

**T.C**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE**  
**EKONOMİSİ**  
**TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMEN, YÖNETİCİ VE MÜFETTİŞLERİN OKUL**  
**MÜDÜRLERİNİN MUHAKKİKLİK GÖREVLERİNE**  
**İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**HAKAN DÜZTEPE**

**ANTALYA**

**Ocak, 2019**

**T.C**  
**AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE**  
**EKONOMİSİ**  
**TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ÖĞRETMEN, YÖNETİCİ VE MÜFETTİŞLERİN OKUL**  
**MÜDÜRLERİNİN MUHAKKİKLİK GÖREVLERİNE**  
**İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**HAKAN DÜZTEPE**

**Danışman**  
**Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI**

**ANTALYA**  
**Ocak, 2019**

## **DOĞRULUK BEYANI**

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden olduğuğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

...../..... /2019

**Hakan DÜZTEPE**

T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hakan DÜZTEPE 'nın bu çalışması 30/01/2019 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği/oy çokluğu** ile kabul edilmiştir

**Başkan** : Prof. Dr. Ali SABANCI  
(Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi EBB)

**Üye** : Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞAHİN  
(Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Eğitim Fakültesi EBB)

**Üye (Danışman)** : Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI  
(Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi EBB)

İMZA



**YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: “Öğretmen, Yönetici ve Müfettişlerin Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri.”**

**ONAY:** Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun ..... tarihli ve ..... sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

(Doç. Dr. Ramazan KARATAŞ)  
Enstitü Müdürü

## ÖNSÖZ

Eğitim toplumların geleceklerinin şekillenmesindeki ve yön verilmesindeki toplumun her kesimini kapsayan en önemli faaliyetler bütünüdür. Yaşadığımız 21.yy'de ülke nüfuslarının artması, eğitilen kişiler bakımından yaş ve yıl ekseninde çıtanın genişlemesi, tür ve disiplinlerin detaylandırılarak sayılarındaki artış, hızla değişen hızlı teknolojik, toplumsal ve ekonomik gelişmeler eğitimi basit bir bilgi aktarım faaliyeti olmaktan çıkarmış, bilimsel yöntemlerle yapılanmasını, yönetiminin de bilimsel olarak tekrardan konumlandırılmasını zorunlu kılmıştır. Bilimsel bir disiplin olarak karşımıza çıkan eğitim yönetiminin önemli alt başlıklarının birisi de eğitim denetimidir. Eğitim denetiminin de çok önemli alanlardan biri soruşturmalardır.

Soruşturma şekil, usul ve esasları olan, kapsamı, alanı çok geniş, boyutlu hassas, özel bir konu, özel bir ihtisas alanıdır. Soruşturma kavramının uygulayıcılarına eski mevzuatta muhakkik yani soruşturmacı denilmektedir. Soruşturmaların bilimsel, hukuki ve amacına uygun olabilmesi için nitelikli muhakkiklere/soruşturmacılara ihtiyaç vardır. Türkiye şartlarında yasal görev tanımının dışında açıkta kalmış birçok sorumluluğu görev edinen okul müdürlerimizin görevlerinden birisi de Muhakkik/Soruşturmacı olarak görevlendirmeleridir.

Şahsen muhakkiklik görevi yapmış ve bu konuda birçok sorun ile karşılaşmış biriyim. Günümüzde uygulanmaya devam eden (güncel), okul müdürlerinin muhakkik görevleri ve karşılaşılan sorunlar çalışmasında birçok kişinin katkısı vardır.

Çalışmamda desteğini ve tecrübelerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, tıkanığım noktalarda birebir ilgi gösteren çok kıymetli ve değerli danışman hocam Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI'ya teşekkürü bir borç bilirim. Hem tezsiz hem tezli eğitimim sürecinde gelişimime katkıda bulunan çok kıymetli hocalarım Prof. Dr. Mualla AKSU'ya, Prof. Dr. İlhan GÜNBAZI'ya, Prof. Dr. Ali SABANCI'ya, Doç. Dr. Çiğdem APAYDIN'a, Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ'a ve Dr. Öğr. Üyesi Türkan AKSU'ya ayrı ayrı teşekkürü bir borç bilirim.

Kişilik karakter gelişimimde pusulam olan, rol modelim değerli babam Ahmet DÜZTEPE'ye, eğitim öğretim hayatımda hayati, kritik destekleri olan kıymetli validem Serpil DÜZTEPE'ye ebedi teşekkürlerimi sunarım...

Hakan DÜZTEPE

Antalya, 2019

## ÖZET

### ÖĞRETMEN, YÖNETİCİ VE MÜFETTİŞLERİN OKUL MÜDÜRLERİNİN MUHAKKIKLIK GÖREVLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

DÜZTEPE, Hakan

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Tez yöneticisi: Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI

Ocak 2019, 142 Sayfa

Bu çalışma, öğretmen, yönetici ve müfettişlerin okul müdürlerinin muhakkik görevlerine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2016-2018 yılları arasında Antalya İli Aksu İlçesi'ndeki muhakkik görevi olan okul müdürleri, Antalya İlinde görev yapan maarif müfettişleri, Antalya İli Aksu İlçesi muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerden oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yapılan nitel çalışmada ses kayıt cihazı kullanılmıştır. Yapılan görüşmelerde ses kayıtları yapılmış, elde edilen verilere betimsel analiz ve içerik analizi yapılmıştır.

Araştırma seçilen konu alanında kişisel deneyimim olması, geniş ve seçici bir çalışma grubu ile yürütülmesi muhakkiklik görevi olan okul müdürlerinin sorunlarına yasal açıdan, işleyiş bakımından ve ekonomik olarak çözüm önerileri ortaya koyması açısından önemlidir.

Araştırma verilerine göre katılımcılar-iletişimin çok kolay olduğunu bu zamanda eğitim sürecindeki sorunların karşılıklı, birebir çözümüne geçmeden şikâyet unsuru olduğunu ve bu nedenle okullarda soruşturmaların çok yoğun olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmada eğitim sürecindeki sorunları çözmek için soruşturmacı olarak görevlendirilen okul müdürlerinin de aldıkları eğitimin nitelik ve nicelik olarak, soruşturma gibi özel ve ehemmiyetli bir alanda yeterli olmadığı belirtilmiştir. Katılımcılara göre, muhakkiklik görevi olan okul müdürleri yasal, ekonomik, güvenlik, psikolojik ve sosyolojik açıdan sorunlar yaşamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İnceleme, soruşturma, muhakkik (soruşturmacı).

## ABSTRACT

### OPINIONS OF THE TEACHERS, ADMINISTRATORS AND INSPECTORS ABOUT INVESTIGATION TASK OF SCHOOL MANAGERS

DÜZTEPE, Hakan

MA Thesis, Department of Educational Sciences, Program of Educational

Administration, Supervision, Planning and Economy

Thesis Advisor: Assoc. Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI

January 2019, 142 Pages

The aim of this study is to identify the opinions of teachers, administrators, inspectors about the investigation tasks of the school managers. In this study, qualitative method was employed to gather the data. Focus group of the study involves school managers charged with investigation tasks in Aksu district, Antalya; education inspectors in Antalya; teachers who have been investigated in Aksu district, Antalya in 2017-2018 academic year. Semi-structured interview form was used to gather the data of the study. In this qualitative study, a tape recorder was used. Interviews were recorded, and the collected data was analyzed through descriptive content analysis method.

The study is significant in terms of the experience gained in the field of the selected topic, its being carried out with a wide and selective study group, its offering solutions to the issues of the school managers charged with investigation tasks in a legal, functional and economical way.

According to the survey data, the participants state that the issues in the education process turn out to be complaint matters before first trying for solutions one on one; for this reason, the investigations in the schools are held intensively. It is stated that the training which school managers received to solve the issues as investigators is not found adequate in such a field that the investigation is quite special and weighty in terms of quality and quantity. The participants also suggest that the school managers with investigation tasks have legal, economical, psychological, sociological and security problems.

**Key words:** Analysis, inspection, inspector, question, supervisor, investigation, investigator.

# İÇİNDEKİLER

DOĞRULUK BEYANI.....	iii
ONAY YAZISI.....	iv
ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLolar LİSTESİ.....	ii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Amaç.....	4
1.3. Alt Problemler.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Varsayımlar (Sayıtlar).....	5
1.6. Sınırlılıklar Bölümü.....	5
1.7. Tanımlar.....	6

## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İnceleme ve Soruşturma.....	8
2.1.1. İnceleme.....	9
2.1.2. Soruşturma.....	10
2.2. Okul Müdürlerinin Muhakkik Olarak Görevlendirilmesinde Yürürlükten Kalkan ve Yürürlükte Olan Yasal Dayanakları.....	12
2.2.1. Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat-MMHKM (Memurun Muhakematı Hakkında Kanun-MMK).....	12
2.2.2. 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu.....	14



2.2.3. 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun ve Uygulaması.....	14
2.2.4. Memurun Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat ile 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun Karşılaştırılması.....	16
2.3. Okul Müdürü.....	17
2.3.1. Okul Müdürünün Görevleri.....	17
2.3.2. Okul Müdürünün Kişisel Özellikleri.....	27
2.4. Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevleri .....	28
2.4.1. Okul Müdürüne İnceleme-Soruşturma ve Ön İnceleme Verebilecek Makamlar.....	28
2.4.2. Muhakkik (Soruşturmacı) Görevlendirme .....	32
2.4.3 Birden Fazla Muhakkik (Soruşturmacı) Görevlendirilmesi .....	32
2.4.4. İnceleme-Soruşturma Emirlerinde Dikkat Edilecek Hususlar .....	33
2.4.5. Muhakkikin (Soruşturmacının) Soruşturma Yapmaktan Memnuniyeti Ve Reddi .....	35
2.4.5.1. Muhakkikten (Soruşturmacılıktan) Çekinme.....	35
2.4.5.2. Muhakkikin/Soruşturmacının Reddi.....	36
2.4.6. Okul Müdürlerinin Muhakkik Olarak Görev ve Yetkileri .....	36
2.4.7. Muhakkikin (Soruşturmacının) Hareket Tarzı Hazırlık Aşaması İzlenecek Yol.....	38
2.4.8. Muhakkiklerin İnceleme, Araştırma ve Soruşturmalarda Uymaları Gereken Kurallar.....	41
2.4.9. Muhakkiklerin Sosyal İlişkilerde Dikkat Etmesi Gereken Kurallar .....	43

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

3.1. Araştırmanın Modeli .....	44
3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu .....	45
3.3. Veri Toplama Araçları .....	49
3.5. Uygulama/Verilerin Toplanması.....	50
3.5. Verilerin Analizi .....	51

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

4.1. Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürleri İle Yapılan Görüşmeler, Elde Edilen Bulgular .....	53
4.1.1.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Elde Edilen Bulgular.....	54
4.1.2.Okul Müdürlerinin, Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Elde Edilen Bulgular, Öneriler.....	57
4.1.2.1. Okul Müdürlerinin, Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterli Olup Olmadığına Dair Görüşleri .....	57
4.1.2.2.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Eğitimi Üzerine Önerileri .....	58
4.1.3.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Elde Edilen Bulgular .....	59
4.1.4.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Çözmede Kullandıkları Stratejilere İlişkin Elde Edilen Bulgular .....	65
4.1.5. Okul Müdürlerinin, Yaptığı Muhakkiklik İşlemlerinin Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi .....	66
4.1.6.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerinin Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İşleyiş Üzerindeki Etkileri Hakkında Görüşleri .....	69
4.1.7.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri.....	73
4.2.Maarif Müfettişleri İle Yapılan Çalışmalar, Elde Edilen Bulgular .....	79
4.2.1.Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapması İle İlgili Görüşlerine İlişkin Elde Edilen Bulgular .....	79
4.2.2.Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Düşünceleri ve Önerileri.....	84
4.2.2.1.Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Düşünceleri .....	84
4.2.2.2. Maarif Müfettişlerinin, Muhakkiklik Eğitimi Üzerine Önerileri.....	87
4.2.3. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Yaptığı Muhakkik İşlemlerini Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi .....	89
4.2.4. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri .....	93

4.3. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenler İle Yapılan Çalışmalar, Elde Edilen Bulgular .....	95
4.3.1. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri Adına Elde Edilen Bulgular .....	95
4.3.2. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlere Göre, Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki Okul Müdürünün, Muhakkiklik Görevinin Okullarındaki İş ve İşlemleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri, Adına Elde Edilen Bulgular .....	99
4.4. Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürleri, Maarif Müfettişleri ve Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerden Elde Edilen Bulguların Karşılaştırılması...	103

## BÖLÜM V

### SONUÇ TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Sonuç ve Tartışma.....	104
5.1. Okul Müdürleri İle Yapılan Çalışmada Elde Edilen Sonuçlar .....	104
5.1.1. Okul Müdürlerinin, Muhakkik Görevlerine İlişkin Düşünceleri .....	104
5.1.2. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Görüş ve Önerileri .....	106
5.1.3. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar.....	107
5.1.4. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Çözmede Kullandıkları Stratejiler .....	109
5.1.5. Okul Müdürlerinin, Yaptığı Muhakkik İşlemlerini Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi.....	109
5.1.6. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerinin, Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İşleyiş Üzerindeki Etkileri .....	110
5.1.7. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri .....	111
5.2. Maarif Müfettişleri İle Yapılan Çalışmada Elde Edilen Sonuçlar .....	112
5.2.1. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapması İle İlgili Görüşleri .....	112
5.2.2. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Düşünceleri ve Önerileri.....	114
5.2.3. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Yaptığı Muhakkiklik İşlemlerini Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi.....	115

5.2.4. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri .....	116
5.3. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenler İle İlgili Yapılan Çalışmada Elde Edilen Sonuçlar .....	116
5.3.1. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Algıları .....	116
5.3.2. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlere Göre, Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki Okul Müdürünün, Muhakkiklik Görevinin Okullarındaki İş ve İşlemleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri.....	117
5.4. Öneriler .....	118
5.4.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler .....	118
5.4.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler .....	122
<b>KAYNAKÇA</b> .....	123
<b>EKLER</b> .....	127
EK-1 EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA ÜST YAZI .....	127
EK-2 MUHAKKİKLİK GÖREVİ, TECRÜBESİ OLAN OKUL MÜDÜRÜGÖRÜŞME FORMU .....	129
EK-3 MAARİF MÜFETTİŞİ GÖRÜŞME FORMU .....	130
EK-4 MUHAKKİK İNCELEME-SORUŞTURMASI GEÇİREN ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU .....	131
EK-5 Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Onay Yazısı .....	132
EK- 6/a Soruşturma Teknikleri Kursu.....	133
EK- 6/b Soruşturma Teknikleri Kursu .....	134
EK- 6/c Soruşturma Teknikleri Kursu.....	135
EK- 6/d Soruşturma Teknikleri Kursu .....	136
EK- 6/e Soruşturma Teknikleri Kursu.....	137
EK- 6/f Soruşturma Teknikleri Kursu .....	138
EK- 6/g Soruşturma Teknikleri Kursu .....	139
<b>BİLDİRİM</b> .....	140
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	141

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1: Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet Sınıfları Bazında Kadro Durumu.....	2
Tablo 1.2: Haklarında Soruşturma ve Ön İnceleme İzni Verilecek Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileriyle, Soruşturma İzni ve Ön İnceleme Emri Verecek Merciler .....	31
Tablo 3.1: Muhakkiklik Tecrübesi Olan Okul Müdürü Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler .....	46
Tablo 3.2: Maarif Müfettişleri Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler.....	47
Tablo 3.3: Muhakkik İnceleme-Soruşturması Geçiren Öğretmenler Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler .....	48
Tablo 4.1.1: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri.....	54
Tablo 4.1.2.1:Okul Müdürlerinin, Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterliliğine İlişkin Görüşleri .....	57
Tablo 4.1.2.2: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Eğitimi Üzerine Önerileri .....	59
Tablo 4.1.3: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar .....	60
Tablo 4.1.4: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Çözmede Kullandıkları Stratejiler.....	65
Tablo 4.1.5: Okul Müdürlerinin, Yaptığı Muhakkiklik İşlemlerinin Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi .....	67
Tablo 4.1.6: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerinin Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İşleyiş Üzerindeki Etkileri Hakkında Görüşleri .....	70
Tablo 4.1.7: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri .....	74
Tablo 4.2.1:Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapması İle İlgili Görüşleri.....	80
Tablo 4.2.2.1: Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Düşünceleri .....	84
Tablo 4.2.2.2: Maarif Müfettişlerinin, Muhakkiklik Eğitimi Üzerine Önerileri.....	87

Tablo 4.2.3: Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Yaptığı Muhakkik İŞlemleri Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi .....	90
Tablo 4.2.4: Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri.....	93
Tablo 4.3.1: Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri.....	96
Tablo 4.3.2: Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerin, Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki Okul Müdürünün, Muhakkiklik Görevinin Okullarındaki İŞ ve İŞlemleri zerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri.....	99

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>AB</b>	:Adalet Bakanlığı
<b>BİMER</b>	:Başbakanlık İletişim Merkezi
<b>CİMER</b>	:Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
<b>CMK(CMUK)</b>	:Ceza Muhakemesi Kanunu
<b>DMK</b>	:Devlet Memurları Kanunu
<b>GTB</b>	:Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
<b>MDYHK</b>	:Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun
<b>MMHK</b>	:Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu
<b>SBTKB</b>	:Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı
<b>TCK</b>	:Türk Ceza Kanunu
<b>TDK</b>	:Türk Dil Kurumu
<b>TTKB</b>	:Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

İnsanlar arasında çeşitli münasebetler vardır. Bu oluşan münasebetlerde bir takım kurallar koymak ve bu kurallara uymak zorundadırlar. Bu uymak zorunda olunan kurallar hukuku meydana getirmektedirler (Sorguç, 1986).

Hukuk İnsanların toplumsal yaşamını biçimlendiren en önemli unsurdur. Devletçe konulan toplum yaşamını düzenleyen kurallar toplamı hukuktur (Mumcu, 1994). Örgüt ve devletlerdeki işleyiş gibi eğitim sistemi içinde iş gören tüm bireylerin, örgütün amaçlarına uygun davranış şekilleri sergilemesini sağlayan önceden belirlenmiş örgüt kuralları mevcuttur (Görgülü, 2007).

Hukuksal olarak baktığımızda kamu hizmeti gören çalışanların görevleri ile ilgili yetkileri, ödevleri ve yükümlülükleri vardır. Kamu hizmetlerinde çalışanlar bu görev ve yükümlülükleri yerine getirmediğinde, görevlerini eksik yaptıklarında ve görevlerinde kusurlu olduklarında örgütün işleyişi zarar görmektedir. Bu yüzden kamu örgütlerinin çalışanların çalışma düzenini bozan davranışlarına karşı tedbir almaları gerekir (Karaman, 1997).

Memurlar görevi başında, görevi dışında veya görevinden dolayı verilen görevi terk etme, savsaklama, kural ihlali, iş sahipleri vatandaşlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar yapabilirler. Oluşan bu suç disiplin suçu, adli suç ve hem adli hem disiplin suçu kapsamında olabilir. Memurlara işlediği suça göre farklı işlemler uygulanır (Sağlık Bakanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı [SBTKB], 2003). Kamu hizmetinde çalışan personel kusurlu davranış sergileyebilir. Bu durumda bu davranışı yönetim ve işbirliği açısından incelenmesi, soruşturulması ve bir sonuca bağlanması gereklidir (Taymaz, 1978).

Eğitim öğretim hizmetlerimiz ülkemizin geleceği adına büyük ehemmiyet taşıdığı için bu konuya daha duyarlı yaklaşmak gerekir. Kamu hizmetlerinde çalışanların yönetim ve mesleki açıdan incelenip soruşturulması ve bir sonuca bağlanması idarenin en önemli görevlerindedir (Yıldırım ve diğerleri, 2006).



İnceleme-Soruşturmaların yapılmaması, gecikmesi, usul ve esaslara uyulmaması, ayrımcılık yapılması veya soruşturma sonucunda getirilen tekliflerin uygulanmaması adalet ilkesinin zarar görmesine, soruşturmada memurlar arasında ayırım yapılması veya soruşturma sonucu yapılan tekliflerin uygulanmaması adalet ilkesinin zedelenmesine ve zulüm işlenmesine sebep olabilmektedir. Adaletin olmadığı yerde bir insanlık suçu olan zulüm vardır. Zulüm toplumun ve devletin bozulmasına neden olduğu gibi adaletten uzaklaşan bir kurumun, toplumun veya devletin uzun süre varlığını sürdürmesi imkânsız olmaktadır. Buradan yola çıkarak soruşturma müessesesi adaletin, milletin ve devletin bekası için büyük önem arz etmektedir (Karagöz, 2013).

*Tablo 1.1: Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet Sınıfları Bazında Kadro Durumu (SGB, 2016)*

<b>HİZMET SINIFI</b>	<b>Serbest Kadro</b>	<b>Dolu Kadro</b>	<b>Boş Kadro</b>
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	317	186	131
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı	927.415	885.458	41.957
Genel İdare Hizmetleri Sınıfı	64.447	40.192	24.255
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	2.414	555	1.859
Teknik Hizmetler Sınıfı	7.815	4.698	3.117
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	48.930	33.667	15.263
<b>Toplam</b>	<b>1.051.338</b>	<b>964.756</b>	<b>86.582</b>

Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı 2017 yılı performans programına göre 04.10.2016 tarihi itibarı kadrolu çalışan sayısı 1.051.338 kişi çalışmaktadır (SGB, 2016). Okullarda istihdam edilen ücretli kadrolar eklenmemiştir. Ücretli Öğretmen sayısı 2017 yılı itibarı ile 78.106'dır (Kaplan, 2018). Elde edilen verilere göre Kadrolu/Kadrosuz çalışanları topladığımızda 1.119.444 çalışan sayısı çıkar. Bunu da mevcut çalışan maarif müfettiş sayısı olan 500'e böldüğümüzde müfettiş başına düşen

kadrolu/kadrosuz personel sayısı 1/2258 sonucu çıkar. Başka bir ifade ile bir müfettiş iki bin iki yüz elli sekiz çalışan düşer. Bu çıkan sonuca inceleme, araştırma ve soruşturmalar açısından baktığımızda muhakkik görevlerini yürütecek maarif müfettişlerine yürütülemeyecek kadar büyük bir iş yükü getireceği açıktır.

Milli Eğitim Bakanlığında mevcut inceleme-soruşturmalar 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 17. maddesi hükmü gereğince, 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 hizmetleri, bakanlık maarif müfettişleri aracılığıyla yürütülmektedir. Bakanlık maarif müfettişleri haricinde disiplin soruşturmalarının kimlerin yürüteceği konusu 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda, 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 20.8.2017 tarihli ve 30160 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nde açıkça belirtilmemiştir. Eğitim kurumları müdürlerinin 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu hükümleri uyarınca soruşturmacı/muhakkik olarak görevlendirildikleri görülmektedir.

9 Aralık 2016 tarihinde ve 29913 sayılı resmî gazetede yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çıkarılmıştır (Kanun No:6764). Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatında değişiklikler öngören kanun ile bazı önemli düzenlemeler de yürürlüğe girmiş oldu (Mymemur, 2016). Özellikle MEB teftiş sisteminde köklü değişiklikler görünüyor. Kanunun yürürlüğe girmesiyle beraber iki bin civarında olan maarif müfettişi sayısını 500'e düşürmeyi öngörmektedir (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2016). Maarif müfettişi sayısının düşürülmesi ve soruşturma görevinin müfettişlerin asli görevi olmaktan çıkarılması ile birlikte muhakkiklik görevi başta okul müdürleri olmak üzere kurum müdürlerine hem büyük bir sorumluluk hem de büyük bir iş yükü getirmektedir.

İnceleme ve soruşturma gibi gerek personeli gerekse kurumları direkt olarak etkileyen ve hukuki sorumlulukları bakımından kritik özellikler taşıyan muhakkiklik görevinin nasıl yürütüldüğünün belirlenmesi ve bu alanda ortaya çıkan sorunların tespit edilerek çözüm önerilerinin getirilmesi eğitim sistemi açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı inceleme, araştırma ve soruşturmalarda yeni çıkan kanun ve düzenlemelerle daha önem arz eden okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin muhakkik görevi olan okul müdürlerinin, maarif müfettişlerinin ve muhakkik soruşturması geçiren öğretmen görüşlerini ortaya koymak ve çözüm önerileri geliştirmektir.

## **1.2. Amaç**

Bu araştırmanın genel amacı, Okul müdürleri, muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler ve maarif müfettişlerinin okul müdürlerinin yaptıkları muhakkiklik görevlerine ilişkin görüşlerini belirlemek ve bu görüşlere dayalı olarak karşılaşılan sorunları tespit ederek çözüm önerileri geliştirmektir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıdaki alt problemlere yer verilmiştir

## **1.3. Alt Problemler**

- 1.Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Okul müdürlerinin, aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterliliğine ilişkin görüş ve önerileri nelerdir?
- 3.Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
- 4.Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları çözmeye kullandıkları stratejiler nelerdir?
- 5.Okul müdürleri, yaptığı muhakkik işlemlerini rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından nasıl değerlendirmektedir?
- 6.Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerinin, kadrosunun bulunduğu okuldaki işleyiş üzerindeki etkileri nelerdir?
- 7.Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerine ilişkin beklentileri nelerdir?
8. Maarif müfettişlerinin, okul müdürlerinin muhakkiklik yapması ile ilgili görüşleri nelerdir?
9. Maarif müfettişlerinin, okul müdürlerinin aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterlilik düzeyine ilişkin düşünceleri nelerdir?

10. Maarif müfettişleri, okul müdürlerinin yaptığı muhakkik işlemlerini rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından nasıl değerlendirmektedir?

11. Maarif müfettişlerinin, okul müdürlerinin yaptığı muhakkikliğe ilişkin önerileri nelerdir?

12. Muhakkik inceleme-soruşturması geçiren öğretmenlerin, okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin görüşleri nelerdir?

13. Muhakkik inceleme-soruşturması geçiren öğretmenlere göre, muhakkiklik görevinin okul müdürünün kadrosunun bulunduğu okuldaki iş ve işlemler üzerindeki etkileri nelerdir?

#### **1.4. Araştırmanın Önemi**

Bu çalışma son dönemlerde müfettişlerin kadrolarının kısıtlanmasıyla daha da önem arz eden okul müdürlerinin muhakkiklik görevleri konusunu, muhakkiklerin karşılaştıkları sorunlarını ve çözüm önerilerini ortaya koyması bakımından önemlidir.

Eğitimde inceleme ve soruşturmalar konusunda çok fazla çalışma yapılmamıştır. Eğitimde hassas ve önemli bir yer eden inceleme-soruşturmalar konusundaki açığı kapatması yönünden de önemlidir. Bu yönüyle araştırmacıların, konu ile ilgili yeni çalışmalarına ışık tutacağı umulmaktadır.

#### **1.5. Varsayımlar (Sayıtlar)**

Çalışma grubundaki okul müdürleri, maarif müfettişleri ve muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler soruları anlamış, dikkatli bir şekilde cevaplamış, görüşlerini tarafsız ve samimi olarak belirtmişlerdir.

Okul müdürlerinin muhakkiklik görevleri konusunda karşılaşılan sorunlar ve çözümleri çalışmasında kullanılan görüşme formları veri toplamak için uygundur.

#### **1.6. Sınırlılıklar Bölümü**

1. Bu çalışmada 2016-2018 eğitim öğretim yılları arasında Antalya İli Aksu İlçesinden 10 Okul Müdürü, Antalya İli Milli Eğitim Müdürlüğünde Çalışan 9 Maarif Müfettişi,

Antalya İli Aksu İlçesinden Muhakkik Soruşturması Geçiren 10 Öğretmen görüşleri ile sınırlandırılmıştır.

2. Bu araştırmada kullanılan sorular veri toplama aracı olarak hazırlanan görüşme formundaki sorularla sınırlıdır.

3. Çalışmada nitel araştırma yaklaşımıyla elde edilen bulgular evrene genellenemez.

Ancak analitik genelleme yapılabilir.

## 1.7. Tanımlar

**Bilvasıta** : Birinin aracılığıyla, doğrudan doğruya olmayarak, dolaylı olarak (Türk Dil Kurumu [TDK]. 1998).

**Füru** : Çocuklar, torunlar (TDK, 1998).

**İsnat** : Karacılık, iftira (TDK, 1998).

**Maznun** : Sanık (TDK, 1998).

**Meri** : Yürürlükte Olan, Geçerli Bulunan, Geçerli (TDK, 1998).

**Muhakeme Usulü**: Yargı yolu, muhakeme tarzı (TDK, 1998).

**Muhakkik**: Müfettiş dışında soruşturma yapmakla görevlendirilen kişilere muhakkik denir (Kırmızıgül, 1993).

Disiplin amirleri tarafından tahkikat yapmakla görevlendirilen memur (Karagöz, 2013).

1. Araştıran gerçeği arayan. 2. Bilgin (Kanar, 2005).

1. Bir olay veya durumun gerçeğini araştıran, gerçeği arayan, gerçeği meydana çıkararak (Özön, 1979).

1. Bir şeyin, bir olay veya durumun aslını esasını, doğru olup olmadığını araştıran gerçeği ortaya koyan tahkik eden kimse. 2. Soruşturma yapan kimse soruşturmacı, 3. Edisyon, kritik yapan kimse (Ayverdi, 2006).

1. Gerçeği araştıran. 2. is Soruşturucu, Soruşturmacı (TDK, 1998; Demiray, 1985).

1. Hakikati araştıran, gerçekliği soruşturan. 2. Soruşturmacı (Parlatır, 2009).

**Muhbir** : Haber ulaştırıcı, haber veren kimse (TDK, 1998).

- Muttali** : Öğrenmiş, haber almış, bilgi edinmiş (TDK, 1998).
- Müşteki** : Yakınan, sızlanan, şikâyetçi (TDK, 1998).
- Nesep** : Soy, baba soyu (TDK, 1998).
- Sihriyet** : Evlenme sonucu oluşan yakınlık, dünürlük, hısımlık (TDK, 1998).
- Soruşturma**: 1.Soruşturmak işi.2.Herhangi bir konuda ilgili kişilere soru yönelterek bilgi toplama işi, sormaca, tetkik, tahkik, anket. 3.Bir idari veya adli makamın yönelttiği inceleme, tahkikat. 4.Herhangi bir konuyla ilgili durum veya tutumu belirlemek için düzenlenmiş kapsamlı ve ayrıntılı soru dizini (TDK, 1998; Ayverdi, 2006).
- 1.Soruşturmak eylemi. 2. Karanlık bir sorunu aydınlatmak kavuşturmak amacıyla, bir adli veya idari makamca yönetilen, ilgililerden ve tanıklardan bilgi toplama, konuyu inceleme işi. 3.Herhangi bir konuyla ilgili durumu ya da tutumu belirlemek amacıyla düzenlenmiş. Ayrıntılı soru dizisi (Püsküllüoğlu, 2004).
- Soruşturmacı** :Soruşturma yapan, anketçi (TDK, 1998).
- Tevsik** :Belgeleme (TDK, 1998).
- Usul** :Bir kimsenin ana, baba, dede ve nineleri (TDK, 1998).

## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. İnceleme ve Soruşturma

Her örgüt amacı için vardır. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi ise örgütte çalışan insan kaynağını etkili ve verimli bir şekilde yönetmesine bağlıdır. Bunun için ise belli bir çalışma düzenine ve ilişki düzenine ihtiyaç vardır. Amaca yönelik bir çalışma düzenine sahip olmayan örgütler enerjilerinin bir kısmını disiplini sağlamaya harcarlar. Çünkü disiplin çalışma düzenini sağlamada önemli bir etkidir. Dolayısıyla disiplin işlemleri kurumsal ve yönetsel faaliyetlerin önemli bir parçasıdır. İnceleme ve soruşturma işlemleri ise disiplini sağlamanın birer aracı durumundadır. Bu açıdan ele alındığında inceleme ve soruşturmaların usul ve esaslara uygun olması, yürütülüş amacına uygun objektif ve adaletli olması kurumların huzuru çalışma barışı açısından önemlidir.

İnsanlar değişik nedenlerle beraber yaşamaktadırlar. Toplum halinde yaşam menfaatlerin çatışması ve çoğu zaman da kişilerin karşı karşıya gelmesiyle sonuçlanır (Sorguç, 1986). Toplum içinde yaşayan bireyler bir takım kurallar ortaya koyarlar. Bireylerin uymak durumunda oldukları bu kurallara hukuk denilmektedir (Zengin, 2006).

Kamu hizmetlerini yürütmek amacı ile bir takım organizasyonlar kurulmuştur. Bu organizasyonlarda personeller bir kurumsal kimlik altında kamu hizmetlerini yürütür. Kamu hizmetlerinin yürütülmesi sırasında personelin olumlu veya olumsuz davranışları işlerin sekteye uğramasına, kurumsal kimliğe uygun olmayan davranışların ise bir müeyyideye uğraması doğaldır (Korkmaz, 2009). Kamu çalışanları kendileri için belirlenen yükümlülüklerle uymamaları halinde disiplin yaptırımları ile karşı karşıya kalacaklarıdır (Boz, 2017).

Kamu hizmeti verev kurumlarda çalışanlar bazı kurallara uymak zorundadırlar. Okullar da kamu hizmeti veren kuruluşlardandır. Okul yöneticileri ve öğretmenler kamu hizmetlerini ifa ederken kanun ve yönetmeliklere uymak zorundadırlar (Ayvaz, 2017). Kamuda görevi yürüten öğretmen, yönetici ve memurların zaman zaman kasıtlı olarak veya kasıtlı olmayarak kusur, yani suç işlemektedirler. Bu durumlarda kanuni dayanak ve yetkilere göre ilgili kişilerin kanun ve kurallara uyması sağlanarak, gerekli

olduğu takdirde cezai yaptırım uygulanacaktır. İnceleme soruşturmalarla devlet yönetiminin kamu düzenin sağlıklı ve verimli bir düzeyde sürdürülmesi adına sorumlular hakkında gerekli işlemler yapılması sağlanacaktır (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

Gerçekleşen bir suç kavramını memurun görevi ile ilgili olması veya memurun görevi sırasında olması bilhassa bazı suçların sadece memurlar tarafından işlenmesi memurlar hakkında yapılacak inceleme ve soruşturmalara ayrı bir önem kazandırmaktadır (Sorguç, 1986). Kamu hizmetinde çalışan personelin kusurlu davranışlarını yönetim ve işbirliği çerçevesinde incelenmesi, soruşturulması ve bir sonuca varılması gerekmektedir (Taymaz, 1978).

Bir işin ehline verilmesi, kurumdaki görevlerin en iyi şekilde ve layıkıyla yapılması önemli husulardır. Bununla beraber kurumda çalışanların denetlenmesi, rehberlik edilmesi, işini üstün bir performansla yapanların ödüllendirilmesi, vazifesini terk edenlere ve suç işleyenlere cezai yaptırım uygulanması da o kadar ehemmiyetli konulardır (Karagöz, 2013). Geleceğimiz adına özellikle büyük önem taşıması bakımından eğitim öğretim hizmetlerine bu konuda daha duyarlı şekilde yaklaşılması gerekir (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

İnceleme araştırma ve soruşturmanın tanımını yapacak olursak: resen ve şikâyet üzerine alınan denetim onayında/emrinde belirlenen konu, iddia veya şikâyetlerle ilgili olarak işlemlerin ve faaliyetlerin sorumlu olduğu, mevzuata uygunluğunun ve doğruluğunun araştırılması işleridir (Gümrük ve Ticaret Bakanlığı [GTB], 2015).

### **2.1.1. İnceleme**

İhbar ve şikâyete konu olan hususların yetkili makam veya merciler tarafından onay veya emir verilmek sureti ile açıklığa kavuşturma işine “İnceleme” denir (Adar ve diğerleri, 2007). Diğer bir ifadeyle ise denetim sırasında belirlenen bazı hallerin, sorunların ve eksikliklerin ilgili mevzuat yönünden incelenmesi ve değerlendirilmesi çalışmalarıdır (Yıldırım ve diğerleri, 2006). İnceleme elde bulunan bilgi belgelere dayanarak bir konunun, yürütölen iş ve işlemlerin gerçeğe uygunluğunun, gerçekliğinin tespit edilmesi çalışmasıdır. Bununla beraber yapılması gereken işlemlerin tespit edilmesi için yapılan çalışmalardır (Akpınar ve diğerleri, 2011).



### 2.1.2. Soruşturma

Soruşturmalar vatandaşlar hakkında ise Cumhuriyet savcılarınca, memur ve kamu görevlileri hakkında ise müfettiş veya muhakkiklerce yürütülür (Dağlı ve diğerleri, 2003).

Soruşturmalar adli ve idari olmak üzere ikiye ayrılır. Adli yönden: Ceza muhakemesi kanuna göre yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen aşamayı kapsamaktadır ( Ceza Muhakemesi Kanunu [CMK], 2004). Disiplin yönünden: Dağlı ve diğerlerine (2003) göre Kendisine suç isnat edilen bir kişinin veya kişilerin, bu suçu işleyip işlemediğine dair yapılan araştırmadır. Soruşturmanın ilgilendirdiği kişiler daha çok kamu görevlileri ve memur mahiyetindeki kişilerdir. Şikâyet ve ihbar üzerine yetkili amir tarafından doğrudan soruşturma açılabilir.

Başka bir tabirle kamu görevlisi ve hizmetlilerinin, Türk Ceza Kanunu ve diğer ceza hükümlü kanunlara girmeyen, adli herhangi bir teklife tekâmül etmeyen fakat kamu hizmetlerinin yürütülmesinde engel teşkil eden, uyulması zorunlu olan konuların ve yasaklanmış fiil ve durumların incelenip soruşturulmasına idari soruşturma denir. İdari soruşturma veya disiplin soruşturması aynı anlamdadır (Karagöz, 2013).

Memurda bir insandır ve suç işleyebilir. Memur işlediği suçu görev başında veya görev dışında gerçekleştirmiş olabilir. Memurun işlemiş olduğu bu suç, memur olması nedeniyle uyması gereken kurallara uymaması, ihlal etmesi veya verilen görevi ifa etmemesi şeklinde “disiplin suçu” da olabilir. Ceza hükümlü kanunlarca men edilmiş bir fiili işlemek suretiyle “adli bir suç” da olabilir (Karagöz, 2013).

Adli ve idari soruşturmalarda isnat edilen suçun doğruluğunun belirlenmesi devlet, kurum, amir, memur, muhbir, müşteki ve toplum açısından önemlidir. Sonuçta suç isnat edilen memur kendisine iftira atılmış ise soruşturma sonucu temize çıkar. Suçu işlemişse bir daha suç işlememesi adına tecziye edilmiş, kötü örnek teşkil etmesi önlenmiş, halka güven telkin edilmiş, kurumun huzuru ve çalışma düzeni korunmuş, adalet tahsis edilmiş demektir (Dağlı ve diğerleri, 2003).

Devletin görevlendirdiği memurlara bu uygulama ile olumlu bir ayrıcalık tanındığını düşünebiliriz. Kamu görevlileri güven altına alınması, devletin işlerinin aksatılmadan devam ettirilmesi, huzur içinde çalışmanın sağlanması demektir (Taymaz, 1978).

Dağlı ve diğerlerine (2003) göre memurlara isnat edilen suçların soruşturulmaması demek amiri ve memuru töhmet altında bırakmak, suç işlemeye eğilimli olanlara

cesaretlendirmek demektir. İsnat edilen suçun soruşturulması, memurların görevlerini aksatmalarını engeller, adli veya disiplin suçu işlemlerini önler. Memurların işlerini belirlenen amaç ve işleyiş kuralları doğrultusunda yapmasında etkili olur.

Memurlar yapması gerek bir görevi yapmayabilir, geciktirebilir, savsaklayabilir, bazı kuralları ihlal edebilir veya iş sahipleri vatandaşa karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileyebilir. Suç sayılan fiil ve davranışlar memur görevi başında iken, görevi dışında iken veya görevlerinden dolayı olabilmektedir. Memurun işlediği suç disiplin suçu veya idari suç ya da işlenen suç hem adli hem idari bir suç olabilir. Oluşan bu durumlara göre memurlar hakkında farklı işlemler yapılabilir. İnceleme ve soruşturmalarda bunların bilinmesi ve buna göre hareket edilmesi gerekmektedir (Dağlı ve diğerleri, 2003).

Soruşturmalarda:

- Memurlar arasında ayırım yapılması,
- Soruşturmalarda belirlenen kurallara uyulmaması,
- Soruşturmalarda memurlar arasında ayırım yapılması,
- Soruşturma sonucunda yapılan tekliflerin uygulanmaması,

Adalet ilkesinin zedelenmesine ve zulüm işlenmesine yol açar. Adaletin işlemediği yerlerde zulüm olur. Zulüm, bir insanlık suçudur. Zulmün olması kurumların, toplumun ve devletin fesadına neden olur. Fesada uğramış, adalet sistemi bozulmuş, bir kurumun, bir devletin, bir toplumun uzun süre huzur içinde ayakta kalması imkânsızdır. Sonuç olarak “Soruşturma müessesesi” adaletin, milletin, devletin bekasının sağlanmasında büyük öneme sahiptir (Karagöz, 2013).

Soruşturmaların usulünce ivedi yapılması müfettiş ve muhakkiklerin görev ve yetkileri ile usul ve teknik bilgilerinin yeterince olmasına bağlıdır. Bunların sonucunda soruşturmacıların mesleki teknik yönden iyi yetiştirilmesi, soruşturma teknik ve usul bilgisi, görev yetki sorumlulukları ile ilgili mevzuat bilgilerini layıkıyla kullanması gerekmektedir. Buradan yola çıkarak soruşturmacıların mesleki ve teknik yönden çok sağlam olmaları ve hususi olarak yetiştirilmesi gerektiği sonucunu çıkarabiliriz (Sorguç, 1986). Soruşturmacının alanında iyi yetişmiş olması ve işlerin ehil kişilere verilmesi belli başlı evrensel ilkelerdir (Karagöz, 2013).

## **2.2. Okul Müdürlerinin Muhakkik Olarak Görevlendirilmesinde Yürürlükten Kalkan ve Yürürlükte Olan Yasal Dayanakları**

Memurlar ve diğer kamu görevlileri devletin ve diğer kamu tüzel kişilerin genel idare esaslarına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerini kamusal yetki ve usullere göre kıllanırlar. Memurlar ve diğer kamu görevlileri görevleri sebebiyle işledikleri suçlar sebebiyle doğrudan ceza kavuşturmasına tabi tutulursa, kamu hizmetlerinin aksamasına ve kamu otoritesinin zedelenmesine yol açabileceği konusunda kuşku yoktur. Buradan yola çıkarak memurlar ve diğer kamu görevlileri bu sakıncalarını en aza indirmek, asılsız isnat ve iftiralara karşı korumak maksadıyla bunların görevleri nedeniyle işledikleri suçlar hakkında adli makamların kovuşturmaya başlamadan önce, idarenin bir inceleme ve araştırma yapmasını ve bu incelemenin sonucuna göre olayın yetkili ve görevli kişilere aksetmesini sağlayan sistemler geliştirilmeye çalışılmıştır (Arıca, 2000).

### **2.2.1. Memurun Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat-MMHKM (Memurun Muhakematı Hakkında Kanun-MMK)**

Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat Kanunu Cumhuriyetin ilanından önce kabul edilmiştir. MMHKM Osmanlı hükümetince Yasama organlarından geçmeden 4 Şubat 1329 “17.2.1913” tarihinde kabul edilmiştir. Yayımlanarak yürürlüğe girme tarihi ise 24.02.1913 tarihidir (Topuz, 2001). Sonuç olarak, Osmanlı İmparatorluğu döneminde yayınlanan MMK Türkiye Cumhuriyeti kurulduktan sonra da uygulanmaya devam etmiştir (Kırmızıgül, 1993).

Teokratik devlet düzenine ve saltanata dayalı sistem ile yönetilen Osmanlı İmparatorluğu ortadan kalkmış yerine laik temeller üzerine kurulu Türkiye Cumhuriyeti gelmiştir. Şeriat kanunları tamamen ortadan kalkmış yerine batıda benimsenen laik hukuk sistemi getirilmiştir. Osmanlı İmparatorluğundaki temel kanunlar zamanın baş döndürücü değişimine boyun eğmiş sürekli değişime uğramıştır. Bu zamanda değişmeyen tek kanun gözükmektedir. Değişmeyen tek kanun Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat’dır (Kırmızıgül, 1993).

Memurlarında içinde olduğu özel soruşturma sisteminin en mühim yasal belgesi Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat’tır. 1329 tarihli Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat, 02.12.1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun yürürlüğe girdiği 04

Aralık 1999 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır (Pınar, 2003). MMHKM yürürlükten resmi olarak kaldırıldığı tarih olan 04.12.1999 tarihine kadar 86 yılı aşkın bir süre ülkemizde bilfiil uygulanmıştır (Topuz, 2001). İlk etapta geçici bir kanun olarak çıkarılan MMK, daha sonra Türkiye'deki memur yargılanması sisteminin özü ve sembolü haline gelmiştir. MMK'nın menşei, Fransız Büyük İhtilaline kadar uygulanan tahkik sistemidir (Topuz, 2001).

