

T. C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

MAARİF MÜFETTİŞLERİNİN DENETLEMEDE KARŞILAŞTIKLARI
SORUNLARA KARŞI ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ
(ÇANAKKALE ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Şirin SERPEN

ÇANAKKALE

Haziran, 2014

T. C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Maarif Müfettişlerinin Denetlemede Karşılaştıkları Sorunlara Karşı Algı Düzeylerinin
İncelenmesi
(Çanakkale Örneği)

Şirin SERPEN
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Yrd. Doç. Dr. İbrahim HABACI

ÇANAKKALE

Haziran, 2014

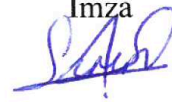
Taahhütname

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Maarif Müfettişlerinin Denetlemede Karşılaştıkları Sorunlara Karşı Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Çanakkale Örneği)**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve değerlere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

27/06/ 2014

Şirin SERPEN

İmza



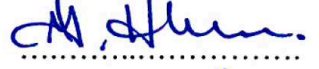
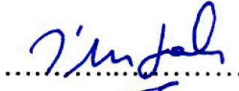
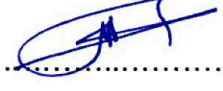
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Şirin SERPEN tarafından hazırlanan çalışma, 27/06/2014 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No : 10042226

	Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza
Danışman	Yard. Doç. Dr.	İbrahim HABACI	
Üye	Yard. Doç. Dr.	İlknur MAYA	
Üye	Yard. Doç. Dr.	İbrahim KAYA	

Tarih: 07.07.2014

İmza: 

Doç. Dr. Ajda KAHVECİ

Enstitü Müdürü

Önsöz

Eğitim hayatın vazgeçilmez bir parçası olarak düşünüldüğünde, eğitimin kalitesi ve sürekliliği sayesinde kişiler ve toplumlar hayat kalitelerini yükseltme, hedeflere ulaşma konusunda basamaklar belirleme ve kendilerini sürekli geliştirip yenileme fırsatlarına sahip olurlar.

Eğitim-öğretimin kaliteli bir şekilde sürdürülebilmesi için bu süreçte karşılaşılan problemlerin tespit edilmesi ve çözümlenmeye çalışılması gerekmektedir. Maarif Müfettişlerini ise eğitim-öğretimin bilgi taşıyıcısı ve durum denetleyicisi olarak düşündüğümüzde, maarif müfettişlerinin denetlemede karşılaştıkları sorunların tespiti konusunda ve çözümlenmesi yönünde atılacak adımların eğitim-öğretimin kalitesinin yükseltilmesinde bir basamak oluşturacağı kanaatindeyim. Bu çalışmamda, eğitim-öğretimin kaliteli bir şekilde sürdürülmesinin önünde bir engel oluşturabilecek ve aynı zamanda maarif müfettişlerinin işlerini yapmalarını uzun yada kısa vadede aksatabilecek bazı sorunların ortaya konulup çözümlenmesine yönelik çalışmalar yapmaya çalıştım.

Çalışmam süresince bana yol gösteren ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. İbrahim HABACI' ya en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans tezimi hazırladığım süre boyunca bana her türlü yardımı sunmaya çalışan ve desteğini esirgemeyen Maarif Müfettişi Sayın Refik Galip Eryılmaz ve Çanakkale ilinde görev yapan Maarif Müfettişleri 'ne saygıyla teşekkür ediyorum.

Tüm hayatım boyunca her konuda yanımda hissettiğim, varlıklarıyla hayat sevinci kazandığım sevgili aileme en içten sevgilerimi sunuyorum.

Şirin SERPEN

Çanakkale-2014

Özet
Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara Karşı Algı Düzeylerinin
İncelenmesi
(Çanakkale Örneği)

Bu araştırmanın amacı cinsiyete göre, müfettişlik için görev öncesi alınan eğitime göre ve kıdeme göre müfettişlerin denetimde karşılaşılan problemleri algılama derecelerini belirlemek; Türkiye’de denetimde var olan sorunları tespit etmek ve çözüm önerileri getirmektir.

Araştırmanın çalışma grubu 2013-2014 eğitim öğretim yılının ikinci yarısında Çanakkale ilinde görev yapan ve anketi cevaplandıran 1 kadın 17 erkek maarif müfettişi ve görüşmeye katılan 1 kadın 12 maarif müfettişi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini evrenin arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Anket ve görüşmeye katılmak gönüllülüğe bağlı olduğundan anket ve görüşme örneklemini arasında sayı dengesi kurulamamıştır. Aynı şekilde Çanakkale ilinde 1 kadın müfettiş bulunduğu için cinsiyet dengesi de kurulamamıştır.

Araştırmanın modeli karma modeldir. Müfettişlerin denetimde karşılaştıkları sorunları tespit etmek için anket ve yarı yapılandırılmış ölçek formu kullanılmıştır. Anket ve görüşme verileri araştırmacı tarafından bir ay içinde müfettişlerle birebir görüşülerek elde edilmiştir.

Araştırmada müfettişlerin cinsiyete, müfettişlik için görev öncesi aldıkları eğitime ve kıdeme göre denetimde tespit edilen sorunları algılama derecelerini belirlemek için Doç. Dr. Ali Rıza Terzi (1996) tarafından geliştirilen “Müfettişlerin Teftişte Karşılaştıkları Sorunlar Anketi” kullanılmıştır. Ölçek, 5’li Likert tipine göre hazırlanmış ve elde edilen verilerin analizi için SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır.

Denetimde karşılaşılan sorunlara yönelik müfettiş görüşlerini belirlemek için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Form farklı kaynaklardan elde

edilen bilgiler sonucunda araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve uzman görüşüne başvurularak düzenlenmiştir. Bilgiler, görüşme esnasında not alınarak kaydedilmiş ve içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre cinsiyet, müfettişlik öncesi göreve hazırlık için gidilen okul ya da kurslara ve kıdeme göre denetlemede karşılaşılan sorunlar arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Görüşme sonucu elde edilen bilgilere göre, müfettişler öğretmen ve yöneticilerle çok sorun yaşamamaktadırlar. Ancak, fazla iş yükü, müfettiş sayısının azlığı, ani çıkan soruştırmalar ve hizmet içi eğitim yoluyla kendilerini geliştirme imkanı bulamamaları müfettişlerin görevlerini tam olarak yapmalarına engel oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim denetimi, Maarif müfettişi, Teftiş/denetim, Türkiye’de eğitim denetimi.

Abstract

Investigation Of The Level Of Understanding Of The Superviors Facing With The Problems During Supervising (Sample Of Çanakkale)

The aim of this research is about determining the level of understanding of the problems of supervisors while supervising according to gender, education which was taken before being a supervisor and seniority and also finding out the problems of supervision in Turkey and serving solutions.

The study group of the research is composed of 1 female and 17 male educational supervisors who work on the second half of educational semester 2013-2014 in Çanakkale and answer the survey and also 1 female and 12 male supervisors who apply the oral interview. The sampling of survey is selected from random sampling method. Because applying to the survey and interview is based on willingness, numerous balance between survey sampling and interview sampling is not been set up. Similarly, numerous balance according to the gender is not been plotted because there is only one woman educational supervisor in Çanakkale.

The model of the survey is mixed model. Survey and semi-structured scale form is used in order to determine the problems which supervisors face with. Data of surveys and interviews is derived in one month as doing one to one interviews with supervisors.

“The Survey of the Problems Supervisors Face with” which was developed by Doç. Dr. Ali Rıza Terzi is used for determining the level of understanding of the problems of supervisors while supervising. Survey is made according to the 5 Likert Scale and the packet programme SPSS 16.0 is used for analyzing the data.

Semi-structured interview form is prepared to determine the supervisors’ opinions about problems faced with. Form is presented from the information which is being got from

different materials by the researcher and arranged by questioning with an expert. Information is written during interviews and analyzed with the method of content analyze.

According to the results of research, there are no meaningful differences determined between the problems which are faced with while supervising according to the gender, education which was taken before being a supervisor or seniority. According to the information after interviews, supervisors have not any problems with teachers and school managers. However, they cannot work efficiently due to the excessive workload, minority of supervisors, sudden inquiries and finding no opportunity via in-service education.

Key words: Educational supervising, Educational supervisor, Supervising, Educational supervising in Turkey.

İçindekiler

Önsöz.....	ii
Özet	iii
Abstract	v
İçindekiler.....	vii
Tablolar Listesi.....	xi
Kısaltmalar ve Tanımlar	xvii
Bölüm I.....	1
Giriş.....	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	3
Araştırmanın Önemi	4
Sayıtlılar.....	5
Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
Tanımlar.....	6
Bölüm II	8
Kuramsal Çerçeve	8
Eğitim ve Denetim Kavramları.....	8
Türk Eğitim Siteminde Osmanlı Dönemi Teftiş Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi.....	10
Türk Eğitim Siteminde Cumhuriyet Dönemi Teftiş Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi	12
Türk Milli Eğitim Sisteminde Denetim ve Sorunları	15
Türk Eğitim Sisteminde Denetim	15
Türkiye’de Eğitim Denetiminin Amaçları ve İlkeleri	16
Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu	18
Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişliği	20
İlköğretim Müfettişleri Sınavına Başvuru Koşulları	21
Müfettişlerin Yetiştirilmesi.....	22
Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının Görev ve Yetkileri.....	24
Müfettişlerde Bulunması Gereken Etik Değerler	27

İlgili Araştırmalar	31
Bölüm III	41
Yöntem	41
Araştırmanın Modeli.....	41
Çalışma Grubu	42
Veri Toplama Araçları	46
İlköğretim müfettişleri teftiş sorunları anketi.....	46
Görüşme.	48
Verilerin Toplanması	49
Verilerin Analizi	50
Bölüm IV	53
Bulgular.....	53
Anketin Boyutlarına Göre Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunların Algılanma Düzeylerine Yönelik Bulgular	53
Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular	57
Yetki.	58
İş yükü.....	58
Karara katılma.	59
Profesyonel gelişme.	59
İletişim.....	60
Kararı etkileyen faktörler.	61
Göreve dönük ihtiyaçların karşılanması.	61
Okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.	62
Teftişin değerlendirilmesi.....	65
Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesi Alınan Eğitim Değişkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular	66
Yetki.	66
İş yükü.	67
Karara katılma.	67
Profesyonel gelişme.	68
İletişim.....	69

Kararı etkileyen faktörler.	70
Göreve dönük ihtiyaçların karşılanması.	70
Okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.	71
Teftişin değerlendirilmesi.....	74
Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular	75
Yetki.	76
İş yükü.	76
Karara katılma.	77
Profesyonel Gelişme.....	78
İletişim.....	79
Kararı etkileyen faktörler.	79
Göreve dönük ihtiyaçların karşılanması.	80
Okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.	81
Teftişin değerlendirilmesi.....	84
Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Görüşme Yoluyla Elde Edilen Bulgular	85
Maarif müfettişlerinin denetimin planlanması ve uygulanması aşamasında karşılaştıkları problemler.	86
Maarif müfettişlerinin denetim planının uygulanmasında karşılaştıkları kısa ya da uzun vadede denetimi aksatacak problemler.	87
Maarif müfettişlerinin denetim sıklığı ve süresinin yeterliliği konusundaki görüşleri.....	88
Maarif müfettişlerinin, denetim sırasında yöneticilere ve öğretmenlere yaptıkları rehberlik çalışmalarının yeterliliği konusunda görüşleri.	90
Maarif müfettişlerinin, denetimde kullandıkları ölçütlerin eşitliğini sağlamak için kullandıkları ortak ölçütler.....	91
Maarif müfettişlerinin, denetim sürecindeki önerilerinin yönetici ve öğretmenler tarafından yeterli ölçüde dikkate alınıp alınmadığı konusundaki görüşleri.....	93
Maarif müfettişlerinin, Türkiye’de denetim konusunda eksikliklerin neler olduğu konusundaki görüşleri ve çözüm önerileri.....	94
Bölüm V	97
Tartışma, Sonuç Ve Öneriler.....	97
Tartışma	97
Sonuçlar	99
Anket yoluyla elde edilen sonuçlar	100

Görüşme yoluyla elde edilen sonuçlar	102
Öneriler	103
Kaynakça.....	105
Ekler	113
Ek A: Ölçek İzni.....	114
Ek B: Veri Toplama Araçları	115
Ek C: Ölçek Uygulama İzni	124

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Anketi Cevaplandıran Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	43
2	Görüşmeye Katılan Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	43
3	Anketi Cevaplandıran Çalışma Grubunun Okul Türlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	44
4	Görüşmeye Katılan Çalışma Grubunun Mezun Oldukları Okul Türlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	44
5	Anketi Cevaplandıran Çalışma Grubunun Mesleki Kıdemine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	45
6	Görüşmeye Katılan Çalışma Grubunun Mesleki Kıdemine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	45
7	Ölçeğin Boyutları ve Bu Boyutlara Ait Maddeler.....	47
8	Likert Ölçeğinin Ağırlık ve Sınırları.....	48
9	Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunların Algılanma Düzeylerinin Boyutlara Göre Dağılımı.....	54
10	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Yetki Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	58
11	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre İş Yüğü Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	58
12	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Karara Katılma Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	59
13	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Profesyonel Gelişme Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	60

14	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre İletişim Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	60
15	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Kararı Etkileyen Faktörler Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	61
16	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Göreve Dönük İhtiyaçların Karşıllanması Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	61
17	Tablo 17 Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Okul Yöneticisi Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	62
18	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	63
19	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Branş Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	64
20	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Stajyer Öğretmen Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	64
21	Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Değerlendirme Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	65
22	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Yetki Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	66

23	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre İş Yüğü Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	67
24	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Karara Katılma Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	68
25	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Profesyonel Gelişme Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal- Wallis Testi Sonuçları.....	68
26	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre İletişim Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	69
27	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Kararı Etkileyen Faktörler Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal- Wallis Testi Sonuçları.....	70
28	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Göreve Dönük İhtiyaçların Karşılanması Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	71
29	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Yetki Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	72
30	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Sınıf Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	72

31	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Branş Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	73
32	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Stajyer Öğretmen Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal- Wallis Testi Sonuçları.....	74
33	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Teftişin Değerlendirilmesi Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	75
34	Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik Kıdemlerine Göre Yetki Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	76
35	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre İş Yüğü Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	77
36	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Karara Katılma Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal- Wallis Testi Sonuçları.....	77
37	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Profesyonel Gelişme Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	78
38	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre İletişim Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	79
39	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Kararı Etkileyen Faktörler Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	80

40	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Göreve Dönük İhtiyaçların Karşılanması Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	80
41	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Okul Yöneticisi Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal- Wallis Testi Sonuçları.....	81
42	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal- Wallis Testi Sonuçları.....	82
43	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Branş Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal- Wallis Testi Sonuçları.....	83
44	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Stajyer Öğretmen Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal- Wallis Testi Sonuçları.....	84
45	Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Teftişin Değerlendirilmesi Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	84
46	Maarif Müfettişlerinin Denetim Etkinliklerinin Planlanmasında Yöneticilerle Karşılaştıkları Problemler.....	86
47	Maarif Müfettişlerinin Denetim Planlanın Uygulanmasında Karşılaştıkları Uzun ya da Kısa Vadede Denetimi Aksatacak Problemler.....	88
48	Maarif Müfettişlerinin Denetim Sıklığı Ve Süresinin Yeterliliği Konusundaki Görüşleri.....	89

49	Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sırasında Yöneticilere Yaptıkları Rehberlik alışmalarının Yeterliliği Konusundaki Görüşleri.....	90
50	Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sırasında ğretmenlere Yaptıkları Rehberlik alışmalarının Yeterliliği Konusundaki Görüşleri.....	91
51	Maarif Müfettişlerinin, Denetimde Kullandıkları ltlerin Eşitliğini Sağlamak İçin Kullandıkları Ortak ltler.....	92
52	Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sürecindeki nerilerinin Yönetici Ve ğretmenler Tarafından Yeterli lde Dikkate Alınıp Alınmadığı Konusundaki Görüşleri.....	93

Kısaltmalar ve Tanımlar

Anket: “Müfettişlerin Teftişte Karşılaştıkları Sorunlar Anketi” Ölçeği

Akt.: Aktaran

Çev.: Çeviren

Ed.: Editör

EFYDB: Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü

GEE: Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEGEB: Meslekî Eğitim Ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi

MK: Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu

Bölüm I

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanmış, araştırmanın amacı ve alt amaçları belirtilmiştir. Araştırmanın önemine, sayıltılarına ve araştırmayla ilgili sınırlılıklara yer verilmiş, ilgili tanımlamalar yapılmıştır.

Eğitim-öğretim sadece kişilere yönelik avantajlar sağlamamakla kalmayıp aynı zamanda toplumların kendi varlıklarını sürdürebilme adına ihtiyaç duyduğu bir kavramdır. Bu yüzden hem bireysel olarak hem de toplumun gelişmesi ve varlığını refah içinde devam ettirebilmesi için eğitimin kalitesinin de değişen ve gelişen dünya standartlarında sürekli iyileştirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Sürekli iyileştirme ve gelişme sağlanmasında okullar, bireyler ve toplum arasındaki iletişimi ve bilgi akışını sağlayan, denetimlerle durum tespitini yapıp eksikliklerin giderilmesinde yol gösterici olan kişiler de denetmenler yani maarif müfettişleridir.

Problem Durumu

Eğitim, çevremizi ve kendimizi daha iyi tanımak ve ifade etmek, var olan değerlerimizi gelecek nesillere aktarabilmek ve hayat standartlarımızı en üst düzeyde tutabilmek için önemli bir basamak olarak hayatımızın vazgeçilmez bir parçasıdır. Eğitim sadece bireylerin kendilerini geliştirmelerine yönelik değil aynı zamanda toplumun da gelişmesine katkı sağlama amacıyla gerçekleştirilir.

Tüm örgütler amacına, türüne, kuruluşuna bakılmaksızın denetimsiz varlığını sürdüremez. İnsan olarak bizler de ancak yaptığımız işleri denetleyerek belli bir amaca ulaşabiliriz (Başaran, 2000). Dünya, bilgi ve teknoloji açısından sürekli bir gelişim halindedir.

Gelişen ve sürekli bir değişim halinde olan teknolojinin insan hayatına kattığı imkanlardan en kısa sürede ve etkili bir şekilde faydalanabilmek ve bu faydaları kişisel faydaların yanı sıra toplum faydasına sunabilmek eğitim yoluyla gerçekleştirilmektedir. Eğitim, topluma sağlıklı ve nitelikli bireyler kazandırmak amacıyla yapılır. Her toplum kendi eğitim sisteminin amaçlarını kendi değer ve imkanları doğrultusunda belirlemektedir. Ancak çağdaş yeniliklerden anında haberdar olmak ve toplumun kullanımına sunabilmek temel amaçlar olarak düşünülebilir. Her ne kadar eğitim hedef ve amaçları aynı olmasa da toplumlar kendi hedef ve amaçlarına ulaşp ulaşamadıklarını tespit etmek, var olan eksiklikleri gidermek ve çağdaş yenilikleri eğitim sistemlerine kazandırabilmek için eğitimin denetlenmesine ihtiyaç duyarlar.

Eğitim denetimi, mevcut durumu belirleme yanında, amaçlara en iyi şekilde ulaşabilmek için, nelerin yapılması gerektiği belirlenir ve öğretmenlerin mesleki gelişiminin nasıl sağlanacağına ilişkin kuramsal ve uygulamalı olarak işlev görür (Özmen ve Güngör, 2008). Özmen ve Güngör'ün de belirttiği gibi eğitim denetimi var olan durumu belirlemenin yanı sıra eksikliklerin giderilmesi ve eğitimin sürekli gelişimine katkı sağlamaktadır.

Her ne kadar Türkiye'de eğitim denetimine cumhuriyetin ilanından bu yana ciddi bir şekilde önem verilmiş olsa da tam olarak bir denetim sistemi oturmuş değildir. Bu yüzden tam olarak tanımlanma özelliğini kazanamamış her kurum ve iş gibi denetimde de denetimi aksatacak veya kalitesini düşürecek sorunlar meydana gelmektedir. Denetimde müfettişlerin karşılaştıkları sorunlara yönelik Taymaz (1995); Terzi (1996); Kayıkçı (2005); Uğurlu ve arkadaşları (2012) ve Canlı ve arkadaşları (2013) müfettiş sorunlarına yönelik araştırmalar yapmışlardır. Tespit edilen sorunlar; müfettişlerin görev tanımlarının tam olarak yapılamamış olması, müfettişlerin kendilerini geliştirmesine yönelik hizmet içi eğitimlerin yeterli şekilde yapılmaması, kadın müfettiş sayısının istenilenin altında olması, müfettişlerin iş yükünün

fazla olması ve müfettişlerin göreve yönelik ihtiyaçlarının tam olarak giderilmemesi konularında yoğunlaşmıştır.

Denetimde karşılaşılan sorunlar uzun zamandır araştırılıp çözüm önerileri sunulmasına rağmen çoğunlukla aynı problemlerin hala devam ettiği araştırmalar sonucunda açıkça görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı gibi yapılan yenilikler ve değişimler denetimin kalitesinin artırılmasında tam anlamıyla yeterli olamamıştır. Şüphesiz ki yapılan denetim ne kadar objektif ve usullere uygun yapılmaya çalışılsa da karşılaşılan sorunlar denetimin objektifliğini etkileyecek boyutlarda ise acilen önlem alınıp durumun iyileştirilmesi eğitimin de iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır. Böylece denetim amaçları doğrultusunda ve sağlıklı koşullarda yapılacaktır.

Araştırmanın problem cümlesi; müfettişlerin günlük hayatta yaşadıkları problemlerin hem önceden yapılmış olan araştırmalar ve müfettişlerin kendilerine yöneltilen sorular ışığında ortaya koyulması ve müfettişlerin kaliteli ortamda iş görmesine katkı sağlamaktır.

Araştırmanın Amacı

Araştırma, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ilinde görev yapan maarif müfettişlerinin denetim sürecinde çalıştıkları örgüt yapısı nedeniyle, yönetici ve öğretmen davranışları açısından ve denetim sürecinin değerlendirme boyutunda karşılaştıkları problemlerin tespitine yöneliktir.

Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

- Maarif müfettişlerinin çalıştıkları örgüt yapısına ilişkin sorunları ile algılama dereceleri arasında cinsiyet açısından, müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim açısından ve kıdemleri açısından anlamlı bir fark var mıdır?

- Maarif müfettişlerinin okul yöneticileri ve öğretmen davranışlarına ilişkin sorunları ile algılama dereceleri arasında cinsiyet açısından, müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim açısından ve kıdemleri açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- Maarif müfettişlerinin denetleme sürecinin değerlendirme boyutuna ilişkin sorunları ile algıları arasında cinsiyet açısından, müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim açısından ve kıdemleri açısından anlamlı bir fark var mıdır?
- Maarif müfettişleri, denetimin planlanması ve uygulanması aşamasında ne gibi problemlerle karşılaşmaktadırlar?
- Maarif müfettişleri, denetimi uzun ya da kısa sürede aksatacak ne gibi olaylarla karşılaşmaktadırlar?
- Denetim sıklığı ve süresinin yeterliliği konusunda maarif müfettişlerinin görüşleri nelerdir?
- Maarif müfettişlerinin, denetim sırasında yöneticilere ve öğretmenlere yaptıkları rehberlik çalışmalarının yeterliliği konusunda görüşleri nelerdir?
- Maarif müfettişlerinin, denetim sürecindeki önerilerinin yönetici ve öğretmenler tarafından yeterli ölçüde dikkate alınıp alınmadığı konusundaki görüşleri nelerdir?
- Maarif müfettişlerinin, Türkiye’de denetim konusunda eksikliklerin neler olduğuna yönelik görüşleri ve çözüm önerileri nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak düşünülebilir. Denetimin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir (Aydın, 2000). Köksal’a (1974) göre; Her kurumuna amacına ulaşabilmesi için sahip olduğu ve yararlanabileceği kaynakları en iyi

şekilde kullanması gerekir. Örgütün amaçlarına ulaşma derecesi, bir bakıma kaynakları kullanabilme derecesine bağlıdır. Bu nedenle, kurum çalışmalarının sürekli olarak gözetim ve denetim altında tutulması, kaynakların kullanılma durumlarının belirlenmesi zorunludur. Bundan da önemlisi ürün ve verimliliğin yakından izlenmesi ve sürekli olarak artışını sağlayacak önlemlerin alınması gerekliliğidir. Bu açıdan bakıldığında denetim kurumlar için hayati bir önem taşır (Taymaz, 1993). Kurumların varlığı için hayati önem taşıyan birimlerin görevlerini etkili ve gelişmeye dayalı şekilde sürdürebilmeleri için görevlerini yerine getirmelerini uzun ya da kısa vadede aksatan veya aksatacak olayların tespit edilerek önlem alınması ve durumun iyileştirilmesi önem arz etmektedir. Denetim, hem var olan durumun yeterliliğinin tespitinde hem de var olan eksikliklerin giderilmesine yardımcı olma açısından önemli bir etken durumundayken denetimde yaşanan problemlerin tespit edilip giderilmeye çalışılması sistemin devamlılığının sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada ise, Çanakkale ili örneği göz önünde bulundurularak denetim sürecinde yaşanan problemler tespit edilmeye ve bundan sonraki aşamalarda ülke eğitimi ve öğretiminde yapılacak denetimlerde yaşanacak sorunlara ve olaylara yaklaşımlarda farklı bakış açıları kazandırılmaya çalışılmıştır. Araştırma, denetimde karşılaşılan sorunların tespiti ve çözüm önerileriyle birlikte okullarda yapılan denetim işlerinde yol gösterici nitelikte olacaktır. Aynı zamanda maarif müfettişlerinin denetim sırasında yaşadıkları sorunların tespitinde ve denetimde farklı perspektiflerin geliştirilmesinde ve bu konuda yapılacak bilimsel çalışmalara literatür açısından katkı sağlayacağından ve literatürdeki boşluğu dolduracağından önem arz etmektedir.

Sayıtlar

- Araştırmaya katılan müfettişlerin görüşmede ve ankete verdikleri yanıtlar, gerçek algılarını yansıtmaktadır.

- Araştırma kapsamı içerisindeki müfettişler, evren grubunu yeterli düzeyde temsil etmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sonunda elde edilecek bulgulara ilişkin genellemeler aşağıda belirtilen sınırlılıklar dâhilinde geçerlidir.

- Araştırmanın verileri; 2013 - 2014 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde Çanakkale ilinde görev yapan maarif müfettişlerinin araştırma örnekleme katılmasıyla sınırlıdır.
- Araştırmanın mevzuata dayalı kısmı 26 Mayıs 2014 tarihinde yayınlanan mevzuat öncesindeki mevzuatlar ve yönetmeliklerden elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Araştırmanın sonuçları literatür taraması ve veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.
- Araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında elde edilen verilerle sınırlıdır.

Tanımlar

Müfettiş: Maarif Müfettişi / Eğitim Denetçisi

Denetim: Denetim, planlanan örgütsel amaçlardan sapmayı önlemek için, örgütün islemesini izleme ve düzeltme sürecidir (Başaran, 2000).

Teftiş: Teftiş, istenilen ve gereksinim duyulan yer ve zamanda sağlanan, eğitimin her düzeyinde uygulanabilen bir mesleksel rehberlik ve yardım iken denetim, eğitim programlarının birçok yönünü etkileyen eşgüdümlemiş bir teknik ve sosyal süreçtir (Aydın, 1986). Teftiş, “kamu yararı adına davranışı kontrol etme yöntemi” olarak tanımlanabilir (Bursalıoğlu, 2002).

Eğitimde denetim: Eğitimde denetim; kurum denetimi ve ders denetimi olarak ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan kurum denetimi, yönetim denetimine, ders denetimi ise öğretim denetimine karşılık gelmektedir (Balcı, 2005).

Yönetici: İlkokul ve Ortaokul kurumlarında görev yapan okul müdürleri, okul müdür başyardımcıları ve okul müdür yardımcılarıdır.

