



DEVLET OKULLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN ALMIŞ OLDUKLARI ÖDÜLLER İLE SİCİL BAŞARI PUANLARI VE DİĞER BAZI DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

A RESEARCH ON THE RELATION AMONG STATE SCHOOL TEACHERS'
REWARDS WITH THEIR EMPLOYMENT RECORDS SUCCESS POINTS AND SOME
OTHER VARIABLES

Talip ÖZDEMİR¹
Ahmet BOZAK

Öz

Örgütler, üyelerini güdüleyebilmek için çeşitli araçlar kullanırlar. Örgüt üyelerinin örgüt amaçları doğrultusunda çalışmaya özendirilmeleri ve bunun ödüllerle yapılması, bazen sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı'nca uygulanmakta olan ödül sistemi irdelenmeye çalışılmış ve verilen ödüller çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir.

Çalışmada doküman taraması yöntemi kullanılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı e-okul ve özlük modülünden öğretmenlerin demografik bilgileri ile ödül bilgilerine ulaşılmıştır. Elde edilen veriler daha sonra SPSS İstatistik programından yararlanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmanın örneklemini, 2010-2011 Eğitim-Öğretim yılında Şanlıurfa İl Merkezinde 6 farklı okulda görev yapan 228 öğretmen ve yönetici arasından en az bir kez veya daha fazla ödül almış olan 15 yönetici 44 öğretmen olmak üzere 59 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır.

Araştırma sonucunda; ödül-kıdem ve ödül-okul türü arasında anlamlı bir ilişki olduğu; ödül ve sicil başarı notları, ödül ve cinsiyet, ödül ve memleket, ödül ve branş, ödül ve görev, ödül ve okuldaki personel sayısı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ödül, Milli Eğitim Bakanlığı, Yönetici, Öğretmen

Abstract

Organizations benefit from different tools to motivate their members. Encouraging the members to work towards the aims of organization and doing this encouragement by means of rewards, sometimes brings certain problems. In this study, the rewards system of Turkish Ministry of Education was analyzed and evaluated according to a number of different variables.

In this research, document analysis method was used. Demographic characteristics and rewards information of the teachers were collected through the e-school and Staff Personal Information System Module of the Turkish Ministry of Education. Collected datas were analysed by SPSS statistics programme.

The sample group was formed by 15 administrators and 44 teachers choosen from 228 teachers and administrators working at 6 different schools in city-centre of Şanlıurfa and they were also choosen among the ones who had an official reward at least once in their work life.

As a result, a meaningful result was found between reward-length of service and reward and school type, on the other hand no meaningful relations were found between rewards and the yearly evaluation points; gender; branch of teaching; birth of place; occupational position and the number of the employee at work.

Key words: Reward, National Ministry of Education, Educational Administrators, Teachers

¹ Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü, tlpozdemir@gmail.com

Giriş

İşgörenlerin başarılarının artırılması, istenilen davranışların pekiştirilmesi amacıyla ödüllendirme etkili bir yöntem olarak kullanılabilir (Başaran, 2000). Bu durumda ödüllendirilen bireyin aynı zamanda da motive edilmiş olacağı düşünülebilir. Motivasyon, kişilerin belirli bir amaç için kendi istekleriyle davranma süreci olarak tanımlanmaktadır. Örgüt açısından ise motivasyon, hem bireyin hem de örgütün ihtiyaçlarını karşılayacak ortak bir zeminde kişinin harekete geçmesi için isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Aşan, 2001).

Yapılan bazı araştırmalar da ödül ve motivasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Rowley 1996; Saticı ve Dayan, 2009; Yıldırım, 2008). Aydın (2000), işgörenleri etkilemenin önemli yollarından birisinin de ödüllendirme olduğunu belirtmektedir.

Rowley (1996), “Yüksek Öğretimde Motivasyon ve Akademik Personel” isimli çalışmasında, iş ortamında motivasyonu en çok etkileyen değişkenlerin maddi ödüller, öğrenme kültürü ve yüksek eğitim, personelin tecrübesi ve rollerin farklılığı, kişisel özerklik ve örgüt kültürünün olduğu sonucunu elde etmiştir.

Genel liselerde görev yapan öğretmenleri motive eden faktörler üzerine yapılan bir araştırmada, başarılı olan öğretmenlerin takdir edilmesi, onları daha fazla motive ettiği, bu nedenle öğretmenlerin motive edilmesinde ödül/teşvik sisteminin daha adil uygulanabilir olmasının ve ödüllendirmede maddi ve belgesel ödüllerin yanında manevi ödüllendirmelere de yer verilebilmesinin gerektiği ifade edilmektedir. (Saticı ve Dayan, 2009).

Benzer şekilde bazı araştırmalar da öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ödül sistemini adil bulmadıklarını, kayırmacılık yapıldığını öne sürmektedir (Sabancı, 1998; Aksarı, 1995; Yıldırım, 2008).

Sabancı (1998) tarafından Ankara'daki İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin terfi ve ödül sisteminin değerlendirilmesine yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler, ödül ve terfilerin yönetime yakınlığı ile tanınan öğretmenlere verildiğini belirtmişler ve terfilerin maddi ve manevi bir fark yaratmadığına inandıkları için güdüleyici bulmadıkları ortaya çıkmıştır.