MMK memurların işledikleri suçlardan dolayı yargılanmalarında yargı öncesi aşamaların usul ve esaslarını düzenleyen ilk kanun özelliğini taşımaktadır (Arıca, 2000). MMK'da soruşturmalar "bizzat veya bilvasıta" yapılacağı madde olarak belirtilmiştir. MMK'nın yürürlüğe girdiği tarihte gerek memurların azlığı gerekse iş hacminin düşük olması sebebiyle soruşturmaların bizzat yapılabilmesine olanak vardı. Günümüzde ise mevcut iş yoğunluğunun fazla olmasından kaynaklı olarak soruşturmaların bizzat emri veren makam tarafından yapılması güçleşmiştir. MMK'DA bilvasıta ifadesine bir sınırlama koymayarak soruşturma emri veren makama soruşturmacı tayininde serbestlik getirmiştir. Soruşturmacının soruşturma yaptığı memurdan üst derece ve aynı olması gerektiği belirtilmiş, müfettişler dışında muhakkiklerin görevlendirilebileceği belirtilmiştir (Kırmızıgül, 1993).

MMK'nın amacı memurluk görevinden ortaya çıkan ya da görevin uygulanması sırasında işlenen suçların ilgili mahkemeye intikalinden önceki soruşturma aşamasını idari yönden düzenlemek, idarenin ilk soruşturması ve karar kurullarının ulaşacağı sonuca göre olayı ilgili adli mercie ulaştırılmasını sağlamak, sonuçta memura bir nebze koruma kalkanı olmaktı (Arıca, 2000).

MMK kanunun uygulanması aşamasında birçok aksamalar meydana gelmiştir. Yaşanan aksamalar çeşitli açıklama ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Yaşanan aksamaların ve tereddütlerin giderilmesi adına çok sayıda içtihat, karar ve genelgelerden yararlanılmıştır. Bununla birlikte bu kanuna atfedilen eleştiriler son bulmamış, zaman zaman ihtiyaçlara cevap vermediği, ihtiyaca cevap verecek hale getirilmesi gerektiği savunulmuştur. Hatta çıkarılan mevcut diğer kanunlardan dolayı bu kanuna ihtiyaç kalmadığı iddia edilmiştir (Sorguç, 1986).

MMK'nın yürürlükten kaldırılmasının belli başlı nedenleri:

- MMK'ya göre oluşturulan sitemde işlem basamaklarının çokluğu,

- Soruşturmacıların yetersizliği nedeniyle soruşturmaların uzaması, sürüncemede kalması,
- Soruşturmaların çok uzaması sebebiyle cezaların zaman aşımına uğraması,
- Kapsam bakımından görev sırasında işlenen fakat görev ile ilgisi olmayan suçlarda adli mercilere doğrudan soruşturma yapmaya olanak vermemesi,
- Memuriyet statüsünde bulunmayan çok geniş personel gurubunun sistem içine dâhil edilmesidir.

En gerçekçi sebep ise işlemlerin uzun sürmesi diyebiliriz (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).

### **2.2.2. 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu**

Bu kanun okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasını doğrudan etkilememekle birlikte vali ve kaymakamların muhakkik görevlendirilmesindeki yasal dayanaklarındandır. Vali ve kaymakamların 4483 sayılı Kanun kapsamına girmeyen ihbar ve şikâyetlerde temel alması gereken 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'dur (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).

Madde 13/D) valiler, emir ve denetimi altında bulunan teşkilatın aldığı kararla yaptığı muamelelerden şikâyet edenlerin müracaatlarını tetkik eder; memurun haksız veya kanunsuz muamelelerini görürse hakkında kanuni muameleye başvurur. Muhakkik inceleme neticesinde vardığı sonuca göre alacağı kararı derhal tatbik ettirir ve ilgiliye bildirir (İl İdaresi Kanunu. [İİK], 1949).

### **2.2.3. 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun ve Uygulaması**

Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de kamu görevlilerinin yargılanması için 4483 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun (MDYHK)” 04.12.199 tarihli ve 23896 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir (Pınar, 2003). 4483 sayılı MDYHK'nin amacı: Memurlar ve diğer kamu görevlilerin görevleri sebebiyle işledikleri iddia edilen suçlardan yargılama safhasına geçilmeden açılacak, soruşturmanın kamu yönetimini düzenini etkilemeden basit, etkili ve ivedi şekilde yapılmasını sağlamak ve suçluların cezasız kalmasını engellemek diyebiliriz. 4483 sayılı MDYHK'nin kişiler yönünden kapsamını genel olarak memurlar ve diğer kamu görevlileri oluşturmaktadır. Kapsam dışında kalan

veya kapsam içerisinde bulunmamasına rağmen işledikleri suçlar bakımında özel hükümler getiren görevli memurlarda bulunmaktadır. Bunların yanında memur olmamasına rağmen, işledikleri suçlardaki fiili durumları sebebiyle kanun kapsamı içerisinde olan kişiler bulunmaktadır (Arıca, 2000).

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun (MDYHK) suç işlediği memurlara iddia edilen memurlar ve diğer kamu görevlilerinin genel yargılama yöntemi yerine özel bir yargılama yöntemi öngörmüştür. 4483 sayılı kanun hazırlanırken iki hususa ağırlık verilmiştir. Birincisi memurlar ve diğer kamu görevlilerine imtiyaz tanınmadan onları güvenceli kılmak, ikincisi devlete olan güvenin sarsılmaması, bilakis devlete olan güvenin güçlendirilmesidir (Topuz, 2001).

Bu yasa ile getirilen en önemli yeniliklerinden biri görev sebebiyle işlenen suçların özel soruşturma usulüne göre soruşturulmasıdır (Pınar, 2003). Bu kanunla memurlar ve diğer kamu görevlilerini iddia edilen çeşitli suçlar nedeniyle hâkim huzuruna çıkmadan önce, savcılık tarafından yapılacak ön inceleme sonunda talep edilen soruşturma izninden sonraki süreçle ilgili olarak, iddiaların kamu hizmetinin gereklerini ve memurluk psikolojisini iyi bilen kimseler tarafından yürütülmesi ve sonuçta kavuşturulmaya değer bir eylem tespit edilirse, konunun yargının eline bırakılması için soruşturma verilmesidir. Yani kamu hizmetinin yararına tedbir almaktır (Topuz, 2001).

4483 sayılı yasada gerekçesinde, ceza kovuşturmasına geçilmeden önce idare tarafından yapılacak olan ön incelemeye göre karar verilmesi esası belirlenmiştir. Böylece memurlar ve diğer kamu görevlilerin açıklığa kavuşturulması, soruşturmaların kurullarda sürüncemede kalması, görev sırasında işlenen fakat görevle ilgisi olmayan suçlar kapsam dışında bırakılması sağlanmış oldu. Sonuç olarak sistemin daraltılması uygulamasına gidilmiştir (Pınar, 2003).

4483 sayılı MDYHK'nin 1. Maddesinde ise amaç olarak Memurlar ve diğer kamu görevlilerin görevleri sebebiyle işledikleri iddia edilen suçlar nedeniyle yargılanabilmeleri için izin vermeye yetkili mercileri belirlemek ve yine bu suçlar nedeniyle izlenecek yöntem ve usulü ortaya koymaktır (Topuz, 2001).

Memurların 4483 sayılı MDYHK kapsamında suç işledikleri iddiasının öğrenilmesi halinde ilgili kanununun 5. Maddesinde yazılı esaslar dâhilinde bizzat veya görevlendireceği soruşturmacılar vasıtasıyla ön inceleme başlatılabilir. Yapılan

çalışma sonucunda düzenlenen bir rapor doğrultusunda yetkili mercii, soruşturma izni verilip verilmemesine karar verir (Arıca, 2000).

#### **2.2.4. Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat ile 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun Karşılaştırılması**

Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat ile 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun arasında içerik ve yargılanmaların usulü adına birçok fark görülmektedir. Örnekler verecek olursak:

- MMK'da yargılama yerleri detaylı bir şekilde ifade edilmezken, 4483 sayılı MDYHK'da yargılama yerleri açıkça izah edilmiştir.
- MMK'da soruşturma izni ilgili karar verme kurullara verilirken, 4483 sayılı MDYHK ise yetki kişilere verilmiştir (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).
- 4483 sayılı MDYHK'da memurların görevleri sırasında işlemiş olabilecekleri ama görevleri ile ilgili olmayan suçlar genel hükümlere bağlanmıştır (Arıca, 2000).
- 4483 sayılı MDYHK'da suçlarla ilgili sınırlama getirilmesine rağmen kapsam memurlar ve diğer kamu görevleri bakımından genişletilmiştir (Salihoğlu ve Demirkol, 2005). (Örneğin İl genel Meclisi, Belediye Meclisi üyeleri hakkında soruşturmanın açılması yetkili makamın iznine tabidir.
- MMK ile yapılan işlemler Ceza Muhakemeleri usulü kanuna göre yapılmakta idi. 4483 MDYHK ise ceza Muhakemeleri kanununa yollamalar var olmakla beraber asıl olan idari usul kanunudur (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).
- 4483 sayılı MDYHK'da MMK'dan farklı olarak hazırlık soruşturması öncesinde yapılacak işlemler bir takvime bağlanmıştır (Arıca, 2000).
- Soruşturma izni vermeye yetkili mercii idarenin “inceleme yaptırmama, dosyayı işlemekten kaldırma hususunda takdir yetkisi yargı denetimine girmiştir (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).
- 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun geçici 1. Maddesinde Memurin Muhakematı Hakkında Kanunu Muvakkat hükümlerine göre başlatılan ve süre gelen dosyaların işlemlerinin MMK'ya göre sonuçlandırılacağı hükmü konmuştur (Topuz, 2001).
- 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun 1. Maddesinde “ Memurlar ve diğer kamu görevlilerin görevleri

sebebiyle işledikleri iddia edilen suçlar nedeniyle yargılanabilmelerinden MMHK'daki gibi bir yargılama hükmü getirememektedir. Bu yasa daha çok yargılama öncesi bir izin ve ön inceleme konusu, kimin hangi adli kademedeyi yargılanacağı ve hazırlık soruşturmasının ne şekilde hangi yerlerde yapılacağı gibi konulara açıklık getiren bir usul kanunudur (Topuz, 2001). Özetle ifade etmek gerekirse 4483 sayılı MDYHK'da memurlar ve diğer kamu görevlileri yalnızca görevleriyle ilgili olarak işlemiş oldukları suçlardan dolayı, hazırlık soruşturmasından önce bir izin siteminden yararlanma uygulaması getirilmiştir (Arıca, 2000).

### **2.3. Okul Müdürü**

Okulu yöneten kimseye okul müdürü denir. Okulun amaçlarına ulaşabilmesi için maddi ve insan kaynaklarını en etkin şekilde kullanan ve bundan sorumlu olan kişidir (Sağlam, 2014).

Seçilmiş bir yönetici olan okul müdürü okula dayalı yönetimin en temel ögesidir. Okula dayalı yönetimlerde okul müdürlerinin sorumlulukları artmakla kalmaz bununla birlikte önemleri de artar (Keskinkılınç, 2011).

#### **2.3.1. Okul Müdürünün Görevleri**

Okul müdürlerinin görevler ve sorumlulukları resmi olarak yönetmeliklerle tanımlanmıştır (Sezgin, 2014). Okul müdürü, okulun maddi ve insani kaynaklarının temini, temin edilen kaynaklarının verimli ve yerinde kullanımı, okuldaki bütün eğitsel etkinliklerin düzenlenmesi, ortaya konması ve denetimi, kurumda pozitif ilişki ve dayanışma ortamının sağlanması karşılaşılan bütün problemlerin çözümü vb. görevleri ifa eder (Sağlam, 2014).

26.07.2014 tarihli (Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğine) göre okul müdürlerinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2014) :

*MADDE 39 – (1) “Okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları, ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda diğer çalışanlarla birlikte müdür tarafından yönetilir. Müdür; okulun öğrenci, her türlü eğitim ve öğretim, yönetim, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici ve*



*sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşınmalı eğitim, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler ve benzeri görevler ile Bakanlık ve il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince verilen görevler ile görev tanımında belirtilen diğer görevlerin yerine getirilmesini sağlar.”*

Bursalıoğlu'na (1999) göre okulun görevleri eğitimle eşdeğerdir. Okulun görevlerini sosyal, politik ve ekonomik olarak üç gruba ayırmıştır. Sosyal olarak okul kişiyi sosyalleştirmek ve ona kültürü benimsetmektir. Devlet sistemlerine bağlı olarak nesiller yetiştirilmesi, liderlik becerileri olan öğrencilerin ortaya çıkarılması ve eğitimlerinin sağlanması okulun politik görevleridir. Ekonomik olarak okulun görevleri ise mevcut ekonominin ve toplumun gereksinim duyduğu işgücünü sağlamak ve kişilerin üretici olmalarına katkıda bulunmak adına meslek edinmelerini sağlamaktır.

Okul müdürünün mevzuata göre birçok tanımı bulunmaktadır. Mevzuattaki İlköğretim Okulu Müdürlüğü ve Ortaöğretim Kurumu (Genel Lise) Müdürü Görev Tanımına bakıldığında (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2000):

1. Eğitim lideri olarak okuldaki eğitim-öğretim ve yönetim görevlerini kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, emir ve çalışma plân ve programlarına uygun olarak yürütür.
2. Okulu için vizyon ve misyon geliştirir.
3. Millî Eğitim Temel Kanunu'nda belirlenen temel ilke ve amaçların yanında okulun özel amaçlarını gerçekleştirebilmek için çalışma plânlarını yapar, uygular ve denetler. Okuldaki eğitim-öğretim ve yönetimin bir disiplin içeri-sinde yürütülmesini sağlar.
4. Eğitim-öğretim ve yönetimin verimliliğini artırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmaları yapar, araştırmalara dayalı iyileştirme projeleri hazırlayarak amirlerinin onayına sunar, onaylanan projelerin uygulanmasını sağlar ve sonuçlarını değerlendirir. Okulun gelişim hedeflerini ortaya koyan stratejik plânlar hazırlar ve buna dayalı olarak okulun gelişim plânını hazırlar ve bu plânını uygulamaya geçirilmesini sağlar.
5. Okulda öğrenen birey ve öğrenen organizasyon felsefesinin yerleşmesini sağlayıcı önlemleri alır.

6. Okulda ahenkli çalışma düzenini kurar.
7. Okuldaki bütün çalışmalarını ilgililerle iş birliği yaparak öğretim yılı başlamadan önce plânlar ve düzenler.
8. Personelin görevlendirilmesinde görev tanımlarına uygunluk esasını göz önünde bulundurur.
9. Yıllık, ünite ve günlük plânların eğitim programlarına göre hazırlanmasında ve diğer çalışmalarda öğretmenlere rehberlik eder, öğretmenlerin çalışmalarını denetler.
10. Öğretmenlerden ders yılı başında yıllık plân alır, plânları tasdik eder, uygulanıp, uygulanmadığını denetler.
11. Okulda sağlıklı bir eğitim ortamı oluşturmak amacıyla öğretmenler kuruluna başkanlık eder. Sınıf, zümre vb. öğretmenler kurullarının çalışmalarını izler. Gerekliğinde bu kurulları toplantıya çağırır. Kurulda alınan kararları onaylar, uygulamaya koyar ve gerekli gördüklerini üst makamlara bildirir.
12. Okuldaki personelin görev ve sorumluluk alanlarında yapılan iş bölümü çerçevesinde okuldaki iş ve işlemlerin sağlıklı yürütülmesi ile ilgili koordinasyon, rehberlik ve değerlendirme faaliyetlerini yürütür.
13. Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili alanlarda yetişmelerini teşvik eder ve bu konuda gerekli tedbirleri alır. Ders yılının çeşitli zamanlarında öğretmenlerin derslerini ve diğer faaliyetlerini yakından izler.
14. Ekip çalışması ruhunun yerleşmesini sağlar.
15. Gerekliğinde astlarına yetki devri yaparak, işlerin daha süratli yürütülmesini sağlar.
16. Personele güven verici, demokratik kurallar içerisinde sevgi ve saygı esasları doğrultusunda örnek davranış ve tutum ile etkili bir kişilik sergiler. Personel arasında iş birliğinin tesisini, uyumunu sağlar ve yol gösterici bir rol oynar.
17. Personelin görev ve sorumluluklarını verimli ve kaliteli olarak yerine getirmelerini sağlayıcı tedbirler alır.
18. Personelin performansını sürekli gözetip değerlendirerek, verim düşüklüğü varsa bunun sebeplerini araştırır, personelin yeteneklerini göz önünde bulundurarak

istihdam eder, onlara rehberlik eder, iş başında yetişmelerini sağlar, daha üst kademeye hazırlanmalarına yardımcı olur.

19. Okuldaki her düzeydeki personelin eğitim ihtiyaçlarını tespit eder ve bu tespitler çerçevesinde personelin yetişmesi ile ilgili gerekli tedbirleri alır.

20. Personelin sicil raporlarını düzenleyerek zamanında ilgili makamlara gönderir.

21. Görevini başarı ile yürütenleri ödüllendirerek motive eder.

22. Görevlerin gereği gibi yapılmaması durumunda kanunî yetkisini kullanır.

23. Bayrak törenlerinin yönetmelik hükümlerine göre yapılmasından sorumludur.

24. İzinli veya görevli olarak okuldan ayrıldığı zamanlarda öncelikle müdür başyardımcısı, bulunmadığı takdirde müdür yardımcılarında birisine vekâlet verir.

25. Özürleri sebebiyle görevlerine gelmeyen yönetici, öğretmen ve diğer personelin yerine hizmetlerin aksamaması için uygun görevlendirme ile gerekli önlemleri alır.

26. Öğretmenlere eğitim ve öğretimle ilgili ek görevler verir.

27. Okuldaki rehberlik hizmetlerine başkanlık eder, yürütülmesi için gerekli tedbirleri alır.

28. Aday personelin yetişmesi için gereken tedbirleri alır.

29. Öğrencilere istendik davranışları kazandırıcı ve disiplin kuruluna havale edilecek disiplin olaylarını önleyici her türlü tedbirleri alır.

30. Ders dışı eğitici, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler ile millî gün ve haftalara ilişkin faaliyetlerin düzenli ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlar. Derslerle ilgili uygulamaya ilişkin gerekli izinleri alarak gezi ve incelemelerin yapılmasını sağlar.

31. Özel eğitimi gerektiren öğrencilerin kaynaştırma eğitimi ile ilgili tedbirleri alır.

32. Yatılı öğrencilerin disiplin, düzen ve temizliğinin itina ile yürütülmesini sağlar.

33. Evcî çıkacak yatılı öğrencilerin işlemlerini, ziyaretçi kabul etme saat ve yerleri düzenler.

34. Banyo, çamaşırhane, bulaşikhane, yatakhane, tuvalet ve lavaboların temiz ve tertipli tutulmasını sağlar.

35. Etütlerin zamanında ve verimli olarak yürütülmesi için gereken tedbirleri alır.

36. Ambardan tabelâya göre (varsa diyet uzmanı ile) günlük erzak çıkarılmasını ve pişirilmesini kontrol ettirir.
37. Nöbet çizelge ve defterlerini kontrol ederek, 24 saat süren nöbetlerin yükümlülüklerine göre titizlikle tutulmasını sağlar.
38. Küçük çocukların bakımlarıyla ilgilenen yardımcı personelin çalışmalarını izler.
39. Okulun tatil olduğu zamanlarda okulda kalmak zorunda olan öğrenciler için gerekli kararları verir.
40. Revirdeki sağlık hizmetlerinin ve muayenelerin durumuyla ilgili kendine bildirilen ve gereken tedbirleri aldırır.
41. Muayene ve Teslim Alma Komisyonu'nun muayene ve teslim alma işlemleriyle ilgili kararlarını onaylar.
42. Okulun öğretmenleri veya ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında öğretmenlik yapanlar arasından, pansiyonlar için ihtiyaç duyulan belletici görevlendirilmesini teklif eder.
43. İnsan, zaman, para, malzeme ve yer unsurlarının en etkin ve verimli kullanımı amacıyla okulun derslik, laboratuvar, kütüphane ve diğer tesisleri ile ilgili araç ve gereci hizmete hazır bulundurur. Yeni teknolojik gelişmeleri okula kazandırarak zenginleştirir.
44. Okul, bina ve tesislerinin kullanımı, bakımı, temizliği, yangına karşı korunmaları ve güvenliği için gereken tedbirleri alır. Çağın ve çevrenin gelişen ve değişen eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kaliteli eğitim ortamlarının oluşturulmasını sağlar.
45. Ders araç ve gerecinin temini, verimli kullanılması, korunması, bakımı, temizliği ve düzeni için gerekli tedbirleri alır.
46. Eğitim ve öğretim faaliyetlerini plânlarken çevre imkân ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurur.
47. Okulun kültürel gelişim ve eğitim merkezi olduğu ilkesinden hareketle yakın çevre ile ilişki kurulmasına ve velilerle sıkı bir iş birliğinin sağlanmasına önem verir. Okulun imkânlarını çevreye açarak okulun bulunduğu bölgenin bilim ve kültür merkezi hâline gelmesini sağlar. Çevre imkânlarından okulun, okulun imkânlarında da çevrenin eğitim amaçlı olarak yararlanmasını sağlar.

48. Okulun iç (idarî personel, öğretmen, öğrenci, yardımcı personel ve diğer personel) ve dış öğeleriyle (Okul Koruma Derneği, Okul Aile Birliği vb. gibi) iş birliği içinde çalışır.
49. Öğretmenlerin laboratuvar, kütüphane ve spor salonları gibi sosyal tesisleri kullanmalarını izler.
50. Okulda çıkarılan dergi, gazete ve duvar gazetesinin bütün yazılarından müdür sorumludur.
51. Okulda gösterilecek çeşitli film ve gösterilerle ilgili gerekli incelemeler yaptırarak uygun gördüklerini onaylar ve gösteriye açar.
52. Okulda yetiştirme kursu açılmasını teklif eder.
53. Haftalık ders programı, günlük çalışma ve nöbet çizelgelerinin düzenlenmesini sağlar, onaylar ve uygulamaya koyar.
54. Diploma, tasdikname, öğrenci karnesi, öğrenim belgesi, öğrenci kaydı, harcama kâğıtları, bordroları vb. evrakı onaylar.
55. Gelen yazılardan personelin bilgilendirilmesi gerekenleri ilgililere duyurur.
56. Tüm personelin hasta sevk evrakını imzalar ve hastalık izinlerini onaylar.
57. Öğretim yılı başında ve gerektiğinde okulda sağlık taraması yapılmasını sağlar.
58. Taşımali sistem ile okula gelen öğrenciler için gerekli güvenlik tedbirlerinin alınmasını sağlar.
59. Göreve başlama ve görevden ayrılma hâlinde okulun demirbaşlarını Ayniyat Talimatnamesi hükümlerine göre devir ve teslim işlemlerini yapar.
60. YİBO Döner Sermaye işletmesini yönetim işlerinde tek başına sorumlu olarak yönetir ve işletmeyi temsil eder.
61. Okulun ayniyat, gelir-gider, bütçe ile ilgili işlemlerinin mevzuatına göre yürütülmesini sağlar.
62. Ödeneklerin zamanında ve yerinde harcanması ile ilgili işlemleri titizlikle yapar.
63. Okulla ilgili olağanüstü halleri ilgili makama bildirir.
64. İstenildiğinde yürüttüğü çalışmaların herhangi bir aşamasının sonucunu amirine rapor eder.

65. Yapılan rutin işleri standartlaştırır.
66. İlgili mevzuatta okul yönetimine ilişkin belirtilen diğer görevleri yapar.
67. Okula yeni alınacak çocukların tespiti için Seçici Komisyon'a başkanlık eder.
68. Personelin sağlık, temizlik, düzen ve beslenme işleri ile ilgili çalışmalarını takip eder.
69. Okul, bina ve tesislerin kullanımı, bakımı, temizliği, yangına karşı korumaları ve güvenliği için gereken tedbirleri alır. Çağın ve çevrenin gelişen ve değişen eğitim ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde kaliteli eğitim ortamlarının oluşturulmasını sağlar.
70. Öğrenim belgesi, öğrenci kaydı, harcama kâğıtları, bordroları vb. evrak onaylar.

Bakanlığın en yüksek danışma organı olan, birinci toplanılmasından itibaren eğitim sistemimizin problemlerinin ele alındığı, tartışıldığı alınan kararlarla Milli Eğitim Bakanlığı'na yeni bakış açısı kazandıran Milli Eğitim Şuralarına bakıldığında (Deniz, 2001):

8-11 Haziran 1982 Tarihli XI. Eğitim şurasında okul yöneticinin görevleri olarak:

- 1) Eğitim yöneticisi; değişik eğitim kurumlarında, okullarda, eğitim kademelerinde eğitim programlarına; öğrenci hizmetlerine; personel hizmetlerine; bütçe işlerine; eğitim bina, araç ve gereçlerine ilişkin işleri yönetir.
- 2) Yönettiği kurum, okul veya kademenin eğitim amaçlarını gerçekleştirmek için yönetim süreçlerini etkin biçimde işletir.
- 3) Yönettiği teşkilatın alt sistemlerinin bir bütün olarak, teşkilatla ilgili amaçları gerçekleştirecek şekilde çalışmasını sağladığını belirtmiştir (Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı. [TTKB], 2017).

Taymaz'a (2011) göre okul müdürünün görevleri

1. Okulu ilgili yasa hükümlerine göre yönetir ve temsil eder.
2. Okulda çalışmalarını açık sistem kurallarını dikkate alarak yapar.
3. Sorunları çözmek üzere ilgililerin katılımı ile karar verir.
4. Milli eğitimin amaçlarını analiz ederek okul amaçlarını saptar.
5. Okul amaçlarını gerçekleştirmek üzere stratejik planlar hazırlar
6. Planların uygulanmasını sağlayacak bir yapı oluşturur, kurar.
7. Personelin iş tanımlarını yapar, yetki ve sorumluluklarını belirler.

8. Milli eğitimin saptanmış temel ilkelerine uygun çalışmalar yapar.
9. Okulu çevreye tanıtıcı etkinliklerde bulur, vizyon geliştirir.
10. Okulda ahenkli çalışma düzeni kurar, misyonunu yerine getirir.
11. Okulun gelişimini sağlamak üzere araştırmalar yapar, yaptırır.
12. Ekip çalışması ruhunu geliştirir, ilgililerle işbirliği yapar.
13. İletişim ağını kurar, formal ve informal iletişimi sağlar.
14. İnsan ilişkilerinde uyulması gereken kuralları belirler, uyar.
15. Personeli çalışmaya isteklendirmek üzere moralini yükseltir.
16. Okulda çalışanların doyumunu sağlamak üzere güdüler.
17. Okulda bireyler ve birimler arasında eşgüdüm sağlar.
18. Okul ile ilgili toplantılara ve kararlara katılır, ilgilileri bilgilendirir.
19. Gelişim sağlamak ve kaliteyi artırmak üzere stratejiler belirler.
20. Sosyal ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayacak değişiklikler yapar.
21. Personele rehberlik yapar, hizmet içinde yetiştirilmelerini sağlar.
22. Personelin performansını değerlendirir, mesleki yardımda bulunur.
23. Okulun sağlıklı olarak yaşayabilmesi için ihtiyaçlarını karşılar.
24. Okulda olumlu bir iklim oluşturmak üzere çalışmalar yapar.
25. Okul kültürünü geliştirecek etkinlikler düzenler, çevreye tanıtır.
26. Yönelimsel etik ilkelerini benimser ve uygun davranışlar gösterir.
27. Okulda savurganlığı önleyici önlemler belirler ve uygular.
28. Okula atanan personeli göreve başlatır ilgililere bildirir.
29. Personelin nakil, yer değiştirme ve ayırma işlemlerini yapar.
30. Stajyer öğretmenlerin ve aday memurların yetiştirilmelerini sağlar.
31. Personelin alanında ilerleme ve yükselmesine yardımcı olur.
32. Personele maaş, ders ücreti ve diğer ödemeleri zamanında yapar.
33. Personele yıllık, mazeret, hastalık ve aylıksız izinleri kullandırır.
34. Personelin sicil ve disiplin ile ilgili işlerin yapılmasını sağlar.
35. Suçluların cezalandırılmasını, başarıların ödüllendirilmesini sağlar.
36. Personelin sağlık durumları ile ilgilenir, askerlik işlerini yapar.
37. Personelin çalışmalarını izler, değerlendirir, yetişmesini sağlar.
38. Okulun öğrenci kontenjanını, kayıt koşullarını belirler.
39. Öğrenci kaydının yapılması ve dosyaların düzenlenmesini sağlar.
40. Öğrencilerin devam-devamsızlık ve nakil işlemlerini izler.
41. Sınavlar ve sınıf geçme işlemlerinin doğru yapılmasını sağlar.

42. Tasdikname, karne, teşekkür ve takdirname verilmesini sağlar.
43. Öğrencilere diploma verilmesi ile ilgili işlemleri titizlikle yürütür.
44. Öğrencilere kimlik ve paso verir, askerlik işlerini yaptırır.
45. Yoksul öğrencilere yardım, kredi veya burs sağlamaya çalışır.
46. Öğretim yılı başında yıllık öğretim ve eğitim planını hazırlar.
47. Yönetime yardımcı olacak kurul, komisyon ve ekipleri oluşturur.
48. Okulun öğretim kapasitesi ile öğrenci sınıf ve şubelerini belirler.
49. Öğretmenlerin görüşleri de alınarak ders dağıtımını yapar.
50. Ders dağıtım programını hazırlar ve ilgililere duyurulmasını sağlar.
51. Günden hazırlar ve genel öğretmenler kurulu toplantısını yapar.
52. Zümre, sınıf ve şube öğretmenler kurulu toplantılarını yaptırır.
53. Öğretmenlerin yaptıkları yıllık ders planlarını inceler ve onaylar.
54. Öğretim yılında gerekli olacak ders araç ve gereçlerini sağlar.
55. Kütüphanesinin düzenlenmesini, öğrencilerin yararlanmasını sağlar.
56. Öğretmenlerin günlük ders planlarını yapmasını önerir ve izler.
57. Öğrencilerin inceleme ve gözlem için gezi yapmalarını sağlar.
58. Öğretmenlerin derslerine girer, yapılan öğretimi değerlendirir.
59. Okul yürütme kurulunu oluşturur, çalışma ortamı hazırlar.
60. Rehberlik servisinin kurulmasını ve hizmetlerin yürütülmesini sağlar.
61. Disiplin ve onur kurullarının kurulmasını sağlar, çalışmalarını izler.
62. Okulda nöbet hizmetlerinin düzenlenmesini ve yürütülmesini sağlar.
63. Eğitsel kolların kurulması ve çalışmaların planlanmasına yardım eder.
64. Okulda ve çevrede anma gün ve törenlerin düzenlenmesini sağlar.
65. Beden eğitimi ve spor çalışmalarını destekler, yakından izler.
66. Okul aile birliğinin çalışmalarını yönlendirir, katkılarından yararlanır.
67. Okul koruma derneği çalışmalarını yönlendirir, etkinliklerini izler.
68. Çevreyi tanımaya yönelik çalışmalar yapar ve ilişkileri düzenler.
69. Çevrenin kalkınmasına katkıda bulunur ve çevreden destek sağlar.
70. Okulun bina ve tesislerinde yerleşim ve kullanım planı yapar.
71. Okulda bina ve tesislerin bakım ve onarımlarını zamanında yaptırır.
72. Sivil savunma ve güvenlik ile ilgili önlemlerin alınmasını sağlar.
73. Yangın ve sabotajlara karşı alınacak önlemleri belirler ve alır.
74. Okul bahçesi bina ve tesislerin temizlik işlerinin yapılmasını sağlar.
75. Yazı işlerinin düzenli ve ilkelere uygun olarak yürütülmesini sağlar.



76. Gizli yazılarla ilgili işlemleri yapar, arşiv düzenlemesini yaptırır.
77. Okulun yıllık gelir ve giderlerini hesaplar, bütçesini zamanında hazırlar.
78. Ödenek ve avans alınması, kullanılması ve ödeme yapılmasını sağlar.
79. İhale ve satın alma işlemlerini ilgili yasa hükümlerine göre yürütür.
80. Okulda kooperatif, kantin ve çay ocağı çalışmalarını düzenler.
81. Okulda ayniyet kayıt, işleme, sayım, devir-teslim işlerini yürütür.
82. Okulda çıkartılan yıllık, gazete ve dergilerin yazılarını kontrol eder.
83. Bayrak törenlerinin yönetmelik hükümlerine göre yapılmasını sağlar.
84. Okulda ita amiri olarak hesap işlemlerini kontrol eder ve onaylar.
85. Görevden izinle ayrıldığında yardımcısını müdür vekili olarak önerir (Taymaz, 2011).

Okul müdürleri kendilerine resmi olarak tanımlanan görev ve sorumluluklarının yanında, resmi görevlerinin dışında birçok iş ve işlemler yapmaktadır. Bu konu paralelinde yapılan çalışmalarda okul müdürlerinin yardımcı personel eksikliği ya da yetersizliği nedeniyle bazı resmiyet dışı görevleri de yaptıkları anlaşılmaktadır (Sezgin, 2014). Sezgin, Koşar ve Aslan (2012) yaptıkları araştırmada okul müdürlerinin:

- Tuvalet temizliği
- Fotokopi
- Tamirat işleri (musluk, lavabo, çatı aktarımı, vb.)
- Kalorifer yakma
- Boya-badana
- Yazışma-evrak takibi
- Sekreterlik
- Web tasarımı-bilgisayar işleri
- Çevre düzenlemesi-çöplerin toplanması
- Şoför-nakliyeci
- Güvenlik vb.

Çalışmaları da resmi görev olarak değil de gayri resmi bir zorunluluk hissiyatı içinde yaptıklarını ortaya koymuşlardır. Okul yönetim kapsamı başka bir ifadeyle öğretimin yapılandırılması ve değerlendirilmesi, bütçenin planlanması, mevcut ödeneğin kullanılması, fiziksel ortamın bina gibi bakım ve onarım işlemlerinin yapılması gibi birçok iş ve işlemleri barındırmaktadır (Demirel, 2003).

### 2.3.2. Okul Müdürünün Kişisel Özellikleri

Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisinde (2000) okul müdürlerine atfedilen kişisel özellikler:

Bu göreve atanacaklarda;

- Türkçeyi açık anlaşılabilir ve yalın bir şekilde kullanabilen,
- Misyon ve vizyon sahibi,
- Temsil yeteneği olan,
- Liderlik, işletmecilik bilgi ve yeteneklerine sahip,
- Sevk ve idare yeteneği olan,
- Dinamik,
- Ekip çalışması anlayışına önem veren,
- Kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanabilen,
- İyi insan ilişkileri kurabilen,
- Güvenilir, adil, sabırlı, dürüst ve anlayışlı olan,
- Objektif değerlendirmeler yapabilen,
- Problem çözebilen,
- Muhakeme- mukayese becerisine sahip,
- Kendisi ile barışık, eleştiriye açık,
- Astları ile uyumlu çalışabilen,
- Yeniliklere açık ve kendini sürekli geliştiren,
- Yetişkin psikolojisini bilen ve buna göre davranan,
- Bakanlığın, il ve ilçe yönetiminin teşkilat yapısı ile çalışma sistemini iyi bilen,
- Bütçe uygulamaları, inceleme, soruşturma, değerlendirme ve alanındaki konularda bilgili tecrübeli ve yönetim bilgisine sahip bir eleman olma özelliği aranır.

Demir'e (2015) göre birbirleri açısından çok değişik paydaşlara hitap eden okul müdürleri insan ilişkileri ağırlıklı bir statüde olmasından dolayı mevzuat bilgisinin yanında ekonomi, felsefe, psikoloji, sosyoloji, edebiyat, tarih gibi alanlarda fikir sahibi

olmalıdır. Yönetici sadece bilgi sahibi olmamalı, sahip olduğu bilgileri uygulama konusunda da becerili olmalı konuşma, sorunları dinleme, çözme, analiz ve sentez yapabilme, insan ilişkileri konusunda yetenekli olmalıdır. Yöneticinin iyi bir ahlakı olmalı, meslek etiği kurallarını uygulamada titiz davranmalı, ahlaki değerlerle özdeşleşmelidir. İyi bir ahlaka sahip olmak yöneticiye büyük bir avantaj sağlayacaktır. Çünkü etik kurallara dikkat etmemek, davranışlarında ahlaki değerlere sahip olmamak kurumda birçok sorunun çıkmasına neden olabilecektir.

## **2.4. Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevleri**

### **2.4.1. Okul Müdürüne İnceleme-Soruşturma ve Ön İnceleme Verebilecek Makamlar**

Memurlar ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanuna tabi diğer kamu görevlileri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. Maddesinde veya ilgili özel kanunlarda ifade edilen ve disiplin yaptırımını gerektiren fiil ve hallerde bulunabilirler. Bu durumlarda Disiplin amirlerince doğrudan veya ihbar-şikâyet üzerine öğrenildiği zaman (dolaylı yünden), disiplin hukuku düzenlemeleri gereğince inceleme ve soruşturma başlatılması zorunludur (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

Resmi Gazete 'de (1982) yayınlanan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik'e göre en üst disiplin amirleri: Başbakanlık ve bakanlıklarda, bunların bağlı kuruluşlarında ilgisine göre Başbakanlık Müsteşarı, Bakanlık Müsteşarı, bağlı kuruluşların başında bulunan müsteşar, başkan, genel müdür, genel sekreter ve müdürler, illerde valiler, ilçelerde kaymakamlar, bölge kuruluşu olan kuruluşlarda bölge müdürleri, belediyelerde belediye başkanları, yurtdışı teşkilatında misyon şefleri, görevli oldukları kurumlarda en üst disiplin amirleridir. Alt derecedeki disiplin amirleri astlık-üstlük sırlamasına görev belirlenir. En üst disiplin amirleri mahiyetindeki memurlara yetkilerini doğrudan kılınabilirler.

Milli Eğitim Bakanlığı teşkilat yapısına göre doğrudan inceleme-soruşturma yapmaya yetkililer bulunmaktadır. Bu yetkililer disiplin amiri ve atamaya yetkili amir sıfatıyla bakanlık teşkilâtı ile bağlı kuruluşlarda ve okullarda görevli tüm memurlara bakan; bakanlıkta “en üst disiplin amiri” olarak müsteşar; illerde “en üst disiplin amiri” olarak valilerin; ilçelerde “en üst disiplin amiri” olarak kaymakamlar; hizmet birimlerinde birim amirleri; “disiplin amiri” veya “üst disiplin amiri” sıfatıyla okul ve kuramlarda

müdürlerdir. Bu amirler emri altındaki memurlara usulünce “muhakkik / soruşturmacı” olarak görevlendirmek / görevlendirilmesini sağlamak suretiyle de dolaylı olarak inceleme-soruşturma yaptırabilirler. Dolaylı yapılan soruşturmada hakkında inceleme- soruşturma yapılan memurun hiyerarşi yönünden dengi veya üstü konumunda bulunması gerekir (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanununun 3. Maddesinde memurlar ve diğer kamu görevlilerinin atama biçimi ile, idari yapıdaki hiyerarşi dikkate alınmıştır. Görev nedeniyle iddia edilen suçlardan dolayı yapılacak adli soruşturmalar için izin vermeye yetkili merciler belirtilmiştir (Pınar, 2003). 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanununun 3. Maddesine göre soruşturma izni vermeye yetkili merciler

- 1- İlçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında kaymakam,
- 2- İlde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında validir (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).

5442 sayılı İl İdaresi Kanununun 27. Maddesine göre ilçe genel idaresinin başındaki merciidir. Ortak kararla atanır. İlçede hükümetin temsilcisi kaymakamdır. İlçenin genel idaresinden sorumludur. İlçelerde teşkilatlar bakanlıkların kuruluş yasalarına göre öngörülen kadar vardır. Bu teşkilatlar kaymakamın emri altında görev yaparlar (Topuz, 2001).

5442 sayılı İl İdaresi Kanununun 4. Maddesine göre ilçe genel idaresinin başındaki merciidir. Valiler bakanlar kurulu kararları ile atanırlar. İllerde teşkilatlar bakanlıkların kuruluş yasalarına göre öngörülen kadar vardır. Teşkilatların başlarında ayrı ayrı il idare şube başkanları bulunur. İl Milli Eğitim Müdürü, İl Turizm Müdürü, Defterdar vb. Bu memurların ataması ortak kararname ile olur. Bunların emri altında çalışan memurlar ilin ikinci derece memuru olarak sınıflandırılırlar. İl Milli Eğitim Şube Müdürü, Defterdarlık Muhasebe Müdürü vb. Bu teşkilatlar valinin emri altında görev yaparlar (Pınar, 2003).

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanununun 14. Maddesine göre bir kurumda kamu görevi vekaleten de yürütülebilir. Bu durumda vekil memura, vekalet ettiği asil memurun tabi olduğu usul ve esaslara göre soruşturma yapılır (Arıca, 2000). Yetkili mercii tespit edilirken memur veya kamu görevlisinin o tarihteki görevi baz alınır (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).

Memur aynı anda birkaç görevde ifa edebilir. Bu durumda memur veya kamu görevlisinin hakkında suçu hangi görevinden doğmuşsa, o görevinin tabi olduğu soruşturma usul ve esaslarına göre işlem yapılır (Topuz, 2001).

Suç fiiline iştirakte ast ve üst memur beraberler ise izin üst memurun bağlı olduğu merciden istenir (Salihoglu ve Demirkol, 2005). Eski yasa olan MMHKM Kanununun 15. Maddesine esinlenerek hazırlanan bu kurala Astın üste tabi olması denir (Pınar, 2003).

Tablo 1.2: Haklarında Soruşturma ve Ön İnceleme İzni Verilecek Memurlar ve Diğer Kamu Görevlileriyle, Soruşturma İzni ve Ön İnceleme Emri Verecek Merciler (Topuz ve Özkaya, 2003)

Soruşturma İzni ve ön İnceleme Emri Varacak Mevki	Soruşturma izni ve ön İnceleme Emri Verilecek Görevliler ile Atanma Şekilleri	Soruşturma İzni ve ön İnceleme Emri Verilecek Memur ve Diğer Kamu görevlilerinin Çalıştığı Yer
Başbakan	Bakanlar Kurulu Kararıyla Atananlar Müşterek Kararname ile Atananlar	Başbakanlık Merkez Teşkilatı
Bakan	Müşterek Kararname ile Atananlar Bakanlar Kurulu Kararıyla Atananlar	Bakanlık Merkez Teşkilatı
	Teşebbüs Genel Müdürleri ve Yönetim Kurulu Üyeleri	Teşebbüs Genel Müdürlükleri
Başbakanlık ve Bakanlıkların Merkez ve Bağlı veya İlgili Kuruluşlarının En Üst İdari Amiri	Yukarıda Belirtilenler Dışındaki Başbakanlık ve Bakanlıkların Merkez ve Bağlı veya İlgili Kuruluş Personeli	Başbakanlık ve Bakanlıkların Merkez ve Bağlı veya İlgili Kuruluşları
İçişleri Bakanı	Büyükşehir, İl, İlçe ve Alt Kademe Belediye Başkanları, Meclis Üyeleri ve il Genel Meclis Üyeleri	Büyükşehir, İl, İlçe ve Alt Kademe Belediye Başkanlıkları, Meclis ve İl Genel Meclis Üyelikleri
	Valiler	İller
	Kaymakamlar*	İlçeler
Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı	Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri ve Yardımcıları	Türkiye Büyük Millet Meclisi
Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri	Türkiye Büyük Millet Meclisinde Çalışan Tüm Personel (Atama Biçimine Bakılmaksızın)	
Cumhurbaşkanı	Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri	Cumhurbaşkanlık
Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri	Cumhurbaşkanlığında Çalışan Tüm Personel (Atama Biçimine Bakılmaksızın)	
Kaymakam	İlçede Görevli Tüm Personel (Atama Biçimine Bakılmaksızın)	İlçe
	İlçelerdeki Belde Belediye Başkanı ve Belediye Meclis Üyeleri	
	İlçe Belediye Mamurları Köy ve Mahalle Muhtarları	
Vali	Merkez İlçelerdeki Belde Belediye Başkanı ve Belediye Meclis Üyeleri	İl Merkez ilçeleri
	Köy ve Mahalle Muhtarları	İl, Merkez ilçe ve Beldeleri
	İl Memurları ve Merkez İlçede Görevli Tüm Personel (Atama Biçimine Bakılmaksızın)	İl Memurları ve Merkez İlçede Görevli Tüm Personel
	, Bölge Müdürleri ve ilde Görevli Diğer Bölge Personeli (Atama Biçimine Bakılmaksızın)	İldeki Bölge Düzeyinde Teşkilatlanmış Kurum ve Kuruluşlarının Tüm Personeli

#### **2.4.2. Muhakkik (Soruşturmacı) Görevlendirme**

Görevlendirmelerde yetkili mercii tarafından inceleme araştırma yetkisi verilen kişiye “soruşturmacı” veya “muhakkik” denilmektedir (Topuz, 2001). 657 sayılı devlet memurları kanunun disiplin konusunun çeşitli hükümlerinde soruşturmacı ve soruşturmada bahsedilmektedir. Aynı kanunda soruşturmacının tayini, soruşturmacının nitelikleri, soruşturmanın yürütülmesini biçimi konusunda kurallara yer verilmemiştir. Bu konular idari teamüllere ve zamanla oluşan yargısal içtihatlarla göre yürütülmektedir (Taşkın, 2006).