Öğretmen: Yükseköğretim kurumlarında genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon eğitimi alarak yetişmiş olan, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile kurs ve seminerlerde eğitim-öğretim hizmetlerini yürüten kişidir (MEB, 2009).

Sınıf Öğretmeni: Kendilerine verilen sınıfın ve ya şubenin derslerini, eğitim öğretim programında belirtilen esaslara göre planlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim ve öğretim ile yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlü öğretmenlerdir (MEB, 2010).

Branş Öğretmeni: Alanı bir veya bir grup dersin öğretmenliği olan öğretmendir (Tebliğler Dergisi, 2003).

Stajyer Öğretmen: Kamu görevlerinde istihdam edilmek üzere temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim dönemlerini başarıyla tamamlamış ve belirli sınavlar sonucunda aday memur olma hakkını kazanmış kişilerdir (Demirdöğen, 2007).

Bölüm II

Kuramsal Çerçeve

Kuramsal çerçevede, eğitim ve denetim kavramları, Türk Eğitim Sisteminde denetim ve denetim tarihi, Türkiye’de eğitim denetiminin amaç ve ilkeleri, müfettişlerin yetiştirilmesi, müfettiş ve müfettiş yardımcılarının görev ve yetkileri ve müfettişlerin uyması gereken etik kurallar ele alınmıştır.

Eğitim ve Denetim Kavramları

Eğitim; bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değişiklik meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1972). Eğitim insanın doğumundan ölümüne kadar devam eden bir süreçtir (Gökalp, 2012). Eğitimin amacı, kişilerin yaşadığı toplumun ve toplumun bağlı olduğu çağdaş dünyanın uyumlu bir üyesi haline getirerek onları çağın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatmaktadır. Bireylerin, toplum ve dünyadaki değişme ve gelişmelere ayak uydurabilecek ve katkıda bulunabilecek bir biçimde yetişmeleri gerekir. Bu da iyi bir eğitim sistemiyle sağlanır (Dilaver, 1996). Eğitim sisteminde yetiştirilen bireylerin toplumsal amaçlara uygun olup olmadığını anlayabilmek, öğrenme-öğretme sürecinin kontrol altında tutulmasıyla sağlanabilir. Yapılacak denetim etkinlikleri sistemdeki aksaklıkları gidererek sistemin geliştirilmesini sağlamaya, eğitim ve öğretimin amaçlarına uygun yöntemi bulmaya yardımcı olacaktır. Eğitim kurumları belirlenen amaç ve niteliklere uygun bireyler yetiştirmek için çalışır. Yapılan uygulamaların başarı derecesini tarafsız olarak tespit edebilmek için kurumsal değerlendirme ve denetime ihtiyaç vardır (Bozkurt, 1995). Neagley ve Evans’ a (1980) göre, eğitim denetimi; öğretimi, öğrenmeyi, müfredatı ve ilgili bütün herkesi geliştirmek için tasarlanan pozitif, dinamik ve demokratik eylemlerdir (Krey ve Burke, 1989; Akt: Tok, 2013).

Eğitimde teftiş, öğretimi geliştirme amacıyla yöneltme, rehberlik etme ve öğretmenlerin öğretimsel davranışını geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (McCarty ve diğer, 1986; Akt: Yalçınkaya, 2003). Eğitim denetimi, örgütsel etkinlikleri destekleyen, etkileşimi koordine eden, öğretimsel programın devamlılığını ve gelişmesini sağlayan ve amaca ulaşma başarısını değerlendiren öğretimsel bir liderliktir (Krey ve Burke, 1989; Akt: Tok, 2013). Okulda yapılan bütün etkinlikler sürekli olarak ve uygun yöntemlerle denetlenmeli, hata, eksik ve kusurlar önlenmeli, gelişim sağlanmalıdır. Okul yönetimi, personelin başarısını gözlemeli, değerlendirmeyi nesnel olarak yapmalı, saygınlık ve güven kazanmalıdır (Reeder, 1981; Akt: Taymaz, 2003).

Yirminci yüzyılın son çeyreğine girildiği sırada eğitimcilerin pek çoğuna (Wiles, 1975; Burke, and Fessler, 1983; Burnham, 1976) göre denetim; eğitim sürecinden daha iyi ürün alabilmek için bu süreci meydana getiren üyelere rehberlik etmektir (Akt: Bilir, 2013). Çağdaş eğitim denetiminin amacı, öğrenmeyi ve öğretmeyi etkileyen tüm öğeleri birlikte ele alarak, süreci değerlendirmek ve daha etkili kılmak üzere gerekli önlemleri almak olarak tanımlanmaktadır (Burgaz, 1995).

İnsan kaynaklarının geliştirilmesine önem veren etkili eğitim denetim süreci tanılama, değerlendirme ve geliştirme işlevlerini içeren bir süreçtir. Buna göre, denetmenin öncelikle denetleyeceği kişi veya eylem hakkında bilgi toplaması, toplanan bilgiler ışığında bir değerlendirme yapıp olumlu ve olumsuz yönleri belirlemesi, yapılan belirlemelere göre iş gören ile görüşüp öğrenme-öğretme sürecini geliştirmeye çalışması önemli bir noktadır (Köklü, 1996). Denetimin eğitim-öğretim açısından önemini göz önüne aldığımızda, eğitim denetiminin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi önemli görülmektedir. Eğitim denetiminin etkililiği ise büyük oranda eğitim denetmenlerinin kendilerinden beklenen görevleri gerçekleştirmelerine bağlıdır. Çünkü eğitim denetmenleri denetim sisteminin önemli bir

kesimini oluşturmaktadır (Terzi, 1996). Eğitim denetmenleri kurumun amacına ulaşması için çalışan personele yardım etme, yol gösterme, personelin mesleki gelişimine katkıda bulunma işlevlerinin yanı sıra personelin çalışmalarını da değerlendirir. Ayrıca yasa dışı eylemlerde bulunan personellerin soruşturmasını da eğitim denetmenleri yapmaktadır (Taymaz, 2005). Denetçi, bir taraftan mevcut durumu tespit etmeye çalışırken, diğer yandan, eğitici personelin performansını değerlendiren, değişme ve gelişme yönünde liderlik yapan kişi durumundadır (Özmen ve Güngör, 2008). Türkiye’de son yıllarda denetmenlerin rollerinde denetçilikten rehberliğe doğru bir değişme gözlenmesine rağmen, yapılan araştırmalar, denetmenlerin rehberlik görevlerinden daha çok soruşturmacı, otoriter ve eleştirmen kimliğinin ön planda olduğunu, kontrol odaklı denetmenlik görevlerinde ısrar ettiklerini göstermektedir (Ünal ve Gürsel, 2007).

Türk Eğitim Sisteminde Osmanlı Dönemi Teftiş Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi

Osmanlılardan daha öncesine gidildiğinde, Abbasi devrinde müfettişlik anlamına gelen “müşrif” kelimesinin kullanıldığı görülmektedir. O zaman yüksek makamlara Divan denilmekteydi ve Divanlar arasında bir de “eşref” dairesi bulunurdu. Eşref dairesi ise denetim işlerine bakardı. Bu daire Büyük Selçuklu döneminde de görülmektedir (Dolay, 1956).

Türk Eğitim tarihine bakıldığında, Osmanlı Eğitim Sisteminde teftiş hizmetlerinin ne zaman başladığı ve bu göreve atamalar için hangi ünvanların kullanıldığı konusunda ayrıntılı bilgiye rastlanılmamıştır (Taymaz, 1982). Türk Eğitim Sisteminde teftiş hizmetlerinin Tanzimat Döneminde başladığı tahmin edilmektedir. 1846 yılında Maarif-i Umumiye’nin gösterdiği gerekçeye dayanarak Esat Efendi başkanlığında Mekâtib-i Umumiye Nezareti kuruldu. Bu nezaret icra organı durumunda olup, yetki sahası sıbyan ve rüşdiye okulları ile sınırlandırılmıştır. Bu nedenle ona merkezi maarif teşkilatının kuruluşuna doğru atılmış önemli bir adım gözüyle bakılmaktadır (Kodaman, 1980). Teftiş, değerlendirme fonksiyonu

ile yönetim sürecinin bir ögesi olarak ilk kamu kuruluşlarının örgütlendirildiği, yönetim süreçlerinin uygulamaya koyulduğu dönemle birlikte başlamıştır. Bu genel bakıştan Türk Milli Eğitim sistemi içinde teftiş belirgin olarak Tanzimat döneminde ortaya çıkmaktadır. Bu dönemde açılan Sıbyan ve Rüştîye okullarını kontrol etmek üzere müfettiş karşılığı Muin'leb görevlendirilmiştir (Öz, 2003).

1862 yılına kadar teftiş amacıyla görevlendirilen elemanların mesleki yardımda bulunmaları amaçlanmıştır (MEB, 1973). Bu tarihten itibaren okullaşma oranının artması sonucunda teftiş esasları belirlenmiş ve ilk defa, teftiş ve müfettiş kavramları kullanılmaya başlamıştır (Sağlam, 1985).

1879 yılında Maarif-i Umumiye merkezinde biri İstanbul, biri Anadolu yakası, biri de Rumeli yakası müfettişliği olmak üzere üç tane Mekatib-i Umumiye (genel okullar) müfettişi vardır. 1884 tarihinde Mekatib-i Rüşdiye, Mekatib-i İdadiye ve kütüphaneler müfettişleri vardı. 1886 tarihli devlet salnamesinde Maarif-i Umumiye Nezareti müfettişlerinden ayrı ayrı Mekatib-i Aliye, Mekatib-i Rüşdiye ve Mekatib-i Sıbyaniye daireleri içerisinde yer aldıkları görülmektedir. 1889 tarihli salnamede ise Mîlî-i Gayri Müslime ve Ecnebiye Mekatib-i Aliyye (yabancı okullar, azınlıklar müfettişliği), Mekatib-i Rüşdiye (ortaokul), Mekatib-i İdadiye (lise), Mekatib-i İbtidaiye (ilkokul), Kütüphaneler ve Matbaalar Müfettişleri; Memurin-i Teftişîye başlığı altında öğretim dairelerinin dışında gösterilmiştir. 1894 tarihinde ise vilayet merkezlerine müfettişler tayin edilmeye başlanmıştır. Bu tarihte müfettiş grubuna, Rumeli Vilayeti Şahanesi Maarif Müfettişi adıyla bir müfettişlik daha eklenmiştir (Su, 1974).

İkinci Meşrutîyet'in ilan edildiği 1908 tarihinden itibaren bütün teftiş hizmetlerinin genel olarak Memurin-i Teftişîye dairesi altında bir bütünlüğe kavuşturulması çalışmalarının başladığı görülmektedir (Öz, 2003). İlköğretim müfettişlerinin görev ve yetkilerini belirleyen

ilk yönetmelik 1910 yılında yürürlüğe konulan "Mekatib-i İbtidaiye Müfettişlerinin Vezâifine Mûteallik Talimat"dır (Aydın, 1986).

1914 yılında ise Maarif-i Umumiye Nezareti tarafından “Vilayet Maarif Müfettişlerinin Vazifesine Dair Talimatname” adlı bir yönetmelik çıkarılmak suretiyle teftiş, soruşturma ve raporların düzenlenmesi, evrak ve defterlerin tanzimi gibi çalışmalar esaslara bağlanmaya yönelmiş, daha sonra da 44 maddelik bu yönetmelik düzenlemelerinde kaynak görevini yerine getirmiştir (Öz, 2003). 1914 yönetmeliğinde müfettişlerin öğretmenlerin eğitim ve öğrenim alanlarındaki eksikliklerinin tamamlanması, onlara rehberlik edilmesi, yol gösterirken, direktif verirken duyarlı olmaları gereğine de yer verilmektedir. Müfettişlik görevinin, öğretmenin onuru korunarak yerine getirilmesi istenmekte, öğretmenin eksikleri üzerinde durulurken teke tek ilişkiler tercih edilmektedir (Aydın, 1986).

TBMM döneminde Maarif Vekaleti teftiş kadrosu Bakan adına vazife gören üç müfettişten ibaret olup, geçiş dönemi diye nitelendirilebilecek 1920-1922 tarihleri arasında bu kadro görev yapmış, 1923 yılında hazırlanan Maarif Müfettişleri Talimatnamesi adlı yönetmeliğin daha geniş anlamda eğitim ve öğretime, milli harsa güzel sanatlara, eski eserler, kısacası genel kültür ve eğitime ilişkin hususları denetlemekle ve doğrudan doğruya Bakanlık Makamına bağlı bir müdür ile 10 müfettişten meydana gelen Teftiş Heyeti oluşturulmuştur (Öz, 2003).

Türk Eğitim Siteminde Cumhuriyet Dönemi Teftiş Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi

Cumhuriyetin ilan edilmesinden kısa bir süre sonra 3 Mart 1924 tarihinde “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” kabul edilmiştir. Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte tüm eğitim kurumları Maarif Vekaletine bağlanmıştır. Eğitim-öğretimde birliğin sağlanması ve okullaşmanın yaygınlaştırılması için denetim hizmetlerine bu dönemde büyük önem verilmiştir (Bilir, 2013). Cumhuriyet döneminde eğitim denetimi ile ilgili düzenlemeler ilk

defa 1923 yılında yayımlanan Maarif Müfettişleri Talimatnamesi ile başlatılmıştır. Bu talimatname ile müfettişlik makamının kuruluş, müfettişlik görev ve yetkileri ile teftiş esasları açıklanmıştır. Teftiş kurulu da aynı yıl içerisinde kurulmuştur. 1926 yılında 789 sayılı Maarif Teşkilatı Kanunu'nun çıkartılması ve maarif eminliklerinin kurulması üzerine, bakanlık müfettişlerinin hak, yetki ve görevlerine ilişkin yönetmelik hazırlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre müfettişler vekâlet müfettişi (bakanlık müfettişi) unvanı altında merkez müfettişleri ve mıntika müfettişleri olmak üzere iki gruba ayrılmıştır (Taymaz, 2003).

Müfettişlerin seçilmesine ilişkin ilk belge ise, 1927 tarihli "İlk Tedrisat Müfettişleri Talimatnamesi" sayılabilir. Talimatnameye göre ilköğretim denetçisi olabilmek için, ilköğretmen okulu mezunu ve 24-45 yaşları arasında olmak, ilkokullarda beş yıl öğretmenlik yapmak gerekiyordu. İlköğretmen okulu müdür yardımcıları ile eğitim dersi öğretmenleri, isterlerse denetçi olabiliyorlardı. Denetçi seçme ve atama işlerini, Milli Eğitim müdürleri veya maarif emirleri doğrudan yapabiliyorlardı. "İlk Tedrisat Müfettişliğine Talip Olanların Seçilmesi Tarzları Hakkında Talimatname" ye göre, 25 yaşını bitirmiş olan ilköğretmen okulu müdür ve öğretmenleri ile en az iki yıl öğretmenlik yapmış "orta muallim mektebi" mezunları sınavsız olarak denetçi olabiliyorlardı (Başar, 1993).

1931 yılında maarif eminlikleri kaldırılmış ve mıntika müfettişlikleri merkez müfettişi olarak görevlendirilmiştir. Vekalet (Bakanlık) müfettişleri, 1949-1950 ve 1982-1984 yıllarında bölgelere dağıtılmış ancak kısa süren uygulamalardan sonra vazgeçilerek Ankara, İstanbul ve İzmir merkezlerine toplanmıştır (Bilir, 2013).

İlköğretim süresinin arttırılması ve yaygınlaştırılması çabaları sonucu 1983 yılında, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 2842 sayılı kanunla, 222 sayılı ilköğretim ve Eğitim Kanunu'nun da 2917 sayılı kanunla bazı maddeleri değiştirilerek ilk ve ortaöğretimde yeni bir yapılanmaya gidilmiştir. Yeni yapılanmayla; ortaöğretimin birinci kademesinde yer

alan ortaokullar, ilköğretim adı altında ilkokullarla bütünleştirilmişlerdir. Sonuçta bu okulların bir bölümü lise, bir bölümü ilköğretim okulları bünyesinde ve bir bölümü de bağımsız ortaokullar olarak Türkiye eğitim sisteminin ilköğretim kademesinde yerlerini almışlardır. Türkiye eğitim sisteminde denetim hizmetleri, iki ayrı denetim alt sistemi tarafından yerine getirilmektedir. Orta öğretim kurumlarının denetim, doğrudan Milli Eğitim Bakanı'na bağlı Bakanlık denetçilerince yapılırken, ilköğretim kurumlarının denetimleri, illerde valilere bağlı olarak görev yapan ilköğretim denetçileri tarafından yapılmaktadır. 1983 yılında, eğitim sistemindeki yapısal değişimler sonunda; bakanlık denetçileri ve ilköğretim denetçilerinin görev alanları da yeniden belirlenmiştir. 1990 yılında yürürlüğe giren "İlköğretim Müfettişler Kurulu Yönetmeliği" ve 1991 yılında yürürlüğe konulan "İlköğretim Kurumları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi" esaslarına göre; lise bünyesindeki ortaokulların dışında kalan bağımsız ortaokullar ile ilköğretim okullarının denetimleri ilköğretim denetçilerine verilmiştir. Böylece farklı ortaokullarda fakat aynı statüdeki öğretmenlerin denetimleri farklı denetçilerce yapılmaya başlanmıştır (Gökçe, 1994).

27 Ekim 1990 tarih ve 20678 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği'nde illerin müfettiş ihtiyacının nasıl belirleneceği, müfettiş yardımcılığına müracaat edeceklerde aranacak şartlar, adayların seçimi ve sınav şekilleri, müfettiş yardımcılığına atama yetiştirme, istihdam ve görev yerleri, yer değiştirme esasları, görevden alınma şekilleri belirlenmiştir. Yönetmeliğe göre müfettiş yardımcılığına atanacaklarda en az 5 yıl öğretmenlik yapmak veya yöneticilik yapmak, bakanlık merkez veya taşra teşkilatında görevli olmak, son beş yılda yetersiz rapor almamış ve üç yıllık sicil raporları ortalaması en az iyi olmak gibi şartlar aranmaktadır.

Türk eğitim sisteminde okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde toplam 58.836 okul ve 586.759 öğretmenle eğitim hizmetleri sunulmaktadır (TÜİK, 2014). Bu

öğretmenlerden ilköğretim kurumlarında görevli olanların denetimleri, 2836 il eğitim denetmeni tarafından yapılmaktadır (Bilir, 2013).

Türk Milli Eğitim Sisteminde Denetim ve Sorunları

Devlet örgütünü oluşturan sistemlerden her birinin toplum ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik, kendine özgü amaçları vardır. Bu amaçları gerçekleştirmek üzere biçimlendirilmiş örgüt yapıları vardır. Bu sistemlerin başarısı, saptanmış amaçlara ulaşma dereceleri ile ölçülebilir ve belirlenebilir. Bunu sağlamak için her sistem içinde bir teftiş alt sistemini kurmuştur. Toplumda örgütlenmenin oluşumu ile ortaya çıkan teftiş günden güne önem kazanmıştır. Bugün teftiştten soyutlanmış bir örgüt düşünülemez. Her örgüt etkinlik süreci içinde kendi gereksinimlerine ve bünyesine uygun bir teftiş sistemi geliştirmiştir (Altıntaş, 1980).

Denetimin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir. Bu amaçla örgütsel işleyiş bir bütün olarak, planlı ve programlı bir biçimde sürekli olarak izlenir, eksik yönler saptanır, düzeltilir; hataların yinelenmesi engellenmeye ve sağlıklı bir işleyiş gerçekleştirilmeye çalışılır Denetim ve gözetim hizmeti devredilemez ve başka bir sektöre sipariş edilemez bir kamu görevidir (Aydın, 1986).

Türk Eğitim Sisteminde Denetim

Türk eğitim sisteminde eğitim ve öğretim 1982 Anayasası'nın 87. maddesine göre Devletin gözetimi ve denetimi altında; Atatürk ilke ve inkılâpları doğrultusunda, çağdaş esaslara göre gerçekleştirilir (Anayasa, 1982). 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, Milli Eğitim Bakanlığını ülkedeki eğitim ve öğretim ile ilgili her türlü iş ve işlemlerin yürütülmesinden ve denetlenmesinden sorumlu tutmaktadır. İlköğretim müfettişleri "Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Bakanlıkları, Rehberlik ve Teftiş Yönergesinde

belirlenen esas ve usullere göre rehberlik ve denetleme görevlerini yerine getirirler (Demirtaş ve Ersözlü, 2007).

Türk eğitim sisteminde teftiş ve değerlendirme alanına göre kurum ve ders teftişi olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Kurum teftişi, teftişin işlevlerine göre yapılan tanımına uygun olarak eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmede insan ve madde kaynaklarının sağlanma, yararlanılma durumunun gözlenmesi, kontrol edilmesi ve ölçütlere göre değerlendirilmesidir. Ders teftişi ise, bir eğitim kurumunda öğretici olarak görev alan öğretmenlerin öğretim ve eğitim etkinliklerdeki çalışmalarının gözlenmesi, incelenmesi ve değerlendirilmesidir (Taymaz, 2005). Türkiye’de yükseköğretim kurumları hariç eğitim hizmeti veren tüm kurumların denetimi MEB tarafından yapılmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği, m. 60). 24 Mayıs 2014 tarihine kadar ilköğretim öğretmenlerinin denetimleri “eğitim müfettişleri”, ortaöğretim öğretmenlerinin denetimi ise ulusal-merkezi düzeydeki “bakanlık müfettişleri” tarafından yapılmaktaydı. Yayımlanan yeni yönetmelikle bakanlık müfettişlerin ve ilköğretim müfettişleri “maarif müfettişleri” adı altında birleştirilmiştir.

Türkiye’de Eğitim Denetiminin Amaçları ve İlkeleri

Türkiye’de eğitim kurumlarında yapılan teftişin genel amaçları şöyledir (MEB, 2001):

- Türk Millî Eğitiminin ve eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesinde yönetici, öğretmen ve diğer personelin çalışmalarını yönlendirmek,
- Kurumların program ve kurallara uygun çalışıp çalışmadıklarını denetlemek, değerlendirmek, düzeltici ve geliştirici önlemler almak,
- Kurum personelinin görevi başında yetişmelerini sağlamak, çalışmalarını objektif olarak ölçmek ve değerlendirmek,

- Kurum personeli arasında birlik ve dayanışmaya katkıda bulunmak,
- Eğitim hizmetlerinin yürütülmesinde, planlama, eş güdüm ve uygulamaya katkıda bulunmak,
- Eğitim öğretimle ilgili sorunları belirlemek ve çözümüne yardımcı olmak,
- İnsan gücü, tesis, araç-gereç ve zamanın ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak,
- Kurumun çevreyle bütünleşmesine, yönetici, öğretmen ve veliler arasında uyumlu ilişkiler kurulmasına katkıda bulunmak,
- Güdülemeyi ve morali artırmak; iş doyumunu sağlamak, verimliliği en üst düzeye çıkarmak.

Okul denetimi alanında iş gören değerlendirmesinin nasıl yapılması gerektiğine ilişkin olarak bazı ilkeler ortaya konmuştur. Bunlar: Amaçlılık, işbirliği, süreklilik, kapsamlılık, gelişmeyi sağlayıcılık, çevre değişkenlerini gözetleme, nesnellik şeklinde sıralanmıştır (Başar, 1995). İlköğretim Kurumları Teftiş ve Rehberlik Yönergesinde belirtilen denetim ilkeleri ışığında eğitimde denetimin ilkeleri ise aşağıdaki biçimde sıralanabilir (Gökçe, 1994):

- Denetim, önceden belirlenen amaçlara göre yapılır.
- Denetim belli bir plana göre yürütülür.
- Denetim, iyi insan ilişkileri temeline dayalıdır.
- Denetimle ilgili veriler ve denetim sonuçları denetlenenlere açık olarak bildirilir.
- Denetim, demokratik katılımı, katılanların işbirliğini ve eşgüdümünü esas alır.
- Denetimde öğrenci, okul ve çevre koşulları dikkate alınır.
- Denetim, eğitim etkinliklerinin tümünü içerir.
- Denetim, başlayıp biten değil sürekliliği olan bir eylemdir.

- Denetim, nesnel bulgulara ve bilimsel esaslara dayalıdır.
- Denetim eylemleri arasında tutarlılık vardır.
- Denetimde bireysel farklılıklar göz önünde bulundurulur.

Okullarda yapılan eğitim teftişinde aşağıdaki genel prensiplerin göz önünde bulundurulması gerekir (Marks ve diğerleri, 1971; Akt: Balcı, 2007):

- Teftiş için kısa ve uzun süreli planlar yapılmalı, çalışmalarda etkili olan kişi ve kuruluşların işbirliği ve esasları, hazırlanan programlarda yer almalıdır.
- Teftişe sürekli değişim ve gelişim için olanaklar sağlama yolları aranmalı ve gösterilmelidir.
- Teftiş, araştırma bulgularının ve yeniliklerin açıklanmasında ve sonuçlardan yararlanılmasında yardımcı olmalıdır.
- Teftiş, yapılan öğretim ve öğrenimin geliştirilmesine yardımcı olmalı, bunun için öğretmen ve diğer ilgililerle işbirliği sağlanmalıdır.
- Teftiş, bir okuldaki ders dışı sosyal ve ekonomik eğitsel etkinliklerin geliştirilmesine de yardımcı olmalıdır.
- Teftiş, okuldaki personel davranışlarının ve aralarındaki ilişkilerin geliştirilmesine yardım etmelidir.
- Teftiş, okul personeli ile çevre ilişkilerinin geliştirilmesine yardım etmeli, karşılaşılan sorunlara çözüm yolu bulmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu

Teftiş Kurulu Başkanlığı, Milli Eğitim Bakanı adına denetim faaliyetlerini bakandan alacağı emir ve onay üzerine yürütür. Buna göre, Milli Eğitim Bakanlığının merkez, taşra, yurtdışı teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü faaliyet ve işlemleriyle ilgili teftiş,

inceleme ve soruşturma işlemlerini yürütmek, bakanlığın gözetim ve denetimine tabi olan diğer kurumlarda teftiş ve incelemelerde bulunmak, bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek ve mevzuata uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli teklifleri bakana sunmak, özel kanunlarla verilen diğer görevleri yerine getirmek Teftiş Kurulu Başkanlığının görevlerindendir (Süngü, 2005).

Teftiş Kurulu Başkanlığı; başkan, başmüfettişler, müfettişler, müfettiş yardımcıları, şube müdürlüklerinden oluşup doğrudan bakana bağlıdır. Müfettişlere bakan ve başkan dışında hiçbir yerden emir verilemez. Bakanlık müfettişleri, Milli Eğitim Bakanı'nın emri ve onayı üzerine Teftiş Kurulu Başkanı'ndan aldıkları talimata göre görevlerini yerine getirirler ve görevlerinin sonucunu Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bildirirler. Eğer verilen denetim görevinin gruplar hâlinde yerine getirilmesi gerekiyorsa, grup içerisinde bulunan müfettişlerin en kıdemlisi grup başkanı olur ve grupta bulunan müfettişler arasında işbölümünü yapar. İşlerin zamanında ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlar ve Teftiş Kurulu Başkanlığı ile olan iletişimi sağlar. Denetim bitiminde, denetimi gerçekleştirilen ilin eğitim-öğretim durumu hakkında genel bir durum raporu hazırlar (Süngü, 2005).

Teftiş Kurulu'nun görev merkezi ve müfettişlerin görev ve çalışma merkezi Ankara'dır. İstanbul ve İzmir'de de çalışma merkezleri bulunmaktadır. Ayrıca iş yoğunluğuna göre Teftiş Kurulu Başkanı'nın önerisi ve bakanın onayı ile diğer illerde çalışma merkezleri ve bunlara bağlı bürolar kurulabilir. Teftiş Kurulu Yönetmeliği uyarınca müfettişlerin yerine getirmesi gereken denetim hizmetleri şunlardır (Süngü, 2005):

- Genel denetim ve raporu,
- Öğretmen-personel denetimi ve raporu,
- Sınav denetimi ve raporu,
- Kurs ve seminer denetimi ve değerlendirme raporu,

- İncelemeler ve inceleme raporları,
- Araştırmalar ve araştırma raporları,
- Soruşturmalar ve soruşturma raporları.

Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişliği

Her ilde il millî eğitim müdürlüğü bünyesinde Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği'nde belirtilen görevlerin yerine getirilmesini sağlamak üzere ilköğretim müfettişleri başkanlığı oluşturulmuştur. İlköğretim müfettişleri başkanlıkları doğrudan il millî eğitim müdürüne bağlı olarak görev yaparlar. Amaçları rehberlik, iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme, soruşturma hizmetlerinin yürütülmesidir (MEB, 1999).

İlköğretim müfettişleri kurulu başkan, başkan yardımcıları ile müfettişler ve müfettiş yardımcılardan oluşur. İlköğretim müfettişlerinin başkanı aynı zamanda ilköğretim müfettişleri kurulunun da başkanıdır. Kurul, bir öğretim yılı içerisinde öğretim yılının başı, ortası ve sonunda olmak üzere en az üç defa bir gündemle toplanır. Ayrıca il millî eğitim müdürünün yazılı isteği üzerine kurul olağanüstü toplantıya çağrılabilir. Bakanlıkça yapılan düzenlemeler çerçevesinde ilköğretim müfettişleri kurulunun yerine getirmesi gereken görevler (MEB, 2001):

- Görev alanına giren okul ve kurumların denetlenmesi ve bunlar ile ilgili olarak alınması gereken önlemleri belirlemek,
- Meslekî toplantı ve hizmet içi kurslara ilişkin programları hazırlamak, valilikçe kurulda görüşülmesi istenen konuların ve belirtilen görüşlerin değerlendirmesini yapmak, Okul ve kurumlarda denetim hizmetlerinin yerine getirilmesinde önceden belirlenen amaçlara ne dereceye kadar ulaşıldığını, sorunların neler olduğunu ve alınması gereken önlemleri saptamak,

- Okul ve kurumlar ile bu kurumlardaki personel ile ilgili teftiş raporlarının değerlendirmesini yapmak, teftiş gruplarının düzenlediği öğretim yılı sonu raporlarını incelemek,
- Eğitimin kalitesini artırmak, sorunları belirleyip bunlara çözüm bulmak amacıyla araştırma konuları saptamak,
- Görev alanına giren kurumların çalışma programını belirlemek ve buralardaki rehberlik çalışmalarını yürütmektir.

İlköğretim müfettişleri görevli oldukları bölgelerde kurum denetimi, kurs ve seminer denetimi gerçekleştirirler. Kurum denetimi sırasında denetimin yapıldığı kurumda görevli yönetici, öğretmen ve diğer personeli denetlerler. Denetim sırasında müfettişler görevli personele sistemdeki yenilikleri iletirler, kurumun çalışmalarını güçleştiren veya zayıflatan nedenleri belirlerler, eğitim-öğretim ve yönetim sürecini ilgili mevzuat uyarınca gözleyip, önceden belirlenmiş ölçütlere göre değerlendirirler ve daha etkili bir duruma gelmesi için geliştirilmesine rehberlik ederler (MEB, 2001).

İlköğretim Müfettişleri Sınavına Başvuru Koşulları

İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinin 6. Maddesine göre: İlköğretim müfettişliğine ilköğretim müfettiş yardımcısı olarak başlanır. İlköğretim Müfettiş Yardımcıları ise yarışma sınavı ile belirlenir. Müfettiş yardımcılığı için yarışma sınavına başvuruda bulunacaklarda aşağıda belirlenen koşullar aranır:

- En az dört yıl süreli yükseköğrenim görenlerden;
 - Bakanlığa bağlı resmi okul ve kurumlarda en az sekiz yıl öğretmenlik yapmış,
 - Yedi yıllık hizmet süresinin en az dört yılını resmi okul ve kurumlarda öğretmen olarak, üç yılını ise Bakanlık merkez ya da taşra teşkilâtı yöneticilik görevlerinde geçirmiş,

- Fakültelerin; eğitim yönetimi, teftişi, planlaması ve ekonomisi veya eğitim yönetimi ve denetimi bölüm/anabilim dalından mezun ya da bu alanlarda yüksek lisans veya doktora yapanlardan Bakanlığa bağlı resmi okul ve kurumlarda en az üç yıl öğretmenlik ve/veya yöneticilik yapmış, olma koşullarından herhangi birini taşımak,
- Bakanlık teşkilâtında görevli olmak,
- Müfettiş yardımcılığı yarışma sınavının açıldığı yılın Ocak ayının birinci gününde 40 yaşını doldurmamış olmak,
- Son altı yıllık sicil notlarının ortalaması en az iyi derecede olmak,
- *(Değişik: 21.07.2005 tarihli ve 25882 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik ile) (Değişik: 08.08.2006 tarihli ve 26253 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Yönetmelik ile) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının A bendinin (5) no'lu alt bendinde sayılan suçlardan dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmamak ve hakkında açılan soruşturma sonucu idari görevinden alınmamış olmak (MEB, 2006).*

Müfettişlerin Yetiştirilmesi

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğine göre müfettiş yardımcılarının yetiştirilmesi esasları maddeler halinde verilmiştir (MEB, 2013):

- Müfettiş yardımcılarının yetiştirilme süresi üç yıldır. Üç yıllık yetiştirilme programı; hazırlayıcı eğitim, görev başında yetiştirme eğitimi ve teorik eğitim olmak üzere üç bölümden oluşur.
- Hazırlayıcı eğitim; müfettiş yardımcılarının göreve başlamalarını takip eden bir ay içinde esasları Personel Genel Müdürlüğünce belirlenen bir program dahilinde kırk saatten az olmamak üzere valiliklerce veya Bakanlıkça yapılır.

- Görev başında yetiştirme eğitimi; müfettiş yardımcılarının rehberlik, iş başında yetiştirme, teftiş, denetim, değerlendirme, inceleme, soruşturma, araştırma yapma, tutum, davranış ve temsil gibi müfettişlik mesleğinin gerektirdiği nitelikleri kazandırmak amacıyla yapılır.
- Görev başında yetiştirme eğitimi programı; eğitim müfettişleri başkanının önerisi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayıyla uygulamaya konulur.
- Teorik eğitim bölümü, Personel Genel Müdürlüğü ve İlköğretim Genel Müdürlüğü ile Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca koordineli olarak hazırlanır ve yürütülür. Teorik eğitim; üç yıllık yetiştirme döneminde uygun görülen tarihlerde ve yerlerde hizmet içi eğitim programları düzenlemek suretiyle gerçekleştirilir. Teorik eğitimin süresi 120 saatten az olamaz. Teorik eğitimin bölünerek verilmesi hâlinde her bir eğitimin süresi on iş gününden az olamaz.
- Teorik eğitim program konuları; yeterlik sınav konuları ile Yarışma ve Yeterlik Sınav Komisyonu tarafından uygun görülen diğer konulardan oluşur.
- Müfettiş yardımcılarının, bu maddenin üçüncü fıkrasındaki nitelikleri kazanabilmeleri için üç yıllık yetiştirilme döneminde o ilin eğitim müfettişleri başkanlığınca belirlenen bir rehber müfettişin sorumluluğunda çalışmaları esastır. Yeterli sayıda müfettişin olmadığı durumlarda bir rehber müfettişin sorumluluğuna birden fazla müfettiş yardımcısı verilebilir. Gerekli görülmesi durumunda, görev başında yetiştirme sürecinin herhangi bir döneminde eğitim müfettişleri başkanının önerisi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile rehber müfettişler değiştirilebilir.

- Eğitim müfettişleri başkanlığı, grup başkanları ve rehber müfettişler, müfettiş yardımcılarının görev başında yetiştirilmelerine yönelik gerekli tedbirleri almak ve yürütmekle sorumludurlar.
- Müfettiş yardımcıları, teftiş, denetim, araştırma, inceleme ve soruşturma gibi konularda rehber müfettişler ile birlikte çalışırlar. Müfettiş yardımcıları, münhasıran çalışma yetkisi verilmediği sürece bu konularda tek başlarına çalışamazlar.
- Rehber müfettiş ile grup başkanı, müfettiş yardımcıları hakkında altı aylık dönemler hâlinde görev başında yetiştirme eğitimine göre Eğitim Müfettiş Yardımcısının Görev Başında Yetiştirme Eğitimi Değerlendirme Formunu düzenleyerek başkana sunar. Başkan formun kendisiyle ilgili bölümünü doldurur. Söz konusu forma dayalı olarak yeterli oldukları belirlenen müfettiş yardımcıları başkanın önerisi, millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, araştırma, inceleme ve soruşturma hizmetlerini bağımsız olarak yürütmekle yetkili kılınabilirler.

Üç yıllık yetiştirilme dönemini tamamlayan müfettiş yardımcıları Bakanlık tarafından belirlenen tarihte yeterlik sınavına çağırılırlar. Sınavlar yazılı ve sözlü olarak gerçekleştirilmektedir. Yazılı sınavı başaranlar, sözlü sınava katılırlar. Sözlü sınavdan da başarı göstermesi halinde müfettişliğe atanırlar. En az beş yıl müfettişlik yapmış olanlar ise başmüfettiş olma hakkına sahip olurlar. Müfettişler, mesleki yetenek, liyakat, çalışmalarda gösterilen gayret, başarı ve kıdem durumları incelenerek Başkan'ın önerisiyle başmüfettişliğe yükselebilirler (MEB, 2007).

Müfettiş ve Müfettiş Yardımcılarının Görev ve Yetkileri

Denetim, bir kurumun her alan ve kademesinde yapılır. Bu nedenle müfettişlerin görevlerini başarı ile yapabilmeleri için yeterlik alanlarına göre yetiştirilmeleri gerekir.

Müfettişlerin görev ve fonksiyonları incelendiğinde; yöneticilik liderlik, rehberlik, öğreticilik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı ile teftiş alanlarında hizmet ettikleri ve rol oynadıkları görülür (Taymaz, 1982; Cengiz, 1992). Eğitim denetmenleri, ildeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetlerini yürütmektedirler (MEB, 2011). Eğitimsel ve çağdaş teftiş ilkelerine göre müfettişin çalışmaları; eğitim kurumlarında görevli öğretmen ve yöneticilere rehberlik etmek, onları işbaşında yetiştirerek meslekte yetkinleşmelerine yardım etmek, onların çalışmalarını eğitim - öğretimin amaçları yönünden değerlendirmek, eğitimin gelişmesi amacına yönelik incelemeler yaparak sonuçlarından eğitimde yararlanmayı sağlamaktır (Bilir, 1982).

Müfettişlerin görev alanları şu şekilde sıralanabilir (MEB, 2006):

- Okul öncesi eğitim kurumları,
- Özel Eğitim Kurumları Kanunu kapsamında faaliyette bulunan okul öncesi ve ilköğretim kurumları ile ilköğretim seviyesindeki dershaneler, her tür ve seviyedeki özel yaygın eğitim kursları ile Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezleri,
- 633 Sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında kanun kapsamında faaliyette bulunan kurslar,
- Ortaöğretim kurumlarında alan yeterliliğinin tespitine ilişkin olanlar hariç, inceleme araştırma ve soruşturma işlemleri,
- Bakanlık Taşra teşkilatında il milli eğitim müdürlüğüne bağlı diğer kurumlardan Valilikçe uygun görülenler, görev alanını oluşturur (Silman ve Ada, 2010).

Yönetmelikte müfettiş ve müfettiş yardımcılarının görev ve yetkileri şunlardır;

- Başkanın önerisi, il millî eğitim müdürünün uygun görüşü ve valinin onayı ile yapılacak görevlendirmeler çerçevesinde 54 üncü maddede belirtilen kurumlarda;

rehberlik, iş başında yetiştirme; teftiş, denetim, değerlendirme, araştırma, inceleme, soruşturma ve benzeri konulara yönelik çalışmaları yürütmek.

- İnceleme, soruşturma emirleri gereğince, görev alanlarına giren kurumlar ile bu kurumlarda görev yapan yönetici, öğretmen ve diğer personel hakkında inceleme ve gerektiğinde soruşturma yapmak.
- İlköğretim çağındaki çocukların zorunlu eğitim kurumlarına devamının sağlanması konusunda veli yahut vasi veya aile başkanlarına ve okul idarelerine teklif ve önerilerde bulunmak (MEB, 2012).

Rehberlik; bireyin kendini anlaması, problemleri çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve böylece kendini gerçekleştirmesi için, uzman kişilerce bireye yapılan yardım olarak tanımlanır (Kepçecioğlu, 1992).

Mesleğe yeni başlamış öğretmenlerin ve yöneticilerin yetiştirme eksiklikleri gidermeleri, kıdemli olanların eğitim ve öğretim süreçlerindeki yenilikler ve değişimleri öğrenmeler, bilgilerini tazelemeleri ve gelişmeler, mesleklerinde yükselebilmeleri için hizmet içinde eğitime ihtiyaç duyarlar. Teftişte yapılan işbaşında eğitim, bireyin yetiştirme noksanlığından kaynaklanan sorunları çözmesi, başarısızlığını ve uygulamadaki eksikliklerini gidermesi için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırma sürecidir (Taymaz, 2005)

Günümüzde teftiş hizmetlerinin temelini oluşturan rehberlik ve işbaşında yetiştirmedeki amaç, var olanın korunmasından çok düzeltme ve geliştirme yönünün ön plâna çıkmasıdır (Cemaloğlu, 1996).

Aydınlatılmamış bir konu üstünde, ilgililerden ve tanıklardan etraflı bilgi toplamaya ve uyuşmazlık olayının çözülüp, gerçeğin ortaya çıkarılması için yapılan tüm işlemlere soruşturma denir (Sorguç, 1992). Yönetmelik müfettişe, mevzuattan sapmalar ve yolsuzluklar

varsa, ilgililer hakkında durumun gereklerine uygun olarak gerekli incelemeleri, soruşturmaları ve işlemleri yapma görevi vermiştir (Bilgen, 2004).

Araştırma, bilginin bulunması, geliştirilmesi ve gerçeğe uygun olup olmadığının kontrol edilmesi için harcanan çabadır. Gözlem ve deneylere dayalı, test edilebilir bilgileri esas alarak, evreni tanımaya ve anlamaya yönelik sistematik çalışmalar bütünüdür. Araştırma gerçeği, var olanı bulmaya yönelik bir uğraşıdır (Taymaz, 2005).

İnceleme, bir konunun her yönü ile dikkatle, özenle ve titizlikle gözden geçirilmesidir. Bir olay veya olguyu ele alıp özelliklerini, ayrıntılarını anlatmaya, öğrenmeye ve açıklamaya çalışmaktır (Taymaz, 2005).

Müfettişlerde Bulunması Gereken Etik Değerler

Müfettişler yukarıda belirtilen görevlerini doğru bir şekilde yerine getirmeleri ve yetkilerini yerinde kullanabilmelerini sağlamak için bir takım kuralların kendilerine yardımcı olması gerekmektedir. Bu noktada etik kurallar müfettişlere yol gösterici görevindedirler.

Etik denildiğinde akla ilk gelen ahlak kelimesidir. Etik, bir etkinlik alanı olarak felsefenin bir dalı, bir ahlak felsefesi alanıdır (Aydın, 2006). Etik ve ahlak kavramları çoğunlukla karıştırılan, birbirlerinin yerine kullanılan farklı kavramlardır. Ahlak, toplumsal değerler ve normlar ile ilgili (iyi-kötü, güzel-çirkin vb.) kurallar ortaya koyar ve pek sorgulanmaz. Ahlak görelidir; toplumdan topluma değişebildiği gibi aynı toplum içindeki farklı grupların benimsediği ahlak kuralları arasında bile farklılıklar olabilir (Aydın, 2001). Etik ise, insanın davranış, tutum,değer ve inançlarının iyi-kötü, güzel-çirkin, doğru-yanlış, değerli-değersiz olarak görülmesinin ardında veya temelinde yatan faktörlerin veya nedenlerinin ne olduğunu araştıran bu faktörlerin kaynağına inmeyi hedefleyen sorgulayıcı bir disiplindir (Karşlı, 2004). Furman'a (2004) göre, etik (ahlaki) davranışın diğer kurumlardan farklı olarak eğitim kurumu açısından önemi bu kurumdaki öğretmen ve yöneticilerin, hem

ahlaki sorunlarla kuşatılmış olması hem de gelecek kuşağın eğitiminin ve ahlaki iyiliğinin sorumluluğunun her zamankinden çok onların üzerlerinde olmasındandır (Akt: Uğurlu, 2010). Özetle, etik doğru ve yanlış davranış teorisidir. Ahlak ise onun pratiğidir. İlkeler söz konusu olduğunda etik kavramı kullanılırken, davranış söz konusu olduğunda ahlak kavramı kullanılır. Etik bir kişinin belli bir durumda ifade etmek istediği değerler iken ahlak ise bunu hayata geçirme tarzıdır (MEGEB, 2006).

Etik, insanlar arasındaki iletişim ve eylem biçimlerini, birlikte ve insanca şekillendirmek ve iyileştirmek için belirlenen kurallar olarak kabul edilebilir. Toplumsal kuralların belirlenmesi, yaşamın kurallarla sınırlanması anlamına gelmez. Bu durum, özgürlükten herkesin yararlanabilmesi için uygulamanın düzenlenmesi ve denetlenmesi anlamına gelmektedir. Kısaca kurallar, yaşamı insanca düzenlemek için belirlenen davranışsal ilkelerdir (Pieper, 2012; Akt: Demirtaş vd. 2013). İnsanla ilgili mesleklerde, uyulması gereken davranış kuralları “meslek etiği” olarak adlandırılmaktadır. Meslek etiği, o meslekteki kişilerin, belirlenen kuralları korudukları sürece devam eder (Gözütok, 1999).

Eğitim Müfettişleri Başkanlığı Yönergesinin “Rehberlik Ve Teftişin İlkeleri” başlığı altında teftiş ve rehberliğin, demokratik olma, işbirliği ve katılma, sorunları paylaşma, sorunları belirleme ve çözümlemede birlikte karar verme, sorumlulukların paylaşılma ve insani ilişkileri geliştirme, bireysel farklılıkları dikkate alma, bilimsel ve objektif esaslara dayanma, açıklık ve güvenilirliği gerektirme gibi yargılara yer verilmiştir (Uğurlu, 2010). Mevzuatta denetim görevlilerine ilişkin etik davranış ilkeleri ise; tarafsızlık ve nesnellik, eşitlik, dürüstlük, gizlilik, çıkar çatışmasından kaçınma, nezaket ve saygı ve yetkinlik ve meslekî özen olarak belirlenmiştir (Resmi Gazete, 2010). Bu ilkeler dışında müfettişlerin uyacakları hususlar şöyle sıralanmaktadır (Silman ve Ada, 2010):

- Müfettişler; mesleğın ve sıfatının gerektirdiğı saygınlığı ve güven duygusunu sarsacak şekilde davranışlarda bulunamazlar.
- İcraıa karışamazlar.
- İnceledikleri belge ve defterlerde, işlemlerin denetlendiğini gösterir tarih, imza dışında açıklama ve düzenlemeler yapamazlar.
- Yapacakları işler ve görevleri nedeniyle edindikleri gizli bilgi ve belgeleri
- açıklayamaz ve gizli yazıları başkalarına yazdıramazlar.
- Denetim, inceleme ve soruşturmayla görevli bulundukları sırada, bu işlerle ilgili kimselere konuk olamazlar, doğrudan veya dolaylı olarak soruşturmayla ilgili olanların hizmet ve ikramlarını kabul edemezler, bunlarla alışveriş yapamazlar ve borç alıp veremezler. Beşeri ve sosyal ilişkilerin gerektirdiğı hususlar bu yasakların dışındadır.

Müfettişler de görevlerini bu ilkelere ve hususlara bağlı kalarak etik kurallar çerçevesinde yerine getirdiklerinde kendilerine ve eğitim iş görenlerine çeşitli faydalar sağlayacaklardır.

Etiğe uygun davranışların sonuçları olarak şunları sayabiliriz (MEGEB, 2006);

- İş ortamında saygınlık kazanma
- İş ortamında ki güvenirlik
- İş dünyasında iyi bir imaja sahip olma
- İş hayatında karşılaşılacak problemlerin czmnde kolaylık görme
- Etik değerlerle kalite yönetimi, stratejik planlama gibi alanların yönetilmesine de yardımcı olma

- Etik değerlerle kurumların sosyal sorumluluklarını düzenli bir şekilde yerine getirmesini sağlama
- Etik değerlerle haksız rekabetin engellenmesini sağlama
- İş ortamında kabul görme ve vb.

Müfettiş, görevine yönelik yetki ve sorumluluklarının bilincinde davranarak yaptığı denetimin etkililiğini ve güvenirliğini artırır. Müfettiş sorumluluklarının bilincinde davrandığı sürece girdiğı ortamda insanların güvenini hemen kazanabilir ve olumlu bir örgüt ikliminin oluşmasına yardımcı olur. Böylece ortamdaki varlığı ve öneri ve görüşleri denetledikleri kurum ve kişiler tarafından daha kolay kabul edilir.

İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında eğitim denetimi konusundaki çalışmalara yer verilmiştir.

Köklü' nün (1996) Etkili Denetim adlı araştırmasında denetimin aşamalarını analiz etmiş ve etkili bir denetim için yapılması gerekenleri belirtmiştir.

Etkili bir denetim için şunlar yerine getirilmelidir:

- Öğretmenin denetiminde sürenin sınırlı tutulmaması gerekir. Bir öğretmene, duruma göre, daha fazla süre ayırabilmek için her denetmene düşen öğretmen sayısının azaltılması gereklidir.
- Öğretmen ile denetmen arasında empatik, güven verici, hoş görüye dayalı bir havanın yaratılması gerekir. Ancak o zaman denetmenin yapabileceği rehberlik amacına ulaşabilir.
- Denetimden önce öğretmenle görüşülmesi, öğretmenin ne yapması gerektiği hakkında net bir görüşe sahip olması ve bilinçli davranmasının sağlanması.
- Öğretmenin yapacağı işe güdülenmesinin sağlanması.
- Denetmenin öğretmen ile ilişkilerinde buyurgan (emredici) bir davranıştan daha çok; yapılacak etkinliklere, alınacak kararlara öğretmenin katılımını sağlayıcı davranışlar sergilemesi gerekir. Ancak katılmanın dozunu iyi ayarlaması da gerekir.
- Gözlem, kontrol yoluyla ve tanılama (var olan durumu belirleme) amacıyla elde edilen verilerin, öğretmen ile birlikte analiz edilerek, ne yapılması gerektiği hakkında ortak görüşler belirlenmelidir.
- İlişkilerde ön yargılardan, sübjektiflikten uzak, nesnelliğe dayalı, yansız bir davranış sergilenmelidir.
- Öğretmenini güçlü yanlarının vurgulanması, teşvik edilmesi, böylece değişime ve gelişime açık olmasının sağlanması gerekir.

- Eksik ve yanlışların nesnel ölçütler kullanılarak birlikte belirlenmesi; böylece eksik ve yanlışların kabul edilir duruma getirilmesi gereklidir. Bunun sonunda öğretmenin, uygun tutum ve davranış göstermesinin sağlanabilmesi.
- Denetmenin, öğretme-öğrenme süreciyle ilgili alanlara yönelik uzmanlık davranışlarıyla, kendini, öğretmen tarafından kabul edilir kılması.
- Denetim sürecinin de analiz edilerek, eksik ve yanlışlıklarının giderilmesi, böylece gelişiminin sağlanması.
- Denetimde birliğin sağlanması, bazı olumsuzlukların giderilmesi amacıyla, iki ayrı denetim sistemi uygulamasına son verilerek, denetim sisteminin tek sistem olarak yeniden yapılandırılması gereklidir.
- Denetmenlerin yetiştirmelerinin (hizmet öncesi ve hizmet içi yoluyla), yeniden gözden geçirilmesi ve yüksek lisans düzeyine çıkarılması gereklidir. Böylece akademik olarak da saygınlıklarının artırılır.
- Denetmenin, kendini yenileyebilmesi, alanıyla ilgili olarak yurt dışında yayınlanan eserlere de ulaşabilmesi için okuduğunu anlayabilecek düzeyde en az bir yabancı dil öğrenmesi gerekmektedir.
- Denetim, örgütün yapı, amaç, insan ilişkileri, teknoloji, çevre ile ilişkiler alanlarında gelişmesine katkıda bulunmalıdır.

Türk eğitim sistemindeki denetim uygulamaları, çağdaş eğitim denetimi yaklaşımlarından biri olan öğretimsel denetim bağlamında değerlendirmeyi amaçlayan Memduhoğlu (2012) “Çağdaş Eğitim Denetimi Modeli Olarak Öğretimsel Denetimin Türk Eğitim Sisteminde Uygulanabilirliği” araştırmasında şu sonuçlara varmıştır:

Öğretimsel denetimde, öğretmen ve denetmenin bir araya gelerek, öğretim sürecini, mesleki bilgi ve uygulamaları işbirliği içinde geliştirmeleri, böylelikle öğrencilere daha

nitelikli bir eğitim ortamı oluşturmaları amaçlanmaktadır. Böylece, öğretimin, öğretmen ve öğrencilerin bir bütün olarak gelişimine odaklanılmış olur (Glanz, Shulman, & Sullivan, 2007; Jeffrey, 2005; Akt: Memduhoğlu, 2012).

- Türkiye’de eğitim denetimi, uzun yıllar boyunca, kontrol etme boyutuyla ele alınmıştır. Kısmen de olsa hâlen bu anlayışla yürütülmekle birlikte geliştirme boyutuna vurgu yapan değerlendirme ve uygulamalar da yaygınlaşmaktadır. Çağdaş dünyada denetim anlayışı ve hizmetleri ataerkil anlayıştan günümüzdeki öğretim ve gelişme odaklı çağdaş anlayışa doğru değişirken Türkiye’de geç başlayan bu gelişme sürecinin henüz kat edeceği çok mesafe vardır.
- Türk eğitim sisteminde, öğretimsel denetim anlayışına uygun olarak, öğrenme-öğretme sürecinin geliştirilmesine, öğretmenlere bu doğrultuda gerekli mesleki yardımın yapılmasına ve denetim hizmetlerinin etkililiğinin artırılmasına yönelik girişimler sürdürülmekle birlikte, daha köklü reformlara, yeni yaklaşımlara ve etkili önlemlere gereksinim duyulmaktadır.

Taymaz’a göre (1995) teftişte karşılaşılan sorunlar şöyle sıralanmıştır:

- Kurumlarda teftişin amaç ve politikası, hiyerarşideki ve protokoldeki yerinin belirlenmemiş olması,
- Müfettişliğin kariyer bir meslek olarak sayılmaması, statü ve unvan kargaşasının bulunması,
- Teftiş ile ilgili mevzuatın eski, dağınık, bazı durumlarda yersiz olması, sık değişmesi, müfettişlere zamanına ulaşmaması,
- Teftiş birimlerinin kurumda diğer birimlerle, diğer kurumların teftiş birimleriyle aralarında koordinasyon ve işbirliğinin olmaması,

- Müfettiş seçme ve atama kriterlerinin belirsizliği, kuralların bezen çiğnenmesi, mesleki güvencenin yetersiz olması,
- Teftişte politik baskıların olması, özellikle iktidar değişikliklerinde bu tür sıkıntıların artması, özel amaçlarla yönlendirilmeye çalışılması bazen sözlü talimatlar verilmesi.
- Yönetimin ve denetlenen personelin teftişe soğuk bakılması. İşbirliğinden kaçırması, istememesi ve genelde olumsuz bir imajın olması,
- Teftişin geçmişte sınırlı kalması, geleceğe yönelik olmaması, alanla ilgili yenilik ve gelişmelerin müfettişlere zamanında ulaştırılamaması,
- Dış denetimlerde özel işletme personelinin olumsuz ve uygunsuz davranışları, buna karşın yaptırımların sınırlı olması,
- Teftişte yöntem ve araçların getirilmemiş, kullanılan form ve raporların standardize edilmemiş, kılavuzların hazırlanmamış olması.
- Müfettişlerin sık yer değiştirmesi, turnelerde ve taşra teftişlerinde farklı koşul ve ortamlarda yaşamak zorunda kalması.
- Kurumlarda müfettiş sayısının iş hacmine göre az olması, mesleki bir örgütlenmenin bulunmaması.
- Müfettişler yurt içinde ve dışında yetiştirilme, inceleme ve araştırma yapma, yabancı dil öğrenme, kendini geliştirme olanaklarının sınırlı olması.
- Teftiş ile ilgili yazılı kaynakların sınırlı olması, yenilikleri ve gelişmeleri kapsayan sürekli bir yayının olmaması.
- Müfettişe denetleme ve soruştırma rolleri yanı sıra, inceleme ve araştırma ile rehberlik ve mesleki yardım görevleri verilmesi, bu çalışmaların sınırlı olması.
- Teftiş sonuçlarının ve personelin değerlendirilebilmesi için bilimsel yöntem ve araçların geliştirilmemiş, ölçütlerin saptanmamış olması.