Aksarı (1995), Milli Eğitim Sistemi içerisinde ödüllendirme sisteminin adil işlemediği düşüncesinin öğretmenler arasında çok yaygın bir kanı olduğunu; 1994 yılında yapılan bir araştırmaya göre aylıkla ödüllendirilenlerin %54.4'ünün öğretmen, %49.6'sının okul

yöneticisi olduğunu, ödül sistemi içerisinde başarı ölçütlerinin oldukça belirsiz olduğunu, bu nedenle de adil olarak işlemediğini belirtmektedir.

Yıldırım (2008) tarafından öğretmenlerin ödüllendirilmesi üzerine yapılan bir araştırmada ise, öğretmenlerin motive edilmesi ve görev yaptıkları okullarda daha fazla kalmalarının sağlanması için, etkili bir şekilde ödüllendirilmelerinin gerektiği; ödüllendirmede açıklık, şeffaflık, hakkaniyet ve çoklu değerlendirme ilkelerinin göz önünde bulundurulmasının gerektiği; ve ayrıca öğretmenlerin ihtiyacına cevap verebilecek somut ve objektif ölçütlerin belirlendiği yeni bir ödül sisteminin hazırlanması gerektiği vurgulanmaktadır.

Yukarıda özet olarak verilen araştırmaların bulgularından anlaşıldığı gibi; ödüllendirme, çalışanları işe motive etmede ve verimliliği artırmada anahtar bir öge olarak değerlendirilmektedir.

Sicil başarı notları 1. ve 2. sicil amirlerince personelin o yıl içerisinde sergilemiş olduğu performans ve diğer bazı kriterlere göre yapılarak verilen puanı ifade etmektedir. Bu durumda, kurum içinde ödül alan personelin, doğal olarak sicil notunun da yüksek olması beklenmektedir. Bu çalışmada MEB ödül sistemi ve ödül almadaki bir takım kriterler açıklanarak, Şanlıurfa ilinde görev yapan öğretmenlerin almış oldukları ödüller ile sicil başarı puanları ve diğer bazı değişkenler arasındaki ilişki irdelenmeye çalışılmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilatı İçerisindeki Ödül Sistemi

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan personelin ödüllendirmeleri öncelikli olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 123, maddesi ile Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Takdir ve Teşekkür Belgesi Verilmesine İlişkin Yönerge ve Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Aylıkla Ödüllendirilmesine İlişkin Yönerge hükümlerine göre gerçekleştirilmektedir.

Bu yasa ve yönergelere göre Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan öğretmenlere aylıkla ödüllendirme, takdir ve teşekkür ödülleri verilmektedir. Bunun yanı sıra Milli Eğitim Bakanlığı ödül sistemi içerisinde kademe ilerlemesi ödülü bulunmaktadır. Bu ödül, 6 yıl üst üste çok iyi sicil notu alan öğretmenlere bir kademe ilerlemesi verilmesi şeklinde olmaktadır. Sicil notuna göre verilen bu ödül çeşidi bu çalışmanın kapsamı dışında tutulmuştur.

Yukarıda sözü edilen ve fiilen uygulanan ödüllerin yanı sıra, Milli Eğitim Mevzuatında yer alan fakat fiilen uygulanmayan ödüller de bulunmaktadır. Örneğin 4357 sayılı kanunda adı geçen “Üstün Başarılı Sayılmak, başöğretmen namzedi unvanı verilmek,

maarif memuru namzedi unvanı verilmek, yeni bir tesise adı verilmek, ülkü eri sayılmak” ödülleri ile 1702 sayılı kanunda yer alan “kıdem zammı, takdirname verilmek” ödülleri mevzuatta yer almasına rağmen fiilen uygulanmamaktadır. Şuan Milli Eğitim Sistemi içerisinde fiilen uygulanan ödüller şunlardır:

Aylıkla Ödüllendirme

Millî Eğitim Bakanlığı personelinde olağanüstü gayret ve çalışmaları sonucunda emsallerine göre başarılı görev yaptıkları tespit edilenler, aylıkla ödüllendirilmektedirler (2302 sayılı Tebliğler dergisi, 1989).

Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Aylıkla Ödüllendirilmesine ilişkin Yönerge hükümlerine göre aylıkla ödüllendirilecek personelin sayısı kurumun yıl başındaki serbest kadro mevcudunun eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfına dahil kadrolar için binde yirmi'yi geçemeyeceği hükmü bulunmaktadır. Kurum Müdürleri, personel sayılarına göre belirli sayıda personel için; genel nitelikler, eğitim öğretimde başarı durumu, daha önce alınan teşekkür ve takdir belgeleri, yayımlanmış eser, yapılan buluşlar gibi kıstasları içeren bir değerlendirme formu doldurulur, bu form ilçe, il ve merkez teşkilatlarında oluşturulacak komisyonlarca değerlendirildikten sonra aylıkla ödüllendirilecek personel seçilir.

Bir önceki yıl olumsuz sicil almış olanlar, yıl içerisinde aylıktan kesme veya maaş kesimi cezası dahil daha ağır bir disiplin cezası almış olanlar ve son üç yıllık sicil notu ortalaması en az iyi olmayanlar bu ödülü alamazlar (2302 sayılı Tebliğler dergisi, 1989).