Ön incelemeler 4483 sayılı Kanununun 5.Maddesinin2. Fıkrası gereği bizzat soruşturma izni vermeye yetkili mercii tarafından yapılabilir. Bununla birlikte yetkili merciinin görevlendireceği bir veya birden fazla denetim elamanı tarafından da yapılabilir. Son olarak hakkında inceleme yapılacak memurun üstü onumundaki memur ve kamu görevlilerinin bir veya birden fazlası vasıtasıyla da yapılabilir. Uygulamada yetkili merciinin incelemeye ayıracağı yeterli zaman olmamasından kaynaklı olarak 2. ve 3. Yol vasıtası ile inceleme yaptırmaktadırlar (Topuz, 2001). Görevlendirmeler, idari soruşturma açtırmaya (ön inceleme yaptırmaya) yetkili makamlar tarafından, suç tespit eden denetim elmanı vasıtası ile ya da bir talep olmadan resen yapılabilir (Arıca, 2000).

İncelemenin izin vermeye yetkili merciinin kamu kurum ve kuruluşundan verilmesi gerekir. İşin özelliğine göre yetkili merci incelemenin başka kamu kurum ve kuruluşu çalışanıyla yapılmasını isteyebilir. Fakat bu durum ilgili kamu kurum ve kuruluşunun takdirine bağlı olarak gerçekleşebilir (Topuz, 2001).

#### **2.4.3 Birden Fazla Muhakkik (Soruşturmacı) Görevlendirilmesi**

Yetkili merci birden fazla kişiyi muhakkik (Soruşturmacı) olarak görevlendirilebilir. Yetkili merci içlerinden birini başkan olarak belirler. Başkanın görev ve yetkileri: Çalışmaları planlamak ve yönlendirmektir. Görevliler arasında farklı görüşler bulunduğu takdirde hazırlanan raporda gerekçeleri ile birlikte ayrı ayrı belirtilmesi gerekir (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).

#### 2.4.4. İnceleme-Soruşturma Emirlerinde Dikkat Edilecek Hususlar

İnceleme emirleri açık ve net bir şekilde olmalıdır. İncelenecek suç veya suçlar net bir şekilde ortaya koyulmalıdır. Danıştay İkinci dairesinin 1.10.1973 tarihli ve E. 1973/573, K. 73/1861 sayılı kararında inceleme emrinde kişi ve kişilerin, eylem ve eylemlerin, kim veya kimlerin soruşturma (inceleme) yapacakların açık bir şekilde belirtilmesi gerektiği belirtilmiştir. Buradan yola çıkarak ön incelemecilerin görevlendirilme onaylarında

- İsnat edilen suç,
- Suç yeri,
- Suç zamanı,
- Hakkında ön inceleme yapılacak olanın adı-soyadı
- Görevi unvanı,
- Açık adresi,
- Ön İncelemeyi yürütecek olanın adı-soyadı,
- Görev unvanı,
- Raporun verilme tarihi,
- Onayın yetkili mercii tarafından imzalanması gereklidir (Pınar, 2003).

Onaylar verilirken, soruşturulması emredilen suçların, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun kapsamı dâhilinde olup olmadığına incelenmesi gerekmektedir (Arıca, 2000).

İlgili makam ve yetkili mercie yazılı veya sözlü olarak intikal ettirilen şikâyet, ihbar, intikal konuları titizlikle, bütünüyle usul, esas olarak meri olan mevzuata göre tetkik etmek gerekir. Dilekçeler 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkında Kanun ve 4483 sayılı kanunlarının 4. Maddesi hükümlerine göre değerlendirilmelidir. İsimsiz, adressiz, imzasız ve yanlış makama verilen dilekçeler işleme konulmamalıdır. Dilekçeler gerekçelerini belirtmek kaydıyla, dilekçe sahibi var ise, ulaşılabilir ise onun da bilgisi dâhilinde ilgili birimce/karar merciince işleme geçmemelidir (Adar ve diğerleri, 2007).

Dilekçenin daha önce işleme tutulup tutulmadığını tespit etmek ve dilekçedeki konuların araştırılabilir nitelikte olup olmadığını anlamak adına bir ön araştırma yapmak, dilekçenin işleme konulup konulmaması adına uygulanması gereken noktalardır. İnceleme ve soruşturulabilirlikten uzak olan, usul olarak gerekli şartları



taşımayan dilekçelerin işleme konulması, kamu kaynağını personel ve mali yönden gereksiz kullanılmasıdır. Görevliler hakkında gerekli şartlar/unsurlar oluşmadan inceleme ve soruşturma başlatılması mağdur olması ve performansının olumsuz olarak etkilenmesine neden olabilecektir. Bu nedenle dilekçenin işleme konulması hususunda kamu yararı, kişi yararı (kişinin haksız yere mağdur edilmemesi) ve hukuka uygunluk ilkeleri temel alınmalıdır. Verildiği makam/birim hatası olan dilekçelerde ilgili/yetkili makama süratle intikal ettirilmesi gerekir (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

Şikâyet konuları birden fazla birim ve personeli ilgilendiriyorsa, soruşturma emrinde ilgili birimlerle iletişime geçilerek ortak karar alınmalıdır (Karagöz, 2013). İnceleme emirlerinde sanık ve suç konuları net bir şekilde belirtilmesi gerekmektedir. Suç konularının net bir şekilde belirtildiği incelemeler sırasında, ortaya çıkacak diğer usulsüz işlemlerin incelemeye dâhil edilmesini içeren soruşturma emirlerinden mutlaka sakınılmalıdır. Bu şekilde verilecek bir inceleme emri, inceleme yapmaya yetkili merciinin yetkisinin bir başkasına devretmesi demektir (Topuz, 2001).

Ön inceleme ve soruşturma metinlerinde “tespit edilmiştir, görülmüştür, suçunu işlediği anlaşılmıştır, yürürlükteki yasalara aykırı işlemler yaptığı saptanmıştır, yanlış davrandığı ve belli bir görüşte olduğu öğrenilmiştir” vb. ön yargı anlamı içeren ifadeler kullanılmamalıdır. İlgili kişinin sicil ve başarı durumundan belirtilerek, muhakkiki/soruşturmacıyı etkileyebilecek durumlara yer verilmemlidir (Adar ve diğerleri, 2007).

Makamdan alınacak onaylarda muhbir ve müşteki tarafından kullanılan “ görevi kötüye kullanmak, görevi ihmal” gibi suç ifadelerine yer verilmemesi, yerine “mesleki yönden yasaklı fiil ve hallerin belirtilmesi” şeklinde ifadelere yer verilmelidir. Eğer bu suç ifadelerine yer verilirse konu TCK kapsamına girer ve ön inceleme raporu düzenlenmesi gerekebilir (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

657 sayılı DMK'nın 131. Maddesinin ikinci fıkrasında “Memurun ceza kanuna göre mahkûm olması veya olmaması halleri, ayrıca disiplin cezası uygulanmasına engel olmaz” şeklinde belirtilmiştir. Bu durumdan yola çıkarak 4483 sayılı kanuna göre alınan ön inceleme onayında disiplin soruşturması yapılmaması belirtilmiş ise disiplin soruşturması için makamdan ayrıca bir onay alınmalıdır. Emsal kararlarda adli mahkemelerden beraat etmiş olmanın disiplin yönünden engel olmadığı belirtilmiştir (Adar ve diğerleri, 2007).

İnceleme-soruşturma emri aşamasından sonra başka iddialar ortaya atılırsa “öncesi ile birleştirilerek gereğinin yapılması” ifadesini içeren bir yazı yerine yeni iddialarla birlikte konu ek bir soruşturma emri ile ilişkilendirilmelidir (Karagöz, 2013). Son olarak da soruşturma emirlerinde bulunmaması dâhilinde şikâyet dilekçesi ve ilgili belgeler eklenmelidir (Arıca, 2000).

#### **2.4.5. Muhakkikin (Soruşturmacının) Soruşturma Yapmaktan Memnuniyeti Ve Reddi**

##### **2.4.5.1. Muhakkikten (Soruşturmacılıktan) Çekinme**

Muhakkikler 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanunun tatbikinde sorgu hâkiminin yetkilerine sahiptir. Bu nedenle “Hâkimin davaya bakamayacağı haller” olan Ceza Muhakemesi Kanununun 22. Maddesi muhakkikler/soruşturmacıları da kapsamaktadır. Ceza Muhakemesi Kanununda Hâkim yönünden “davadan çekilme” olarak tanımlanan olay muhakkikler yönünden de “muhakkiklikten çekinme” olarak tanımlanmaktadır. Arıca’ya (2000) göre Muhakkiklikten çekinmeyi gerektiren durumlar:

- a) Muhakkik/soruşturmacı, suçtan kendi zarar görmüş ise,
  - b) Maznun (sanık) veya müşteki ile arasında sonradan ortadan kalkma durumu olsa dahi evlilik veya vesayet bulunmuş ise,
  - c) Muhakkik/soruşturmacının maznun veya mağdurla nesepten (Ana baba ile çocuklar arasındaki hukuki bağ) ya da sebepten usul (baba ve dedeler, ana ve nineler) veya fûruu (çocuklar ve torunlar) vasıtası ile evlat edinme rabitası var ise,
  - d) Şüpheli, sanık veya mağdur ile aralarında üçüncü derece dâhil kan hısımlığı var ise,
  - e) Evlilik sona ermiş olsa bile, şüpheli, sanık veya mağdur ile aralarında ikinci derece sıhriyet (evlenme sonucu oluşan, kan bağına değil evlilik bağına dayanan yakınlık, akrabalık) dâhil kayın hısımlığı var ise,
- Muhakkiklerin itirazı beklenmeden ya da emri veren mercie mevzuyu ileterek soruşturmadan çekilebilirler.

#### **2.4.5.2. Muhakkikin/Soruşturmacının Reddi**

Ceza Muhakemesi Kanununun 22. Maddesinde düzenlenmiş olan hâkimin reddi müessesesinin 4483 sayılı kanunun uygulanması sırasında kullanılması mümkünatı bulunmamaktadır. Çünkü muhakkik soruşturmacı karar merci değil karar mercie görüş sunmakla görevlidir (Salihoğlu ve Demirkol, 2005). Fakat görevlendiren mercii idare hukukunun genel ilkelerinden yola çıkılarak muhakkiki/soruşturmacıyı:

- Yetersiz görmesi
- Taraflı davrandığını tespit etmesi
- 4483 sayılı yasanın belirlenen şartlarını taşımadığının sonradan ortaya çıkması hallerinde değiştirmesi mümkündür (Pınar, 2003).

İtiraz yolu ile muhakkik/soruşturmacının reddi istenecek ise: İtiraz muhakkiki görevlendiren makama yapılması gerekir. Muhakkiki görevlendiren mercii itirazı uygun bulması halinde kovuşturmayı yürütmek adına bir başka muhakkiki görevlendirilebilir (Arıca, 2000).

Müşteki veya sanıkların soruşturmacıdan güvensizliklerini belli ederek soruşturmacıyı reddetmesi yasal bir durum değildir. Fakat muhakkik/soruşturmacı durumu, CMK'nin "Hâkimin Davaya Bakamaması ve Reddi" bölümünde bulunan 22-31. Maddelerin hükümleri çerçevesinde mütalaa ederek, bu durumu soruşturma emri veren merciiine iletir. Muhakkikin aldığı emre göre hareket etmesi mümkündür (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

#### **2.4.6. Okul Müdürlerinin Muhakkik Olarak Görev ve Yetkileri**

Soruşturmalar bizzat disiplin amiri tarafından ya da disiplin soruşturması için görevlendireceği bir soruşturmacı tarafından yürütülür (Adalet Bakanlığı [AB], 2014). Muhakkikler kamu hizmetlerinin yürütülmesinden kaynaklanan suçlardan dolayı, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun 6. maddesi gereğince ön inceleme yapmak üzere yetkili makamlarca görevlendirilirler. Muhakkikler incelemelerini yaparken Ceza Muhakemesi Kanunu (CMUK) hükümlerinin dikkate alırlar. 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunda açıklanmamış hususlarında, 6. Maddede ön görüldüğü şekilde CMUK hükümleri doğrultusunda hareket edilir (Dağlı ve diğerleri, 2003).

Ön inceleme ile ilgili görevlendirilen kişi veya kişiler, bakanlık müfettişleri ile kendilerine görevlendiren merciin bütün yetkilerine haizdir (Adar ve diğerleri, 2007). Muhakkikler (Ön İncelemeciler), emri vermeye yetkili makamın bu konudaki emri üzerine inceleme ve soruşturmaya görevlerine başlarlar. Muhakkikler (Ön İncelemeciler), sadece o emirle görevlendirildikleri suç üzerine inceleme ve soruşturma yapabilirler. Muhakkikler yalnızca inceleme ve soruşturma emrinde kendilerine çizilen çerçevede çalışma yapabilirler. İnceleme yaptıkları süreçte bir ihbar, şikâyet üzerine herhangi bir memurun disiplin suçu mahiyetinde suç işlediğini öğrenmiş ise emri veren makamdaki yetki isterler, adli suç mahiyetinde suç işlediğini öğrenmiş ise yetkili Cumhuriyet Savcılığına bilgi veririler. Emri veren makam yetki verirse yeni iddia ile ilgili soruşturma yapabilirler. Emri veren makam tarafından yetki verilmez ise herhangi bir soruşturma başlatamazlar. Çünkü muhakkikler yaptıkları çalışmalarını ilk aldıkları inceleme emrine göre yaparlar. Yeni bir iddia ve sanıklar var ise yeni bir inceleme soruşturma emri almaları gerekir. Müfettiş ve muhakkikler aldıkları soruşturma emrindeki konulardan bir kısmını veya sorumluluklarından bazılarını soruşturma dışı bırakamazlar (Akpınar ve diğerleri, 2011).

Soruşturmacı görevlendirildiği fiil veya halin disipline aykırı yeni bir durum tespit ederse kendiliğinden soruşturma başlatamaz. Bu durumu disiplin amirine yazılı olarak bildirirler. Disiplin amirine soruşturmacıya yazılı olarak soruşturma izni verilir ise yeni bir soruşturma yapabilirler. Hukuki olarak suçun niteliğinin değişmesi, yeniden izin alınmasına neden olmaz (AB, 2014).

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre müfettiş ve muhakkiklerin inceleme-soruşturma yaptıklarında yetkili oldukları bazı iş ve işlemler:

- ✓ Tanık çağırmak, dinlemek (CMK 43-44, 53-61).
- ✓ Şüphelinin ifadesini almak ve sorguya çekmek (CMK 145, 146).
- ✓ Bilirkişi tayin etmek (CMK 62-73).
- ✓ İstinabe yoluyla ifade almak (CMK 181,196,209).
- ✓ Kamu kurum ve kuruluşları ve tüzel kişilerle yazışma yapmak, soruşturma ile ilgili gelen işleri yapmak.
- ✓ Soruşturma sonucunu bir raporla tespit etmek.
- ✓ Şüpheli memuru görevden uzaklaştırmak.

- ✓ Gerekirse şüpheli memur hakkında disiplin cezası teklif etmek.
- ✓ Şüpheli memuru iftira veya kasıtlı olarak isnat ve hakarete bulunduğu kanaatine varılması durumunda, şikâyet edenler hakkında takibat yapılmasını ilgili mercilerden istemek (DMK 137-145).
- ✓ Soruşturma esnasında, herhangi bir aracı olmaksızın gerekli buldukları evrakın asıl veya suretini almak, bilgileri toplamak ve gerekli gördükleri kişilerle görüşmek.
- ✓ Bir memur veya kamu görevlisinin adli bir suç işlediğini tespit ettikleri veya muttali oldukları takdirde, suçun çeşidine göre durumu, 4483 sayılı Kanun'un 3. Maddesinde belirtilen mercilere veya ilgili Cumhuriyet Savcılıklarına iletmek (Karagöz, 2013).

#### **2.4.7. Muhakkikin (Soruşturmacının) Hareket Tarzı Hazırlık Aşaması İzlenecek Yol**

Soruşturmayı yürütecek olan muhakkik veya soruşturmacı ilk olarak ön hazırlık anlamında yetkili makam tarafından verilen emri varsa belgeleri incelemelidir. Memur ve diğer kamu görevlilerinin hakkında iddiaların görevleriyle ilgili olarak olup olmadığını saptamalı ve buna uygun olarak plan yapmalıdır. Plan yapılırken dikkat edilecek noktalar (Yıldırım ve diğerleri, 2006):

- Bilgilerin neler olduğu,
- İşleme kimden, hangi konudan başlanması,
- İnceleme/soruşturmanın ne zaman, nerede veya nerelerde yapılması gerektiği,
- Uzman görüşüne ihtiyaç duyulup duyulmayacağı,
- Olayla ilgili gerekli kaynak, belge ve kayıtların neler olabileceği,
- Bunların inceleme, görülme ve tespit edilme önceliği,
- Hangi safhalarda ve kimlere yazılı soru veya ifade zaptı yapılacağı vb.

Soruşturma planlarında maddi delillere öncelik verilmelidir (Karagöz, 2013). Maddi delil bir bina veya aracın amacına uygun kullanılmadığını iddia eden maddi bir delil olabileceği gibi, resmi olarak tutulan defter ve evrak olabilir. İnceleme/soruşturmanın başlangıcında sağlıklı bir işlem yürütmek adına maddi kanıtlara öncelik tanımak, maddi kanıtlara mahallinde müşahede ve tespit etmek veya el koymak önemli hususlardır. Soruşturmalarda maddi delillerin soruşturmanın bir başka aşamasında veya sonunda görülecek şekilde planlanabilir. Buradaki amaç bazı kişilerin dikkatlerini

çekmemek ve olumsuz tutum ve davranışlara yol açmamaktır. Hazırlanan planın her aşamasında mesela muhbirin ilk ifadesine belirttiği tanıklar dinlenmesinden sonra, muhbirin verdiği bilgi ve belgeler değerlendirilirken, kısa bir ara verilmeli durum değerlendirmesi yapılmalı buna göre plan gözden geçirilmelidir. Her inceleme/soruşturmada muhbir/müşteki veya ilk tanıklar ve incelenen belgeler doğrultusunda, yeni tanık ve belgeler meydana gelebilmektedir. Bu hususlar dikkate alındığında inceleme/soruşturma planlı, kontrollü ve sistemli bir şekilde yürütülecektir. Unutulan bir hususa da meydan verilmemiş olacaktır (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

Muhakkik/Soruşturmacı öncelikle inceleme-soruşturma emri, ekleri, iddialarla ilgili olarak toplanan belge, dinlenecek; şikâyetçi, ihbarcı, tanık, itham edilen görevlilerin ifadelerinin toplanacağı dosya hazırlanmalıdır (Adar ve diğerleri, 2007).

Muhakkik/Soruşturmacı inceleme-soruşturmanın herhangi bir safhasında kanaatini görüşme yaptığı yetkililer dâhil olmak üzere belirtmemelidir (Karagöz, 2013).

İnceleme ve Soruşturmalarda olayın aydınlatılması açısından ifadeler büyük önem arz etmektedir (Adar ve diğerleri, 2007). İnceleme ve Soruşturmalarda sırasıyla şikâyetçi, muhbir, tanık ve şüpheliler olmak üzere ifadelerin bir bir alınmalıdır. İfadelerin alınmasında randevuların birbirleriyle çakışmamasına dikkat edilmelidir. İfade alınan ortam sakin, güvenli ve dışarıdan dinlenebilir olmaması gerekir (Yıldırım ve diğerleri, 2006). İfadesi alınan kişilerin yüzleşmeleri, belli bir konuda kasıtlı olarak ortak tavır takınmaları veya aynı ifadeyi vermeleri için gerekli tedbirler alınmalıdır (Karagöz, 2013).

İnceleme/soruşturmalarda ifadelere öncelikle muhbir ve şikâyetçiden başlanması yoksa tanıklara devam edilmesi ve şüpheli ve sanık ifadelerinin sona bırakılması usuldendir (Adar ve diğerleri, 2007). Sanık ifadelerine dayanarak yeni tanık ifadelerinin alınabilir. Konuyu aydınlatıcı nitelik taşıyan bu durumda tekrardan sanık ifadesine başvurulmalıdır. İnceleme/Soruşturmalarda ifadeler konunun arz ettiği öneme göre, zaman, kişi etmeni, adli vaka olup olmadığına bakılarak yazılı yerine göre ifade zaptı ekinde alınmalıdır. İlgililer yöneltilen sorular açık, net, anlaşılabilir farklı yorum yapılabilecek türden olmamalıdır. İfade zaptında ifade verenin üzerinde özenle durduğu görüşlerine ve cümlelerine aynen yer verilmelidir. Aksi takdirde ifade verende inceleme/soruşturmanın objektifliği, güvenilirliği, yansızlığı konusunda inanç

ve güvenini sarsabilecektir. Yine ifadesi alınan kişilere karşı olumlu davranışlarda bulunmak, yorgunluk belirtileri göstermek, tutarsız, sinirli bilhassa da yanlı davranma izlenimi vermekten kaçınılmalıdır (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

Şüpheliler sorulara cevap verip vermemekte serbesttir. Dolayısıyla şüphelinin ifadelerinde kendi aleyhine beyan vermesine zorlanmamalıdır (Karagöz, 2013). İfadelerde şüpheli ve sanıklar itiraf etmeye zorlanmamalıdır. Bu anlamda beyan, telkin veya baskı yapılmamalıdır. Hakkında soruşturma yapılan kişilerin suçlamalarla ilgili ve imza sorumluluğu olan belgeleri incelemeleri konusunda yardımcı olunmalıdır (Sağlık Bakanlığı [SB], 2011).

İnceleme/Soruşturmalarda bazen idareci ve öğretmenler kendilerini haklı çıkarmak adına öğrencileri tanık göstermektedir. Bu durum okuldaki öğrencilerin guruplara ayrılmasına sebep olmakta, okulun havasını tamamıyla bozabilmektedir. İdari soruşturmalarda zorunlu kalmadıkça idareci ve öğretmenler hakkında öğrencilerden bilgi alma yoluna gidilmemelidir. Bununla birlikte söz konusu olayla ilgili ifadeleri alınacak öğrenci ve öğretmenler belirlenirken yanlı hareket izlenimi verebilecek seçimler yapılmamalıdır (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

Hasta ve raporlu tanıgın ifadesine başvurulursa ifade verebilecek durumda olduğuna dair doktor raporu alması tevsik edilmesi ya da kendi özgür iradesi ile ifade verebilecek durumda olduğunun tutulan tutanakta belirtilmesi gerekir (SB, 2011).

İnceleme/Soruşturma sırasında görülen hataların soruşturma sürecinde düzeltilmesi yoluna gidilmemelidir. Tavsiye, telkin, gereksiz ikaz ve açıklama yapmamalı hiçbir belgeye yer verilmemelidir (Karagöz, 2013).

İnceleme/Soruşturma sürecinde kurumda mevcut iddialarla ilgili sorumlu görülen kişilerin psikolojik durumları gözetilmeli, kurumun işleyişinin bozulmasına neden olabilecek hallerden uzak durulmalıdır. Vuku bulan olayın veya davranışın okulun dışına nüksetmesi durumunda şehir veya kasabada karşıt guruplar oluşabilir. Olay veya duruma karşı tepkilerin oluşabileceği unutulmamalıdır. Muhakkik/Soruşturmacılar konularla ilgili olarak gerçek ve tüzel kişiler ile resmi ve özel kurumlarda görevi ile ilgili olarak yazışma yapabilme yetkisine sahiptirler. Konu ile ilgili başka bakanlıklarla yazışma yapacaksa emri veren kurum aracılığı ile yapılmalıdır (Yıldırım ve diğerleri, 2006).

#### **2.4.8. Muhakkiklerin İnceleme, Araştırma ve Soruşturmalarda Uymaları Gereken Kurallar**

1-Muhakkikler (Soruşturmacılar) görevlerini gerekli gördükleri bütün belgeleri toplayarak tarafsız bir şekilde yürütmek zorundadırlar (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).

2-Muhakkikler (Soruşturmacılar) görevleri sırasında güven ve saygınlıklarını sarsabilecek davranışlardan kaçınması gerekir.

3-Görev sırasında icraya müdahalede bulunamazlar, yalnızca mesleki yardımda bulunabilirler.

4-İnceleme tabi tuttukları belge, defter ve kayıtlara herhangi bir ilave edemez ve düzeltme yapamazlar. Elektronik, manyetik vb. bilişim ortamlarındaki bilgi ve kayıtları değiştiremezler.

5-İnceleme, Araştırma ve Soruşturmalara tabi tutulan kişilerle menfaat ilişkisi kuramazlar.

6-İnceleme, Araştırma ve Soruşturmalarda;

a)Gidilecek yerleri,

b)Yapacakları işleri,

c)Öğrendikleri sırları,

d) Gizlilik arz eden bilgi ve belgeleri açıklayamazlar.

7-Gizlilik içeren belgeleri bu konuda görevlendirilen kişilerden başka kişi veya kişilere yazdıramazlar.

8- Üçüncü derece akrabalık bağları dâhil olmak üzere kayın hısımlığı, çıkar birliği veya tarafsızlığına şüphe düşürecek şekilde uyumsuzluk halleri bulunan personelle ilgili işlere görev almazlar. Kendilerine bu kapsamda görev verilmesi halinde yetkili merciye durumu yazılı olarak bildirirler.

9- Remi veya özel ilişkilerinde bireylere nezaket kurallarına aykırı davranamazlar. Mesleki görev sıfatlarından gelen saygınlığı, itibarı zedeleyecek davranışlarda bulunamazlar.

10- Bizzat inceleme yaptığı evrak ve belgeleri başkalarına inceletemezler.

11- Kılık kıyafet, hal, tavır, konuşma ve çalışmalarında örnek olacak şekilde hareket etmeli, saygı ve güven kazanmak durumundadır.



12-İncelemek için aldıkları evrak ve belgeleri sorumlulardan bir tutanakla almalıdırlar (Karagöz, 2013).

13-Soruşturma yapılan kurumda korku havası yaratılmamalıdır. Soruşturmanın neticesinde kurumda işleyiş ve düzenin bozulmaması gerekir. Soruşturmanın yapılacağı yer seçiminde çok titiz davranılmalı personelin durumuna uygun bir yer tayin edilmelidir.

14-Sözlü olarak yapılan şikâyetlerde muhbire ya bir dilekçe yazdırılmalı ya da tutanak hazırlanmalı böylece beyan resmen tespit edilmelidir.

15-Soruşturma konusu bir gazete haberi veya yazıya dayanıyorsa muhbirin kimliğinin gizli kalması koşulu ile olayın aydınlatılması adına gazete yazı işleri müdüründen yardım istenebilir.

16-Hakkında itham edilen kişi (sanık) ilk anda suçunu kabul ve itiraf edebilir. Soruşturmacının bununla yetinmemesi gerekir. Bu ifade ve beyanın doğruluğunu kanıtlayacak delil ve belgelerin toplanması devam edilir. Çünkü bazı durumlarda itham edilen kişi başkasını veya başkalarını korumak adına bu ifade vermiş veya kabullenmeyi yapmış olabilir.

17-İfadelerde itham edilen veya tanık kişilere soru verilip başka yerde cevaplandırılmasına veya kopya kâğıdı kullanarak yazmasına izin verilmez.

18-Soruşturma sırasında itham edilen (sanık) ifadesi alınırken, cevaplama süresinin uzayabilir, mesai saatinin geçebilir, öğle veya akşam yemeği zamanına denk gelebilir. Bu durumda soruşturmaya kesintisiz devam edilmelidir. İtham edilen kişi bazı belgeleri tetkik etmek adına veya başka yerden belge getirmek isteyebilir. Bu durumda da kesintisiz devam edilir. Hangi belgeleri getirmek istediği ve incelenmesini istediğini yazması gerekir.

19-Soruşturmalarda bilirkişi raporları delillerin değerlendirilmesinde kullanılır. Fakat bilirkişinin raporunun gerçekleri tam olarak ortaya koyduğu kabul edilmemesi gerekir. Bilirkişi raporu diğer delillerle birlikte yorumlanmak üzere kullanılması gerekir.

20-Soruşturmalarda aynı anda iki veya daha fazla kişinin ifadesi alınmaz. Tanıklar (şahitler) ve itham edilen (sanık) hiçbir zaman yüzleştirilmez. Bazı çok istisna durumlarda suç ortağı olan sanıklar yüzleştirilebilirse de genelde bu yöntem kullanılmaz (Taymaz, 1978).

#### **2.4.9. Muhakkiklerin Sosyal İlişkilerde Dikkat Etmesi Gereken Kurallar**

- 1-Güven ve saygı kazanma yetisine sahip olması gerekir (Taymaz, 1978).
- 2-Tutum ve davranışlarında personelin şahsiyet ve vakarını rencide etmekten kaçınırlar.
- 3-Peşin hükümde bulunmazlar, vaat etmezler ve taraf tutmazlar.
- 4-Görevlilerle hiçbir şekilde tartışmazlar.
- 5-Olumlu fikir oluşması için uygun ortam sağlamaya çalışırlar.
- 6-Muhakkikler bazı durumlarda hayır cevabını vermek durumunda kalabilirler. Sempatik, yumuşak şekilde verilen hayır cevabı karşıdaki kişinin hayal kırıklığı yaşamasını, güven duygusunu, darılıp gücenmesini önleyebilir veya en aza indirebilir. Sempatik bir şekilde verilen hayır cevabı sert bir şekilde verilen evet cevabına nazaran daha iyi olabilir.
- 7-Çalışanların gayretlerini teşvik etmek için çabalarlar. Kişiler güç bir iş verildiğinde ötelemeye ve savsaklamaya çalışabilirler. Fakat kişiler işe azmettirildiği ve teşvik edildiği takdirde güçlüklerin aşılması daha kolay olabilmektedir.
- 8-İnsan doğası gereği övülmekten hoşlanırlar, başarılarının ödüllendirilmesini arzu ederler. Görevlilerin bu işi yapacaklarından emin oldukları belirtilirse daha istekli ve dikkatli olurlar (Karagöz, 2013).

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ve verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesinde kullanılan teknikler ve araştırmada izlenen sürece yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma öğretmen, müfettiş ve okul müdürlerinin muhakkik görevlerine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik nitel bir çalışmadır. Çalışma nitel araştırma modellerinden durum çalışmasının bir alt kategorisinden olan bütüncül çoklu durum çalışması deseninde gerçekleştirilmiştir. Durum çalışmasına baktığımızda hakkında pek bir şey bilinmeyen olguyu “Keşfetmek” ya da bir şeyi “Tanımlamak” olabilir. Yin’e (2017) göre ne yerine “niçin”, “nasıl” sormaktır. Değerlendirme ve açıklama potansiyeli vardır. Bütüncül çoklu durum çalışması deseninde ise her biri kendi içerisinde bütüncül olarak ele alınabilecek bir durum vardır. İlk önce her bir durum kendi içerisinde ele alınır sonra birbirleriyle karşılaştırılır. Veri toplarken deneysel çalışmada olduğu gibi aynı problemlere bakılıyor olunması aynı boyutlar hakkında bilgi edinilmesi gerekir. Bütüncül çoklu durum deseninde tek bir problemden yola çıkılır. Alana standart bir araç olan görüşme veya gözlem formu ile gidilir. Çünkü bu şekilde durumlar arasında karşılaştırma yapmak mümkün olacaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Verilerin elde edilmesinde nitel araştırma yöntemine dayalı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşmede yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Görüşme yönteminin tercih edilmesinin nedeni araştırmanın gerçekleştirildiği doğal ortamı anlamaya, tanımaya ve sonuçlara olan etkilerini açıklamaya duyarlı olması, eğitimsel gerçekleri çok boyutlu olarak ortaya koyma imkânı tanınmasıdır (Yaman, 2007).

Nitel araştırmaların tercih edilmesine ilişkin birçok ortak düşünce mevcuttur. Bunların bazıları: Araştırma yapılan kişi veya kişilerin yaşamış oldukları deneyimlerden doğan anlamları sistematik olarak inceleyebilmek, duygu, düşünce süreçleri ve hisleri nitel

yöntemlerle anlayabilmek, elde edilen kuramların ve kavramların bir araya getirilerek daha iyi bir şekilde gerçeği yansıtmak diyebiliriz (Ekiz, 2003).

Araştırmanın verileri görüşme tekniği ile toplanmıştır. Görüşme, nitel araştırmada temel veri toplama araçlarından birisidir. Görüşme insanların gerçeklik algularına, anlamlarına, tanımlarına ve gerçeği ortaya koymasına yarayan bir yöntemdir. Görüşme yöntemi diğer insanları anlamak için kullanılan en güçlü yöntemdir (Punch, 2005). Görüşmeler görüşülen kişilerin anlam dünyaları, duygu, düşüncelerini anlamak adına yüzeysel bilgi edinmek değil derinlemesine bilgi edinmek esasına dayanır (Kuş, 2007).

### **3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme ile belirlenmiştir. Çalışma üç türlü çalışma grubundan oluşmaktadır. Birinci çalışma grubu muhakkiklik tecrübesi olan okul müdürlerinden, ikinci grup maarif müfettişlerinden, üçüncü grup muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerden oluşmaktadır. Birinci çalışma grubundaki okul müdürlerinin muhakkiklik tecrübesi olması ve en az bir inceleme-soruşturma görevi yapmasına ve farklı okul türlerinde yöneticilik yapan okul müdürlerinden oluşmasına dikkat edilmiştir. İkinci çalışma grubunda alanındaki maarif müfettişlerinin aktif bir şekilde görev yapan en az beş yıllık deneyimi olmasına dikkat edilmiştir. Üçüncü çalışma grubundaki öğretmenlerin en az bir muhakkik soruşturması geçirmesine dikkat edilmiştir.

Araştırmanın birinci çalışma grubunu 2016-2017 Eğitim Öğretim Yılı Antalya ili Aksu ilçesinde görev yapan muhakkiklik tecrübesi olan 10 okul müdürü oluşturmaktadır. Muhakkiklik tecrübesi olan okul müdürlerine ilişkin ayrıntılı bilgiler tablo 3.1'de sunulmaktadır.

Tablo 3.1: Muhakkiklik Tecrübesi Olan Okul Müdürü Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	OKUL MÜDÜRLERİ	n	%	
Okul Türü	İlkokul	M2, M3,M6,M9	4	%40
	Ortaokul	M7,M10, M4, M5	4	%40
	Lise	M1,M8	2	%20
	<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>
Cinsiyet	Kadın	M1	1	%10
	Erkek	M2,M3,M4,M5,M6,M7,M8,M9	9	%90
	<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>
Muhakkiklik Eğitimi	Var	M1,M2,M4,M5,M6,M7,M8,M9	8	%80
	Yok	M3,M10	2	%20
	<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>
Muhakkiklik Dosya Sayısı	1-3	M6	1	%10
	4-6	M2,M9,M10	3	%30
	7-9	M5	1	%10
	10+	M1,M3,M4,M7,M8	5	%50
	<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>
Yöneticilik Kıdemi (Yıl)	1-3	-	-	-
	4-6	-	-	-
	7-9	M5,M9,M10	3	%30
	10+	M1,M2,M3,M4,M6,M7,M8	7	%70
	<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>
Meslekteki Kıdemi (Yıl)	1-5	-	-	-
	6-10	-	-	-
	11-15	M10	1	%10
	16-20	M5,M7,M8	3	%30
	20+	M1,M2,M3,M4,M6,M9	6	%60
<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>	
Muhakkiklik Kıdemi (Yıl)	1-3	M2,M9,	2	%20
	4-6	M3,M5,M6,M8,M10	5	%50
	7-9	M4,M7	2	%20
	10+	M1	1	%10
	<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>

Okul türü değişkeni açısından Tablo 3.1'deki veriler incelendiğinde araştırmaya katılanların ilkokul ve ortaokul türünde çalışanların eşit olduğu, lise türünde ise onların yarısı kadar olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkeni açısından okul müdürlerinin çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Muhakkiklik eğitimine baktığımızda

çoğunluğun eğitim aldığını ama iki kişinin eğitim almadığı görülmektedir. Okul müdürünün yaptığı muhakkiklik dosya sayısına baktığımızda grubun yarısının 10 dosya üzerinde işlem yaptığı 4-6 dosya sayısında da yoğunluk olduğu görülmektedir. Yöneticilik kıdemi değişkenine baktığımızda grubun çoğunluğunun 10 yıl üzerinde olduğu, diğerlerinin 7-9 yıl arasında kıdemi olduğu, diğer değişkenlerde herhangi bir okul müdürünün olmadığı görülmektedir. Mesleki kıdem yılı değişkenine baktığımızda grubun salt çoğunluğunun 20 yıl ve üzerinde olduğu, 16-20 yılda da yığılma olduğu, bir kişinin de 11-15 yıl arasında kıdeme sahip olduğu, çalışmada daha az kıdeme sahip kişilerin olmadığı görülmektedir. Muhakkiklik kıdem değişkenine bakıldığında grubun yarısının 4-6 yıl aralığında olduğu, geriye kalanların da diğer değişkenlere dağıldığı görülmektedir.

Araştırmanın ikinci çalışma grubunu 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünde çalışan 9 Maarif Müfettişi oluşturmaktadır. Maarif Müfettişlerine ilişkin ayrıntılı bilgiler tablo 3.2’de sunulmaktadır.

*Tablo 3.2: Maarif Müfettişleri Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler*

<b>Değişken</b>	<b>Maarif Müfettişi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Erkek	M1,M2,M3,M4,M5,M6,M7,M8,M9	9	%100
KADIN	-	-	-
<b>TOPLAM</b>		<b>9</b>	<b>%100</b>
<b>Meslekteki Kıdemi (Yıl)</b>			
1-5	-	-	-
6-10	M5	1	%11,1
11-15	M3	1	%11,1
16-20		-	-
20+	M1,M2,M4,M6,M7,M8,M9	7	%77,7
<b>TOPLAM</b>		<b>7</b>	<b>%100</b>

Tablo 3.2’deki veriler incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından grubun tamamının erkek olduğu görülmektedir. Mesleki kıdeme baktığımızda katılımcılardan iki kişinin 6-10 yıl ve 11-15 yıl aralığında olduğu diğer yedi katılımcının 20 yıl üzerinde kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın üçüncü çalışma grubunu 2017-2018 Eğitim Öğretim Yılı Antalya İli Aksu İlçesinde muhakkik inceleme-soruşturması geçiren 10 öğretmen

oluşturmaktadır. Muhakkik inceleme-soruşturması geçiren öğretmenlere ilişkin ayrıntılı bilgiler tablo 3.3’de sunulmaktadır.

*Tablo 3.3: Muhakkik İnceleme-Soruşturması Geçiren Öğretmenler Çalışma Grubuna İlişkin Demografik Bilgiler*

<b>Değişken</b>	<b>ÖĞRETMEN</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	Ö1,Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö10	6	%60
	Erkek	Ö6,Ö7,Ö8,Ö9	5	%40
	<b>TOPLAM</b>		<b>7</b>	<b>%100</b>
<b>Geçirdiği Müfettiş Soruşturması</b>	YOK	Ö5,Ö6,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10	6	%60
	1	Ö1,Ö2,Ö4	3	%30
	2	Ö3	1	%10
	<b>TOPLAM</b>		<b>9</b>	<b>%100</b>
<b>Geçirdiği Muhakkik Soruşturması</b>	1	Ö1,Ö2,Ö5,Ö7,Ö8,Ö10	6	%60
	2	Ö3,Ö4,Ö6,Ö9	4	%40
	<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>
<b>Meslekteki Kıdemi (Yıl)</b>	1-5	-	-	-
	6-10	-	-	-
	11-15	Ö1,Ö3,Ö5,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10	7	%70
	16-20	Ö2,Ö4,Ö6	3	%30
	20+	-	-	-
	<b>TOPLAM</b>		<b>10</b>	<b>%100</b>

Tablo 3.3’deki veriler incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından grubun salt çoğunluğunun kadın olduğu görülmektedir. Geçirdiği müfettiş soruşturması değişkenini incelediğimizde grubun salt çoğunluğunun müfettiş soruşturması geçirmediği üçte birinin bir müfettiş soruşturması geçirdiği bir kişinin de iki soruşturma geçirdiği görülmektedir. Geçirdiği muhakkik soruşturması değişkenini incelediğimizde çalışma grubunun salt çoğunluğunun bir muhakkik soruşturması geçirdiği, geri kalan kişilerinde iki muhakkik soruşturması geçirdiği görülmektedir. Mesleki kıdeme baktığımızda katılımcılardan altısını 11-15 yıl aralığında olduğu üçünün de 16-20 yıl aralığında olduğu görülmektedir.

Katılımcıların soruları içtenlikle cevaplandırmaları için isimleri belirtilmeyip kodlanarak araştırmacı tarafından saklı tutulmuştur.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış anket formunun gerçekleştirilme şekli önceden hazırlanan sorular yolu ile olur. Sorularda gerekli görülen zamanlarda değişiklik yapılabilir. Hazırlanan soru formuna görüşme esnasında uyulmaya çalışılır. Yapılandırılmış anket formun araştırmacıyı meşgul eden problem gerektirir ve amaç bu problemi detayı ile ortaya koymaktır. Araştırmacı problemi inceler, konu ile ilgili daha önce ortaya konan çalışmalar taranır ve soru formu bu şekilde oluşturulur (Bal, 2013).

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun ilk bölümünü, katılımcıların demografik özelliklerin sorulduğu bölüm oluşturmaktadır:

- I. Muhakkiklik Görevi Tecrübesi Olan Okul Müdürü Görüşme Formu'nda birinci bölümde; okul türü, cinsiyet, muhakkiklik eğitimi, muhakkiklik dosya sayısı, yöneticilik kıdemi (yıl), meslekteki kıdemi (yıl), muhakkiklik kıdemine (yıl) ilişkin sorular bulunmaktadır (EK 2).
- II. Maarif Müfettişi Görüşme Formu'nda birinci hazırlanan sorular bulunmaktadır (EK 3).
- III. Muhakkik İnceleme-Soruşturması Geçiren Öğretmen Görüşme Formu'nda birinci bölümde geçirdiği müfettiş soruşturması, geçirdiği muhakkik soruşturması, meslekteki kıdemi (yıl) hazırlanan sorular bulunmaktadır (EK 4).

Nitel araştırmada geçerlik kavramı ölçmeyi istediği olguyu doğru ölçmesi ile ilgilidir. Böyle bir durumda toplanan veriler gerçeği yansıtır ve araştırma sonuçlarını geçerli olmasına yardımcı olur (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmada, alan yazın taramasına dayalı olarak kuramsal çerçeve oluşturulmuş ve görüşme formunun yapılandırılması için bazı okul müdürleri ile ön görüşmeler yapılmıştır. Açık uçlu sorulardan oluşturulan taslak görüşme formları uygulama öncesinde nitel araştırma ile ilgili uzmanlara sunulmuştur. Böylelikle görüşme formunun geçerlik sorunları giderilmeye çalışılmıştır. Uzman görüşleri doğrultusunda son şekli verilen



Muhakkiklik Görevi Tecrübesi Olan Okul Müdürü Görüşme Formu'nda toplam yedi soru yer almıştır (EK 2). Maarif Müfettişi Görüşme Formu'nda toplam dört soru yer almıştır (EK 3). Muhakkik İnceleme-Soruşturması Geçiren Öğretmen Görüşme Formu'nda toplam iki soru yer almıştır (EK 4).

Bir araştırmada güvenilirlik kavramı bulguların gerçeği yansıtıp yansıtmadığını, eğer ki yansıtıyorsa ne kadar yansıttığını, araştırmanın farklı zamanlarda farklı kişilerce yapıldığında benzer sonuca ulaşılmasını içermektedir (Ekiz, 2003). Güvenirliği dış ve iç güvenilirlik olarak ikiye ayırabiliriz. Dış güvenilirlik açısından incelediğimizde İnsan davranışı durağan bir şekilde değildir, sürekli değişken ve karmaşıktır. Bu nedendir ki sosyal olaylarla ilgili bir araştırmanın aynen tekrarı mümkün değildir. Bu nedenle nitel araştırmanın temel ilkeleriyle dış güvenilirlik çelişmektedir. İç güvenirlikte de nitel araştırmanın temel özellikleri ile çelişme söz konusudur. Nitel araştırmalarda yaklaşım olarak her araştırmacının olayları algılayabileceği ve yorumlama biçimleri farklı olabileceği kabul edilmektedir. Verilerin aynı olması durumunda bile iki farklı araştırmacı farklı algılaması ve farklı yorumlar yapması normaldir. Bu nedenle iç güvenilirlik nitel araştırmanın bilimselliği açısından farklı ele alınması gerekir (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Analizlerin güvenilirliğini sağlamak üzere, bir başka deneyimli araştırmacı tarafından da veriler yazılı olarak kodlanmıştır. Yapılan kodlamalar karşılaştırılmıştır. Araştırmacı ile diğer uzmanın kodlamaları arasında görüş birliğine ulaşılmış ve kodlama işleminin uygun bir şekilde yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcıların alt kategorilere ilişkin vermiş oldukları cevaplar sistemli bir şekilde bir araya getirilerek, frekans ve yüzde kullanılmak suretiyle yorumlanmıştır. Bulguların yorumunda katılımcıların kendi cümlelerine de yer verilmiştir. Araştırma sürece açık bir şekilde yazılmış ve böylece başka araştırmacıların tekrarlamasına olanak sağlanmıştır. Araştırma sonuçları katılımcılarla paylaşılmış ve bu sonuçların katılımcıların deneyimleriyle uyumlu olduğu anlaşılacak katılımcı teyidi alınmıştır.