- Kurumlarda çalışan personelin iş-görev tanımlarının, görev, yetki ve sorumluluklarının belirlenmemiş, yeterliği elverişsiz personelin atanmış olması,
- Bazen usulsüz ihbar ve şikayetlerin soruşturulmasının istenmesi, müfettişlere verilen soruşturmaların fazla ve bazılarının gereksiz olması.
- Teftiş raporlarının yönetim tarafından gerektiği şekilde değerlendirilmemesi, önerilerin yerine getirilmemesi ve önlemlerin alınmaması, müfettiş tarafından izlenememesi.
- Müfettişten çok yönlü hizmetler beklenmesi, müfettişler arasında da görüş farklılıklarının olması, müfettişlikten sabit göreve geçişte belirli kriterler olmaması.

Uğurlu ve arkadaşlarının (2012) yılında yapmış olduğu “Eğitim Müfettişlerinin Görev Alanları Açısından Karşılaştıkları Sorunlar” araştırmasında eğitim müfettişlerinin görev alanları açısından karşılaşılan sorunları eğitim müfettişlerinin görüşlerine göre tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Rehberlik ve iş başında yetiştirme görev alanını etkileyen sorunlardan *birincisi*, eğitim müfettişlerinin iş yüklerinin fazla olmasıdır. Eğitim müfettişlerinin görev alanlarının fazla olması, inceleme ve soruşturma görevinin ön planda tutulması gibi etkenler rehberlik ve işbaşında yetiştirme görevinin etkili bir şekilde yerine getirilmesini olumsuz etkilemektedir. *İkincisi*, kişisel gelişim ile ilgili sorunlardır. İş yükünün fazla olması, nitelikli bir yetiştirme sürecinin olmayışı gibi nedenler eğitim müfettişlerinin kendilerini yeterince geliştirememesine yol açmaktadır. *Üçüncüsü*, iletişim ve algı ile ilgili sorunlardır. Müfettiş algısı, eğitim müfettişleri ile öğretmenlerin iletişimini olumsuz etkilemektedir. Rehberlik ile ilgili dönütler sadece ilgili kurumlara bildirilmektedir. Milli Eğitim Müdürlüklerinin bu dönütlerden haberi olmamaktadır. *Dördüncüsü* ise atama ve yer değiştirme ile ilgili sorunlardır. Özellikle

ücretli öğretmen uygulamasının ve öğretmen sirkülasyonunun fazla olması sürecin etkililiğine zarar vermektedir.

- Teftiş ve değerlendirmeyi etkileyen sorunlardan *birincisi*, yenileşmeyle ilgilidir.

Başta eğitim programları olmak üzere eğitim alanında birçok yenileşme olmuştur. Ancak teftiş sisteminin bu gelişmelere göre tam olarak güncelleştirilmemiştir. Süreç değerlendirmesine yeterince yer verildiği söylenemez. Yenileşmenin yeterince olmaması, teftiş ve değerlendirme uygulamalarında farklı anlayışların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Eğitim programının ve yapılandırmacı öğrenme yaklaşımının yeterince göz önünde bulundurulmadığı bir teftiş ve değerlendirme anlayışının etkili olması zordur. *İkincisi*, iletişim ve algı ile ilgili sorunlardır. Olumsuz müfettiş algısıyla da müfettiş fobisi, teftiş tebliğlerinin sadece ilgili kurumlara gönderilmesi ve buna bağlı olarak milli eğitim yöneticilerinin teftiş ve değerlendirme sonucundan yeterince haberdar olamaması gibi durumlar teftiş ve değerlendirme sürecini olumsuz etkilemektedir. *Üçüncüsü*, atama ve yer değiştirmeye ilgili sorunlardır. Ücretli öğretmen uygulamasının olması ve öğretmen sirkülasyonunun çok olması bazen teftişin ve değerlendirmenin yapılmamasına yol açmaktadır. *Dördüncü* sorun ise teftiş sonucundaki değerlendirmelerin herhangi bir alanda kullanılmamasıdır. Bu durum yapılan değerlendirmeyi anlamsızlaştırmaktadır.

- İnceleme ve soruşturma görev alanına ilişkin sorunların *birincisi*, bu alan ile ilgili çok fazla görev verilmesidir. Gereksiz/basit işlerle ve farklı kurumlarla ilgili inceleme ve soruşturma görevinin verilmesi eğitim müfettişlerinin iş yükünü artırmaktadır. Bu durum eğitim müfettişlerini olumsuz etkilemektedir ve inceleme soruşturma dışındaki görevlerin etkili bir şekilde yapılmasını zorlaştırmaktadır. *İkincisi*, kurum dışındaki kişilerle ilgili inceleme ve soruşturma görevi verilmesi, iletişim sorununa neden

olmaktadır. Bazen hazırlanan raporların yeterince dikkate alınmayışı ise yapılan çalışmaları anlamsızlaştırmaktadır. *Üçüncüsü*, yapılanma ile ilgili sorunlardır. Özellikle Eğitim Müfettişleri Başkanlığının, İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı bir birim olması, eğitim müfettişlerinin görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirmesini olumsuz etkilemektedir. İnceleme ve soruşturmasını yaptıkları kişilerle karşılaşma olasılıkları fazla olduğundan, tedirgin olabilmektedirler. *Dördüncüsü* ise inceleme ve soruşturma görevinin yerine getirilmesi, rol çatışmasına neden olabilmektedir. Rehberlik görevi ile inceleme/soruşturma görevlerinin aynı kişilerce yürütülmesi bir çelişki olarak görülmektedir.

Terzi'nin (1996) ilköğretim müfettişlerinin çalıştıkları örgüt yapısı, yönetici ve öğretmen davranışları ile teftiş sürecinin değerlendirme boyutunda karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapmış olduğu çalışmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- İlköğretim müfettişleri sahip oldukları yetkileri ve bu yetkilerin yaptırım gücünü yetersiz bulmaktadır. Yetkilerine dayalı karar alabilme il yetki ve sorumluluklarının denkliği konusunda düşük algılara sahiptirler.
- İlköğretim müfettişleri yasal metinlerle kendilerine verilen görevler ile çalıştıkları örgütteki iş yüklerinin iyi ayarlanmamış olduğu görüşündedir.
- İş yükü ile ilgili olarak, müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitim açısından çalıştıkları örgütteki iş yüklerinin ayarlanma derecesi ile ilgili müfettiş görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.
- İlköğretim müfettişlerinin karara katılma ile ilgili olarak müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim ve kıdeme ilişkin görüşleri arasında yapılan önerilerin uygulamaya konma derecesi ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

- İlköğretim müfettişleri profesyonel gelişmeleri ile ilgili olarak çalıştıkları örgütün teftişteki yeni gelişmeleri takip edebilmeleri için hiç imkan sağlanmadığını, görevlerini daha etkili yapabilmek için çalıştıkları örgütün teftişin geliştirilmesi konusunda hiç çaba sarf etmediğini, az derecesinde hizmet içi eğitim almakta oldukları görüşündedir.
- İletişim boyutuna ilişkin olarak, ilköğretim müfettişleri bakanlığın ilköğretimle ilgili yapmış olduğu mevzuat değişiklikleri ve görevleri ile ilgili alınan kararlardan zamanında haberdar olabilmeleri için örgütün az çaba harcadığını, görevleri ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgilere zamanında ulaşabilme derecelerinin de az olduğu görüşündedir.
- İlköğretim müfettişleri görevlerine ilişkin almış oldukları kararları etkileyebilecek faktörlere ilişkin olarak politik isteklerle karşılaşma dereceleri ile üst yönetim organlarının tarafsızlıklarını etkileyecek yönlendirmeleriyle karşılaşma derecelerinin az olduğu görüşündedir. Müfettişlerin tarafsızlıklarını etkileyecek düzeyde yönlendirmelerle karşılaşmadıkları söylenmiştir.
- İlköğretim müfettişleri görevlerine dönük ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili olarak; çalıştıkları örgüt tarafından kendilerine hiç büro hizmeti sağlanmadığını, ödeneklerin hiç yeterli olmadığını, yolluk ve diğer harcamalarını zamanında alamadıklarını, teftişe çıkarken kendilerine hiç ulaşım imkanı sağlanmadığını belirtmektedirler.
- İlköğretim müfettişleri okul yöneticilerinin teftişler esnasında kendileriyle orta derecede işbirliği içerisinde oldukları, müfettiş-öğretmen koordinasyonuna orta derecede katkıda bulundukları, öğretmen çalışmaları hakkında orta derecede bilgi verdikleri, eğitim ve öğretimle ilgili karşılaştıkları sorunlarda orta derecede yardım istedikleri görüşündedir.

- İlköğretim müfettişleri sınıf öğretmenlerinin öğretim yöntem ve tekniklerinin seçiminde eğitim ve öğretimle ilgili gelişmeleri takip etmede, öğrenci başarısının bilimsel yöntemlerle ölçülmesinde orta derecede yardım istedikleri görüşündedir.
- İlköğretim müfettişleri, branş öğretmenlerinin derslere uygun öğretim yöntem ve tekniklerinin seçiminde, yeni gelişmeleri takip etmede ve öğrenci başarısının bilimsel yöntemlerle ölçülmesinde kendilerinden az derecede yardım istedikleri görüşündedir.
- İlköğretim müfettişleri stajyer öğretmenlerin meslek bilgilerini geliştirmede ve eğitim ve öğretimle ilgili karşılaştıkları sorunların çözümünde çok yardım istedikleri görüşündedir.
- İlköğretim müfettişleri öğretmenlerin başarısını, ilköğretim amaçlarının gerçekleşme düzeyini ve öğretmelerin mesleki gelişimine katkıda bulunabilme derecelerinin orta düzeyde gerçekleştiği görüşündedir.

Şahin ve arkadaşlarının (Yaz, 2011) eğitim müfettişlerinin denetim sistemi ve hizmet içi eğitim kurslarının yeterliliğine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapmış oldukları araştırmalarında iki temel sorun saptamışlardır. Bunlardan ilki denetim sisteminin yeterince amacına ulaşmadığı ve rehberlik hizmetlerinin istenen nitelikte yapılmadığıdır. İkincisi ise müfettişlerin hizmet içi eğitim kurslarının nitelik ve nicelik olarak yetersizliğidir. Denetim ve rehberlik hizmetlerine ilişkin ciddi sorunlar olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü müfettişlerin 2/3'ü denetim sisteminin amacına ulaşmadığını ya da kısmen ulaştığını belirtmektedir.

Şahin ve arkadaşlarının (2011) Eğitim Müfettişlerinin Mesleki Memnuniyet ve Memnuniyetsizlikleri adlı ikinci araştırmasında eğitim müfettişlerinin mesleki memnuniyet ve memnuniyetsizliğine neden olan etmenler ve memnuniyetsizliklerinin hangi sonuçlara yol açtığını incelenmişlerdir. Elde edilen sonuçlara göre; müfettişlerin görevin doğası ve kişisel

doyum açısından mesleki memnuniyetlerinin yanında, oldukça fazla memnuniyetsizliklerinin olduğunu göstermektedir. Müfettişler ayrımcılık yapılmasından yakınmakta, kendilerine gerek üst yönetimin gerekse denetledikleri kesimin önem vermediklerini düşünmekte, soruşturma ve değerlendirmelere üst yönetim bakışını dile getirmektedirler. Görev çeşidi, iş yükü ve görevlendirmede yaşanan aksaklıklar da müfettişleri olumsuz etkileyebilmektedir. Nitekim müfettişler bu durumu “zaman ve performans kaybı” olarak belirtmektedirler. Gelir düzeylerini yeterli bulmayan müfettişler, MEB hiyerarşisindeki yerlerini belirsiz, ya da düşük olarak algılamakta ve mesleki statülerini olumsuz değerlendirmektedirler.

Bölüm III

Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi ile yorumu hakkında bilgi verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında maarif müfettişlerinin denetlemede yaşadıkları sorunların tespit edilmesi ve bulgulara yönelik çözüm önerileri üretilmesi amacıyla hem nitel hem de nicel araştırma yöntemleri bir arada kullanıldığından araştırma modeli olarak karma model (eşzamanlı karma model) tercih edilmiştir. Karma yaklaşıma dayalı araştırmalarda nicel ve nitel araştırma yöntemleri bir arada kullanılarak araştırılan gerçekliğe ilişkin daha sağlıklı ve çoğulcu verilere ulaşmak amaçlanmaktadır (Akbulut vd., 2012). Böylece konuyu derinlemesine inceleme, önceden yapılmış olan araştırmaların yardımıyla araştırmaya yön bulma ve konuyu daha sağlıklı araştırma fırsatı elde edilmiştir. Bu araştırmada anket verileri gözlem verilerini desteklemek için kullanıldığından araştırma nicelden nitele bir çalışma olmuştur.

Araştırmada nicel araştırma yönteminin tarama modelinden faydalanılmıştır. Çünkü tarama modelinin var olan durumu olduğu gibi betimlemeye ve durum hakkında ayrıntılı bilgi vermeyi amaçlamasıdır. Tarama (survey) modeli, var olan durumu aynen resmetmeyi esas alır (Karasar, 2012). Böylece var olan duruma ilişkin sayısal veriler toplanmış ve aralarındaki farklılığın anlamlı olup olmadığına bakılmıştır.

Maarif müfettişlerinin denetimde yaşadıkları sorunların tespiti amacıyla araştırmada ayrıca nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim çalışmalarından yararlanılmıştır. Olgu bilim çalışmalarında genellikle belli bir olguya ilişkin bireysel algıların veya perspektiflerin ortaya

çıkarılması ve yorumlanması amaçlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). “Olgubilim” ya da “görüngubilim” olarak da adlandırılan fenomenolojik modelde algılar, duygular gibi olgulara odaklanarak özü görmek, sezmek hedeflenmektedir. Başka bir deyişle, bu modeldeki araştırmalarda aslında farkında olduğumuz ama derinlemesine bir anlayışla sahip olmadığımız olgular üzerinde odaklanılmaktadır (Akbulut vd., 2012).

Maarif müfettişlerinin denetimde yaşadıkları problemleri ve bu problemleri cinsiyete, kıdeme ve mezun oldukları okullara göre algı düzeyleri arasında farklılık olup olmadığının belirlenmesi için anket ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Anket ve görüşme maarif müfettişleriyle bir aylık bir süreç içinde birebir görüşülerek araştırmacı tarafından uygulanmış ve yazıya geçirilmiştir. Maarif müfettişlerinin talepleri doğrultusunda yapılan görüşmenin ses kaydı alınamamış ancak verilen cevaplar iki kişi tarafından yazıya geçirilip birbirleri arasındaki tutarlılık dikkate alınmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırma evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Çanakkale Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan maarif müfettişleri oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise evren içerisinde yer alan maarif müfettişlerinden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen ve gönüllü olarak anketi doldurmayı ve görüşme sorularını cevaplamayı kabul eden maarif müfettişleri oluşturmaktadır.

Çanakkale İl Milli Eğitim Müdürlüğü Maarif Müfettişleri Başkanlığı vasıtasıyla elde edilen bilgilere göre; araştırma verilerinin toplandığı zaman aralığında, Nisan-Mayıs 2014, Çanakkale ilinde görev yapan 1 kadın 22 erkek olmak üzere toplam 23 maarif müfettişi görev yapmaktadır.

Araştırma için çalışma evreninin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak araştırmanın gerçekleştiği zamanda yaşanan bazı sağlık sorunlarından dolayı iki müfettişle iletişime

geçilememiştir. Gönüllülük esasa alınarak toplamda 18 maarif müfettişine anket uygulanmış 13 maarif müfettişiyle görüşme yapılarak önceden hazırlanmış sorulara cevaplar aranmıştır. Araştırmanın çalışma grubuna ilişkin veriler aşağıda açıklanmıştır.

Araştırma çerçevesinde anket çalışması için ulaşılan maarif müfettişlerinin cinsiyete göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1

Anketi Cevaplandıran Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	1	5.55
Erkek	17	94.44
Toplam	18	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi anket çalışma grubunun %5.55’ini kadın, %94.44’ünü erkek müfettişler oluşturmaktadır.

Araştırma çerçevesinde görüşme için ulaşılan maarif müfettişlerinin cinsiyete göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

Görüşmeye Katılan Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	1	7.69
Erkek	12	92.30
Toplam	13	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi görüşme çalışma grubunun %7.69’unu kadın, %92.30’unu erkek müfettişler oluşturmaktadır.

Araştırma çerçevesinde anket çalışması için ulaşılan maarif müfettişlerinin müfettişlik görevine esas olarak bitirdikleri okul ya da kurs türüne göre yüzdelik ve frekans dağılımı Tablo 3’te sunulmuştur

Tablo 3

Anketi Cevaplandıran Çalışma Grubunun Okul Türlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mezun Oldukları Okul Türü	f	%
Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü	2	11.11
Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu	3	16.66
Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü	10	55.55
Diğer	3	16.66
Toplam	18	100

Tablo 3’te görüldüğü gibi anketi cevaplandıran maarif müfettişlerinin %11.11’i Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü; %16.66’sı Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu; %55.55’i Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü; %16.66’sı diğer başlığı altında müfettişlik görevine esas olarak bitirdikleri okul ya da kurslardan mezun olmuşlardır. Diğer başlığı altına yazılan okul ise Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü- Tezli Yüksek Lisans- olarak belirtilmiştir.

Araştırma çerçevesinde görüşme için ulaşılan maarif müfettişlerinin müfettişlik görevine esas olarak bitirdikleri okul ya da kurs türüne göre dağılımı Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4

Görüşmeye Katılan Çalışma Grubunun Mezun Oldukları Okul Türlerine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mezun Oldukları Okul Türü	f	%
Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü	2	15.38
Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu	3	23.07
Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü	7	53.84
Diğer	1	7.69
Toplam	13	100

Tablo 4’te görüldüğü gibi görüşmeye katılan maarif müfettişlerinin %15.38’i Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü; %23.07’si Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu;

%53.84'ü Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü; %7.69'u diğer başlığı altında müfettişlik görevine esas olarak bitirdikleri okul ya da kurslardan mezun olmuşlardır.

Araştırma çerçevesinde anket çalışması için ulaşılan maarif müfettişlerinin mesleki kıdeme göre dağılımı Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5

Anketi Cevaplandıran Çalışma Grubunun Mesleki Kıdemine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleki Kıdem	F	%
1-5 yıl	2	11.11
6-10 yıl	2	11.11
11-15 yıl	6	33.33
16-20 yıl	7	38.88
21 yıl ve üzeri	1	5.55
Toplam	18	100

Tablo 5'te görüldüğü gibi anketi cevaplandıran maarif müfettişlerinin %11,11' i 1-5 yıl; %11,11'i 6-10 yıl; %33,33'ü 11-15 yıl; %38,88'i 16-20 yıl; %5,55'i 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Tabloya bakıldığında müfettişlerin ağırlıklı olarak 10 yıl ve 20 yıla kadar müfettişlik kıdemine sahip oldukları açıkça görülmektedir. Müfettişlerin genelinin uzun zamandır müfettişlik görevlerini yaptıklarını söyleyebiliriz.

Araştırma çerçevesinde yapılan görüşme için ulaşılan maarif müfettişlerinin mesleki kıdeme göre dağılımı Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Görüşmeye Katılan Çalışma Grubunun Mesleki Kıdemine Göre Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleki Kıdem	f	%
1-5 yıl	2	15.38
6-10 yıl	2	15.38
11-15 yıl	3	23.07
16-20 yıl	5	38.46
21 yıl ve üzeri	1	7.69
Toplam	13	100

Tablo 6’da görüldüğü gibi görüşmeye katılan maarif müfettişlerinin %15.38’i 1-5 yıl; %15.38’i 6-10 yıl; %23.07’si 11-15 yıl; %38.46’sı 16-20 yıl; %7.69’u 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir. Görüşmeye katılan müfettişler arasında 1-5 yıl arasında görev yapan sadece iki kişi bulunmaktadır. Tabloya göre müfettişlerin geneli mesleğinde uzun zamandır görev yapmaktadır diyebiliriz.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amaçları doğrultusunda veriler, İlköğretim Müfettişleri Teftiş Sorunları Anketi ve yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Veri toplama araçları ile ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıda belirtilmiştir.

İlköğretim müfettişleri teftiş sorunları anketi.

Araştırmada veri toplama aracı olarak 5’li Likert tipinde 45 maddeden oluşan “İlköğretim Müfettişleri Teftiş Sorunları Anketi” kullanılmıştır. Ankete verilecek cevaplar; Tam (5), Çok (4), Orta (3), Az (2), Hiç (1) şeklinde derecelendirilmiştir.

Anket, Terzi tarafından 1996 yılında *İlköğretim Müfettişlerinin Teftiş Sorunları* adlı tez çalışmasında kullanılmak üzere geliştirilmiştir. Anketin 1. bölümü kişisel bilgi formu olarak yer alan; cinsiyet, müfettişlik görevine esas olarak bitirilen okul ya da kurs ve kıdemle ilgili üç sorudan; 2. bölümü ise 12 boyuta ayrılmış 45 sorudan oluşmaktadır. Boyutlar; yetki, iş yükü, karara katılma, profesyonel gelişme, iletişim, kararı etkileyen faktörler, ihtiyaçların karşılanması, okul yöneticileri (okul yöneticilerinin davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar), sınıf öğretmenleri (sınıf öğretmenlerinin davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar), branş öğretmenleri (branş öğretmenlerinin davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar), stajyer öğretmen davranışları (stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar) ve değerlendirme olarak adlandırılmıştır.

Anketin güvenilirliğini tespit etmek için anket sorularının tamamının alpha değeri bulunmuştur. Anketin güvenilirliği için yapılan analizde CronbachAlpha .882 çıkmış ve araştırmada kullanılmaya uygun görülmüştür. Güvenirlik hesabında anketin boyutları ele alınmamış soruların tamamının güvenilirliği hesaplanmıştır. Boyutların güvenilirliğinin hesap edilmemesinin nedeni bazı boyutlar sadece iki maddeden oluşmuş ve anketi az kişi cevaplandırmıştır. Bu yüzden elde edilecek olan güvenilirlik sayısının gerçeğe çok yakın olmayacağı düşünülerek testin tamamının güvenilirliğinin hesaplanması uygun görülmüştür. Ankette yer alan soruların hangi boyutlara ait oldukları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Ölçeğin Boyutları ve Bu Boyutlara Ait Maddeler

Boyutlar	Boyutlara Ait Sorular
Yetki	1, 2, 3, 4, 5. Sorular
İş yükü	6, 7, 8, 9. Sorular
Karara Katılma	9, 10, 11, 12. Sorular
Profesyonel Gelişme	13, 14, 15. Sorular
İletişim	16, 17, 18. sorular
Kararı Etkileyen Faktörler	19, 20. sorular
İhtiyaçların Karşıllanması	21, 22, 23, 24. sorular
Okul Yöneticileri	25, 26, 27, 28. sorular
Sınıf Öğretmenleri	29, 30, 31. sorular
Branş Öğretmenleri	32, 33, 34. sorular
Stajyer Öğretmen Davranışları	35, 36. sorular
Değerlendirme	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45. Sorular

Ankete verilecek cevaplar; Tam, Çok, Orta, Az, Hiç şeklinde derecelendirilmiştir. “Tam” seçeneği için 5, “Çok” seçeneği için 4 , “Orta” seçeneği için 3, “Az” seçeneği için 2, Hiç” seçeneği için 1 puan verilecektir.

Ankette kullanılan beşli derecelendirme ölçeğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı puanlar ve yorumlanması için kullanılan sayısal aralıklar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8

Likert Ölçeğinin Ağırlık ve Sınırları

Seçenek	Sayısal Sınırlar	Ağırlık
Tam	4.21-5.00	5
Çok	3.41-4.20	4
Orta	2.61-3.40	3
Az	1.81-2.60	2
Hiç	1.00-1.80	1

Görüşme.

Araştırmalarda yaygın kullanılan veri toplama tekniklerden biri olan görüşme ya da mülakat; önceden hazırlanmış soruları sorduğu ve karşısındaki kişinin sorulara yanıtlar verdiği amaçlı bir söyleşidir (Kuş, 2003). Görüşme Yöntemi, nitel araştırmalarda en sık kullanılan veri toplama aracıdır. Görüşmeyi, ”önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci olarak” tanımlamıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Görüşmede amaç; somut veriler elde etmektir. Somut veriler arasında raporlar, dokümanlar, istatistiki raporlar ve benzeri diğer kaynaklarda bulunur. Olay bulmak, bilgi vermek ve teşvik etmek görüşmenin üç temel işlevi olarak düşünülebilir (Rummel, 1968). Kişilerin kendi deneyimleri hakkında oluşturmuş oldukları yargıları onların sonraki deneyimlerini nasıl gerçekleştireceklerini belirleyebilmektedir. Görüşme tekniği kullanılarak davranışların ve kişilerin eylemlerinin bağlamındaki nedenleriyle daha bütünsel anlaşılması mümkündür (Seidman, 1991; Akt: Türnüklü, 2000).

Bu araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu teknikte, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Buna

karşın araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir (Türnüklü, 2000).

Bu araştırmada maarif müfettişlerinin denetim yaparken karşılaştıkları sorunları tespit edebilmek amacıyla önceden belirlenmiş görüşme soruları yarı yapılandırılmış görüşme formu formatına dönüştürülmüş ve araştırmada gönüllü olarak yer almak isteyen maarif müfettişlerine yöneltilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, literatür taraması yapılarak ve uzman görüşlerine başvurularak hazırlanmıştır. Görüşme sırasında müfettişlerin talebi doğrultusunda ses kayıt cihazı kullanılamamıştır ancak görüşme sırasında verilen cevaplar iki kişi tarafından anında yazıya dökülmüş ve iki yazı birbiriyle karşılaştırılmıştır. Böylece veri kaybı engellenmeye çalışılmıştır. Görüşmenin güvenilirliğini artırmak amacıyla yazıya dökülen cevapların müfettişlerce okumaları talep edilmiş ve yazılanların sözlü olarak onayı sağlanmıştır. Görüşme sonunda elde edilen bilgiler verilen cevaplar doğrultusunda maddelere dönüştürülerek analiz edilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada, bilgi toplamak amacıyla anket ve bu anketi desteklemek amacıyla “yarı yapılandırılmış görüşme formu” kullanılmıştır. Araştırmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış, ancak gönüllülük ilkesine bağlı olarak ankete 18 maarif müfettişi; görüşmeye ise 13 maarif müfettişi katılım göstermiştir. Çalışma grubunda kadın maarif müfettişinin sayısının azlığı nedeniyle cinsiyet faktöründe eşitlik sağlanamadığından cinsiyet faktörü görüşme yoluyla elde edilen sonuçların analizinde göz önüne alınmamıştır.

