



Veli Yaklaşımlarının Öğretmen Performansına Etkisi¹

Abdullah HATİPOĞLU

Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

fethibeyli@gmail.com

Erkan KAVAS

Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demiral Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

erkankavas20@gmail.com

Öz

Bu araştırma; ilkökul öğretmenlerinin performansları üzerinde veli yaklaşımlarının etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Amaç doğrultusunda, kişisel bilgi formu, veli yaklaşımları ölçeği ve öğretmen performansı ölçeğinden oluşan anket formu; 2013-2014 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar ili merkez ilçeye bağlı köy ve kasabalarda bulunan, ilkökullarda görev yapan ve araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden 250 ilkökul öğretmenine uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Veli yaklaşımları ile öğretmen performansı arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizinden, veli yaklaşımlarının öğretmen performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesinde ise regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda; velilerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşımları ile öğretmen performansı arasında istatistiksel açıdan olumlu ilişkilerin olduğu, olumsuz ve tenkit edici veli yaklaşımı ile öğretmen performansı arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir. Velilerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşımlarının öğretmenlerin performansını olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Veli, Veli Yaklaşımı, Öğretmen, Öğretmen Performansı.

The Effects of Parents Approach on Teacher Performance

Abstract

This study aimed to investigate the effects of parents approach on primary school teachers and teachers' perception. For this purpose, a questionnaire form consisting of personel data form, the measure of parents approaches and the measure of teacher performance was applied on 250 voluntary primary school teachers who work in the towns and villages of Afyonkarahisar Province. The data getting from questionnaires were analysed on computer programmes. Pearson Correlation Analyses was used to identify the correlation of parents approaches and teacher performance and Regression Analyses was used to determine the effects of parents approach on teacher performances. The results of the study showed that there was statistically positive relation between positive and informative parents approaches and teacher performance, yet, there was no relation between negative and offensive parents approaches and teacher performance. It is concluded that the positive and informative parents approaches has positive effects on teacher performance.

Keywords: Teacher, Parents, Parents Approach, Teacher, Teacher Performance.

¹ Bu makale, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı olarak 2015 yılında tamamlanmış olan 'Veli Yaklaşımlarının Öğretmen Performansına Etkisi: Afyonkarahisar İli Uygulaması' adlı yüksek lisans tezinden alınmıştır.

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 barışı yani performansı düşük bir öğretmenin toplumun geleceğinin şekillenmesinde yaratacağı olumsuzluk göz önüne alındığında öğretmenin önemi daha da tartışılmaz hale gelmektedir (Bozkurt Bostancı ve Yolcu, 2011:924).

Tüm çalışanlarda olduğu gibi, öğretmenlerinde performanslarında bireysel ve örgütsel çeşitli faktörler etkili olmaktadır. Öğretmenlerin performansı öğrencilerin performanslarına, dolayısıyla eğitimin kalitesine olumlu veya olumsuz yansımaktadır. Diğer bir ifade ile öğretmenin performansı demek bir açıdan öğrencilerin başarısı demektir. Öğrenci başarısında hiç şüphe yok ki, velilerin çocukları ile ilgilenmeleri, çocukların etkinliklerine katılmaları etkilidir. Velilerin öğretmenlere yaklaşımları acaba öğretmenlerin performanslarına ne şekilde yansımaktadır? Bu araştırma bu sorunun yanıtını alabilmek düşüncesiyle planlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı; ilkökul öğretmenlerinin performansları üzerinde veli yaklaşımlarının etkilerini belirlemektir. Amaç doğrultusunda çalışmada öncelikle öğretmenlik mesleği ve öğretmen performansı ile ilgili bilgilere yer verilmiş, ardından okul veli ilişkileri üzerinde durulmuştur. Araştırmanın uygulama bölümünde ise veli yaklaşımlarının öğretmen performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan araştırmanın yöntemi hakkında bilgiler verilmiş, ardından elde edilen bulgular tablolar aracılığıyla yorumlanarak sunulmuştur.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde öğretmen performansı üzerine araştırmaların yapıldığı, veli yaklaşımlarına ilişkin ise sınırlı sayıda araştırmanın olduğu görülmüştür. Öğretmen performansı ve veli yaklaşımın birlikte ele alındığı sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmıştır. Araştırmanın bu yönüyle ilgili literatüre katkı sağlaması beklenilmektedir. Ayrıca araştırmadan ulaşılan sonuçların, öğretmen performansı ile yapılacak uygulamalarda fikir verici olacağı düşünülmektedir.

Öğretmen ve Öğretmenlik Mesleği

Öğretmen, en temel anlamıyla, eğitim ve öğretim işinin nicelik ve niteliğini planlayan, uygulamayı yürüten ve öğrencileri değerlendiren kişidir (Ergun, 1999: 61). Eğitimin planlı bir faaliyet haline gelmesiyle öğretmenlik meslek olmuştur. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43'üncü maddesinde de "Öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili öğretim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği" olarak tanımlanmıştır (Ergun ve diğ., 1999: 62). Devletin öğretmenlerden temel beklentisi; görevlerini yaparken Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak hareket etmek olduğu ifade edilmiştir. (Çelikten, Sanal ve Yeni, 2005: 210).



Öğretmenler, sınıftaki faaliyetlerin düzenleyicisidirler. Dersin amaçlarını belirleyerek, bu doğrultuda zamanı planlarlar. Sınıf güvenliğini sağlayarak, öğretim materyallerini öğrencilerin kullanımına sunarlar. Bu nedenle öğretmenler, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon kazandırılarak yetiştirilmektedirler (Yetim ve Göktaş, 2004: 13).

Öğretmenlik, özel uzmanlık bilgi ve becerisi gerektiren bir meslek dalıdır. Öğretmenlik mesleğinin statüsü ve saygınlığı ülkelerin kültürlerine göre farklılık göstermekte olup, öğretmenlik doğrudan insanla ilgili bir meslek olması açısından, geçmişten günümüze yalnızca kazanç kapısı değil, aynı zamanda kutsal bir meslek olarak kabul edilmiştir. Türk eğitim tarihine bakıldığında, bilge kişilerin ve öğretmenlerin yeri her zaman saygın olmuştur. Öğretmen denince toplumda davranış ve yaşantısıyla örnek alınan model insan akla gelmiştir. Özetle öğretmen, insan davranışlarının mimarı, insanların kişiliğini şekillendiren sanatkârdır (Şişman, 2001, Akt., Şişman ve Acat, 2003: 236).

Öğretmenlik mesleği eğitim ile ilgili sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip, alanı ile ilgili profesyonel bir eğitim alınmış olmasını gerektirir (Yalın, 2002). Geleceğimizi emanet edeceğimiz nesillerin yetiştirilmeleri için topluma karşı sorumluluğu olan öğretmenlik mesleği, eğitim ve deneyimleriyle öğrencinin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor gelişimine katkıda bulunur (Gökalp, 2004). Öğretmenlik mesleğinin gelecek nesillerin yetişmesinde kritik bir öneme sahip olmasından dolayı, öğretmenlerin eğitime özen gösterilmesini gerektirmektedir (Akt., Aysu, 2007: 17).

Yapılan tanımlar ve verilen bilgiler doğrultusunda, öğretmen, topluma sistemli planlı bilgiler öğreten ve öğretme işini meslek olarak yapan kişi olarak tanımlanabilir.

Öğretmenlerin en temel görevleri, sorumlu oldukları öğrencilere, belirli bir program dâhilinde, davranış ve kazanımları kazandırmasıdır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu M. Kemal Atatürk 19 Ekim 1925'te İzmir'de ilk öğretmen okulunda yaptığı konuşmasında "Milletleri kurtaranlar yalnız ve ancak öğretmenlerdir." diyerek öğretmenlik mesleğinin önemini vurgulamıştır (Tekişik, 2003, Akt, Karacaoğlu, 2008: 72). Öğretmenlerin ülke kalkınmasında önemli yeri bulunmaktadır. Çünkü öğretmenler, bir milletin geleceğini ifade eden çocukları yetiştirmektedirler.