### **3.5. Uygulama/Verilerin Toplanması**

Görüşmelere başlamadan önce Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden çalışmanın okullarda görev yapan ilgili maarif müfettişlerine, okul müdürlerine ve öğretmenlerle yapılabilmesi için yasal izin alınmıştır. Görüşmeler Mart ve Nisan 2017 tarihleri

arasında, okul müdürlerinin görev yaptıkları okullarında ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinde, Kasım ve Aralık 2018 de maarif müfettişleri ile il milli eğitim müdürlüğünde ve muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler ile görev yaptığı okullarda gerçekleştirilmiştir. Araştırma katılımcılar, çalışmaların gönüllülük esasına dayalı olarak yürütüldüğü, katılımcıların isimlerinin gizli tutulacağı sadece kod olarak yer alacağı konularında bilgilendirilmiştir. Katılımcıların kurumlarına giderek müsait olanlarla direk görüşme müsait olmayanlara randevu istenerek istedikleri yer ve zamanda görüşmelere gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin kurumların işleyişine engel olmayacak şekilde, bilimsel resmi düzeyde ve etik ilkeleri çerçevesinde yapılmasını özen gösterilmiştir. Katılımcıların objektif bir şekilde düşünceleri aktarması adına görüşmelerin samimi sohbet havasında olmasına ve soruları içtenlikle cevaplaması şeklinde gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Görüşmelerde yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular sorulmuş ve görüşmelerde ses kaydı yapılmıştır. Görüşme ile elde edilen verilerin kaydedilmesinde ses kayıt cihazı ile kaydetme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan yirmi dokuz görüşmenin ortalama 8 dakika 36 saniyedir. Ses kaydına başlamadan önce katılımcılara veri kaybını en aza indirmek amacıyla ses kayıt cihazı ile ses kaydı yapılacağı bilgisi verilmiştir.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda veri analizi çeşitli anlamlar edinir. Bu anlamlar eşitlik, yaratıcılık ve esnekliktir. Yapılan her nitel araştırma farklı bir takım özellikler barındırır. Bu nedenle her nitel araştırmada yeni yaklaşımları ortaya koymak lazımdır. Araştırmacı hem araştırmanın hem de toplanan verilerin özelliklerini dikkate alarak kullanılan analiz yöntemlerini gözden geçirerek, veri analiz planı ortaya koyması gerekir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Nitel verilerin analiz süreci sistematik bir şekilde gerçekleştirilir. Gerçekleşen bu süreç: Verilerin ayrıştırılabilir ve çözümlenebilir hale getirilmesini, düşünce ve görüşlerin birleştirilmesi ve sentez edilmesini, konular, örnekler ve kuramların oluşturmasını kapsar (Ekiz, 2003).

Araştırmada elde edilen veriler belirlenen temalara göre özetlenmiş ve yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular frekans analizi tekniği ile tablolandırılmıştır. Katılımcıların sorulara görüşme sırasında vermiş oldukları cevaplar kendi içinde alt kategorilere ayrılarak kodlanmış, frekans ve yüzde kullanılarak betimlenmiştir.

Araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorulara dikkat edilerek sunulmuştur. Betimsel analiz yaparken bireylerin görüşlerini gözlenen durumları çarpıcı bir şekilde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilmiştir. Yapılan betimsel içerik analizi elde edilen bulguların düzgün bir biçimde okuyucuya sunmak için yapılmıştır. Elde edilen veriler sistematik ve açık bir şekilde betimlenmiştir. Sonrasında yapılan betimlemeler açıklanmış, yorumlanmış, neden sonuç ilişkileri irdelenmiş ve bir takım sonuçlara ulaşılmıştır. Özetle betimsel analiz yapılmıştır.

Yapılan ses kayıtları araştırmacı tarafından metin haline dönüştürülmüştür. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin, maarif müfettişlerinin ve öğretmenlerin isimlerinin gizli tutulacağını görüşmelerden önce kendilerine iletildiğinden araştırmada gerçek isimlerinin yerine kod isimler kullanılmıştır. Araştırma içerisinde yapılan görüşme formlarına katılan guruplar aşağıda verilen şekilde kodlanmıştır:

A: Araştırmaya katılan muhakkik görevi olan okul müdürü :O1, O2, O3.....

B: Araştırmaya katılan maarif müfettişi :M1, M2, M3.....

C: Araştırmaya katılan muhakkik soruşturması geçiren öğretmen :Ö1, Ö2, Ö3.....

## **BÖLÜM IV**

### **BULGULAR**

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### **4.1. Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürleri İle Yapılan Görüşmeler, Elde Edilen Bulgular**

Çalışmamızı dört gurupla gerçekleştirdik. Bu bölümde muhakkik görevi olan okul müdürleri ile yapılan görüşmelere ait bulguları sunulmuştur.

#### 4.1.1.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşlerine İlişkin Elde Edilen Bulgular

Okul Müdürlerinin, muhakkiklik görevlerine ilişkin görüşleri Tablo 4.1.1’de şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.1.1: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri

TEMA	N	Kodlar (Görüşler)	Okul Müdürleri	n	%
Olumlu Görüşte Olanlar	1	Muhakkik Görevleri İle Deneyim/Pratik Bilgi Ediniyor	O1,O4,O7,O8,O9, O10	6	60
	2	Muhakkik Görevleri İle Mevzuatı Öğreniyor	O3	1	10
	3	Okul Müdürleri Muhakkik Görevleri İle Karar Vermeyi Öğreniyor	O4	1	10
	4	Okul Müdürleri Muhakkik Görevleri İle İnsanlarla Tanışıyor, Sosyal Çevreleri Genişliyor	O7	1	10
Olumsuz Görüşte Olanlar	1	Muhakkik Görevleri İş Yükünü Artırıyor	O1, O2, O3, O4, O7, O8, O9, O10	8	80
	2	Muhakkik Görevleri Angarya Oluşturuyor	O5, O6, O10	3	30
	3	Muhakkik Görevleri Öğretmenler Üzerinde Mobbing Etkisi Yaratıyor	O6	1	10
	4	Muhakkiklik Görevini Müfettişlerin Yapması Gerekliyor	O2	1	10
	5	Okul İşleri Aksayabiliyor	O9	1	10

Katılımcı okul müdürlerine göre “Okul müdürlerinin, yürüttükleri muhakkik görevlerine ilişkin görüşleri” konusunun daha iyi analiz edilebilmesi ve konunun daha anlaşılabilir olabilmesi için katılımcılar olumlu görüşte olanlar ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki temaya ayrılmıştır.

Katılımcı okul müdürlerinden, olumlu görüşte olanların kodları: “Muhakkik Görevleri İle Deneyim/Pratik Bilgi Ediniyor” (f=6), “Okul Müdürleri Muhakkik Görevleri İle

*Mevzuatı Öğreniyor” (f=1), “Okul Müdürleri Muhakkik Görevleri İle Karar Vermeyi Öğreniyor” (f=1), “Okul Müdürleri Muhakkik Görevleri İle İnsanlarla Tanışıyor, Sosyal Çevreleri Genişliyor” (f=1) şeklinde oluşmuştur.*

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin tamamı muhakkiklik görevleri hakkında olumsuz görüşlerinin yanında muhakkiklik görevlerini yürütmelerinin olumlu yönleri olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan okul müdürleri, muhakkik görevlerine ilişkin olumlu görüşlerinde, okul müdürlerinin yürüttükleri muhakkik görevleri ile tecrübe, deneyim, pratik bilgi edindiğini yüksek frekansla belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: *“Deneyim tecrübe anlamında olumlu olduğunu düşünüyorum.”*

O4: *“Bu okul müdürünü geliştirmektedir. Yaptığı soruşturmalarda, yaşadığı olaylarda yönetim konusunda daha pratik bilgiler sahibi olmaktadır.”*

O7: *“Okulların iş ve işleyişini görüyoruz.”*

O8: *“Çünkü bizlerin farklı kurumlardaki farklı uygulamaları tanımaya ve farklı çözüm yolları üretmeye ihtiyacımız var.”*

O9: *“Olumlu olarak da bazen orada edindiğin tecrübeleri kendi okuluma taşıyabiliyorum.”*

O10: *“Olumlu algı olarak tecrübe ve deneyim kazanma tecrübelerinin hayata aktarımı olarak düşünüyorum.”*

Araştırmaya katılan okul müdürleri, muhakkik görevlerine ilişkin diğer olumlu görüşlerinde mevzuatı öğrendiklerini karar vermeyi öğrendiklerini, yeni insanlarla tanıştıklarını, sosyal çevreleri genişlediğini belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O3: *“Olumlu olarak da biraz yönetmelikleri, kanunları, genelgeleri öğrenmiş oluyoruz.”*

O4: *“...karar verebilmeyi öğrenmektedir.”*

O7: *“Yeni insanlarla tanışıyoruz.”*

Katılımcı okul müdürlerinden, olumsuz görüşte olanların kodları: *“Muhakkik Görevleri İş Yükünü Artırıyor ” (f=8), “Muhakkik Görevleri Angarya Oluşturuyor”*

(f=3), “Muhakkik Görevleri Öğretmenler Üzerinde Mobbing Etkisi Yaratıyor”(f=1), “Muhakkiklik Görevini Müfettişlerin Yapması Gerekliyor” (f=1), “Okul İşleri aksayabiliyor” (f=1) şeklinde oluşmuştur.

Araştırmaya katılan okul müdürleri, muhakkik görevlerine ilişkin olumsuz görüşlerinde muhakkik görevlerinin iş yükü, ek fazladan görev ve angarya oluşturuyor yüksek frekansla belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: “İş yükü olduğunu düşünüyorum.”

O2: “İş yükü olarak algılıyorum.”

O3: “Muhakkiklik görevi iş yükümüzü ağırlaştırıyor. Zaman kaybımız oluyor.”

O4: “Ancak bu okul müdürüne ek yük getirmektedir.”

O5: “Fazladan görev olarak algılıyorum.”

O6: “Ben bunu sadece ve sadece angarya olarak görüyorum.”

O7: “Okul müdürü olarak iş yoğunluğumuz çok fazla, bu iş yoğunluğumuzun arasında bir de muhakkiklik görevinin verilmesi iş yükümüzü iki katına çıkarılıyor.”

O8: “Olumsuz manada bakarsak, biz bir işleyiş içerisindeyiz ve bu işleyişin içinde bir iş yükü olarak geliyor. Normalde başka bir okuldan hiç görüşme yapmayacağınız bir öğrenci velisini buraya davet ediyorsunuz ve bir zaman ayırmanız gerekiyor kendisine bu bir iş yükü...”

O9: “İş yükü olarak görüyorum, iş yoğunluğunun içerisinde bir de bu iş bizleri zorluyor.”

O10: “Olumsuz algı olarak iş yükü ve angarya olduğunu düşünüyorum.”

Araştırmaya katılan okul müdürleri, muhakkik görevlerine ilişkin diğer olumsuz görüşlerinde muhakkik görevlerinin öğretmenler üzerinde mobbing etkisi yarattığını, muhakkiklik görevini müfettişlerin yapması gerektiğini ve okul işlerini aksatabildiğini belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O2: “...ve bu işi müfettişlerin yapması gerektiğini düşünüyorum.”

O6: “Yani okul müdürlerinin bir başka okula gidip, bir başka kuruma gidip soruşturma yapması oradaki bir öğretmene mobbing olduğunu düşünüyorum. Bu konuyla ilgili olumlu bir görüşüm kesinlikle yok.”

O9: “Bazen muhakkikliğimiz esnasında okul işleri aksayabiliyor.”

#### 4.1.2.Okul Müdürlerinin, Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Elde Edilen Bulgular, Öneriler

Çalışmada O3 ve O10’un hiç eğitim almadığını gördük. Bu nedenle görüşmelerde çalışmanın bu kısmına guruptan 8 kişi cevap vermiştir.

##### 4.1.2.1. Okul Müdürlerinin, Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterli Olup Olmadığına İlişkin Görüşleri

Çalışma gurubundaki bu soruya cevap veren 8 kişinin tamamı da aldıkları muhakkiklik eğitimini yetersiz görmektedir.

Okul müdürlerinin, aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterli olup olmadığına dair görüşleri Tablo 4.1.2.1’de şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.1.2.1:Okul Müdürlerinin, Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterliliğine İlişkin Görüşleri

No	Kodlar (Görüşler)	Okul Müdürleri	n	%
1	Aldığım Eğitim Yeterli Değil	O1,O2,O5,O6,O7, O9	6	75
2	Eğitimden Ziyade Sahada, Tecrübe İle Yaşayarak Öğrenilir	O1,O2,O4,O5,O8	5	62,5
3	Aldığımız Eğitimde Geniş Bir Bilgi Sahibi Olamadık	O2	1	12,5
4	Uygulama eğitime yeterince yer verilmedi	O8,O9	2	25

Katılımcı okul müdürlerinin, aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterliliğine ilişkin görüşleri: “Aldığım Eğitim Yeterli Değil” (f=6), “Eğitimden Ziyade Sahada, Tecrübe İle Yaşayarak Öğrenilir” (f=5), “Aldığımız Eğitimde Geniş Bir Bilgi Sahibi Olamadık” (f=1) şeklinde kodlanmıştır.

Araştırmaya katılan muhakkik görevi olan okul müdürlerinden iki kişi hiç eğitim almadıklarını beyan etmiştir. Görüşmeye katılan okul müdürlerinden hiçbiri aldıkları eğitimin yeterliliği sorusuna olumlu bir cevap vermemiştir.

Araştırmaya katılan okul müdürleri, aldıkları muhakkikliğe ilişkin görüşlerinde aldığım eğitim yeterli olmadığını, eğitimden ziyade sahada, tecrübe ile yaşayarak



öğrenildiğini yüksek frekansla belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: *“Neyi öğrendim bir savcı gibi yetkim olduğunu öğrendim. Aldığım eğitim yeterli değil ama asıl sahada öğrenilir.”*

O2: *“Aldığım muhakkiklik eğitimi yeterli değil.”*

O4: *“Bu işin mantığını öğrendim ama uygulamada deneyerek yaparak yaşayarak öğreniyorsunuz.”*

O5: *“Yeterli olduğuna inanmıyorum.”*

O6: *“Yeterli değil. Çünkü müfettiş olabilmek için yıllarca insanlar bu konuda eğitim alıyorlar. Birçok kanunu bilmek zorundalar.”*

O7: *“İki defa bu konuda 5 günlük seminere katıldık. Yönetmeliklerimiz sürekli değişiyor. Biz bu seminere katılalı 10 yıl oldu”*

O8: *“Şöyle ifade edeyim; ben bu konuda iki farklı eğitime katıldım. Bunlardan ikisi ya da üçer toplamda 5 gün eden eğitimlerdi. Eğitim içerik olarak yeterliydi fakat şu var ki bir uygulama eğitiminden yoksundu. Yani uygulama eğitimiyle eğitimin devam ettirilmesi, örnek dosya çalışmalarının yaptırılması daha verimli hale getirecek.”*

O9: *“Aldığım eğitim bence yetersizdi.”*

Araştırmaya katılan okul müdürleri, eğitimden ziyade sahada, tecrübe ile yaşayarak öğrenildiğini, aldıkları eğitimde geniş bir bilgi sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O2: *“Çünkü geniş bir bilgi sahibi olmadık ve uygulamada sıkıntı yaşıyoruz.”*

O8: *“Eğitim içerik olarak yeterliydi fakat şu var ki bir uygulama eğitiminden yoksundu.”*

O9: *“...uygulamalı örnekleri olmalıydı.”*

#### **4.1.2.2.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Eğitimi Üzerine Önerileri**

Okul müdürlerinin, muhakkiklik eğitimi üzerine önerileri Tablo 4.1.2.2’de şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.1.2.2: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Eğitimi Üzerine Önerileri

No	Kodlar (Beklentiler)	Okul Müdürleri	n	%
1	Uygulamalı Eğitim Olmalı	O8, O9	2	25
2	Sürekli Yenilenen Eğitim Şeklinde Yapılmalı	O7	1	12,5
3	Uzman Kişiler/Müfettişlerle Staj Eğitimi Planlanmalı	O9	1	12,5

Katılımcı okul müdürlerinin, muhakkiklik eğitimi üzerine önerileri: “*Uygulamalı Eğitim Olmalı*” (f=2), “*Sürekli Yenilenen Eğitim Şeklinde Yapılmalı*” (f=1), “*Uzman Kişiler/Müfettişlerle Staj Eğitimi Planlanmalı*” (f=1) şeklinde kodlanmıştır.

Araştırmaya katılan muhakkik görevi olan okul müdürleri muhakkik görevleri adına aldıkları eğitimleri yeterli görmemiş ve görüşmeler esnasında bunlarla ilgili önerilerde bulunmuşlardır. Eğitimlerin teorik olarak değil de uygulamalı olarak aktarılması gerektiğini belirtmişlerdir. Eğitimin bir defaya mahsus olmamasını, sürekli yenilenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Okul Müdürleri Muhakkik görevlerini icra etmeden önce uzman kişiler veya müfettişler tarafından staj eğitimi şeklinde bir eğitimden geçmeleri gerektiğini savunmuşlardır. Araştırma katılımcılarının görüşlerinden yapılan doğrudan alıntı örnekleri aşağıda verilmiştir:

O7: “*Biz bu seminere katılalı 10 yıl oldu. Onun üzerine yıllar geçince yeni yönetmelikler yeni maddeler değişince bu seminerlerin her yıl yapılmasının daha doğru olacağına inanıyorum.*”

O8: “*Eğitim içeri olarak yeterliydi fakat şu var ki bir uygulama eğitiminden yoksundu.*”

O9: “*Aldığım eğitim bence yetersizdi, uygulamalı örnekleri olmalıydı. Bence müfettişin ya da bu konuda uzman, daha önceden tecrübe sahibi olan kişilerin yanında birkaç tane soruşturma geçirmeliydik*”

### **4.1.3.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Elde Edilen Bulgular**

Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar Tablo 4.1.3’te şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.1.3: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar

No	Kodlar (Görüşler)	Okul Müdürleri	n	%
1	Ulaşım Problemi	O1,O2,O3,O4,O5,O6,O7,O8, O9, O10	10	100
2	Aldıkları Eğitim Eksikliği/Eğitim Yetersizliği	O2, O3, O5, O6, O9, O10	6	60
3	Güvenlik Sorunu	O3, O4, O6, O7, O8, O10	6	60
4	Kadrosunun Bulunduğu Okulda Yaşanan Aksamalar	O2, O3, O4, O8, O9	5	50
5	Ekonomik/Maddi Giderler	O2, O4, O6, O7, O8	5	50
6	Üst Amirin Sözlü Baskıları/Talimatlar-Siyasi Baskılar	O1,O2, O3,O10	4	40
7	Zaman Yetersizliği Problemi	O1, O3, O5, O6	4	40
8	Sosyal İlişkilerden Kaynaklı Sorunlar/Mevkidaş Olmaları	O2, O3, O8, O10	4	40
9	Yeterli Olamama Sorunu	O4, O5, O7, O9	4	40
10	İş Yükü Oluşturması	O3, O4, O6, O10	4	40
11	İzin Alma Sorunu	O7, O10	2	20
12	İfadelerde Kişilere Ulaşılamaması	O7, O9	2	20
13	Tecrübe Eksikliğinden Kaynaklı Sorunlar	O5	1	10
14	Mevzuatta Görev Tanımı Eksikliği	O6	1	10
15	Evde Mesai Dışı Çalışma	O7	1	10
16	Vicdanen Kendi İle Çatışma	O8	1	10
17	Öğrencilerle Çalışmalarda Karşılaşılan Güçlükler	O9	1	10
18	Okul Müdürünün Görevlendirme Olması	O10	1	10
19	İş Gücü Sorunu	O5	1	10

Katılımcı okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar: “Ulaşım Problemi”(f=10), “Aldıkları Eğitim Eksikliği/Eğitim Yetersizliği”(f=6), “Güvenlik Sorunu”(f=6), “Ekonomik/Maddi Giderler”(f=5), “Kadrosunun Bulunduğu Okulda Yaşanan Aksamalar” (f=5), “Üst Amirin Sözlü Baskıları/Talimatlar-Siyasi Baskılar”(f=4), “Zaman Yetersizliği Problemi”(f=4), “Sosyal İlişkilerden Kaynaklı Sorunlar/Mevkidaş Olmaları”(f=4), “Yeterli Olamama Sorunu”(f=4), “İş Yükü Oluşturması”(f=4), “İzin Alma Sorunu”(f=2), “İfadelerde Kişilere Ulaşılamaması” (f=2) “Tecrübe Eksikliğinden Kaynaklı Sorunlar” (f=1), “Mevzuatta Görev Tanımı Eksikliği”(f=1), “Evde Mesai Dışı Çalışma” (f=1), “Vicdanen Kendi İle Çatışma” (f=1), “Öğrencilerle Çalışmalarda Karşılaşılan

*Güçlükler” (f=1), “Okul Müdürünün Görevlendirme Olması” (f=1) “İş Gücü Sorunu” (f=1) şeklinde kodlanmıştır.*

Çalışmamızda okul müdürlerinin, sorunlar konusunda üst amirin sözlü baskıları talimatlar siyasi baskılar konusundaki alıntıları özel olarak verdik. Çünkü muhakkiklik gibi hukuki bir araştırma konusunda öncelik muhakkiklerin bağımsız, tarafsız ve objektif karar alabilmesidir. Konu ile ilgili yapılan doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: *“Üst amirin yazılı talimatları var, zaman zaman sözel talimatlar, değerlendirmeler de olabiliyor.”*

O2: *“Almış olduğumuz kararlar sürekli üst makamlarca irdelenmektedir. Kendi kararlarımızı yansıtamıyoruz.”*

O3: *“...Bazen de ifadesini alırken saygısızlık, terbiyesizlik yapıyorlar. Bizi tehdit edebiliyorlar. Hatta siyasileri kullanabiliyorlar. Bize gözdağı vermeye çalışıyorlar.”*

O10: *“Soruşturmalar bir hukuk olayıdır. Daha önce bizzat kendi yaşadığım bir olayı anlatmak istiyorum. Elimdeki bir dosyadan dolayı hem ilçe milli eğitim müdürümüz hem de şube müdürümüz tarafından dosyadan çıkacak kararlar ilgili baskıya uğradım. Bende dosyada üst makam olduğunu ve cezai işlem yapamadığımı belirttim. Ceza vermemem, dosyayı kapatmam için ısrar ettiler ise de iade ettim. Karakter olarak dik bir yapım olduğum için baskıya boyun eğmedim. “*

Araştırmaya katılan okul müdürleri, muhakkiklik görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar olarak zaman yetersizliği problemi yaşadıklarını, ulaşım problemi yaşadıklarını, kadrosunun bulunduğu okulda yaşanan aksamlar olduğunu, ekonomik ve maddi giderleri olduğunu, aldıkları eğitim yetersiz olduğunu, sosyal ilişkilerden kaynaklı sorunlar yaşadıklarını, mevkidaş olmalarından kaynaklı sorunlar yaşadıklarını, güvenlik sorunu yaşadıklarını, muhakkik görevlerinin iş yükü oluşturduğunu, yeterli olmama sorunu yaşadıklarını yüksek frekansla belirtmişlerdir. Konu ile ilgili yapılan doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: *“Ayrıca Zaman ve ulaşım sıkıntısı yaşıyorum. İş yükü oluşturuyor.”*

O2: *“Muhakkiklik görevinin yaparken sorgulama yaptığımız kişiler tanıdığımız, bize eş değer arkadaşlarımız olunca aldığımız kararlar sonucunda sorunlar yaşayabiliyoruz. Kararımızı sonraki karşılaşmamızda sorgulayabiliyorlar. Okuldaki işlerimizde aksama oluyor. Ulaşım için bir araç tahsis edilmiyor. Kendi*

*imkânlarımızla gidiyoruz. Müfettişlere yolluk ve ücret verilirken bize herhangi bir ücret verilmiyor. Ve bu nedenle mutsuzuz ve yapılan işten bir verim alamıyoruz. Çok fazla emek sarf ediyoruz ama karşılığını alamıyoruz. Eğitim eksikliği.”*

*O3: “Karşılaştığımız sorunların başında ulaşım sorunu var. Hem zaman kaybı oluyor hem iş yükü oluyor. Okuldaki işlerimiz aksıyor. Muhakkikliğin kursunu almadığım için eğitim eksikliği yaşıyorum. Herhangi bir seminerden geçmedim. İfadesi alınanlar mevkidaş olduğu için sıkıntı olabiliyor.”*

*O4: “Bunun birincisi muhakkik görevi yaparken okulumuz boşa kalıyor. Örneğin bir hafta muhakkiklik görevinde okul dışında bulunmanız gerekebiliyor. İfade almaya gittiğiniz zaman. Muhakkiklik görevi yapan arkadaş okulu boş bırakmaktadır. Yani okulda hem kendi işini yapacak hem muhakkik yapacak okulu boş bıraktığı zaman okul boşa kalmaktadır. Bu bir eksiklik burdur. İkincisi okul müdürü olan muhakkik her yere kendi aracıyla gitmektedir. Her türlü giderini kendi karşılamaktadır, her türlü sıkıntısını kendi gidermektedir. Üçüncüsü bazen mevzuat hakkında bilgi sahibi olmuyorsunuz, kendinizi geliştirmek ve araştırma yapmak da zaman alıyor. Okul boş kalıyor iş yükünü arttırıyor. Ben hem muhakkiklik görevini yapmak zorundayım hem de okulun hiçbir işinin aksatmamak zorundayım. Bunun bir bahanesi yok. Ben muhakkikliğe gittim, okulda iş kaldı kusura bakmayın deme şansım yok. Güvenlik sorunu var. “*

*O5: “Ulaşım, iş gücü, zaman kaybı oluyor, eğitim eksikliği, yeterlilik konusunda tecrübe eksikliği”*

*O6: “Aracımla bir yerlere gitmek zorundayım. Ulaşım sorunu var. Muhakkikliğe gittiğimde insanlar saldıracaktır, aracıma zarar verebilir. Bunlar büyük sıkıntı. Güvenlik sorunu var. Adam seni düşmanı olarak görebilir. Farklı algılayabilir. Gidip adil olmak zorundasın. Olayların her türlü detayını bilmek zorundasın. Sonuçta devlet bunun için müfettişlik diye bir kurum kurmuş. Yıllara bu işte insanlara ciddi anlamda maaş ödemiş, ciddi anlamda ödenekler ayırmış ama adamlar bu işlerin eğitimini alarak yapmışlar. Bizde eğitim eksikliği var. Ben polis müfettişi değilim ki olayları o kadar derin inceleyeyim. İster istemez benim soruşturmam yüzeysel oluyor. Ne kadar adil olmaya çalışsam da bence olamıyorum. Bana hiçbir maddi getirisi de yok. Ekstra bir iş yükü ve zaman kaybı. Asli işlerimi yapamıyorum.”*

*O7: “En büyük sorunlardan birisi ulaşım. Kendi araçlarımızla, kendi imkânlarımızla yapmaya çalışıyoruz. Yakıt, yeme içme masraflarının hepsi kendi cebimizden gidiyor.*

*Onun dışında birçok zaman gideceğimiz yeri bulmakta sıkıntımız oluyor. Güvenlikle ilgili bir sorunla karşılaşmadım. Ama arkadaşlarımın saldırıya uğradığını biliyorum. Anlında bu bir sorun. Dosya oluştururken ufak bir konuda olsa en az 50- 60 sayfadan oluşuyor. Kendi açımdan yeterlilik sorunumuz tabii ki oluyor.”*

*O8: “İki türlü bakmamız gerekirse olaya: birincisi şu var tabii ki kendi kurumunuzu bırakıp başka bir iş alanına başka bir ortama geçiyorsunuz. Bu ister istemez kendi iş akışınızda bazı aksamalara ya da kendi arkadaşlarınızla farklı paylaşım yapmanızı gerektiriyor. Ayrıca ulaşım da bir sorun. Şöyle ki daha önce Serik ilçesinde bu görevi yürüttüm şu anda da Aksu ilçesinde bu görevi yürütüyorum. Gitmeniz gereken yer ulaşmanız gereken nokta açısından size bir araç tahsisi olmuyor, bir ödenek de mevcut değil kendi imkânlarınızı kullanıyorsunuz. Ben şu ana kadar kendi şahsi aracımı kullanarak bunları çözmeye çalıştım. Ama bu bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Güvenlik özellikle bir okula ilişkin olarak şikâyet eden kişiyle hiçbir zaman o okul ortamında karşılaşmamaya özen gösterdim. O kişinin güvenliği ve kurumun ona bakışı açısından önemliydi. Bunu sağlarken de o kişiye ulaşımı yakın olan bir yeri tercih ettik.”*

*O9: “Benim açımdan ise bu işi yaparken kendi okulumun iş ve işlemlerini bırakmak durumunda kalıyorum. Muhakkiklik kendi ilçemiz sınırları içerisinde veriliyor ama kendi şahsi aracımızla gitmek durumunda kalıyoruz. Benim bu güne kadarki yürüttüğüm soruşturmalarda bir güvenlik zafiyetiyle karşılaşmadım ama bazı hassasiyet gerektiren soruşturmalarda kişiye dışarıdan bir şekilde tehdit ifadelerinin olduğunu duydum, şahit oldum. Ceza ile karşılaşırsak ona da biz hesabını sorarız gibi söylemler arkadaşlarıma karşı oldu ama benim yürüttüğüm soruşturmalar esnasında böyle bir olayla ben karşılaşmadım. Muhakkiklik yaparken zaman zaman da eğitim eksikliğini hissediyorum. Bazen çıkmaza girdiğim zamanlar oluyor. Eksikliğim olduğunu hissedebiliyorum.”*

*O10: “Dosyayı yaparken eğitim almadığımdan dolayı yetersizlikler yaşayabiliyorum. İşlerimiz yoğun olduğundan dolayı iş yükü oluşturuyor. Kadromun bulunduğu okuldaki ilerim aksıyor. Eş değer makamlara yapılan muhakkiklerde veya daha önce sosyal anlamda ilişkilerimin olduğu kişilerde muhakkiklik yapmakta zorlanıyorum. Ulaşım sorunumuz var çünkü soruşturma işlerini kendi aracım ile yapıyorum. Güvenlik sorunu birebir sorun yaşamadım ama bir güvencemizin olmaması da kritik dosyalarda sorun çıkarabileceğini düşünüyorum.”*

Araştırmaya katılan okul müdürleri, muhakkiklik görevlerini yaparken karşılaştıkları diğer sorunlar olarak tecrübe eksikliklerinin olduğunu, izin alma sorunlarının olduğunu, mevzuatta görev tanımı eksikliğinden kaynaklı sorunlar yaşadıklarını, evde mesai dışı çalışma sorunları olduğunu, vicdanen kendi ile çatıştıklarını, öğrencilerle çalışmalarda karşılaşılan güçlükler olduğunu, okul müdürünün görevlendirme olmasından kaynaklı sorunları olduğunu, iş gücü sorunları olduğunu, ifadelerde kişilere ulaşılamama sorunlarının olduğunu belirtmişlerdir. Konu ile ilgili yapılan doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O5: “...iş gücü ...yeterlilik konusunda tecrübe eksikliği”

O6: “Bu iş için ayrıca kurum kurulmuş. Ancak benim görev tanımında bu görev yok. Bu kurumun tüm sorumlulukları bizim sırtımıza yükleniyor.”

O7: “Muhakkik olarak gittiğimiz yerde tanık olarak ifadesini alacağımız kişileri bulamamak... Okulda dosyaya okul işlerinden dolayı bakamıyoruz. İllaki evde saatlerce bakmak zorunda kalıyoruz. Bu nedenle kendi çocuğumuza, eşimize, ailemize zaman ayıramıyoruz. Başka bir alana zaman ayıramıyoruz.”

O8: “Bazen kendinizle çatışan sorunlar yaşıyorsunuz o da şu şekilde: siz oraya kısmi bir zamanda ve resmi bir ortamda gözlemlene imkânı buluyorsunuz hâlbuki kurumun kendine ait doğan bir işleyişi ve farklı bir akışı var. Siz bu akışı tamamen göremediğiniz için karar verme sürecinde karar verme mekanizmasını kullanırken vicdanen yeterli olmadığı konusunda da kendinizle çatışmalar yaşıyorsunuz. Ben bunu bir sorun olarak algılıyorum.”

O9: “Öğrencilerin ifadesini alırken on sekiz yaş altı çocuklar rehber öğretmenin gözetimi altında ifadeleri alınıyor. Çocuklar söylediği ifadenin bir başkasıyla paylaşılacağı ya da duyulacağı korkusu ile gerçekleri söyleyemiyor. Çocuklar ya da veliler ya da ifadesini aldığımız kişiler verdiği bilginin üçüncü bir şahıslar tarafından paylaşılacağı konusunda şüpheleri olduğundan kendilerini tam olarak ifade etmekte güçlük çekiyorlar. Özellikle de öğrenciler bu konuda çok fazla şüpheliler. Şikâyet konusunda eğer küçük öğrencilerin ifadesine başvurulmuşsa çocukların müfettiş geldiği korkusuyla konuşamadıklarını heyecanlandıklarını ve hatta ve hatta bazen de böyle duygusallaşıp ağladıklarına ben şahit oldum. Bana göre en zor durumlar bunlardı, Gittiğim zaman hemen bir günde iş bitmiyor. Zira ifadesine başvuracak

*olduğumuz kişi, kişiler o gün okulda ya da kurumunda olmayabiliyorlar. Böyle de bir handikapla karşılaşabiliyorum.”*

O10: *“Mevzuat olarak görevli izinli olmamam sebebiyle izin alma sorunu yaşıyorum. Okul müdürünün kadrosunun da olmaması görevlendirme olması da yarı bir sorun teşkil ediyor. Çünkü yarın öğretmenliğe dönüşte kişisel sorunlar oluşturabilir.”*

#### **4.1.4.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Çözmede Kullandıkları Stratejilere İlişkin Elde Edilen Bulgular**

Okul müdürlerinin, *muhakkiklik görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları çözmede kullandıkları stratejiler Tablo 4.1.4’te şu şekilde verilmiş*

*Tablo 4.1.4: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Çözmede Kullandıkları Stratejiler*

No	Kodlar (Görüşler)	Okul Müdürleri	n	%
1	Evde Mesai Dışında Çalışma Yapıyorum	O1, O2, O3, O4, O5, O7, O8, O9, O10	9	90
2	Müfettişe Danışıyorum	O2, O3, O4, O5, O6, O7, O8, O10	8	80
3	Deneyimli Tecrübeli Bir Muhakkike Danışıyorum	O2, O3, O4, O5, O7, O8, O9, O10	8	80
4	Araştırma (İnternet, Mevzuat Taraması) Yapıyorum	O3, O5, O7, O8, O9, O10	6	60

Katılımcı okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunları çözmede kullandıkları stratejiler: *“Evde Mesai Dışında Çalışma Yapıyorum”(f=9), “Müfettişe Danışıyorum” (f=8), “Deneyimli Tecrübeli Bir Muhakkike Danışıyorum (f=8)”, “Araştırma [İnternet, Mevzuat Taraması] Yapıyorum”(f=6) şeklinde kodlanmıştır.*

Araştırmaya katılan muhakkik görevi olan okul müdürleri inceleme-soruşturma dosyalarını yürütürken bazı sorunlarla karşılaştıklarını, sorunları çözmede kullandıkları strateji olarak da bu alanda uzman kişi olarak müfettişe veya daha önce muhakkiklik konusunda tecrübesi olan okul müdürlerinden yardım aldıklarını ifade etmişlerdir. Günümüz teknolojisinden internet aracılığıyla faydalandıklarını da, örnek olay veya dosya araştırdıklarını ifade etmişlerdir. Mesai içinde okullarda çok sakin, durağan bir ortamı olmamasından ve işlerin yetişmemesinden dolayı dosyaları eve götürerek evde mesai yaptıklarını bunun da kullandıkları çözüm stratejilerinden



olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırma katılımcılarının görüşlerinden yapılan doğrudan alıntı örnekleri aşağıda verilmiştir:

O1: *“Dosya ile ilgili tıkanma yaşamıyorum.”*

O2: *“Olayda bir tıkanma yaşarsam müfettişlerin ya da tecrübeli kişilerin deneyimlerinden yararlanıyorum. Dosyaları mesai dışı çalışmayla evde yapıyorum. İfadeleri okulda alıyorum, sonuç bölümünü sakın bir kafayla evde tamamlayabiliyorum.”*

O4: *“Ben genellikle çözemediğim konularda eğer bilgi sahibi değilsem bilgi sahibi uzmanlara başvuruyorum. Daha önceki tanıdığım müfettişlerle ve teftiş kuruluyla telefonla ya da yüz yüze konuşarak onlardan yol ve yöntemler hakkında bilgi sahibi olmaya çalışıyorum. İfadeler genellikle mesai saatlerinde alınıyor. Diğerini isterseniz evde yapıyorsunuz burada yani okulda yapma şansınız yok. Telefon çalar, iş olur, birisi gelir yapamazsınız. Çünkü bu raporları yazarken kesinlikle çok sakın olmak lazım. Çünkü birileri için olumlu ya da olumsuz bir düşünce belirteceksiniz. Kimsenin hakkını yemeyeceksiniz.”*

O7: *“Bu noktalarda çevremdeki kişilerden bilgi almaya çalışıyorum. İnternette araştırıyorum. Son olarak ilde bu işi yapan müfettişlere ulaşıp onlardan bilgi alıyorum. Tecrübeli okul müdürlerinden de destek alıyoruz. Mesai dışı çalışmayla zamanlama sorununu çözmeye çalışıyoruz.”*

O10: *“Müfettişe danışmak. Tecrübeli bir muhakkike danışmak. İnternet vb araştırma yapmak. Mesai dışı çalışma.”*

#### **4.1.5. Okul Müdürlerinin, Yaptığı Muhakkiklik İşlemlerinin Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi**

Okul müdürlerinin, yaptığı muhakkiklik işlemlerini rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından değerlendirilmesi Tablo 4.1.5’te şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.1.5: Okul Müdürlerinin, Yaptığı Muhakkiklik İşlemlerinin Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi

TEMA	No	Kodlar (Görüşler)	Okul Müdürleri	n	%
Olumlu Görüşte Olanlar	1	Yürüttüğüm Muhakkik Soruşturmaları Bilime Uygun	O1, O2, O7, O9	4	40
	2	Yürüttüğüm Muhakkiklikler Soruşturmanın Amacına Uygun	O2, O3, O5, O8	4	40
	3	Yürüttüğüm Muhakkik Soruşturmaları Hukuka Uygun	O1,O2, O5,	3	30
	4	Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmaları Hukuka Uygun Olmak Zorunda	O3, O8, O10	3	30
Olumsuz Görüşte Olanlar	1	Yürüttüğüm Muhakkiklikler Soruşturmanın Amacına Uygun Değil	O1, O4, O6	3	30
	2	Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmalarını Yasaya Uydurmaya Çalışıyorum	O4, O7, O9,	3	30
	3	Yürüttüğüm Muhakkiklikleri Soruşturmanın Amacına Uygun Yapmaya Çalışıyoruz	O7, O10	2	20
	4	Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmalarını Bilime Uygun Hale Getirmeye Çalışıyoruz	O8, O10	2	20
	5	Müdahale Olacağını Düşünüyorsan Ona Göre Yaparsın	O9	2	20
	6	Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmaları Bazen Hukuka Uygun Olmayabiliyor	O6	1	10
	7	Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmaları Bazen Bilime Uygun Olmayabiliyor	O6	1	10
	8	Soruşturmalara Belli Kesimlerce Müdahale Yapılabilir	O1	1	10
	9	Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmaların Az Bir Kısmı Hukuka Uygun Değil	O4	1	10

Katılımcı okul müdürlerine göre “Okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik işlemlerini rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından değerlendirmeleri” konusunun daha iyi analiz edebilmesi ve daha anlaşılabilir olması adına katılımcılar olumlu görüşte olanlar ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

Katılımcı okul müdürlerinin, olumlu görüşte olanların kodları: “Yürüttüğüm Muhakkik Soruşturmaları Bilime Uygun” ( $f=4$ ), “Yürüttüğüm Muhakkiklikler Soruşturmanın Amacına Uygun” ( $f=4$ ), “Yürüttüğüm Muhakkik Soruşturmaları Hukuka Uygun” ( $f=3$ ), “Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmaları Hukuka Uygun Olmak Zorunda” ( $f=3$ ) şeklide oluşmuştur.

Araştırmaya katılan okul müdürleri, yaptıkları muhakkik işlemlerini rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından olumlu olduğunu belirtmişlerdir. Konu ile ilgili yapılan doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: “*Benim kendi yaptıklarım hukuka ve bilime uygundur.*”

O2: “*Yaptığım muhakkiklik amaca, hukuka ve bilime uygundur. Çünkü kimseye zarar vermeden tarafsız şekilde gerekli kaynakları tarayıp yaptım.*”

O5: “*Yaptığım muhakkiklik amacına uygun, hukuka da mecburen uymak zorundayız. Genel itibariyle uygun.*”

O8: “*Yaptığım muhakkiklik amaca uygundur. Eğitim bizim çalışma alanımız olduğuna göre eğitimle ilgili ortaya çıkabilecek bir sorunun çözümünde bizim yaptığımız çalışma mutlaka bir amaca ulaştıracak yönde tecil etmelidir. Hukuka uygundur ve zaten bir yaptırımı olduğu için hukuka uygun olmak zorundadır.*”

O9: “*Hukuka ve bilime de uygun. Hukuka uydurmaya çalışıyorum.*”

Katılımcı okul müdürlerinin, olumsuz görüşte olanların kodları: “*Yürüttüğüm Muhakkiklikler Soruşturmanın Amacına Uygun Değil*” (f=3), “*Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmalarını Yasaya Uydurmaya Çalışıyorum*” (f=3), “*Yürüttüğüm Muhakkiklikleri Soruşturmanın Amacına Uygun Yapmaya Çalışıyoruz*” (f=2), “*Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmalarını Bilime Uygun Hale Getirmeye Çalışıyoruz*” (f=2), “*Müdahale Olacağını Düşünüyorsan Ona Göre Yaparsın*” (f=2), “*Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmaları Bazen Hukuka Uygun Olmayabiliyor*” (f=1), “*Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmaları Bazen Bilime Uygun Olmayabiliyor*” (f=1), “*Soruşturmalara Belli Kesimlerce Müdahale Yapılabilir*” (f=1), “*Yürüttüğüm Muhakkiklik Soruşturmaların Az Bir Kısmı Hukuka Uygun Değil*” (f=1) şeklinde oluşmuştur.

Araştırmaya katılan muhakkik görevi olan okul müdürlerinden olumsuz görüşte olanların bazıları yaptıkları muhakkiklik işlemlerinin amaca, hukuka, bilime uygun olmadığını ifade etmişlerdir. Bazıları ise amaca uygun yapmaya çalışıyoruz, bilime uygun yapmaya çalışıyoruz, hukuka uygun yapmaya çalışıyoruz, yasaya uydurmaya çalışıyorum, yürüttüğüm muhakkikliklerin çoğu hukuka uygun gibi konunun önemiyetinin sorgulandığı, bu soruda net olmayan, tereddütlü, çelişkili cevaplar vermişlerdir.

