

EĞİTİM DENETMENLERİNİN MESLEKLERİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ VE BEKLENTİLERİ

Education Inspectors' Opinions and Expectations of Their Profession

Suzan CANLI¹

Hasan DEMİRTAŞ²

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, eğitim denetmenlerinin mesleklerine yönelik görüşlerini ve beklentilerini belirlemektir. Araştırmada genel tarama modeline dayalı betimsel yöntem kullanılmıştır. Araştırma verileri nitel araştırma yöntemiyle elde edilmiş olup, nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseniyle yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda eğitim denetmenlerinin mesleklerine yönelik görüşlerini ve beklentilerini belirlemek amacıyla cevaplayacakları 5 soru yer almıştır. Elde edilen verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemine göre kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniği ile belirlenmiş olup 56 eğitim denetmeninden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda eğitim denetmenlerinin mesleklerini tercih etmelerinde en sık vurgulanan etkenin "Kariyer yapmak" olduğu belirlenmiştir. Eğitim denetmenlerinin çoğu görev alanlarının geniş; yetkilerinin, statülerinin, maaş ve ücretlerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin çoğu görev alanında branşlaşmaya gidilerek uzmanlaşma sağlanmasını, görev-yetki ve sorumluluk dengesinin sağlanmasını, statülerinin yükseltilmesini ve kendilerine diğer kurumlardaki denetmenlerin maaşlarıyla eşit düzeyde maaş verilmesini istemektedir. Yine eğitim denetmenlerinin çoğu unvan değişikliğine olumsuz bakmaktadır. Bununla birlikte eğitim denetmenlerinin çoğu görevlerine devam etmek istediklerini belirtmiştir. Eğitim denetmenleri denetmen adaylarına, mesleğin avantaj ve dezavantajlarını göz önünde bulundurarak seçim yapmalarını tavsiye etmiştir.

Anahtar Kelimeler: Denetim, eğitim denetimi, eğitim denetmenlerinin beklentileri.

Abstract

The main objective of this study is to establish education inspector's opinions and expectations of their profession. Descriptive method based on general screening

DOI: 10.14582/DUZGEF.433

¹ Adıyaman Milli Eğitim Müdürlüğü, Altınşehir Anadolu Lisesi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü EB/EYD Doktora, canlisuzan@gmail.com

² Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, hasan.demirtas@inonu.edu.tr

model was utilized in the research. The research data were obtained by qualitative research method and the study was conducted by phenomenological design, one of qualitative research designs. Semi-structured interview form was used as the means of data collection. In the semi-structured interview form, there were 5 questions aiming to identify education inspectors' opinions and expectations of their profession. Descriptive and content analysis methods were used to analyze the data. Study group of the research was established by convenience sampling technique according to purposive sampling method and comprised of 56 education inspectors. As a result of the study, it was identified that the factor which was highlighted the most by education inspectors in choosing their profession was "to build a career". Most of the education inspectors stated that they had a wide range of tasks, and inadequate status, and low salaries and wages. Most of the education inspectors requested that specialization is provided by branching out in most areas of task, that a balance is maintained between mission, powers and responsibilities, that their status level is raised, and that their salaries are made equal to the salaries of inspectors in other institutions. Furthermore, education inspectors have a negative opinion about any change in titles. However, most of them stated that they wanted to continue working in their positions. Education inspectors recommended prospective inspectors to make choices by considering advantages and disadvantages of the profession.

Key Words: *Inspection, education inspection, education inspectors' expectations.*

GİRİŞ

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin baş döndürücü bir hızla arttığı ve bilginin en değerli zenginlik olarak kabul edildiği çağımızda, insanların sahip olduğu eğitimin niteliği o ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen ölçüt olmuştur. Günümüzde bilgi ve eğitim kalkınmanın, gelişmenin ve saygınlığın en etkili aracı olarak görülmektedir (Aydın, 2003:183). O halde yirmi birinci yüzyılda kalkınma çabalarında veya daha zengin ve müreffeh ülke olma hedefine varmak için sürdürülen uğraşlarda çok önemli ve işlevsel bir araç haline gelen eğitime her zamankinden daha fazla önem verilmelidir (Gedikoğlu, 2005: 69).

Eğitimin genel olarak iki işlevi bulunmaktadır. Eğitim hem toplumun kültürel değerlerini genç kuşaklara benimseterek toplumun bozulmadan sürekliliğini sağlamakta hem de toplumun geleceğini güven altına almak için eleştireci, yaratıcı, yeni keşif ve buluşlar yapan ve toplumsal değişmeyi sağlamaya çalışan kuşaklar yetiştirmektedir (Ergün, 1987). Böylece bir yandan mevcut düzeni korumaya yönelik olan eğitim diğer yandan toplumsal değişmeyi teşvik ederek (Eserpek, 1978: 123) toplumun varlığını sürdürmesinde, çevresindeki değişimlere uyum sağlamasında ve değişimleri tetikleyerek toplumsal gelişmede önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte eğitim sisteminin işleyişi ülke içindeki tüm sosyal sistemleri etkilemekte, her alanda yapılan başarılı ya da başarısız uygulamaların temelinde eğitim sisteminin etkili ve verimli çalışması bulunmaktadır (Erdem ve Kocabaş, 2005: 200).

Eğitim sisteminin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için öncelikle sistemin aksayan yönleri hakkında sağlıklı dönüt alınmasını, yönetici ve öğretmenlere etkin rehberlik yapılmasını sağlayacak bir denetim sistemi gereklidir (Köklü, Büyüköztürk ve Çokluk, 1999). Denetim, kurumda çalışan personelin görevlerini yapma şekillerini gözlemek, hataları ve eksiklikleri ortaya koymak, bunları düzeltmeleri için gerekli önlemleri almak, sorunları çözümlenmek, yenilikleri tanıtmak ve yöntemleri geliştirmelerini sağlamaktır (Taymaz, 2005: 31). Bir başka ifadeyle denetim, yapılan hizmetlerin yasaya ve belirlenmiş kurallara ne derece uyduğu ya da uymadığını belirlemenin yanı sıra yönetici ve öğretmenleri değişimlerden haberi kılma, onlara etkili bir kaynaklık hizmeti sunma ve çağdaş rehberlik faaliyeti olarak görülmektedir (Kasapçopur, 2007: 8).

Denetim, örgütlerde sürekli gelişme ve ilerlemeyi sağlayan en önemli faktörlerden biridir (Yılmaz, Taşdan ve Oğuz, 2009: 9). Denetimin amacı örgüt amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç elde etmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir (Aydın, 2000: 11). Eğitim denetiminin amacı ise, öğretmenlerin öğrencilerin akademik başarılarına katkıda bulunmasına yönelik yeteneklerini geliştirmelerine ve olanakları artırmalarına yardımcı olarak (Sergiovanni ve Starratt, 2002: 6) mesleki performanslarını geliştirmektir (Burke ve Fessler, 1983: 107). Daha genel bir ifadeyle eğitim denetimi okuldaki eğitim-öğretim sürecinin geliştirilmesine ve sürdürülmesine yöneliktir (Harris, 1985: 10). Öğretmenler ve okul yöneticileri bu sürecin içerisinde yer aldıklarından süreçte yer alan yanlışlıkları ve eksiklikleri tam olarak fark etmeyebilirler. Bu nedenle eğitim-öğretim sürecindeki yanlışlıkları ve eksikleri ortaya koyacak denetmenlere ihtiyaç duyulmaktadır (Toker Gökçe, 2009: 75). Eğitim denetmenleri okulun güçlü ve zayıf yönleri konusunda okul personelinin bilgilendirir ve nasıl geliştirecekleri konusunda öneriler sunarlar (Ehren ve Visscher, 2006: 56). Bununla birlikte eğitim alanında gerçekleşen değişimleri öğretmenlere ve yöneticilere aktararak eğitim sisteminin çağdaş gelişmelere uyum sağlamasında ve sistemin geliştirilmesinde rol alırlar (Yılmaz ve ark., 2009: 9-10).

Eğitim denetmenleri, ildeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, işbaşıda yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetlerini yürütmektedirler (Resmi Gazete, 2011). Bu bağlamda eğitim denetmenlerinin birbirinden farklı rolleri gerçekleştirmeleri beklenilmektedir. Taymaz'a (2005: 47-48) göre eğitim denetmenlerinden yöneticilik, liderlik, öğreticilik, rehberlik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı rollerini gerçekleştirmesi beklenilmektedir.