Milli Eğitim Bakanlığı (2005) öğretmenliği "milli ve evrensel değerleri benimseyerek ülkemizin sorunlarına çözüm üreten, ders programlarının amaçlarını öğrencilerinde davranışa dönüştüren, öğrencilerine hazır bilgiyi sunma yerine onlara öğrenmeyi öğreten ve öğrencilerinin bireyler farklılıklarını göz önünde tutarak ve gereksinimlerini de dikkate alarak yetiştirmek" olarak tanımlamaktadır.



Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'nde (2003) öğretmenlerin görevleri ile ilgili şu bilgiler yer almaktadır: “İlköğretim okullarında dersler sınıf veya branş öğretmenleri tarafından okutulur. Öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini, programda belirtilen esaslara göre plânlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim-öğretim ve yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler” (md. 64).

Öğretmen Performansı

Türkçeye performans olarak yerleşen sözcük, İngilizce “performance” kökünden gelmekte, yapma, beceri, başarı, kapasite, yetenek gibi anlamlara gelmekte (Kocabaş ve Turhan, 2002: 51) olup farklı tanımlarla açıklanmaktadır. Bu tanımlardan bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

Ağca ve Tuncer (2006: 175-176) performansı; misyon ve stratejilere göre farklılık gösterebilen, firma stratejisine uygun belirlenen hedefler doğrultusunda kullanılan kaynakların ölçülmesi, belirlenen hedefe ulaşma düzeyi, hedefli bir faaliyetin verimliliği, etkinliği, kalitesi, müşteri memnuniyeti, esnekliği, yeniliği, kârlılığı gibi unsurların arasındaki ilişkiler bütünü olarak tanımlamışlardır.

Performans, “belirlenen her bir amaca ne derece ulaşıldığının sayısal ve niteliksel açıdan göstergesi” olarak tanımlanmaktadır (Seymen ve Erdem, 2007: 777). Diğer bir ifadeyle performans “bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır” (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002: 209).

Performans, kişiler arasındaki farkın idrak edilmesinde yardımcı olmaktadır. Aynı eğitimi alan, aynı yaştaki ve aynı dönemde, aynı mesleğe atanan kişilerin bir süre sonra yolları ayrılabilmekte ve birisi tepe yöneticisi olurken diğeri aynı statüde kalabilmektedir. Tüm bunlar kişilerin performansları ile doğrudan ilişkilidir (Fındıkçı, 2003: 299).

“Öğretmen performansı deyince akla sadece öğrencilerin başarılarını değerlendirme gelmemelidir. Öğretmenlerin değerlendirmesi, meslektaşlar arasında yapılan tartışmalar, öğrencileri bireysel değerlendirme, yeni öğretim materyallerini kullanabilme, öğrencileri değerlendirme sürecinde diğer kaynak araç gereci kullanma olarak da ele alınabilir” (Cemaloğlu, 2002).

Her işletmede en önemli unsur insan faktörüdür ve her kademedeki çalışan belirli etkinlikleri yerine getirmek üzere işletmede yer almaktadır. Bu noktadan hareketle, performans değerlendirme, bireyin kabiliyet ve yeteneklerinin işin nitelik ve niceliğine ne ölçüde uyup uymadığını araştıran ve böylece kişinin işteki başarısını objektif olarak belirlemeye çalışan analizler olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2001: 320).

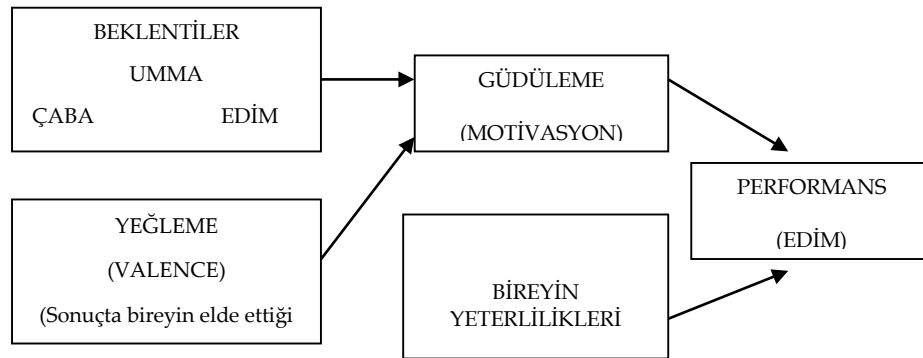


İşletmeler günün şartlarına göre farklılaşan amaç ve hedeflerine ulaşmak için bir dizi etkinlik yapmaktadırlar. Bu etkinliklerin sonuçları işletmenin başarısını ortaya koymaktadır. Diğer bir ifade ile işletmelerin belli bir zaman dilimi içerisinde gösterdiği faaliyetler sonucunda elde ettiği çıktılar işletmenin performansını oluşturmaktadır. Bu sonuçların yanında işletmenin ulaşmayı istediği bir performans da söz konusudur. İşletmenin çıktıları gerçekleşen ya da gösterilen performans olarak adlandırılırsa bu sonuçlarla, ulaşmak istenen ya da gösterilmesi beklenen performansın karşılaştırılması da performans değerlendirmedir (Tekeli, 2003: 3).

Verimlilik kavramı, performans kavramıyla bazen karıştırılabilir de Verimlilik, “bir organizasyon tarafından üretilen mal ve hizmetlerin etkenlik ve etkililik ölçümleri” olarak tanımlanırken, “Performans ise, “gerçekleşen başarı veya belirli amaçları, hedefleri, ödev ve sorumlulukları yerine getirebilmede potansiyel yetenek, kapasite ve becerileri tam kullanmak olarak tanımlanmıştır” (Kutlar ve Kartal, 2004: 52).

Bu iki kavram birbirleriyle ilişkili ve birbirlerini tamamlayan niteliktedir. Yani verimliliğin olduğu yerde performans artmakta, performansın olduğu yerde de verim oluşmaktadır.

Bireyler bazı beklentilerle örgütlere katılırlar. Örgütlere girenler umduklarını bulduklarında çalıştığı işten ve çalıştığı kurumdan memnun olmakta, çalışanların verimliliği ve performansı artmaktadır. Çalışanın verimliliği ve performansının artması ise doğal olarak işletmenin verimliliği ve performansını artırmaktadır (Erdil ve diğerleri, 2004: 18). Motivasyon çalışanın performansını yakından etkileyen bir öğedir.



Şekil 1. Örgütsel davranış, insan üretim gücü (Kaynak: MEB: Okulda Performans Yönetimi Modeli, T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara, 2006: 13).



Şekilde 1’de görüldüğü üzere motivasyon ve bireysel yeterlilik sonucunda performans ortaya çıkmaktadır.

Motivasyon ile performans yakından ilişkilidir. Kurumlarda yöneticiler motivasyon konusunu göz ardı etmemelidirler. İşine motive olmayan çalışandan yüksek performans beklenemez. Eğer kurum yöneticisi, örgüt içindeki ve örgüt dışındaki psikolojiyi ve sosyal çevreyi fark edip yorumlayabiliyorsa ve performansı artırma adına çalışanlardan yararlanma yollarını belirleyebiliyorsa, hem çalışanların gereksinimleri karşılanacak hem de kurumun amaçlarına ulaşması sağlanmış olacaktır.

“Öğretmen performansı öğretmenin işinde gösterdiği iş başarısıdır” (Bozkurt, Bostancı ve Kayaalp, 2011: 128). Öğretmenlerin işlerinin eğitim-öğretim olduğu düşünüldüğünde, öğretmen performansı geleceğimiz olarak adlandırılan yeni nesillerin iyi yetişmesiyle doğrudan alakalıdır.