Takdir Belgesi

Millî Eğitim Bakanlığının merkez, taşra ve yurt dışı teşkilâtları ile bağlı kuruluşlarında görevli personelden, görevinde olağanüstü gayret ve çalışmalarıyla başarı sağlayanlara; Takdir Belgesi verilmektedir (2506 sayılı Tebliğler Dergisi, 1999).

Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Takdir ve Teşekkür Belgesi Verilmesine İlişkin Yönergesi hükümlerine göre takdir belgesi;

a) Genel bir zarar, felâket ve tehlikenin önlenmesi veya genel bir faydanın sağlanması için hayatını tehlikeye koyarak görevinde olağanüstü gayret ve başarı sağlayanlara; (görevinde olağanüstü gayret ve başarı, sıralı sicil amirlerinin gerekçeli teklifi üzerine veya doğrudan takdir belgesi verecek makamlarca belirlenir),

- b) Millî Eğitim Bakanlığının görev alanına giren konularda bilimsel nitelikte eser vermiş olanlardan bu eserlerinin yarışma sonucu bir veya birkaçı ders kitabı olarak kabul edilmiş veya yurt içi ve yurt dışı yarışmalarda derece almış olanlara,
- c) Okul koruma derneklerinin ekonomik, sosyal ve kültürel hizmetlerinin yürütülmesinde ve geliştirilmesinde üstün gayret sarf ederek onursal üye olarak çalışanlara,
- d) Bakan tarafından üst üste 3 yıl Teşekkür Belgesi verilenlerden 4 üncü yılda da Bakan tarafından Teşekkür Belgesi verilmesi uygun görülenlere,
- e) Memuriyeti süresince siciline işlenmiş herhangi bir ceza almadan (silinme hali hariç) emekli olanlara,
- f) Yeni buluşlar yapanlar veya mevcut usullerde yararlı yenilikler meydana getirenlere,
- g) Millî Eğitim Bakanlığına bağlı döner sermayeli kurum ve kuruluşlarda üretimi, verimliliği ve geliri kişisel çabası ve girişimleri ile bir önceki yıla oranla önemli ölçüde artıranlara verilebilir (2506 sayılı Tebliğler Dergisi, 1999).

Takdir belgesi, müfettişlerin veya sıralı sicil amirlerinin önerileri üzerine ya da doğrudan Bakan, valiler, kaymakamlar tarafından verilebilmektedir.

Teşekkür Belgesi

Millî Eğitim Bakanlığının merkez, taşra ve yurt dışı teşkilâtları ile bağlı kuruluşlarında görevli personelden, görevinde olağanüstü gayret ve çalışmalarıyla başarı sağlayanlara; Teşekkür Belgesi verilmektedir (2506 sayılı Tebliğler Dergisi, 1999). Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Takdir ve Teşekkür Belgesi Verilmesine İlişkin Yönergesi hükümlerine göre teşekkür belgesi;

- a) Görevinde emsallerine göre üstün başarı sağlayanlara,
- b) Millî Eğitim Bakanlığı veya ilgili kuruluşlarca kabul veya tescil edilen çeviri ve derleme türünde eser yayınlayanlara,
- d) Vazife malûlü olarak emekli olanlara verilebilir.

Teşekkür belgesi, müfettişlerin ve sıralı sicil amirlerinin teklifleri üzerine veya doğrudan, bakan; müsteşar ve müsteşar yardımcıları, genel müdür ve bakanlık daire başkanları, valiler ve kaymakamlar tarafından verilebilmektedir.

Kademe İlerlemesi

DMK'nın 64. maddesine göre, son 6 yıllık sicil notu ortalamaları 90 ve daha fazla olan personele 1 kademe ilerlemesi verilmektedir. Kademe ilerleme ödülü doğrudan sicil notuna göre verildiğinden bu çalışma içerisindeki ödüller arasında değerlendirilmemiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı ödül sistemi, Milli Eğitim Bakanlığı iş görenleri tarafından sürekli tartışılan bir sistemdir. Ödüllerle ilgili kriterler konulmuş olmasına rağmen, bu kriterlerin ne derece uygulandığı, çeşitli değişkenlerin ödül mekanizmasını etkileyip etkilemediği incelenmesi gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı ödül sistemi içerisinde verilmekte olan ödüller (aylıkla ödüllendirme, takdir ve teşekkür belgeleri) ile öğretmenlerin sicil başarı puanları ve diğer bazı değişkenler arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Devlet okullarında çalışan öğretmenlere verilen ödüller ile öğretmenlerin almış oldukları sicil başarı puanları arasındaki ilişkinin düzeyi nedir?
2. Alınmış olan ödüller ile cinsiyet, memleket, kıdem, branş, okul türü, okuldaki personel sayısı, görev türü gibi değişkenler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Yöntem

Bu çalışmada doküman taraması yöntemi kullanılmış, Milli Eğitim Bakanlığı e-okul ve özlük modülünden öğretmenlerin demografik bilgileri ile ödül bilgilerine ulaşılmıştır. Elde edilen veriler daha sonra SPSS İstatistik programında değerlendirilerek, değişkenlerin frekans dağılımları incelenmiştir.