Eğitim denetmenlerinin kendilerinden beklenen rolleri ve denetim hizmetlerini gerçekleştirebilmeleri öncelikle sağlıklı bir denetim sistemine bağlıdır. Çünkü sağlıklı bir örgütsel yapısı bulunan örgüt, çoğu zaman kendi

ürettiği örgütsel sorunlarla uğraşarak iş, emek, para kaybına ve entropiye neden olmaktadır. Bu durumdaki bir denetim örgütü eğitim sisteminin amaçlarından sapan uygulamaları teşhis edemez, eğitim sisteminin amacına yönelik düzeltme ve geliştirme işlevini gerçekleştiremez. Bu bağlamda böyle bir denetim sisteminin eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmesi rastlantılara bağlıdır (Kayıkçı ve Şarlak, 2013: 463).

Kayıkçı'ya (2005) göre denetim sistemimizde çok sayıda yapısal sorun bulunmaktadır. Bu sorunlar eğitim denetmenlerinin mesleklerine ilişkin olumsuz tutumlar geliştirmelerine ve dolayısıyla denetim hizmetlerinin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesine olumsuz etki yapabilir. Şahin, Çek ve Zeytin (2011) eğitim denetmenlerinin üst yönetimden, görevin doğasından, çalışma koşullarından ve teftişte yaşanan sorunlardan kaynaklanan memnuniyetsizliklerinin oldukça fazla olduğunu ve bunların mesleki isteksizliğe neden olduğunu belirlemiştir. Buna rağmen Milli Eğitim Bakanlığı bu sorunları çözmek için ya girişimde bulunmamakta ya da bulduğu çözümler mevcut sorunları ortadan kaldırmamaktadır (Ünal ve Gürsel, 2007: 478). Diğer yandan yapılan yasal düzenlemelerden ve uygulamalardan bazıları mevcut sorunlara yenilerinin eklenmesine neden olmuş (sicil amirliğinin alınması, görev alanının genişlemesi, unvanın değiştirilmesi gibi) ve eğitim denetmenleri yapılan yasal düzenlemelerle eğitim denetmenliği mesleğinin etkisizleştirildiğini düşünmüşlerdir (Göksoy ve Yenipınar, 2012). Benzer şekilde Şahin ve ark. (2011) eğitim denetmenlerinin statüsünün zayıflatılmasının, eğitim denetmenlerine gereken önemin ve değerinin verilmemesinin eğitim denetmenlerinin memnuniyetsizliklerine sebep olduğunu, Arabacı ve Akar (2010) ile Sezgin, Kavgacı, Kılınç ve Aslan (2012) ise mesleğin geleceğine kötümser bakan ve mesleğinin saygınlığının düşük olduğunu düşünen eğitim denetmenlerinin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını belirlemiştir.

Eğitim-öğretimin geliştirilebilmesi için eğitim sisteminde anahtar konumda bulunan denetimin gerçekçi bir şekilde ele alınması gerekmektedir (Harris ve Valverde, 1976: 268) ve yapılan düzenlemelerin eğitim denetmenlerinin beklentileri doğrultusunda olması denetim hizmetlerinin etkililiği açısından son derece önemli görülmektedir. Nitekim çalışanların örgüte yönelik beklentileri, örgüt-birey ilişkisinin niteliğini belirleyen temel etkenlerden biridir. Bireyler bir örgüte belli beklentilerle katılırlar ve örgütte kaldıkları süre boyunca gösterdikleri davranışlar başlangıçta sahip oldukları ve çalışma yaşamı boyunca yenilerini edindikleri beklentilerden etkilenir (Uras ve Kunt, 2006). Bireylerin çalıştıkları kurum ve meslekleri ile ilgili beklentileri tükenmişliği artırıcı veya azaltıcı bir role sahip (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 138) olmakla birlikte beklentilerin karşılanması bireylerin moralinin yükseltilmesinde, iş doyumunun artmasında ve bireylerin örgütsel amaçlar doğrultusunda güdülenmesinde önemlidir (Uras ve Kunt, 2006).

Örgüt-birey ilişkisi olumlulaştıkça bireyin örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için daha çok çalışacağı ve böylelikle örgütün de amaçlarını daha etkili bir biçimde gerçekleştireceği varsayımı kabul görmektedir (Uras ve Kunt, 2006). Örgüt-birey ilişkisinde örgütün çalışanlardan beklediği davranışları sergilemesinin onların gereksinimlerini ve beklentilerini karşılaması ile koşulluk gösterdiği (Aydın, 2007) göz önüne alındığında, eğitim denetmenlerinin kendilerinden beklenen denetim hizmetlerini etkili bir biçimde gerçekleştirmelerinin beklentilerinin karşılanmasına bağlı olduğunu söyleyebiliriz. O halde eğitim denetmenlerinin mesleklerinin şu anki durumuna ilişkin görüşlerinin ve beklentilerinin bilinerek uygun düzenlemelerin yapılmasının denetim sisteminin daha etkili ve verimli çalışabilmesine katkıda bulunabileceği söylenebilir. Bu araştırmada elde edilen verilerin ve sunulan önerilerin, eğitim denetmenliği mesleğine yönelik yapılacak değişimlere ve uygulanacak politikalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, eğitim denetmenlerinin mesleklerine yönelik görüşlerini ve beklentilerini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Eğitim denetmenleri hangi beklentilerini karşılamak amacıyla eğitim denetmenliği mesleğini tercih etmişlerdir?
2. Eğitim denetmenlerinin görev alanı, yetki, statü, maaş ve ücret açısından eğitim denetmenliği mesleğine yönelik görüşleri ve beklentileri nelerdir?
3. Eğitim denetmenlerinin “Eğitim Müfettişi” unvanının “Eğitim Denetmeni” olarak değiştirilmesine yönelik görüşleri nelerdir?
4. Eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğine devam etme konusundaki düşünceleri nelerdir?
5. Eğitim denetmenleri eğitim denetmeni adaylarına ne tür öneriler sunmaktadır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modeline dayalı betimsel yöntem kullanılmıştır. Araştırma verileri nitel araştırma yöntemiyle elde edilmiş olup, nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseniyle yürütülmüştür. Olgubilim deseni farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanarak bize tümüyle yabancı olmayan ve tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011: 72).

Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcılarının belirlenmesinde araştırmaya hız ve pratiklik kazandırması amacıyla amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniğinde araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer (Yıldırım ve Şimşek, 2011), kolaylıkla ulaşılabilen bireyler araştırmanın çalışma grubunu oluşturur (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012: 99). Araştırmada Adana, Adıyaman, Malatya, Niğde, Sivas, Erzurum ve Gaziantep illerinde görev yapan 7 eğitim denetmeni aracılığıyla görev yaptıkları aynı illerdeki eğitim denetmenlerine ulaşılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 56 eğitim denetmeninden oluşmaktadır. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Eğitim Denetmenleri İle İlgili Demografik Özellikler

Değişkenler	Düzye	N
Cinsiyet	Kadın	1
	Erkek	55
Mesleki Kıdem (Yıl)	1-5	5
	6-10	6
	11-15	8
	16-20	11
	21 ve üzeri	26
Branş	Fen Bilimleri	5
	Sosyal Bilimler	48
	Güzel Sanatlar ve Spor	3
Görev Yapılan İl	Adana	6
	Adıyaman	15
	Erzurum	7
	Gaziantep	6
	Malatya	8
	Niğde	8
	Sivas	6

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Alanyazın taraması yapılarak hazırlanan görüşme formunda 5 soru yer almıştır. Görüşme formunun eğitim denetmenlerinin mesleklerine yönelik görüşlerini ve beklentilerini saptama amacına uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla araştırma konusu hakkında ve nitel araştırma yöntemleri konusunda genel bilgiye sahip uzman görüşüne başvurulmuştur. Görüşme formu 3 eğitim denetmenine uygulanmış, gelen öneriler doğrultusunda 2 soruda gerekli değişiklikler yapılmış ve tekrar uzman görüşüne başvurularak görüşme formunun son hali belirlenmiştir.

Görüşme formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcılara ilişkin demografik bilgileri belirlemek amacıyla (cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve görev yapılan il) yer alan sorular, ikinci bölümünde ise eğitim denetmenlerinin mesleklerine yönelik görüşlerini ve beklentilerini saptamaya yönelik 5 soru bulunmaktadır. Görüşme formunda yer alan sorular aşağıda belirtilmiştir.