Öğretmenin kendisinden beklenenleri üst düzeyde yapması, yüksek performans göstermesi onu etkili yapmaktadır. Etkili öğretmen hem birlikte çalıştığı diğer öğretmenlere hem de öğrencilerine karşı duyarlı olur. Etkili öğretmen birlikte yaşadığı insanların duygu ve ihtiyaçlarıyla ilgilenmeye çalışır. İnsanları doğru anlamak için çaba gösterir. Özellikle öğrencilerinin bireysel farklılıklarını öğrenerek buna uygun öğrenme ortamlarını oluşturur. Etkili öğretmen, öğrencilerin düşüncelerine önem vererek yapmak istediği şeyleri denemelerine olanak sağlar. Öğrencilerinde performans arttıracak düşünce ve davranışları özendirir (Can, 2004: 116).

Okulda başarılı bir öğretim gerçekleşmelidir. Bu başarılı eğitimin verilmesinde en önemli görev öğretmenlere düşmektedir. Bundan dolayı okulda öğretmenin bilgisinin çok olması kadar öğrencisiyle iletişimi yani öğretmen – öğrenci arasındaki duygusal ve sosyal ilişki de önemli bir yer tutmaktadır. Bütün çocuklar, ilkokula başladıklarında, yetiştiği aile ortamının gelenek ve göreneklerini yani özelliklerini taşımaktadır. Öğretmen, eğitim ve öğretimi gerçekleştirirken, çocuğun geldiği aile ortamını da dikkate alarak, öğrenciye o şekilde davranmaya özen göstermelidir. Eğitim kurumlarının ve ailenin ortak hedefi, çocuklarının, gençlerin iyi bir eğitim alarak hayatlarında başarılı olmalarını sağlamaktır. Amaçlanan bu sonuca varmak için, öğretmenlerin öğrencileriyle oluşturacakları sevgi ve saygıya dayalı iletişim çok önemlidir. Ailesinden ayrılarak okula ilk adımını atan çocuk, yeni ortamında öğretmeniyle öğrenmeye başlamaktadır. Okula ait ilk gözlemler çok önemlidir. Çocuk okul ortamını daha çok öğretmeniyle sever ve okula istekli gelir. Ancak öğretmeniyle iyi iletişim kuramayan okulu sevmeyen çocuk okula gelmek istemeyebilir. Bundan dolayı iletişimde çocuğun sevilme arzusu karşılanmalıdır (Vural, 2004: 37).

Okulda öğretmenin etkili olabilmesi için öğrencilerini iyi tanıması gereklidir. Öğrencinin fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimi iyi incelenirse onların eğitim



ihtiyaçları belirlenebilir ve hangi davranışları öğrenip öğrenemeyeceği bilinir (Erden, 2014: 77).

Öğretmenlerin performanslarını kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler etkileyebilir.

Öğretmen Performansını Etkileyen Kişisel Faktörler: Öğretmenlerin performanslarında etkili olan kişisel faktörler olarak, öğretmenlerin mesleklerine ilişkin bilgi ve beceri düzeyleri, mesleki motivasyonları, olumlu ve olumsuz kişilik özelliklerinin etkili olduğu düşünülmektedir.

Öğretmen almış olduğu akademik eğitimde kazandığı teknik bilgilerini kişilik özellikleri ile bütünleştirip kendisine mal ettiğinde, öğrenme-öğretme sürecinde daha etkili olabilmektedir. Öğretmenlik mesleği, gerçek anlamda insan üzerinde çalışmayı gerektirdiğinden dolayı eğitim ortamında insana özgü, kolayca kontrol edilemeyen pek çok değişken yer almaktadır. Bu durumda öğretmen akademik eğitimde kazandığı bilgi ve becerilerin yanında kendine yönelerek, duygularından, öngörülerinden, geçmiş deneyimlerinden, kendi yaşam felsefesinden destek almaktadır. Bilişsel süreçlerin yanında duyuşsal süreçleri yoğun bir şekilde işe koşturmaktadır. Öğretmenin karakterini, kişiliğini çalıştığı ortama yansıtması bu bağlamda geliştirdiği stratejiler; doğru ya da yanlış kararlar ve bunların sonuçları, diğer deneyimler öğretmenin tarzını şahsileştirmektedir. Bu yüzden tek bir öğretmen tarzından söz etmek mümkün değildir. Öğretmen sayısı kadar tarz vardır (Sönmez, 2006; Akt: Öztürk, 2008: 11).

Schermerhorn & Hunt ve Osborn (1994)'e göre; bir öğretmenin işinin gerektirdiği tüm özellikleri taşıması işinde yüksek performans göstermesi için yeterli değildir. Çünkü yüksek bir performans düzeyine ulaşılabilmesi için, doğru niteliklere sahip öğretmenlerin dahi çalışmaya istekli olmaları ve bu dürtü ile yeterli derecede çaba göstermeleri gerekmektedir. İşte bu noktada karşılaşılan motivasyon kavramı, aynı özelliklere sahip öğretmenlerin performanslarındaki farklılığa sebep olmaktadır. Motivasyon, çalışanın iş için sarf ettiği çabanın seviyesini, yönünü ve sürekliliğini belirleyen ve bireyin kendi içinde bulunan güçlere işaret etmektedir (Akt: Akyol, 2008: 36).

Öğretmen Performansını Etkileyen Örgütsel Faktörler: Öğretmenlerin performansını etkileyen pek çok örgütsel faktör bulunmaktadır. Bunların başında olumlu okul iklimi, öğretmenlerin kararlara katılımı, okul yöneticilerinin liderlik özellikleri vb. sayılabilir.

Eğitim kurumlarında, öğretmen, veli ve öğrencilerin alınacak kararlara katılımının sağlanması, eğitim kurumunun verimliliğini ve etkinliğini artırmada çok önemlidir. Çünkü karar aşamalarında bulunan öğretmenlerin, kararın uygulanmasında önemli bir rol alması ve kararın uygulanmasında gayret göstermesi beklenmektedir. Okul yönetiminin kararlarına karşı direnme eğilimi içerisinde bulunan gruplar, karar alınırken karara katılma



sürecinde okul yönetimi ve diğer gruplarla daha yakın ilişki kurma ve onları daha iyi tanıma fırsatı bulabilirler. Karara katılma süreci, okullardaki kurumsal öğrenme sürecini de artırabilir. Alınan kararlara katılan öğretmenler, kendi hedefleri ile kurumun hedeflerini bir arada yürütmeye çalışabilirler. Çünkü alınan kararlara katılma, öğretmenlere faydalı olma duygusunu yaşatacağından bireysel tatmin olanağı sağlayabilir. Kararlara katılan öğretmenler okullarını sahiplenerek okullarında daha kaliteli eğitim ortamı sağlamaya yönelik çaba içerisine girebilir ve böylece öğretmenlerin moral düzeyi yükselebilir. Okulunda mutlu olan öğretmen tayin isteğinde bulunmayacağı için öğretmenlerin kurumlar arası hareketliliğini engelleyebilir. Böylece okullarda oturmuş bir kadro, kurum kültürü meydana gelecek ve daha dengeli ve daha istikrarlı öğretmen kadroları oluşmuş olacaktır.

“Okulunda alınan kararlara katılan, fikri sorulan öğretmenler, alınan kararların amacına ulaşması için daha çok çalışıp, alınan kararları benimseyerek başkalarına karşı savunuculuk rolünü üstlenebilirler” (Özdemir ve Cemaloğlu, 2000).

Okullarda başarıyı artırmak için öğretmenlerle yöneticiler arasında olumlu iletişim ve olumlu insan ilişkileri kurulmalıdır. Öğretmenine değer vermeyen bir idareciyle veya idarecisine saygısı olmayan bir öğretmenle kurumun kazanacağı bir şey yoktur. Başarılı örgütlere baktığımızda yönetici öğretmen arasında sağlıklı bir iletişim olduğunu görürüz (Ersoy, 2006: 3).

Öğretmenle yöneticiler arasındaki ilişkiler okulun psikolojik havasını (onların moralini) önemli ölçüde etkilemektedir. Yani öğretmenle yönetici arasındaki ilişkiler olumlu yapıcı ve geliştirici olduğu sürece okulun psikolojik ortamı da olumlu olacaktır (İlgar, 2005: 97).

