Küçükkaraduman, E. (2006). İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi (Ankara İli, Mamak İlçesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

Matyskiel, W. A. (1990). Perceptions of business professionals, teachers and college students regarding a performance base reward system for public education. *Disertation Abstract International*. Febuary, Vol. 50, No:8.

Palmer M. j. (1993). **Performans değerlendirmeleri**. (Çev. Doğan Şahiner ). İstanbul: Rota Yayıncılık Ltd.

Pehlivan, İ. (1998). **Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Robertson, R.F.(1996). Develop a performance-focused organization. *Hdrocarbon Processing* Dec. Vol.75, Issue 12, P 81 , 6 p , 4 charts 2 Diagrams, 3 Graphs,1 Bw.

Saylı, H. ve Kızıldağ, D.(2007).Yönetmel etik ve yönetmel etiğın oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi*. Haziran 2007.

Sergiovanni, T.J. & Staratt, R. J. (1989). **Supervision: Human perspective**. New York: Mc Graw- Hill Book.Fourth Edition.

Turhan, M. (2007). Genel ve mesleki lise yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının okullardaki sosyal adalet üzerindeki etkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Varoğlu, K. ve Arslan, A. (2001). Türk Silahlı Kuvvetleri'nde performans yönetim sistemi ve bazı uygulama örnekleri. *Avrupa Kalite Yönetimi Konferansı (2. Kalite Sempozyumu 9-10 Mayıs 2001)*. Ankara: KALDER.

Yılmaz, E. (2006).Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Winstanley D. & Stuart- Smith, K. (1996). Policing performance: The ethics of performance management. *Personnal Review*. Volume 25, Number 6, Pp.66-84.

### Extended Abstract

It is necessary that education has to perform the functions expected from itself successfully for a healthy society. It is possible that the functions of education are performed when the teachers who are the most important part of the education system play their roles substantially because the teacher is a power working up the student directly in the education system. When it is taken into account that the trouble caused by a teacher who shows low performance while shaping the society's future, it becomes indisputable that the importance of the teacher's performance. Also, it is very important that the teachers performing high performance to be able to perform the missions of the Turkish education system substantially. The teachers' performance has been evaluated as such .In Turkey, the teachers' performance is inspected by education inspectors and school administrators in the primary schools. The aim at the inspecting the performance at schools is to guide the individuals and the organization to raise all staff s' performances with feedbacks acquired in the result of inspection. Moreover, by getting information about the staffs' performance by way of evaluating the performance ,the evaluation of performance is performed to identify how much they contribute the organization's aims .According to this evaluation of performance's result ,administrators can take a decision about payment to staff, promotion, putting out of commission, the staffs' improvement and their plan. Administrators bear much responsibility while evaluating their staffs' performance because the staffs acquire opportunity such as recognition, career opportunities and payment. The administrators can use this responsibility in good or bad way. It can't be controlled whether the administrators behave ethically or not in this control. In literature, the ethic principles not taking into consideration in evaluating of the performance defined as teachers' success is seen that it is one of the factors which affects their performance negatively.

In this study, it is aimed to determine the compliance level of primary school administrators' to ethical principles while evaluating the teachers' performances. For this purpose, first, it is decided whether the views of administrators and teachers' differ in the extent of honesty, tolerance, democracy, responsibility, and justice according to the duty. Again, on the same extent, it is tried to be introduced whether only the teachers' views differ according to the variables sex, occupational seniority, educational background, and whether to have in service training about ethic and branch. This study is a browsing model. In this study, the views of administrators and teachers' of official primary schools' settled in Kastamonu and Sakarya city center have browsed intended for the level of primary school administrators' compliance level to the ethical principles on evaluating teachers' performances. Teachers' and school administrators' of Sakarya and Kastamonu city center constitute the population of the research. Theoretical sample sizes chart is used to decide the size of the sample. In the study, unbiased sample is used. There is no sample taken for the school administrators. A total

Bozkurt Bostancı, A., Yolcu, H. (2011). İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri . *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 8:1. Erişim: <http://www.InsanBilimleri.com>

---

of 74 school administrators, 41 of them from Sakarya City and 33 of them from Kastamonu City, and a total of 457 teachers, 216 of them from Sakarya City and 241 of them from Kastamonu, have attended to this study.

In the study, the data is collected by the scale named “The scale of the Compliance Level of Primary School Administrators’ to Ethical Principles on Evaluating the Teachers’ Performances” which is developed for this study by Bozkurt Bostancı. The scale is formed by five dimensions. Each dimension has thought as a sub-scale. These sub – scales are (1) Honesty (2) Tolerance (3) Democracy (4) Responsibility (5) Justice. The scale is prepared in the form of 5 Likert type scale as (1) Never (2) Rarely (3) Sometimes (4) Usually (5) Always because it is aimed to determine the compliance level of primary school administrators’ to the ethical principles. In the sub – scales, factor analysis technique is used for structural validity and Cronbach Alpha reliability factor which is an internal consistency approach is used for reliability.

SPSS pack programme is used for analysis of data. Unrelated t- test is used to determine if the views of teachers and administrators’ about “The Compliance Level of Primary School Administrators’ to Ethical Principles on Evaluating the Teachers’ Performances” differ according to task. One way variance analysis is applied to determine if the views of teacher differ according to seniority and academic background, if the differentiation is meaningful, LSD multiple cross tabulation test is applied in order to determine the spring of differentiation. If there is a differentiation among the views of teachers according to the condition of taking in service training, branch and sex is analyzed with unrelated t-test.

In that study, these results are reached. The views of teachers and directors’ about their level of obeying ethic principles in evaluating the teacher performances of primary school administrators differ according to the task at all dimensions such as honesty, tolerance, democracy, responsibility and justice. Teachers’ view differ at tolerance, democracy and responsibility according to the conditions of taking in-service training about ethic, honesty according to branches, responsibility according to seniority, democracy according to sex and justice dimensions. In addition to that, the levels of obeying ethic principles in evaluating the teacher performances of primary school directors don’t differ at other dimensions according to these variances. According to the academic background of teachers, there aren’t any differentiations among their views about the levels of obeying ethic principles in evaluating the teacher performances of primary school administrators. The proposals offered in that study are these. The reason of perception differentiation between administrators and teachers must be studied according to the level of obeying ethic principles in evaluating the teacher performances of primary school administrators. School administrators must be taken into in-service training about performance evaluation and ethic.