Araştırmaya katılan okul müdürleri, yaptıkları muhakkik işlemlerinin rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından genelde olumsuz olduğunu belirtmişlerdir. Konu ile ilgili yapılan doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: *“Yani yaptığım muhakkiklik amacına uygun olabilir de olmayabilir de. Müdahale olacağını düşünüyorsan ona göre yaparsın belli kesimler tarafından. Ben mümkün olduğunca amacına uygun bir şekilde yaptım şimdiye kadar.”*

O4: *“Dört dörtlük muhakkiklik yaptım diyemem ama vicdanen rahatım. Mesela bu işi müfettişler yaparken amaca uygundu ama şuanda bir okul müdürü muhakkik olarak amacına uygun rasyonel bir inceleme yaptığını ben söyleyemem. Hukuka çoğu uygundur. Yasaya uydurulmaya çalışılıyor.”*

O6: *“Yaptığım muhakkiklikler amacına kesinlikle uygun değil. Hukuka da uygun olduğunu düşünmüyorum çünkü ben hukuk eğitimi almadım. Müfettişler hukuk eğitimi de aldılar. Bilime de uygun değil. İnsanları rencide etmenin neresinde var bilim!”*

O7: *“Yaptığımız dosyaları amacına uygun yapmaya çalışıyoruz. Hukuka uygun olmaya çalışılıyor. Cezaları 657 ye göre vermeye çalışıyoruz. Ceza sınırları net değil. 125. Maddede verilecek cezalar belli. Hangisine uygunsu onu vermeye çalışıyoruz.”*

O10: *“Yaptığım muhakkikler amaca bilime ve hukuka uygun olması zorunluğu açısından uygun yapmaya çalışıyoruz. Fakat hukukun tam bir uzmanlık alanı olması kapsamının çok geniş olmasından dolayı yüzde yüz hukuka, amaca ve bilime uygun olması düşünülemez. Çünkü bunlardan birisinin olmaması diğerlerini de olumsuz etkilemektedir.”*

#### **4.1.6.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerinin Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İşleyiş Üzerindeki Etkileri Hakkında Görüşleri**

Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerinin kadrosunun bulunduğu okuldaki işleyiş üzerindeki etkileri hakkında görüşleri Tablo 4.1.6’da şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.1.6: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerinin Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İşleyiş Üzerindeki Etkileri Hakkında Görüşleri

TEMA	No	Kodlar (Görüşler)	Okul Müdürleri	n	%
Olumlu Görüşte Olanlar	1	Kadromun Bulunduğu Okulda Tecrübe Deneyim Aktarımı Sağlıyorum	O1, O3, O4, O5, O6, O7, O8, O9, O10	9	90
	2	Edindiğim Tecrübeler İle Kendi Okulumda Tedbir Alıyorum	O1, O4, O5, O6, O7, O8, O9, O10	8	80
	3	Kadromun Bulunduğu Okulda İtibar Sağlıyor /Saygınlığım Artıyor	O2, O4, O8, O9	4	40
Olumsuz Görüşte Olanlar	1	İşlerde Aksama Oluyor	O2, O3, O5, O6, O7, O8, O9, O10	8	80
	2	İş Yüğü Oluşturuyor	O1, O2, O4, O5, O8, O10	6	60
	3	Kadrosunun Bulunduğu Okul Boş Kalıyor	O4, O7	2	20
	4	İş Güvenliği Yasasıyla Beraber Okul Müdürünün Kadrosunun Bulunduğu Okuldan Uzak Kalması Okulda Risk Oluşturuyor	O10	1	10

Katılımcı okul müdürlerine göre “Muhakkiklik görevlerinin kadrosunun bulunduğu okuldaki işleyiş üzerindeki etkileri hakkında görüşleri” konusunu daha iyi analiz edebilmek ve daha anlaşılabilirliği adına katılımcılar olumlu görüşte olanlar ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

Katılımcı okul müdürlerinden olumlu görüşte olanların kodları: “Kadromun Bulunduğu Okulda Tecrübe Deneyim Aktarımı Sağlıyorum” (f=9), “Edindiğim Tecrübeler İle Kendi Okulunda Tedbir Alıyorum” (f=9), “Kadromun Bulunduğu Okulda İtibar Sağlıyor /Saygınlığım Artıyor” (f=4) şeklinde oluşmuştur.

Araştırmaya katılan olumlu görüşte olan okul müdürlerine göre, yaptıkları bu görevin olumsuz sonuçları da olsa olumlu yönlerinin de olduğunu belirtmişlerdir. İnceleme-soruşturmalar sırasında gördükleri durumları, tecrübe edindikleri konuları, olumsuzlukları kendi okullarına önleyici tedbir olarak yansıttıklarını, edindikleri deneyimlerle yönetici olarak daha öz güvenli olduklarını, okuldaki öğretmenlerinde bu gibi özel ve kritik alanda görev yaptığını bildiklerinden onların gözünden itibar kazandıklarını yüksek frekansta belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: “Yaşadığımız sıkıntılara baktığımız zaman o olayları gözlemleyip kendi okulumuzda yaşanmamasını sağlayabiliriz mesela.”

O2: “Olumlu olarak öğretmen arkadaşlarımız kendilerine çeki düzen veriyorlar. Dolaylı yünden onları da olumlu etkiliyor. En azından bir otorite varlığını hissettiriyor.”

O3: “Olumlu olarak deneyim ve tecrübe kazanmış oluyoruz.”

O4: “Okulumuzda da bu duruma düşülmemesi için gerekli önlemleri alıyorsunuz bu da olumlu etkisi. İsim vermeden öğretmenlerimize kısaca anlatırım öğretmen bilgi ve tecrübe sahibi olsun diye. Bir de muhakkik olarak gittiğin zaman okuldaki öğretmenler şunu düşünüyor bizim müdür bu işi biliyor. Ve biz de onun bildiğini bilelim kendimize çeki düzen verelim diyor.”

O5: “Muhakkiklik görevinin bana olumlu etkisi hataları görüp düzeltme şansım oluyor.”

O6: “Tecrübe, deneyim anlamında olumlu etkisi oluyor. Olabilecek ihtimal dâhilinde şeyleri görerek tedbir alabiliyorsun. Acaba benim okulumda da bu tip şeyler yaşanabilir mi diyerek erkenden bunları konuşabiliyorsun.”

O7: “Olumlu etkisi diğer okullardaki şikâyet konularını duyunca arkadaşlarımıza anlatıyoruz daha titiz davranmalarını söylüyoruz. Yani tecrübe aktarımı oluyor.”

O8: “Muhakkak ki olumlu dönütleri var. Çünkü bir sonraki atacağım adımda yaşadığım bu tecrübe bana bir yol haritası oluyor. Bu konuda beni daha özenli olmaya ve planlama sürecine dâhil ediyor. Ya da okulda yaşanan bir sorunun çözümünü çok daha ileri boyutlara gitmeden okul içerisinde karşılıklı iletişimle çözme imkânı tanıyor. Çünkü bu bir tecrübe olarak karşıma çıkıyor. Okulda da benzer bir sorun olduğunda sizin sorunu çözebileceğine olan insanların inancını arttırdığını düşünüyorum.”

O9: “Olumlu etkisi de tecrübe aktarımı oluyor arkadaşlarımla bu tecrübeyi paylaşabiliyorum. İtibar arttırıyor. Okul müdürleri de ceza verebiliyormuş diyebiliyor insanlar.”

O10: “Olumlu etkisi tecrübe ve deneyim oluyor. Gördüğüm aksaklıkları isim vermeden hem öğretmen arkadaşlarla paylaşıyor hem de okulda tedbir alıyorum.”

Katılımcı okul müdürlerinden olumsuz görüşte olanların kodları: *İşlerde Aksama Oluyor*” (f=8), *“İş Yüğü Oluşturuyor”* (f=6), *“Kadrosunun Bulunduğı Okul Boş Kalıyor”* (f=2), *“İş Güvenliğı Yasasıyla Beraber Okul Müdürünün Kadrosunun Bulunduğı Okuldan Uzak Kalması Okulda Risk Oluşturuyor”* (f=1) şeklinde olmuştur.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinden olumsuz görüşte olanlar yaptıkları muhakkik görevlerinin iş yükü oluşturduğu ve işlerinde aksamalara sebep olduğunu yüksek frekanslarda ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: *“Olumsuz olarak da iş yükünü etkilediğı için zaman açısından. Ben mesela bu okulda müdür olarak eğitim öğretimle uğraşmam lazım. O boyutta düşünüyorum ben.”*

O2: *“Kendi okulumdaki görevimi bırakıp olayın geçtiğı okulda araştırma yapmam için uzun süre gerekebiliyor. Haliyle kendi okulumdaki işler aksıyor ve iş birikimi oluyor.”*

O3: *“Okulun işlerini aksatabiliyoruz. En az 2-3 gün ayırabiliyoruz. Okulun işleri aksayabiliyor.”*

Ö4: *“İş yükünü artırmaktadır. Ben mesai saatlerinin dışında rapor yazmak zorundayım.”*

O5: *“Olumsuz olarak ise; İşi aksatmaktadır, iş gücünü azaltmaktadır. Fazladan iş yükü olmaktadır.”*

O6: *“Ben bir yerde muhakkiklik görevi aldığım zaman bunu benden başka okulumda hiç kimse bilmez. Ama şu var tabi ki iki üç defa yeri geliyor beş defa gidiyorsun. Okuldaki işlerim aksıyor. Asli görevlerimi yapamaz hale geliyorum. Hele ki şu ana bir tek okula bakmıyorsan. Şuanda sistemde 2-3 a-tane okula bakan arkadaşlarımız var.”*

O7: *“Çok olumsuz etkileri var. Kendi okulumuzun işleri yarım kalıyor.”*

O8: *“Olumsuzluğu da şu olabilir: kurum dışına gitmemiz, okuldan ayrılmamız ister istemez buradaki iş akışını, kurumda çalışan diğer öğretmen ve idareci arkadaşlarımızın o anlık ya da o günlerde oluşan taleplerine cevap verebilmemizi geciktirmesi, erteleme durumunda kalması da olumsuz bir etki oluşturuyor diye düşünüyorum.”*

O9: *“Olumlu etkisi de tecrübe aktarımı oluyor arkadaşlarımla bu tecrübeyi paylaşabiliyorum. İtibar arttırıyor. Okul müdürleri de ceza verebiliyormuş diyebiliyor insanlar.”*

O10: “*Olumsuz etkisi okuldaki sorumluluğun çok olmamasından dolayı okulunda işler aksıyor ve iş yükü oluşturuyor.* ”

Araştırmaya katılan okul müdürleri ayrıca muhakkik görevlerinin bazen mesai içindeki zaman diliminde başka kurum ve yerlerde yürüttüklerini bu nedenle kadrosunun bulunduğu okulun boş kaldığını iş güvenliği yasasıyla okulla ilgili sorumluluklarının arttığını ve boş kalan kurumlarının kendileri için büyük risk taşıdığını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O4: “*Olumsuz söyleyeyim ben buradan muhakkiklik incelemesine gittiğim zaman okul boş kalmaktadır. Bu en büyük olumsuzluktur.*”

Ö7: “*Kendi okulumuzu takip edemiyoruz. Müdür yardımcı ve memur olmaması nedeniyle bir gidince kimin ne yaptığını bilemiyoruz.*”

Ö10: “*İş güvenliği yasasıyla beraber okuldaki tüm aksaklıklarda müdürün öncelikli olması da önemli bir risk taşıyor.*”

#### **4.1.7.Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri**

Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerine ilişkin beklentileri Tablo 4.1.7’de şu şekilde verilmiştir.



Tablo 4.1.7: Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri

No	Kodlar (Beklentiler)	Okul Müdürleri	n	%
1	Muhakkiklere Yolluk Yevmiye Verilmeli	O1, O2, O3, O5, O6, M7, O9, O10	8	80
2	Muhakkiklere Dosya Başı Ücret Verilmeli	O1, O3, O4, O8, O10	5	50
3	Muhakkiklik Okul Müdürlerinin Görev Tanımına Açıkça Eklenmeli	O3, O6, O7, O8, O10	5	50
4	Muhakkiklerin Dosyayı Reddetme Hakkı Olmalı	O3, O8, O9, O10	4	40
5	Muhakkikler Görev Sürecinde Görevli İzinli Sayılmalı	O3, O7, O9, O10	4	40
6	Muhakkiklere Hizmet İçi Eğitim Verilmeli	O2, O3, O5,	3	30
7	İnceleme-Soruşturmalara En Az İki Kişi Görevlendirilmeli	O4, O6, O8,	3	30
8	Muhakkiklik İçin Özel Bir E Modül Oluşturulmalı	O1, O10	2	20
9	Muhakkiklere Güvenlik Tedbirleri Sağlanmalı	O1,	1	10
10	Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatlarında Özel Muhakkiklik Birimleri Kurulmalı	O1,	1	10
11	Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürlerinin Okul İşleri Azaltılmalı	O4	1	10
12	Özel Muhakkiklik Belgesi Olmalı	O5	1	10
13	Muhakkiklere Dosya Başı Hizmet Puanı Verilmeli	O5	1	10
14	Uygulanan Cezalarda Kesin Sınırlar Belirlenmeli	O7	1	10
15	Muhakkiklerin Yanına Yazman/Sekreter Verilmeli	O7	1	10
16	Muhakkik Eğitimlerinde Workshoplar (Atölye Çalışmaları) Oluşturulabilir	O8	1	10
17	Muhakkiklerin Öğrencilerle İlgili Görevlerinde Avukat Bulundurulmalı	O9	1	10
18	Okul Müdürlerinin Kadrolu Olmalı ve Genel İdare Hizmetleri Sınıfına Alınmalı	O10	1	10
19	Muhakkiklere Ateşli Silah Bulundurma Hakkı Verilmeli veya Refakatçi Emniyet Gücü Talep Etme Hakkı Olmalı	O10	1	10
20	Muhakkiklik İçin Milli Eğitim Müdürlükleri İçinde Danışma Hizmeti Veren Birim Olmalı	O10	1	10

Katılımcı okul müdürlerinin, okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin önerileri: “Muhakkiklere Yolluk Yevmiye Verilmeli” (f=8), “Muhakkiklere Dosya Başı Ücret Verilmeli” (f=5), “Muhakkiklik Okul Müdürlerinin Görev Tanımına Açıkça Eklenmeli”(f=5), “Muhakkiklerin Dosyayı Reddetme Hakkı Olmalı”(f=4), “Muhakkikler Görev Sürecinde Görevli İzinli Sayılmalı”(f=4), “Muhakkiklere Hizmet İçi Eğitim Verilmeli” (f=3), “İnceleme-Soruşturmalara En Az İki Kişi Görevlendirilmeli”(f=3), “Muhakkiklik İçin Özel Bir E Modül Oluşturulmalı”(f=2), “Muhakkiklere Güvenlik Tedbirleri Sağlanmalı” (f=1), “Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatlarında Özel Muhakkiklik Birimleri Kurulmalı” (f=1), “Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürlerinin Okul İşleri Azaltılmalı” (f=1), “Özel Muhakkiklik Belgesi Olmalı” (f=1), “Muhakkiklere Dosya Başı Hizmet Puanı Verilmeli”(f=1), “Uygulanan Cezalarda Kesin Sınırlar Belirlenmeli” (f=1), “Muhakkiklerin Yanına Yazman/Sekreter Verilmeli” (f=1), “Muhakkik Eğitimlerinde Workshoplar (Atölye Çalışmaları) Oluşturulabilir” (f=1), “Muhakkiklerin Öğrencilerle İlgili Görevlerinde Avukat Bulundurulmalı” (f=1), “Okul Müdürlerinin Kadrolu Olmalı ve Genel İdare Hizmetleri Sınıfına Alınmalı” (f=1), “Muhakkiklere Ateşli Silah Bulundurma Hakkı Verilmeli veya Refakatçi Emniyet Gücü Talep Etme Hakkı Olmalı” (f=1), “Muhakkiklik İçin Milli Eğitim Müdürlükleri İçinde Danışma Hizmeti Veren Birim Olmalı” (f=1) şeklinde kodlanmıştır.

Araştırmaya katılan muhakkik görevi olan okul müdürlerinin tamamı inceleme-soruşturmalarda muhakkiklere yolluk yevmiye verilmesi veya tamamladıkları dosya başına ücret ödenebileceğini belirtmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: “Dosya yapan arkadaşta başarılı yaptıysa bir ödül bir bedel ödenebilir. Yolluk ve yevmiye ödenebilir. Dosya başına bir ücret ödenmeli diye düşünüyorum.”

O2: “Yolluk ve yevmiye verilmeli. Verim alınmak isteniyorsa öncelikle doyum olması lazım bu nedenle belli bir ödeme kesinlikle olmalı.”

O3: “Yolluk, yevmiye tarzında bir ödeme olmalı. Böylelikle muhakkik sayısı artabilir. Hem zaman kaybı, hem ekonomik kaybımız var bu nedenle bir ücret tahsis edilmelidir.”

O4: “Dosya başı ücret verilebilir. Okul müdürlerine bu muhakkiklik sürecinde güzel bir ücret verilmeli.”

O5: “Ben Şu muhakkikliğin m¼d¼rlere verilmesinin sebebini daha ¼nceden ¼ĐretmenliĐe baŐladığım zaman hep m¼fettiŐler gelirdi. M¼fettiŐler her zaman yolluğunu alırlardı.”

O6: “Yolluk, yevmiye gibi ekstralar verilecek.”

O7: “Muhakkik olan kişiye ek ders ¼creti veya bir yevmiye verilmeli. Yol parasını yeme iÇme masraflarını karŐılamalı bu.”

O8: “Mesai dışı zaman harcıyoruz, ulaşım dahi bir ekonomik boyut. Muhakkikliği ilişkin bir ¼cretlendirme olabilir. Tazminat gizli kalmak ¼zere ¼deme olabilir. Dosya başı ¼cret olabilir. Ya da hepsi iÇinde bir ¼cret ¼denebilir. Kişiler giderlerini o ¼cretin iÇerisinden karşılayabilir.”

O9: “En azından km bazında ya da geÇici yevmiye verilmeli. İŐimiz gereği soruŐturduĐumuz yerde yemek yemiyoruz. Dışarıdan harcıyoruz. Bence muhakkiklik g¼revi yapan kişiye en azından yarım ya da tam yevmiye verilmeli.”

O10: “Ekonomik olarak: Yazacağı rapor ve belgelere dayanarak yolluk yevmiye ve dosya başı ¼cret verilmelidir.”

Mevzuattaki deĐiŐmeler adına muhakkiklere hizmet iÇi eğitimler verilmesi gerektiğini, hizmet iÇi eğitimlerde workshoplar (At¼lye çalışmaları) oluŐturulabileceĐini, yapılan g¼revlendirmelerde en az iki muhakkikin g¼revlendirilmesi gerektiğini, milli eğitimdeki muhakkiklik g¼revinin diğer devlet kurumlarındakine g¼re çok iŐlek olduğunu bu nedenle okul m¼d¼rlерinin g¼rev tanımları arasında açıkça bu g¼revin eklenmesi gerektiğini, okul m¼d¼rleri muhakkiklik dosyalarının kendi eğitim b¼lgelerinden verildiği iÇin bazen sosyal çevrede tanıdığı kişiler bakımından sorunlar olduğu bu y¼zden okul m¼d¼rlерine verilen dosyaları gerekçeli bir Şekilde reddi dosya hakkının uygulanması gerektiğini, muhakkiklerin g¼rev sırasında izinli sayılmalarının MEB İzin Y¼nergesine eklenmesi gerektiğini, muhakkik g¼revi olan okul m¼d¼rlерine g¼venlik tedbirleri sağlanması, gerekirse kritik dosyalarda g¼rev alanlara ateşli silah bulundurma ruhsatı veya emniyet g¼c¼nden refakatçi isteme hakkı bulundurma haklarının verilmesi gerektiğini, muhakkik g¼revi olan okul m¼d¼rleri teşkilatlarında muhakkik birimleri kurulması gerektiğini, yine bakanlık teftiş kurulu baŐkanlıĐının koordinesinde muhakkik danışma hattı kurulabileceğini, bakanlık d¼zeyinde e-muhakkik mod¼l¼ oluşturulması gerektiğini, muhakkik g¼revi olan okul m¼d¼rlерine ¼zl¼k hakları olarak dosya başı hizmet puanı verilebileceğini, yanlarına

memurlardan yazman görevlendirilebileceğini, okul müdürlerinin kadrosunun bulunmamasından dolayı müdahaleye açık olduğunu, okul müdürlerine verilen kadronun memuriyet sınıflarından genel idare sınıfında olmasının onları baskılara karşı daha güçlü kılacağını, uygulanan cezaların 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa göre verildiğinden dolayı bazen tam örtüşmediğini bunun yerine milli eğitime özel ceza yönergesi çıkarılması gerektiğini ve küçük öğrencilerin içinde olduğu görevlendirilmelerde avukat bulundurulması gerektiğini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

O1: *“Bence her ilçeye bununla ilgili kadro verilmeli. Mesela sahada bekleyen eğitim uzmanlarımız var. Bunlar eğitilip sadece bu işleri yaparlar. Özel muhakkiklik birimleri olabilir. İşleyiş olarak da bence elektronik ortamda takip edilebilir. Kendi kişisel sayfamızdan takip edebiliriz. Elektronik ortamdan kayıt edilebilir. Güvenlikle ilgili de bir tedbir alınması gerekli”*

O2: *“Hizmet içi eğitim kursları yapılmalı. Kişilerin muhakkikliğe uygun olup olmadığı araştırılıp da verilmeli. Görevler konularına göre ayrıştırılmalı. Okul içindeki soruşturmalar okul müdürlerine verilebilir ama okul dışı soruşturmalar müfettişlere verilmelidir. Okul dışı konularda güvenlik sorunu oluşabilir. Güvenlik önlemi olmadığı için tarafsız karar vermek zorlaşabilir.”*

O3: *“Muhakkiklik görevi verilecekse bunun bir eğitimi olmalı. Konuya hâkim olmalıyız deneyimli ve donanımlı olmalıyız. Süreçte dosyayı reddetme hakkımız olmalı, kendi okuluna ait dosya o müdüre verilmemeli. Muhakkiklik sürecinde görevli izinli sayılmalıyız. Mevzuata da muhakkiklik görevi eklenmeli. İsteğe göre muhakkiklik görevi verilmeli.”*

O4: *“Muhakkikliğin hem vicdani hem yasal sorumluluğu var ama karşılığında hiçbir şey verilmiyor. Okuldaki işler biraz daha azaltılmalıdır. Bence muhakkikliğin müfettişlerden alınıp da okul müdürlerine verilmesi iş yükünü artırsa da iyi oldu. Çünkü okulların işleyişini en iyi okul müdürü anlar. Daha sağlıklı karar verir. Muhakkik güvenlik açısından en az iki kişi olmalı. Muhakkikliğin okul müdürleri tarafından yapılmasını ben mantıklı buluyorum.”*

O5: *“Okul müdürlerinin bu işi yapmak isteyenlerin gönül rızasıyla alınması, hizmet içi eğitim seminerine katılmaları ve bunun bir maddi manevi mesela bu işi yaptığına dair*

*bir belgenin olması. Nasıl fahri polisliğin belgesi varsa bunun da olmalı. Öğretmenlere dosya başına puan verilebilir.”*

*O6: “Aslında bence burada okul müdürleri vasıtasıyla sıkıntı çıkabiliyor. Gittiğimizde saldırıya uğradık bir yasal güvencemiz yok. Müfettişlerin var ama en az iki kişiyle gidiyorlar genelde. Statüleri var biz statüsü olan biri olarak gitmiyoruz. Sen kimsin diyebilir adamlar. Anayasa da var devlet memuruna angarya iş verilemez diye. Ama herhangi bir ücret verilmeden ikinci bir okul müdürü görevi verilebiliyor. İşverenlik veriliyor, müfettişlik veriliyor. Nöbetin her türlü sorumluluğu veriliyor. Ama nöbet ücreti ödenmiyor. Dosyaları evde yapıyorum. Okulda yapma şansına sahip değilsin çünkü dikkat istiyor. Okuldakilerin diline dolanabilir. Kurum huzurunu bozabilir.”*

*O7: “Görev verildiyse belli günlerde ya da saatlerde izin verilmeli. Görev tanımları arasına net bir şekilde girmeli. Cezalar konusunda da kesin sınırlar belirlenmeli. Dosya yaparken muhakkikin yanına sekreter gibi bir kişinin daha verilmesi lazım. En azından yazma işlemleri onun tarafından yapılmalı.”*

*O8: “Muhakkiklik görev tanımına girmemiştir. Dosyayı reddedebilme ya da dosyanın verildiği kişinin değiştirilmesini isteme gibi bir hakkımızın olması lazım. Dosyanın sürecinde sizi gerçekten zorluyorsa birden fazla farklı bir muhakkik arkadaşlar ya da belki bir müfettiş arkadaşla çalışabilme imkânınızın verilmesi lazım. Muhakkikliği ilişkin bir ücretlendirme olabilir. Tazminat gizli kalmak üzere ödeme olabilir. Dosya başı ücret olabilir. Ya da hepsi içinde bir ücret ödenebilir. Kişiler giderlerini o ücretin içerisinden karşılayabilir. İsim ve dosya adı gizli tutularak workshoplar oluşturulabilir bu insanlar için benzer diğer dosyalarda yol gösterici olacaktır. İnsanların olaylara karşı farkındalık düzeyi artacaktır.”*

*O9: “Dosyayı reddetme hakkımız olmalı. Örnek veriyorum aynı ilçede çalıştığımız yönetici arkadaşlarımız, eski çalışma arkadaşlarımız doğal olarak bunlarla karşı karşıya gelinebilir bir şekilde onların soruşturmasını yürütmek durumunda kalabiliriz. Bazen bu pozitif sonuçlar doğurduğu gibi negatif sonuçlar da doğurabilir. Muhakkikliğin yürütüldüğü günlerde muhakkik görevi verilen kişiye görevli izinli, geçici yevmiye gibi kolaylıklar tanınmalı. Soruşturma sırasında çocukların yanında bulunan rehber öğretmen dışarıdan bir kişi olmalı ya da bir avukat görevlendirilmeli.”*

O10: “Yasal öneriler: Okul müdürlerinin görev tanımı arasında net bir şekilde muhakkiklik girmelidir. Diğer kurumlarda da var denebilir ama hiçbir kurumda bu kadar dosya olmuyor.

Okul müdürlerinin görevlendirme olarak eğitim öğretim hizmetleri yerinde kadrolu olarak genel idare hizmetlerine geçmesi lazım.

Okul müdürleri soruşturma yaparken muhakkak görevli izinli sayılmalıdır. Dosyayı gerekçeli olarak reddetme hakkına sahip olmalıdır.

Güvenlik adına da okul müdürlerine bazı haklar verilmeli tedbirler alınmalıdır. Ateşli silah bulundurma ve taşıma ruhsatı. Gerektiğinde resmi yazıyla refakatçi olarak emniyet gücü talep etme hakkı verilebilir.

İşleyiş olarak: Okul müdürünün dosyayı gerekçeli olarak reddetme hakkına sahip olmalıdır.

Muhakkiklik için ayrı özel bir online modül oluşturulmalı. Bu hem işleyişi hızlandıracak hem de daha sistemli hale getirecektir. Bazı konularda sistem üzerinde konunun uzmanlarından danışma hizmeti verilebilir.”

## **4.2.Maarif Müfettişleri İle Yapılan Çalışmalar, Elde Edilen Bulgular**

Bu bölümde maarif müfettişleri İle yapılan görüşmeleri, elde edilen bulgular sunulmuştur.

### **4.2.1.Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapması İle İlgili Görüşlerine İlişkin Elde Edilen Bulgular**

Maarif müfettişlerinin, okul müdürlerinin muhakkiklik yapması ile ilgili görüşlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4.3.1’de şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.2.1:Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapması İle İlgili Görüşleri

TEMA	N O	Kodlar (Görüşler)	Maarif Müfettişleri	n	%
Olumlu Görüşte Olanlar	1	Muhakkik Görevleri Okul Müdürünü İdare Hukuku Açısından Güçlendiriyor, Mevzuata Hâkim Oluyor	M2,M5	2	22,2
	2	Okul Müdürlerinin Kendi Sorumluluklarını Aksatmayacak Şekilde Görev Almaları Doğru ve Yerinde Bir Uygulama	M2	1	11,1
	3	Muhakkik Görevleri Okul Müdürlerinin Bilgi Birikimlerini Artırıyor	M2	1	11,1
	4	Muhakkik Görevi Alan Okul Müdürleri İdare Hukukuna Göre Tutum ve Davranış Sergiliyorlar	M2	1	11,1
	5	Okul Müdürü Mevzuatın Nasıl İşlediği Hususunda Uygulamalı Olarak Bir Değerlendirme Fırsatı Buluyor	M5	1	11,1
	6	Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapması Müfettişlerin İş Yoğunluğunu Azaltmaktadır	M6	1	11,1
	7	Müdürler Muhakkiklik Konusunda Yeterli Donanım ve Bilgiye Sahiplerse Herhangi Bir Sıkıntının Olmayacağı Kanısındayım	M6	1	11,1
	8	Muhakkikliğin Nasıl Olduğunu Öğrenmesinden Dolayı Yararlı Görüyorum	M9	1	11,1
Olumsuz Görüşte Olanlar	1	Okul Müdürünün Görev Tanımları Arasında Böyle Bir Görev Yoktur	M1,M7	2	22,2
	2	Muhakkiklik Bambaşka ve Farklı Boyutları Olan Bir Alan	M3, M7	2	22,2
	3	Sürekli Aynı Kişilere Muhakkiklik Görevi Verilmesi Durumunda Aynı Yerleşim Birimindeki Diğer Okul Müdürleri Arasında Rahatsızlık, Kabullenmeme Durumu Oluşmaktadır	M1.M4	2	11,1
	4	Devlet Memuruna Asli Görevi Dışında Görev Verilmesi Durumunda Asli Görevleri Aksamaktadır	M1,M4	2	11,1
	5	Sürekli Görev Verilen Muhakkik Okul Müdürü Kendini Ayrıcalıklı Görecektir	M1	1	11,1
	6	Muhakkik Üst Amir Tarafından Seçilerek Görev Verildiği İçin Yerel Etkilerden Uzak Objektif Karar Verme Konusunda Problem Oluşacaktır	M1	1	11,1
	7	Muhakkik Üst Amir Baskılarına Maruz Kalıyor	M5	1	11,1
	8	Yakın Sosyal Çevresindeki Kişilere İnceleme ve Soruşturma Yapması Bakımından da Bazı Sakıncalar Oluşuyor	M5	1	11,1
	9	Okul Müdürü Muhakkiklik Eğitimi Almıyor	M7	1	11,1
	10	Yanlış Bir Uygulama Olduğunu Düşünüyorum	M8	1	11,1
	11	Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürü Huzurlu Çalışmamaktadır	M1	1	11,1

Katılımcı maarif müfettişlerine göre “Okul müdürlerinin muhakkiklik yapması ile ilgili görüşleri” konusunun daha iyi analiz edebilmesi ve konunun daha anlaşılabilir olması adına katılımcılar olumlu görüşte olanlar ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

Katılımcı maarif müfettişlerinin, olumlu görüşte olanların kodları: “*Muhakkik Görevleri Okul Müdürünü İdare Hukuku Açısından Güçlendiriyor, Mevzuata Hâkim Oluyor*”(f=2), “*Okul Müdürlerinin Kendi Sorumluluklarını Aksatmayacak Şekilde Görev Almalarını Doğru ve Yerinde Bir Uygulama*”(f=1), “*Muhakkik Görevleri Okul Müdürlerinin Bilgi Birikimlerini Artırıyor*”,(f=1) “*Muhakkik Görevi Alan Okul Müdürleri İdare Hukukuna Göre Tutum ve Davranış Sergiliyorlar*”(f=1), “*Okul Müdürü Mevzuatın Nasıl İşlediği Hususunda Uygulamalı Olarak Bir Değerlendirme Fırsatı Buluyor*”(f=1), “*Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapması Müfettişlerin İş Yoğunluğunu Azaltmaktadır*” (f=1), “*Müdürler Muhakkiklik Konusunda Yeterli Donanım ve Bilgiye Sahiplerse Herhangi Bir Sıkıntının Olmayacağı Kanısındayım*” (f=1), “*Muhakkikliğin Nasıl Olduğunu Öğrenmesinden Dolayı Yararlı Görüyorum*” (f=1) şeklinde oluşmuştur.

Araştırmaya katılan olumlu görüşte olan maarif müfettişleri okul müdürünün yaptıkları bu görevin asli görevini aksatmadığı sürece doğru ve yerinde bir uygulama olduğunu belirtmişlerdir. Olumlu görüşte olan maarif müfettişlerine göre okul müdürlerinin muhakkiklik görevi yapması müdürlere olumlu anlamda katkılar sağlamakta olduğunu savunmuşlardır. Olumlu anlamda katkıların: Yürüttükleri Muhakkik görevinin, okul müdürlerini idare hukuku ve mevzuat bilgisi anlamında güçlendirdiğini, muhakkik görevi okul müdürlerinin bilgi birikimini arttırdığını, muhakkik görevi olan okul müdürleri idare hukukuna uygun davranışlar sergilediğini, muhakkik görevi neticesinde okul müdürleri mevzuatın işlemlerini uygulamalı olarak değerlendirme imkânı sağladığını, okul müdürünün muhakkiklik yapmasını müfettişlerin yoğunluğunu azalttığını savunmuşlardır. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekler şöyledir:

M2: “*Okul müdürlerinin kendi sorumluluklarını aksatmayacak şekilde görev almalarını doğru ve yerinde buluyorum. Okul müdürlerine muhakkiklik görevi verilmeli. Bu görevler okul müdürünü idare hukuku açısından güçlendiriyor. Bilgi birikimlerini artırıyor, kendi tutum ve davranışlarını bu idare hukukuna göre ayarlıyorlar.*”



M5: “Bir açıdan olumlu görüyorum. Öğretmenlerin (Okul Müdürlerin) mevzuata daha hakim olması açısından, yönetmeliklerin mevzuatların nasıl işlediği hususu hakkında uygulamalı olarak bir değerlendirme fırsatı bulduğundan dolayı olumlu görüyorum.”

M6: “Okul Müdürlerinin muhakkiklik yapması Müfettişlerin iş yoğunluğunu azaltmaktadır. Müdürler Muhakkiklik konusunda yeterli donanım ve bilgiye sahiplerse herhangi bir sıkıntının olmayacağı kanısındayım.”

Katılımcı maarif müfettişlerinin, olumsuz görüşte olanların kodları: “Okul Müdürünün Görev Tanımları Arasında Böyle Bir Görev Yoktur”(f=2), “Devlet Memuruna Asli Görevi Dışında Görev Verilmesi Durumunda Asli Görevleri Aksamaktadır”(f=2), “Sürekli Aynı Kişilere Muhakkiklik Görevi Verilmesi Durumunda Aynı Yerleşim Birimindeki Diğer Okul Müdürleri Arasında Rahatsızlık, Kabullenmeme Durumu Oluşmaktadır”(f=2), “Muhakkiklik Bambaşka ve Farklı Boyutları Olan Bir Alan”(f=2), “Sürekli Görev Verilen Muhakkik Okul Müdürü Kendini Ayrıcalıklı Görecektir”,(f=1) “Muhakkik Üst Amir Tarafından Seçilerek Görev Verildiği İçin Yerel Etkilerden Uzak Objektif Karar Verme Konusunda Problem Oluşacaktır”(f=1), Muhakkik Üst Amir Baskılarına Maruz Kalıyor”(f=1), “Yakın Sosyal Çevresindeki Kişilere İnceleme ve Soruşturma Yapması Bakımından da Bazı Sakıncalar Oluşuyor” (f=1), “Okul Müdürü Muhakkiklik Eğitimi Almıyor şeklinde oluşmuştur” (f=1), Yanlış Bir Uygulama Olduğunu Düşünüyorum (f=1), “Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürü Huzurlu çalışmamaktadır”(f=1) şeklinde oluşmuştur.

Araştırmaya katılan olumsuz görüşte olan maarif müfettişleri okul müdürlerine muhakkiklik görevi verilmesi asli görevlerini aksattığını, yakın sosyal çevrelerinin bu durumdan olumsuz etkilendiğini, sürekli aynı kişilere bu görevin verilmesi eğitim bölgesindeki diğer okul müdürleri tarafından kabullenmeme ve rahatsızlık durumları oluşturduğunu savunmuşlardır. Muhakkikliğin okul müdürlüğüne göre çok işleyiş, içerik olarak çok farklı bir alan olduğunu ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin görev tanımında muhakkiklik görevinin olmadığını savunmuşlardır. Muhakkik görevi olan okul müdürlerinin asli görevleri ile muhakkik görevini aynı anda yoğunlaşamayacağını ve bu nedenle huzurlu çalışamayacağını belirtmişlerdir. Muhakkiklik görevinin üst amir tarafından seçilerek verilmesinden dolayı yerel etkilerden uzak, objektif karar verme konusunda problem yaşanacağını ve muhakkiklerin üst amirler tarafından baskılara maruz kaldığını belirtmişlerdir. Sürekli

görev alan okul müdürlerinin kendilerini ayrıcalıklı hissedeceğini ifade etmişlerdir. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

M1 *“Okul Müdürlerinin muhakkiklik yapmasını nasıl değerlendiriyorsunuz? Okul müdürünün asli görevi, yönetimindeki okulun amaçlarını gerçekleştirmektir. Görev tanımları arasında böyle bir görev yoktur, olsa da yerinde olmayan bir tanımlama olacaktır. Devlet memuruna asli görevinin dışında görev verilmesi durumunda asli görevinin aksaması söz konusu olabilecektir. Okul Müdürünün, muhakkiklik görevi için kendi kurumundan ayrılması, bir veya birden çok değişik yere veya kişiye, kurumlara ulaşması için zaman harcaması gerekecektir. Her iki taraftaki işine de yoğunlaşamayacaktır, huzurlu çalışamayacaktır.*

*Muhakkik, inceleme soruşturma yaptığı konularda kendisine görev veren amirin bu alandaki yetkilerini kullandığı için ve idarenin sürekli aynı kişilere muhakkiklik görevi vermesi durumunda (ki genelde uygulama böyledir) aynı yerleşim birimindeki diğer okul müdürleri arasında rahatsızlık, kabullenmeme; muhakkik müdür bakımından da ayrıcalık gibi görülebilecek durumlar ortaya çıkar ve muhakkikin kararı her zaman tartışma konusu yapılabilir. Aynı yerde çalışan müdürler arasından muhakkik seçildiği için, yerel etkilerden uzak objektif karar verme muhakkik açısından da çok zaman zor olabilir.*

*Özellikle çok zorunlu ve acil durumlarda, idare tarafından nadiren başvurulması gereken bir uygulamanın olağan ve yaygın hale gelmesi teşkilatta istenmeyen iklimin doğmasına sebep olabilir.”*

M3: *“Ben okul müdürü olsaydım yapmak istemezdim. Çünkü bambaşka bir alan ve işin farklı boyutları var.”*

M4: *“Asıl idarecilik görevlerini bırakarak sürekli muhakkiklik yapmalarını sisteme olumsuz yansıtacağını, kendi birincil işlerini aksatacağını, yine sosyal çevrede olumsuz etkilerinin olacağını düşünüyorum.”*

M5: *“Fakat arkadaşlık ilişkileri, yakın çevredeki görev yaptığı arkadaşlarla ilgili inceleme ve soruşturma yapması bakımından da bazı sakıncalar olduğunu düşünmekteyim. Mevzuat gereği eş değer makamlarda kişilere görev verilebiliyor, yakın çevre ilişkileri, üst amir baskısından vb nedenlerden bazen değerlendirmeleri sağlıklı yapamamaktadır.”*

M7: “Okul müdürlerinin alanı değil. Okul müdürü böyle bir eğitim almıyor. Çünkü öğretmen olarak yetiştirildikleri için böyle bir görevleri yok. Muhakkik görevlerini yapmaları adına sakınca var.”

M8: “Yanlış bir uygulama olduğunu düşünüyorum.”

#### 4.2.2. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Düşünceleri ve Önerileri

Okul müdürlerinin aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterlilik düzeyine ilişkin düşünceleri ve önerileri konusunu, maarif müfettişlerinin cevaplarının, şekil, içerik olarak daha anlaşılabilir ve işlevsel olması adına iki başlık halinde ele aldık.

##### 4.2.2.1. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Düşünceleri

Maarif Müfettişlerinin, okul müdürlerinin aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterlilik düzeyine ilişkin düşünceleri Tablo 4.2.2.1’de şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.2.2.1: Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Düşünceleri

TEMA	No	Kodlar (Görüşler)	Maarif Müfettişleri	n	%
Olumlu Görüşte Olanlar	1	Muhakkiklik Eğitimi Veren Kişilerin Bilgi Düzeyi Yeterli İse ve Uygulanabilecek Şekilde Muhakkiklik Eğitimi Verilirse Yararlı Oluyor	M9	1	11,1
	1	Verilen Muhakkiklik Eğitimleri Yeterli Değil	M1, M3,M4, M6,M7,M8	6	66,6
Olumsuz Görüşte Olanlar	2	Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Eğitimi Kısa Zamanlı Yapılmaktadır	M1,M6,M8	3	33,3
	3	Muhakkiklik Eğitiminin Program, Yöntem, Teknik, Araç Gereç, Uygulama vb. Boyutlarıyla Bir Standardı Bulunmamaktadır	M1	1	11,1
	4	Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapacak Düzeyde Yeterlilik Ölçüleri Yok	M2	1	11,1

Katılımcı maarif müfettişlerine göre “Okul müdürlerinin aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterlilik düzeyine ilişkin düşünceleri” konusunun daha iyi analiz

edebilmesi ve konunun daha anlaşılabilir olması adına katılımcılar olumlu görüşte olanlar ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

Katılımcı maarif müfettişlerinden olumlu görüşte olanların kodları: *"Muhakkiklik Eğitimi Veren Kişilerin Bilgi Düzeyi Yeterli İse ve Uygulanabilecek Şekilde Muhakkiklik Eğitimi Verilirse Yararlı Oluyor"* (f=1) şeklinde oluşmuştur.

Araştırmaya katılan maarif müfettişlerinden bir katılımcı olumlu yönde görüş bildirmiştir. Verilen eğitimin yeterliliğinin eğitimi alan kişiye göre değişebildiğini, eğitimi veren kişinin de bilgi düzeyinin verilen eğitimin yeterliliğini etkileyebildiğini ifade etmiştir. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örneği şöyledir:

M9: *"Alan kişilere göre değişebiliyor. Burada muhakkiklik eğitimi veren kişilerin bilgi düzeyi çok önemli. Uygulanabilecek şekilde muhakkiklik eğitimi verilirse yararlı olduğunu gördüm."*

Katılımcı inceleme değerlendirme komisyonu üyelerinden olumsuz görüşte olanların kodları: *"Verilen Muhakkiklik Eğitimleri Yeterli Değil"*(f=6), *"Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Eğitimi Kısa Zamanlı Yapılmaktadır"*(f=3), *"Muhakkiklik Eğitiminin Program, Yöntem, Teknik, Araç Gereç, Uygulama vb. Boyutlarıyla Bir Standardı Bulunmamaktadır"*(f=1), *"Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapacak Düzeyde Yeterlilik Ölçüleri Yok"* (f=1) şeklinde oluşmuştur.