Okulun kurumsal iklimi, çalışanların performanslarını diğer okullardaki çalışanlara göre farklı etkiler. İklimi olumlu olan bir okulun çalışanlarının davranışları diğer okullarda çalışanların davranışlarına göre daha etkilidir. Çalışanlar içsel özelliklerinin tümünü işine yansıtır ve bu durum, okulun diğer çalışanları tarafından algılanarak onların da davranışlarını olumlu etkileyen kolektif bir algıya dönüşür (Hoy ve Miskel, 1987; Akt: Özdemir ve diğerleri, 2010:214).

Öğretmen Performansını Etkileyen Çevresel Faktörler: Okul örgütleri açık sistemlerdir. Her açık sistem gibi okullarda çevreden etkilenir ve çevrelerini etkilerler. Başarılı bir öğretim için okulun tek başına örgüt olarak çabası yeterli değildir. Öğrenciler günün diğer önemli bir bölümünü ailelerinin yanında onlardan etkilenerek ve desteklenerek geçirmektedirler. Bu etki ve destek olumlu yönde icra edilmişse öğrencinin okuldaki başarısına yansımaktır. Öğrencilerin olumlu destek ve etki ile okula girmeleri okulun iş başarısını ve öğretmen performansını arttıracak gibi onu etkili de kılacaktır (Aydın, 2004: 163).



Öğretmenin performansını etkileyen çevresel faktörler, öğrenci velileri, okulun fiziksel olanakları vb. olarak belirtilebilir. Okula, eğitime ve çocuğuna duyarlı olan veliler, öğretmenlerle işbirliğine giderek, çocuklarının daha başarılı olmaları için üzerlerine düşeni yaparlar. Örneğin öğretmen, çocukların akşam 9.00'da yatmasını, sabah kahvaltılarını yaparak okula gelmelerini istediğinde, duyarlı veliler bunu gerçekleştirmeye çalışırlar.

Hollingsworth ve Hoover (1999), anne ve babayı evdeki öğretmen olarak görmektedir. Çünkü anne ve baba çocuğunu çeşitli metotlarla eğittiği için öğretmenin okulda öğrencisine kazandırdığı olumlu bir davranışı isterse kolayca bozabilir. Bundan dolayı öğretmenler ve eğitimciler anne ve babanın evdeki önemini daha iyi anlamış durumdadırlar (Çelenk, 2013: 29-30).

Bir eğitim programında belirlenen amaçlara ulaşmayı sağlayacak ders veya ders dışı etkinliklerin planlanan biçimde uygulanabilmesi için uygun ortamlara gereksinim vardır.

Kaliteli eğitim unsurlarından biri de teknolojik gelişmelerin sağladığı araç-gereç ve bu araç gereçleri etkin olarak kullanabilecek öğretmenlerdir. Öğrenme ortamında araç kullanarak ya da kullanmayarak yapılacak her türlü düzenleme öğretim teknolojisi içinde değerlendirilir. Okullarda kaliteli eğitimi sunabilmek ve teknolojiyi okullara yerleştirebilmek için kaliteli öğretmenler çok önemlidir. Bu kapsamda öğretmenler okul hayatı boyunca öğrenciye uygun öğretim teknik ve teorilerine göre hazırlanmış materyaller sunarak kişinin sahip olduğu yetenek ve becerileri geliştirerek öğrenmeyi hedeflerler (Karabektaş, 2004: 2).

Okul-Öğretmen ve Veli İlişkileri

Okul işlevi gereği bir iletişim ve ilişkiler yumağıdır. Okulun öğeleri olan yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve okulda eğitime yardımcı diğer görevliler sürekli bir etkileşim ve iletişim içindedir. Bu öğeler okulda formal olduğu kadar informal yollardan da bir iletişim içindedirler. Okulun amaçlarına ulaşması formal iletişim ağının sağlıklı kurulmasına bağlıdır.

Okulun ailelerle iyi ilişkiler kurması, okulun başarısı açısından önemli görülmektedir. Okul aile iletişiminin temel olarak önemli iki faydasından söz edilmektedir. Bunlardan bir tanesi; veliler ile okul arasında bir güven ortamı oluşmakta, bu da öğrencinin okul içi motivasyonunu artırmaktadır. Okul aile arasındaki ilişkinin diğer bir önemli faydası ise velinin okul kültürünü tanımasına ve onun bir parçası olmasına yardım etmesidir. Kendisini okul kültürünün bir parçası olarak gören veli, öğrenciyi daha iyi yönlendirmektedir. Okul kültürünün bir parçası olan ve bu kültürün gelişimine katkı sağlayan aileler okul ile birlikte hareket etme eğilimine girerler. Bu ise okul, veli ve öğrencinin birlikte öğrenen okul ortamını oluşturmalarını sağlamaktadır (Yüzgeç, 2008: 99). "Okuldaki eğitim



etkinlikleri evde anne-babalar tarafından desteklenmediği sürece okul eğitiminde başarıya ulaşmak çok zordur" (Çelenk, 2003: 30).

Varış'a (1981: 34) göre de; okul faaliyetlerinin anlamlı olması, okul yönetimi ve öğretmenlerinin velilerle işbirliği yapmadaki tutumlarına bağlıdır. Çocuk kendisini çevreleyen ve kendisi üzerinde etkili olan tüm unsurların aynı fikir ve yönde olması durumunda, eğitimi daha anlamlı bulacaktır. Bir okuldaki öğrenciler farklı sosyokültürel seviyede ailelere mensupturlar. Bu durumun ailelerin okul-aile işbirliğini ne şekilde etkilediğini belirleyen araştırmalar yapılmıştır. Araştırmaların sonuçlarına göre aileler, okul süreçlerine katıldığında, ailelerin sosyoekonomik durum, etnik durum ve eğitim düzeyine bağlı olmaksızın öğrenciler çok daha başarılı olabilmektedirler (Şişman, 2002: 193).

Eğitim açısından en büyük sorumluluğun velinin üzerine düştüğü söylenebilir. Çünkü eğitim ilk önce ailede başlamaktadır. Veli, çocuğunu en iyi şekilde eğitmelidir. Velinin diğer bir önemli görevi planlı ve kasıtlı bir eğitim ortamı olan okula çocuğunun devamını ve onun en iyi eğitimi almasını sağlamak olmalıdır.

Çağdaş eğitim anlayışında velinin görevinin çocuğunu okula göndermekle bittiğini söylenemez. İyi bir veli aynı zamanda okul ile bütünleşmelidir. Okulun her türlü işleyişinden haberi olmalı ve bu işlere katılıp çocuğunun başarısını artırmalıdır. Ancak bu şekilde okul ve çocuğuna karşı görev sorumluluklarını yerine getirmiş olabilir. Veliler okul içinde yapılan her türlü sosyal ve kültürel etkinliklere katılarak, okulun çevreyle olan etkileşiminin güçlenmesine yardımcı olabilirler (Kuşçu, 2012: 22).

Okullarda öğretmen- veli iletişimini geliştirmekten amaç, velilerden katılım ve geri bildirim almak suretiyle okul ve öğrenci arasındaki bağları güçlendirmektir. Okul yöneticileri, öğretmenler ve veliler aralarında iletişimi geliştirmek amacıyla birçok araç ve yöntemden yararlanabilirler (Şişman ve Turan, 2005: 254).