Katılımcıların almış oldukları ödül sayısının ve sicil notlarının normal dağılıma sahip olup olmadıklarını belirlemek ve bu yolla uygulanacak olan parametrik veya nonparametrik testi belirlemek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış ve dağılımın normal olmadığını görülmüştür. Normal dağılıma sahip olmayan ödül değişkeni ile diğer değişkenler arasındaki ilişki düzeyini belirlemek için Ki-kare Bağımsızlık Testi uygulanmıştır. Ayrıca değişkenler arası ilişkilerin düzeyini belirlemek amacıyla frekans ve ortalama değerlerinin yanı sıra çapraz tablo değerleri birlikte incelenerek yorumlanmıştır.

Örneklem

Bu çalışmanın örnekleme, 2010-2011 Eğitim-Öğretim yılında Şanlıurfa İl Merkezinde 6 farklı okulda görev yapan 228 öğretmen ve yönetici arasından en az bir kez veya daha fazla ödül almış olan 59 öğretmen ve okul yöneticisinden oluşmaktadır.

Çalışmaya dahil edilen okulların 3'ü ilköğretim kurumu ve 3'ü de ortaöğretim kurumudur. Bu okulların 3'ü "A" tipi, 2'si "B" tipi ve 1'i de "C" tipi kurumdur. Örneklemeye dahil edilen 228 öğretmen ve yöneticinin 152'si İlköğretim Okullarında, 76 öğretmen ve yönetici de liselerde görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan 59 katılımcıdan 15'i (%25.4) okul yöneticisi, 44'ü ise (%74.6) öğretmendir. Örneklem grubunu oluşturan 59 katılımcıdan 42'si (%71.2) erkek, 17'si (%28.8) bayandır.

Bulgular

Bu bölümde, araştırmanın alt amaçlarına ilişkin bulgular yer almaktadır.

1. Devlet okullarında çalışan öğretmenlere verilen ödüller ile öğretmenlerin almış oldukları sicil başarı puanları arasındaki ilişkinin düzeyine dair bulgular

Örneklemeye dahil edilen 15 yönetici ve 44 öğretmenin sicil notları 81 ila 96 puan arasında değişmektedir, genel not ortalaması ise 90,2880'dir. Bu da Milli Eğitim Bakanlığı sicil değerlendirme sisteminde "Çok İyi" değerlendirme derecesine karşılık gelmektedir.

Tablo 1.1: Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmenlerin Almış Oldukları Ödüllerin Dağılımı

Ödül Sayısı	F	%
1-2 arası ödül	36	61,0
3-4 arası ödül	12	20,3
5 ve daha fazla ödül	11	18.7
Toplam	59	100,0

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin almış oldukları ödüller ödül sayısına göre değerlendirildiğinde ise, %61'inin (36) 1-2 ödül; %20,3'ünün (12) 3-4 ödül; %18.7'sinin (11) 5 veya daha fazla ödül almış oldukları görülmektedir.

Tablo 1.2: Tek Örnekli Kolmogorov-Smirnov Testi

		ÖDÜL	SİCİL
		59	59
Normal Parametreler	Ortalama	1,6949	90,2879
	Standart Sapma	1,0381	3,1670
En Uç Farklılıklar		,359	,096
	Pozitif	,359	,079
	Negatif	-,252	-,096
Kolmogorov-Smirnov Z		2,754	,738
Anlamlılık Değeri		,000	,648

Ödül ve sicil notları arasındaki ilişkinin düzeyini belirlemek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov testinde anlamlılık değeri 0,648 olarak gerçekleşmiş ve 0,05'den küçük olması, dağılımın normal olmadığını göstermiş ve aradaki ilişki düzeyini belirlemek üzere Ki-kare Bağımsızlık Testi yapılmıştır.

Tablo 1.3: Ödül ve sicil başarı puanları arasındaki Ki kare Bağımsızlık Testi Sonucu

	Değer	Standart Sapma	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare	,793	3	,851
Benzerlik Oranı	,804	3	,848
Geçerli Sayı	59		

Ödül ve sicil notları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Ki kare bağımsızlık testindeki Pearson anlamlılık katsayısı 0,851 olarak bulunmuş ($P = 0.851 > 0,05$) bu durum, ödül ve sicil notları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.

Tablo 1.4: Ödül ve Sicil Puani Değişkenlerinin Çapraz Tablo Değerleri.

		SİCİL NOTU		Toplam
		80-89	90-daha fazla	
ÖDÜL	Hesaplanan Sayı	23	36	59
	ÖDÜL içerisinde %	%39,0	%61,0	%100,0

Çapraz tablolar incelendiğinde; ödül alan öğretmen ve yöneticilerin %61'inin 90 ve üzeri not aldıkları, %39'nun ise 80 ile 89 arasında not aldıkları görülmektedir. Ayrıca

örneklem grubunun genel sicil not ortalaması, 90,2880 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle, ödül alan öğretmenlerin genellikle sicil notu da yüksek olan öğretmenler arasından seçildiği söylenilebilir.

2. Alınmış olan ödüller ile cinsiyet, memleket, kıdem, branş, okul türü, okuldaki personel sayısı, görev türü gibi değişkenler arasındaki ilişkiye dair bulgular

Yönetici ve öğretmenlerin almış oldukları ödüller ile ilgili; cinsiyet, memleket, kıdem, branş, okul türü, okuldaki personel sayısı, görev türü gibi değişkenler bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin bulgular aşağıda sunulmuştur.