Araştırma katılımcı maarif müfettişleri verilen eğitimlerin yetersiz olduğunu ve kısa zamanlı yapıldığını yüksek frekansta belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri aşağıda verilmiştir:

M1: *"Okul müdürlerinin muhakkiklik eğitimi kısa zamanlı, daha çok yerel müfettişler ya da bu alanda deneyimli idareciler tarafından verilmektedir. Muhakkiklik görevini rahatlıkla ve usulünce yürütecek düzeyde bir eğitimin verildiğini düşünmüyorum."*

M3: *"Muhakkiklik eğitimlerinin daha yeterli hale getirilmesi gerekiyor. İlimizde de zaman zaman eğitimler veriliyor. Verilen eğitimlerin yeterli olduğunu düşünmüyorum."*

M4: *"Okul müdürlerinin aldıkları muhakkiklik eğitimi hangi düzeyde almış olursa olsun yeterli olmaz. Eğitimlerle birlikte paralel olarak iş ve işlemlerle bu görevi yerine getirirlerse anlam kazanır."*

M6: *“Okul Müdürlerinin 1 haftalık muhakkiklik eğitimlerinin yeterli olacağını sanmıyorum.”*

M7: *“Yeterli değil. Soruşturma ve inceleme teknikleri açısından yeterli değil.”*

M8: *“30 saatlik bir hizmet İçi eğitim semineri ile muhakkiklik yeterliliğine ulaşılabileceğini düşünmüyorum.”*

Araştırmaya katılan maarif müfettişleri okul müdürlerine verine eğitimlerle ilgili ayrıca muhakkiklik eğitiminin program, yöntem, teknik, araç gereç, uygulama vb. boyutlarıyla bir standardı bulunmadığı, okul müdürlerinin muhakkiklik yapacak düzeyde yeterlilik ölçülerinin olmadığına ait görüşlerini belirtmişler. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri aşağıda verilmiştir:

M1: *“Muhakkiklik eğitiminin program, yöntem, teknik, araç gereç, uygulama vb. boyutlarıyla bir standardı bulunmamaktadır.”*

M2: *“Okul müdürlerinin muhakkiklik yapacak düzeyde yeterlik ölçülerinin tam olduğunu söylemek yerinde olmaz.”*

#### 4.2.2.2. Maarif Müfettişlerinin, Muhakkiklik Eğitimi Üzerine Önerileri

Maarif müfettişlerinin, muhakkiklik eğitimi üzerine önerileri Tablo 4.3.2.2’te şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.2.2.2: Maarif Müfettişlerinin, Muhakkiklik Eğitimi Üzerine Önerileri

No	Kodlar (Öneriler)	Maarif Müfettişleri	n	%
1	Verilecek eğitimlerin Teorik Anlatma Yerine Direk Uygulama, Örneklem Üzerinde Birkaç Ay Aralıklarla Tekrar Etmesi Gerekir	M4,M5	2	22,2
2	Verilen Muhakkiklik Eğitiminin Program, Yöntem, Teknik, Araç Gereç, Uygulama vb. Boyutlarıyla Bir Standardı Olması Gerekir	M1	1	11,1
3	Eğitimlerde Raporlama, Bilgi ve Belgelerin Değerlendirilmesi, Sonuç Çıkarılması İle İlgili Bir Günlük İki Günlük Atölye Çalışmaları Şeklinde Örnek Çalışmalar Planlanmalı	M2	1	11,1
4	Okul Müdürleri Temel İnsan Hakları, Uluslararası Sözleşmeler, Anayasa, Temel Kanunlar ve Temel Kanunların Yaklaşımı Konusunda Bilgi Sahibi Olmalılar	M2	1	11,1
5	Muhakkiklerin Bir Buçuk Yıllık Bir Eğitim Planlaması İle Hukuksal Olarak ve İnceleme Soruşturma Tekniği Açısından Yeterli Olgunluğa Ulaşacaklardır	M4	1	11,1
6	Yazın En Az İki Ay Uzun Süreli Ara Vermeden Uygulamalı Eğitim Verilmesi Gerekıyor	M7	1	11,1
7	Muhakkiklik Eğitimi İnceleme Ve Soruşturmaların Yapılış Tekniğinden Başlayarak Rapor Yazımına Kadar Gönüllü Tecrübeli Kişiler Tarafından Gönüllü Muhakkik Adaylarına Güncellenmiş Mevzuatla Beraber Verilmelidir	M9	1	11,1

Katılımcı maarif müfettişlerinin, muhakkiklik eğitimi üzerine önerileri: “*Verilecek eğitimlerin Teorik Anlatma Yerine Direk Uygulama, Örneklem Üzerinde Birkaç Ay Aralıklarla Tekrar Etmesi Gerekir*”(f=2), “*Verilen Muhakkiklik Eğitiminin Program,*

*Yöntem, Teknik, Araç Gereç, Uygulama vb. Boyutlarıyla Bir Standardı Olması Gerekir”(f=1), “Eğitimlerde Raporlama, Bilgi ve Belgelerin Değerlendirilmesi, Sonuç Çıkarılması İle İlgili Bir Günlük İki Günlük Atölye Çalışmaları Şeklinde Örnek Çalışmalar Planlanmalı”(f=1), “Okul Müdürleri Temel İnsan Hakları, Uluslararası Sözleşmeler, Anayasa, Temel Kanunlar ve Temel Kanunların Yaklaşımı Konusunda Bilgi Sahibi Olmalılar”(f=1), “Muhakkiklerin Bir Buçuk Yıllık Bir Eğitim Planlaması İle Hukuksal Olarak ve İnceleme Soruşturma Tekniği Açısından Yeterli Olgunluğa Ulaşacaklardır”(f=1), “Yazın En Az İki Ay Uzun Süreli Ara Vermeden Uygulamalı Eğitim Verilmesi Gerekliyor”(f=1), “Muhakkiklik Eğitimi İnceleme Ve Soruşturmaların Yapılış Tekniğinden Başlayarak Rapor Yazımına Kadar Gönüllü Tecrübeli Kişiler Tarafından Gönüllü Muhakkik Adaylarına Güncellenmiş Mevzuatla Beraber Verilmelidir” (f=1) şeklinde kodlanmıştır.*

Araştırmaya katılan maarif müfettişleri verilen muhakkiklik eğitiminin programlarında, yöntem, teknik, araç gereç, uygulama vb. boyutlarıyla bir standardın oluşturulmasını, buna göre eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Verilecek eğitimlerin uygulamalı ve örneklemeler üzerinden yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan bir katılımcı verilecek eğitimin süresi olarak bir buçuk yıllık bir eğitimin muhakkik adayını hukuki ve inceleme-soruşturma tekniği açısından olgunluğa kavuşturabileceğini savunmuştur. Diğer bir katılımcı ise yazın iki ay uygulamalı eğitimin verilmesi gerektiğini savunmuştur. Verilecek eğitimlerde raporlama, bilgi ve belgelerin değerlendirilmesi, sonuç çıkarılması ile ilgili bir günlük iki günlük atölye çalışmaları şeklinde örnek çalışmalar planlanması gerektiğini belirtmişlerdir. Verilecek muhakkik eğitimlerin inceleme ve soruşturmaların yapılış tekniğinden başlayarak rapor yazımına kadar, gönüllü eğitimcilerin gönüllü muhakkik adaylarına güncel mevzuatla beraber verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin belirli yeterlilikleri ve çok boyutlu muhakeme gücüne sahip olabilmesi adına temel insan hakları, uluslararası sözleşmeler, anayasa, temel kanunlar ve temel kanunların yaklaşımı konusunda bilgi sahibi olması gerektiğini savunmuşlardır. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

M1: *“Muhakkiklik eğitiminin program, yöntem, teknik, araç gereç, uygulama vb. boyutlarıyla bir standardı bulunmamaktadır.”*

M2: *“Eğitimlerde sadece raporlama, bilgi ve belgelerin değerlendirilmesi, sonuç çıkarılması ile ilgili bir günlük iki günlük atölye çalışmaları şeklinde örnek çalışmalar*

*planlanmalı diye düşünüyorum. Böyle olursa uygulamada okul müdürlerinin işleri çok daha kolaylaşır. Bu alandaki yeterlilikleri ve bakış açıları gelişir diye düşünüyorum. Bunlardan daha önemlisi okul müdürlerinin temel insan haklarına nasıl baktığı, nasıl gördüğü çok önemli. Bununla ilgili uluslararası sözleşmeleri incelemeleri gerekir. Anayasayı incelemeleri gerekir. Temel Kanunlar ve temel kanunların yaklaşımı konusunda bilgi sahibi olmalılar. Bu yaklaşımları içselleştirmeli ve davranışa dönüştürmelidirler. İdare hukuku çerçevesinde alınacak hizmet öncesi derslerden farklı olarak hizmet içinde de bu seminer ve eğitimlerin zaman zaman yapılması gerekir. Üç gün anayasaya ayrılabilir, üç gün insan hakları evrensel bildirgesine ayrılabilir. Bir okula liderlik yapacak birisi için önemli bilgiler bunlar. Ne anayasa ne uluslararası bu belgeler kalıcı belgeler. Bu kalıcı belgeler bizim dünyaya nasıl bakmamız gerektiğini öğretiyor. Bu açıdan bu belgeler tartışılmalı, konuşulmalı, yorumlanmalı nasıl uygulanabileceğine ilişkin yorumlar yapılmalı. Bu konuşmalar okula liderlik yapacak okul müdürleri için çok önemli.”*

M4: *“Teorik anlatma yerine direk uygulama, örneklem üzerinde birkaç ay aralıklarla tekrar etmesi gerekir. Bir, bir buçuk yıllık süreç sonucunda ben hukuksal olarak ve inceleme soruşturma tekniği açısından yeterli olgunluğa ulaşacaklarını düşünmekteyim.”*

M5: *“Uygulamaya dönük örnek olaylar üzerinden gitmesinin daha sağlıklı olacağını düşünüyorum.”*

M7: *“Yazın en az iki ay uzun süreli ara vermeden uygulamalı eğitim verilmesi gerekiyor.”*

M9: *“İnceleme ve soruşturmaların yapılış tekniğinden başlayarak rapor yazımına kadar gönüllü tecrübeli kişiler tarafından gönüllü muhakkik adaylarına güncellenmiş mevzuatla beraber verilmelidir.”*

#### **4.2.3. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Yaptığı Muhakkik İşlemlerini Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi**

*Maarif müfettişlerinin, okul müdürlerinin yaptığı muhakkik işlemlerini rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından değerlendirmesi Tablo 4.2.3’te şu şekilde verilmiştir.*



Tablo 4.2.3: Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Yaptığı Muhakkik İşlemleri Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi

TEMA	No	Kodlar (Görüşler)	Maarif Müfettişleri	n	%
Olumlu Görüşte Olanlar	1	Amaca Uygun Olduğunu Düşünüyorum	M3,M7	2	22,2
	2	Hukuka Uygun Olduğunu Düşünüyorum	M3	1	11,1
Olumsuz Görüşte Olanlar	1	Objektiflik Açısından Tartışmalı	M1,M9	2	22,2
	2	Bilime Uygun Olduğunu Düşünmüyorum	M3,M7	2	22,2
	3	Bilimsel Eğitim Almış Kişilerce Yapılmalı	M1	1	11,1
	4	Okul Müdürü Muhakkiklerin Yetersiz Olması	M1	1	11,1
	5	Okul Müdürü Muhakkiklerde Deneyim Eksikliği Olabiliyor	M2	1	11,1
	6	Okul Müdürü Muhakkikler Hukuka Yoğunlaşamayabiliyor	M2	1	11,1
	7	Okul Müdürü Muhakkiklere Verilen Eş Değer Makamlarla İlgili Görevlerde Sıkıntı Yaşanabiliyor	M4	1	11,1
	8	Okul Müdürlerinin Kadrosunun Olmaması Görevlendirme Olması Sorun ve Çatışma Yaratabiliyor	M4	1	11,1
	9	Muhakkikler Yetkileri Çerçevesince Sağlıklı Karar Verememektedir	M5	1	11,1
	10	Bazı Dosyalarda Hukuka Uygun Olmadığını Gördüm	M5	1	11,1
	11	Okul Müdürü Muhakkikler Yeterli Eğitim Almıyorlar	M6	1	11,1
	12	Amaca Uygun Olduğunu Düşünmüyorum	M8	1	11,1
	13	Yerel Etkilerden Uzak Kalınmıyor	M1	1	11,1
	14	Hukuka Uygun Olduğunu Düşünmüyorum	M8	1	11,1
	15	Bazı Muhakkiklerin Amaca Uygun Olmayan Teklifler Getirdiğini Görüyoruz	M9	1	11,1

Katılımcı müfettişlerine göre “Okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik işlemlerini rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından değerlendirmeleri” konusunun daha iyi analiz edebilmesi ve daha anlaşılabilir olması adına katılımcılar olumlu görüşte olanlar ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

Katılımcı maarif müfettişlerinin olumlu görüşte olanların kodları: “*Amaca Uygun Olduğunu Düşünüyorum*” (f=3), “*Hukuka Uygun Olduğunu Düşünüyorum*” (f=1) şeklide oluşmuştur.

Görüşmelerde katılımcı maarif müfettişlerinden olumlu görüşte olanlar muhakkiklerin yaptığı soruşturmaların amaca ve hukuka uygun olacağını ve ülkemizde müfettişlik kadrosunun azalmasından iş yüklerinin çok arttığını ve ancak okul müdürlerinin de soruşturmalarda görev almasıyla iş yüklerinin azalacaklarını ifade etmişlerdir. Bu konu ilgili doğrudan alıntı örnekleri alınmıştır:

M3: “*Amaca ve hukuka uygun olduğunu düşünebiliriz.*”

M7: “*...Amaca uygun*”

Katılımcı maarif müfettişlerinin olumsuz görüşte olanların kodları: “*Objektiflik Açısından Tartışmalı*” (f=2), “*Bilime Uygun Olduğunu Düşünmüyorum*” (f=2), “*Bilimsel Eğitim Almış Kişilerce Yapılmalı*” (f=1), “*Okul Müdürü Muhakkiklerin Yetersiz Olması*” (f=1), “*Okul Müdürü Muhakkiklerde Deneyim Eksikliği Olabiliyor*” (f=1), “*Okul Müdürü Muhakkikler Hukuka Yoğunlaşamayabiliyor*” (f=1), “*Okul Müdürü Muhakkiklere Verilen Eş Değer Makamlarla İlgili Görevlerde Sıkıntı Yaşanabiliyor*” (f=1), “*Okul Müdürlerinin Kadrosunun Olmaması Görevlendirme Olması Sorun ve Çatışma Yaratabiliyor*” (f=1), “*Muhakkikler Yetkileri Çerçevesince Sağlıklı Karar Verememektedir*” (f=1), “*Bazı Dosyalarda Hukuka Uygun Olmadığını Gördüm*” (f=1), “*Okul Müdürü Muhakkikler Yeterli Eğitim Almıyorlar*” (f=1), “*Amaca Uygun Olduğunu Düşünmüyorum*” (f=1), “*Yerel Etkilerden Uzak Kalınmıyor*” (f=1), “*Hukuka Uygun Olduğunu Düşünmüyorum*” (f=1), “*Bazı Muhakkiklerin Amaca Uygun Olmayan Teklifler Getirdiğini Görüyoruz*” (f=1) şeklide oluşmuştur.

Görüşmelerde katılımcı maarif müfettişlerinden olumsuz görüşte olanlar okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklikleri büyük oranda amacına, hukuka ve bilime uygun görmedikleri tespit edilmiştir. Müfettişler soruşturmaların çok hassas ve özel bir alan olduğunu ve uzman kişiler tarafında yapılabileceğini dile getirmişlerdir. Bu konuyla ilgili bazı katılımcı maarif müfettişleri okul müdürlerinin yaptığı muhakkikliklerle ilgili birebir yaşanmış deneyimleri olduğunu veya görev aldığı komisyonlardan yola çıkarak edindikleri olumsuz tecrübeleri bulunduğunu aktarmışlardır. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

M1: “Yerel etkilerden uzak kalabilme (objektiflik) açısından tartışmalı durumların çıkma olasılığı fazladır. İnceleme ve soruşturma görevi esas itibariyle bu alanda bilimsel eğitim almış, inceleme ve soruşturma süreçlerini bilen kişiler tarafından yapılmadığı zaman verilen muhakkiklik hizmeti istenilen rasyonellikte nasıl olacak ki. Uygulamada da bunu görmekteyiz. Muhakkik olarak görev alan okul müdürlerimizin, “iş daha doğru nasıl yapabilirim, yanlış mı yapıyorum yoksa” düşüncesiyle Müfettişlerden yardım almaya çalıştıklarına çok tanık olmuşumdur.”

M2: “Okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevleri bazen ilk bazen iki bazen üçüncü olduğundan dolayı okul müdürlerinin yeterli olmadığını daha önce söylemiştik. Yaptıkları inceleme ve soruşturmalarda deneyim eksikliği ve hukukuna yoğunlaşmaya fırsatlarının olmamasından dolayı bazen rasyonel sonuçlar üretemeyebiliyorlar. Bu da süreç içerisinde gelişecek bir beceri diye düşünüyorum. Az ya da çok sonuçta bu tür çalışmaların içinde okul müdürleri olmalılar.”

M3: “...Fakat bilime uygunluğu konusunda çok emin değilim açıkçası.”

M4: “Amaca uygun olduğunu düşünmüyorum. Muhakkiklik veya inceleme soruşturmanın temel amacı sistemde mevcut yürürlükte olan hukuka aykırı olan iş ve işlemleri tespit edebilmek, disiplin ya da adli ceza ve mali hukuk açısından değerlendirmektir. Okul idarecisi arkadaşların bu amaca çok uygun olacağını düşünmüyorum.

Hukuka uygunluk ise zaman zaman iş ve işlemlerde eş değer görevin üzerinde gelmektedir. Bu da okul müdürü arkadaşlara bireysel olarak sıkıntılar yaratabileceğini düşünüyorum.

Bilime uygun olarak işler yürütülse muhakkik veya soruşturmacılara gerek kalacağını düşünmüyorum.

Okul müdürlerinin kadroları iptal edildi, şu anda bir kadro yok. Kadro olmayınca görevlendirilmez. Görevlendirilmiş bir görevde muhakkik görevi bir çatışma yaratır. Hukuksal sıkıntılar da yaratabilir.”

M5: “Görev alan kişiler ellerinden geldiğince bilgi belgeleri toplamaktadır. Fakat yetkileri çerçevesinde sağlıklı karar vermekte zorluk çekmektedir. Bu yüzden hukuka uygunlu açısından bazı sıkıntılar olduğunu müşahade ettim. Bazı yaptığımız dosyalarda bunu gördük.”

M6: “Okul Müdürlerinin yaptığı muhakkiklik yeterli eğitimi almadıkları için hukuk ve bilime uygun olduğu söylenemez.”

M7: “Bilime uygun değil. Bilimsel bir açıklaması yok bu işin. Ama idari hukuk, yönetim açısından sorun. Sorunun çözümü de bu şekilde bulunmuş. Bunun yeri de yasal metinlerde var.”

M8: “Amaca hukuka bilime ve mevzuata uygun olduğunu düşünmüyorum.”

M9: “Bazılarının çok çok iyi bazılarının da amaca uygun olmayan teklifler getirdiğini görüyoruz. Bu da muhakkik olarak görev yapan kişilerin bireysel farklılıkları ve olaylara bakış açısından göre değişmektedir. Mesleki açıdan yeterli okul müdürü muhakkikliği de uygun ve objektif yapmakta. Mesleki açıdan yetersiz olan okul müdürü ise muhakkikliği subjektif olarak almış olduğu yan etkilerle yaptığını görmekteyiz.”

#### 4.2.4. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri

Maarif müfettişlerinin, okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin beklentileri Tablo 4.2.4.’te şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.2.4: Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri

No	Kodlar (Beklentiler)	Maarif Müfettişleri	f	%
1	Yolluk Yevmiye Tahakkuk Ettirilmeli	M2,M3,M4, M5,M7,M9	6	66,6
2	Muhakkikliğin Bu Şekilde Kurumsallaşmaması Gerekir	M2	1	11,1
3	Muhakkiklere Özlük Hakları Verilmeli	M4	1	11,1
4	Okul Müdürleri Hukuk Normlarını ve Mahkeme Kararlarını Takip Etmeleri Gerekir	M4	1	11,1
5	Okul Müdürlerinin Görevlendirme Değil Kadrolu Olması Gerekir	M4	1	11,1
6	Okul Müdürleri Görevlerini Yerine Getirirken Yeterli Araştırma Yapmalı	M6	1	11,1
7	Okul Müdürleri Mevzuatı Çok İyi İncelemeli	M6	1	11,1
8	Okul Müdürleri Tarafsız Davranmalı	M6	1	11,1

Katılımcı maarif müfettişlerinin okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin önerileri: “Yolluk Yevmiye Tahakkuk Ettirilmeli” (f=6), “Muhakkikliğin Bu Şekilde

*Kurumsallaşmaması Gerekir” (f=1), “Muhakkiklere Özlük Hakları Verilmeli” (f=1), “Okul Müdürleri Hukuk Normlarını ve Mahkeme Kararlarını Takip Etmeleri Gerekir” (f=1), “Okul Müdürlerinin Görevlendirme Değil Kadrolu Olması Gerekir” (f=1), “Okul Müdürleri Görevlerini Yerine Getirirken Yeterli Araştırma Yapmalı” (f=1), “Okul Müdürleri Mevzuatı Çok İyi İncelemeli” (f=1), “Okul Müdürleri Tarafsız Davranmalı” (f=1) şeklinde kodlanmıştır.*

Araştırmaya katılan katılımcı maarif müfettişleri mevcut yürürlükte olan mevzuata ve var olan uygulamalara göre, okul müdürlerin yaptığı zorunlu muhakkiklikten yola çıkarak öneriler getirmişlerdir

Araştırmaya katılan maarif müfettişleri, okul müdürlerinin yaptığı bu özel ve bazen mesai dışı göreve muhakkak yolluk yevmiye gibi ekonomik bir katkı yapılması gerektiğini yüksek frekansta belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

M2: *“Yaptıkları bu çalışmalar için yolluk yevmiye tahakkuk ettirilmeli.... ona ekonomik olarak kayıpları ve giderleri karşılanmalı diye düşünüyorum.”*

M3: *“Asıl mesleği bu olmayan bu olmayan kişileri, bu işi özendirmek ya da ne bileyim benimsetmek adına ..... ücret veya başka bir şey verilebilir.”*

M4: *“Bu da o arkadaşların ekonomik anlamda yapmamaları gereken bir harcama yapmalarına neden olmaktadır. Burada göreve gittiklerinde harcırah kanunu gereğince bu arkadaşlara yol, ulaşım ve diğer giderlerinin karşılanması gerekir.”*

M5: *“Bu görevleri asli görevleri değil ikinci bir görev, ekstra bir iş olduğu için yaptığı harcamalar açısından, emeklerinin karşılığı olarak ekonomik olarak tatmin edilmelidirler.”*

M7: *“Harcırah kanununda düzenlenmesi gerekiyor.”*

M9: *“Ek görev olarak verildiği için belirli bir komisyon tarafından uygun görülecek bir ücret söz konusu olabilir. Çünkü muhakkiklik mesai saatleri dışında da bir çalışma olduğu için bunun karşılığı olarak da herhangi bir ücret tahakkuk ettirilebilir.”*

Araştırmaya katılan maarif müfettişleri ayrıca yasal olarak mevcut Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği göre okul müdürlerinin yasal olarak kadrosu bulunmamakta müdürlük görevini ikinci görev kapsamında yürüttüğünü (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2018), kadrosu olmayan

okul müdürlerinin de işlerini yaparken kadrosu ile ilgili kaygıya düştüklerini, üst amirler tarafından görevlendirme yoluyla çalıştıklarından bir alt göreve getirilme şantajıyla çeşitli baskılara maruz kaldıklarını ve bununda sonuçta vermiş oldukları kararlarda adaletin en temel ilkelerinden olan objektiflik, tarafsızlık konusunda problem oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri aşağıda verilmiştir:

M2: *“Bunun kurumsallaşmaması gerekir. Böyle bir kurumsallaşma yapılacaksa okul müdürlerine bu iş için zaman verilmeli. Normal okul için ayırdığı zamanın dışında bir zaman ayırması gerektiği bu zamanı okul müdürünün kendisinin planlaması gerektiğini düşünüyorum.”*

M3: *“Asıl mesleği bu olmayan bu olmayan kişileri, bu işi özendirme ya da ne bileyim benimsetmek adına değişik özlük hakları ... verilebilir.”*

M4: *“Okul müdürleri kendi görev yerlerinden inceleme soruşturma yapmak amacı ile çeşitli yerlere, birimlere, kurumlara gittiklerinde bunun bütün tüm giderlerini kendileri tarafından karşılanmaktadır.”*

M6: *“Okul Müdürlerinin Muhakkiklik görevlerini yerine getirirken, yeterli araştırmayı yapmaları, mevzuatı çok iyi incelemeleri ve tarafsız davranmaları gerekmektedir.”*

M9: *“Bu konuda gönüllülük esasına dayalı olarak en az on iş gününü kapsayan tecrübeli ve bu konuya gönül vermiş kişilerden seçilerek yapılan kursun yararlı olacağına inanıyorum.”*

### **4.3. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenler İle Yapılan Çalışmalar, Elde Edilen Bulgular**

Bu bölümde muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler ile yapılan görüşmeleri, elde edilen bulguları sunacağız.

#### **4.3.1. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri Adına Elde Edilen Bulgular**

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin, okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin görüşleri Tablo 4.3.1’de şu şekilde verilmiştir.

Tablo 4.3.1: Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri

TEMA	No	Kodlar (Görüşler)	Öğretmenler	n	%
Olumlu Görüşte Olanlar	1	Daha İyi Empati Kurabiliyorlar	Ö2,Ö4	2	20
	2	Müfettişlerin Yaklaşımları Daha Resmi	Ö2	1	10
	3	Müfettişlere Göre Eğitim Ortamına Daha Yakınlar	Ö5	1	10
	4	Okul Müdürleri Öğretmenleri, Velileri, Öğrencileri Yakından Tanıyorlar	Ö5	1	10
Olumsuz Görüşte Olanlar	1	Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürlerinin Okuldaki İş ve İşleyişi Aksatabildiği, İş Yükü Oluşturuyor	Ö3,Ö9,Ö10	3	30
	2	Okul Müdürleri Tarafsız Olamıyorlar	Ö6,Ö10	2	20
	3	Mesai Arkadaşlarının Birbirleri İlgili Soruşturması İş Barışını ve Huzurunu Bozmaktadır	Ö8,Ö10	2	20
	4	Aynı Bölgede Çalışan Okul Müdürünün Aynı Bölgedeki Başka Bir Okula Görevlendirilmesi, Objektif Karar Almasını Etkileyecektir	Ö9,Ö10	2	20
	5	Müdürlerin Öğretmenlerle İlişkisini Olumsuz Etkileyecektir	Ö7	1	10
	6	Öğretmenlerin Müdürlere Karşı Bakış Açısında Olumsuz Algı Oluşturur	Ö7	1	10
	7	Muhakkiklik Görevi, Okul Müdürlüğü Görevinden Daha Bağımsız Bir Görevdir	Ö10	1	10

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlere göre “Okul Müdürlerin muhakkiklik görevlerine ilişkin görüşleri” konusunun daha iyi analiz edebilmesi ve daha anlaşılabilmesi adına katılımcılar olumlu görüşte olanlar ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin olumlu görüşte olanların kodları: “Daha İyi Empati Kurabiliyorlar” ( $f=2$ ), “Müfettişlerin Yaklaşımları Daha Resmi” ( $f=1$ ), “Müfettişlere Göre Eğitim Ortamına Daha Yakınlar” ( $f=1$ ), “Okul Müdürleri Öğretmenleri, Velileri, Öğrencileri Yakından Tanıyorlar” ( $f=1$ ), şeklinde oluşmuştur.

Araştırmaya katılan muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasına olumlu bakanlar okul müdürlerinin eğitim ortamının içinde aktif rol aldığını, müfettişlerin kendilerine daha resmi yaklaşım gösterdiklerini, okul

müdürlerinin öğretmenleri öğrencileri ve velileri yakından tanıdığını bu nedenle okul müdürlerinin daha iyi duygudaşlık (empati) kurabildiklerini ve kendilerini daha iyi anlayabildiklerini savunmuşlardır. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

Ö2: *“Olumlu değerlendiriyorum. Nedeni ise okul müdürleri ile daha iyi empati kurabildiklerini düşünüyorum. Müfettiş gelince biraz daha resmi, sıkıntılı bir dönem geçiriyoruz.”*

Ö4: *“Olumlu düşüncelerim var. Çünkü okul müdürleri diğer okullardaki prosedürlerin yürütülmesi konusunda daha bilgili olduğu ve yakın meslekte olduğumuz için daha olumlu düşünüyorum. Öğretmenlerle daha fazla empati, kurabiliyorlar.”*

Ö5: *“Olumlu değerlendirebiliyorum. Eğitim içinde oldukları için öğretmenleri, velileri, öğrencileri yakından tanıdıkları için bu görevi okul müdürlerinin yapmasını daha mantıklı buluyorum. Çünkü müfettişler eğitim ortamına daha uzaklar.”*

*Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin olumsuz görüşte olanların kodları: “Muhakkik Görevi Olan Okul Müdürlerinin Okuldaki İş ve İşleyişi Aksatabildiği, İş Yükü Oluşturuyor” (f=3), “Okul Müdürleri Tarafsız Olamıyorlar” (f=2), “Mesai Arkadaşlarının Birbirleri İlgili Soruşturması İş Barışını ve Huzurunu Bozmaktadır” (f=2), “Aynı Bölgede Çalışan Okul Müdürünün Aynı Bölgedeki Başka Bir Okula Görevlendirilmesi, Objektif Karar Almasını Etkileyecektir” (f=2), “Müdürlerin Öğretmenlerle İlişisini Olumsuz Etkileyecektir” (f=1), “Öğretmenlerin Müdürlere Karşı Bakış Açısında Olumsuz Algı Oluşturur” (f=1), “Muhakkiklik Görevi, Okul Müdürlüğü Görevinden Daha Bağımsız Bir Görevdir” (f=1) şeklinde oluşmuştur”*

Araştırmaya katılan muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasına olumsuz bakanlar okul müdürünün kadrosunun bulunduğu okuldaki işlerinin aksayabileceğini, muhakkik yapanların tecrübelerini okuldaki çalışanlara tehdit unsuru olarak kullanabileceğinden okuldaki iş barışının bozulabileceğini savunmuşlardır. Eş değer makamdaki okul müdürlerinin birbirini soruşturmasında, muhakkik görevi olan alan okul müdürünün objektif karar alabilmesi yönünde sakınca taşıdığını belirtmişlerdir. Muhakkikliğin okul müdürlüğünden farklı, bağımsız bir alan olduğunu savunmuşlardır. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:



Ö3: “Çünkü okul müdürleri yaptıkları görevleri yarıda bırakıp başka bir okula gidebiliyor. Bu da okuldaki iş ve işleyişi aksatabiliyor.”

Ö6: “Okul müdürlerine muhakkiklik görevi verilmemeli. Çünkü tarafsız olamıyorlar. Üstleri müdahil olabiliyor. Duygusal yönleri ağır basabiliyor. Meslektaşlarına yufka yürekli olabiliyorlar.”

Ö7: “Okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasını çok doğru bulmuyorum. Müdürlerin öğretmenlerle ilişkisini olumsuz etkileyecektir. Öğretmenlerin müdürlere karşı bakış açısında olumsuz algı oluşturur. Bunda müdürlerin de yaklaşım ve iletişimi de önemlidir. Müfettişlerin soruşturmaları yürütmesi doğru olacaktır. Ya da bunun gibi bir denetleme, soruşturma yapacak birimin.”

Ö8: “Doğru bulmuyorum. Mesai arkadaşlarının birbirleri ilgili soruşturmalarda muhakkik olarak görevlendirilmesi iş barışını ve huzurunu bozmaktadır.”

Ö9: “Okul müdürlerinin muhakkiklik yapması doğru değildir. “Bu konuda yeterli bir donanıma sahip mi? Teftiş ile ilgili seminer, ders almış mı?” akla" gelen bazı sorular arasında... Diğer yandan aynı bölgede çalışan okul müdürünün aynı bölgedeki başka bir okula görevlendirilmesi doğru değildir. Bu durum muhakkikin objektif karar almasını etkileyecektir. Bu durumda farklı yakın ilçelerden muhakkik görevlendirilmesi yapılabilir. Tüm bunların yanında iş yükü ve sorumluluğu çok olan okul müdürlerine böyle bir görevin verilmesini doğru bulmuyorum. İş yükünü arttırmaktan başka bir şey değildir.”

Ö10: “Okul Müdürlerinin gerek okul içinde gerek okul dışında okulu ile ilgili yüklendiği büyük sorumlulukları varken, bir de muhakkiklik görevinin kendilerine verilmesini bir yük olarak görüyorum. Uzun süren muhakkiklik soruşturmaları yüzünden okul müdürlerinin okuldan uzak kalması, bazı işlerin aksamasına yol açabiliyor. Bunun yanı sıra aynı ilçede görev yapan okul müdürlerinin, ilçelerindeki öğretmen ya da yöneticilerin soruşturmalarına muhakkik olarak görevlendirilmeleri aradaki bağların zedelenmesine dolayısıyla iletişim problemlerine yol açabilir.

Soruşturma- incelemelerin büyük bir titizlikle, tarafsızlık ilkesi doğrultusunda yapılması gerekmektedir. Böyle bir durumda muhakkiklik görevini yapacak olan bu okul müdürlerinin yakın çevresinde bulunan idareci arkadaşlarına, öğretmenlere soruşturma-inceleme esnasında ne kadar tarafsız olabileceği de bir başka sorun olarak karşımıza çıkabilir.

*Ayrıca şunu diyebiliriz ki muhakkiklik görevi, okul müdürlüğü görevinden daha bağımsız bir görevdir. Yani okul müdürlerinin, eğitim yönetimi sorumluluğu varken, farklı bir uzmanlık alanı gerektiren muhakkiklik görevinin okul müdürü açısından tam anlamıyla bir angarya olduğunu, hukuk alanını ilgilendiren muhakkiklik görevini ifa ederken okul müdürlerinin yetersiz kalabileceği görüşündeyim.”*

#### **4.3.2. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlere Göre, Muhakkiklik Görevinin Okul Müdürlerinin Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İş ve İşlemler Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri Hakkında Edilen Bulgular**

Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlere Göre, Muhakkiklik Görevinin Okul Müdürlerinin Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İş ve İşlemler Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri Hakkında Edilen Bulgular Tablo 4.3.2’de şu şekilde verilmiştir.

*Tablo 4.3.2: Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerin, Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki Okul Müdürünün, Muhakkiklik Görevinin Okullarındaki İş ve İşlemleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri*

TEMA	No	Kodlar (Görüşler)	Öğretmenler	n	%
Olumlu Görüşte Olanlar	1	Tecrübelerini Okuluna Yansıtabilir	Ö2,Ö3,Ö10	3	33,3
	2	Diğer Okullardaki Gördüğü Sorunlarla İlgili Kendi Kadrosunun Bulunduğu Okulda Önleyici Tedbir Alabilir	Ö2,Ö10	2	22,2
Olumsuz Görüşte Olanlar	1	Okulun İşlerinin Aksamaktadır, İş Yükü Oluşturmaktadır	Ö1,Ö2,Ö3 Ö5,Ö6,Ö7, Ö9,Ö10	8	99,9
	2	Okul Müdürüne Ulaşmak İstedığımızda, Sıkıntı Yaşıyoruz	Ö2,Ö10	2	22,2
	3	Dosyayı Tam ve Doğru Yapmak İçin Harcadığı Zaman ve Emekle, Kendini Asıl İşine Odaklanmada Sıkıntı Yaşayabiliyor	Ö7,Ö10	2	22,2
	4	Eve Mesai Haricinde İş Götürmek Zorunda Kalıyorlar	Ö7	1	11,1
	5	Okuldaki İş Barışını ve Huzurunu Bozmakta İş Ortamında Çatışmalara Zemin Hazırlamaktadır.	Ö8	1	11,1
	6	İş Yükü Oluşturan Bu Görev Okul Müdürünün Sıkılmasına, Bu İş Yapmak İstememesine ve Okul Müdürünün Tutum ve Davranışlarını Olumsuz Etkilemektedir	Ö9	1	11,1

Çalışma gurubundaki bir öğretmen'in okul müdürü muhakkik görevi yapmadığı için soruyu cevaplayamamıştır. Bu yüzden bu bölümde frekans sekiz öğretmen üzerinden hesaplanmıştır.

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlere göre “Kadrosunun bulunduğu okuldaki okul müdürünün, muhakkiklik görevinin okullarındaki iş ve işlemleri üzerindeki etkilerine ilişkin görüşleri” konusunu daha iyi analiz edebilmesi ve daha anlaşılabilirliği adına katılımcılar olumlu görüşte olanlar ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki tema belirlenmiştir.

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin olumlu görüşte olanların kodları: *“Tecrübelerini Okuluna Yansıtabilir” (f=3), “Diğer Okullardaki Gördüğü Sorunlarla İlgili Kendi Kadrosunun Bulunduğu Okulda Önleyici Tedbir Alabilir” (f=2)* şeklinde oluşmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcılardan olumlu görüşte olanlar, öncelikle okul müdürlerinin muhakkiklik yapması konusunun hem olumlu hem de olumsuz yönlerinin olabileceğini belirtmişlerdir. Olumlu etkisi olarak da okul müdürünün yapmış olduğu bu görevden dolayı önemli bir tecrübe edineceği ve edindiği bu tecrübeleri kadrosunun bulunduğu okula önleyici tedbir olarak yansıtabileceğini ifade etmişlerdir. Bu konuda yapılan doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

Ö2: *“Olumlu olarak tecrübelerini okuluna yansıtabilir. Başka okuldaki sorunlarla ilgili kendi kadrosunun bulunduğu okulda önleyici tedbir alabilir.”*

Ö3: *“...öğrendikleri şeyleri başka bir okulda iletebildikleri olumlu bir süreç oluyor.”*

Ö10: *“Olumlu etkisi ise okul müdürümüz orda edindiği tecrübeleri gerek birebir konuşmalarında ve kurul toplantılarında edindiği tecrübeleri aktarma imkânı buluyor. Önleyici tedbirler alıyor.”*

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin olumsuz görüşte olanların kodları: *“Okulun İşlerinin Aksamaktadır, İş Yükü Oluşturmaktadır” (f=8), “Okul Müdürüne Ulaşmak İstedığımızda, Sıkıntı Yaşıyoruz” (f=2), “Dosyayı Tam ve Doğru Yapmak İçin Harcadığı Zaman ve Emekle, Kendini Asıl İşine Odaklanmada Sıkıntı Yaşayabiliyor” (f=2), “Eve Mesai Haricinde İş Götürmek Zorunda Kalıyorlar” (f=1), “Okuldaki İş Yükü Oluşturan İş Barişını ve Huzurunu Bozmakta İş Ortamında Çatışmalara Zemin Hazırlamaktadır” (f=1), “ Bu Görev Okul Müdürünün*

*Sıkılmasına, Bu İşi Yapmak İstememesine ve Okul Müdürünün Tutum ve Davranışlarını Olumsuz Etkilemektedir” (f=1) şeklinde oluşmuştur.*

Araştırmaya katılan katılımcılardan tamamı okul müdürünü yaptığı muhakkiklik için emek, mesai içi ve mesai dışı zaman harcadığını bunun da okullarındaki iş ve işlemlerin olumsuz etkilediğini ve okullarındaki işleri aksatabildiğini belirtmişlerdir. Bu konuda doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

Ö1: *“Okulun işlerinin aksamasına neden olmaktadır.”*

Ö2: *“Okuldaki işler aksıyor.”*

Ö3: *“Çünkü okul müdürleri yaptıkları görevleri yarıda bırakıp başka bir okula gidebiliyor. Bu da okuldaki iş ve işleyişi aksatabildiği...”*

Ö4: *“Okuldaki işleri aksatabilir.”*

Ö6: *“Çünkü okul müdürü muhakkik olursa öğretmen bazı sorular sormak, bir şeyler danışmak isteyebiliyor. Veliler gelmeyi düşünüyor. Onlar bir şeyler sormak, danışmak isteyebiliyor. Okul müdürünün okuldan ayrılması da başka okulda muhakkiklik görevi için görevlendirilmesi de işleri aksatabiliyor, iş yükü oluşturuyor.”*

Ö7: *“Okuldaki kendi sorumluluklarını yerine getirmede sıkıntılar yaşayabiliyor. Fazladan iş yükü getiriyor”*

Ö9: *“Okul müdürü muhakkiklik görevini yerine getirmek için okul dışına çıkmakta bu da okuldaki iş ve işleyişi zaman zaman olumsuz yönde etkilemektedir.”*

Ö10: *“Olumsuz yönleri okul müdürümüze ihtiyacımız olduğunda ulaşamıyoruz, müdürümüzün İş yükünün arttığını düşünüyorum.”*

Katılımcılar ayrıca okul müdürlerine gerektiğinde ulaşamadıklarını, kurumlarındaki okul müdürlerinin eve dosya götürdüklerini bunun da kendilerini yorduğunu beyan ettiklerini, okul müdürlerinin bu zorlu ve sıkıntılı görevinin onun tutum ve davranışlarını da olumsuz yönde etkileyebildiğini savunmuşlardır. Bu konu ile ilgili doğrudan alıntı örnekleri şöyledir:

Ö2: *“Okul Müdürümüze çok fazla görev verilirse, ihtiyaç duyduğumuzda, ona ulaşmak istediğimizde, sıkıntı yaşıyoruz.”*

Ö7: *“Dosya hazırlamak için farklı yerlerdeki kişilerden ifade almaya ve dosya içeriğini tamamlamak için zaman ihtiyacı doğuyor. Dosyayı tam ve doğru yapmak için*

*harcadığı zaman ve emekle, kendini asıl işine odaklanmada sıkıntı yaşayabiliyor. Dosya hazırlamak için okul işleyişini de yürütmekle beraber eve mesai haricinde iş götürmek zorunda kalıyorlar. Ayrıca dosyayı teslim ettiğinde yeniden gözden geçirip eksiklerin tamamlanması için geri dönebiliyor.”*

Ö8: *“İş barışını ve huzurunu bozmakta iş ortamında çatışmalara zemin hazırlamaktadır.”*

Ö9: *“Bunun yanında iş yükü oluşturan bu görev okul müdürünün sıkılmasına, bu işi yapmak istememesine ve tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir.”*

Ö10: *“Okul müdürünün asıl görevine odaklanamadığını düşünüyorum.”*

#### **4.4. Muhakkiklik Görevi Olan Okul Müdürleri, Maarif Müfettişleri ve Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerden Elde Edilen Bulguların Karşılaştırılması**

Muhakkik görevi olan okul müdürleri, maarif müfettişleri ve muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin okul müdürlerinin muhakkiklikleri konusundaki algılarına yönelik elde edilen bulgulara bakıldığında üç çalışma grubunda da olumsuz algılar ağır basmaktadır. Katılımcı okul müdürleri, maarif müfettişleri ve muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler okul müdürlerinin muhakkik görevlerinin okul müdürlerine öncelikli ve ağırlıklı olarak iş yükü ve angarya oluşturduğunu, okul müdürlerinin işlerinin aksadığını benzer cümleler ile belirtmişlerdir. Çalışma gruplarından elde edilen bulgular birbiri ile örtüşmekte ve birbirlerini desteklemektedir.

Muhakkiklerin aldıkları eğitim konusu eğitimi alan okul müdürleri ile eğitimi veren müfettişler ile işlenmiştir. Muhakkiklik eğitimleri konusunda elde edilen bulgularda okul müdürleri ve maarif müfettişlerinin tamamı verilen eğitimlerin yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir. Görüşmelerde okul müdürleri ve maarif müfettişleri muhakkiklik eğitiminin yeterliliğinin yanında verilecek eğitimlerin nasıl olması gerektiği konusunda önerilerde bulunmuşlardır. Bazı katılımcı okul müdürleri ile maarif müfettişleri muhakkiklik eğitimlerinin uygulamalı olması gerektiğini benzer cümleler ile belirtmişlerdir. Eğitimi veren etken rol alan maarif müfettişleri ve eğitimi alan edilgen konumunda bulunan okul müdürleri olarak birbirini tamamlayan iki çalışma grubunda elde edilen bu bulgular birbirlerini desteklemektedir.

Okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik işlemlerinin amaca, hukuka ve bilime uygunluk açısından değerlendirmesi konusu okul müdürleri ve maarif müfettişleri ile

işlenmiştir. Her iki gruptaki katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik işlemlerinin amaca, hukuka ve bilime uygun olması konusunda olumsuz görüşlerin yoğun olduğu görülmektedir. Okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik işlemlerinin amaca, hukuka ve bilime uygun olması ile ilgili öz değerlendirmeleri ile inceleme-soruşturma gibi özel alanın uzmanı olan maarif müfettişlerinin bilirkişi olarak değerlendirmeleri birbirleri ile örtüşmektedir.

Okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik görevleri üzerine beklentiler konusu okul müdürleri ve maarif müfettişleri ile işlenmiştir. Okul müdürleri ile maarif müfettişleri öncelikli ve ağırlıklı olarak ekonomik beklentileri belirtmişlerdir. Katılımcı okul müdürleri ve maarif müfettişleri muhakkiklik konusunda mevcut ekonomik hakları, yasal dayanakları ve işleyişi yeterli bulmamışlar, birbirlerine paralel ve benzer beklentilerini ifade etmişlerdir. Okul müdürlerine muhakkiklik görevlerinin karşılığında yolluk yevmiye verilmesi, okul müdürlerinin kadrolu olması gerektiğini iki gruptaki bazı katılımcılar benzer cümlelerle ifade etmişlerdir.

## BÖLÜM V

### SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik öneriler yer almaktadır.

#### **Sonuç ve Tartışma**

Sonuç bölümünde araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak ulaşılan sonuçlar ve geliştirilen çözüm önerileri yer almaktadır. Çalışmada mevcut eğitim sistemimizde fiili olarak uygulanmaya devam eden inceleme-soruşturmalarla okul müdürlerinin muhakkiklik olarak görevlendirilmesi konusuna ilişkin, okul müdürlerinin, müfettişlerin ve muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin görüşleri nitel desenli olarak araştırılmıştır. Çalışmadaki nitel desenli araştırma katılımcıların görüşlerini derinlemesine ortaya koymasına katkıda bulunmuştur. Çalışma nitel araştırma türünde olduğu için genelleme ihtiyacı duyulmamıştır. Bu çalışmada muhakkik olarak görevlendirilen okul müdürlerinin, asli görevi inceleme ve soruşturmalar olan ve bu alanda uzmanlaşan müfettişlerin ve muhakkik görevlendirmelerinden olumlu veya olumsuz etkilenen, muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin düşünceleri ortaya konmuştur. Çalışmada katılımcıların farklı bakış açılarına yer vererek düşünceleri bütünsel şekilde ortaya koymaya çalışmıştır.

#### **5.1. Okul Müdürleri İle Yapılan Çalışmada Elde Edilen Sonuçlar**

Okul müdürlerinin muhakkik olarak görevlendirilmesi konusunun öznesi, birinci derecede etken kişisi okul müdürleridir. Bu bölümde muhakkik olarak görevlendirilen okul müdürlerinin görüşleri ve onların görüşlerinden varılan sonuçlar yer almaktadır.

##### **5.1.1. Okul Müdürlerinin, Muhakkik Görevlerine İlişkin Düşünceleri**

Okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde olumlu ve olumsuz görüşte olanlar olmak üzere iki temaya ayrılmıştır. Katılımcı okul

müdürlerinin bazıları ise olumsuz görüşlerinin yanında olumlu görüş te beyan etmişlerdir. Çünkü görüş beyan ettiğimiz her olayı sadece bir boyutta kategorize edip bu şekilde ifade edemeyiz. Bazı okul müdürlerinin olumsuz görüşlerinin yanında olumlu görüş beyan etmelerinin nedeni ise olumsuz olarak algıladıkları bu görevin beraberinde getirdiği olumlu sonuçlardan kaynaklanmaktadır.