Eğitim sürecinde velilerin de eğitime katılmaları hem öğrencinin başarısını artırır, hem de öğretmenin işini kolaylaştırır. Levin ve Nolan (2000; Akt: Bacanlı, 2003)'a göre öğretmen; öğrenci olumsuz bir davranışta bulunduğu; öğretmen ve diğer okul çalışanları yapılabilecek tüm işlemleri yaptıktan sonra, okul yönetimi öğrencinin sınıfını veya öğretmenini değiştirmeye karar verdiğinde; Okul yönetimi öğrencinin bir süre sınıftan veya okuldan uzaklaştırılmasına karar verdiğinde; Okul yönetimi öğrencinin öğrenmeyle ilgili, duygusal veya fiziksel güçlüklerinin test edilmesine ihtiyaç duyulduğuna karar verdiğinde; Okul yönetimi dışarıdan gelecek psikiyatrist, uzman doktor veya sosyal çalışmacı gibi uzmanların gerekli olduğuna karar verdiğinde; Okulun öğrenci velisiyle bağlantı kurması gerekmektedir.

Ancak veli ile sadece bu şartlarda ve resmi olarak iletişim kurmak veliyi okula karşı soğutur. Ayrıca kimse çocuğu ile ilgili olarak kötü şeyler duymak



istemez, bu yüzden öğretmen yukarıda belirtilenlerin dışında olumlu durumlarda da veli ile iletişime geçmeli, onların okula karşı olumlu duygular hissedebilmesini sağlamalıdır.

Öğretmenler, ailelerle kurdukları iletişimde, farklı ailelerde farklı kültürel özellikleri görebileceğini, ailelerdeki eğitim ve sosyal seviyelerdeki farklılığın normal bir sonuç olduğunun farkında olmalı ve her ailenin kendine özgü farklılıkları olduğu gibi, her ailenin kendine özgü güçlü yanlarının olduğu da unutulmamalıdır. Önemli olan ailelerle iletişim kurmak değil, bu iletişim sonucunda öğrencilerin performanslarını ve okul başarılarını artırıcı bir etki yaratabilmektir (Broussard, 2003: 215).

Sınıftaki öğrenme etkililiğinin başarıyla gerçekleştirilebilmesinde öğretmen kadar velilerinde etkisi vardır. Bu sebeple; öğretmen velilerle etkili bir iletişim kurarak, onların öğrenme sürecine katılmasını sağlamalıdır. Üretken, anlamlı ve sürekli bir eğitim için öğretmenin yapması gereken en önemli görevlerden biri de velilerle düzenli ilişkiler kurmaktır. Öğretmen-veli iletişimi denildiğinde iki yönlü bir iletişim düşünülmelidir. Bu iletişimi öğretmen başlatabildiği gibi aynı biçimde veli de ilgili kişilerle kolaylıkla iletişime geçebilmelidir. Bu noktada velilerin iletişime geçme ve çocukları hakkında bilgi alma isteklerinin özellikle öğretmenler tarafından teşvik edilmesi ve iletişime isteklendirilmeleri çocuğun öğrenme düzeyi açısından yararlı olacaktır (Eroğlu, 2008: 234-235).

Veliler ve öğretmenler aralarında karşılıklı oluşturdıkları olumlu iletişimleri sayesinde çocukları daha iyi tanıyıp, çocukların ihtiyaçlarının farkına varıp onların gereksinimleriyle daha yakından ilgilenebilirler ve öğrencilerin gelişimlerine olumlu katkılar sağlayabilirler. Öğretmen-aile arasındaki iletişimin çok iyi olması, öğrencilerin okul başarısını artıracak gibi okulda meydana gelebilecek disiplin sorunlarının da önüne geçebilir (Aslanargun, 2007: 125).

Okul veli iletişiminde başta velilerin katılımı olmak üzere çeşitli güçlüklerle karşılaşılmaktadır. Kaya ailelerin katılımını etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır (Kaya, 2012: 12).

Ailenin eğitim ve kültür seviyesinin düşük olması, ailenin okul - veli işbirliğine ve öğrencisine destek olmaya yönelik olumsuz tutuma sahip olması, ailenin maddi durumunun düşük olması, ailenin zamanının kısıtlı olması, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin velilerin katılımlarına değer vermemesi ve bu konuda ailelere yardımcı olmaması, okulun kaynaklarının yeterli olmaması, velilerin kendi eğitim seviyesinden dolayı okulla işbirliğine girebilecek bir potansiyele sahip olmadığı inancı, okulun, velilerle yapılan görüşmelerin sadece görüşme düzeyinde kaldığı ve velilerin çocukları ile ilişkilerine gereken önemi vermediğinin düşünülmesi, tek olan (olmuş, boşanmış ya da ayrılmış) veya az gelirli ebeveynlerin çocuğun ihtiyacı olan desteği ve yönlendirmeyi yapamayacaklarının düşünülmesi, yöneticilerin



okuldaki öğrenmeye, velilerin desteğini çekici yolları bilmemeleri ve velilerle iletişim sağlayacak yeterliliklerin olmayışı, velilerin okula karşı olumsuz tutumları, velilerin işleri nedeniyle, okul çalışmalarına zaman ayıramamaları, velilerin okul korkusu, velinin kendisini para kaynağı olarak görüldüğüne ilişkin yaygın kanı aile okul işbirliği ve katılımını olumsuz etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Kaya, 2012: 12).

Okul –Veli işbirliği konusunda tutarlı, dengeli, sağlıklı, karşılıklı anlayışa dayalı ve hepsinden önemlisi de süreklilik arz eden ilişkiler kurabilmek, eğitimin önündeki en büyük engelleri kaldırabilmek anlamı taşıyan çok önemli bir aşamadır. Okulların etkililik göstergelerinden biri, kontrol edebildiği çevrenin genişliğidir. Verilen eğitim yalnızca okulun kendi öğrencilerini değil olabildiğince uzak çevresini de eğitmelidir. Bu şekilde okula gelecek olan öğrencilerin bazı bozuk davranışları daha okula gelmeden önce düzeltilmiş olur. Eğitimsel ve sosyal değişmelerin hızlanması, okul ile ailenin gittikçe daha çok yakınlaşmasını gerektirmektedir. Bu yakınlık çerçevesinde okul, çocuk hakkındaki bilgileri alır ve böylece çocuğun okul dışı çevresi ve hayatı ile ailenin çocuğa karşı tutum ve davranışlarını öğrenir. Toplanan bu bilgiler, çocuğun gelişmesi için kullanılır. Öğrenmede kimse kimsenin yerini alamaz. Aile okulun yerini tutamadığı gibi okul da ailenin yerini tutamaz. Bu anlamda ilişkileri geliştirmek için okul velilere açılmalı, okul kayıtları velilerle paylaşılmalıdır. Gerektiğinde velilerin sınıf, ortamı, öğretmen, öğrenci okul hakkındaki görüşleri alınmalıdır (Başar 1999; 141-142).

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın temel amacı; ilkokul öğretmenlerinin performansları üzerinde veli yaklaşımlarının etkilerini belirlemektir. Amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır:

Araştırmaya katılan öğretmenler, velilerin yaklaşımlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin performansları ne düzeydedir?

Veli yaklaşımları ile öğretmenlerin performansları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

Veli yaklaşımlarının, öğretmenlerin performansları üzerinde anlamlı etkileri var mıdır?

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Afyonkarahisar ili merkez ilçeye bağlı köy ve kasabalarda bulunan, ilkokullarda görev yapan öğretmenler, örneklemini ise tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenen ve araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden 250 ilkokul öğretmeni oluşturmaktadır.

2013-2014 Öğretim yılında araştırmanın alan araştırması kapsamında Afyonkarahisar Merkez ilçeye bağlı köy ve kasabalarda görev yapan ve anket



uygulamasını kabul eden, ilkokullarda çalışan öğretmenlerle, verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiki yöntemler ve değişkenleri ölçmeye yönelik geliştirilen ölçeklerden toplanan bilgilerle sınırlıdır. Araştırma ilkokullarda çalışan öğretmenlere yönelik olarak üç kısımdan oluşan anket soruları ile sınırlıdır.