2.1: Cinsiyet Değişkeni Bakımından;

Tablo 2.1: Ödül ve cinsiyet değişkenine ilişkin çapraz tablo verileri

ÖDÜL		CINSİYET		Toplam
		Erkek	Bayan	
	Sayı	42	17	59
	ÖDÜL %	%71,2	%28,8	%100,0

Tablo 2.1 'deki veriler incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerinden erkeklerin %71,2'sinin, bayanların ise %28,8'sinin en az bir kez ödül aldığı görülmektedir. Buradan hareketle örneklem grubu içerisindeki erkek yönetici ve öğretmenlerin, bayan yönetici ve öğretmenlere nazaran daha fazla ödül aldıkları söylenilebilir.

Tablo 2.2: Ödül ve cinsiyet arasındaki Ki kare Bağımsızlık Testi Sonucu

	Değer	df	Anlamlılık
Pearson Ki Kare	4,842	2	,089
Benzerlik Oranı	5,427	2	,066
Geçerli Sayı	59		

Ödül ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Ki-kare bağımsızlık testindeki Pearson anlamlılık katsayısı 0,089 olarak bulunmuş ($P = 0,089 > 0,05$) bu durum, ödül ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.

2.2: Memleket Değişkeni Bakımından;

Tablo 2.3: Ödül ve Memleket değişkenine ilişkin çapraz tablo verileri

ÖDÜL		MEMLEKET		Toplam
		Şanlıurfa	Diğer	
	Sayı	39	20	59
	ÖDÜL %	%66,1	%33,9	%100,0

Tablo 2.3'deki veriler incelendiğinde, ödül almış olan öğretmen ve yöneticilerin %66.1'inin Şanlıurfalı, %33,9'unun diğer şehirlerin nüfusuna kayıtlı öğretmen ve yöneticilerden oluştuğu görülmektedir. Buradan hareketle, örneklem grubu içerisinde yer alan Şanlıurfa il merkezinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerden Şanlıurfa Nüfusuna kayıtlı öğretmen ve yöneticilerin, diğer illerin nüfusuna kayıtlı meslektaşlarına oranla daha fazla ödül aldıkları söylenilebilir.

Tablo 2.4: Ödül ve Memleket arasındaki Ki kare Bağımsızlık Testi Sonucu

	Değer	Standart Sapma	Anlamlılık Değeri
Pearson Ki Kare	,533	2	,766
Benzerlik Oranı	,554	2	,758
Geçerli Sayı	59		

Ödül ve memleket arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Ki kare bağımsızlık testindeki Pearson anlamlılık katsayısı 0,766 olarak bulunmuş ($P = 0,766 > 0,05$) bu durum, ödül ve memleket arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.

2.3: Kıdem Değişkeni Bakımından;

Tablo 2.5: Ödül ve Kıdem değişkenine ilişkin çapraz tablo verileri

ÖDÜL		KIDEM			Toplam
		1-10 Yıl	11-20 Yıl	21 Yıl -daha fazla	
	Sayı	25	28	6	59
	ÖDÜL %	%42,4	%47,5	%10,2	%100,0

Tablo 2.5'deki veriler incelendiğinde, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin %42,4'ünün, 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin %47,5'inin, 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip yöneticilerin %10.2'sinin en az bir kez ödül almış oldukları

görülmektedir. Buradan hareketle orta düzeyde kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin az veya yüksek kıdeme sahip meslektaşlarına kıyasla daha fazla ödül aldıkları söylenilebilir.

Tablo 2.6: Ödül ve Kıdem değişkenleri arasındaki Ki kare Bağımsızlık Testi Sonucu

	Değer	Standart Sapma	Anlamlılık
Pearson Ki Kare	12,890	4	,012
Benzerlik Oranı	15,294	4	,004
Geçerli Sayı	59		

Ödül ve kıdem değişkenleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan Ki kare bağımsızlık testi anlamlılık değeri 0,012 [$F(4 - 59) = 0,012, p \leq 05$]. olarak gerçekleşmiştir. Bu duruma göre ödül ve sicil arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, orta düzeyde kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin, kıdemi daha az ve yüksek olanlara kıyasla daha fazla ödül aldıkları görülmektedir.

2.4: Branş Değişkeni Bakımından;

Tablo 2.7: Ödül ve Branş değişkenine ilişkin çapraz tablo verileri

ÖDÜL		BRANŞ				Toplam
		Okul Öncesi-Sınıf	Sayısal Dersler	Sözel Dersler	Sanat ve spor Dersleri	
	Sayı	18	5	19	17	59
	ÖDÜL %	%30,5	%8,5	%32,2	%28,8	%100,0

Tablo 2.7'deki veriler incelendiğinde, en az bir kere ödül almış olan öğretmen ve yöneticilerin %30.5'inin (18) okul öncesi ve sınıf öğretmenliği branşından; %8,5'inin (5) Matematik, Fen Bilgisi gibi sayısal ders öğretmenliği branşından; %28,8'inin beden eğitimi, müzik, görsel sanatlar gibi sanat ve spor dersleri öğretmenlik branşından oldukları görülmektedir. Ödül ve branş arasında anlamlı bir ilişki olmamakla birlikte, ortalamalardan hareketle, sayısal ders öğretmenlerinin diğer branşlarda görev yapan meslektaşlarına oranla daha az ödül aldıkları söylenilebilir.