Katılımcıların bir kısmı yürüttükleri muhakkiklik görevinin kendilerine tecrübe kazandırdığını bu kazandıkları tecrübeleri kendi okullarında önleyici hizmet olarak uyguladıklarını, mevzuata daha hâkim olduklarını, aynı zamanda muhakkik görevlerinin uzman olarak kararlar verme süreci içerdiğini bunun da kişisel olarak karar alma yeteneklerinin geliştiğini, muhakkik görevinin kendi kurumu dışında kişileri içerdiğinden yeni kişilerle tanıştıklarını ve sosyal çevrelerinin genişlediğini belirtmişlerdir. Bazı katılımcılar ise okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasına olumsuz baktıklarını beyan etmişlerdir. Çünkü muhakkiklik görevinin kendilerine iş yükü oluşturduğunu, asil görevlerinden kendilerine alıkoyarak angarya oluşturduğunu, bu görevi müfettişlerin yapması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcı okul müdürlerinin yürüttükleri muhakkiklik görevlerine ilişkin olumsuz algılarının ağır bastığı görülmektedir.

Okul müdürleri muhakkiklik görevinde aldığı ifadeler ve elde ettiği belge, bulgular ile bir karar vermek durumundadır. Muhakkik okul müdürünün vereceği kararda elde ettiği bilgi, belge ve bulguların yanında mütalaa ve takdiri de etkilidir. Ayrıca çalışmada okul müdürleri, muhakkiklik görevinin çok hassas bir konu olduğunu, verdikleri kararların hukuki müeyyidelerinin olduğunu ve bunun yanında verdikleri kararlardan dolayı hukuki sorumluluklarının da olduğunu belirtmişler ve bu sebeplerden dolayı inceleme-soruşturma alanında kendilerini geliştirme zorunluluklarının olduğunu ifade etmişlerdir. Muhakkiklerin gerek soruşturmalar sonundaki kararlarında kişisel takdirlerinin etkili olması gerek hukuki sorumluluklarının olması nedeni ile muhakkiklerin öz eleştiri yapma gerekliliği duymaktadır. Yaptıkları öz eleştirilerde de kendilerini yetersiz buldukları sonucuna varılmaktadır.

Okullarda okul müdürlerinin 1-Personel İşleri, 2-Öğrenci Hizmetleri, 3-Öğretim İle İlgili Hizmetler, 4-Eğitim İle İlgili Hizmetleri, 5-Okul İşletmesi ve 6-İş Sağlığı-İş Güvenliği başlıkları altında belirtebileceğimiz birçok görevi ve sorumluluğu bulunmaktadır. Okul müdürlerinin tamamı yürüttükleri bu görevi iş yükü olarak



görmektedir. Çıkan bu sonuç Özmen ve Şahin (2010)'in müfettişler ile ve Akan (2016)'ın akademisyenler ile yaptığı çalışmasıyla örtüşmektedir. Muhakkiklik görevi, çok fazla iş yükü olan okul müdürlerinin, asıl işlerinden uzaklaşmasına ve işlerinin aksamasına neden olduğu anlaşılmaktadır. Muhakkik görevi olan okul müdürlerinin zaman zaman işlerini tamamen bırakarak inceleme-soruşturmaları yürütmek üzere başka kurumlara ve yerlere gitmek zorunda olduğu anlaşılmaktadır Okulunu eğitim öğretim saati içerisinde başka kurumlara giden okul müdürünün kadrosunun bulunduğu okulunun boş kalması ve işlerinin aksaması kaçınılmazdır. Müdürlerin büyük kısmı kendilerinde maddi manevi herhangi bir karşılığı olmayan bu görevi angarya olarak görmektedir.

Başar (2006) çalışmasında gelecekte müfettişlerin ön inceleme, soruşturma gibi rolleri okul yöneticilerine ait olması gerektiğini savunmuştur. Ayvaz (2017) çalışmasında ise bu görevin müfettişlerce yürütülmesi gerektiğini savunmuştur. İnceleme ve soruşturmalar sosyal ve adli olarak insanların hayatlarını direk etkileyen çok hassas, hukuki bir konudur. Muhakkiklik gibi hassas, özel alanı olan bu görevin bu alanda eğitim almış, yetkin kişilerce yapılması, hukuk devletinin gereği ve eğitim sisteminin geleceği adına aynı zamanda ihtiyaç ve bir zorunluluktur.

### **5.1.2. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Görüş ve Önerileri**

Görüşmelerde ortaya çıkan sonuca göre muhakkiklik görevi yapan iki okul müdürünün muhakkiklik eğitimini hiç almadığı görülmüştür. Katılımcı okul müdürlerinden ikisinin muhakkiklik eğitimini almamış olması inceleme-soruşturma gibi çok hassas bir konuda, aynı zamanda sistemin sürdürülebilirliğini sağlayan en temel, teknik ögesinde, yetkililerin sistemi ne kadar gelişigüzel ve gayri ciddi yürüttüğünü göstermektedir.

Farklı zamanlarda ve farklı sayılarda muhakkiklik eğitimi alan diğer okul müdürlerinin tamamının (%100) muhakkiklik eğitiminin hem içerik hem de süre bakımından yetersiz olduğu ve verilen eğitimin ihtiyacı karşılamaktan uzak olduğu belirtilmektedir (EK 6a, 6b, 6c, 6d, 6e, 6f, 6g). Bu durum onların eğitilmesinden sorumlu olan yöneticilerin bu görevin yürütülmesinde gerektiği kadar hassas olmadıklarını göstermektedir. Çünkü adil, objektif, amaca uygun soruşturma süreci

soruşturmacıların muhakkiklik konusunda alacakları nitelikli bir eğitim almalarıyla sağlanabilir.

Görüşmeler sırasında katılımcıların tamamı mevcut verilen eğitimlerin yetersiz olduğunu beyan etmişlerdir. Katılımcılar eğitimlerin uygulama kısmına ağırlık verilmesi, sürekliliğinin artırılması, uzman kişi veya müfettişler ile staj eğitimi planlanmalı şeklinde önerilerde bulunmuşlardır. Çalışmada elde edilen veriler Akan (2016) akedemisyenler ile ilgili çalışması ile örtüşmektedir. Eğitimde mentorluğun çok etkili olacağına dair çalışmalar vardır. Bakioğlu ve Hacıfazlıoğlu, (2000) çalışmasında da müfettişlerin yapacakları mentorluk ile eğitimleri ve mesleki gelişimlerine faydalı olacağını savunmuştur.

Katılımcıların önerilerde bulunmaları eğitimin yetersizliği konusundaki düşüncelerin de tutarlı ve samimi olduklarını göstermektedir. Okul müdürlerinin bu konuda çeşitli önerilerde bulunmaları muhakkiklik eğitimi konusunda ne kadar bilinçli olduklarını ve gelişigüzel cevap vermediklerini ispatlamaktadır.

### **5.1.3. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar**

Bazı katılımcılar yapılan görüşmelerde muhakkiklik görevlerini yaparken hem üst amir tarafından hem de siyasi kimliği olan kişilerce doğrudan veya dolaylı olarak baskılarına maruz kaldıklarını, bu kişi veya kişilerce talimat vermeye çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kimi okul müdürleri görevlendirmelerinin amirlerinin kişisel takdirinde olduğunu, okul müdürlerinin kurumlarında görevlendirme yoluyla çalıştığı için daimi bir kadrosu bulunmadığını, üst amirlerce görevlendirme sürecinin devamı veya çalıştıkları kurumda görevlendirmelerinin dört yıl sonunda ikinci kez uzatılmasının konu edinerek üst amir baskılarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Muhakkik görevinden dolayı diğer kurumlara kendi araçları ile ulaşım sağladıkları bunun da kendilerine maddi külfet oluşturduğu, bu kurum dışı çalışma zamanlarında okullarındaki işlerinin aksadığını ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin çok geniş sorumluluk ve iş yüklerinin olduğunu, muhakkikliğin kendilerine ayrıca iş yükü oluşturduğunu beyan etmişlerdir. Bazı katılımcılar muhakkik görevlerinde yeterli eğitim alamamalarının, bazı kritik dosyalarda güvenlik sorunu yaşadıklarını, inceleme-soruşturmaların çok hassas ve teknik bir görev olduğundan deneyim eksikliklerinin olduğunu, bu hassas dosyalara okulun karmaşık ve gürültülü ortamında

çalışmadıklarını belirtmişlerdir. Bazı okul müdürleri muhakkik görevleri gereği bazen öğrenciler ile çalışmalar gerektiği bunun da öğrencilerden bilgi alma, öğrencilerin ifade etme güçlüğü sorunları ile karşı karşıya kalabildiklerini, bazı inceleme-soruşturmalarda yaptırım uygulanması gereken kişilerin mevzuatta olmayan kendince makul gerekçelerinin olduğu bunun da kendilerinde karar alma sürecinde vicdani rahatsızlık yarattığını ortaya koymuşlardır. Bazı görevlendirmelerinde mevkidaşları ya da aynı eğitim ortamında veya ikametinde bulunan öğretmenler ile ilgili inceleme-soruşturma yürütbildikleri bunun da sosyal ilişkilerine olumsuz yansiyabildiği aktarmışlardır. Katılımcı okul müdürlerinden bazıları inceleme-soruşturma sonucunda ceza alacak ya da kişilerden veya şikâyetçi olan kişilerin çıkan kararlardan memnun olmamasından dolayı muhakkiklere tehdit ve şiddete yeltenme ile karşı karşıya kaldıklarını, bunda bir güvenlik sorunu teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Okul müdürleri muhakkikliğin mevzuatta tam açık bir şekilde yer almaması ve okul müdürünün görev tanımlarında muhakkikliğin olmamasının da sorun yarattığını ortaya koymuşlardır.

Görüşmeler sırasında gözlemlerime göre okul müdürlerinin beyanlarının kendileri hakkında veya itham ettikleri kişiler hakkında suç duyurusu anlamına gelebileceği için üst amir, siyasi çevresel baskı ve talimatlar konusunda görüş beyan etmekten kaçınmışlardır. Bazı okul müdürleri üst amir, siyasi çevresel baskı ve talimatlar olduğunu beyan etmişlerdir. Bu elde edilen bulgular Ayvaz (2017), Beyhan (2008), Özer ve Yılmaz (2015) ve Özmen ve Şahin (2010) araştırmalarındaki müfettişlerin yürüttükleri soruşturmalardaki bulgularla eşleşmektedir. Okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik bağımsız, hür, tarafsız bir vicdan ile inceleme-soruşturma yani adaleti sağlama işidir. Burada katılımcıların bir tanesi bile siyasi, üst amir veya çevresel baskıdan söz ediyorsa bu mekanizmanın işlevinden tamamen uzak olduğunu, muhakkiklik meselesinin en üst makamdan başlayarak tekrar gözden geçirilmesi ve reformize edilmesi gerektiğini göstermektedir. Bazı okul müdürleri güvenlik sorunları olduğunu ifade etmişlerdir. Ortaya çıkan güvenlik sorunu, Akan'ın (2016) akademisyenlerin yürüttüğü soruşturmalar ile ilgili yaptığı çalışmada güvenlik sorunu ile örtüşmektedir. Hukuki ünvanlı kişilerin güvenlik kaygısının olması, hukukun en temel kavramlarından olan tarafsız ve bağımsız karar almayı etkilenmesi demektir. Bu da inceleme-soruşturmaların amacına uygun olunmaması veya adaletin sağlanamaması anlamına gelmektedir.

Okul müdürünün eş değer makama inceleme-soruşturma yapması Akan (2016) akademisyenler ile ilgili çalışması ile örtüşmektedir. Aynı bölgedeki çalışma ortamındaki eş değer makamların inceleme-soruşturmalarında genel hukuk normları olan tarafsızlık ve objektiflik ilkelerini uygulamada zorlanacağı yadsınamaz bir durumdur.

Çalışmanın ana öznesi durumunda olan okul müdürlerinin ulaşım, iş yükü, eğitim, kişisel ekonomik gider, kadro durumları gibi birçok sorunu ortaya koymaları muhakkiklik gibi hassas ve kritik bir konunun tekrar gözden geçirilmesi gerektiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Okul müdürlerinin verilen muhakkiklik eğitiminin yetersizliğine burada da belirtmesi verilen cevapların tutarlılığını ve geçerliliğini arttırmaktadır.

#### **5.1.4. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunları Çözmede Kullandıkları Stratejiler**

Katılımcı okul müdürlerinin, bu konuda görüşlerini ortaya koyması muhakkiklik görevleri konusunda sorunları olduğu konusunu desteklemektedir. Okul müdürlerinin muhakkiklik konusunda karşılaştıkları sorunları çözmede kullandıkları stratejilerde internetten araştırma yapması, müfettişe veya deneyimli tecrübeli birine danışması özgüven ve donanım eksikliği yaşadıklarını sonucu çıkarmaktadır. Çalışmada elde edilen bulgular Ayvaz'ın (2017)ve Akan'ın (2016) akademisyenler ile yaptıkları çalışmalardaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Katılımcıların verdikleri bu cevaplar aldıkları eğitimin yeterli olmadığı sonucunu da desteklemektedir.

Okul müdürlerinin muhakkik dosyalarını evde hazırlamaları görevin iş yükü ve angarya oluşturduğunu desteklemektedir.

#### **5.1.5. Okul Müdürlerinin, Yaptığı Muhakkik İşlemlerini Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi**

Bazı okul müdürleri yaptıkları muhakkiklik işlemlerini bilime hukuka ve amaca uygun olarak beyan etmişlerdir. Katılımcıların büyük bir kısmı ise kendi yaptıkları muhakkiklik görevlerinin bilime, hukuka ve amaca uygun olmadığını ve üst amir tarafından müdahale olacağını düşünüyorsan ona göre yapacağını ifade etmişlerdir. Özer ve Yılmaz (2015) çalışmasında maarif müfettişlerinin dahi siyasi ve bürokratik baskılardan bağımsız hareket etmede zorlandığını ortaya koymuştur.

Okul müdürlerinin konu hakkındaki en kritik, hassas ve öz değerlendirmelerini de içeren soruya verdiği cevaplara baktığımızda genel anlamda olumsuz cevaplar verdikleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu soruya kritik ve hassas olarak nitelendirilmesinin sebebi muhakkikliğin sonuçta insanların mesleki olarak geleceklerini etkileyebilecek bağımsız, tarafsız ve objektif karar veren merci olmasıdır. Bazı katılımcılar üst amir baskılarına göre dosya hazırladığını ifade etmesi yürütülen soruşturmanın tarafsızlık, bağımsızlık ve objektiflikten uzak olduğunu gösteren itiraf niteliği taşımaktadır. Kaldı ki muhakkikliğin amaca, bilime ve hukuka uygun olması konusu en ufak bir tereddütle dahi cevaplanması veya verilerin cevaplarda olumsuz görüşlerin olması, sistemin üzerinde tekrar tekrar düşünülmesi gerektiği ve reformize edilmesinin elzem olduğu sonucuna varılmaktadır. Katılımcı bazı okul müdürünün sorun olarak belirttikleri üst amir-siyasi baskı ve talimatları beyan etmeleri de yapılan muhakkiklik görevlerinin amaca, hukuka ve bilime uygun olmadığını sistemin en temel kavramları olan adalet objektiflikten uzak ve tarafsız olmadığı olduğu sonucunu desteklemektedir.

#### **5.1.6. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerinin, Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İşleyiş Üzerindeki Etkileri**

Araştırmaya göre büyük bir kısmı okul müdürleri muhakkiklik görevinden dolayı edindiği tecrübelerini kendi okuluna önleyici tedbir olarak yansıttıklarını, yine bazı okul müdürleri kazandıkları deneyimin okulundaki çalışanlar gözünde itibarını, saygınlığını arttırdığını ifade etmişlerdir. Buradan okul müdürlerinin yaptığı muhakkikliğin edindiği tecrübeleri okuluna önleyici hizmet olarak yansıttığı gerek ise muhakkik olarak kazandığı ek unvan ile okuldaki çalışanlar nezdinde saygınlık kazandığı sonucuna varılmaktadır.

Katılımcı okul müdürlerin tamamı muhakkiklik görevinin iş yükü oluşturduğunu ve okul işlerinin aksadığını belirtmişlerdir. Çıkan bu sonuç Özmen ve Şahin (2010) müfettişler ile ve Akan (2016)'ın akademisyenler ile yaptığı çalışmalar ile örtüşmektedir. Muhakkiklik görevi özel zaman isteyen bir süreç işidir. Okul müdürünün yaptığı muhakkiklik görevinin iş yükü oluşturduğu ve dolayısıyla okul işlerinin aksamasına yol açtığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Bazı okul müdürleri mesai saati içinde muhakkiklik görevi için başka kurumlara gittiklerini, sonuçta okullarının boş kaldığını, iş güvenliği yasası gereği risk aldıklarını

belirtmişlerdir. İş güvenliği yasası gereği okul müdürleri tüm çalışanlardan hatta okula gelen ziyaretçilerin geçirecekleri iş kazasından sorumlu tutulmuştur. Okul müdürüne yüklenen bu sorumluluğa göre okulda bulunmamalarının kendileri adına büyük bir risk oluşturduğu sonucuna varılmaktadır.

#### **5.1.7. Okul Müdürlerinin, Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri**

Okul müdürleri muhakkiklik görevleri konusunda yolluk yevmiye veya inceleme-soruşturma dosyası başına ücret verilmesi, hizmet içi eğitim verilmesi, inceleme-soruşturmalarda en az iki kişi görevlendirilmesi, görev tanımlarının açıkça mevzuatta yer alması, görev sırasında güvenlikleri sağlayan tedbirlerin alınması, refakatçi kolluk kuvveti verilme hakkı tanınması ya da müfettişler gibi silah bulundurma hakkı verilmesi, dosyaları ret etme hakkı tanınması, taşra teşkilatlarında özel muhakkiklik ile ilgili birimler oluşturulması, görevleri süresince görevli izinli sayılmaları, muhakkik okul müdürlerinin iş yükünü hafifletecek önlemler alınması, muhakkik görevleri karşılığında özel belge almaları, inceleme-soruşturma dosyası başına hizmet puanı alınması, uygulanacak cezalar konusunda daha geniş bir mevzuat hazırlanması, görev süresince kendilerine yardımcı personel/sekreter verilmesi, muhakkik eğitimlerinde atölye çalışmalarının yapılması, çocukların içinde olduğu çalışmalarda avukat bulundurulması, okul müdürüne kadro verilmesi, okul müdürlerinin genel idare hizmetleri sınıfına alınması, bakanlığın muhakkikler için özel modül tasarlaması ve milli eğitim müdürlüklerinde danışmanlık birimi kurulması gibi birçok öneride bulunmuştur.

Katılımcı okul müdürlerinin muhakkiklik konusunda çözüm önerileri ortaya koyması sorunlar konusunda verdikleri cevapları desteklemekte ve çalışmanın güvenilirliğini arttırmaktadır.

Katılımcılar verdikleri cevaplarla sistemsel, işleyiş ve mevzuat konularında önerilerde bulunmuşlardır. Katılımcı okul müdürlerinin verdiği cevaplardan yola çıkarak ekonomik, sistemsel, işleyiş ve mevzuat sorunları olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcı okul müdürlerinden tamamına yakını ekonomik önerilerini belirtmişlerdir. Muhakkik okul müdürlerinin asli görev dışında ifa ettiği bu görev için özel bir zaman harcamakta, kendi araçlarını kullanmakta, harcamalarını özel maddi imkânlarından gidermektedir. Yaptıkları bu hassas ve riskli görevin ekonomik karşılığı olması ve desteklenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır. Bazı okul müdürleri soruşturma işini

bu alanda özel eğitim almış kişilerce yürütülmesi gerektiğini belirtmiştir. Akan'ın (2016) akademisyenler ile ilgili çalışmasında benzer sonuca varılmıştır. Katılımcıların ortaya koydukları diğer öneriler Ayvaz (2017) okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin önerilerine ve Özer ve Yılmaz (2015) ve Özmen ve Şahin'in (2010) müfettişlerin soruşturmalar sırasında karşılaştıkları sorunlara karşı verdiği önerilerle örtüşmektedir. Katılımcıların verdiği cevaplardan yola çıkarak muhakkiklik görevi konusunda yaşanan sorunların tamamına çözüm olmasa da var olan bu sisteme yasal, ekonomik ve işleyiş olarak bazı yenilik ve kazanımlar getirilerek işleyiş, performans ve motivasyon adına olumlu gelişmeler olabileceği sonucuna da varılmaktadır.

## **5.2. Maarif Müfettişleri İle Yapılan Çalışmada Elde Edilen Sonuçlar**

Bu alanda özel olarak eğitim almış ve inceleme-soruşturma alanında asli görev yapan, deneyimleri olan müfettişlerin bu konudaki görüşleri ve onların görüşlerinden varılan sonuçlar, muhakkiklik üzerine yaptığımız bu çalışmada önem arz etmektedir.

### **5.2.1. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Yapması İle İlgili Görüşleri**

Maarif müfettişlerinin bazıları okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasını olumlu değerlendirirken bazıları olumsuz değerlendirmiştir. Mevcut olumsuz yönde görüş bildiren katılımcıların bir kısmı bu konudaki olumsuz genel görüşlerine rağmen okul müdürlerinin mevcut yürürlükte olan mevzuata göre bu görevi zorunlu olarak yaptıklarını, bunun bir zorunluluk olmasına rağmen olumlu sonuçları olabileceğini, bu yüzden olumsuz görüşlerinin yanında olumlu yönde görüş beyan ettiklerini ifade etmişlerdir.

Bazı katılımcı maarif müfettişleri okul müdürünün muhakkiklik yapması hakkında olumlu görüş bildirmiştir. Okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasını kendi asli görevlerini aksatmayacak şekilde olursa yerinde bir uygulama görmüş, ifa ettikleri bu görevin kendilerini idare hukuku açısından güçlendirdiğini, mevzuata hâkim olduklarını, idare hukukuna göre tutum ve davranış sergilediklerini, muhakkik okul müdürlerinin bilgi birikimini arttırdığını, mevzuatın işleniş hususunda uygulamalı şekilde değerlendirme fırsatı bulduklarını, muhakkiklik yapmalarının müfettişlerin iş yoğunluğunu azalttığını, müdürlerin muhakkiklik konusunda yeterli donanım ve

bilgiye sahiplerse herhangi bir sıkıntının olmayacağı kanısında olduklarını belirtmişlerdir.

Kişilere verilen sorumluluklar onların gelişimine katkıda bulunabilir. Bazı okul müdürlerinin muhakkiklik görevleri dolayısıyla mevzuat ve idare hukukunu gözden geçirerek, mevzuat ve hukuk konusunda gelişim kaydettiği sonucuna varılmaktadır. Mevcut sistemde maarif müfettişlerinin sayısı Türkiye genelinde 500 olması planlanmaktadır. Millî Eğitimin toplam personel sayısı 1.119.444'dır (Kaplan, 2018). Mevcut personel çalışanı düşünüldüğünde 2258 kişi başına bir müfettiş düşmektedir. Şu anki mevcut durumda inceleme-soruşturmalar muhakkik görevlendirmelerinin anlık bir çözüm olduğu sonucuna varılmaktadır.

Araştırmaya katılan maarif müfettişleri okul müdürlerinin muhakkiklik görevi yapması konusunda daha çok olumsuz görüş beyan etmişlerdir. Maarif müfettişleri muhakkikliğin okul müdürlerinin görev tanımları arasında olmadığını, muhakkik görevi olan okul müdürlerinin asli işlerine yoğunlaşmadığını ve huzurlu çalışmadıklarını, sürekli aynı kişilere görev verilmesi durumunda o kişilerin kendilerini ayrıcalıklı gördüğünü ve aynı bölgede çalıştıkları diğer okul müdürleri arasında kabullenmeme ve rahatsızlık durumu oluşabildiğini, yakın çevredeki kişiler hakkındaki aldıkları görevde sakınca olduğunu, görevlerini yerel amirler verdiği için adil ve tarafsız olamayacaklarını, üst amir baskılarına maruz kaldıklarını, belirtmişlerdir.

Çalışmada elde edilen aynı bölgede çalıştıkları diğer okul müdürleri arasında kabullenmeme ve rahatsızlık durumu Akan (2016) akademisyenler ile ilgili çalışması ile örtüşmektedir. Aynı bölgedeki çalışma ortamındaki eş değer makamların inceleme-soruşturmalar genel hukuk normları olan tarafsızlık ve objektiflik ilkelerini uygulamada zorlanacağı yadsınamaz bir gerçekliktir.

Araştırmaya katılan katılımcılar daha çok olumsuz görüş beyan etmişlerdir. Konunun hukuki işlemlerinin olması ve kişilerin hem mesleki hem de psikolojik olarak geleceklerini etkileyecek ve gelecekleri adına belirleyici yaptırımlarının olması sebebi ile soruşturma alanında ihtisas eğitimi almış kişilerin görev yapması gerektiğini savunmuşlardır. Çelebi'nin (2009) araştırmasındaki bulgularda da katılımcı müfettişler soruşturmaları bu alanda özel eğitim aldıkları için kendilerinin yapması



gerektiğini belirtmişlerdir. Maarif müfettişlerin okul müdürlerinin muhakkiklik yapması genel anlamda olumsuz baktığı sonucuna varılmaktadır.

### **5.2.2. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Aldıkları Muhakkiklik Eğitiminin Yeterlilik Düzeyine İlişkin Düşünceleri ve Önerileri**

Araştırmada bazı maarif müfettişlerini, okul müdürlerinin aldıkları muhakkiklik eğitiminin, eğitimi veren eğiticinin düzeyine bağlı olarak ve uygulanabilirliğinin olması durumunda yeterli olabileceğini ifade etmişlerdir. Olumlu görüş bildiren katılımcıların aslında mevcut duruma göre görüşte bulunmadığını eğitici ve eğitim konusunda belirli standartlarda olursa yeterli olacağını savundukları anlaşılmaktadır. Buradan da verilen mevcut muhakkiklik eğitiminin sistemli bir yapıda olmadığı, eğitimi veren kişinin beceri ve donanımına göre verilen eğitimin yeterlilik düzeyinin şansa bağlı olarak ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Müfettişlerin büyük kısmı olumsuz yönde görüş bildirmişlerdir. Verilen muhakkiklik eğitimlerinin kısa zamanlı olduğunu, eğitimlerin program, yöntem, teknik, araç gereç, uygulama vb. boyutlarıyla bir standardı bulunmadığını, yeterli olmadığını ve okul müdürlerinin muhakkiklik yapacak düzeyde yeterlilik ölçüleri olmadığını savunmuşlardır.

Çalışmada elde edilen veriler Akan (2016) akademisyenler ile ilgili çalışması ile örtüşmektedir. Sonuç olarak verilen eğitim nitelik ve nicelik olarak yeterli olmadığı gibi eğitimlerde alıcı konumda bulunan okul müdürlerinin de yetersiz olması verilen eğitimlerin amacına ulaşmadığı veya ulaşamadığı ortaya çıkmaktadır. Verilen bu hassas görevde okul müdürlerinin seçiminin de ne denli önemli olduğu sonucunu orta çıkarmaktadır.

Maarif müfettişlerinin, okul müdürlerinin aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterlilik düzeyleri ilişkin verdikleri cevaplarda eğitimle ilgili görüşlerinin yanında önerilerde de bulunmuşlardır. Maarif müfettişleri verilen eğitimlerin program, yöntem, teknik, araç gereç, uygulama vb. boyutlarıyla bir standardı olması gerektiğini, örnekler üzerinden atölye çalışmalarının olması gerektiğini, eğitimlerde temel insan hakları, uluslararası sözleşmeler, anayasa, temel kanunlar ve temel kanunların yaklaşımı konusunda bilgi verilmesi gerektiği, eğitimlerin devamlılık olması gerektiğini, hukuksal olarak ve inceleme soruşturma tekniği açısından en az bir buçuk yıl olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Katılımcılar muhakkiklik eğitimi ile ilgili sorduğumuz sorumuza verdikleri cevaplarda sadece sorunu ortaya koymamışlar bunların yanında önerilerde bulunmuşlar, olması gerekenleri ortaya koymuşlardır. Bu da katılımcıların konuya ne kadar hâkim olduklarını, verdikleri cevaplardaki bilinç düzeyini desteklemektedir. Buradan verilen eğitimin yeterli olmadığı eğitimin eğitici boyutunda, içerik olarak nitel ve nicel boyutta yeterli olmadığı, yeniden planlamaya ve tasarıma ihtiyaç duyulduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

### **5.2.3. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Yaptığı Muhakkiklik İşlemlerini Rasyonellik (Amaca/Hukuka/Bilime Uygunluk) Açısından Değerlendirmesi**

Maarif Müfettişlerinin bazıları okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik işlemlerini amaca ve hukuka uygun olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Maarif müfettişleri okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklik görevlerini objektiflik açısından tartışmalı olduğunu, yerel etkilerden uzak kalamadığını, bilimsel eğitim almış kişilerce yapılmadığını, sağlıklı karar veremediklerini, kadrosunun olmaması çatışma yaşatabildiğini, eş değer makamlara verilen görevlerde sıkıntı yaşadıklarını, deneyim eksikliklerinin olduğunu, hukuka yeterince yoğunlaşmadıklarını, sonuç olarak amaca, bilime ve hukuka uygun olmadığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların çoğunluğu yürütülen inceleme-soruşturmaların amaca, hukuka ve bilime uygun olmadığını belirtmişlerdir. Eğitimde amaca, hukuka ve bilime uygun olmayan bir uygulamanın varlık sebebi dahi sorgulanmaya açıktır. Amaca, hukuka ve bilime uygunluk konusu araştırmadaki en kritik içeriğe sahiptir. Çünkü hukuki boyutta en ufak bir sorun olsa dahi ki, bu konuda sorun olduğunu katılımcılar büyük çoğunlukta belirtmektedirler, hayati önem arz etmektedir. Süreçte verilen kararlar sistemdeki kişileri mesleki olarak maddi, manevi etkilemekte hatta geleceklerini de etkilemektedir. Sorunlara hukuki adalet normları içinde çözüm arama amacında olmayan inceleme-soruşturmaların çözüm üretmek yerine sorun üretmeye hizmet edecektir. Buradan yola çıkarak mevcut yürütülen sistemin ivedi olarak gözden geçirilmesi, planlı bir değişime ihtiyaç olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Maarif müfettişlerinin okul müdürlerinin yaptığı muhakkiklerin amaca, hukuka ve bilime uygunluğu konusunda verdiği cevaplar ve çıkan sonuç katılımcı okul müdürlerinin cevaplarını ve vardığı sonuçlarını desteklemektedir.

#### **5.2.4. Maarif Müfettişlerinin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Beklentileri**

Maarif müfettişleri okul müdürlerinin yaptığı muhakkikliğe ilişkin yolluk yevmiye verilmesi gerektiği, özlük haklarının verilmesi gerektiği, bu şekli ile kurumsallaşmaması gerektiği, okul müdürlerinin hukuk normlarına sahip olmaları gerektiği ve mahkeme kararlarını takip etmeleri gerektiğini, okul müdürlerinin görevlendirme ile değil kadrolu çalışması gerektiği, okul müdürlerinin inceleme-soruşturmalarda yeterli araştırma yapmaları gerektiği, mevzuatı çok iyi incelemeleri gerektiği ve tarafsız olmaları konularında önerilerinde bulunmuşlardır.

Katılımcı maarif müfettişlerinin, verdiği cevaplardan yola çıkarak muhakkiklik görevi konusunda yaşanan sorunların tamamına çözüm olmasa da var olan bu sisteme yasal, ekonomik ve işleyiş olarak bazı yenilik ve kazanımlar getirilerek performans, motivasyon ve işleyiş adına olumlu gelişmeler olabileceği sonucu çıkarılmaktadır. Katılımcıların ortaya koydukları öneriler Ayvaz (2017) okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin önerilerine ve Özer ve Yılmaz (2015) ve Özmen ve Şahin'in (2010) müfettişlerin soruşturmalar sırasında karşılaştıkları sorunlara karşı verdiği önerilerle örtüşmektedir. Maarif müfettişlerinin, muhakkik soruşturmalarında çözüm önerilerini ortaya koymaları, kendilerinin okul müdürlerinin muhakkik görevlerini yürütürken belirttikleri sorunların varlığını desteklemektedir.

### **5.3. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenler İle İlgili Yapılan Çalışmada Elde Edilen Sonuçlar**

Konunun her açıdan ele alınması, çalışmanın birbirini tamamlaması, güvenilirliğinin artması adına muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler görüşleri önem arz etmektedir.

#### **5.3.1. Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlerin, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Algıları**

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler muhakkikliklerle ilgili geçmişteki kendi açılarından olumlu veya olumsuz sonuçlanan soruşturmalara görüş bildirme ihtimali yüksektir.

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin okul müdürlerinin görevlerine ilişkin öğretmenleri, velileri ve öğrencileri yakından tanımlarından, müfettişlerden daha iyi

empati kurabildikleri için, müfettişlerin daha resmi iletişim kurması ve eğitim ortamından daha uzakta olmalarından dolayı olumlu görüşler ortaya koymuşlardır.

Katılımcı Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlere göre okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasının, okul müdürlerinin aynı atmosferde olmaları, empati kurabilmeleri, öğrenci, veli ve çevreyi tanımalarından dolayı olumlu sonuçları olmaktadır.

Muhakkik soruşturması geçiren bazı öğretmenlere göre okul müdürleri tarafsız olamadığından dolayı, çalıştıkları okullarındaki müdürlerin işlerinin aksatabildiği ve iş yükü oluşturduğu için, müdürler ile öğretmenlerin ilişkisini aksatabileceği ve müdürlere karşı olumsuz bakış açısı oluşabileceği için, müdürlerinin bir başka müdür hakkında inceleme-soruşturma yapması iş barışını ve huzurunu bozabileceğinden dolayı, muhakkiklik görevinin özel bağımsız bir görev olmasından kaynaklı okul müdürlerinin muhakkiklik yapması ile ilgili olumsuz görüşlerde bulunmuşlardır.

Araştırmaya katılan katılımcılar daha çok olumsuz görüş beyan etmişlerdir. Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin okul müdürlerinin muhakkiklik görevi ile ilgili görüşleri okul müdürleri ve müfettişlerin kararları ile örtüşmektedir.

### **5.3.2.Muhakkik Soruşturması Geçiren Öğretmenlere Göre, Muhakkiklik Görevinin Okul Müdürlerinin Kadrosunun Bulunduğu Okuldaki İş ve İşlemler Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri Hakkında Edilen Bulgular**

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin, kadrosunun bulunduğu okuldaki okul müdürünün, muhakkiklik görevinin okullarındaki iş ve işlemleri üzerindeki etkilerine ilişkin tecrübelerini okula yansıtması ve edindiği deneyimle kendi okullarında önleyici hizmette bulunmaları açısından olumlu görüşlerde bulunmuşlardır.

Öğretmenlerin verdiği bu cevap okul müdürlerinin değerlendirmeleri ile örtüşmektedir.

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin, görev yaptıkları kurumdaki okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerinin, okullarındaki iş ve işleyişine etkilerine ilişkin olumsuz etkileri işleri aksamakta, iş yükü oluşturmakta sonucunda da müdürün olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine yol açmakta, asıl işlerine odaklanma sorunu yaşamakta, okul müdürünün ifa ettiği müdürlük görevinden soğumasına ve eve iş götürmesine neden olduğunu açıklamışlardır.

Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerin okul müdürlerine iş yükü oluşturması işlerinin aksatması ile ilgili görüşü Özmen ve Şahin (2010) müfettişler ile ve Akan (2016)'ın akademisyenler ile yaptığı çalışmasıyla örtüşmektedir. Katılımcı muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerden bazıları okul müdürünün muhakkiklik yapmasının okulda olumsuz etkilerinin yanında olumlu etkilerinin de olduğunu belirtmişlerdir. Muhakkik soruşturması geçiren öğretmenlerden bazılarının olumlu görüş beyan etmesine karşın, olumlu görüş bildiren katılımcılarında dahil olmak üzere tamamının olumsuz görüş bildirmelerinin okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasının olumlu yönlerinin olduğunu, fakat olumsuz yönlerinin ağır bastığı sonucuna varılmaktadır.

#### **5.4. Öneriler**

Bu bölümde araştırma sonuçlarına dayalı öneriler yer almaktadır. Ancak araştırmanın önerileri incelenirken sınırlılıklar göz ardı edilmemelidir. Birinci çalışma gurubu olan muhakkik görevi olan okul müdürleri yalnızca Antalya İli Aksu İlçesi muhakkik görevi olan okul müdürleri ile sınırlıdır. İkinci çalışma gurubu olan maarif müfettişleri Antalya ili maarif müfettişleri ile sınırlıdır. Üçüncü çalışma gurubu olan muhakkik soruşturması geçiren öğretmenler Antalya İli Aksu İlçesi ile sınırlıdır.

##### **5.4.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler**

9 Aralık 2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Kanun'a göre merkezde 500 yeni maarif müfettişinden oluşacak çekirdek denetim ekibi kuruldu. Yeni ekip, Türkiye genelinde eğitim denetim ve soruşturma işlemlerini yürütecek (MEB, 2016). Böylece daha önce sayısı iki binlerde olan müfettiş sayısı düşmüş oldu. Bunun yanında toplumumuzun yaşadığı hızlı değişim süreçlerinden ve sosyo-ekonomik düzeyden kaynaklı sorunlar büyüyerek artış göstermektedir. Bütün bunlar da gösteriyor ki devletin en gelişmiş ve en yaygın örgütü olan eğitim kurumlarındaki sorunlar da doğal olarak fazlalaşarak ve güçleşerek devam edecektir. Bu realiteden yola çıkarak okul müdürlerinin, eğitimin ayrılmaz bir parçası olan soruşturmalardaki muhakkiklik görevleri daha da ehemmiyet kazanacaktır. Bu ehemmiyetten kaynaklı okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin:

Muhakkiklik yasal olarak amirler tarafından bütün devlet memurlarına verilebilmekte ise de eğitim için durum diğer kurumlardan farklıdır. Çünkü eğitim kurumlarını sayısı

neredeşye diğer bütün kurumların toplamı kadar, hitap ettiği ğrenci sayısı 18.03.2016 tarih itibarı ile 17 Milyonun (MEB, 2016) zerinde ailelerini ve çevrelerini de sayarsak neredeşye bütün ülkeyi ilgilendirmektedir. Soruştırma işlerinin hacmi de diğer bütün kurumlara eş değerdir. Muhakkiklik okul müdürünün görev tanımları arasında net bir Şekilde yer alması gerekmektedir.

Muhakkiklik gibi hukuksal alanı olan, hassaslığın ve titizliğin en üst derecede önemli olduğu bir konuda usul, esas, içerik ve verilen kararların Őüphesiz ve tereddütsüz olması adına görevlendirilen kişilerin donanımlı ve liyakatli olması esastır. Ülkemizde uygulanan yönetici atama yönetmeliklerinde ve uygulamalarında liyakat ilkesine öncelik verilmelidir.

Halen görevde bulunan Okul müdürlerinin kadrosu ğretmen görevi okul mdrlğdr. Muhakkiklik gibi kritik karar mercii konumundaki görevlerde çalışan kişilerin görevlendirme çalışması, yarın bile ne olacağım kaygısını taşıması büyük bir sorun teşkil etmektedir. İlerleyen zamanlarda inceleme-soruştırma yaptığı bir okulda ğretmen olarak görev yapabileceği gibi daha başka olumsuzluklarda yaşayabilecektir. Buradan yola çıkarak muhakkik görevi olan okul müdürlerinin kadrolu olması ve idari hizmetler sınıfına alınması gerekmektedir.

Araştırmanın alan yazısında belirtildiği üzere okul müdürünün yasal olan ve yasal olmayan birçok görev ve sorumluluğu vardır. Muhakkiklik gibi hassas ve ehemmiyetli bir görevde, okuldaki mevcut işler sürecinden bağımsız olmayı gerektiren, ayrı bir zaman dilimine ihtiyaç duyulmaktadır. Muhakkik görevi olan okul müdürlerinin bu işleri aynı anda yürütmesinin zor olacağı kaçınılmazdır. Bu görevi üstlenen okul mdrlarına mevcut norm yönetmeliği de değiştirilerek bir müdür yardımcısı normu verilmelidir.

Muhakkik görevi olan okul müdürüne görev yaptığı günler izin verilmeli, meb izin yönergesinde muhakkik görevi olan okul müdürü için ayrı bir madde eklenerek görevli izinli sayılması gerekir.

Muhakkik sonuçları itibariyle hassas bir konu, hata olduğunda geriye dönük çözümü çok zor olan bir kavramdır. İçerik ve kapsam genişliği bakımından ihtisas gerektiren bir görevdir. Muhakkiklik eğitiminin üç beş günlük teorik eğitim (EK 6a, 6b, 6c, 6d, 6e, 6f, 6g) Őeklinden çıkarılması gerekir. Bunun yerine okul müdürleri uygulamalı bir süreç eğitimine tabi tutulmalı. Hatta mevcut müfettişlerin yanında muhakkik adayı

olarak görev almalıdırlar. Süreç sonunda sınavla kendilerine Muhakkiklik yeterlilik belgesi veya ehliyeti verilebilir. Muhakkiklerin bu eğitimleri her yıl veya iki yıl da bir bakanlığa ait hizmet içi enstitülerinde kamplara alınarak devam ettirilmelidir.

MEB Teftiş Kurulu Başkanlığına bağlı olarak, Muhakkik görevi olan okul müdürlerinin işlemlerini hızlı ve işlevsel bir şekilde gerçekleştirebilmesi adına kendisine tanımlı e-muhakkiklik adında bir modül sistemi kurulabilir. İşlemler bu e-muhakkiklik modülü üzerinden yapılabilmesi. Yine e-muhakkiklik modülünde örnek interaktif dosyalar, hukuki belgeler ve örnek videolar konabilir. E-muhakkiklik modülü üzerinden online danışma hizmetleri verilmesi de mevcut belirtilen hataları en aza indirmeye de önemli rol oynayacaktır.

Muhakkik görevi olan okul müdürüne ayrıcalık olarak bu görevi ifa ettiği sürece hizmet puanı verilmelidir.

Muhakkik görevi olan okul müdürlerine başarılı şekilde tamamladığı dosya sayısına bakılarak ödüllendirme yapılabilir. Başarılı bir şekilde teslim edilen dosya sayısı için belirlenen barajlar ve diğer teferruatlar Mart 2013 tarihli tebliğler dergisinde yayınlanan Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönerge'ye eklenmelidir.

Muhakkik görevi olan okul müdürlerinin yıl içerisinde yapılan birçok toplantı, komisyon üyeliği vasıtası ile diğer okul müdürleri ile arasında resmi sosyal ilişkileri, doğal olarak bunların beraberinde getirdiği sivil sosyal ilişkileri olabilir. Yine aynı teşkilattan okul müdürü haricindeki çalışanlar ile gerek oturduğu gerek yaşadığı çevre gerekse başka sebeplerle özel sosyal ilişkilerinin olabilmesi de doğaldır. Bu ve bunun gibi gerekçelerden yola çıkarak muhakkik görevi olan okul müdürlerine gerekçeli "Reddi Dosya" hakkı verilmelidir.

Muhakkikler aynı ilçede çalıştığı eş değer makamların yani diğer okul müdürlerinin de itham edilen konumunda olduğu dosyalara bakabilmektedir. Bunun önüne geçilmelidir. MEB, çalışan sayısının ve soruşturma iş yükünün fazla olmasından dolayı eşdeğer makamların muhakkikliğini zorunlu olarak uygun görebilir. Böyle bir zarurette, muhakkik görevi olan okul müdürü kadrosunun bulunmadığı diğer ilçelerdeki itham edilen eş değer makamların inceleme ve soruşturmalarına bakmalıdır.

Güvenlik tedbiri olarak maddi ve adli sonuçları olabilecek kritik dosyalara birden fazla okul müdürü görevi olan muhakkik görevlendirilebilir. Kritik dosyalara bakan okul müdürü görevi olan muhakkiklere gerektiğinde müfettişler gibi ateşli silah bulundurma ve taşıma ruhsatı verilebilir.

Muhakkiklik riskli, iş yükü ve mesai dışı çalışmayı içinde barındıran külfetli bir görevdir. Muhakkikler görevlerine kendi araçlarını kullanmakta ve işlemler gereği orada saatlerce kaldığı sürelerde ihtiyaçlarını kendi imkânlarıyla gidermektedirler. Muhakkik görevi olan okul müdürlerinin ekonomik olarak da mutlaka desteklenmesi lazımdır. Burada iki öneri getirebiliriz. Birinci öneri bu görevi alan okul müdürlerine alt limit belirlenerek yolluk yevmiye verilmelidir. Alt limitten verilen miktar masraflarını karşılamıyorsa belgelendirmesi kaydıyla ek ödenek verilmelidir.

İkinci öneri dosyalara ilçe inceleme değerlendirme komisyonunda ağırlığına göre derecelendirilmeli buna göre kimseyi mağdur etmeyecek düzeyde dosya başı 20 saatten az olmamak kaydıyla ek ders verilmelidir.

Muhakkiklerin sübuta erdirdiği soruşturmalarda uygulanacak yaptırımları 657 sayılı devlet memurları kanuna göre vermektedir. Çalışmamızda katılımcılar eğitim öğretim hizmetleri gibi sıradan bir devlet memurluğu işleyişinin olmadığı özel bir alanda, uygulamada günlük yaşadıklarını ve işlenen fiiller ile mevcut mevzuattaki yaptırımları örtüştüremediklerini belirtmişlerdir. Bu sorunu aşmak adına bakanlık bünyesinde eğitim öğretim hizmetleri sınıfı için uygulanacak yaptırımlar geniş çerçevede ele alınmalı ve özel bir yasal metin hazırlanmalıdır.