1. Eğitim denetmenliği mesleğini tercih etmenizde ne tür beklentileriniz etkili oldu?
2. Eğitim denetmenliği mesleğini görev alanı, yetki, statü, maaş ve ücret açısından değerlendirerek beklentilerinizi belirtiniz.
3. “Eğitim Müfettişi” unvanının “Eğitim Denetmeni” olarak değiştirilmesini nasıl değerlendiriyorsunuz?
4. Çalışma hayatınızı eğitim denetmeni olarak sürdürmeyi düşünüyor musunuz?
5. Eğitim denetmeni olmak isteyen eğitimcilere neler söyleyebilirsiniz?

Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın verileri 25/03/2013 - 19/04/2013 tarihleri arasında toplanmıştır. Katılımcı eğitim denetmenleri görüşme formundaki soruları yazılı olarak yanıtlamışlardır. Veriler, görüşme formunun Adana, Adıyaman, Malatya, Niğde, Sivas, Erzurum ve Gaziantep illerinde görev yapan 7 eğitim denetmenine verilmiş ve bunların kendileriyle aynı ilde görev yapan eğitim denetmenlerine görüşme formlarını dağıtmaları istenmiştir. Toplam 62 görüşme formu verilmiş ve 56 görüşme formu bu 7 eğitim denetmeni aracılığıyla araştırmacıya ulaştırılmıştır.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Nitel araştırmalarda elde edilen verilerin analizinde farklı yaklaşımlar kullanılmaktadır (Elo ve Kyngäs, 2008: 107). Strauss ve Corbin’e (1990, akt. Yıldırım ve Şimşek, 2011) göre nitel veriler betimsel ve içerik analizi olmak üzere iki şekilde analiz edilebilir. Bu araştırmada her iki yöntem de kullanılmıştır. Betimsel analiz içerik analizine göre daha yüzeyseldir. Betimsel analizde bireylerin görüşlerini çarpıcı biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir. İçerik analizinde toplanan veriler derinlemesine analiz edilir ve önceden belirgin olmayan temaların ortaya çıkarılmasına olanak tanınır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Araştırma verilerinin çözümlenmesi ve yorumlanması iki araştırmacı tarafından aşağıdaki şekilde gerçekleştirilmiştir:

Araştırma verilerinin çözümlenmesi aşamasına geçilmeden önce her bir görüşme formu D1, D2.....şeklinde kodlanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorulara verilen yanıtlar araştırmacı tarafından titizlikle irdelenerek tümevarımsal bir yaklaşımla betimlenmiştir. İlk etapta, öze bağlı kalınarak

ifadeler benzerliklerine göre sınıflandırma yapılarak kodlanmıştır. Kodlama yapılırken ifade sıklığının belirlenmesine dikkat edilmiştir. Kodlanan ifadelerin benzerlik ve farklılıkları göz önüne alınarak temalar oluşturulmuştur.

İçerik analizinde güvenilirlik çok önemlidir. Kabul edilebilir bir güvenilirlik düzeyi sağlanmadan elde edilen ölçümler anlamsızdır (Neuendorf, 2002: 12). Nitel araştırmada güvenilir sonuçlar elde etmek için farklı kişilerin aynı metine dayalı yaptığı kodlamaların ve temaların tutarlı olması gerekir ve sınıflandırma işleminin birden fazla kişi tarafından yapılması araştırmacının güvenilirliğinin değerlendirilmesine olanak sağlar (Weber, 1990). Bu bağlamda, iç güvenilirliğin sağlanması amacıyla Miles ve Huberman (1994: 64) tarafından önerilen formül (güvenirlilik = görüş birliği/görüş birliği + görüş ayrılığı) kullanılarak araştırmacılar arasındaki uyum oranı 0.92 olarak bulunmuştur. Miles ve Huberman'a (1994: 64) göre araştırmacılar arasındaki uyum oranı %90 ve üzeri olduğunda çalışmanın güvenilirliği istenen düzeye ulaşmış olmaktadır. O halde, bu araştırmanın iç güvenilirliğinin sağlanmış olduğu söylenebilir. Daha sonra aynı kodlara ilişkin ifadelerin frekansları alınarak bu frekansların yanıtlayıcı sayısı içerisindeki yüzdesi hesaplanmıştır. İfadelerin ilk elden okuyucuya sunulmasına, araştırmacıların kendi görüş ve yorumlarını katmamasına özen gösterilerek katılımcılara ait bireysel ifadelere yer verilmiş olup araştırmanın dış geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçları ve yorumlar katılımcılarla paylaşılarak katılımcı teyidi alınmıştır. Hem katılımcı teyidinin alınması hem de soruların oluşturulması ve kodlar ile temaların son halinin belirlenmesinde uzman görüşüne başvurulmasıyla araştırmanın iç geçerliliği artırılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın dış güvenilirliğini sağlamak amacıyla tüm veri toplama araçları, ham veriler, verilerin analiz aşamasında yapılan kodlar, notlar ve çıkarımlar talep edilmesi durumunda veya gelecekte yapılacak benzer bir araştırma ile karşılaştırmaların yapılabilmesi amacıyla saklanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Araştırmada yapılan unvan değişikliği nedeniyle eğitim denetmeni unvanı kullanılmış olup doğrudan alıntılarda aslına sadık kalınarak herhangi bir değişiklik yapılmamıştır.

BULGULAR

Eğitim Denetmenlerinin Eğitim Denetmenliğini Tercih Etmelerinde Etkili Olan Beklentileri

Eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliğini tercih etmelerinde etkili olan beklentilerine yönelik görüşleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Eğitim Denetmenlerinin Eğitim Denetmenliğini Tercih Etmelerinde Etkili Olan Beklentileri

Eğitim Denetmenliğini tercih etmede etkili olan beklentiler	n	%
Kariyer yapmak	12	21.43
Eğitim sistemine katkı	11	19.64
Rehberlik yaparak mesleki gelişim sağlamak	10	17.86
Statü kazanmak	7	12.50
Ekonomik anlamda daha iyi durumda olmak	6	10.71
Bilgi birikimini ve tecrübelerini paylaşmak	5	8.93
İnsanlara yardımcı olmak ve faydalı olabilmek	5	8.93
Daha fazla yetkili olmak	4	7.14
Özlük haklarının daha iyi olması	3	5.36
Saygın bir konum	3	5.36
Öğrenci merkezli eğitimi sağlamak	3	5.36
Rol modeli olmak	2	3.57

Tablo 2'ye göre katılımcıların eğitim denetmenliğini tercih etmelerinde etkili olan beklentileri “kariyer yapmak, eğitim sistemine katkı, rehberlik yaparak mesleki gelişim sağlamak, statü kazanmak, ekonomik anlamda daha iyi durumda olmak, bilgi birikimini ve tecrübelerini paylaşmak, insanlara yardımcı olmak ve faydalı olabilmek, daha fazla yetkili olmak, özlük haklarının daha iyi olması, saygın bir konum, öğrenci merkezli eğitimi sağlamak, rol modeli olmak” olarak belirlenmiştir. En sık vurgulanan beklentinin “kariyer yapmak” en az vurgulanan beklentinin ise “rol modeli olmak” olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim denetmenliğini tercih etmelerinde etkili olan beklentilerini yansıtan ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Türk eğitim sistemini geliştirici çalışmalar yapmayı ve katkıda bulunmayı hedeflemiştim. Ancak bu beklentime ya da hedefime ulaşamadım” (D36).

“Sisteme katma değer katabileceğime inanıyordum. Önerilerimizin, tespitlerimizin dikkate alınacağına inanıyordum. Değişim ve dönüşüme katalizör olabileceğime inanıyordum” (D22).

“Müfettişlik mesleğini seçerken daha yüksek maaş almayı bekliyordum. Yetkimin daha iyi olmasını bekliyordum. Manevi olarak ta daha çok insana yardımcı olacağım için daha mutlu olmayı hedefliyordum” (D5).

“Eğitimin en önemli paydaşları olan denetmenlerin (müfettişlerin) rol model olma noktasında gördüğüm olumlu katkılarını bir üst basamağa çıkarmak” (D6).

“Eğitim-öğretimde öğretmen arkadaşlara yapılacak denetimlerde birikimlerimi aktararak gerekli rehberlikte bulunmakla beraber statümün yükselmesi idi” (D7).