Araştırmada veriler anket yöntemiyle toplanmıştır. Söz konusu anket formu üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik 7 çoktan seçmeli soru yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde 22 sorudan oluşan veli yaklaşımları ölçeği, üçüncü bölümünde de 17 sorudan oluşan öğretmen performansı ölçeği yer almaktadır. Ölçeklere ilişkin bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

Veli Yaklaşım Ölçeği: Veli yaklaşımları ölçeği araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte 22 5'li likert tipinde madde yer almaktadır. Ölçekteki maddelerin yanıt seçenekleri 1: Hiçbir zaman, 2: Zaman zaman, 3: Bazen, 4: Sıklıkla 5: Her zaman olarak ayarlanmıştır.

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi yapılmış ve Ölçeğin 22.maddesi "Velilerin gelir düzeyinin farklılığı beni olumsuz etkiler" ifadesi güvenilirliği olumsuz etkilediğinden dolayı araştırmadan çıkarılmıştır. Veli Yaklaşım ölçeğindeki 21 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,708$ olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,837 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 55,75 olan 2 faktör oluşmuştur.

Tablo 1: Veli yaklaşım ölçeği faktör yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüklü	Varyans	Cronbach's Alpha
Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	Benimle birebir iletişim kurarlar.	0,884	32,258	0,839
	Çocukları ile ilgili bir sorun yaşadıklarında benim fikrimi alıyorlar.	0,823		
	Toplantı dışında çocuklarının gelişim özellikleri ile ilgili bilgi almak için fikrime başvuruyorlar.	0,758		
	Okul toplantılarına katılırlar.	0,722		
	Velilerin işimi takdir etmesi öğrencilere olan yaklaşımımı olumlu etkilemektedir	0,710		
	Eğitim düzeylerinin yüksek olması ve bilişim teknolojilerini iyi kullanmaları beni olumlu etkiler	0,684		
	Veliler düzenlenen etkinliklere katılmaya özen göstermektedir	0,876		
	Bana dostça ve arkadaşça yaklaşıyorlar.	0,801		
	Bana değer verdiklerini hissediyorum.	0,777		
	Velilerin olumlu yaklaşımı mesleki verimliliğimi arttırmakta.	0,755		
	Veliler bana saygılı yaklaşırlar ve güvenirlir.	0,692		
	Sınıf içi faaliyetlerime müdahalede bulunuyorlar	0,843	23,487	0,720



Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	Hakkımda diğer velilere okul içinde ve dışında olumsuz sözler söylediklerini duyuyorum.	0,802		
	Çocukları ile ilgili bir sorunda beni suçluyorlar.	0,787		
	Çocuklarının notları düşük olduğunda beni sorumlu tutarlar	0,754		
	Veliler tarafından yöneticilerime şikayet edildiğim olmuştur.	0,757		
	Her fırsatta beni eleştiriyorlar	0,729		
	Çocukları herhangi bir nedenle okula gel(e)mediğinde beni bilgilendiriyorlar.	0,703		
	Velilerden hakaret boyutunda sözler duyduğum olmuştur.	0,676		
	Yaptığım yönlendirmeleri ve önerileri dikkate almıyorlar	0,653		
	Her yaptığım işin tenkit edilmesi çalışma şevkimi kırar.	0,630		
Toplam Varyans: % 55,745				

Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım faktörünü oluşturan 11 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,839$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 32,26 varyans oranı elde edilmiştir. Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım faktörünü oluşturan 10 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,720$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 23,49 varyans oranı elde edilmiştir.

Öğretmen Performans Ölçeği: Araştırmada öğretmenlerin performansını ölçmek için 17 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki ilk 11 madde Choo (1986) tarafından geliştirilen iş performansı ölçeğinden alınmıştır. 6 madde araştırmacı tarafından eklenmiştir. 5'li likert tipindeki ölçekte yer alan maddelere ilişkin öğretmenlerin görüşleri; 1: Yetersiz, 2: Geliştirilmesi gerekli, 3: Yeterli, 4: İyi, 5: Mükemmel olmak üzere seçenklendirilmiştir.

Araştırmada ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi yapılmış ve öğretmen performans ölçeğindeki 17 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,929$ olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,940 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı %54,98 olan 2 faktör oluşmuştur.

Tablo 2: Öğretmen performans ölçeği faktör yapısı.

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Eğitimle doğrudan ilişkili faktörlere yönelik performans	Sözlü iletişim performansım	0,871	29,73	0,895
	Eğitimde kaliteyi ön planda tutma performansım	0,850		
	Öğrenci davranışlarını ve notunu değerlendirme performansım	0,822		
	İşleri planlama ve örgütleme (düzenleme) performansım	0,794		
	Yazılı iletişim performansım	0,767		



	Eğitimin sürekliliğini sağlama performansım	0,755		
	Mesleki beceri (ustalık) ve uygulama performansım	0,719		
	Sınıf yönetimi performansım	0,687		
Eğitimle dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans	Öğrenci ve Velisini tanıma performansım	0,601	25,246	0,850
	Öfke kontrolü performansım	0,562		
	Kurumun politika ve prosedürlerine uyma performansım	0,833		
	Bana verilen yeni veya farklı görevlere uyum sağlama performansım	0,802		
	Sorumluluk alma ve eyleme geçme performansım	0,785		
	Kurumda yaşanan sorunları çözme odaklı çalışma performansım	0,759		
	Çalışanlara nezaret etme performansım	0,744		
	Kurumda çalışan diğer kişilerle geçinme performansım	0,724		
	Sosyal ve Kültürel faaliyetlere katılma performansım	0,700		
Toplam Varyans: % 54,98				

Eğitimle doğrudan ilişkili faktörlere yönelik performans faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,895$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 29,73 varyans oranı elde edilmiştir.

Eğitimle dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans faktörünü oluşturan 9 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,850$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 25,25 varyans oranı elde edilmiştir.

Verilerin İstatistiksel Analizi: Anketlerden elde edilen verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında SPSS 21.0 istatistik paket programıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin velilerin yaklaşımlarını ve performanslarını değerlendirme düzeylerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır.

Ölçeklerden alınan puanlar 5 üzerinden değerlendirilmiştir. Puanlama aşağıdaki kriterler çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklerin değerlendirme kriterleri.

Ölçek Seçenekleri		Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Veli Yaklaşım Ölçeği	Öğretmen Performans Ölçeği			
Hiçbir zaman	Yetersiz	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
Zaman zaman	Geliştirilmesi gerekli	2	1,80 - 2,59	Düşük
Bazen	Yeterli	3	2,60 - 3,39	Orta
Sıklıkla	İyi	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Her zaman	Mükemmel	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek



Öğretmenlerin veli yaklaşımlarını algılama düzeylerinin ve performans düzeylerinin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşma durumunun incelenmesinde t testi, tek yönlü Anova ve Tukey testlerinden yararlanılmıştır.

Veli yaklaşımları ile öğretmen performansı arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon analizinden, veli yaklaşımlarının öğretmen performansı üzerindeki etkilerinin belirlenmesinde ise regresyon analizinden faydalanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin performans düzeylerine ilişkin veriler tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya katılan öğretmenlerin performans düzeyleri

Boyutlar	N	$\bar{x}$	Ss
Eğitimle Doğrudan İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	250	4,033	0,548
Eğitimle Dolaylı İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	250	4,022	0,508
Genel Öğretmen Performansı	250	4,027	0,505

Araştırmaya katılan öğretmenlerin performans düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “eğitimle doğrudan ilişkili faktörlere yönelik performans” düzeyi ortalamasının yüksek ($4,033 \pm 0,548$); “eğitimle dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans” düzeyi ortalamasının yüksek ($4,022 \pm 0,508$); “genel öğretmen performansı” düzeyi ortalamasının yüksek ($4,027 \pm 0,505$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin velilerin yaklaşımlarını algılama düzeylerine ilişkin veriler tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5: Araştırmaya katılan öğretmenlerin veli yaklaşımlarını algılama düzeyi

Boyutlar	N	$\bar{x}$	Ss
Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	250	3,714	0,649
Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	250	1,972	0,509
Genel Veli Yaklaşımı Düzeyi	250	2,885	0,384