Anket ve görüşme formu araştırmacı tarafından bizzat maarif müfettişleriyle görüşülerek yapılmıştır. Anket ve görüşme formunu uygulama süresi maarif müfettişlerinin zamanının kısıtlı olmasından ve sorulara cevap verecek yeterli zamanı ayıramamalarından

tahmin edilenden uzun sürmüştür. Bilgilerin toplanması için Mayıs ayının ilk haftasından, 5 Mayıs, son haftasına kadar, 29 Mayıs, hafta içi her gün, bu süreçte Maarif Müfettişi Başkanlığında ve Başkan Vekilliğinde bulunan Sn. Refik Galip Eryılmaz, Sn. Bilal Koyuncu ve Sn. Oktay Deniz'den toplantı salonlarını kullanma ve çalışma yapma izni sözlü olarak alınarak yapılmıştır.

Görüşme esnasında ses kaydı yapılmasına izin verilmediği için yapılan görüşmeler araştırmacı ve arkadaşı tarafından not alınmıştır. Görüşme sonunda müfettişlere alınan notları okumaları teklif edilmiş böylece araştırmanın güvenilirliğini artırmak hedeflenmiştir.

Görüşmeden önce araştırmacı elde ettiği verileri araştırmada kullanmak üzere analiz edeceği ve başka hiçbir amaçla kullanmayacağını belirtmiştir. Böylece araştırmanın sağlıklı bir şekilde yürütülmesine destek sağlanmıştır. Yapılan görüşmelerin daha gerçekçi ve samimi olması için aynı anda tek bir müfettişle görüşülmüş ve düşünceleri etki altına alınmamaya özen gösterilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmanın çalışma evreninde uygulanan anketten elde edilen veriler SPSS 16.0 programı ile bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir.

Maarif müfettişlerinin anket maddelerine verdikleri cevapların analizi için her boyutta frekans, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır. Cinsiyete göre denetimde yaşanan sorunların algılanma şiddeti arasında farklılığın olup olmadığını anlamak amacıyla SPSS 16.0 programı kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Mann Whitney-U Testi ($n < 30$) yardımıyla cinsiyete göre müfettişlerin denetimde karşılaştıkları sorunlar anketinin boyutları analiz edilmiş ve farklılığın olup olmadığı tespit edilmiştir. Boyutların analizinde kıdem ve mezun olunan okul çoklu grup analizi gerektirdiği için kıdem ve mezun olunan okula göre denetimde yaşanan sorunların

algılanma şiddeti arasında farklılığın olup olmadığını anlamak amacıyla Kruskal-Walis Testi ($n < 30$) kullanılmıştır.

Görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizi yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi, benzer verilerin belirli kavramlar ve temalar etrafında bir araya getirilmesi ve bunların anlaşılır biçimde düzenlenmesi sürecidir. Bu bağlamda tümevarımcı analiz olarak da adlandırılmaktadır (Akbulut, 2012). Veriler dört aşamada analiz edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2008):

- Verilerin kodlanması,
- Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi,
- Kodların ve temaların düzenlenmesi,
- Bulguların tanımlanması ve yorumlanması.

Kodlama, nitel veriyi betimleyebilmek ve veri seti içinde yer alan temaları açığa çıkarabilmek amacıyla analiz birimlerini (metin, resim, ses) anlamlı parçalara ayırma ve bu parçaları adlandırma sürecidir. Analizi yapan kişi, verilerdeki doğal çeşitlenmeye bakarak, kategorileri ve temaları oluşturmaktadır (Patton, 1990; Akt. Batu vd., 2004). Bu araştırmada da kategoriler görüşme yapılan katılımcılardan elde edilen verilere göre oluşturulmuştur. Oluşturulan kategoriler önceden belirlenmiş temalara göre değil hazır bir kod listesi olmadan araştırmacının mevcut verilerinden çıkarılmıştır.

Kategorilerin ve kodların oluşturulması

Niteliksel araştırmalarda büyük miktarlarda betimsel bilgi yer aldığından, bu bilgilerin bir şekilde organize edilmesi gerekmektedir. Bilgilerin organize edilmesi, aynı zamanda azaltılması anlamına gelmektedir. Araştırma sırasında elde edilen verilerdeki bilgiler kategorilerine göre organize edilir ve kodlanır (Berg, 1998; Akt: Batu vd., 2004).

Kategoriler, verilerin önemli bir kısmı incelenerek içinden temel temalar, anlamlar, özellikler, ilişkiler, örüntüler ortaya çıkarılarak oluşturulur. Kodlama işlemine başlamadan önce tüm kategorilerin oluşturulması ve tamamlanması gerekmektedir. Daha sonra bu kategoriler referans alınarak ham veriler yeniden organize edilir ve işlenir (Türnüklü, 2000).

Bu araştırmada analize başlanmadan önce, görüşmeler sonucu elde edilen veriler analiz kolaylığı sağlamak amacıyla numaralandırılmıştır. Sonraki aşamada tüm veriler bir kez okunarak bütün hakkında fikir oluşturmaya çalışılmıştır ve kısa notlar alınmıştır.

Daha sonra veriler bir kez daha okunarak görüşme soruları dikkate alınarak olası kategoriler belirlenerek, listelenmiştir. Bu aşamada görüşme sorularına karşılık gelebilecek cevapların içinde ayrıca oluşturulması gereken yeni kategoriler belirlenmiş ve tüm kategoriler oluşturulup kodlanmıştır. Kodların bir ya da en fazla iki sözcükten oluşmasına, mümkün olan en az sözcükten oluşmasına, dikkat edilmiştir.

Temaların oluşturulması

Tüm bu aşamalardan sonra temalar oluşturulmuştur. Temalar, araştırmacının verilerinden ortaya çıkarttığı kavramlardır (Bogdan ve Biklen, 1992; Akt: Batu vd., 2004). Tüm kavramlar tercihen beş ile yedi tema altında toplanabilecek şekilde gruplanır (Akbulut, 2012). Bu aşamada 8 tema ve her bir temaya ait alt temalar oluşturulmuştur. Sonraki aşamada yeniden birbirinden bağımsız olarak temalar oluşturulmuş ve veriler karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırmalar sonucunda yeni düzenlemeler yapılmış ve uzman görüşüne başvurulup temaların uygunluğu ve açıklığı konusunda görüşleri alınmıştır. Bu doğrultuda elde edilen son temalar üzerinden veriler analiz edilmiştir.

Maarif müfettişlerinin oluşturulan temalar ve alt temalara verdiği yanıtlar kodlanarak frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır.

Bölüm IV

Bulgular

Bu araştırmada 2013-2014 eğitim-öğretim yılında cinsiyete göre maarif müfettişlerinin denetlemede yaşadıkları sorunlara yönelik görüşlerine göre denetlemede karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde anket ve görüşme ile elde edilen bulgular sunulmuştur. Anket yoluyla elde edilen bulgular sırasıyla:

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunların Algılanma Düzeylerinin Boyutlara Göre Dağılımıyla Elde Edilen Bulgular,

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular,

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesi Alınan Eğitim Değişkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular,

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular olmak üzere dört ana başlık halinde verilmiştir.

Görüşme sonucu elde edilen veriler ise Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Görüşme Yoluyla Elde Edilen Bulgular başlığı altında verilmiştir.

Anketin Boyutlarına Göre Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunların Algılanma Düzeylerine Yönelik Bulgular

Ankete verilen cevaplar; Tam, Çok, Orta, Az şeklinde derecelendirilmiştir. “Tam” seçeneği için 5, “Çok” seçeneği için 4 , “Orta” seçeneği için 3, “Az” seçeneği için 2, Hiç”

seçeneği için 1 puan verilmiştir. Maarif müfettişlerinin denetimde karşılaştıkları sorunlara ilişkin elde edilen veriler Tablo 9'daki gibidir.

Tablo 9

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunların Algılanma Düzeylerinin Boyutlara Göre Dağılımı

Boyutlar	N	$\bar{X}$	S
Yetki	18	2.8111	.45747
İş yükü	18	2.4306	.36183
Karara Katılma	18	2.3194	.54776
Profesyonel Gelişme	18	2.2963	.63543
İletişim	18	2.9074	.64479
Kararı Etkileyen Faktörler	18	2.0278	.56808
İhtiyaçların Karşılansması	18	2.0278	.56808
Okul Yöneticileri	18	3.1806	.57398
Sınıf Öğretmenleri	18	2.8333	.79418
Branş Öğretmenleri	18	2.5741	.76531
Stajyer Öğretmen Davranışları	18	3.2222	.89479
Değerlendirme	18	3.1235	.65887

Yetki boyutunda maarif müfettişlerinin yetkiye dayalı karar alabilme derecesi ve yetki ve sorumluluk denkliliğine ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Tablo 9'a göre maarif müfettişleri kendilerine tanınan yetkilerini orta derecede ($\bar{X}=2.8111$) değerlendirdikleri gözlemlenmektedir.

İş yükü boyutunda maarif müfettişlerinin çalıştıkları örgütteki iş yükünün ayarlanmasına ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Kendilerine verilen iş yükünün az derecede ($\bar{X}=2.4306$) iyi ayarladığı sonucuna varılmaktadır. Yani müfettişler, yasal metinlerle

belirlenen görevleri ve çalıştıkları örgüt içindeki iş yüklerinin dağılımında yapılan ayarlamaların yetersiz olduğu kanısındadırlar diyebiliriz.

Karara katılma boyutunda maarif müfettişlerinin bakanlıkça görevleri doğrultusunda yapılan yenilik ve değişiklikler konusunda müfettişlerinin görüşlerinin alınma ve yapılan önerilerin uygulanmaya konmasına ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Yukarıdaki tablo incelendiğinde müfettişler az derecede ($\bar{X}=2.3194$) karara katıldıklarını ve yaptıkları önerilerinin uygulamaya konma derecelerinin düşük olduğunu düşünmektedirler.

Profesyonel gelişme boyutunda maarif müfettişlerinin çalıştıkları örgüt vasıtasıyla hizmet içi eğitim alma ve yeni gelişmeleri takip edilebilmelerine ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Tablo 9'agöre maarif müfettişlerinin çalıştıkları örgüt müfettişlerin profesyonel gelişmelerine az derecede ($\bar{X}=2.2963$) destek sağlamaktadır. Müfettişler, çalıştıkları örgütün teftişteki yeni gelişmeleri takip edebilmeleri için ve görevlerini daha etkili yapabilmek için çalıştıkları örgütün teftişin geliştirilmesi konusunda destek sağlamadığını düşünmektedirler. Sonuç olarak profesyonel gelişmeye yönelik yapılan çalışmaların ve hizmet içi eğitimlerin maarif müfettişlerince yetersiz bulunduğu söylenebilir.

İletişim boyutunda maarif müfettişlerinin örgüt içi iletişimlerine ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Maarif müfettişleri ihtiyaç duydukları bilgilere anında ulaşabilmeye ilgili algıları orta ($\bar{X}=2.9074$) düzeydedir. Müfettişler, bağlı olarak çalıştıkları örgütün kendilerine orta derecede yeni değişiklikleri ve görevle alınan kararları bildirdiği görüşündedirler. Yukarıdaki tabloya göre ihtiyaç duyulan bilgilere anında ulaşabilme imkanı tam olarak sağlanamamıştır denilebilir.

Kararı etkileyen faktörler boyutunda maarif müfettişlerinin tarafsızlığı etkileyecek politik isteklerle veya yönlendirmelerle karşılaşp karşılaşmadıklarına ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Tablo 9'dan elde edilen verilere göre maarif müfettişlerinin kararlarını ve

objektifliğini etkileyecek isteklere yönelik algıları az derecededir ($\bar{X}=2.0278$). Tabloya göre alınan kararların çoğunlukla özgür olması sağlanabilmektedir denilebilir.

Tablo 9'a göre göreve dönük ihtiyaçların karşılanması boyutunda maarif müfettişlerinin ödeneklerinin ödenmesinin, yolluklarının ve diğer harcamalarının ne derecede zamanında karşılandığına ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Elde edilen bilgilere göre maarif müfettişlerinin göreve dönük büro hizmetlerinin, ödeneklerinin ve harcamalarının karşılanma derecesine yönelik algıları az ($\bar{X}=2.4722$) derecededir. Elde edilen verilerden yola çıkılarak müfettişlerin göreve yönelik ihtiyaçları, büro hizmetleri, yolluk ödemeleri ve diğer harcamalar, yeterli düzeyde karşılanmamaktadır denilebilir.

Okul yöneticilerinin, sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerinin ve stajyer öğretmenlerin davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutlarında maarif müfettişlerinin okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki koordinasyona, işbirliğine ve yardımlaşmaya ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Tablo 9'a göre okul yöneticilerinin müfettişlerle işbirliği yapma, müfettiş öğretmen koordinasyonunu sağlama ve öğretmen çalışmalarıyla ilgili kendilerini bilgilendirmelerine yönelik müfettiş algıları orta derecededir ($\bar{X}=3.1806$). Okul yöneticileri, müfettişlere okulu ve iş göreni hakkında orta derecede yardımcı olmakta, yeni gelişmeler ve eğitim-öğretimle ilgili karşılaştıkları sorunlar için orta derecede müfettişlerden yardım talep etmektedirler. Maarif müfettişlerinin sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunları algılama derecesi ortadır ($\bar{X}=2.8333$). Sınıf öğretmenleri öğretimde uygun yöntem ve tekniklerin seçilmesine, yeni gelişmelerden haberdar olunmasına ve uygun ölçme materyallerinin seçilmesine ilişkin müfettişlerden orta düzeyde yardım talep ediyor denilebilir. Branş öğretmenlerinin davranışlarına yönelik sorunların müfettişler tarafından algılanma derecesi azdır ($\bar{X}=2.5741$). Tabloya göre branş öğretmenleri; öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim-öğretimde yeni gelişmeler ve ölçme-değerlendirme materyallerinin

uygunluğu konusunda müfettişlerden az derecede yardım ve bilgi talep etmektedir. Yukarıdaki tabloya göre stajyer öğretmenler,  ğretim yöntem ve tekniklerine, eğitim-öğretimde yeni gelişmelere ve meslek bilgilerini geliştirmelerine yönelik müfettişlerden orta derecede ($\bar{X}=3.2222$) yardım istemektedir. Tablodaki veriler karşılaştırıldığında müfettişlerden en çok yardım talep eden grup stajyer öğretmenlerdir. Müfettişlerle en az branş öğretmenleri işbirliği içerisindedir denilebilir.

Değerlendirme boyutunda maarif müfettişlerinin yapılan ders teftişi, öğretmenlerin eğitim-öğretimdeki başarısının değerlendirilmesi, amaçların gerçekleşme düzeyi, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunma, değerlendirme ölçütlerinin objektifliği ve bireysel farklılıklar gibi faktörlerin dikkate alınmasına yönelik müfettiş algılarına ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Tabloya göre maarif müfettişlerinin teftişin değerlendirilmesine yönelik algı derecesi ortadır ($\bar{X}=3.1235$). Müfettişler,  ğretmenlerin başarılarının değerlendirilme ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunabilme derecesinin orta düzeyde olduğunu düşünmektedir.

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Cinsiyet Değerkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular

Maarif müfettişlerinin denetlemede karşılaştıkları sorunların belirlenmesinde kullanılan İlköğretim Müfettişleri Teftiş Sorunları Anketi yoluyla elde edilen bulgular cinsiyete göre yetki, iş yükü, karara katılma, profesyonel gelişim, iletişim, kararı etkileyen faktörler, göreve dönük ihtiyaçların karşılanması, okul yöneticisiyle ve öğretmenlerle yaşanan sorunlar ve teftişin değerlendirilmesi boyutları incelenmiştir.

Yetki.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre yetki boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Yetki Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	1.00	1.00	.000	.094
Erkek	17	10.00	170.00		

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin cinsiyet ve yetki kullanımı arasında anlamlı bir fark yoktur [$U: .000$; $p = .094 > .05$]. Müfettişlerin yetki dayalı karar alabilme ve yetki kullanımının iyi ayarlanmasına yönelik sorunların yaşanma derecesinde cinsiyete göre farklılık yoktur. Cinsiyet fark etmeksizin müfettişler yetkiye dayalı sorunları aynı oranda algılamaktadırlar.

İş yükü.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre iş yükü ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann Whitney-U Testi ile test edilmiş ve elde edilen bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre İş Yükü Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	3.00	3.00	2.000	.198
Erkek	17	9.88	168.00		

Analiz sonuçlarına göre, maarif müfettişlerinin çalıştıkları örgütteki iş yükünün iyi ayarlanıp ayarlanmadığına ilişkin sorulardan elde edilen verilere göre cinsiyet ve iş yükü

arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:2.000$; $p=.198 > .05$]. Müfettişlerin iş yükü ile ilgili soruların algı düzeyleri cinsiyete göre fark göstermemektedir. Yaklaşık olarak aynı algı düzeylerine sahiptirler.

Karara katılma.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre karara katılma boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Karara Katılma Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	2.00	2.00	1.000	.145
Erkek	17	9.94	169.00		

Analiz sonuçlarına göre görev ve yetkilerine yönelik yapılacak yeniliklerle ilgili kararlara katılma ve müfettişlerin önerilerinin çalıştıkları kurum tarafından dikkate alınıp alınmadığına ilişkin sorulardan elde edilen verilere göre cinsiyet ve karara katılma arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:1.000$; $p=.145 > .05$]. Müfettişlerin karara katılma boyutunda karşılaştıkları sorunları algılama dereceleri cinsiyet faktörüne göre farklılık göstermemektedir.

Profesyonel gelişme.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre profesyonel gelişme boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 13’te verilmiştir.

Tablo 13

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Profesyonel Gelişme Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	9.50	9.50	8.500	1.000
Erkek	17	9.50	161.50		

Analiz sonuçlarında maarif müfettişlerinin cinsiyetlerine göre profesyonel gelişim boyutunda yaşanan problemleri algılama derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [U:8.500; p=1.000>.05]. Müfettişlerin çalıştıkları örgütün profesyonel gelişim için yaptığı çalışmalara ve hizmet içi eğitim alma derecesine yönelik ortaya çıkan problemleri müfettişlerin algılama dereceleri cinsiyete göre değişim göstermemektedir. Müfettişler, cinsiyet açısından yaklaşık olarak aynı algıya sahiptirler.

İletişim.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre iletişim boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 14’te verilmiştir.

Tablo 14

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre İletişim Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	18.00	18.00	.000	.089
Erkek	17	9.00	153.00		

Tabloya göre maarif müfettişlerinin iletişim boyutuna ilişkin sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen verilere göre cinsiyet ve iletişim arasında anlamlı bir fark yoktur [U:.000; p=.089> .05]. Cinsiyet açısından müfettişler, çalıştıkları örgüt içerisinde yaşadıkları iletişim sorunlarıyla ilgili yaklaşık olarak aynı algı düzeylerine sahiptirler. Cinsiyet,

müfettişlerin çalıştıkları örgüt içinde ihtiyaç duydukları bilgilere ulaşabilmeleri ve görevleriyle ilgili kararlardan ve mevzuat değişikliklerinden zamanında haberdar olmaları konularında yaşanan sorunların algılanma düzeyinde belirgin farklılıklara yol açmamaktadır.

Kararı etkileyen faktörler.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre kararı etkileyen faktörler boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 15’te verilmiştir.

Tablo 15

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Kararı Etkileyen Faktörler Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	14.50	14.50	3.500	.282
Erkek	17	9.21	156.50		

Tabloya göre maarif müfettişlerinin cinsiyet açısından kararları etkileyen faktörlere verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:3.500$; $p=.282 > .05$]. Cinsiyet faktörü kararı etkileyen faktörler boyutunda ayırt edici bir özellik değildir; müfettişler bu boyutta yaklaşık olarak aynı algı düzeylerine sahiptir.

Göreve dönük ihtiyaçların karşılanması.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre göreve dönük ihtiyaçların karşılanması boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 16’de verilmiştir.

Tablo 16

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Göreve Dönük İhtiyaçların Karşılanması Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	P
Kadın	1	14.50	14.50	3.500	.282
Erkek	17	9.21	156.50		

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin göreve dönük ihtiyaçların karşılanması boyutuna ilişkin sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen verilere göre cinsiyet ve göreve dönük ihtiyaçların karşılanması arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:3.500$; $p=.282 > .05$]. Göreve dönük ihtiyaçların karşılanmasına yönelik sorunların algılanma düzeylerinin cinsiyet faktörüne göre farklılık göstermediği, müfettişlerin yaklaşık olarak aynı algı düzeylerine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler maddeler halinde verilmiştir.

Okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutunun incelenmesine ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Okul Yöneticisi Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	17.50	17.50	.500	.115
Erkek	17	9.03	153.50		

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara verdikleri elde edilen verilere göre cinsiyet ve okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:.500$; $p=.115 > .05$]. Tabloya göre cinsiyet faktörü okul yöneticisi davranışlarına yönelik sorunların

algılanma düzeyinde ayırt edici özelliğe sahip değildir. Okul yöneticilerinin müfettişlerle işbirliği halinde olmaları, öğretmen ve müfettiş koordinasyonunu sağlama ve iş görenleri hakkında müfettişlere yeterli bilgi verip vermemelerine yönelik yaşanan sorunlar cinsiyet gözetmeksizin yaklaşık olarak aynı algı derecesine sahiptir.

Sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutunun incelenmesine ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Sınıf Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	2.50	2.50	1.500	.148
Erkek	17	9.91	168.50		

Tabloya göre cinsiyet ve sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunları müfettişlerin algılama dereceleri arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:1.500$; $p=.148>.05$]. Müfettişler cinsiyet fark etmeksizin sınıf öğretmenlerinin kendilerinden yeni gelişmeler ve derslere yönelik uygun öğretim yöntem ve teknikleri konusunda yardım isteyip istemediklerine yönelik algıları yaklaşık olarak aynı düzeydedir. Cinsiyet ayırt edici bir özelliğe sahip değildir.

Branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutunun incelenmesine ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Branş Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	1.00	1.00	1.000	.093
Erkek	17	10.00	170.00		

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen verilere göre cinsiyet ve branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:1.000$; $p=.093>.05$]. Branş öğretmenlerinin yeni gelişmeler ve derslere yönelik uygun öğretim yöntem ve tekniklerin seçimi konusunda müfettişlerden yardım ve bilgi istemelerine yönelik müfettiş algıları yaklaşık olarak aynı düzeydedir. Cinsiyete göre branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma düzeyleri arasında ayırt edici bir farklılık yoktur.

Stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre stajyer öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutunun incelenmesine ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Stajyer Öğretmen Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	2.00	2.00	1.000	.128
Erkek	17	9.94	169.00		

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen verilere göre

cinsiyet ve stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunları algılama düzeyi arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:1.000$; $p=.128>.05$]. Cinsiyet, stajyer öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin bilgilerini artırmaya yönelik ve eğitim öğretimle ilgili yenilikler konusunda karşılaştıkları problemlerin çözümüne ilişkin yardım istemelerine yönelik müfettişlerin algı düzeyleri arasında farklılığa sebep olmamaktadır.

Teftişin değerlendirilmesi.

Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre değerlendirme boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21

Maarif Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Değerlendirme Boyutunun İncelenmesine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama Sıra	Sıra Toplamı	U	p
Kadın	1	17.00	17.00	1.000	.145
Erkek	17	9.06	154.00		

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin değerlendirme boyutuna ilişkin sorulara verdikleri cevaplardan elde edilen verilere göre cinsiyet ve değerlendirme arasında anlamlı bir fark yoktur [$U:1.000$; $p=.145>.05$]. Tabloya göre cinsiyetin, yapılan ders teftişinde ilköğretimin amaçlarının gerçekleşme düzeyinin ne ölçüde olduğunun değerlendirilmesi; öğretmenlerin mesleki gelişimlerine müfettişlerin katkı sağlayabilmesi; değerlendirmede öğretmenler arası bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulabilmesi; okulun mahalli imkanlarının göz önüne alınma derecesi; branşları dışında öğretmenlerin başarısının değerlendirilmesi ve değerlendirme formlarının objektif olup olmadığına ilişkin müfettişlerin algı düzeyleri arasında farklılık yaratmadığı gözlenmektedir.

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesi Alınan Eğitim Değişkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular

Maarif müfettişlerinin denetimde karşılaştıkları sorunların belirlenmesinde kullanılan İlköğretim Müfettişleri Teftiş Sorunları Anketi yoluyla elde edilen bulgular müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre yetki, iş yükü, karara katılma, profesyonel gelişim, iletişim, kararı etkileyen faktörler, göreve dönük ihtiyaçların karşılanması, okul yöneticisiyle ve öğretmenlerle yaşanan sorunlar ve teftişin değerlendirilmesi boyutları incelenmiştir.

Yetki.

Maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre yetki boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Yetki Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	13.00	3.950	3	.302
MK	3	8.3			
EFEYDB	10	10.50			
DİĞER	3	5.00			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitime göre yetkiye dayalı karar alabilme derecesi ve yetki ve sorumluluk denkliğine ilişkin sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:3.651; $p=.302>.05$]. Hizmet öncesi alınan eğitim, müfettişlerin yetkiye dayalı sorunları algılama düzeylerinde farklılığa neden olmamaktadır. Müfettişler tarafından, yetkilerin yasal metinlerde ne ölçüde açık ifade edildiği, yetkilerini kullanabilme, yetki ve sorumluluk denkliğinin ne derecede iyi

ayarlanabildiği ve yetkileri çerçevesinde karar alabilme dereceleri ile ilgili sorunlar yaklaşık olarak aynı düzeylerde algılanmaktadır.

İş yükü.

Maarif müfettişlerinin iş yükü boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Walis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre İş Yükü Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	10.50	3.950	3	.267
MK	3	6.33			
EFEYDB	10	11.35			
DİĞER	3	5.83			

Tabloya göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim, iş yükü boyutlarına ilişkin sorunların algılanma düzeyinde anlamlı bir fark oluşturmamaktadır [Chi-Square:3.950; $p=.267>.05$]. Müfettişler, iş yükü ile ilgili olarak yaklaşık olarak aynı algı düzeyine sahiptirler. Çalıştıkları örgütteki iş yüklerinin iyi ayarlanma derecesine yönelik karşılaşılan sorunlarda müfettişlerin için hizmet öncesi aldıkları eğitim ayırt edici özelliğe sahip değildir.

Karara katılma.

Maarif müfettişlerinin karara katılma boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Walis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 24’te verilmiştir.

Tablo 24

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Karara Katılma Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	17.25	6.120	3	.106
MK	3	7.33			
EFEYDB	10	9.65			
DİĞER	3	6.00			

Tabloya göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim ve karara katılma boyutundaki sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:6.120; $p=.106>.05$]. Müfettişlerin karara katılma boyutunda karşılaştıkları sorulara verdikleri cevaplar arasında, müfettişlerin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitime göre farklılık görülmemektedir. Müfettişlerin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim, karara katılma boyutundaki sorunların algılanma düzeylerinde belirgin farklılıklara neden olmamaktadır.

Profesyonel gelişme.

Maarif müfettişlerinin profesyonel gelişme boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Profesyonel Gelişme Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	11.00	4.911	3	.178
MK	3	13.50			
EFEYDB	10	9.55			
DİĞER	3	4.33			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim, profesyonel gelişmeye yönelik sorunların algılanma dereceleri arasında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır [Chi-Square:3.950; $p=.267>.05$]. Eğitim öğretimde ve müfettişlerin yetki alanları ile ilgili yeni gelişmeler konusunda müfettişlerin çalıştıkları örgütün müfettişlere sağladığı eğitim imkanlarına yönelik problemlerin algılanma düzeyleri, müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre belirgin farklılık göstermemektedir.

İletişim.