Eğitim Denetmenlerinin Görev Alanı Açısından Eğitim Denetmenliğine Yönelik Görüşleri ve Beklentileri

Eğitim denetmenlerinin görev alanı açısından eğitim denetmenliğine yönelik görüşleri ve beklentileri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. *Eğitim Denetmenlerinin Görev Alanı Açısından Eğitim Denetmenliğine Yönelik Görüşleri ve Beklentileri*

Görev alanına yönelik görüşler ve beklentiler	n	%
Cevapsız	3	5.36
Görev alanı uygun	4	7.14
Görev alanı net değil, netleştirilmelidir	6	10.71
Görev alanı çok geniş	43	76.79
Görev alanında branşlaşmaya gidilerek uzmanlaşma sağlanmalıdır	26	46.43
Görev alanı daraltılmalıdır	24	42.86
Görev alanında denetmen-iş yükü dengesi gözetilmelidir	2	3.57
Bölge sistemi uygulanmalıdır	2	3.57

Tablo 3’te görüldüğü üzere eğitim denetmenlerinin görev alanlarına ilişkin görüşleri “görev alanı uygun,görev alanı net değil, görev alanı çok geniş” olarak belirlenmiştir.

Eğitim denetmenlerinden bazıları görev tanımlarının net olmadığından dolayı karışıklık olduğunu ifade etmiş olup görev alanı sınırlarının belirlenerek netleştirilmesini istemektedirler. Bu beklentiye ilişkin katılımcı görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Şu anda görev alanı konusunun Bakanlık denetçileri ile aynı olması karışıklık yaratmakta. Görev alanları net olmalı” (D41).

“Görev alanı çok karışık ve görev tanımları net değil, net olmalıdır” (D18).

“Görev alanı belirsizlik içinde, herkesin kendine göre yorumlayarak bir şeyler yapma çabası var, sınırları tam olarak belirlenmelidir” (D23).

Eğitim denetmenlerinin çoğu görev alanının çok farklı kurumları içerdiğini, bu durumun iş yüklerini arttırdığını ve uzmanlaşmayı engellediğini belirtmişlerdir. Görev alanının çok geniş olduğunu belirten bu eğitim denetmenlerinin beklentileri “görev alanında branşlaşmaya gidilerek uzmanlaşma sağlanmalıdır, görev alanı daraltılmalıdır, görev alanında

denetmen-iş yükü dengesi gözetilmelidir, bölge sistemi uygulanmalıdır” olarak belirlenmiştir. Bu beklentileri yansıtan ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Görev alanı çok geniş, tüm örgün eğitim ve yaygın eğitim kurumlarının yükü bizde. Bu kadar görev alanının altından kalkmak durumundayız. Görev alanları branşlara ayrılmalıdır” (D28).

“Görev alanları çok fazla ihtisaslaşmayı engelliyor. ‘Her şeyi yapan hiç bir şey yapmıyordur’. Görev alanları dar alanlara branşlaşmalı, özgürce en iyi olan alanda hizmet verilmelidir” (D22).

“Pratisyen hekim gibi, görev alanımız oldukça geniş. Rehberlik-denetim, inceleme soruşturma. İnceleme ve soruşturma eğitim personeli dışından olmamalı (Belediyelerle ilgili soruşturmalar)” (D29).

“Görev alanı çok geniş, iş yükü fazlalığına neden oluyor. Denetmen-işyükü arasında orantı olmalı” (D55).

Eğitim Denetmenlerinin Yetki Açısından Eğitim Denetmenliğine Yönelik Görüşleri ve Beklentileri

Eğitim denetmenlerinin yetki açısından eğitim denetmenliğine yönelik görüşleri ve beklentileri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Denetmenlerinin Yetki Açısından Eğitim Denetmenliğine Yönelik Görüşleri ve Beklentileri

Yetkiye yönelik görüşler ve beklentiler	n	%
Cevapsız	6	10.71
Yetki yeterlidir	8	14.29
Yetki etkisizdir, etkinleştirilmelidir	10	17.86
Yetki yetersizdir	32	57.14
Yetki artırılmalıdır	10	17.86
Görev-yetki-sorumluluk dengeli sağlanmalıdır	17	30.36
Bakanlık denetmenleriyle aynı yetkiler verilmelidir	2	3.57
Görevden uzaklaştırma yetkisi verilmelidir	1	1.79
Eğitime yönelik yetkiler artırılmalıdır	1	1.79
Alandaki her yanlışlıkta yetkili olunmalıdır	1	1.79

Tablo 4’te görüldüğü üzere eğitim denetmenlerinin yetkilerine ilişkin görüşleri “yetki yeterlidir, yetki etkisizdir, yetki yetersizdir” olarak belirlenmiştir. Bazı eğitim denetmenleri var olan yetkilerinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Buna yönelik bazı görüşler aşağıda verilmiştir.

“İl Eğitim Denetmenliği Danışma ve Denetim birimidir. Yetkisi yeterlidir” (D1).

“Denetim elemanında olması gerekenden fazla yetkimiz yok, olmaması da doğru olanı” (D30).

Eğitim denetmenlerinin bazıları yaptıkları değerlendirme sonuçlarında verdikleri kararların uygulanmadığını, yaptırımlarının olmadığını belirterek var olan yetkilerinin etkisiz olduğunu ve etkinleştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu beklentiye ilişkin bazı görüşler aşağıda verilmiştir.

“Yetki yok denecek kadar az. Çünkü etkililik yok. Kontrolden değişim ve dönüşümü gerçekleştirecek, denetmeni iş doyumuna ulaştıracak bir yetki ile donatılması gerekir” (D55).

“Teftiş raporları daha ciddiye alınmalı, getirilen teklifler yerine getirilmeye çalışılmalı” (D29).

“Geçmişten gelen bir müfettişlik algısı mevcut, hiçbir yaptırımımız olduğunu sanmıyorum. En güvenilir meslek olarak idareci ve amirler itibar etmeli ki, başkaları da o gözle bakmalı” (D37).

Eğitim denetmenlerinin çoğu yetkilerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Yetkilerinin yetersiz olduğunu belirten bu eğitim denetmenlerinin bazıları sadece yetkilerinin artması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin bu konuya ilişkin diğer beklentileri “görev-yetki-sorumluluk denkliliği sağlanmalıdır, bakanlık denetmenleriyle aynı yetkiler verilmelidir, görevden uzaklaştırma yetkisi verilmelidir, eğitime yönelik yetkiler artırılmalıdır, alandaki her yanlışlıkta yetkili olunmalıdır” olarak belirlenmiştir. Katılımcıların bu beklentilerine yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Yapılan işle kullanılan yetki arasında fark var. Yetki yapılan işi karşılamamaktadır. Yetki genişletilerek sorumluluğa paralel hale getirilmelidir” (D54).

“Uzmanı olduğu bir konuda karar verme yetkisine sahip değil, sadece üst yöneticilere görüş ve kanaat sunuyor. Bakanlıkta çalışan denetçilerin yetkilerine sahip olmalıdır” (D16).

“Görev yetki uyumsuzluğu var, görev alanı çok ama yetkilerimiz o kadar geniş değil. Yetkiler görev + sorumluluk ile eşdeğer olmalı” (D21).

Eğitim Denetmenlerinin Statü Açısından Eğitim Denetmenliğine Yönelik Görüşleri ve Beklentileri

Eğitim denetmenlerinin statü açısından eğitim denetmenliğine yönelik görüşleri ve beklentileri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Denetmenlerinin Statü Açısından Eğitim Denetmenliğine Yönelik Görüşleri ve Beklentileri

Statüye yönelik görüşler ve beklentiler	n	%
Cevapsız	5	8.93
Statü uygundur	12	21.43
Statü net değildir, netleştirilmelidir.	10	17.86
Statü yetersizdir	29	51.79
Statü arttırılmalıdır	9	16.07
Diğer kurumlardaki denetim elemanlarının statüleriyle eşit düzeye getirilmelidir	4	7.14
Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınıp doğrudan valiliğe bağlanmalıdır	3	5.36
Yapılan göreve uygun statü verilmelidir	3	5.36
Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınıp Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlanmalıdır	2	3.57
Statü sorumluluğa uygun hale getirilmelidir	1	1.79
Statü alınan eğitime eşdeğer olmalıdır	1	1.79
Mesleğe almış şartları ve toplumun bakışı çerçevesinde statü verilmelidir	1	1.79
Denetlenen birim ve kurumlardan üst düzeyde bir statü verilmelidir	1	1.79
Bakanlık denetmenlerinden üst düzeyde statü verilmelidir	1	1.79
Bölge sistemine geçilmelidir	1	1.79
Bakanlık denetmenleriyle aynı statü verilmelidir	1	1.79
Statü İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne eşit düzeye getirilmelidir	1	1.79

Tablo 5'te görüleceği üzere eğitim denetmenlerinin statülerine ilişkin görüşleri “statü uygundur, statü net değildir, statü yetersizdir” şeklindedir. Bazı eğitim denetmenleri var olan statülerinin uygun olduğunu aşağıdaki ifadelerle dile getirmişlerdir.