Soruşturma yükünün azaltılması ve gereksiz, asılsız şikâyetlerin azaltılması adına da önlemler alınabilir. Şikâyetler ilçede kurulacak birimler bünyesinde bir süzgeçten geçirilmesi gerekir. Gerekli görüldüğü takdirde okul idarelerinden rapor istenebilir. İdari soruşturmalarda kimlik bilgileri olmadan şikâyet etmenin önü kesilmelidir. Devlet Memurları Kanuna göre asılsız, gereksiz şikâyetlerde itham edilenin müracaatı beklenmeden, olağan olarak, valilik bünyesinde karşı dava açılması “*İsnat ve iftiralara karşı koruma*“ maddesi işlerlik kazandırılabilir.

*“Madde 25 – Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikâyetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde,*



*merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığında isterler.”*

#### **5.4.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler**

Muhakkiklik gibi hassas sonuçları olan ehemmiyetli konularda çalışma gurubundaki kişiler çekinebilmekte ve katkıda bulunmaktan kaçınabilmektedir. Araştırmacının bilimsel çalışmaları iyi ifade etmesi ve kişilerin kaygılarını giderici açıklamaları net bir şekilde ifade etmesi gerekir.

Asılsız, gereksiz soruşturmaların çalışanın kuruma aidiyeti veya okul müdürlerinin iş yükü konularında araştırma yapılabilir.

Şikâyet ve soruşturmalar konusunda ve okul müdürlerinin iş yükü konularında nitel veri toplama yöntemlerinin yanında nicel yöntemlere de başvurulabilir.

## KAYNAKÇA

- Adalet Bakanlığı [AB]. (2014). Disiplin Soruşturması Usul ve Esasları. Ankara: Adalet Bakanlığı, Ceza İşleri Genel Müdürlüğü.
- Adar, İ. Aşıcı, C. Kaya, T. Bulut, M. Karakurt, Z. ve Karadaş, H. (2007). Disiplin Amirleri ve Muhakkikler İçin Soruşturma Rehberi. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Akan, D. (2016). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(33).
- Akpınar, R. Yılmaz, H. Erbaş, M. S., A. E. Sengir, C. Şaşı, M. . . . Yıldız, M. (2011). İnceleme ve Soruşturma Rehberi. Ankara: Sağlık Bakanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Arıca, M. N. (2000). Memur Suçları ve Soruşturma (2. b.). Ankara: Hizmet Cilt ve Basım Yayıncılık.
- Ashley, L. N. (2017) Eğitimde Araştırma Yöntemleri ve Metodolojileri. Arthur, J. Waring, M. Coe, R. ve Hedges, L. (Çev. A. ERÖZKAN ve E. BÜYÜKÖKSÜZ). Ankara: Anı Yayıncılık. (Eserin Orjinali 2012'de yayımlandı)
- Ayvaz, M. (2017). Okul MÜdürlerinin Muhakkiklik Görevini İlişkin Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ayverdi, İ. (2006). Misalli Büyük Türkçe Sözlük (2. b.). İstanbul: Kubbealtı Lugatı.
- Bakioğlu, A. ve Hacıfazlıoğlu, Ö. (2000). EĞİTİM DENETMENLERİ VE MENTORLUK. (12), 39-52. İstanbul: Marmara Üniversitesi , Atatürk Eğitimi Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi.
- Başar, H. (2006). Türkiye’de eğitim denetimi, Türkiye’de eğitim bilimleri; Bir bilanço. (M. Hesapçıoğlu, ve A. Durmuş., Dü). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Beyhan, A. (2008). İlköğretim Müfettişlerinin Disiplin Soruşturması Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Boz, S. S. (2017). Memur Disiplin Hukuna Hakim Olan Temel İlkeler. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 25.
- Bursalioğlu, Z. (1999). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Caza Muhakemesi Kanunu [CMK]. (2004). Adalet Bakanlığı 17.12.2004 tarihli, 25673 sayılı Resmi Gazete.
- Çelebi, N. (2009). Resmi ve Özel İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmen ve Yöneticilerin Disiplin Sorunları ve Ödüllendirme Uygulamaları. Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi(29).
- Çelik, İ. (2010). Eğitim Müfettişlerinin İnceleme ve Soruşturma Sürecinde Yaptıkları Hatalar. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Dağlı, F. Fincan, H. Yasemin, A. Uluçam, H. Paksoy, A. Gedik, M. . . . Güvenç, İ. (2003). İnceleme ve Soruşturma Mevzuatı İle Uygulama Usul ve Esasları (Muhakkiklik

- Hizmetiçi Eğitim Semineri). Ankara: Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, Yayın No:3.
- Demir, M. (2015). İlköğretim Kurumlarında Görev yapan Müdürlerin Etkili Müdürlük Davranışları. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demiray, K. (1985). Temel Türkçe Sözlük (2. b.). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Demirel, Ö. (2003). Eğitim Sözlüğü. Ankara: Pegem Akademi.
- Deniz, M. (2001). Milli Eğitim Şuraların Tarihçesi ve Eğitim Politikalarına Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Devlet Memurları Kanunu [DMK], 1. . (1965). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. T. C. Resmi Gazete, 12056, 23 Temmuz 1949.
- Ekiz, D. (2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Görgülü, S. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Kurumlarında Çalışan Öğretmenler Hakkında Açılan Soruşturmalra ve Sonuçları. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı [GTB], (2015). İnceleme, Araştırma ve Soruşturma Rehberi, Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
- İl İdaresi Kanunu. [İİK], (1949). (5442). T. C. Resmi Gazete, 7236, 18 Haziran 1949.
- Kanar, M. (2005). Etimolojik Osmanlı Türkçesi Sözlüğü. İstanbul: Derin Yayınları.
- Kaplan, P. (2018, Mart 5). Ekim 7, 2018 tarihinde Meb Personel: <http://www.mebpersonel.com> adresinden alındı
- Karagöz, İ. (2013). İnceleme ve Soruşturma Rehberi (2. b.). Ankara: DİB Yayınları.
- Karaman, Y. (1997). Eğitim iş Görenlerinin Diiplin Sorunu. Ankara Üniveristesesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 27(2).
- Keskinkılınc, K. (2011). Yönetim ve Okul Yönetimi İle ilgili Temel Kavramlar. K. Keskinkılınc (Dü.) içinde, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (2. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Kırmızıgül, H. (1993). Memurlar Hakkında Tahkikat ve Muhakeme Usulü. İstanbul: Öğretmenler Sendikası Yayınları (Öğret-Sen) Yayayınları :1.
- Korkmaz, K. (2009). Takdir Yetkisinin Disiplin Hukukunda Kullanımı ve Yargısal Denetim. Gazi Üniversitesi Hukuk Dergisi, XIII.
- Kuş, E. (2007). Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri (2. b.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], (2000). Tebliğler Dergisi, 63(2508). Ocak,2000.
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], (2014). Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. 26/7/2014 tarihli ve 29072 sayılı Resmî Gazete. adresinden alındı
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], (2016, 12 15). [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr): <http://www.meb.gov.tr/teftis-ve-denetimde-koklu-degisiklik/haber/12550/tr> adresinden alındı

- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], (2016). 05 31, 2017 tarihinde [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr):  
<http://www.meb.gov.tr/ogrenci-sayisi-17-milyon-588-bine-yukseldi/haber/10675/tr> adresinden alındı
- Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], (2018). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği 21/6/2018 tarihli ve 30455 sayılı Resmî Gazete. adresinden alındı
- Mumcu, A. (1994). İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri (2. b.). Ankara: Savaş Yayınları.
- Mymemur. (2016, Aralık 9). mymemur web sitesi: <http://www.mymemur.com.tr/milli-egitim-bakanligi-teskilati-kanunu-resmi-gazetede-yayimlanarak-yasalasti-83332h.htm> adresinden alındı
- Özer, N. ve Yılmaz, A. (2015, Haziran). Maarif Müfettişlerinin İnceleme-Soruşturma Çalışmalarını Yürütürken Karşılaştıkları Sorunlar. Eğitimde Barış, Eğitim Öğretim Bilim Araştırma Dergisi(33).
- Özmen, F. ve Şahin, Ş. (2010). İLKÖĞRETİM MÜFETTİŞLERİNİN SORUŞTURMA GÖREVİNİ YERİNE GETİRİRKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi(15).
- Özön, M. N. (1979). Büyük Osmanlıca Türkçe Sözlük (6. b.). İstanbul: İnkılap Kitapevleri.
- Parlatır, İ. (2009). Osmanlı Türkçesi Sözlüğü (2. b.). Ankara: Yargı Yayınevi.
- Pınar, İ. (2003). 4483 Sayılı Kanuna Göre Memur Suçlarında İdari ve Adli Soruşturma Usulleri (4. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Punch, K. F. (2005). Sosyal Araştırmalara Giriş. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Püsküllüoğlu, A. (2004). Türkçe Sözlük (5. b.). İstanbul: Doğan Kitap.
- Resmi Gazete. (1982, 10 24). Disiplin Kurulları Ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik. 05 08, 2017 tarihinde [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/17848\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/17848_0.html) adresinden alındı
- Sağlam, A. Ç. (2014). Okul Örgütü ve Yönetimi. K. Y. Hasan Bahri Memduhoğlu (Dü.) içinde, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (6. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Sağlık Bakanlığı [SB], (2011). İnceleme ve Soruşturma Rehberi, Ankara: Sağlık Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Salihoğlu, E. ve Demirkol, S. (2005). 4483 Sayılı Kanun ile Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Öncesi Aşamaya İlişkin Usul ve İşlemler. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Sağlık Bakanlığı, Teftiş Kurulu Başkanlığı [SBTKB], (2003). İnceleme ve Soruşturma Mevzuatı ile Uygulama Usul ve Esasları (Muhakkiklik Hizmetiçi Eğitim Semineri).
- Sezgin, F. (2014). Okul Yöneticisi ve Liderlik. S. Özdemir (Dü.) içinde, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi (3. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Strateji Geliştirme Başkanlığı [SGB]. (2016). 05 31, 2017 tarihinde [sgb.meb.gov.tr](https://sgb.meb.gov.tr):  
[https://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_01/30154029\\_2017\\_YYIY\\_Performans\\_ProgramY.pdf](https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_01/30154029_2017_YYIY_Performans_ProgramY.pdf) adresinden alındı

- Sorguç, B. (1986). Adli Soruşturma (3. b.). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı. [TTKB], (2017). 04 25, 2007 tarihinde  
[https://ttkb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2014\\_10/02113508\\_11\\_sura.pdf](https://ttkb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/02113508_11_sura.pdf)  
adresinden alındı
- Taşkın, A. (2006). Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Taymaz, H. (1978). Teftiş Kavramlar İlkeler Yöntemler. Ankara: Gl yayınevi.
- Taymaz, H. (2011). Okul Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (1998). Türkçe Sözlük (9. b.). ANKARA: Türk Dil Kurumu yayınları.
- Topuz, İ. (2001). Açıklamalı-İçtihatlı Memur Yargılama Hukuku. Ankara : Mahalli İdareler Derneği Yayını .
- Topuz, İ. ve zkaya, K. (2003). Tüm Yönleriyle Belediye Başkanları Meclis yeleri ve Muhtarların Soruşturmaları Yargılanmaları ve Dşrlmeleri. Ankara: Yaklaşım Yayınları
- Yaman, E. (2007). Üniversitelerde Bir Eğitim Yönetim Sorunu Olarak ğretim Elemanının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi, Doktora Tezi. İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (6. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, T. Dilek, M. Er, M. V. Yaşar, M. Sakarya, H. zcan, Y. Z. . . . Kaya, T. (2006). İnceleme Soruşturma ve n İnceleme Rehberi. Anakara: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Yin, R. K. (2017). Durum alışması Araştırması. (ev. Prof. Dr. İlhan Günbayı). Ankara: Nobel Yayınevi. (Eserin orijinali 2009'da yayınlanmıştır.
- Zengin, R. (2006). Kamu Görevlilerinin Görev Suçlarında Soruşturma Usulü, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, İsparta.

## EKLER

### EK-1 EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA ÜST YAZI

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans programı 20165413002 numaralı öğrencisiyim. Hazırlamakta olduğum “Öğretmen, Yönetici Ve Müfettişlerin Okul Müdürlerinin Muhakkik Görevlerine İlişkin Görüşleri” ADLI TEZ KONUSUNA ESAS OLMAK ÜZERE EKTE HAZIRLADIĞIM GÖRÜŞME FORMU DOĞRULTUSUNDA AŞAĞIDA ADI VERİLEN OKULLARDA MÜDÜRLERLE VE İLÇE İNCELEME-DEĞERLENDİRME KOMİSYONLARI İLE GÖRÜŞME YAPABİLMEM İÇİN GEREKLİ İZİNİN TARAFIMA VERİLMESİNİ ARZ EDİYORUM.

**HAKAN DÜZTEPE**  
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE  
EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ

**DOÇ. DR. KEMAL KAYIKÇI**  
DANIŞMAN

#### A) GÖRÜŞME YAPILACAK MÜFETTİŞLER:

**ANTALYA İL Millî Eğitim Müdürlüğü Teftiş Kurulu Maarif Müfettişleri**

#### B) Görüşmenin Uygulanacağı İlçe Millî Eğitim İnceleme ve Değerlendirme Komisyonları /ANTALYA:

- **AKSU İLÇE Millî Eğitim Müdürlüğü İnceleme ve Değerlendirme Komisyonu Üyeleri,**
- **KEPEZ İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü İnceleme ve Değerlendirme Komisyonu Üyeleri,**
- **KONYAALTI İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü İnceleme ve Değerlendirme Komisyonu Üyeleri.**

#### C) GÖRÜŞME UYGULANACAK MUHAKKİKLIK TECRÜBESİ OLAN OKUL MÜDÜRLERİ:

##### AKSU İLÇESİ OKULLARI

- Aksu Anadolu Lisesi
- Aksu Fen Lisesi
- Aksu İlkokulu/Ortaokulu
- **AKSU İMAM HATİP LİSESİ**
- Aksu İmam Hatip Ortaokulu
- Celal Sönmez Ortaokulu
- **ÇALKAYA 75. YIL İLK/ORTAOKULU**
- **DUMANLAR ORTAOKULU**
- **KOCABELEN İLKOKULU**
- **KUMKÖY İLKOKULU**

- **AKSU WAGNER KLOUSEM.T.L**
- Alaylı İlkokulu
- **BOZTEPE İLK/ORTAOKULU**
- **CIHADIYE İLK/ORTAOKULU**
- **MNG İLKOKULU**
- **MURTUNA GAZİ İLKOKULU**
- **TOPALLI İLKOKULU**
- 

#### SERİK İLÇESİ OKULLARI

- **BELEK LİMAK İLKOKULU**
- **KARADAYI İLKOKULU**

#### D) GÖRÜŞME UYGULANACAK MUHAKKİK İNCELEMESİ-SORUŞTURMASI OLAN ÖĞRETMENLER

AKSU İLÇESİ OKULLARI	
• Aksu Anadolu Lisesi	• Gökdere Atatürk İlkokulu/Ortaokulu
• Aksu Fen Lisesi	• Keziban Erten İsmail Erten İlkokulu/Ortaokulu
• Aksu Uçak Bakım Teknoloji Mesleki ve T. A. L	• Kocabelen İlkokulu/Ortaokulu
• Aksu Wagner Klouse M.T. L	• Kumköy İlkokulu/Ortaokulu
• Aksu İmam Hatip Lisesi	• Melek Mustafa Hamursuz Anaokulu
• Aksu İmam Hatip Ortaokulu	• MNG İlkokulu/Ortaokulu
• Aksu İlkokulu/Ortaokulu	• Murtuna Gazi İlk/Ortaokulu
• Alaylı İlkokulu/Ortaokulu	• Nurcan Cömertoğlu Ortaokulu
• Banu Cömertoğlu İlkokulu	• Nurcan Rüstem Cömertoğlu Ortaokulu
• Banu Ufuk Cömertoğlu İlkokulu	• Pınarlı Cumhuriyet İlkokulu/Ortaokulu
• Celal Sönmez Ortaokulu	• Rabiye Mehmet Ülger İlkokulu/Ortaokulu
• Cihadiye İlkokulu/Ortaokulu	• Solak İlkokulu/Ortaokulu
• Çalkaya 75.Yıl İlk/Ortaokulu	• Şeref Ülker İlkokulu
• Çalkaya İncikpınar İlkokulu	• Topallı İlkokulu/Ortaokulu
• Dumanlar İlkokulu/Ortaokulu	• Yurtpınar Yenimahalle İlkokulu/Ortaokulu

• Ertuğrul Gazi Ortaokulu	•
---------------------------	---

## EK-2 MUHAKKİKLİK GÖREVİ, TECRÜBESİ OLAN OKUL MÜDÜRÜ GÖRÜŞME FORMU

“Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Algıları, Sorunları ve Çözüm Önerileri” adıyla hazırlanmakta olan bir araştırmada kullanılmak üzere aşağıda size yöneltilen sorulara ilişkin görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

DOÇ. DR. KEMAL KAYIKÇI  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

HAKAN DÜZTEPE  
ARAŞTIRMACI

Okul Türü	İlkokul		Ortaokul			Lise		
Cinsiyeti	KIZ		ERKEK					
Muhakkiklik Eğitimi	VAR		YOK					
Muhakkiklik dosya sayısı	1-3		4-6	7-9		10+		
Yöneticilik Kıdemi (Yıl)	1-3		4-6	7-9		10+		
Meslekteki Kıdemi (Yıl)	1-5		6-10	11-15		16-20	20+	
Muhakkiklik Kıdemi(Yıl)	1-3		4-6	7-9		10+		

### SAYIN OKUL MÜDÜRÜ;

- 1) Okul Müdürlerinin muhakkiklik görevini nasıl algılıyorsunuz?
- 2) Aldığınız muhakkiklik eğitiminin yeterlilik düzeyinize ilişkin düşünceleriniz nelerdir?
- 3) Muhakkiklik görevlerinizi yaparken karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
- 4) Muhakkiklik yaparken karşılaştığınız sorunları çözmede kullandığınız stratejiler nelerdir?
- 5) Yaptığınız muhakkikliği rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından değerlendiriniz?
- 6) Muhakkiklik görevlerinizin kadronuzun bulunduğu okuldaki işleyiş üzerindeki etkileri nelerdir?
- 7) Muhakkiklik görevlerinize ilişkin önerileriniz nelerdir?



## EK-3 MAARİF MÜFETTİŞİ GÖRÜŞME FORMU

Değerli Maarif Müfettişi;

“Öğretmen, Yönetici Ve Müfettişlerin Okul Müdürlerinin Muhakkik Görevlerine İlişkin Görüşleri” adıyla hazırlanmakta olan bir araştırmada kullanılmak üzere aşağıda size yöneltilen sorulara ilişkin görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmada görüşmedeki kişilerin kişisel bilgileri kesinlikle kullanılmayacak. Yapılan görüşmelerdeki verilen bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacaktır. Görüşmenin yaklaşık 15 dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzninizle görüşmeyi sesli kayıt altına almak istiyorum. Bu şekilde zamanı daha iyi kullanabilme imkânına sahip olmamız yanında sorulara vereceğiniz cevapları ayrıntılı şekilde tutma imkânına sahip olabiliriz. Görüşme iki kısımdan oluşmaktadır. Görüşme formunun birinci kısmında demografik bilgilerden oluşan anket, ikinci kısımda ise açık uçlu soruların yer almaktadır.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI  
Akdeniz Üniversitesi Öğretim Üyesi

Hakan DÜZTEPE  
Araştırmacı

Cinsiyeti:	KADIN			ERKEK		
	1-5	6-10	11-15	16-20	20+	
Meslekteki Kıdemi (Yıl)						

### Sayın Maarif Müfettişi:

- 1) Okul Müdürlerinin muhakkiklik yapmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?
- 2) Okul Müdürlerinin aldıkları muhakkiklik eğitiminin yeterlilik düzeyinize ilişkin düşünceleriniz nelerdir?
- 3) Okul müdürlerinin yaptığı muhakkikliği rasyonellik (amaca/hukuka/bilime uygunluk) açısından değerlendiriniz?
- 4) Okul Müdürlerinin Muhakkiklik görevlerine ilişkin önerileriniz nelerdir?

## EK-4 MUHAKKİK İNCELEME-SORUŞTURMASI GEÇİREN ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Değerli Öğretmen;

“Öğretmen, Yönetici Ve Müfettişlerin Okul Müdürlerinin Muhakkik Görevlerine İlişkin Görüşleri” adıyla hazırlanmakta olan bir araştırmada kullanılmak üzere aşağıda size yöneltilen sorulara ilişkin görüşlerinize ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışmada görüşmedeki kişilerin kişisel bilgileri kesinlikle kullanılmayacak. Yapılan görüşmelerdeki verilen bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacaktır. Görüşmenin yaklaşık 15 dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzninizle görüşmeyi sesli kayıt altına almak istiyorum. Bu şekilde zamanı daha iyi kullanabilme imkânına sahip olmamız yanında sorulara vereceğiniz cevapları ayrıntılı şekilde tutma imkânına sahip olabiliriz. Görüşme iki kısımdan oluşmaktadır. Görüşme formunun birinci kısmında demografik bilgilerden oluşan anket, ikinci kısımda ise açık uçlu soruların yer almaktadır.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Kemal Kayıkçı  
Akdeniz Üniversitesi Öğretim Üyesi

Hakan DÜZTEPE  
Araştırmacı

Cinsiyeti :	KADIN			ERKEK					
	1	2		3	4		5+		
Geçirdiği Müfettiş Soruşturması	1	2		3	4		5+		
Geçirdiği Muhakkik Soruşturması	1	2		3	4+		5+		
Meslekteki Kıdemi (Yıl)	1-5	6-10		11-15	16-20		20+		

**Sayın Öğretmen :**

- 1) Okul Müdürlerinin muhakkiklik yapmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?
- 2) Okul Müdürünüzün Muhakkiklik görevi, okulunuzdaki iş ve işleyişi nasıl etkilemektedir?

## EK-5 Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Onay Yazısı



T.C.  
ANTALYA VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98057890-20-E.4902763  
Konu : Anket Uygulaması

10.04.2017

İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE  
ANTALYA

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hakan DÜZTEPE'nin "Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Algıları, Sorunları ve Çözüm Önerileri " başlıklı araştırmasını Müdürlüğümüze bağlı ekli listede belirtilen okullarda uygulama isteği ile ilgili 05/04/2017 tarih ve 11934 sayılı yazısı, İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından, 07/04/2017 tarihinde incelenerek "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinlerine Yönelik İzin ve Uygulama Genelgesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca, "Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Algıları, Sorunları ve Çözüm Önerileri " isimli araştırmasını Müdürlüğümüze bağlı ekli listede belirtilen okullarda görev yapan okul müdürlerine ve İlçe İnceleme-değerlendirme komisyonlarına, Okul Müdürlüklerinin bilgisi, takibi ve sorumluluğunda, bahse konu Genelge ve çalışma takvimi doğrultusunda, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmaksızın yapılması,

Söz konusu araştırmanın bitimine müteakip; sonuç raporunun iki örneğinin CD ortamında Müdürlüğümüz Ar-Ge bürosuna gönderilmesi kaydıyla uygulanması, Komisyonca uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 23/02/2015 tarih ve 5347 sayılı yetki devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KARAKAŞ  
Müdür a.  
Müdür Yardımcısı

OLUR  
10.04.2017

Yüksel ARSLAN  
Vali a.  
İl Milli Eğitim Müdürü

Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü  
Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. MERKEZ/ANTALYA  
E-posta: projeler07@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mehmet KARAKAŞ Md. Yrd.  
Tel: (0 242) 238 60 00  
Faks: (0 242) 238 61 11

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 010a-f1a7-386a-a724-696C kodu ile teyit edilebilir.

## EK- 6/a Soruşturma Teknikleri Kursu



T.C.  
AKSU KAYMAKAMLIĞI  
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 56065639-774.01.01-E.17230206  
Konu : Soruşturma Teknikleri Kursu

20.10.2017

### DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 17/10/2017 tarih ve 16873596 sayılı yazısı.

İlgi yazı gereği: 2017 yılı mahalli hizmetçi eğitim planına sonradan dahil edilen ekli listedeki faaliyetlere ait Makam oluru ve kursiyer listesi ekte gönderilmiştir.

Faaliyetlere katılacak eğitim görevlilerine ve kursiyerlere gerekli duyurunun imza karşılığı yapılarak, Olur'da belirtilen tarih ve saatte kurs merkezlerinde hazır bulunmalarının sağlanması, Eğitim yöneticisi olarak görevlendirilen kişilerin faaliyetlerin son günü kurs notlarının MEBBİS Hizmetçi Eğitim Modülüne kişisel şifreleri ile giriş yapmaları ve kurs dosyalarının iki nüsha halinde hazırlanarak, Okul Müdürlüğüne ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine, EK-3 Değerlendirme formalarının ise hizmetici07@meb.gov.tr adresine mail yoluyla gönderilmesi hususunda;

Gereğini önemle rica ederim.

Hasan KÜRLÜ  
Müdür a.  
Şube Müdürü

### EKİ :

- Olur (1 Sayfa)
- Kursiyer Listesi ( 26 Sayfa)
- Program

### DAĞITIM :

- Listede Adı Geçen Okul Müdürlüklerine

Adres: Aksu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü  
Macun Mah. Mektep Sokak Eski Revir Binası  
AKSU/ANTALYA

Tel: (0242) 426 26 02-03  
Faks: (0242) 426 26 09  
E-Mail : aksu07@meb.gov.tr

## EK- 6/b Soruşturma Teknikleri Kursu



T.C.  
AKSU KAYMAKAMLIĞI  
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 56065639-774.01.01-E.17230206  
Konu : Soruşturma Teknikleri Kursu

20.10.2017

### DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 17/10/2017 tarih ve 16873596 sayılı yazısı.

İlgi yazı gereği: 2017 yılı mahalli hizmetiçi eğitim planına sonradan dahil edilen ekli listedeki faaliyetlere ait Makam oluru ve kursiyer listesi ekte gönderilmiştir.

Faaliyetlere katılacak eğitim görevlilerine ve kursiyerlere gerekli duyurunun imza karşılığı yapılarak, Olur'da belirtilen tarih ve saatte kurs merkezlerinde hazır bulunmalarının sağlanması, Eğitim yöneticisi olarak görevlendirilen kişilerin faaliyetlerin son günü kurs notlarının MEBBİS Hizmetiçi Eğitim Modülüne kişisel şifreleri ile giriş yapmaları ve kurs dosyalarının iki nüsha halinde hazırlanarak, Okul Müdürlüğüne ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine, EK-3 Değerlendirme formlarının ise hizmetici07@meb.gov.tr adresine mail yoluyla gönderilmesi hususunda;

Gereğini önemle rica ederim.

Hasan KÜRLÜ  
Müdür a.  
Şube Müdürü

### EKİ :

- Olur (1 Sayfa)
- Kursiyer Listesi ( 26 Sayfa)
- Program

### DAĞITIM :

- Listede Adı Geçen Okul Müdürlüklerine

Adres: Aksu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü  
Macun Mah. Mektep Sokak Eski Revir Binası  
AKSU/ANTALYA

Tel: (0242) 426 26 02-03  
Faks: (0242) 426 26 09  
E-Mail : aksu07@meb.gov.tr

## EK- 6/c Soruşturma Teknikleri Kursu

### SORUŞTURMA TEKNİKLERİ KURSU ONAYI

Kurs No	Faaliyetin Başlama Tar.	Faaliyetin Bitiş Tarihi	Eğitim Faaliyetinin Adı	Eğitim Faaliyetinin Yeri	Saati	Eğitim Yöneticisi	Kurs Mer. Müdürü	Öğretim Görevlisi Görev Yeri	T. Ders Saati	Ücretli Ders S.	Kursun Yapılacağı İnce
2017070742	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Falez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	Rahmi ÇİFTÇİ 14722728272	Nazire Işıl AKAY 15853033198	Ali Gül KILIVAN 49897448496	30	30	Muratpaşa
2017070743	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Falez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	Rahmi ÇİFTÇİ 14722728272	Nazire Işıl AKAY 15853033198	Gürbüz TURAN 32215886612	30	30	Muratpaşa
2017070744	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Falez Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	Rahmi ÇİFTÇİ 14722728272	Nazire Işıl AKAY 15853033198	Muammer SESLİ 14258363428	30	30	Muratpaşa
2017070758	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Muhtinin Mustafa Böcek Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	Ali KASIM 40921911276	Ümmiye BAYDOĞAN 11986736630	Eşref AKIN 11287226194	30	30	Konyaaltı
2017070759	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Kaş Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	İlhan ÖZKAN 12964811776	Serhat DEVECİ 14513745808	Sam ÖZENCİ 32575895262	30	30	Kaş
2017070760	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Kumluca Mimar Sinan Ortaokulu	09.00 - 15.00	Günay SELÇUK 23053264724	M.Hamza KATAR 44056643484	İlhami PEKŞEN 44494800586	30	30	Kumluca
2017070761	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Finike Cengiz Topel Ortaokulu	09.00 - 15.00	Resul GÜNGÖR 24466805184	Ulğuş ÖZYÜREK 24994703907	İsmail SEÇİLMİŞ 61876044208	30	30	Finike
2017070762	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Elmalı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	09.00 - 15.00	Celil ÇOBAN 21682305580	Akıf TAK 19834348202	Ali Gül KILIVAN 49897448496	30	30	Elmalı
2017070763	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Alanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	09.00 - 15.00	Hüseyin ER 13231562698	Emni YAMAN 14338525708	Yahya KARABULLUT 13711449730	30	30	Alanya
2017070764	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Alanya Hayate Hanım İlkokulu	09.00 - 15.00	M. İrfan ARIK 10081680688	Yücel ULUDAĞ 57250623718	Sarı ÖNAÇAN 10825519168	30	30	Alanya
2017070765	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Alanya İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	09.00 - 15.00	Hüseyin ER 13231562698	Atilla KOÇYİĞİT 19390995858	Bahri MERCAN 67861023104	30	30	Alanya
2017070766	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Gazipaşa Öğretmenevi ve ASO Müd.	09.00 - 15.00	Funda ARSLAN 16320162188	Serpil KOÇ 14044208907	İlhan DEMLİ 14044208907	30	30	Gazipaşa
2017070767	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Kepez Ersoy İlkokulu	09.00 - 15.00	Adem USLU 43792632400	Gülşah ATEŞ 27946113700	Mehmet DADAK 12937825984	30	30	Kepez
2017070768	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Kepez Karatay Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	Elvan KÜÇEK 42838400638	Seren METİN 40759099856	Sam ÖZENCİ 32575895262	30	30	Kepez
2017070769	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Kepez Ersoy İlkokulu	09.00 - 15.00	Adem USLU 43792632400	Gülşah ATEŞ 27946113700	Avni SAVAŞCI 60397461792	30	30	Kepez
2017070770	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Kepez Karatay Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	Elvan KÜÇEK 42838400638	Seren METİN 40759099856	Nurettin ONBAŞ 29698630542	30	30	Kepez
2017070771	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Korkuteli Fatma Mehmet Cadlı Pan. Lise	09.00 - 15.00	Fatih ÖZBAY 40984165210	Durmuş ÖZOKUDAN 12121624706	Mehmet DADAK 12937825984	30	30	Korkuteli
2017070772	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Manavgat Kemer Fatma Turgut Son Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	Nevzat AKBEL 11223112918	Ali ÇELİK 52741363630	Avni SAVAŞCI 60397461792	30	30	Manavgat
2017070773	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Manavgat Ayşe Ruza Kasapoğlu Kız Anadolu İmam Hatun Lisesi	09.00 - 15.00	İlhan COŞKUN 29680048300	Remzi AS 33595166356	Nurettin ONBAŞ 29698630542	30	30	Manavgat
2017070774	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Kemer Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	Başak ERGENEKON 29986000408	Mehmet ÖZÇELİK 50965011412	Eşref AKIN 11287226194	30	30	Kemer
2017070775	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Demre Anadolu Lisesi	09.00 - 15.00	M. Mustafa TIRTI 29683807294	M. Ali ARBEK 20206355216	Muammer SESLİ 14258363428	30	30	Demre
2017070776	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Serik Tekeli İlkokulu	09.00 - 15.00	Ferit İLTAR 29296077428	İlay PARLAK 17248480150	İsmail SEÇİLMİŞ 61876044208	30	30	Serik
2017070777	23.10.2017	27.10.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Aksu Fen Lisesi	09.00 - 15.00	Turgay DEMİR 12074172262	Zehra ATALAY 13066608752	Bahri MERCAN 67861023104	30	30	Aksu
2017070778	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Aksu Fen Lisesi	09.00 - 15.00	Turgay DEMİR 12074172262	Zehra ATALAY 13066608752	İlhami PEKŞEN 44494800586	30	30	Aksu
2017070779	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Yeşilyayır İMKB Mes.ve Tek. Anad. Lise	09.00 - 15.00	İbrahim ÇALIŞIR 49849777162	Cihan EVREN 19594392934	İlhan DEMLİ 14044208907	30	30	Döşemealtı
2017070784	30.10.2017	03.11.2017	Soruşturma Teknikleri Kursu	Serik Tekeli İlkokulu	09.00 - 15.00	Ferit İLTAR 29296077428	İlay PARLAK 17248480150	Eşraf URAL 32905171592	30	30	Serik

## EK- 6/d Soruşturma Teknikleri Kursu

T.C.  
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI  
Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü

Mesleki Gelişim Programı

ALAN	ALT ALAN	KODU
Yönetim Bilimleri	İdari İşler (Genel)	4.01.03.01.025

### 1. ETKİNLİĞİN ADI

Soruşturma Teknikleri Kursu

### 2. ETKİNLİĞİN AMAÇLARI

Bu faaliyeti tamamlayan her kursiyer;

- Hak, hukuk, hukuk devleti ve ilkesi ile ilgili temel kavramları bilir.
- Anayasa, kanun, kanun hükmünde kararname (KHK), tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge vs. kavramlarını tanımlar.
- İdari işlem, görev, yetki, sorumluluk kavramlarını tanımlar.
- Görevi kötüye kullanma, görev ihmaline ile ilgili kavramları bilir.
- Soruşturma ile ilgili terimleri açıklar.
- Disiplin cezalarının amacını bilir.
- Memurların yerine getirmek zorunda oldukları görevleri bilir.
- Yasalara göre disiplin cezalarını bilir.
- Suçun oluşması için gereken unsurları bilir.
- Cumhuriyet Başsavcılıklarınca doğrudan genel hükümlere göre işlem yapılan suçları bilir.
- Soruşturulması izne bağlı suçları bilir.
- İnceleme kavramını tanımlar.
- Soruşturma kavramını tanımlar.
- İnceleme/Soruşturma emri veren makamları bilir.
- İnceleme/Soruşturma kapsamındaki memurların kimler olduğunu bilir.
- İnceleme/Soruşturma yazarken dikkat edilmesi gereken hususları bilir.
- İnceleme/Soruşturmanın hangi hallerde verileceğini bilir.
- Soruşturma Emri Olur'u nasıl isteneceğini kavrar.
- Soruşturma yapan muhakkikin çalışma usullerini uygular.
- Örnek tevdi raporu düzenler.
- Zaman aşımını süresini bilir.
- Örnek bir olay incelemesi raporunu hazırlar.

### 3. ETKİNLİĞİN SÜRESİ

Faaliyetin süresi 30 ders saatidir.

### 4. ETKİNLİĞİN HEDEF KİTLESİ

## EK- 6/e Soruşturma Teknikleri Kursu

Bakanlığımız okul/kurumlarında görev yapan yöneticiler.

### 5. ETKİNLİĞİN UYGULANMASI İLE İLGİLİ AÇIKLAMALAR

- Bu etkinlik; yönetici, öğretmen ve diğer personeli “Soruşturma Teknikleri” konusunda bilgi ve becerilerini arttırmak amacıyla düzenlenmiştir.
- Eğitim görevlisi olarak “Soruşturma Teknikleri” alanında uzman akademisyen ya da bu konuda hizmetiçi eğitimler veren uzman ve yöneticilerden görevlendirilecektir..
- Eğitim ortamı katılımcıların etkin iletişim kurabileceği biçimde düzenlenecektir.
- Eğitim internet bağlantılı bilgisayar ve projeksiyon cihazı yada etkileşimli tahta olan eğitim ortamında gerçekleştirilecektir. Eğitim içerikleri uygun materyallerle desteklenecektir.
- Eğitim, konferans oturma düzeninde olan eğitim ortamında yapılacaktır.
- Katılımcı sayısı dikkate alınarak ortamda gerekli ışık ve ses düzeni sağlanacaktır.
- Katılımcı sayısı her eğitim ortamı için 40 kişiyi geçmeyecek şekilde oluşturulacaktır.
- Faaliyetin başlangıcında katılımcıların hazır bulunuşluk düzeylerini ölçmek amacıyla 25 sorudan oluşan ön test, bitiminde ise 50 soruluk son test uygulanacak ve böylelikle faaliyetten elde edilen kazanımlar belirlenmiş olacaktır.

### 6. ETKİNLİĞİN İÇERİĞİ

Konuların Dağılım Tablosu

Konular	Süre (Saat)
Ön Test	1
<b>Hukuki Kavramlar ve Tanımlar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hak, Hukuk, Hukuk Devleti ve İlkesi</li><li>• Anayasa, Kanun, KHK, Tüzük, Yönetmelik, Yönerge, Genelge vs.</li><li>• İdari İşlem, Görev, Yetki, Sorumluluk</li><li>• Görevi Kötüye Kullanma, Görev İhmali</li><li>• Soruşturma ile İlgili Terimler<ul style="list-style-type: none"><li>○ Memur</li><li>○ Kamu Görevlisi</li><li>○ Muhakkik</li><li>○ Sanık</li><li>○ Tanık</li><li>○ Müşteki</li><li>○ Siyasi Suçlu</li><li>○ Terör Suçlusu</li><li>○ Bilirkişi</li><li>○ Tutanak</li><li>○ Belge</li></ul></li></ul>	6



## EK- 6/f Soruşturma Teknikleri Kursu

o Dizi Pusulası	
<b>Disiplin Cezaları</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Disiplin Cezalarının Amacı</li><li>• Memurların Yerine Getirmek Zorunda Oldukları Görevler</li><li>• Yasalara Göre Disiplin Cezaları<ul style="list-style-type: none"><li>o 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu</li><li>o 1702 İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun</li><li>o 4357 Sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun</li><li>o 5580 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu</li></ul></li></ul>	6
<b>Özelliklerine Göre Suçlar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cumhuriyet Başsavcılıklarınca Doğrudan Genel Hükümlere Göre İşlem Yapılan Suçlar</li><li>• Soruşturulması İzne Bağlı Suçlar</li></ul>	2
<b>Suçun Oluşması İçin Gerçekleşmesi Gereken Unsurlar</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Maddi Unsurlar</li><li>• Manevi Unsurlar</li><li>• Kanunilik Unsurlar</li></ul>	3
<b>İnceleme/Soruşturma Raporu</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• İncelemenin Tanımı</li><li>• Soruşturmanın Tanımı</li><li>• İnceleme/Soruşturma Emri Veren Makamlar</li><li>• İnceleme/Soruşturma Kapsamındaki Memurlar</li><li>• İnceleme/Soruşturma Yazarken Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar<ul style="list-style-type: none"><li>o Şekil Yönünden</li><li>o Usul Yönünden</li><li>o Esas Yönünden</li></ul></li><li>• İnceleme/Soruşturma Emri Verilen Haller</li><li>• Soruşturma Emri Olur'u İsteme</li><li>• Soruşturma Yapan Muhakkikin Çalışma Usulleri<ul style="list-style-type: none"><li>o İfade Tutanakları</li><li>o Tespit Tutanakları</li><li>o Tahlil-Münakaşa</li><li>o Soruşturma Raporu Hazırlama</li><li>o Sonuç Kanaat ve Teklif</li></ul></li><li>• Tevdi Raporu</li><li>• Zaman Aşımı Süresi<ul style="list-style-type: none"><li>o Soruşturmaya Başlamada Zaman Aşımı Süresi</li><li>o Ceza Vermede Zaman Aşımı Süresi</li></ul></li></ul>	10

## EK- 6/g Soruşturma Teknikleri Kursu

• Örnek Bir Olayı İnceleme ve Rapor Yazma	
<b>Ölçme ve Değerlendirme (Sınav)</b>	2
<b>Toplam</b>	<b>30</b>

### 7. ÖĞRETİM YÖNTEM, TEKNİK VE STRATEJİLERİ

- Programın hedeflerine ulaşmak için; aktif öğrenme yöntem ve teknikleri kullanılacaktır.
- Program konuları ile ilişkili milli ve evrensel değerler konular içine kaynaştırılarak verilecektir.
- Katılımcılara eğitim ile ilgili ders notları elektronik ortamda verilecektir.

### 8. ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME

- Kursiyerlerin başarısını değerlendirmek amacıyla 50 sorudan oluşan ve tüm konuları kapsayan çoktan seçmeli test sınavı yapılacak, 45 ve üzeri not alanlar başarılı sayılacaktır.
- Başarılı olanlara "Kurs Belgesi" (e-sertifika) verilecektir.

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 1 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum.
- Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

30.01.2019

Hakan DÜZTEPE

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Hakan DÜZTEPE  
Doğum Yeri ve Tarihi : Dinar / AFYONKARAHİSAR – 15.05.1981

### Eğitim Durumu

Lise Öğrenimi :Gönen Anadolu Öğretmen Lisesi ( Isparta)  
Lisans Öğrenimi : Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
Sosyal Bilgiler Öğretmenliği  
Yüksek Lisans Öğrenimi : Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü,  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezsiz Yüksek Lisans

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (Orta Düzeyde)

### İş Denevimi

Stajlar : Emsan İlköğretim Okulu (Denizli)  
Çalıştığı Kurumlar : Kirazdağı İlköğretim Okulu (Rize) 2005-2008  
Çayeli Yatılı Bölge Okulu (Rize) 2008-2008  
Denizciler İlköğretim Okulu (Rize) 2008-2012 (Mdr. Yrd.)  
Finike Şehit İsmail Çalkan Ortaokulu 2012-2013  
Belek Limak İlk/Ortaokulu 2013-2014 (Mdr. Yrd.)  
Murtuna Gazi Ortaokulu 2014-2018 (Müdür)  
Murtuna Gazi İlk/Ortaokulu 2018-..... (Müdür)

### **Dergilerde Yayınlanan Makaleler**

Sabancı A., Emiroğlu S.E. , Düztepe H. , "Milli Eğitim Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Antalya İli Örneği)", Milli Eğitim, cilt.47, ss.111-130, 2018

### **Hakemli Kongre Bildiri Kitaplarında Yer Alan Yayınlar**

Sabancı A., Erol Emiroğlu S., Düztepe H., "Milli Eğitim Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Antalya İli Örneği) ", 8th International Congress on New Trends in Education, ANTALYA, TÜRKİYE, 18-20 Mayıs 2017, pp.155-155

### **Katıldığı Bilimsel Kongreler**

8'inci Uluslararası Eğitimde Yeni Yönelimler Kongresi, Millî Eğitim Müdürlükleri Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Antalya İli Örneği), Antalya, Mayıs 2017

IX. Uluslararası Eğitim Denetim Kongresi, Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri, Antalya, Kasım 2017

2. Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi Kongresi, İnceleme ve Soruşturmanın Muhakkik Olarak Okul Müdürlerince Yapılmasına İlişkin Bir İnceleme (Antalya İli Örneği), Aydın, Eylül 2018

X. Uluslararası Eğitim Denetim Kongresi, Maarif Müfettişleri ve Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin İnceleme ve Soruşturma Görevlerine İlişkin Görüşleri, Antalya, Aralık 2018

### **İletişim**

E-Posta Adresi :hakan\_duztepe@hotmail.com

**Tarih** :30.01.2019

# Öğretmen, Yönetici ve Müfettişlerin Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri

*Yazar* Hakan Düztepe

Gönderim Tarihi: 10-Oca-2019 12:31PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 1062784115

Dosya adı: Hakan\_tez-Turnitin\_1.docx (256.18K)

Kelime sayısı: 28312

Karakter sayısı: 205796



## Öğretmen, Yönetici ve Müfettişlerin Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlerine İlişkin Görüşleri

ORJİNALLIK RAPORU

% <b>17</b> BENZERLİK ENDEKSİ	% <b>16</b> İNTERNET KAYNAKLARI	% <b>5</b> YAYINLAR	% <b>12</b> ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	---------------------------------------	------------------------	---------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

<b>1</b>	lasalle.sj.k12.tr İnternet Kaynağı	% <b>4</b>
<b>2</b>	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	% <b>2</b>
<b>3</b>	mersin.meb.gov.tr İnternet Kaynağı	% <b>2</b>
<b>4</b>	dosyamerkez.saglik.gov.tr İnternet Kaynağı	% <b>1</b>
<b>5</b>	www.pegem.net İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>6</b>	Submitted to Beykent Üniversitesi Öğrenci Ödevi	<% <b>1</b>
<b>7</b>	www.memurlarinsesi.com İnternet Kaynağı	<% <b>1</b>
<b>8</b>	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	<% <b>1</b>