Tablo 2.8: Ödül ve Branş değişkenleri arasındaki Ki kare Bağımsızlık Testi Sonucu

	Değer	Standart Sapma	Anlamlılık
Pearson Ki Kare	4,336	6	,631
Benzerlik Oranı	5,097	6	,531
Geçerli Sayı	59		

Tablo 2.8'deki veriler incelendiğinde, ödül ve branş arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Ki kare bağımsızlık testindeki Pearson anlamlılık katsayısı 0,631 olarak bulunmuş ($P = 0,631 > 0,05$) bu durum, ödül ve branş arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir

2.5: Okul Türü Değişkeni Bakımından;

Tablo 2.9: Ödül ve Okul Türü değişkenine ilişkin çapraz tablo verileri

		OKUL TÜRÜ		Toplam
		İlköğretim	Lise	
ÖDÜL	Personel Genel Sayısı	152	76	228
	Ödül alan personel Sayısı	33	26	59
	Ödül içerisindeki %	%55,9	%44,1	%100,0
	Okul Türü İçerisindeki %	%21,7	%34,2	%25,8

Tablo 2.9'deki veriler incelendiğinde, ödül alan öğretmen ve yöneticilerin %55,9'unun (33) ilköğretim okulunda, %44,1'inin (26) lisede görev yaptığı görülmektedir.

Örnekleme dahil edilen 228 personelin 152'sinin ilköğretim okullarında, 76'sının liselerde görev yaptığı göz önüne alınarak ödül alan öğretmen ve yöneticilerin sayılarına oranlandığında, liselerde görev yapan öğretmenler arasında ödül alma oranı %34,2 iken, ilköğretim okullarında bu oran %21,7 olarak gerçekleşmiştir. Buradan hareketle liselerde görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, ilköğretim okullarında görev yapan meslektaşlarına kıyasla daha fazla ödül aldıkları söylenilebilir.

Tablo 2.10: Ödül ve okul türü değişkenleri arasındaki Ki kare Bağımsızlık Testi Sonucu

	Değer	Standart Sapma	Anlamlılık
Pearson Ki Kare	8,190	3	,042
Benzerlik Oranı	8,589	3	,035
Geçerli Sayı	59		

Tablo 2.10'deki veriler incelendiğinde, ödül ve okul türü arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Ki kare bağımsızlık testindeki Pearson anlamlılık katsayısı 0,042 olarak bulunmuş ($P = 0,042 < 0,05$) bu durum, ödül ve okul türü arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir.

2.6: Görev Değişkeni Bakımından;

Tablo 2.11: Ödül ve görev değişkenine ilişkin çapraz tablo verileri

		GÖREV		
		Yönetici	Öğretmen	Toplam
ÖDÜL	Personel Genel Sayısı	21	207	228
	Ödül alan personel Sayısı	15	44	59
	Ödül içerisindeki %	%25,4	%74,6	%100,0
	Görev içerisindeki %	%71,4	%21,25	%25,8

Tablo 2.11'deki veriler incelendiğinde, ödül alan öğretmen ve yöneticilerin %25,4'ünün (15) yönetici, %74,6'sının (44) öğretmen olduğu görülmektedir. Örneklem dahil edilen 228 personelin 21'inin yönetici, 207'sinin öğretmen olduğu göz önüne alınarak ödül alan öğretmen ve yöneticilerin sayılarına oranlandığında, yöneticiler arasında ödül alma oranı %71,4 iken, öğretmenler için bu oran %21,25 olarak gerçekleşmiştir. Buradan hareketle devlet okullarında görev yapmakta olan yöneticilerin, öğretmen olarak görev yapan meslektaşlarına kıyasla daha fazla ödül aldıkları söylenilebilir.

Tablo 2.12: Ödül ve görev değişkenleri arasındaki Ki kare Bağımsızlık Testi Sonucu

	Değer	Standart Sapma	Anlamlılık
Pearson Ki Kare	7,471	3	,058
Benzerlik Oranı	7,193	3	,066
Geçerli Sayı	59		

Tablo 2.12'deki veriler incelendiğinde, ödül ve görev arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Ki kare bağımsızlık testindeki Pearson anlamlılık katsayısı 0,058 olarak bulunmuş ($P = 0,058 > 0,05$) bu durum, ödül ve görev arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.

2.7: Okuldaki Personel Sayısı Bakımından;

Tablo 2.13: Ödül ve personel sayısı değişkenine ilişkin çapraz tablo verileri

ÖDÜL		PERSONEL SAYISI			Toplam
		1-30	31-60	61- 90	
	Personel Sayısı	23	21	15	59
	Ödül alan personel Sayısı	%39,0	%35,6	%25,4	%100,0

Tablo 2.13'deki veriler incelendiğinde, ödül alan öğretmen ve yöneticilerin %39'unun (23) 1-30 arası personeli olan okullarda, %35,6'sının (21) 31-60 arası personeli olan okullarda, %25,4'ünün (15) 61-90 arası personeli olan okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Buradan hareketle 1-30 arası personeli olan okullarda görev yapan öğretmenlerin, 31-60 ve 61-90 arası personele sahip okullarda görev yapan meslektaşlarına oranla nispeten daha fazla ödül almış oldukları söylenebilir.