“Müfettişin her zaman statüsü yüksek ve sağlam, şu an mesleğimiz isim hariç iyi bir noktada” (D44).

“Bir yerde denetleyen olmak hem hiyerarşik hem de normal durumda bu işin statüsünü yükseltiyor. Kurumda güçlü bir statüye sahibiz” (D48).

Eğitim denetmenlerinden bazıları statünün tam olarak belirgin olmadığını ifade ederek netleştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Buna ilişkin ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Son değişimlerle statüde belirsizlik oluştu. Ayrıca statünün açık, net ve anlaşılır olmaması kafa karışıklığı yaratmaktadır” (D55).

“Statü belli değil. Protokoldeki yeri bile belli değil” (D5).

“Statü açısından ildeki eğitim yöneticilerinin neresinde olduğu belirsiz görünüyor, netleşmeli” (D12).

“Statü konusunda bir belirsizlik var. Deve kuşu örneğinde olduğu gibi. Statü belirtilmelidir” (D16).

Eğitim denetmenlerinin çoğu statülerinin yetersiz olduğunu belirtmiştir. Statülerinin yetersiz olduğunu belirten bu eğitim denetmenlerinden bazıları sadece statünün arttırılması gerektiğini ifade etmiştir. Bu konuya ilişkin diğer beklentiler “diğer kurumdaki denetim elemanlarının statüleriyle eşit düzeye getirilmelidir, Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınıp doğrudan valiliğe bağlanmalıdır, Milli Eğitim Müdürlüğü’nden alınıp Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlanmalıdır, yapılan göreve uygun statü verilmelidir, statü alınan eğitime eşdeğer olmalıdır, mesleğe alınış şartları ve toplumun bakışı çerçevesinde statü verilmelidir, denetlenen birim ve kurumlardan üst düzeyde bir statü verilmelidir, bakanlık denetmenlerinden üst düzeyde statü verilmelidir, bölge sistemine geçilmelidir, bakanlık denetmenleriyle aynı statü verilmelidir, statü İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne eşit düzeye getirilmelidir” olarak belirlenmiştir. Katılımcıların bu beklentilerine yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

“İl Milli Eğitim Müdürü’nden sonra gelen bir statüye sahibiz, ancak bakanlıktaki meslektaşlarımızla aynı işi yaptığımız halde onlarla aynı statüde değiliz” (D47).

“Statü, bölge düzeyinde çalıştığımız alan içerisinde denetlediğimiz birim ve kurumlardan üst düzeyde olmalı” (D25).

“Statü olarak fazla bir ağırlığımız bulunmamaktadır. Milli Eğitim’in evrak işlerini yürüten bir memur gibi addediliyoruz. Mesleğe alınış şartları ve toplumun bakış açısı çerçevesinde statü verilmelidir” (D28).

Eğitim Denetmenlerinin Maaş ve Ücret Açısından Eğitim Denetmenliğine Yönelik Görüşleri ve Beklentileri

Eğitim denetmenlerinin maaş ve ücret açısından eğitim denetmenliğine yönelik görüşleri ve beklentileri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. *Eğitim Denetmenlerinin Maaş ve Ücret Açısından Eğitim Denetmenliğine Yönelik Görüşleri ve Beklentiler*

Maaş ve ücrete yönelik görüşler ve beklentiler	n	%
Alınan maaş ve ücret yeterlidir	4	7.14
Alınan maaş ve ücret yetersizdir	52	92.86
Maaş arttırılmalıdır	20	35.71
Diğer kurumlardaki denetmenlerin maaşlarıyla eşit hale getirilmelidir	21	37.50
Maaşlar bakanlık denetmenlerinin maaşlarıyla aynı düzeye getirilmelidir	5	8.93
Tazminatlar verilmelidir	5	8.93
Maaşlar bakanlık denetmenlerinin maaşlarından fazla olmalıdır	1	1.79
İş riski farkı ödenmelidir	1	1.79

Tablo 6'ya göre eğitim denetmenlerinin maaş ve ücrete ilişkin görüşleri “alınan maaş ve ücret yeterlidir, alınan maaş ve ücret yetersizdir” olarak belirlenmiştir.

Eğitim denetmenlerinin çoğu aldıkları maaş ve ücretin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bu eğitim denetmenlerinden bazıları sadece maaşın artırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuya ilişkin diğer beklentiler “diğer kurumlardaki denetmenlerin maaşlarıyla eşit hale getirilmelidir, maaşlar bakanlık denetmenlerinin maaşlarıyla aynı düzeye getirilmelidir, tazminatlar verilmelidir, maaşlar bakanlık denetmenlerinin maaşlarından fazla olmalıdır, iş riski farkı ödenmelidir” olarak belirlenmiştir. Katılımcıların maaş ve ücretlerine ilişkin bu beklentilerini yansıtan bazı ifadeleri aşağıda verilmiştir.

“Diğer kurum müfettişleriyle aynı maaş, tazminat ve ücretlerin verilmesi, üvey evlat muamelesinin yapılmaması” (D38).

“İlin bütün inceleme, soruşturma, denetim iş ve işlemleri üzerimizde ve karşılığı öğretmen maaşı. Diğer denetim elemanlarıyla eşdeğer değil. Bu da incitiyor” (D41).

“Aynı işin çok daha fazlasını yapmamıza rağmen bakanlık müfettişlerine verileden daha az maaş verilmektedir. Bu motivasyonu olumsuz etkiler. Maaş bakanlık müfettişlerinden daha fazla olmalı, çünkü onların işlerini de biz yapıyoruz, onlara yapılacak iş bırakmadılar hepsini bize yıktılar” (D19).

“Bu iş yoğunluğuna sahip kaç meslek var? Verilen ücret alay etme düzeyinde. Tazminatlar ve iş riski farkı ödenmeli (Sürekli araç üzerinde, suçluyla yüz yüze olma hangi mesleklerde var)” (D45).

Eğitim Denetmenlerinin Unvan Değişikliğine Yönelik Görüşleri

Eğitim denetmenlerinin “Eğitim Müfettişi” unvanının “Eğitim Denetmeni” olarak değiştirilmesine yönelik görüşleri Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Eğitim Denetmenlerinin Unvan Değişikliğine Yönelik Görüşleri

Unvan değişikliğine yönelik görüşler	n	%
Önemli değil	3	5.36
Olumsuz	53	94.64
Eğitim denetmeni unvanının benimsenmeme nedenleri		
Yapılan görevi tam olarak karşılamamakta	17	30.36
Statü düşüklüğü algısı	9	16.07
Eğitim müfettişi kelimesinin ağırlığı vardı	6	10.71
Eğitim müfettişi kelimesinin belli bir tarihi vardı	4	7.14

Tablo 7'ye göre eğitim denetmenlerinin çok az bir kısmı unvanlarındaki değişikliğin önemli olmadığını belirtirken çoğunluğu bu duruma olumsuz bakmaktadırlar. Değişikliği önemsiz görenler, önemli olanın yaptıkları işler ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın bakış açısı olduğunu belirtmişlerdir. Buna ilişkin denetmen görüşlerinden bazıları aşağıda belirtmiştir.

“Çok önemli değil. Önemli olan Bakanlığın bize bakışı, verdiği değer” (D42).

“Önemli olan işlev, isim değil” (D15).

Eğitim denetmenlerinin büyük çoğunluğu unvan değişikliğine olumsuz baktıklarını ve eğitim denetmenliği unvanını kullanmak istemediklerini belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinden bazıları bu konuya ilişkin olarak görüşlerini aşağıdaki şekilde belirtmişlerdir.

“Yıllarca ağırlığı olan ‘Eğitim Müfettişi’ terimi içi boş anlamsız İl Eğitim Denetmeni yapılmıştır” (D35).

“Denetim ve denetmen düşmanlığı üzerine kurgulanmış yönetimlerin çirkin yansımasıdır” (D22).

“Mesleğin değersizleştirilmesi olarak değerlendiriyorum” (D39).

“Müfettişlik unvanı kaldırılmış oldu. Asıl olan müfettişliktir. Bu mesleğin bitirilmesi için uğraşıldığını düşünüyorum” (D32).

“Bu değişikliği anlayamıyorum. Denetmen unvanını resmi yazışmalar harici kesinlikle kullanmamaya çalışıyorum. Tekrar Eğitim Müfettişi unvanının verilmesini talep ediyorum” (D8).