Maarif müfettişlerinin iletişim boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre İletişim Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	9.25	6.257	3	.100
MK	3	15.67			
EFEYDB	10	8.90			
DİĞER	3	5.50			

Analiz sonuçlarına göre müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitim ve iletişime yönelik sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:6.257; $p=.100>.05$]. Müfettişler, müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre çalıştıkları kurum içi iletişime yönelik yaşadıkları sorunlara ilişkin yaklaşık olarak aynı algılama düzeyine sahiptirler. Hizmet öncesi alınan eğitim iletişime yönelik sorunları algılama düzeyinde belirgin farklılıklara neden olmamaktadır. Görevleriyle ilgili ihtiyaç duydukları bilgilerin ulaştırılmasında örgüt içi iletişimin ne ölçüde hızlı olduğuna ve görevleriyle ilgili alınan kararlar ve mevzuat değişikliklerinden haberdar olabilmeleri için yönetimin ne ölçüde çaba

harcadığı konularında müfettişlerin algılarında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitim belirgin farklılıklara neden olmamaktadır.

Kararı etkileyen faktörler.

Maarif müfettişlerinin kararı etkileyen faktörler boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Kararı Etkileyen Faktörler Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	Df	P
GEE	2	5.50	1.618	3	.655
MK	3	9.33			
EFEYDB	10	9.85			
DİĞER	3	11.17			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim, kararı etkileyen faktörler boyutunda anlamlı bir fark ortaya çıkarmamaktadır [Chi-Square:1.618; $p=.655>.05$]. Müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitim, kararı etkileyen faktörler boyutunda ayırt edici bir özelliğe sahip değildir. Bu boyutta müfettiş algıları yaklaşık olarak aynıdır.

Göreve dönük ihtiyaçların karşılanması.

Maarif müfettişlerinin göreve dönük ihtiyaçların karşılanması boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 28’de verilmiştir.

Tablo 28

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Göreve Dönük İhtiyaçların Karşılanması Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	15.75	7.488	3	.058
MK	3	3.17			
EFEYDB	10	10.35			
DİĞER	3	8.83			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim ve göreve dönük ihtiyaçların karşılanmasına yönelik sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:7.488; $p=.058>.05$]. Göreve dönük ihtiyaçların karşılanması boyutunda müfettişler yaklaşık olarak aynı algı düzeyine sahiptirler. Müfettişlerin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim bu boyutta ayırt edici özelliğe sahip değildir diyebiliriz.

Okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Okul yöneticisi, sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerinin ve stajyer öğretmenlerin davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutunda maarif müfettişlerinin okul yöneticileri, ve öğretmenler arasındaki koordinasyon, işbirliği ve yardımlaşmaya ilişkin sorulara cevaplar aranmıştır. Maarif müfettişlerinin cinsiyete göre okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Mann Whitney-U Testi yoluyla elde edilen veriler maddeler halinde verilmiştir.

Okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi

alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Walis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Yetki Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	Df	p
GEE	2	9.25	1.233	3	.745
MK	3	12.50			
EFEYDB	10	8.70			
DİĞER	3	9.33			

Tablo 29’a göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim ve okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:1.233; $p=.745>.05$]. Okul yöneticilerinin müfettişlerle işbirliği halinde olmaları, öğretmen ve müfettiş koordinasyonunu sağlama ve iş görenleri hakkında müfettişlere yeterli bilgi verip vermemelerine yönelik yaşanan sorunlar karşısında müfettişler, hizmet öncesi aldıkları eğitime göre yaklaşık olarak aynı algı derecesine sahiptir.

Sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutu ve maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Walis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 30’de verilmiştir.

Tablo 30

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Sınıf Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	Df	P
GEE	2	15.00	4.764	3	.190
MK	3	5.67			
EFEYDB	10	10.10			
DİĞER	3	7.67			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitim ve sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:4.764; $p=.190 > .05$]. Sınıf öğretmenlerinin yeni yöntem ve tekniklerin seçilmesinde müfettişlerden yardım istemeleri, eğitim öğretimle ilgili yeni gelişmeleri müfettişler aracılığıyla öğrenme istekleri ve öğrenci başarısının bilimsel yöntem ve tekniklerle ölçülmesi konusunda müfettişlerden destek talep etmelerine yönelik müfettiş algıları yaklaşık olarak aynı düzeydedir.

Branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Branş Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	15.50	5.110	3	.164
MK	3	5.17			
EFEYDB	10	10.05			
DİĞER	3	8.00			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim ve branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:5.110; $p=.164 > .05$]. Branş öğretmenlerinin yeni gelişmelere ve derslere yönelik uygun öğretim yöntem ve tekniklerinin seçimi konusunda

müfettişlerden yardım ve bilgi istemelerine yönelik müfettiş algıları yaklaşık olarak aynı düzeydedir.

Stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Stajyer Öğretmen Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	13.00	2.157	3	.541
MK	3	6.33			
EFEYDB	10	9.80			
DİĞER	3	9.33			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim ve stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:2.157; $p=.541>.05$]. Hizmet öncesi alınan eğitim, stajyer öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin bilgilerini artırmaya yönelik ve eğitim öğretimle ilgili yenilikler konusunda karşılaştıkları problemlerin çözümüne ilişkin yardım istemelerine yönelik müfettişlerin algı düzeyleri arasında farklılığa sebep olmamaktadır.

Teftişin değerlendirilmesi.

Maarif müfettişlerinin teftişin değerlendirilmesi boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitime göre anlamlı bir fark

olup olmadığına ilişkin Kruskal-Walis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 33'te verilmiştir.

Tablo 33

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik İçin Hizmet Öncesinde Aldıkları Eğitime Göre Teftişin Değerlendirilmesi Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
GEE	2	17.00	6.325	3	.097
MK	3	12.17			
EFEYDB	10	8.00			
DİĞER	3	6.83			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim ve teftişte değerlendirmeye yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:6.325; $p=.097>.05$]. Tablo 33'e göre müfettişlerin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim, yapılan ders teftişinde ilköğretimin amaçlarının gerçekleşme düzeyinin ne ölçüde olduğunun değerlendirilmesi; öğretmenlerin mesleki gelişimlerine müfettişlerin katkı sağlayabilmesi; değerlendirmede öğretmenler arası bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulabilmesi; okulun mahalli imkanlarının göz önüne alınma derecesi; branşları dışında öğretmenlerin başarısının değerlendirilmesi ve değerlendirme formlarının objektif olup olmadığına ilişkin müfettişlerin algı düzeyleri arasında farklılık yaratmamaktadır. Müfettişlerin müfettişlik için hizmet öncesi aldıkları eğitim bu boyutta ayırt edici özelliğe sahip olduğunu söyleyemeyiz.

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Kıdem Değişkenine Göre Anket Yoluyla Elde Edilen Bulgular

Maarif müfettişlerinin denetimde karşılaştıkları sorunların belirlenmesinde kullanılan İlköğretim Müfettişleri Teftiş Sorunları Anketi yoluyla elde edilen bulgular kıdeme göre yetki, iş yükü, karara katılma, profesyonel gelişim, iletişim, kararı etkileyen faktörler,

göreve dönük ihtiyaçların karşılanması, okul yöneticisiyle ve öğretmenlerle yaşanan sorunlar ve teftişin değerlendirilmesi boyutları incelenmiştir.

Yetki.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre yetki boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34

Maarif Müfettişlerinin Müfettişlik Kıdemlerine Göre Yetki Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	Df	p
1-5 yıl	2	5.50	3.899	4	.420
6-10 yıl	2	15.50			
11-15 yıl	6	9.00			
16-20 yıl	7	9.29			
21 ve üzeri	1	10.00			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdeme dayalı karar alabilme derecesi ve yetki ve sorumluluk denkliliğine ilişkin sorulardan elde edilen verilere göre müfettişlerin kıdemleri ve yetkiyi kullanabilme algıları arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square;3.899; $p=.420>.05$]. Kıdem, müfettişlerin yetkilerini kullanabilme ve müfettişlerin yetki ve sorumluluklarının denkliliğine yönelik verilen cevaplarda belirgin bir farklılığa neden olmamaktadır.

İş yükü.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre iş yükü boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 35'te verilmiştir.

Tablo 35

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre İş Yükü Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
1-5 yıl	2	6.75	1.546	4	.818
6-10 yıl	2	11.50			
11-15 yıl	6	10.08			
16-20 yıl	7	9.79			
21 ve üzeri	1	5.50			

Analiz sonuçlarına göre, maarif müfettişlerinin kıdemi ve çalıştıkları kurum tarafından iş yükünün düzenlenip düzenlenmediğine yönelik sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:1.546; $p=.818>.05$]. Müfettişler, kıdemlerine göre kanunlarla belirlenen görevleri ve çalıştıkları örgütün verdiği iş yükünün iyi ayarlanıp ayarlanmadığına ilişkin yaklaşık olarak aynı algı düzeylerine sahiptirler. Kıdem, iş yükü boyutunda sorulan sorulara verilen cevaplar arasında belirgin farklılıkların ortaya çıkmasına yol açmamaktadır.

Karara katılma.

Maarif müfettişlerinin müfettişlik kıdemlerine göre karara katılma boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 36'da verilmiştir.

Tablo 36

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Karara Katılma Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
1-5 yıl	2	9.25	.642	4	.958
6-10 yıl	2	7.50			
11-15 yıl	6	9.00			
16-20 yıl	7	10.29			
21 ve üzeri	1	11.50			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemi ve karara katılma boyutundaki sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:.642; $p=.958>.05$]. Müfettişlerin kıdemleri, müfettişlerin çalıştıkları örgüt tarafından yapılan yenilik ve değişiklikler konusunda müfettişlerin bilgisine başvurma ve önerilerini dikkate alma konusunda müfettişlerin yaşadıkları sorunları algılama dereceleri arasında belirgin farklılığa neden olmamaktadır. Müfettişler yaklaşık olarak aynı algılama derecesine sahiptir.

Profesyonel Gelişme.

Maarif müfettişlerinin kıdeme göre profesyonel gelişme boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Profesyonel Gelişme Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
1-5 yıl	2	12.50	3.913	4	.418
6-10 yıl	2	12.50			
11-15 yıl	6	9.00			
16-20 yıl	7	7.36			
21 ve üzeri	1	15.50			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemi ve profesyonel gelişmeye yönelik yaşadıkları sorunların algılanma dereceleri arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:3.913; $p=.418>.05$]. Müfettişlerin kıdemleri, çalıştıkları örgütün profesyonel gelişim için yaptığı çalışmalara ve hizmet içi eğitim alma derecesine yönelik ortaya çıkan problemleri müfettişlerin algılama dereceleri arasında farklılıklara neden olmamaktadır. Müfettişler yaklaşık olarak aynı algı düzeyine sahiptirler. Çalıştıkları örgütün denetimle ilgili yeni gelişmeleri takip edebilmeleri için müfettişlere ne ölçüde imkan sağladığı, görevlerini daha etkili yapabilmeleri ve denetimin geliştirilmesi için ne ölçüde çaba sarf ettiği ve müfettişlerin

gelişimini sağlamak için ne derecede hizmet içi eğitim imkanı sağladığı konularında müfettişlerin algı düzeyleri arasında belirgin bir farklılık yoktur.

İletişim.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre iletişim boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 38’de verilmiştir.

Tablo 38

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre İletişim Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	Df	p
1-5 yıl	2	15.00	5.303	4	.258
6-10 yıl	2	9.25			
11-15 yıl	6	10.83			
16-20 yıl	7	6.50			
21 ve üzeri	1	12.00			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemleri ve iletişime yönelik sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:5.303; $p=.258>.05$]. Müfettişlerin kıdemleri, çalıştıkları örgüt içerisinde yaşadıkları iletişim sorunlarıyla ilgili algı düzeyleri arasında belirgin farklılıklara neden olmamaktadır. Müfettişler kıdem açısından yaklaşık olarak aynı algı düzeyine sahiptirler.

Kararı etkileyen faktörler.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre kararı etkileyen faktörler boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 39’de verilmiştir.

Tablo 39

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Kararı Etkileyen Faktörler Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	Df	p
1-5 yıl	2	9.25	.478	4	.384
6-10 yıl	2	9.50			
11-15 yıl	6	10.58			
16-20 yıl	7	8.64			
21 ve üzeri	1	9.50			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemi ve kararı etkileyen faktörlere yönelik sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:.478; $p=.384>.05$]. Müfettişlerin çalıştıkları örgüt tarafından, kararlarında objektif olmalarını engelleyecek siyasi veya diğer dış etkilerin olup olmadığına yönelik algıları kıdemlerine göre yaklaşık olarak aynı düzeydedir.

Göreve dönük ihtiyaçların karşılanması.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre göreve dönük ihtiyaçların karşılanması boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 40'te sunulmuştur.

Tablo 40

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Göreve Dönük İhtiyaçların Karşılanması Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
1-5 yıl	2	2.75	74.166	4	.384
6-10 yıl	2	11.00			
11-15 yıl	6	10.67			
16-20 yıl	7	10.36			
21 ve üzeri	1	7.00			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemi ve müfettişlerin göreve dönük ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark

yoktur [Chi-Square:74.166; $p=.384>.05$]. Müfettişler; çalıştıkları örgüt tarafından, göreve ilişkin büro hizmetleri, ödenek ve diğer ihtiyaçlarının karşılanmasında yaşadıkları sorunlar karşısında yaklaşık olarak aynı algı düzeyine sahiptirler.

Okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Okul yöneticisinin, sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerinin ve stajyer öğretmenlerin davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutunda maarif müfettişlerinin okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki koordinasyon, işbirliği ve yardımlaşma ile ilgili karşılaştıkları sorunlara yönelik algı dereceleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Maarif müfettişlerinin kıdeme göre okul yöneticisi ve öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler maddeler halinde verilmiştir.

Okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesinde anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 41’de verilmiştir.

Tablo 41

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Okul Yöneticisi Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
1-5 yıl	2	15.00	2.668	4	.615
6-10 yıl	2	10.00			
11-15 yıl	6	8.67			
16-20 yıl	7	8.79			
21 ve üzeri	1	7.50			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemi ve okul yöneticisi davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:2.668; $p=.615>.05$]. Tabloya göre müfettişlerin kıdemi, okul yöneticisi davranışlarına yönelik sorunları algılama düzeylerinde belirgin farklılıklara neden olmamaktadır. Okul yöneticilerinin müfettişlerle işbirliği halinde olmaları, öğretmen ve müfettiş koordinasyonunu sağlama ve iş görenleri hakkında müfettişlere yeterli bilgi verip vermemelerine yönelik yaşanan sorunlara ilişkin, müfettişler yaklaşık olarak aynı algı derecesine sahiptir.

Sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 42’de verilmiştir.

Tablo 42

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	P
1-5 yıl	2	2.50	5.186	4	.269
6-10 yıl	2	8.50			
11-15 yıl	6	9.67			
16-20 yıl	7	11.29			
21 ve üzeri	1	12.00			

Tabloya göre maarif müfettişlerinin kıdemi ve sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:5.186; $p=.269>.05$]. Sınıf öğretmenlerinin yeni yöntemlerin ve tekniklerin seçilmesinde müfettişlerden yardım istemeleri, eğitim öğretimle ilgili yeni gelişmeleri müfettişler aracılığıyla öğrenme istekleri ve öğrenci başarısının bilimsel yöntem ve tekniklerle ölçülmesi

konusunda müfettişlerden destek talep etmelerine yönelik müfettiş algıları yaklaşık olarak aynı düzeydedir.

Branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin kıdemine göre branş öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Walis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 43'te verilmiştir.

Tablo 43

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Branş Öğretmeni Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	Df	P
1-5 yıl	2	2.75	4.965	4	.291
6-10 yıl	2	7.25			
11-15 yıl	6	10.17			
16-20 yıl	7	10.93			
21 ve üzeri	1	13.50			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemi ve sınıf öğretmeni davranışlarına yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:4.965; $p=.291>.05$]. Tabloya göre müfettişlerin kıdemi, branş öğretmenlerinin yeni gelişmeler ve derslere yönelik uygun öğretim yöntem ve teknikleri konusunda müfettişlerden yardım ve bilgi istemelerine yönelik müfettişlerin yaşadıkları problemleri algılama düzeylerinde belirgin bir farklılığa yol açmamıştır. Branş öğretmeni davranışları boyutunda yaşanan sorunlara yönelik müfettiş algıları yaklaşık olarak aynı düzeydedir.

Stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunlar boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Walis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 44'te verilmiştir.

Tablo 44

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Stajyer Öğretmen Davranışlarına Yönelik Yaşanan Sorunlar Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	Df	p
1-5 yıl	2	5.25	3.314	4	.507
6-10 yıl	2	11.75			
11-15 yıl	6	8.50			
16-20 yıl	7	10.14			
21 ve üzeri	1	15.00			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemi ve stajyer öğretmen davranışlarına yönelik yaşanan sorunları algılama derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-Square:3.314; $p=.507>.05$]. Müfettişlerin kıdemi, stajyer öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine ilişkin bilgilerini artırmaya yönelik ve eğitim öğretimle ilgili yenilikler konusunda karşılaştıkları problemlerin çözümüne ilişkin yardım istemelerine yönelik müfettişlerin algı düzeyleri arasında farklılığa sebep olmamaktadır.

Teftişin değerlendirilmesi.

Maarif müfettişlerinin kıdemlerine göre teftişin değerlendirilmesi boyutuna ilişkin sorulara vermiş oldukları cevaplar arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal-Wallis Testi yoluyla elde edilen veriler Tablo 45’te verilmiştir.

Tablo 45

Maarif Müfettişlerinin Kıdemlerine Göre Teftişin Değerlendirilmesi Boyutunun İncelenmesine İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları

Okul/Kurs	N	Ortalama Sıra	Chi-Square	df	p
1-5 yıl	2	14.75	8.531	4	.074
6-10 yıl	2	7.00			
11-15 yıl	6	5.17			
16-20 yıl	7	11.71			
21 ve üzeri	1	14.50			

Analiz sonuçlarına göre maarif müfettişlerinin kıdemleri ve teftişte değerlendirmeye yönelik yaşanan sorunların algılanma derecesi arasında anlamlı bir fark yoktur [Chi-

Square:8.531; $p=.074>.05$]. Tabloya göre müfettişlerin kıdemlerinin, yapılan ders teftişinde ilköğretimin amaçlarının gerçekleşme düzeyinin ne ölçüde olduğunun değerlendirilmesi; öğretmenlerin mesleki gelişimlerine müfettişlerin katkı sağlayabilmesi; değerlendirmede öğretmenler arası bireysel farklılıkların göz önünde bulundurulabilmesi; okulun mahalli imkanlarının göz önüne alınma derecesi; branşları dışında öğretmenlerin başarısının değerlendirilmesi ve değerlendirme formlarının objektif olup olmadığına ilişkin müfettişlerin algı düzeyleri arasında farklılığa neden olmadığı gözlenmektedir.

Maarif Müfettişlerinin Denetimde Karşılaştıkları Sorunlara Yönelik Görüşme Yoluyla Elde Edilen Bulgular

Görüşmeden elde edilen bulgular 7 ana tema halinde incelenmiştir. 6 temanın bulguları tablolar halinde 4 ile 9 arasında değişen farklı alt gruplara ayrılmıştır. 7. temanın bulguları maddeler halinde yazılmıştır.

Elde edilen ana temalar şöyledir:

- Maarif Müfettişlerinin, Denetimin Planlanması ve Uygulanması Aşamasında Karşılaştıkları Problemler
- Maarif Müfettişlerinin, Denetim Planının Uygulanmasında Karşılaştıkları Uzun ya da Kısa Vadede Denetimi Aksatacak Problemler
- Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sıklığı ve Süresinin Yeterliliği Konusundaki Görüşleri
- Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sırasında Yöneticilere ve Öğretmenlere Yaptıkları Rehberlik Çalışmalarının Yeterliliği Konusunda Görüşleri
- Maarif Müfettişlerinin, Denetimde Kullandıkları Ölçütlerin Eşitliğini Sağlamak için Kullandıkları Ortak Ölçütler

- Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sürecindeki Önerilerinin Yönetici ve Öğretmenler Tarafından Yeterli Ölçüde Dikkate Alınıp Alınmadığı Konusundaki Görüşleri
- Maarif Müfettişlerinin, Türkiye’de Denetim Konusunda Eksikliklerin Neler Olduğu Konusundaki Görüşleri ve Çözüm Önerileri.

Maarif müfettişlerinin denetimin planlanması ve uygulanması aşamasında karşılaştıkları problemler.

Görüşme yoluyla elde edilen bulgular “iletişim eksikliği”, “koordinasyon eksikliği”, “görevi eksik yapma”, “idarecinin yeterlik düzeyi” ve “örgüt iklimi” olarak beş başlık halinde tablo haline getirilmiş, frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Yöneticiyle denetimin planlanması aşamasında yaşanan sorunlar maarif müfettişlerinin görüşleri doğrultusunda Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46

Maarif Müfettişlerinin Denetim Etkinliklerinin Planlanmasında Yöneticilerle Karşılaştıkları Problemler

Karşılaşılan Problemler	Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Frekans	Toplam Yüzde
İletişim Eksikliği	1.K	1	% 100	6	% 46.15
	2.E	5	% 41.66		
Koordinasyon Eksikliği	1.K	0	% 0	7	% 53.85
	2.E	7	% 58.33		
Görevi Eksik Yapma	1.K	0	% 0	5	% 38.46
	2.E	5	% 41.66		
İdarecinin Yeterlik Düzeyi	1.K	0	% 0	3	% 23.08
	2.E	3	% 25		
Örgüt İklimi	1.K	1	% 100	6	% 46.15
	2.E	5	% 41.66		

Tablo cinsiyete göre incelendiğinde kadın maarif müfettişi sadece bir kişi olduğundan ve araştırma verileri kadınlarda %100 ya da %0 olduğundan toplama göre yorum yapılmıştır. Tabloya göre maarif müfettişlerinin görüşleri doğrultusunda elde edilen bilgilere göre

müfettişlerin planlama sırasında en çok karşılarına çıkan sorunlar; koordinasyon (%53.85), iletişim (%46.15) eksikliği ve örgüt iklimidir (%46.15). Koordinasyon eksikliği, genellikle müdürün iş göreniyle arasında koordineli bir çalışma ortamının olmamasıdır. Bu yüzden idareciden istenilen iş gören bilgilerini temin etmek zaman alabiliyor ve hatta denetimin planlama aşamasında aksaklıklara neden olabiliyor. İletişim eksikliği ise müfettiş ve yönetici arasında ya da mesaj ve alıcı arasında iletişim kopukluğudur. Örgüt ikliminin etkisinin ise müfettiş okulun kapısından içeriye girdiği anda başlayıp denetim bitene kadar hem müfettişi hem de idareciyi olumsuz etkilediği vurgulanmıştır. Eğer denetim süresince ılımlı bir iklim yaratılamamışsa yapılacak olan tüm işler bundan olumsuz etkilenebilir. Sonraki aşamada karşımıza çıkan sorun idarecinin görevini eksik yapmasıdır (%38.46). İdarecinin yeterlik düzeyinin eksik olması (%23.08) da planlama aşamasında az oranda da olsa denetim planlarının aktif bir şekilde yapılmasını engelleyebiliyor.

Maarif müfettişlerinin denetim planının uygulanmasında karşılaştıkları kısa ya da uzun vadede denetimi aksatacak problemler.

Maarif müfettişlerinden görüşme yoluyla elde edilen bilgilere göre müfettişler okul yöneticisi ve okul iş görenleri tarafından denetimin aksatılmasına neden olacak kasıtlı herhangi bir davranış ya da sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Yaşanılan sorunlar genellikle yönetici ve iş görenlerin elinde olmayan nedenlerden dolayı kaynaklandığını bunun ise doğal bir süreç olabileceğini vurguladılar. Karşılaştıklarını belirttikleri problemler ise incelenmiş ve maddeler halinde liste edilmiştir.

Görüşme yoluyla elde edilen bulgular “okul personeli yetersizliği”, “müfettiş sayısının yetersizliği”, “iş yükü fazlalığı”, “idarecinin kişisel sorunları” ve “doğal engeller” olarak beş başlık olarak tablo haline getirilmiş, frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Yöneticiyle

denetimin uygulanması aşamasında yaşanan sorunlar maarif müfettişlerinin görüşleri doğrultusunda Tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47

Maarif Müfettişlerinin Denetim Planının Uygulanmasında Karşılaştıkları Uzun ya da Kısa Vadede Denetimi Aksatacak Problemler

Karşılaşılan Problemler	Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Frekans	Toplam Yüzde
Okul Personeli Yetersizliği	1.K	1	% 100	3	% 23.08
	2.E	2	%16.66		
Müfettiş Sayısının Yetersizliği	1.K	0	% 0	3	% 23.08
	2.E	3	% 25		
İş Yükü Fazlalığı	1.K	1	% 100	5	% 38.46
	2.E	4	%33.33		
Ani Çıkan Soruşturmalar	1.K	1	% 0	8	% 61.54
	2.E	7	%58.33		
İdarecinin Kişisel Sorunları	1.K	0	% 0	5	% 38.46
	2.E	5	%41.66		
Doğal Engeller	1.K	0	% 0	2	% 15.38
	2.E	2	%16.66		

Denetimi uzun ya da kısa vadede etkileyecek sorunlar arasında en çok karşımıza çıkan sorun maarif müfettişinin acil incelemesi gereken ani çıkan soruşturmalardır (%61.54) . İş yükü fazlalığı (%38.46) ve idarecinin kişisel sorunları, cenaze, hastalık, vb., (38.46) denetim planının zamanında uygulanmasını aynı oranda etkilemektedir. Okul personeli yetersizliği (%23.08) ve müfettiş sayısının yetersizliği (%23.08) denetimi aynı oranda etkileyen sorunlardır. Denetimin zamanında yapılmasını en az doğal engeller; kar, sel, yangın, vb., (%15.38) engellemektedir.

Maarif müfettişlerinin denetim sıklığı ve süresinin yeterliliği konusundaki görüşleri.

Görüşme yoluyla elde edilen bulgular “süre uzatılmalı”, “esnek formlar düzenlenmeli”, “iş yükü azaltılmalı”, “denetim sürece yayılmalı”, “müfettiş sayısı artırılmalı”,

“alanda branşlaşma olmalı”, ”isteğe bağlı denetim olmalı”, “etkili denetim yapılmalı”, “her okulun müfettişi olmalı” olarak dokuz başlık halinde tabloya geçirilmiş, frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir.

Maarif müfettişlerinin denetim sıklığı ve süresinin yeterliliği konusundaki görüşleri Tablo 48’de verilmiştir.

Tablo 48

Maarif Müfettişlerinin Denetim Sıklığı Ve Süresinin Yeterliliği Konusundaki Görüşleri

Müfettiş Görüşleri	Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Frekans	Toplam Yüzde
Süre Uzatılmalı	1.K	1	% 100	6	% 46.15
	2.E	5	%41.66		
Esnek Formlar Düzenlenmeli	1.K	0	% 0	2	% 15.38
	2.E	2	%16.66		
İş Yüğü Azaltılmalı	1.K	0	% 0	6	% 46.15
	2.E	6	% 50		
Denetim Sürece Yayılmalı	1.K	0	% 0	2	% 15.38
	2.E	2	%16.66		
Müfettiş Sayısı Artırılmalı	1.K	0	% 0	5	% 38.46
	2.E	5	%41.66		
Alanda Branşlaşma Olmalı	1.K	0	% 0	1	% 7.69
	2.E	1	% 8.33		
İsteğe Bağlı Denetim Olmalı	1.K	0	% 0	5	% 38.46
	2.E	5	%41.66		
Etkili Denetim Yapılmalı	1.K	1	% 100	7	% 53.84
	2.E	6	% 50		
Her Okulun Müfettişi Olmalı	1.K	0	% 0	1	%7.69
	2.E	1	% 8.33		

Maarif müfettişleri denetlemenin yerine göre yeterli yerine göre de yetersiz olabileceği görüşündedir. Aynı zamanda denetimin sadece denetleyip önerilerde bulunma durumundan sıyrılıp denetlemeyi etkili bir denetim sürecine çevirme görüşündedirler. Tabloya bakıldığında müfettişler, çoğunlukla etkili denetimin yapılması (%53.84) gerekliliği konusunda ortak görüştedirler. Müfettişlerin hem fikir oldukları diğer iki konu ise denetim süresinin uzatılması (%46.15) ve iş yükünün azaltılmasıdır (%46.15).İsteğe bağlı denetimin yapılması (% 38.46) ve müfettiş sayısının artırılması (% 38.46) denetimi daha etkili kılacak iki önemli etken olarak

görülmektedir. Müfettişler, denetimin sürece yayılırsa (%15.38), her okulun kendi müfettişi olursa (%7.69) ve alanda branşlaşma olursa (%7.69) da denetimin etkililiğinin artabileceği görüşündedirler.