Tablo 2.14: Ödül ve personel sayısı arasındaki Ki kare Bağımsızlık Testi Sonucu

	Değer	Standart Sapma	Anlamlılık
Pearson Ki Kare	11,670	6	,070
Benzerlik Oranı	13,999	6	,030
Geçerli Sayı	59		

Tablo 2.14'deki veriler incelendiğinde, ödül ve personel sayısı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Ki kare bağımsızlık testindeki Pearson anlamlılık katsayısı 0,070 olarak bulunmuş ($P = 0,070 > 0,05$) bu durum, ödül ve okuldaki personel sayısı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

İşgörenlerin başarılarının artırılması, istenilen davranışların pekiştirilmesi amacıyla ödüllendirme etkili bir yöntem olarak kullanılabilir (Başaran, 2000). Yapılan bazı araştırmalar da ödül ve motivasyon arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır

(Rowley 1996; Satıcı ve Dayan, 2009; Yıldırım, 2008; Aydın, 2000), Bu nedenle uygulanacak objektif bir ödül sistemi işgörenlerin verimini artırabilir. Bununla birlikte adil ve güvenilir olmayan bir ödül sistemi ise çalışma barışını engelleyerek performans düşüklüğüne neden olabilir. Bu anlamda bu araştırma bulguları, ödül sisteminin durumunu ortaya koyup, bu konuyla ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutması bakımından önemlidir.

Araştırma sonuçlarına göre; Ödül ile kıdem ve okul türü değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu, bunun dışında cinsiyet, branş, görev, memleket, personel sayısı değişkenleri ile ödül arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu durum, ödül verilirken ödül veren kişilerin kıdem ve okul türünü önemli bir kriter olarak ele aldıkları, diğer değişkenlerin karar verme sürecini çok fazla etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Ödül alan öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında, 1-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin %42,4'ünün, 11-20 yıl arası kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin %47,5'inin, 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip yöneticilerin %10,2'sinin en az bir kez ödül almış oldukları görülmektedir. Buradan hareketle orta düzeyde kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin az veya yüksek kıdeme sahip meslektaşlarına kıyasla daha fazla ödül aldıkları söylenebilir. Bu durumun nedeni, ödül verilirken kıdemi düşük olanların mesleki tecrübeleri yok diye, kıdemi yüksek olanların ise performanslarının düştüğü gerekçesiyle çok fazla dikkate alınmamış olmaları olarak yorumlanabilir. Tabii aslında ödül verilirken dikkate alınması gereken tek kriter olan, işinde başarılı olma kriterinin dikkate alınmamış olması, ödül sisteminin güvenilirliği açısından bir sorundur. Ödüllerin güvenilirliği ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda da, öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ödül sistemini adil bulmadıkları, kayırmacılık yapıldığı (Sabancı, 1998; Aksarı, 1995; Yıldırım, 2008) sonuçları bulunmuştur ki tercihin orta düzeyde bir eğilim göstermesi ödülün adaletinin sorgulanmasına yol açan bir durumdur.

Ödül ve sicil başarı notları arasında olumlu bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bununla birlikte, çapraz tablolar incelendiğinde; ödül alan öğretmen ve yöneticilerin %61'inin 90 ve yukarı puan aldıkları, %39'nun ise 80 ile 89 arasında not aldıkları görülmektedir. Ayrıca örneklem grubunun genel sicil not ortalaması, 90,2880 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle, ödül alan öğretmenlerin genellikle sicil notu da yüksek olan öğretmenler arasından seçildiği söylenebilir. Ancak, sicil notlarının ne kadar objektif bir kriter olabileceği ayrıca sorgulanması gereken bir durumdur ki, Türkiye'de sicil sisteminin etkin ve verimli işlemediğini ve eleştiriler aldığını gösteren araştırmalardan bazılarında (Alay, 2006; Tangut, 2005; Anagün, 2002; Uçar, 2001) göre öğretmenler, sicil raporlarıyla öğretmen performansının sağlıklı bir şekilde ölçülemeyeceğini belirtmektedirler.

Ödül ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamakla birlikte, örneklem grubunun ortalamaları incelendiğinde, erkek yönetici ve öğretmenlerin, bayan yönetici ve öğretmenlere nazaran daha fazla ödül aldıkları görülmüştür. Bu durum erkek yönetici ve öğretmen sayısının bayanlara göre daha fazla olmasıyla doğru orantılıdır.

Ödül ve memleket arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ancak, örneklem grubu içerisindeki ortalamalar incelendiğinde, ödül almış olan öğretmen ve yöneticilerin %66.1'inin Şanlıurfa, %33,9'unun diğer şehirlerin nüfusuna kayıtlı öğretmen ve yöneticilerden oluştuğu görülmektedir. Yani ödül alan kişilerden il dışından gelenlerin oranı, il içindekilerin yarısı kadardır. Bu durumun nedeni, ödül verme sürecinde hemşericilik ilişkilerinin baskın olması olabilir ki bu durum, (Sabancı, 1998; Aksarı, 1995; Yıldırım, 2008) tarafından yapılan araştırmada ortaya konulan öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ödül sistemini adil bulmadıkları, kayırmacılık yapıldığı sonuçlarını destekler niteliktedir.