Bazı eğitim denetmenleri eğitim denetmenliği unvanını benimsememe nedenlerini belirtmişlerdir. Katılımcılar eğitim denetmenliği unvanının yaptıkları görevi tam olarak kapsamadığını, statü düşüklüğü algısı oluşturduğunu, müfettiş kelimesinin ağırlığının ve geçmişinin olduğunu aşağıdaki ifadelerle dile getirmişlerdir. Buna ilişkin bazı denetmen görüşleri aşağıda verilmiştir.

“İl Eğitim Denetmeni ne demek! Müfettiş adı yapılan işi daha çok kapsıyordu. İl Eğitim Denetmenleri sadece denetim görevi yapmıyor. Aynı zamanda rehberlik, iş başında geliştirme, soruşturma... gibi görevleri de var. Şemsiye kelimesinin yerine yağmurluk olur mu?” (D3).

“Uygun bulmuyorum. ‘Eğitim Müfettişi’ isminin yaptığımız göreve daha uygun olduğunu düşünüyorum. Mesleğin ismi ‘İl Eğitim Denetmeni’ yapınca sanki statüden fire vermek

gibi algılıyorum. ‘Denetmenlik’ den ‘Kontrolörlüğe’ inermi? Diye düşünceler aklıma geliyor” (D29).

“Çok olumsuz etkisi oldu. Statü değişikliği yaşattı. Müfettiş karşılığı denetçi olması gerekirken denetmen olması statüyü düşürdü” (D47).

“Olumsuz olarak değerlendiriyorum. Eğitim Müfettişi alanı tam olarak karşıliyordu. Eğitim denetmeninin tarihi yok, geçmişi yok. Müfettişliğin bir ağırlığı var, geçmişi var” (D21).

Eğitim Denetmenlerinin Eğitim Denetmenliği Mesleğine Devam Etme Konusundaki Düşünceleri

Eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğine devam etme konusundaki düşünceleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. *Eğitim Denetmenlerinin Eğitim Denetmenliği Mesleğine Devam Etme Konusundaki Düşünceleri*

Mesleğe devam etme konusundaki düşünceler	n	%
Cevapsız	1	1.79
Evet	29	51.79
Mecburen	14	25
Hayır	12	21.43

Tablo 8’de görüleceği üzere eğitim denetmenlerinin %51.79’unun çalışma yaşamlarını eğitim denetmeni olarak sürdürmek istedikleri, %25’inin mecburen mesleğe devam ettikleri, %21.43’ünün ise mesleğe devam etmek istemedikleri belirlenmiştir. Eğitim denetmenlerinin çoğu yaşadıkları tüm sorunlara rağmen manevi tatmin elde ettikleri için mesleklerini sevdiklerini ve çalışma yaşamlarını eğitim denetmeni olarak sürdürmek istediklerini aşağıdaki ifadelerle dile getirmişlerdir.

“Her şeye rağmen İl Eğitim Denetmenliğini Türkiye şartlarında saygın bir meslek olarak gördüğüm için severek yaptığımı belirtmek istiyorum. Asıl sebebi hitap ettiğimiz nezih, seviyeli insan kesimi” (D29).

“Meslek aşkım, kendime olan saygım yaşadığım zulme baskın geliyor ve görevi sürdürüyorum. Kırgın olsam da umutluyum. Bir gün fark edecekler!” (D22).

“Evet, yanlışların üzerine gidebiliyorum. Her şeyden önemlisi yanlışların düzeltilmesini sağlayabiliyorum” (D44).

“Evet. Çünkü yaptığım işi severek yapıyorum. Öğretmenlerimize ve yöneticilerimize rehberlik yapmaktan çok mutluyum” (D2).

Bazı eğitim denetmenleri ise yapacakları başka bir meslekleri olmadığından, mecburiyetten dolayı bu mesleğe devam edeceklerini aşağıdaki ifadelerle belirtmişlerdir.

“Evet. Yapacak bir işim ve de imkanım olmadığı için” (D50).

“Mecbur olmasam asla. Bir işin nasıl olması gerektiğini bilirseniz olanak farkını görürsünüz. Evine iş götürüp yapacaksın ama yetki yok, statü yok, para yok” (D45).

Eğitim denetmenlerinden bazıları kazanımlarının yetersiz olduğunu ve iş yüklerinin ağır olduğunu belirterek bu mesleğe devam etmek istemediklerini belirtmişlerdir. Çalışma yaşamını eğitim denetmeni olarak sürdürmeyi düşünmeyen eğitim denetmenlerinin ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Hayır. Fırsatını bulduğumda başka bir kuruma geçmek istiyorum” (D4).

“Düşünmüyorum. İş yükü çok fazla şartların düzeltilmesi gerekir” (D14).

Eğitim Denetmenlerinin Eğitim Denetmeni Adaylarına Önerileri

Eğitim denetmenlerinin eğitim denetmeni adaylarına önerileri Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. *Eğitim Denetmenlerinin Eğitim Denetmeni Adaylarına Önerileri*

Eğitim denetmeni adaylarına sunulan görüşler	n	%
Cevapsız	2	3.57
Mesleğin avantaj ve dezavantajlarını düşünüp öyle karar versinler	22	39.29
Eğitim denetmeni olmalarını tavsiye ederim	19	33.93
Eğitim denetmenliğini tavsiye etmem	13	23.21

Tablo 9’a göre eğitim denetmenlerinin eğitim denetmeni adaylarına önerileri “mesleğin avantaj ve dezavantajlarını düşünüp öyle karar versinler, eğitim denetmeni olmalarını tavsiye ederim, eğitim denetmenliğini tavsiye etmem” olarak gruplandırılmıştır.

Eğitim denetmenlerinin çoğu eğitim denetmeni adaylarına mesleğin dezavantajlarını ve avantajlarını düşünerek asıl beklentilerinin ne olduğuna karar verdikten sonra bu mesleği seçmelerini tavsiye etmişlerdir. Katılımcılardan bazıları bu görüşlerini aşağıdaki ifadelerle dile getirmişlerdir.

“Ücret+statü gibi şeyler düşünüyorlarsa biraz daha düşünmeleri gerekiyor. İnsanları seviyor, bir şeyler katmak istiyor, değişim ajanı olmak istiyor, gezmek dolaşmak yeni yeni kişilerle iletişim kurmak istiyorlarsa evet” (D21).

“Mesleğin neleri içerdiğini, zorluklarını ve avantajlarını iyi değerlendirip daha sonra karar vermelerini tavsiye ederim. Beklentiler ile gerçekler bu meslek için çok farklı olabilir” (D27).

“Bir atasözümüz vardır. ‘ Uzaktan davulun sesi hoş gelir.’ İyi araştırıp ona göre karar versinler” (D8).

Eğitim denetmenlerinden bazıları mesleğin cazipliğini koruduğunu ve manevi tatmin sağladığını belirterek bu mesleği tavsiye edici görüş ifade etmişlerdir. Katılımcıların bu görüşlerini yansıtan ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Öneriyorum. Halen etkisi, yetkisi, statüsü cazipliğini korumaktadır” (D43).

“MEB içerisinde en güçlü grup müfettişlerdir. Çünkü siyasi irade ile gelip giden bir grup değil, tüm eğitimcilere öneriyorum” (D44).

“Maaş yönünü düşünmeyiniz. 27 yıl önce başka bir ilin köyünde teftişini yaptığım öğretmenin öğrencisi ile öğretmen olarak teftiş etmek için karşılaşınca o öğrencinin yani yeni öğretmenin sizinle ilgili gözlemlerini anlatması kadar insanı mutlu eden tatlı bir şey yoktur” (D36).

Bazı eğitim denetmenleri mesleğin olumsuzluklarından dolayı dezavantaj sağlayacağından eğitim denetmeni adaylarına bu mesleği tavsiye etmediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların buna ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

“Eğitim denetmenliği mesleğini, yeni başlayacak olanlar için dezavantaj getireceğinden mesleğe girmemelerini tavsiye ederim” (D53).

“Başka bir meslek seçmelerini ve eğitimden herkes anladığı için eğitimcilere gerek olmadığını söylerim” (D11).

“Tavsiye etmem. Öğretmen göçebe gibi yaşamayı kabul etmeyi, aile düzeninin bozulmasını göze almayı, çocuğunun eğitiminin sekteye uğramasını göze alıyorsa il eğitim denetmeni olur. Ayrıca maddi yönden de çok büyük bir avantajı olmadığını söylemek isterim” (D1).