Maarif müfettişlerinin, denetim sırasında yöneticilere ve öğretmenlere yaptıkları rehberlik çalışmalarının yeterliliği konusunda görüşleri.

Görüşme yoluyla elde edilen bulgular “yeterli rehberlik yapılıyor”, “yeterli rehberlik yapılamıyor”, “yönetici gönüllü katılıyor”, “yönetici mecburi katılıyor” olarak dört başlık halinde tabloya yazılmış, frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Maarif müfettişlerinin, denetim sırasında yöneticilere yaptıkları rehberlik çalışmalarının yeterliliği konusundaki görüşleri Tablo 49’dakigibidir.

Tablo 49

Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sırasında Yöneticilere Yaptıkları Rehberlik Çalışmalarının Yeterliliği Konusundaki Görüşleri

Müfettiş Görüşleri	Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Frekans	Toplam Yüzde
Yeterli Rehberlik Yapılıyor	1.K	1	% 100	7	% 53.84
	2.E	6	% 50		
Yeterli Rehberlik Yapılamıyor	1.K	0	% 0	6	% 46.15
	2.E	6	% 50		
Yönetici Gönüllü Katılıyor	1.K	1	% 100	6	% 46.15
	2.E	5	% 41.66		
Yönetici Mecburi Katılıyor	1.K	0	% 0	5	% 38.46
	2.E	5	% 41.66		

Maarif müfettişlerinin %53,84’ü yöneticilere yeteri rehberlik yapabildiğini; %46,15’i yeterli rehberlik yapılamadığını; %46,15’i yöneticinin yapılan rehberliğe gönüllü katıldığını ve %38,46’sı yöneticinin rehberliğe gönüllü katıldığı görüşündedir.

Görüşme yoluyla elde edilen bulgular “yeterli rehberlik yapılıyor”, “yeterli rehberlik yapılamıyor”, “öğretmenler gönüllü katılıyor”, “zaman kısıtlı kalabiliyor” olarak dört başlık

olarak tablo haline getirilmiş, frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Maarif müfettişlerinin, denetim sırasında öğretmenlere yaptıkları rehberlik çalışmalarının yeterliliği konusundaki görüşleri Tablo 50'deki gibidir.

Tablo 50

Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sırasında Öğretmenlere Yaptıkları Rehberlik Çalışmalarının Yeterliliği Konusundaki Görüşleri

Müfettiş Görüşleri	Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Frekans	Toplam Yüzde
Yeterli Rehberlik Yapılıyor	1.K	1	% 100	6	% 46.15
	2.E	5	% 41.66		
Yeterli Rehberlik Yapılamıyor	1.K	0	% 0	6	% 46.15
	2.E	6	% 50		
Öğretmenler Gönüllü Katılıyor	1.K	1	% 100	4	% 30.77
	2.E	3	% 25		
Zaman Kısıtlı Kalabiliyor	1.K	0	% 0	3	% 23.08
	2.E	3	% 25		

Maarif müfettişlerinin %46.15'i öğretmenlere yeteri rehberlik yapabildiğini; %46.15'i yeterli rehberlik yapılamadığını; %30.77'si öğretmenin yapılan rehberliğe gönüllü katıldığını ve %23.08'i zamanın yeterli rehberlik için kısıtlı kaldığı görüşündedir.

Maarif müfettişlerinin, denetimde kullandıkları ölçütlerin eşitliğini sağlamak için kullandıkları ortak ölçütler.

Maarif müfettişleri ölçütlerin tamamen aynılığının sağlanmasının zor olduğunu belirtmişler, ancak denetlemede kullandıkları belli başlı ölçütlerin denetlemeler arası eşitliği maksimum düzeyde tutmaya yeterli düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Genellikle mevzuat ve kriterlere uygun ölçütler kullanılsa da denetimler arasında birebir aynılığı sağlamanın mümkün olmadığını belirtmişlerdir. Kullanılan ölçütler sayesinde ölçütler arası eşitliği maksimum düzeyde tutabildikleri konusunda fikir birliğindedirler.

Görüşme yoluyla elde edilen bulgular “aylık/yıllık planlar”, “denetim formları”, “grup toplantıları”, “yaşanmışlıklar” ve “mevzuat ve kriterler” olarak beş başlık olarak tablo haline getirilmiş, frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Maarif müfettişlerinin, denetimde kullandıkları ölçütlerin eşitliğini sağlamak için kullandıkları ortak ölçütler konusundaki görüşleri Tablo 51’deki gibidir.

Tablo 51

Maarif Müfettişlerinin, Denetimde Kullandıkları Ölçütlerin Eşitliğini Sağlamak İçin Kullandıkları Ortak Ölçütler

Karşılaşılan Problemler	Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Frekans	Toplam Yüzde
Aylık/Yıllık Planlar	1.K	1	% 100	13	% 100
	2.E	12	% 100		
Denetim Formları	1.K	1	% 100	13	% 100
	2.E	12	% 100		
Grup Toplantıları	1.K	1	% 100	4	% 30.77
	2.E	3	% 25		
Yaşanmışlıklar	1.K	0	% 0	1	% 7.69
	2.E	1	% 8.33		
Mevzuat ve Kriterler	1.K	1	% 100	6	% 46.15
	2.E	5	% 41.66		

Maarif müfettişlerinin %100’ü denetimde eşitliği sağlamak için öncelikle aylık/yıllık denetim planlarını ve denetim formlarını kullandıklarını belirtmiştir. Eşitliği sağlamak için maarif müfettişlerinin %46.15’i mevzuat ve kriterlerin yeterli olduğu kanısındadır. Bunun yanı sıra %30.77’si grup toplantılarının ölçütlerdeki eşitliği sağlamak adına faydalı olduğunu düşünürken %7.69’u daha önce o olaya yakın yaşanmış bir olaydan yola çıkılarak eşitlik sağlanabilir görüşündedir. Tabloya göre müfettişlerin denetlemelerde eşitliği ön planda tutabilmeleri için yeterli düzeyde imkana sahip olduklarını söyleyebiliriz.

Maarif müfettişlerinin, denetim sürecindeki önerilerinin yönetici ve öğretmenler tarafından yeterli ölçüde dikkate alınıp alınmadığı konusundaki görüşleri

Görüşme yoluyla elde edilen bulgular “yönetici dikkate alıyor”, “yönetici dikkate almıyor”, “öğretmen dikkate alıyor”, “öğretmen dikkate almıyor”, “geri dönüş alamıyoruz”, “öneriye bağlı olarak değişiyor” başlıkları altında frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Maarif müfettişlerinin, denetim sürecindeki önerilerinin yönetici ve öğretmenler tarafından yeterli ölçüde dikkate alınıp alınmadığı konusundaki görüşleri tablo 52’de verildiği gibidir.

Tablo 52

Maarif Müfettişlerinin, Denetim Sürecindeki Önerilerinin Yönetici Ve Öğretmenler Tarafından Yeterli Ölçüde Dikkate Alınıp Alınmadığı Konusundaki Görüşleri

Müfettiş Görüşleri	Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Frekans	Toplam Yüzde
Yönetici Dikkate Alıyor	1.K	1	% 100	8	% 61.54
	2.E	7	% 58.33		
Yönetici Dikkate Almıyor	1.K	0	% 0	2	% 15.38
	2.E	2	% 16.66		
Öğretmen Dikkate Alıyor	1.K	1	% 100	8	% 61.54
	2.E	7	% 58.33		
Öğretmen Dikkate Almıyor	1.K	0	% 0	2	% 15.38
	2.E	2	% 16.66		
Geri Dönüt Alamıyoruz	1.K	0	% 0	2	% 15.38
	2.E	2	% 16.66		
Öneriye Bağlı Olarak Değişiyor	1.K	0	% 0	7	% 53.84
	2.E	7	% 58.33		

Maarif müfettişlerinin %61.54’ü denetim sonunda yöneticilere ve öğretmenlere yaptıkları önerilerin dikkate alındığı görüşündedir. %53.84’ü önerinin yerine getirilebilirlik düzeyine bağlı olarak “Öneri yerine getiriliyor.” demiştir. Maarif müfettişlerinin %15.38’i öğretmenlere ve yöneticilere verilen önerilerinin dikkate alınmadığını belirtirken %15.38’i önerilerinin yerine getirilmesine dair geri dönüş alamadıklarını belirtmişlerdir. Müfettişler,

geri dönüt alamadıkları için önerilerinin takibini yapamadıklarını ve bu yüzden bazı eksikliklerin hala giderilemediği şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Maarif müfettişlerinin, Türkiye’de denetim konusunda eksikliklerin neler olduğu konusundaki görüşleri ve çözüm önerileri.

Görüşmeden elde edilen bilgilere göre maarif müfettişleri Türk Eğitim Sisteminde eğitim denetiminin yeterli seviyede olmadığı görüşündedir. Uzun zamana yayılan denetim hizmetlerinin tam olarak istenilen düzeye henüz gelmediğini ancak bu konularla ilgili çeşitli çalışmaların sürdüğünü belirtmişlerdir. Türkiye’nin sadece eğitim denetimi konusunda değil, denetim yapılabilecek tüm alanlarda yeterlilik düzeyine ulaşmadığını, bunun en iyi örneğinin de Soma’da yaşanan maden faciası olduğu konusunda görüşlerini bildirmişlerdir.

Kendilerine yöneltilen “Türkiye’de denetim konusundaki eksiklikler nelerdir ve bu eksikliklere çözüm önerileriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar “Türkiye’de Denetim Eksiklikleri” ve “Çözüm Önerileri” olarak iki başlık halinde verilmiştir.

Türkiye’de denetim eksiklikleri.

- Türkiye’de müfettişlerin görev yoğunluğu düşünüldüğünde, müfettişlerin görevlerini yerine getirme aşamasında müfettiş yetersizliğinden dolayı denetimler fazlaca aksayabilmektedir.
- Müfettiş başına düşen iş yükü çok fazladır. Müfettişler soruşturma-inceleme ve rehberlik- denetim görevlerini aynı anda yapmak durumundadırlar. Bu da denetimin kalitesini düşürmektedir.
- Görev, yetki ve unvan karmaşası yaşanmaktadır. Türkiye’de yaklaşık olarak on beş yıldır aynı yönetmelik kullanılmaktadır ancak müfettişlerin unvanı sürekli değişmektedir. Bu da müfettişleri ve araştırmacıları bir karmaşıklığa sürüklemektedir.

- Müfettişler, denetledikleri birimlerin eksikliklerine yönelik öneri taslaklarını üst birimlere göndermektedirler. Ancak st birimlerden eksikliklerin giderilip giderilmediğine dair herhangi bir bilgi almadıklarından iyileşmenin gerçekleştiği konusunda kesin bir kanaate varamamaktadırlar. Bu da yaptıkları için takibini tam olarak gerekleştirememelerine neden olmaktadır. Birimler arası etkili iletişim yeterince sağlanamamıştır.
- Her ne kadar ğretmen denetiminde öğretmenlik becerileri, ğretim yöntem ve teknikleri, sınıf iklimi öncelikli olarak denetlense de branş dışı yapılan denetlemeler öğretmenin müfettişe olan güvenini azalttığından etkili bir rehberlik yapılmasını engellemektedir.
- Bazı denetmenler denetimin ilk yıllarda olduğu gibi ani baskın şeklinde ve sert kurallarla yapıldığı kanısından henüz kurtulamamıştır. Müfettişlerin de kendilerini geliştirmelerine ihtiyaç vardır.
- Bakanlık son zamanlarda müfettişlerin yetki ve görev alanlarına giren konularda yapılan değişiklikleri müfettişlerden görüş almadan yapmaktadır. Bu da üst birimlere olan güveni zedelemekte, üst birimler müfettişleri kendilerinden bağımsız çalışanlar olarak görmektedir.

zm nerileri.

- Eğitimin her birimiyle koordineli çalışmalar yapılmalıdır. Böylece birimler arası iletişim kopukluğundan doğan sorunlar giderilebilir.
- Eğitim alanında yapılan değişikliklerden müfettişler anında haberdar edilmeli ve hizmet içi eğitimlerle müfettişlerin bu değişiklikleri içselleştirmeleri sağlanmalıdır. Böylece müfettişler birimler arası bilgi taşıyıcı görevini eksiksiz yerine getirebilirler.

- İnceleme-soruşturma ve rehberlik-denetleme görevleri ayrı müfettişlerce yapılmalıdır. Böylece alanda uzmanlaşma sağlanarak daha etkili şekilde denetim gerçekleştirilebilir.
- Bakanlık müfettişleri ve ilköğretim müfettişleri arasındaki ikilem ismen ortadan kaldırılmış ancak özlük hakları eşitlenmemiştir. Özlük haklarının da eşitlenmesi maarif müfettişleri arasındaki ikilemi ortadan kaldıracaktır.
- Mevzuatta var olan belirsizlikler ortadan kaldırılmalı ve etkili denetim modeli benimsenmelidir. Kurumlar, ihtiyaçlar ve talepler doğrultusunda denetleme yapılmalıdır.
- Müfettişler kendi kendilerini yenileyebilmelidirler. Önyargılardan ve egolardan arınık bir denetim objektifliğe daha yakın bir denetimdir. Ayrıca kendini yenileyen müfettişler eski denetim modellerinin ilkelerinden kurtulup denetimin rehberlik ve bilgilendirme boyutunu ön plana çıkarabilirler.
- Denetim bağımsızlaştırılmalıdır. Denetimin bağımsız şekilde sürdürülmesiyle etkili denetimin (geliştirici denetim) ülke içinde yaygınlaştırılması daha kaliteli eğitime destek sağlanmasına yönelik bir adım olacaktır.

Bölüm V

Tartışma, Sonuç Ve Öneriler

Araştırma, müfettişlerin denetlemede karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bunun için hem anket hem de yarı yapılandırılmış ölçek formu kullanılmış ve sonuçlar tartışılıp yorumlanmıştır. Ayrıca sorunlarına çözümüne ilişkin bazı öneriler getirilmiştir.

Tartışma

Araştırmadan elde edilen bulgular, cinsiyete göre denetlemedeki sorunları algılamaları arasında anlamlı bir fark olmadığına işaret etmektedir. Ancak, Canlı ve diğerlerinin 2013 yılında “Eğitim Denetmenliğinde Kadın Olmak” başlıklı araştırmasında, idarecilerin ve öğretmenlerin kadın eğitim denetmenlerini garipsemesi ve eğitim denetmeni olduğuna inanmaması gibi bir sorun tespit edilmiştir. Bu sorunun bu araştırmada bulgulanmamış olmasının öncelikli nedeni çalışma grubunda sadece bir kadın müfettiş olmasıdır. Canlı ve diğerlerinin aynı araştırmasında (2013) ve Kayıkçı’nın (2005) da üzerinde durduğu bir diğer noktaysa kadın denetmen sayısının az olmasıdır.

İş yükü fazlalığı, cinsiyet gözetmeksizin tüm maarif müfettişlerin hem fikir oldukları bir noktadır. Terzi (1996) araştırmasında müfettişlerin iş yüklerinin iyi ayarlanmadığını bulgulamış; Kayıkçı (2005) çalışmasında ağır iş yükünün bayan müfettişlerin iş doyumunu daha olumsuz etkilediğini belirtirken; Altındağ (2007) iş yükü fazlalığı nedeniyle müfettişlerin aile yaşamlarının olumsuz etkilendiğini; Yıldırım (2011) çalışmasında iş yükü yoğunluğundan dolayı eve iş getirmenin aileye zaman ayıramamaya neden olduğunu belirtmiştir. Ancak, Canlı ve diğerlerinin (2013) çalışmasında cinsiyete dayalı bir sorun olarak görünmediği konusunda hem fikir olsa da kadının aile içindeki rolü düşünüldüğünde, kadın

eğitim denetmenlerinin erkek meslektaşlarına oranla ailevi sorunlarının ve aile içi çatışmalarının olabileceği belirtilmiştir.

Araştırmadan elde edilen verilere göre müfettişlik için görev öncesinde alınan eğitime göre denetimde karşılaşılan sorunlara yönelik algı dereceleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak, Terzi (1996) araştırmasında müfettişlik için hizmet öncesi alınan eğitim açısından “hizmet içi eğitim alma derecesi” ile ilgili soruya ilişkin müfettiş görüşleri arasında anlamlı bir fark bulmuştur. İki analiz arasındaki farklılık Terzi’nin araştırmasını maddelere göre analiz etmesinden ve çalışma grubundaki müfettiş sayısının fazla olmasından kaynaklanabilir. Aynı şekilde, Kayıkçı (2005) araştırmasında müfettişlerin öğrenim durumlarına göre iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiş ve master ve doktoralı müfettişlerin iş doyum düzeyinin diğer gruplara göre daha düşük olduğunu bulgulamıştır.

Araştırmada kıdemlerine göre denetimde karşılaşılan sorunları algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Terzi (1996) kıdeme göre müfettiş algılarının profesyonel gelişmeyle ilgili olarak anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Ancak aynı araştırmada yönetici teftiş formunun objektiflik derecesi ile ilgili ve müfettişler arası uygulama birliği derecesi arasında uygulamada anlamlı bir fark bulgulanmıştır. Kayıkçı (2005) toplam hizmet sürelerine göre iş doyumuna ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğunu bulgulanmıştır.

Görüşmeden elde edilen bulgulara göre zaman içerisinde maarif müfettişlerinin denetlemede karşılaştıkları sorunlar çoğunlukla öğretmen ve okul yöneticisi tarafından kaynaklanmamakta, daha ziyade iş yüklerinin fazla olmasından ve görev karmaşasının yaşanmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca soruşturma-inceleme ve rehberlik-denetim görevlerinin aynı kişilerde olması müfettişleri bir huzursuzluğa itmektedir. Özmen ve Şahin

(2010) araştırmasında eğitim denetmenleri soruşturma görevi nedeniyle soruşturmasını yaptıkları kişilerle iletişim kopukluğu olduğunu, bu kişilerin kendilerine karşı önyargı oluşturdıklarını ve nadiren de olsa tehdit edildiklerini belirtmişlerdir.

Sonuçlar

İlköğretim denetçilerinin denetlemede karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışmanın bulguları şöyle özetlenebilir.

Araştırmanın çalışma grubu iki şekilde incelenmiştir: Ankete katılan müfettişler ve görüşmeye katılan müfettişler.

Anket çalışma grubunun % 5.55'ini kadın, %94.44'ünü erkek müfettişler oluşturmakta; % 11.11'i Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü; %16.66'sı Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu; % 55.55'i Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü; % 16,66'sı diğer başlığı altında müfettişlik görevine esas olarak bitirdikleri okullardan ya da kurslardan mezun olmuşlardır. Anketi cevaplandıran maarif müfettişlerinin % 11.11' i 1-5 yıl; % 11.11'i 6-10 yıl; % 33.33'ü 11-15; % 38.88'i 16-20 yıl; % 5.55'i 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir.

Görüşme çalışma grubunun % 7.69'unu kadın, %92.30'unu erkek müfettişler oluşturmakta ve müfettişlerin% 15.38'i Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü; %23.07'si Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu; % 53.84'ü Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü; % 7.69'u diğer başlığı altında müfettişlik görevine esas olarak bitirdikleri okullardan ya da kurslardan mezun olmuşlardır.Görüşmeye katılan maarif müfettişlerinin % 15.38'i 1-5 yıl; % 15.38'i 6-10 yıl; % 23.07'si 11-15; % 38.46'sı 16-20 yıl; % 7.569'u 21 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahiptir.

Anket yoluyla elde edilen sonuçlar

Araştırmada anket yoluyla elde edilecek verilerin özellikle müfettişlerin görev öncesi müfettişlik için aldıkları eğitim ve müfettişlerin kıdemleri açısından anketin boyutları arasında farklılıklar olabileceği beklenmiş ancak beklenen sonuçlara ulaşılamamıştır. Bunun sebebi denetimde yaşanan sorunların her müfettiş için yaklaşık olarak aynı derecede algılanmasından kaynaklanmıştır. Yani anket vasıtasıyla yöneltilen sorunlar aslında ortak yaşanan sorunlar olduğu için cevaplar arasında belirgin farklılıklara ulaşılmamıştır diyebiliriz. Cinsiyete göre bir farklılığın tespit edilmeyeceğinin düşünülme sebebi ise araştırma grubu içinde sadece bir kadın müfettişin yer almasından dolayıdır ve cinsiyet açısından beklenen sonuçlara ulaşılmıştır.

Cinsiyete, kıdeme ve müfettişlik için görev öncesi alınan eğitimlere göre sonuçlar ele alındığında maarif müfettişlerinin denetlemedeki sorunları algılamaları arasında anlamlı bir fark yoktur. Müfettişlerin denetlemedeki sorunlara yönelik algı dereceleri genellikle az ve orta olarak belirlenmiştir. Bunun sonucunda yaşanan sorunlar cinsiyet, eğitim durumu ya da kıdem fark etmeksizin yaklaşık olarak aynı derecede algılanmaktadır.

Maarif müfettişleri yetkiye dayalı karar alabilme ve yetki ve sorumluluk denkliği konusunda orta düzeyde algılara sahiptirler.

Maarif müfettişlerinin kendilerine verilen iş yüklerinin az derecede iyi ayarlandığını düşünmektedirler. Bir müfettişin tek sorumluluğu, eğitime yönelik denetim ve rehberlik değildir. Aynı zamanda soruşturma ve inceleme görevlerini de yerine getirmektedirler. Bu iki görevin aynı kişi üzerinde olması zaman zaman müfettişleri zor duruma sokabilmektedir.

Maarif müfettişleri kendi görevlerine ve yetkilerine yönelik herhangi bir değişiklik veya yenilik yapılması durumunda üst birimler, kendilerinden görüş almadıklarını

düşünmektedirler. Bazı müfettişler ise görüş alındığı zaman kendilerinden alınan önerilerin herhangi bir şekilde uygulamaya koyulmadığı kanaatindedirler. Bu yüzden az derecede karara katıldıklarını düşünmektedirler.

Müfettişler; önceden sıklıkla yapılan hizmet içi eğitimlerin son birkaç yıldır göz ardı edildiğini, bu yüzden son zamanlarda profesyonel gelişimlerine yönelik herhangi bir eğitim almadıklarını bildirmişlerdir. Kendilerine verilen profesyonel gelişime yönelik eğitimleri az derecede değerlendirmişlerdir. Sonuç olarak profesyonel gelişmeye yönelik yapılan çalışmaların maarif müfettişlerince yetersiz bulunduğu söylenebilir.

Maarif müfettişlerinin kararlarında tarafsızlığını veya objektifliğini etkileyecek isteklere yönelik algı dereceleri azdır. Buradan da çıkarılacağı gibi müfettişler kararlarını objektif bir şekilde alma özgürlüğüne sahiptirler.

Maarif müfettişlerinin iş yükleri fazladır. Buna rağmen maarif müfettişlerinin göreve yönelik büro hizmetleri, ödenekler ve harcamaların karşılanma derecesine yönelik algıları az derecededir. Buradan da anlaşılabacağı gibi müfettişlerin görevlerine yönelik ihtiyaçları tam olarak temin edilmemektedir.

Maarif müfettişlerinin okul yöneticileriyle, sınıf öğretmenleriyle, branş öğretmenleriyle ve stajyer öğretmenlerle yaşadıkları sorunlara yönelik algıları orta ve az derecededir. Müfettişler, yöneticilerle ve öğretmenlerle orta derecede işbirliği yapabilmekte ve bilgi ve tecrübe birikimlerini yüksek düzeyde aktaramamaktadırlar. Müfettişler birimler arası bilgi ve birikim taşıyıcıları olarak düşünüldüğünde bu görevlerini tam olarak yerine getirebildikleri söylenemez.

Ders teftişi, öğretmenlerin eğitim-öğretimdeki başarısının değerlendirilmesi, amaçların gerçekleşme düzeyi, öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunma, değerlendirme ölçütlerinin objektifliği ve bireysel farklılıkların dikkate alınmasına yönelik

müfettiş algıları orta düzeydedir. Müfettişler, öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine orta düzeyde destek sağlayabilmektedir.

Görüşme yoluyla elde edilen sonuçlar.

Müfettişler görüşme yoluyla elde edilen bilgilerde denetimin planlanması aşamasında ve uygulanması aşamasında çok fazla sorunla karşılaşmadıklarını bildirmişlerdir. Ortaya çıkabilecek sorunlar ise genellikle iletişim kopukluğundan, yönetici ve öğretmen arasındaki koordinasyon eksikliğinden, örgüt iklimi ya da görevi eksik yapmadan kaynaklanabilmektedir. Ancak bu tarz problemler müfettişin görev başındayken yöneticiye veya öğretmene sağladığı güven ve ılımlı yaklaşımlar sayesinde kolaylıkla aşılabilen problemlerdir. Bazı müfettişler bu tarz problemlerin çok sıklıkla ya da denetime hasar verecek oranda yaşanmamasının sebebini müfettişlik görevinin ast üst ilişkisi oluşturmamasından kaynaklandığını belirtirken, bazıları ise denetimin yönetici ve öğretmenler için doğal bir süreç olmasından kaynaklandığını vurgulamaktadır.

İş yükü fazlalığı ve buna karşın denetmen sayısının azlığı müfettişlerin görevlerini zamanında yerine getirebilmelerini önemli ölçüde engellemektedir. Aniden çıkan soruşturmanın zamana yayılamaması ve önceliğinin olması, normal süregelen denetim planlarının yapılmasının önünde önemli engellerden bir tanesidir.

Denetimin etkili bir şekilde ve zamanında yapılabilmesi için müfettiş başına düşen iş yükü azaltılmalı ya da müfettiş sayısı artırılmalıdır. Denetim sisteminde yapılacak çağdaş denetlemeye yönelik yenilikler de var olan sorunların giderilmesinde bir adım olacaktır. Maarif müfettişleri böylece daha etkili bir denetim yapılabileceği kanaatindedir.

Müfettişler son zamanlarda denetim bilincinin, denetlemede hata bulmaktan çok var olan eksikliklerin giderilmesine yönelik çalışma olduğu kanaatindedir. Bu yüzden yöneticilere

ve öğretmenlere rehberlik yapabilmeyi öncelikli hedef olarak belirlemişlerdir. Aynı şekilde yönetici ve öğretmenler çoğunlukla rehberlik çalışmalarına katılmaktadır ve iş birliği yapmaktadır şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bazı yöneticiler ast üst ilişkisinden dolayı bu rehberlik çalışmalarına mecburen katılmaktadırlar. Bu durum müfettişlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenler ise yapılan rehberlik çalışmalarında daha isteklidirler. Ancak her öğretmene yeteri kadar rehberlik yapılması zamanın kısıtlı olmasından dolayı mümkün olmamaktadır.

Denetmenler denetimler arasında eşitliği sağlayabilmek için çoğunlukla aynı yöntemlerden faydalanmaktadır. Aylık ve yıllık planlar, denetim formları müfettişlere denetimde önemli derecede yol gösterici olmaktadır. Bunun yanı sıra denetim öncesi yapılan grup toplantıları ve mevzuat ve kriterler ortak denetim planı oluşturmak için önemli bir avantaj sağlamaktadır. Kullanılan ölçütlerin yetersiz kaldığı durumlarda ise daha önceden yaşanmış olaylara bakılarak yeni durum için verilen kararın adil olması sağlanabilmektedir.