Araştırmaya katılan öğretmenlerin veli yaklaşım düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “Olumlu ve Bilgilendirici yaklaşım” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,714 \pm 0,649$); “Olumsuz ve Tenkit Edici yaklaşım” düzeyi ortalamasının zayıf ($1,972 \pm 0,509$); “genel veli yaklaşımı düzeyi” düzeyi ortalamasının orta ($2,885 \pm 0,384$) düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin veli yaklaşımlarını algılama düzeyleri ile performans düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılan korelasyon analizine ilişkin veriler tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Araştırmaya katılan öğretmenlerin veli yaklaşım algıları ve performans düzeyleri arasındaki ilişki



Boyutlar	Boyut	N	r	p
Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	Eğitimle Doğrudan İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	250	0,213**	0,001
Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	Eğitimle Dolaylı İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	250	0,268**	0,000
Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	Genel Öğretmen Performansı	250	0,252**	0,000
Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	Eğitimle Doğrudan İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	250	-0,049	0,437
Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	Eğitimle Dolaylı İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	250	-0,050	0,428
Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	Genel Öğretmen Performansı	250	-0,052	0,413
Genel Veli Yaklaşımı Düzeyi	Eğitimle Doğrudan İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	250	0,158*	0,013
Genel Veli Yaklaşımı Düzeyi	Eğitimle Dolaylı İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	250	0,205**	0,001
Genel Veli Yaklaşımı Düzeyi	Genel Öğretmen Performansı	250	0,190**	0,003

*p0,5 düzeyinde anlamlı

**p0,1 düzeyinde anlamlı

Tablo 6'dan gözlemlendiği üzere, olumlu bilgilendirici veli yaklaşımı ile öğretmenlerin performans düzeylerini belirleyen tüm boyutlar arasında olumlu anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Olumsuz tenkit edici veli yaklaşımları ile öğretmenlerin performansları arasında ilişki yoktur. Genel veli yaklaşım düzeyi ise öğretmen performansı arasında olumlu anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Veli yaklaşım düzeyinin öğretmen performansını ne düzeyde etkilediğine yönelik araştırmada regresyon analizleri yapılmıştır. Ulaşılan veriler aşağıda tablolarda sunulmaktadır.

Tablo 7: Öğretmenlerin veli yaklaşım düzeylerinin eğitimle doğrudan ilişkili faktörlere yönelik performans üzerine etkisi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	ß	t	p	F	Model (p)	R ²
Eğitimle Doğrudan İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	Sabit	3,404	13,200	0,000	5,921	0,003	0,038
	Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	0,178	3,348	0,001			
	Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	-0,016	-0,242	0,809			

Olumlu ve bilgilendirici yaklaşım, olumsuz ve tenkit edici yaklaşım ile eğitimle doğrudan ilişkili faktörlere yönelik performans arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı



bulunmuştur ($F=5,921$; $p=0,003<0.05$). Eğitimle doğrudan ilişkili faktörlere yönelik performans düzeyinin belirleyicisi olarak olumlu ve bilgilendirici yaklaşım, olumsuz ve tenkit edici yaklaşım değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,038$). Öğretmenlerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşım düzeyi eğitimle doğrudan ilişkili faktörlere yönelik performans düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,178$). Öğretmenlerin olumsuz ve tenkit edici yaklaşım düzeyi eğitimle doğrudan ilişkili faktörlere yönelik performans düzeyini etkilememektedir ($p=0.809>0.05$).

Tablo 8: Öğretmenlerin veli yaklaşım düzeylerinin eğitimle dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans üzerine etkisi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Eğitimle Dolaylı İlişkili Faktörlere Yönelik Performans	Sabit	3,261	13,818	0,000	9,551	0,000	0,064
	Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	0,209	4,293	0,000			
	Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	-0,007	-0,115	0,909			

Olumlu ve bilgilendirici yaklaşım, olumsuz ve tenkit edici yaklaşım ile eğitimle dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=9,551$; $p=0,000<0.05$). Eğitimle dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans düzeyinin belirleyicisi olarak olumlu ve bilgilendirici yaklaşım, olumsuz ve tenkit edici yaklaşım değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,064$). Öğretmenlerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşım düzeyi eğitimle dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,209$). Öğretmenlerin olumsuz ve tenkit edici yaklaşım düzeyi eğitimle dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans düzeyini etkilememektedir ($p=0.909>0.05$).

Tablo 9: Öğretmenlerin veli yaklaşım düzeylerinin genel öğretmen performansı üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Genel Öğretmen Performansı	Sabit	3,328	14,134	0,000	8,369	0,000	0,056
	Olumlu ve Bilgilendirici Yaklaşım	0,194	4,003	0,000			
	Olumsuz ve Tenkit Edici Yaklaşım	-0,011	-0,185	0,853			

Olumlu ve bilgilendirici yaklaşım, olumsuz ve tenkit edici yaklaşım ile genel öğretmen performansı arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=8,369$; $p=0,000<0.05$). Genel öğretmen performansı düzeyinin belirleyicisi olarak olumlu ve bilgilendirici yaklaşım, olumsuz ve tenkit edici yaklaşım değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,056$). Öğretmenlerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşım düzeyi genel öğretmen performansı



düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,194$). Öğretmenlerin olumsuz ve tenkit edici yaklaşım düzeyi genel öğretmen performansı düzeyini etkilememektedir ($p=0.853>0.05$).

Tablo 10: Öğretmenlerin genel veli yaklaşım düzeyinin genel öğretmen performansı üzerine etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Genel Öğretmen Performansı	Sabit	3,307	13,879	0,000	9,284	0,003	0,032
	Genel Veli Yaklaşımı Düzeyi	0,249	3,047	0,003			

Genel veli yaklaşımı düzeyi ile genel öğretmen performansı arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=9,284$; $p=0,003<0.05$). Genel öğretmen performansı düzeyinin belirleyicisi olarak genel veli yaklaşımı düzeyi değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,032$). Öğretmenlerin genel veli yaklaşımı düzeyi genel öğretmen performansı düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,249$).

Sonuç

İlkokul öğretmenlerinin performansları üzerinde veli yaklaşımlarının etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmadan aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmada öğretmenlerin performans düzeyleri, eğitimle doğrudan ilişkili ve dolaylı ilişkili faktörlere yönelik performans ve genel öğretmen performansı olmak üzere üç boyutta ele alınmış ve beş üzerinden değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin eğitimle doğrudan ilişkili olan faktörlere yönelik performans düzeylerinin ortalaması 4,033, dolaylı ilişkili olan faktörlere yönelik performanslarının ortalaması 4,022 ve genel performans düzeylerinin ortalaması 4,027'dir. Buradan öğretmenlerin performanslarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere karşı velilerin yaklaşımları olumlu ve bilgilendirici, olumsuz ve tenkit edici ve genel veli yaklaşımı olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. 5 üzerinden gerçekleştirilen değerlendirmeye göre velilerin öğretmenlere olumlu ve bilgilendirici yaklaşım göstermelerinin ortalaması 3,714, olumsuz ve tenkit edici yaklaşım göstermelerinin ortalamaları 1,972 ve genel yaklaşım düzeylerinin ortalaması 2,885'dir. Buradan velilerin öğretmenlere karşı sıklıkla olumlu ve bilgilendirici yaklaşım gösterdikleri, zaman zaman olumsuz ve tenkit edici yaklaşımları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada velilerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşımları ile öğretmen performansı arasında istatistiksel açıdan olumlu ilişkilerin olduğu, olumsuz ve tenkit edici veli yaklaşımı ile öğretmen performansı arasında ilişki



olmadığı belirlenmiştir. Velilerin olumlu ve bilgilendirici yaklaşımlarının öğretmenlerin performansını olumlu etkileyerek artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Çıkan sonuçlardan öğretmenlerin velilerden gelen olumlu yaklaşımlardan etkilendikleri, olumsuz ve tenkit edici davranışları ise olağan görerek, performanslarında herhangi bir etkiye neden olmadığı söylenebilir.