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonucunda eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğini tercih etmelerinde etkili olan beklentilerinin “kariyer yapmak, eğitim sistemine katkı, rehberlik yaparak mesleki gelişim sağlamak, statü

kazanmak, ekonomik anlamda daha iyi durumda olmak, bilgi birikimini ve tecrübelerini paylaşmak, insanlara yardımcı olmak ve faydalı olabilmek, daha fazla yetkili olmak, özlük haklarının daha iyi olması, saygın bir konum, öğrenci merkezli eğitimi sağlamak, rol modeli olmak” olduğu belirlenmiştir. Bazı eğitim denetmenleri söz konusu beklentilerinin tam olarak karşılanmadığını belirten ifadelerde bulunmuşlardır.

Eğitim denetmenlerinden bazıları görev alanlarının net olmadığını belirtirken çoğunluğu görev alanının geniş olduğunu belirtmiştir. Eğitim denetmenleri görev tanımlarının net olmadığından dolayı karışıklık olduğunu, görev alanının çok farklı kurumları içerdiğinden iş yüklerinin fazla olduğunu ve bu durumun uzmanlaşmayı engellediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Şahin ve ark. (2011) eğitim denetmenlerinin görev alan ve çeşidinin fazlalığından memnuniyetsiz olduğunu, Akbaba Altun ve Memişoğlu (2010) iş yüklerinin fazla olduğunu, Terzi (1996) yasal metinlerde eğitim denetmenlerine verilen görevlerin ayarlanma derecesini yetersiz bulduklarını, Dağlı (2006) görev alanlarının geniş olmasını ve denetimde branşlaşma sisteminin olmamasını sorun olarak gördüklerini, Kayıkçı ve Şarlak (2013) ise iş yükü fazlalığının, görev alanlarının geniş ve tanımsız oluşunun denetimin etkililiğini zayıflattığını belirlemiştir.

Eğitim denetmenleri görev alanlarının netleştirilmesi gerektiğini, görev alanında branşlaşmaya gidilerek uzmanlaşma sağlanmasını, görev alanlarının daraltılmasını, görev alanında denetmen-iş yükü dengesinin sağlanmasını ve bölge sistemine geçilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Akbaba Altun ve Memişoğlu (2010) da eğitim denetmenlerinin görev alanının daraltılmasını, görev alanında branşlaşmaya ve uzmanlaşmaya gidilmesini istediklerini, Dağlı (2006) ise yaptığı araştırmada müfettişlerin görev alanlarından eğitim dışındaki süreci denetlenmesi rolünün çıkarılmasını ve branşlaşma sisteminin getirilmesini istediklerini belirlemiştir.

Eğitim denetmenlerinden bazıları yaptıkları değerlendirme sonuçlarında verdikleri kararların uygulanmadığını, yaptırım güçlerinin olmadığını belirterek var olan yetkilerinin etkisiz olduğunu belirtmiş olup yetkilerinin etkinleştirilmesini istemektedirler. Benzer şekilde Terzi (1996) eğitim denetmenlerinin yaptırım güçlerini yetersiz gördüklerini, Şahin ve ark. (2011) bu durumun eğitim denetmenlerinin memnuniyetsizlikleri arasında olduğunu, Söbü (2005) ise eğitim denetmenlerinin kurum teftişi sonunda hazırlamış oldukları raporlarının gereğinin yeterince yapılmadığını düşündüklerini belirlemiştir.

Eğitim denetmenlerinin çoğu yetkilerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Bazı eğitim denetmenleri görev-yetki-sorumluluk denkleğinin sağlanmasını istemektedirler. Terzi'nin (1996) araştırmasında da eğitim denetmenleri yetki ve sorumluluk denkleğinin yetersizliğini belirtirken, Kayıkçı ve Şarlak'ın (2013) yaptığı araştırmada eğitim denetmenleri yetkilerinin az, sorumluluklarının çok olduğunu belirtmişlerdir. Akbaba Altun

ve Memişoğlu'nun (2010) araştırmasında ise eğitim denetmenleri görevlerindeki yetki ve sorumluluklarının eşdeğer olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Eğitim denetmenlerinden bazıları statülerinin belirsiz olduğunu belirtirken çoğunluğu statülerinin yetersiz olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Şahin ve ark. (2011) eğitim denetmenlerinin MEB hiyerarşisindeki konumlarının belirsizliğinden memnun olmadıklarını belirlerken, Söbü'nün (2005) araştırmasında eğitim denetmenleri hiyerarşi ve protokoldeki yerlerinin net olarak belirlenmemiş olduğunu belirtmişlerdir.

Eğitim denetmenleri, statülerinin netleştirilmesini, statülerinin artırılmasını, diğer kurum denetmenleriyle eşdeğer bir statünün verilmesini, yaptıkları göreve uygun bir statü verilmesini, Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınıp valiliğe veya Bakanlığa bağlanmaları gerektiğini, statülerinin sorumluluklarına uygun hale getirilmesini, statülerinin aldıkları eğitime eşdeğer olmasını, mesleğe alınıp şartları ve toplumun bakışı çerçevesinde statü verilmesini, denetlenen birim ve kurumlardan üst düzeyde bir statünün verilmesini, Bakanlık denetmenleriyle aynı veya onlardan üst düzeyde statü verilmesini, bölge sistemine geçilmesini ve il Milli Eğitim Müdürlüğü'ne eşit bir statü verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Şahin ve ark. (2011) eğitim denetmenlerinin bakanlık denetmenleriyle aynı konumda bulunmadıklarından dolayı memnuniyetsiz olduklarını belirlerken, Dağlı (2006) İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne (MEM) bağlı olmanın eğitim denetmenlerince sorun olarak algılandığını, Kayıkçı ve Şarlak (2013) ise bu durumun denetimin etkililiğini zayıflattığını belirlemiştir. Dağlı'nın (2006) yapmış olduğu çalışmada eğitim denetmenleri İl MEM'den bağımsızlaştırılarak illerde valiliğe bağlı Bölge Denetim Kurulu'nun oluşturulup bu kurul çatısı altında görev yapmak istediklerini belirtmişlerdir.

Eğitim denetmenlerinin çoğunluğu maaş ve ücretlerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim denetmenleri maaşlarının artırılmasını, diğer kurumlardaki denetim elemanlarının maaşlarıyla veya bakanlık denetmenlerinin maaşlarıyla eşit hale getirilmesini, tazminatların verilmesini, iş riski farkının ödenmesini ve bakanlık denetmenlerinden daha fazla maaş almaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Sarpkaya'nın (2004) araştırmasında da eğitim denetmenleri maaşlarının statülerine uygun olmadığını belirtirken Şahin ve ark. (2011) eğitim denetmenlerinin ücretlerinden memnun olmadıklarını, Dağlı (2006) eğitim denetmenlerinin sosyo-ekonomik yetersizliklerinin olduğunu, Tok (2013) ise ücretlerini yeterli bulmadıklarından daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma geçebileceklerini belirlemiştir.

Eğitim denetmenlerinin çoğu unvan değişikliğine olumsuz baktıklarını ve eğitim denetmenliği unvanını kullanmak istemediklerini belirtmişlerdir. Bazı eğitim denetmenleri ise eğitim denetmenliği unvanını kabul etmeme nedenlerini ifade etmişlerdir. Katılımcılar eğitim denetmenliği unvanının yaptıkları görevi tam olarak kapsamadığını, statü düşüklüğü algısı

oluşturduğunu, müfettiş kelimesinin ağırlığının ve geçmişinin olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim denetmenlerinin unvan sorunu gündemde ağırlığını korumakta ve eğitim denetmenleri tekrar “Eğitim Müfettişi” unvanını almak için haklarını aramaktadırlar. Tem-Der’in müfettiş konulu raporunda yapılan iş, atama biçimi, yetki, statü ve kazanılmış haklar bakımından “İl Eğitim Denetmeni” unvanının “Eğitim Müfettişi” unvanını karşılamadığı belirtilerek “Eğitim Müfettişi” unvanının verilmesi gerektiği vurgulanmıştır (<http://memurnethaber.com/2013/03/31/tem-derin-mufettis-konulu-raporu-nabi-avciya-sunuldu/>).