Müfettişlerin denetim sonrası yöneticilere ve öğretmenlere yaptıkları öneriler çoğunlukla yerine getirilmektedir. Bunun sonuçları üst birimlerce müfettişlere verilme de bir sonraki denetimde incelenen denetim kayıtlarıyla mevcut durum karşılaştırılarak müfettişler önerilerinin takiplerini yapabilmektedirler. Ancak bazı müfettişler; eğer önerilerinin yerine getirilip getirilmediğine dair üst birimlerce kendilerine bilgi verilirse, eksikliğin giderilmesindeki sürecin kontrolleri altında olabileceği ve böylece karşıdaki kişilere daha faydalı olabilecekleri kanaatindedirler.

Öneriler

Araştırma verileri doğrultusunda uygulamacılara ve araştırmacılara yapılabilecek öneriler, uygulayıcılara ve araştırmacılara olmak üzere şu şekilde ifade edilmektedir:

- Türkiye genelinde kadın maarif müfettişlerinin sayısı ciddi anlamda azdır ve insanlar görev başında kadın müfettişleri görmeye alışmaları için kadınların müfettişlik mesleğine yönelmesine yönelik özendirici çalışmalar yapılmalıdır.
- Müfettişlerin iş yükü fazlalığı ciddi anlamda üzerinde durulan sorunlardan bir tanesidir. Müfettişlerin de görüşleri üzerine müfettişlikte uzmanlaşma getirilebilir. Uzmanlaşmadan kasıt; denetim ve rehberlik, soruşturma ve inceleme görevleri ayrı müfettişlerin uzmanlık alanı olabilir. Belli aralıklarla branşlar arası değişim yapılması halinde diğer alanda körleşme söz konusu olmayacaktır.
- Müfettişlerin kendilerini sürekli olarak yenilemelerini ve profesyonel gelişimlerini desteklemek amacıyla hizmet içi eğitimler artırılmalı ve her müfettişin bu eğitimlerden faydalanması sağlanmalıdır.
- Müfettişlerin yaptıkları denetimler sonrasında eksikliklerin giderilip giderilmediğini takip etmelerine olanak sağlayacak bir sistem oluşturulabilir.
- Yapılan araştırma, Çanakkale ili evren alınarak yapılmıştır. Daha sonraki çalışmalarda her ilin maarif müfettişleri sorunlarına yönelik araştırmalar yapılarak durumsallık ilkesine göre denetimde karşılaşılan sorunlar araştırılabilir.
- Yapılan araştırmada il sınırlılığından dolayı ulaşılan müfettiş sayısı azdır. Bu çalışmanın bir benzeri Türkiye genelindeki müfettişlere yönelik yapılabilir.
- Araştırmanın yapıldığı süreç içerisinde müfettişlerin görev ve yetkilerine yönelik yeni düzenlemeler yapılmıştır. Bu yüzden araştırma eski yönetmeliğe göre hazırlanmış ve düzenlemeler göz önüne alınmamıştır. Yapılan bu yeni düzenlemelere göre önceden tespit edilmiş sorunların hangilerinin çözüme kavuştuğuna yönelik bir araştırma yapılabilir.

Kaynakça

- Akbulut, Y. (2012). Veri çözümleme teknikleri. A. Şimşek (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemler*, 162-195; T.C. Anadolu üniversitesi yayını no: 2653; Açık öğretim fakültesi yayını no: 1619. s.97, 100, 186, 187.
- Altındağ, M. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin rehberlik, değerlendirme ve soruşturma rolleri hakkında Ankara ili öğretmen ve müfettişlerinin görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altıntaş, R. (1980). *Liselerde kurum teftişi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). A.Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara. s.100.
- Aydın, İ. (2001). *Yönetmelik, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem-A Yayıncılık. s.3.
- Aydın, İ. (2005). *Öğretimde denetim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ.(2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Yayıncılık. s.13
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: İM Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş. s.7, 138, 144.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balcı, A. (2005). *Eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Tekagaç Basım Yayım, Dağıtım Ltd. Şti. s.49
- Balcı, B. (2007). *İlköğretim müfettişleri ve ilköğretim okulu müdürlerinin; ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin algıları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Başar, H. (1993). *Eğitim Denetçisi, Rollerini-Yeterlikleri-Seçilmesi-Yetiştirilmesi*. Ankara: Pe-

Gem Yayınları. s.76.

Başar, H. (1995). *Öğretmenlerin değerlendirilmesi*. Ankara: Pegem yayıncılık.

Başar, H. (2003). Öğretmeni değerlendirmede yeni bir “eski yanlış”. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (11).

Başaran, İ. E.(2000). *Eğitim yönetimi nitelikli okul*. Dördüncü Yazılış. Ankara: Feryal Matbaası. s.137.

Batu, S. ,İftar, G. ve Uzun, Y.(2004). Özel gereksinimli öğrencilerin kaynaştırıldığı bir kız meslek lisesindeki öğretmenlerin kaynaştırmaya ilişkin görüş ve önerileri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi,5(2), ss.33-50.

Bilgen, N. (2004). *Tefişin İşlevi. Millî Eğitim Bakanlığı yeni bir tefiş anlayışı yapı ve işleyiş paneli*. Ankara: Tem-Sen Yayınları. ss. 41-48.

Bilir, A. (2013). Eğitimde denetimsel davranışın amaç ve işlevleri. *Eğitim Toplum Bilim Dergisi*, 11(44). ss.8-31.

Bilir, M. (1982). *Temel eğitim müfettişlerinin yetiştirilmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

Bozkurt, E. (1995). Eğitimde değerlendirmenin gerekliliği. *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayınevi.

Burgaz, B. (1995). İlköğretim kurumlarının denetiminde yeterince yerine getirilemediği görülen bazı denetim rolleri ve nedenleri. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı: 11, ss: 127-131.

Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık. s.126

- Canlı, S., Demirtaş, H., Bozak, A. ve Doruk, S. (2013). Eğitim denetmenliğinde kadın olmak: mesleğe ilişkin düşünceler ve sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(19). Pegem Akademi. ss: 543-574.
- Cengiz, C. (1992). *Milli Eğitim Bakanlığı Bakanlık Müfettişlerinin yetiştirilmesi ve teftişin geliştirilmesi*. İstanbul: MEB Yay.
- Cemaloğlu, N. (1996). *İlköğretim müfettişlerinin meslekî yardım ve rehberlik rolünün öğretmenleri güdülemesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Demirdöğen, Z. (2007). *Öğretmen görev ve sorumlulukları (öğretmen el kitabı)*. http://www.ilkokuma.com/Ogretmen_El_Kitabi.htm adresinden 13.06.14 tarihinde edinilmiştir.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri bağlamında teftiş sürecinde etik (tokat ili örneği). *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*.
- Demirtaş, Z., Şener, G. ve Karabatak S. (2013). Öğrenci Algılarına Göre Akademik Personelin Etik İlkelerine Uyuma Düzeyleri. *International Online Journal of Educational Sciences*, 5 (2), ss.506-519.
- Dilaver, H. (1996). *Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını, eğitimimize bakışlar*. İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları I, s.119
- Dolay, Ö. A. (1956). *İlköğretimde teftiş*. Ankara: Yeni Desen Matbaası.
- Erdem, M. (2009). Türk eğitim sistemi, (Ed. Balcı, A.). *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Ertürk, S. (1972). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları.
- Gökalp, N. ve Çelik, Ş. (Ed.) (2012). *Eğitim felsefesi*. İstanbul: Melisa Matbaacılık.

- Gökçe, F. (1994). Eğitim denetim amaç ve ilkeleri, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Gözütok, F. D. (1999). Öğretmenlerin etik davranışları. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 32 (1), ss.83-99.
- Gürsel, M., (2003). *Okul yönetimi (kuramsal ve uygulamalı)*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Karasar, N. (2012). *Araştırmalarda rapor hazırlama*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 17. Basım.
- Karslı, M. D. (2004). *Yönetmeliklik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık. s.86.
- Kayıkçı, K. (2005). Milli eğitim bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı: 44, ss:507-527.
- Kepçecioğlu, M. (1992). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Kodaman, B. (1980). *Abdülhamit devri eğitim sistemi*. İstanbul: Türk Tarih Kurumu. s.36,37.
- Köklü, M. (1996). Etkili denetim. *Eğitim Yönetimi*, Bahar, Sayı:2. ss.260-263.
- Kuş, E.(2003). *Sosyal bilimlerde araştırma teknikleri nitel mi, nicel mi?*. Ankara: Anı Yayıncılık. s.50.
- MEB. (2009). Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Öğretmen Olarak Atanacakların Atamalarına Esas Olan Alanlar İle Mezun Oldukları Yükseköğretim Programları ve Aylık Karşılığı Okutacakları Derslere İlişkin Esaslar. Temmuz. *Tebliğler Dergisi* Sayı: 2622.
- MEB. (2003). Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. Kasım. *Tebliğler Dergisi* Sayı: 2554.
- MEB. (2005). *Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği*. (21 Temmuz– 25882).
- MEB. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği* (08

Nisan- 26253).

MEB. (2001). *Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi* (Şubat/ 2521). <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/54.html> adresinden 23.12.2013 tarihinde edinilmiştir.

MEB. (1999). *Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği* (13 Temmuz) <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/55.html> adresinden 23.11.2013 tarihinde edinilmiştir.

MEB. (2012). *Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği*. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/108.html> adresinden 09.12.2013 tarihinde edinilmiştir.

MEB. (2011). *Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği*, (24 Haziran-27974).

http://personel.meb.gov.tr/daireler/mevzuat/mevzuatlar/meb_egitim_mufettisleri_baskanliklari_yonetmeligi.pdf adresinden 29.11.2013 tarihinde edinilmiştir.

MEB. (2010). *Millî Eğitim Bakanlığı Mevzuat*. Resmi Gazete sayı:27573.

mevzuat.meb.gov.tr/html/ilkogrkuryon_1%5Cilkogrkuryon_2.html adresinden 13.06.14 tarihinde edinilmiştir.

MEB. (1973). *Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Raporu*. Ankara.

MEB. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği*. Resmi Gazete, 2007/26655.

MEGEB, (2006). *Tüm alanlar / Meslek etiği*. Ankara. s.4,35

Memduhoğlu, H.B. (2012). Çağdaş eğitim denetimi modeli olarak öğretimsel denetimin türk eğitim sisteminde uygulanabilirliği. *AKU, Kuramsal Eğitimbilim Dergisi - Journal of Theoretical Educational Science*, 5(1), ss.131-142.

- Öz, F. (2003). *Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Sisteminde teftiş*. Eskişehir: Osman Gazi Üniversitesi Yayınları. Yayın no:88. s.1
- Özmen, F. ve Şahin, Ş. (2010). İlköğretim müfettişlerinin soruşturma görevini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15. ss.92-109.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). *Eğitim denetiminde etik*. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı:15, Sayfa: 137-138.
- Resmi Gazete, (2010). *Denetim görevlilerinin uyacakları meslekî etik davranış ilkeleri hakkında yönetmelik*. Sayı: 27699.
- Rummel, J. F. (1968). *Eğitimde araştırmaya giriş* (Çev: R.Taşçıoğlu). Ankara: Ajans Türk Yayınları. s.57.
- Sağlam, E. (1985). *Eğitimde teftiş ve teknikleri* (2. Baskı). Ankara: Gül Yayınevi. s.3,4.
- Salı, J. (2012). *Verilerin toplanması*. (Edtr. A.Şimşek) Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (ss.134-158). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2653. Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1619,1. Baskı.
- Sarpkaya, R, Erdem, A.R, vd. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Silman, F ve Ada, Ş. (Edtr.). (2010). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. İstanbul:Lisans Yayıncılık.
- Su, K. (1974). *Türk eğitiminde teftişin yeri ve önemi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Süngü, H. (2005). Fransa, İngiltere ve Almanya Eğitim Denetimi Sisteminin Yapı ve İşleyişi. *Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı:167.
- Sorguç,B. (1992). *Disiplin ve İdari Soruşturma*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Şahin, S., Çek, F. ve Zeytin, N. (2011). Eğitim müfettişlerinin mesleki memnuniyet ve

- memnuniyetsizlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt:17, Sayı:2. ss.221-246.
- Şahin, S., Çek, F. ve Zeytin, N. (Yaz 2011). Eğitim müfettişlerinin denetim sistemi ve hizmetiçi eğitim kurslarının yeterliliğine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Cilt:11, Sayı:3, ss.1185-1201.
- Şahin, Ş ve Özmen, F. (2010). İlköğretim müfettişlerinin soruşturma görevini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15. ss. 92-109.
- Taymaz, H. (1982). *Teftiş (Kavramlar, İlkeler, Yöntemler)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, No:113. s.12.
- Taymaz, H. (1985) “Öğrenci hizmetlerinin değerlendirilmesi”, *Eğitim yönetiminde denetleme ve değerlendirme sempozyumu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yay.
- Taymaz, H. (1993). Teftiş kavramlar ilkeler yöntemler. Ankara: Gül yayınevi. s.4.
- Taymaz, H. (Kış, 1995). Teftişte karşılaşılan sorunlar ve öneriler, eğitim yönetimi, Sayı:1; <http://www.pegem.net/>. adresinden 06.01.2014 tarihinde edinilmiştir.
- Taymaz, H. (2003). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık Tic. Ltd. Şti. s.13,14,83.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim Sisteminde Teftiş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.s.28,68,71,76,94.
- Terzi, A. R. (1996). İlköğretim müfettişlerinin teftiş sorunları (Ankara ili örneği), (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Tok, T.N, (2013) Türkiye’de eğitim denetmenlerinin profili, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 33 (Ocak 2013/I), ss. 119-138.
- TÜİK, (2014). *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Öğretim 2013-2014*.

- Türnüklü, A.(2000).Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı:24. ss.543-559.
- Uğurlu, C.T. (2010). Öğretmenlerin eğitim müfettişlerinin etik davranışlarına ilişkin görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*. Sonbahar. 1(2). ss.66-78.
- Uğurlu, C.T., Yıldırım, M. C., Beycioğlu, K. ve Sincar, M. (2012). Eğitim müfettişlerinin görev alanları açısından karşılaştıkları sorunlar. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13(1). ss.1-21.
- Ünal, A.,ve Gürsel, M. (2007). İlköğretim denetçilerinin öğrenen organizasyon yaklaşımı açısından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18).ss.463-482.
- Yalçinkaya, M.(2003). “İlköğretimde yeni denetim esasları: MEB ilköğretim müfettişleri başkanlıkları rehberlik ve teftiş yönergesi üzerine bir inceleme.” *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:160, Güz.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Yıldırım A. ve Şimşek H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (8. Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık. s.72.
- Yıldırım N. (2011). Müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişleri üzerindeki etkileri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 2 (3). Yaz. ss. 35-51

Ekler

Ek A: Ölçek İzni



seyyahifakir1 <seyyahifakir1@mynet.com>
Kime: bana ▾

14 Mar ☆



sn. Serpen

bahsettiğiniz ölçeği kullanabilirsiniz.ancak güvenilirliği sadece uzman görüşüne dayanmaktadır.bilmenizi [isterim](#).başarılar dilerim.

Doç.Dr. Ali Rıza Terzi

----- Özgün İleti -----

Kimden : sirinserpen@gmail.com

Kime : seyyahifakir1@mynet.com

Gönderme tarihi : 12 Mart 2014 Çarşamba 13:58

Konu : İlköğretim Müfettişleri Teftiş Sorunları Anketi

Sayın Terzi,

Ben Çanakkale 18 Mart Üniversitesinde Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. 1996 yılında, "İlköğretim Müfettişlerinin teftiş sorunları" tez konunuzda kullanmış olduğunuz anketi kendi tez çalışmamda kullanmak üzere sizden izin talep ediyorum. Yardımlarınız için şimdiden teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla

Şirin Serpen

Ek B: Veri Toplama Araçları

Sayın müfettiş,

Bu anket formu ‘İlköğretim Denetçilerinin Denetlemede Karşılaştıkları Sorunları’ tespit etmeyi amaçlamaktadır. Aşağıda Milli Eğitim Denetçilerinin denetlemelerde karşılaştıkları sorunlar verilmiştir. Milli Eğitim Denetçilerinin aşağıda verilen sorunlarla ne oranda karşılaştıklarını kendinize göre uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Şirin SERPEN

I. BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz: ☐ Erkek ☐ Kadın

2. Müfettişlik görevinize esas olarak bitirdiğiniz okul ya da kurs:

a- Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü ☐

b- Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu ☐

c- Milli Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü ☐

d- Diğer (Varsa yazınız).....

3. Müfettişlikteki kıdeminiz (Lütfen yazınız).....

II. BÖLÜM

İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİ TEFTİŞ SORUNLARI ANKETİ

Maddeler

	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam
1. Görevinizle ilgili yetkilerinizi ne ölçüde yeterli bulmaktasınız?					
2. Görevinizle ilgili yetkilerinizin yaptırım gücünü ne ölçüde yeterli bulmaktasınız?					
3. Görevinizle ilgili yetkiler; yasal metinlerde ne ölçüde açık olarak ifade edilmiştir?					
4.Üst makamlara arza lüzum kalmadan kendi yetkilerinize dayalı olarak ne ölçüde karar alabilmektesiniz?					
5. yetkileriniz ile sorumluluklarınız ne ölçüde birbirini dengelemektedir?					
6. Yasal metinlerde müfettişlere verilen görevlerin ne ölçüde iyi ayarlandığı kanıundasınız?					
7. Çalıştığınız örgütte, üstesinden gelmek zorunda olduğunuz iş yükünüz ne ölçüde iyi ayarlanmaktadır?					
8. Çalıştığınız teftiş bölgesinde müfettiş sayısı ile öğretmen sayısı dengesi ne ölçüde kurulmuştur?					
9. Bakanlık tarafında görevlerinizle ilgili yapılan düzenlemelerde görüş ve önerileriniz ne ölçüde sorulmaktadır?					

10. Teftiş faaliyetler planlanırken görüş ve önerileriniz amirleriniz tarafından ne ölçüde sorulmaktadır?

11. Teftişler sonucunda yapmış olduğunuz öneriler, yönetim organlarınca size ne ölçüde bilgi verilmektedir?

12. Yapmış olduğunuz önerilerin sonuçları ile ilgili size ne ölçüde bilgi verilmektedir?

13. Çalıştığınız örgüt, teftişte yeni gelişmeleri takip edebilmeniz için ne ölçüde imkan (konferans-kütüphane hizmeti, yurtdışı ziyaretleri) sağlamaktadır?

14. Görevlerinizi etkili olarak yapabilmeniz için, çalıştığınız örgüt; teftişin geliştirilmesi konusunda ne ölçüde çaba sarf etmektedir?

15. Görevlerinizi etkili olarak yapabilmeniz için, ne ölçüde hizmet içi eğitim alabilmektesiniz?

16. Görevlerinizle ilgili ihtiyaç duyduğunuz bilgilerin size ulaştırılmasında, örgüt içi iletişim ne ölçüde hızlı çalışmaktadır?

17. görevlerinizle ilgili alınan kararlardan zamanında haberdar olmanızı sağlamak için yönetim ne ölçüde çaba harcamaktadır?

18. Bakanlığın ilköğretimle ilgili yapmış olduğu mevzuat değişiklikleri size ne ölçüde zamanında ulaşmaktadır?

19. Görevlerinizi yerine getirirken tarafsızlığınızı etkileyecek politik isteklerle ne ölçüde

karşılaşmaktasınız?

20. Üst yönetim organlarının tarafsızlığınızı etkileyecek yönlendirmeleriyle ne ölçüde karşılaşmaktasınız?

21. Çalıştığınız örgü; görevlerinizi yerine getirirken size ne ölçüde büro hizmeti (sekreterlik, bilgisayar v.s.) sağlamaktadır?

22. Görevlerinizle ilgili ayrılan ödenekleri ne ölçüde yeterli bulmaktasınız?

23. Görevlerinizle ilgili tahakkuk eden yolluk ve diğer harcamalarınızı ne ölçüde zamanında alabilmektesiniz?

24. Teftişe çıkarken size ne ölçüde ulaşım imkanı sağlanmaktadır?

25. Okul yöneticileri, teftişler esnasında sizinle ne ölçüde işbirliği içerisinde?

26. Okul yöneticileri, teftişler esnasında öğretmenlerle koordineli olarak çalışabilmenize ne ölçüde katkıda bulunmaktadır?

27. Okul yöneticileri, öğretmenlerin çalışmaları ile ilgili size ne ölçüde bilgi vermektedir?

28. Okul yöneticileri, eğitim ve öğretimle ilgili karşılaştıkları sorunların çözümünde sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

29. Sınıf öğretmenleri, derslere uygun öğretim yöntem ve tekniklerinin seçilmesinde sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

30. Sınıf öğretmenleri, eğitim öğretimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek için, sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

31. Sınıf öğretmenleri, öğrenci başarısının bilimsel yöntemlerle ölçülebilmesi için, sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

32. Branş öğretmenleri, derslere uygun öğretim yöntem ve tekniklerinin seçilmesinde sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

33. Branş öğretmenleri, öğrenci başarısının bilimsel yöntemlerle ölçülebilmesi için, sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

34. Branş öğretmenleri, eğitim öğretimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek için, sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

35. Stajyer öğretmenler, öğretmenlik meslek bilgilerini geliştirmek için, sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

36. Stajyer öğretmenler, eğitim ve öğretimde karşılaştıkları sorunların çözümünde sizden ne ölçüde yardım istemektedir?

37. Yaptığınız ders teftişi, öğretmenlerin eğitim öğretimdeki başarısını değerlendirebilmenizi ne ölçüde sağlamaktadır?

38. Taptığınız ders teftişi ile, ilköğretimin amaçlarının gerçekleşme düzeyini ne ölçüde değerlendirebildiğiniz kanınsındasınız?

39. Teftişler için ayırdığınız süre; öğretmenlerin mesleki gelişimine katkıda bulunmanızı ne ölçüde

sağlamaktadır?

40. Branşınız dışındaki derslerin teftişinde; öğretmen başarısını değerlendirmede ne ölçüde etkili olduğunuz kanıundasınız?

41. ‘Öğretmen teftiş formu’ndaki değerlendirme ölçütleri ne ölçüde objektif olarak düzenlenmiştir?

42. ‘Yönetici teftiş formu’ndaki değerlendirme ölçütleri ne ölçüde objektif olarak düzenlenmiştir?

43. Yapmış olduğunuz teftişlerde; öğretmenler arası bireysel farklılıkları ne ölçüde dikkate alabilmektesiniz?

44. Okul yöneticilerinin değerlendirilmesinde, okulun mahalli (tesis, araç-gereç, finansman) imkanlarını ne ölçüde dikkate alabilmektesiniz?

45. Teftişler sonucunda yapılan değerlendirmelerde müfettişler arasında ne ölçüde uygulama birliği vardır?

GÖRÜŞME FORMU

Bu görüşme formu maarif müfettişlerinin denetlemede karşılaştıkları sorunları tespit etmeyi amaçlamaktadır. Aşağıda maarif müfettişlerinin denetlemelerde karşılaştıkları sorunlara ilişkin sorular verilmiştir. Bu sorulara vereceğiniz cevaplar maarif müfettişlerinin denetlemede karşılaştıkları sorunlarının tespit edilmesinde yol gösterici olacaktır. Araştırmanın hem müfettişlere hem de denetim sürecine dahil olanlara farklı bakış açısı kazandırmasını, konu ile ilgili yeni çalışmalara kaynaklık etmesini ve literatüre katkı sağlamasını hedeflemekteyiz.

Görüşme sürecinde tüm söyleyecekleriniz gizlidir.

Bu görüşme de sadece araştırma amaçlı yapılmaktadır.

Görüşme sürecinde tüm söyleyeceklerinin gizlidir.

Sizin bana sormak istediğiniz bir şey var mı?

Hazırsanız sorulara başlayabilirsiniz.

I. BÖLÜM

Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz ☐ Erkek ☐ Kadın

Mesleki Kıdeminiz ☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl
☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

Müfettişlik görevinize esas a- Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji Bölümü ☐

olarak bitirdiğiniz okul ya da b- Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlik Kursu ☐

kurs:

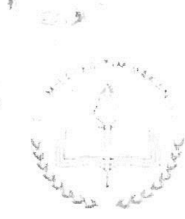
c- Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği
Bölümü ☐

d-Diğer (Varsa yazınız).....

II. BÖLÜM

1. Yöneticiyle planlanan denetim etkinliklerinde ne gibi problemlerle karşılaşıyorsunuz?
2. Denetim için yapılan planları sorunsuz uygulayabilmenizi uzun ya da kısa sürede aksatacak ne gibi olaylarla karşılaşmaktasınız?
3. Denetim süresinin yeterli olduğunu düşünüyor musunuz? Eğer yetersiz buluyorsanız ne gibi çözüm önerileriniz olabilir?
4. Denetim sırasında yöneticilere yeterli rehberlik çalışması yapabiliyor musunuz? Yönetici rehberlik çalışmasına gönüllü katılıyor mu?
5. Denetim esnasında yöneticinin olumsuz tutum ve davranışlarıyla karşılaşıyor musunuz? Kısaca açıklayabilir misiniz?
6. Denetimde denetimler arası eşitliği sağlamak için ne gibi ortak ölçütler kullanıyorsunuz?
7. Branşınız dışında bir öğretmenin denetimini yaparken ne gibi sorunlar yaşamaktasınız?
8. Denetim sürecindeki önerilerinizin yönetici ve öğretmenler tarafından yeterli ölçüde dikkate alındığını düşünüyor musunuz?
9. Denetim süresince araç-gereç, yol ve kişisel ihtiyaçlarınız kısa zamanda çözümleniyor mu? Denetim için yeterli imkanlar her an sağlanabiliyor mu?
10. Denetim esnasında; öğretmen denetiminde öğretmenlere yeni konular hakkında (ders içerikleri, ders programı, öğretim ilke ve yöntemleri konusunda) yeterince rehberlik yapabiliyor musunuz?

11. Okulların denetlenme sıklığını nasıl buluyorsunuz?
12. Türkiye’de denetim konusunda eksiklikler elerdir? Bunların giderilmesindeki önerileriniz nelerdir?

Ek C: Ölçek Uygulama İzni

T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 60305806/44/1539650

15/04/2014

Konu: Anket Çalışması

MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 08/04/2014 tarihli ve 5196 sayılı yazısı.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Şirin SERPEN tarafından "İlköğretim Denetçilerinin Denetlemede Karşılaştıkları Sorunlar" başlıklı tez çalışması için Çanakkale İlinde görev yapan Millî Eğitim Denetçilerine yönelik anket uygulaması yapılması isteği ilgi yazı ile teklif edilmektedir.

Söz konusu anket çalışması Müdürlüğümüz Anket-Araştırma İnceleme Komisyonunca incelenerek uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Atik EKİN
Şube Müdürü

OLUR
15/04/2014

Dr. Şaban KARATAŞ
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır
15/04/2014
Çalışma Görevi
Mehmet

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b2d0-6b74-30cc-b1d4-e11d kodu ile yapılabilir.

Çanakkale İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ek Binası
Strateji Geliştirme Bölümü Merkez/ÇANAKKALE
e-posta: istatistik17@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Özlem Emine AYDIN V.H.K.İ.
Tel: (0 286) 217 46 93-165

FORM: 2

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Şirin SERPEN
Kurumu / Üniversitesi	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Araştırma yapılacak iller/ilçeler	Çanakkale Merkez
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Eğitim Denetmenleri Başkanlığı
Araştırmanın konusu	İlköğretim Denetçilerinin Denetlemede Karşılaştıkları Sorunlar
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Araştırma
Veri toplama araçları	Anket
Görüş istenilecek Birim/Birimler	Milli Eğitim Denetçileri
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
UYGUNDUR	
Komisyon kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalef üyenin Adı ve Soyadı:	

KOMİSYON

09/04/2014
Komisyon Başkanı
Mehmet Atik EKİNÜye
Zekiye KILIÇÜye
Serap GENÇ