Ödül ve branş arasında anlamlı bir ilişki olmamakla birlikte, ortalamalardan hareketle, sayısal ders öğretmenlerinin diğer branşlarda görev yapan meslektaşlarına oranla daha az ödül aldıkları görülmüştür. Bu durumun nedeninin, sınıf öğretmenleri, sosyal ders öğretmenleri ile sanat ve spor dersi öğretmenlerinin, sayısal dersi öğretmenlerine kıyasla, ders dışı sosyal faaliyetlerde daha fazla görev alma olanaklarının olması ve dolayısıyla başarılarını sergileme şanslarının daha yüksek olmasından kaynaklanmış olabilir.

Ödül ve görev arasında anlamlı bir ilişkiye bulunmamıştır. Ancak, örnekleme dahil edilen 228 personelin 21'inin yönetici, 207'sinin öğretmen olduğu göz önüne alınarak ödül alan öğretmen ve yöneticilerin sayılarına oranlandığında, yöneticiler arasında ödül alma oranı %71,4 iken, öğretmenler için bu oran %21,25 olarak gerçekleşmiştir. Buradan hareketle devlet okullarında görev yapmakta olan yöneticilerin, öğretmen olarak görev yapan meslektaşlarına kıyasla daha fazla ödül aldıkları söylenebilir. Bu duruma etki eden en önemli unsurun ise, ödül teklif eden konumundaki kişilerin yöneticilerle daha sıkı ilişki içinde olan kişiler oldukları söylenebilir. Fakat bu durum da yine ödüllerin objektifliğine gölge düşürmektedir. Konuyla ilgili Sabancı (1998) tarafından Ankara'daki İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin terfi ve ödül sisteminin değerlendirilmesine yönelik yapılan araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler, ödül ve terfilerin yönetime yakınlığı ile tanınan öğretmenlere verildiğini belirtmişler ve terfilerin maddi ve manevi bir fark yaratmadığına inandıkları için güdüleyici bulmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar, bu araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olup, yönetime yakınlık adeta ödül almak için önemli bir kriter haline dönüşmüştür.

Ödül ve okuldaki personel sayısı arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bununla birlikte, ortalamalar incelendiğinde, 1-30 arası personeli olan okullarda görev yapan öğretmenlerin, 31-60 ve 61-90 arası personele sahip okullarda görev yapan meslektaşlarına oranla nispeten daha fazla ödül almış oldukları görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, liselerde çalışan meslektaşlarına oranla daha az ödül aldıkları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, ilköğretim kurumlarındaki öğretmenlerin de en azından liselerdeki meslektaşları kadar ödüllendirilmesi, bu kurumlardaki öğretmenleri motive edeceği gibi, meslek barışının saplanmasına da katkı sağlayacaktır. Ödüllendirmede nesnel kriterlere dayalı bir sistem kurulmalıdır. Ödüllerle ilgili kurulacak komisyonlar uzman kişilerden oluşturulmalıdır. Ödül alması teklif edilen kişiler için sadece yöneticinin teklifi değil, Müfettiş ve İl Yöneticisi gibi kişilerin de teklifleri istenmelidir.

Araştırma bulguları, sayısal ders öğretmenlerinin diğer alandaki meslektaşlarına kıyasla daha az ödül aldıklarını ve yöneticilerin, öğretmen meslektaşlarına oranla daha fazla ödül aldığını ortaya koymaktadır. Bu durumların nedenleri daha ayrıntılı bir şekilde araştırmacılar tarafından araştırılabilir.

Kaynakça

- Aksarı, M. (1995). *Yöneticiden Yöneticiye Kıyak*, Abece, Sayı: 105, sayfa 13-15
- Alay, G. (2006). İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Anagün, Ş. (2002). Eğitimde performans değerlendirme süreci ve insan kaynakları yönetiminde kullanılan performans değerlendirme yöntemleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aşan, Ö. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayıncılık.
- Rowley, J. (1996). Motivation and academic staff in higher education. *Quality Assurance in Education*, 4 (3), , 11-16.)
- Sabancı, A. (1998), “Güdüleme Düzeni Açısından Türk Milli Eğitim Örgütü’nde Mevcut Terfi ve Ödül Sistemine Bir Bakış” *Çağdaş Eğitim*, 23(240), 45-48.
- Satıcı A. , Satıcı Ö. Dayan Ö, (2009). Genel Liselerde Görev Yapan Öğretmenleri Motive Eden Faktörler (Trabzon İli Örneği), E. Sayfa: c.eab.org.tr/egtconf/pdfkitappdf/643.pdf
- Tangut, E. (2005). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri. Balıkesir ili örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi Sakarya Üniversitesi SBE.
- Uçar, A. (2001). İstanbul ili ilköğretim okul öğretmenlerinin performans değerlendirmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yıldırım, M.C. (2008), “İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticilerinin Öğretmenlerin Ödüllendirmelerine İlişkin Görüşleri” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Güz 2008, Sayı: 56, Sayfa: 663-690

2302 sayılı Tebliğler dergisi, 1989, Millî Eğitim Bakanlığı Personelinin Aylıkla Ödüllendirilmesine İlişkin Yönerge.

2506 sayılı Tebliğler Dergisi, 1999, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 123 maddesi ile Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Takdir ve Teşekkür Belgesi Verilmesine İlişkin Yönerge

Milli Eğitim Bakanlığı, MEBSİS; ilsis ve e-okul elektronik veri sistemleri.