Eğitim denetmenlerinin çoğu yaşadıkları tüm sorunlara rağmen manevi tatmin elde ettikleri için mesleklerini sevdiklerini ve çalışma yaşamlarını eğitim denetmeni olarak sürdürmek istediklerini belirtirken, bazı eğitim denetmenleri yapacakları başka bir meslekleri olmadığından mecburiyetten dolayı bu mesleğe devam edeceklerini, bazıları ise kazanımlarının yetersiz olduğunu ve iş yüklerinin ağır olduğunu belirterek bu mesleğe devam etmek istemediklerini belirtmişlerdir. Bu durumda bazı eğitim denetmenlerinin iş doyumlarının yetersiz olduğu söylenebilir. Nitekim Kayıkçı (2005) ve Tükel (1997) eğitim denetmenlerinin genel olarak iş doyumlarının düşük olduğunu Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş (2011) ise çalışma koşullarına ilişkin iş doyumlarının düşük olduğunu belirlemiştir.

Eğitim denetmenlerinin çoğu eğitim denetmeni adaylarına mesleğin dezavantajlarını ve avantajlarını düşünerek asıl beklentilerinin ne olduğuna karar verdikten sonra bu mesleği seçmelerini tavsiye ederken, bazıları mesleğin cazipliğini koruduğunu ve manevi tatmin sağladığını belirterek bu mesleği tavsiye edici görüş sunmuş, bazıları ise mesleğin olumsuzluklarından dolayı dezavantaj sağlayacağından eğitim denetmeni adaylarına bu mesleği tavsiye etmediklerini ifade etmişlerdir. Bu bulgu bazı eğitim denetmenlerinin beklentilerinin karşılanmadığını gösterebilir. Tok (2013) ise eğitim denetmenlerinin çoğunun çocuklarının bu mesleği seçmelerini istemediklerini belirlemiştir.

Bu araştırmada ortaya çıkan eğitim denetmeni görüş ve beklentilerinin dikkate alınarak gerekli düzenlemelerin yapılmasının eğitim denetmenlerinin iş doyumuna ve motivasyonuna katkı sağlayabileceği ve dolayısıyla denetim hizmetlerinin daha etkili gerçekleşebileceği söylenebilir. Eğitim denetmenlerinin görüşleri ve beklentileri doğrultusunda bu araştırmada aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- Eğitim denetmenlerinin görev alanlarının sınırları daraltılmalı ve netleştirilmeli, eğitim denetmeni alımlarında ihtiyaç doğrultusunda her branş için kontenjan verilerek eğitim denetmenlerinin branşlarında denetim yapmaları sağlanmalıdır. Bu yolla eğitim denetmenlerinin iş yükleri de azaltılmış olacaktır.

- Görev alanlarına uygun yetkiler verilerek eğitim denetmenlerinin yetkileri doğrultusunda sorumluluklarının belirlenmesi yoluna gidilmelidir.
- Eğitim denetmenlerinin teftiş raporları sonucundaki önerilerinin yerine getirilmesi yasal bir zorunluluk olarak görülmeli ve bu önerileri yerine getirmeyen veya getirilmesine engel olanlara karşı gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır.
- Denetim sistemi içerisinde eğitim denetmenlerinin statülerinin netleştirilmesi ve bu statünün eğitim denetmenlerini memnun edecek düzeyde olması göz önünde bulundurulmalıdır.
- Eğitim denetmenlerinin maaşlarında ve ücretlerinde gerekli iyileştirmeler sağlanarak ekonomik doyuma ulaştırılmaları sağlanabilir.
- Eğitim denetmenlerinin unvan sorunu tekrar “Eğitim Müfettişi” unvanı verilerek çözümlenebilir.
- Araştırmacılar için ise eğitim denetmenlerinin çalışma koşullarına ilişkin beklentilerini araştıran çalışmaları yapmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba Altun, S. ve Memişoğlu, S. P. (2010). İlköğretim müfettişlerinin denetimin yeniden yapılandırılmasına ilişkin görüşleri. *İlkoğretim Online*, 9(2), 643-657.
- Arabacı, İ. B. ve Akar, H. (2010). Eğitim denetmenlerinin bazı sosyal, demografik ve mesleki özelliklerine göre mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.
- Aydın, B. (2003). Bilgi toplumu oluşumunda bireylerin yetiştirilmesi ve matematik öğretimi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (14), 183-190.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi* (4. Baskı). Ankara: Hatipoğlu.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi* (8. Baskı). Ankara: Hatipoğlu.
- Burke, P. J., & Fessler, R. (1983). A collaborative approach to supervision, *The Clearing House*, 57 (3), 107-110.
- Dağlı, A. (2006). İlköğretim denetmenlerinin eğitim ve yaşam ile ilgili karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin öneriler. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 1-8.

- Ehren, M. C. M., & Visscher, A. J. (2006). Towards a theory on the impact of school inspections. *British Journal of Educational Studies*, 54 (1), 51-72.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62 (1), 107-115.
- Erdem, R. ve Kocabaş, İ. (2005). Eğitim denetçilerinin kültürel değerleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), 199-207.
- Ergün, M. (1987). *Eğitim sosyolojisi*. <http://www.egitim.aku.edu.tr/egsos.pdf>, adresinden 20/03/2013 tarihinde alındı.
- Eserpek, A. (1978). Eğitim ve sosyal değişme. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 11 (1), 123-141.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gedikoğlu, T. (2005). Avrupa Birliği sürecinde Türk Eğitim Sistemi: Sorunlar ve çözüm önerileri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 66-80.
- Göksoy, S. ve Yenipınar, Ş. (2012). İstanbul ilinde görev yapan il eğitim denetmenlerinin denetim hizmetlerinin etkililiğine ilişkin görüşleri. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 3 (5), 37-54.
- Harris, B. M. (1985) *Supervisory behavior in education* (3rd ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Harris, B. M., & Valverde, L. A. (1976). Supervisors and educational change. *Theory into Practice*, 15 (4), 267-273.
- Kasapçopur, A. (2007). Avrupa Birliği ülkelerinde eğitim denetimi. *Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, Ankara*. <http://rdb.meb.gov.tr/yayinlar/AB%20egitim.pdf>, adresinden 12/05/2013 tarihinde alındı.
- Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 507-527.
- Kayıkçı, K. ve Şarлак, Ş. (2013). İlköğretim okullarında denetimin etkili işleyişini zorlaştıran örgütsel engeller. *İlköğretim Online*, 12 (2), 461-478.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk, Ö. (1999). İlköğretim müfettişlerinin araştırma yeterlikleri ve araştırma eğitimine ilişkin görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19, 325-339.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded source book* (2nd ed.). London: Sage.

- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guide book*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Resmi Gazete, (2011). *Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*, (Eylül 2011, 28054), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>, adresinden 10/05/2013 tarihinde alındı.
- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBFYönetim ve Ekonomi*, 15 (1), 131-148.
- Sarpkaya, R. (2004). İlköğretim denetmenlerinin denetim sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 114-129.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (2002). *Supervision: A redefinition* (7th ed). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Sezgin, F., Kavgacı, H., Kılınç, A. Ç. ve Aslan, H. (2012). Eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (9), 175-191.
- Söbü, A. (2005). *İlköğretim müfettişlerinin sorunları (IV. Hizmet bölgesi örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Şahin, S., Aydoğdu, B. ve Yoldaş, C. (2011). Duygusal zekâ ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler: Eğitim müfettişleri üzerinde bir araştırma. *İlköğretim Online*, 10 (3), 974-990.
- Şahin, S., Çek, F. ve Zeytin, N. (2011). Eğitim müfettişlerinin mesleki memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (2) 221-246.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş: Kavramlar, ilkeler, yöntemler* (6. Baskı). Ankara: Pegem.
- Tem-Der'in müfettiş konulu raporu Nabi AVCİ'ya sunuldu. (31 Mart 2013), <http://memurnethaber.com/2013/03/31/tem-derin-mufettis-konulu-raporu-nabi-avciya-sunuldu/>, adresinden 10/05/2013 tarihinde alındı.
- Terzi, A. R. (1996). *İlköğretim müfettişlerinin teftiş sorunları (Ankara ili örneği)*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tok, T. N. (2013). Türkiye'de eğitim denetmenlerinin profili. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 119-138.
- Töker Gökçe, A. (2009). Bilimsel yönetim anlayışında denetim. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 74-89.

- Tükel, H. (1997). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumu*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Uras, M. ve Kunt, M. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19 (1).
- Ünal, A., ve Gürsel, M. (2007). İlköğretim denetçilerinin öğrenen organizasyon yaklaşımı açısından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 463-482.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Yılmaz, K., Taşdan, M., & Oğuz, E. (2009). Supervision beliefs of primary school supervisors in Turkey. *Educational Studies*, 35 (1), 9-20.
- Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.