Genel olarak bakıldığında ise velilerin yaklaşımlarının öğretmenlerin performanslarına olumlu yansımalarının olduğu, yüksek performanslı öğretmenler için velilerin öğretmenlerle iletişim içerisinde olmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Araştırma Afyonkarahisar ili merkez ilçeye bağlı köy ve kasaba öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarından daha genel verilere ulaşmak için daha geniş örneklemeler üzerinde araştırmalar yapılabilir. Geniş örneklemelerle ve veli/okul yönetimi/ öğrenci bakış açılarından değerlendirilen bir araştırma yapılabilir ve yapılan bu çalışma yabancı ülkelerde yapılan çalışmalarla karşılaştırılabilir.

Öğretmenlerin performans düzeylerinin yüksek olması eğitim açısından pozitifdir. Ancak bu araştırmada öğretmen performansı öğretmenlerin bakış açısıyla ele alınmıştır. Öğretmenlerin performansını veli ve okul yönetimi açısından ele alınan araştırmalar yapılabilir.

Çıkan sonuçlardan öğretmenlerin velilerden gelen olumlu yaklaşımlardan etkilendikleri, olumsuz ve tenkit edici davranışları ise olağan görerek, performanslarında herhangi bir etkiye neden olmadığı söylenebilir. Bu da öğretmenlerin çoğunluğunun velileri hoşgörüyü karşıladıklarını göstermektedir.

Öğretmenlerin yüksek olan mevcut performanslarının korumak ve daha da artırılmasına yönelik uygulamalar yapılabilir. Örneğin basında öğretmenleri övücü haberlere yer verilebilir. Öğretmenlere yönelik kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetler planlanabilir. Ekonomik kaygıları azaltılabilir. Ayrıca öğretmenlerin yüksek olan performanslarını muhafaza etmek için çeşitli çalışmalar yapılabilir.

Kaynakça

Ağca, V. ve Tunçer, E. (2006). Çok Boyutlu Performans Değerleme Modelleri ve Bir Balanced Scorecard Uygulaması. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 8 (1); 175-176.

Akyol, B. (2008). Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Uygulamalarının Öğretmen Performansına Etkisi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.



- Aslanargun, E. (2007). Okul-Aile İşbirliği ve Öğrenci Başarısı Üzerine Bir Tarama Çalışması. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (18); 119-135.
- Aydın, İ. (2004). Okul Çevre İlişkileri. Yayımlandığı Kitap Y. Özden (Editör), *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aysu, B. (2007). Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutumlarının İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bacanlı, H. (2003). Ana-Baba ile İlişkiler, Sınıf Yönetimi. (Ed: Emin Karip), Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Başar, H. (1999). Sınıf Yönetimi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Bozkurt B. A. ve Yolcu, H. (2011). İlköğretim Okulları Yöneticilerinin Öğretmen Performansını Değerlendirmede Etik İlkeler Uyma Düzeyleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8 (1); 922-940.
- Bozkurt Bostancı, A., Kayaalp, D. (2011). İlköğretim Okullarında Öğretmen Performansının Geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 19 (1); 127-140.
- Broussard, C. A. (2003). Facilitating Home-School Partnerships For Multiethnic Families: School Social Workers Collaborating For Success. *Children & Schools*, 25 (4); 211-222.
- Can, N. (2004). Öğretmenlerin Geliştirilmesi ve Etkili Öğretmen Davranışları. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (1); 103-119.
- Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Önemi. *Milli Eğitim Kültür Sanat*. 153-154.
- Choo, F. (1986). Job Stress, Job Performance and Auditor Personality Characteristics. *A Journal of Practice&Theory*, 2 (5); 17-34.
- Çelenk, S. (2003). Okul Aile İşbirliği İle Okuduğunu Anlama Başarısı Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (24); 33-39.
- Çelenk, S. (2013). Okul Başarısının Ön Koşulu: Okul Aile Dayanışması. *İlköğretim-Online*, 2 (2); 28-34.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (2); 207-237.
- Erden, M. (2014). Sınıf Yönetimi. 2.Baskı. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Tatmin Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1); 18-26.
- Ergun M. ve diğerleri (1999). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara: Ocak Yayınları.



- Eroğlu, E. (2008). Eğitim Ortamlarında Etkili iletişim ve Boyutları, Etkili İletişim. (Ed: Uğur Demiray), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ersoy, S. (2006). İlköğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenler arasındaki İletişim Sorunları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Fındıkçı, İ. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Basım.
- Gökalp, M. (2004). Türkiye'deki Öğretmenlerin Meslek Bilgisi, Alan Bilgisi, Sosyal Yönleri ve Kişiliklerine İlişkin Bir Araştırma. Eğitim Araştırmaları Dergisi, (17); 169-179.
- İlgar, L. (2005). Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi. 3.Baskı Kırklareli: Beta Basım.
- Karabektaş, M. (2004). Teknoloji Dersleri İçin Öğrenci Görüşlerinin Belirlenmesi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, 1-9.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin Yeterlilik Algıları. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, V (I); 70-97.
- Kaya, S. (2012). İlköğretim 1. Kademe Öğrenci Velilerinin Okuldan Beklentileri ve Beklentilerinin Karşılama Düzeyi. (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocabaş, İ. ve Turhan, M. (2002). Objektif Bir Değerlendirme ve Doğru Hareket İçin Performans Yönetimi. Standart Ekonomik ve Teknik Dergisi, 41 (490); 51-58.
- Kuşcu, Ö. (2012). İlköğretim Öğrenci Velilerinin Okul Yöneticilerinden Beklentileri. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Kutlar, A. ve Kartal, M. (2004). Cumhuriyet Üniversitesinin Verimlilik Analizi: Fakülteler Düzeyinde Veri Zarflama Yöntemiyle Bir Uygulama. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8 (2); 49-79.
- Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, (2003).
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2005). Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü Temel Eğitime Destek Projesi Öğretmen Eğitimi Bileşeni Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri. <http://oyegm.meb.gov.tr/yet/>.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2006). Okulda Performans Yönetimi Modeli. T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara.
- Milli Eğitim Temel Kanunu Madde 43. http://mevzuat.meb.gov.tr/html/temkanun_0/temelkanun_0.html
- Özdemir, S. ve Cemaloğlu, N. (2000). Eğitimde Örgütsel Yenileşme ve Karara Katılma. Millî Eğitim Eğitim-Sanat-Kültür Dergisi.



- Özdemir, S. ve diğerleri (2010). İlköğretim Okulu Öğrencilerinin Okul İklimine İlişkin Algılarını Yordayan Değişkenlerin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, (38); 213-224.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi. Adana: Nobel Kitabevi.
- Öztürk, N. (2008). Evli Bayan Öğretmenlerde İş- Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2001). İşletme. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Seymen, O., Erdem, B. (2007). Kat Hizmetleri Yönetiminde Kullanılan Performans Boyutlarının Birim Performansı Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Görgül Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 777-786.
- Şişman, M. (2002). Eğitimde Mükemmellik Arayışı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Acat, B. (2003). Öğretmenlik Uygulaması Çalışmalarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13 (1); 235-250.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). Sınıf Yönetimi. 3. Baskı. Ankara: Pegem Yayınları.
- Tekeli, B. (2003). Performans Ölçüm Aracı Olarak Dengeli Ölçüm Kartı Tekniği. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Vural, B. (2004). Öğrencinin Başarısı için Aile-Okul Birlikteliği. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yalın, M. (2002). İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinin Problemleri ve Çözüm Önerileri. Eğitim Araştırmaları Dergisi, (9); 135-140.
- Yetim, A. A. ve Göktaş, Z. (2004). Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri. Kastamonu Eğitim Dergisi, 12 (2); 541-550.
- Yüzgeç M. E. (2008). İlköğretim Kurumlarının 4. ve 5. Sınıfında Öğrencileri Bulunan Velilerin, Yönetici ve Öğretmenlerden Beklentileri. (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

