



## **Eğitim Denetmenlerinin<sup>1</sup> Mesleklerine İlişkin Görüşleri ve Denetmenliği Tercih Nedenleri**

*Bil.Uzm.Süleyman Akkaş*  
*İzmir Milli Müdürlüğü- Türkiye*  
*akkas43@mynet.com*

*Doç.Dr. Semiha Şahin*  
*Dokuz Eylül Üniversitesi-Türkiye*  
*semiha.sahin @deu.edu.tr*

### **Özet**

Bu araştırmanın amacı, eğitim denetmenlerinin mesleklerine ilişkin görüşlerini ve denetmenlik mesleğini tercih etme nedenlerini belirlemek ve görüşlerinin onların bireysel ve mesleki özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Tarama modelinde nicel yöntem kullanılan araştırmanın örnekleme tamsayım yöntemi ile belirlenmiştir. Örnekleme 2011-2012 yılında İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nde çalışan 135 denetmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri "Eğitim Denetmenlerinin Mesleklerine İlişkin Görüşleri" ve "Eğitim Denetmenlerin Mesleklerini Tercih Nedenleri" ölçekleri ile toplanmıştır. Verilerin analizinde Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşleri cinsiyetlerine, öğrenim düzeyine, eğitim yönetimi ve denetimi (EYD) eğitim durumlarına, mesleklerini seçme nedenleri ve mesleki yeterliliklerine göre farklılık göstermezken; mesleğini sevmeyen denetmenlerin mesleklerini olumsuz değerlendirdikleri görülmektedir. Mesleklerini tercih nedenlerinde de benzer sonuçlar elde edilmiş, farklı olarak yalnız mesleği seçme nedeninde gruplar arasında fark bulunmuştur. Bu bağlamda denetmenler mesleklerini daha çok kariyer için seçmişlerdir.

*Anahtar sözcükler:* Denetim, denetmen, meslek, mesleğe ilişkin görüşler, mesleği tercih nedenleri

### **GİRİŞ**

Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşmasında denetimin yeri oldukça büyüktür. Bu bakımdan denetim sistemi ve denetmenler önem kazanmaktadır. Denetim süreciyle örgüt işleyişi planlı bir biçimde sürekli olarak izlenmekte, eksiklikler belirlenerek düzeltilmekte ve hataların tekrarı engellenmeye çalışılmaktadır (Aydın, 2014). Önceden kararlaştırılmış olan eğitimsel-öğretimsel amaçların eğitim kurumlarında objektif olarak gerçekleştirilme derecesi ve çalışanların nitel ve nicel açıdan yeterliliğinin belirlenmesi denetim aracılığıyla yapılmaktadır (Kaya, 1993).

Eğitimde denetim, istenilen ve gereksinim duyulan yer ve zamanda, eğitimin her düzeyinde uygulanabilen bir mesleki rehberlik ve yardım olduğu gibi, eğitim programlarının birçok yönünü etkileyen eşgüdümlemiş teknik ve sosyal bir süreçtir

<sup>1</sup> Millî Eğitim Bakanlığı (2014) tarafından hazırlanan ve 28941 sayılı Resmi Gazete'de 12 Mart 2014 tarihinde yayımlanan Millî Eğitim Temel kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6528 Numaralı Kanuna göre "İl Eğitim Denetmenleri" ibaresi "Maarif Müfettişliği" olarak değiştirilmiştir. Bununla birlikte gerek alanyazında kabul görmesi bakımından, gerek "teftiş ve müfettiş" kavramlarının daha çok kontrolü içermesi (Bursalıoğlu, 1982), gerekse araştırmanın yapıldığı tarihler itibariyle denetmenlerin unvanlarının bu şekilde olmasından dolayı bu çalışmada "Eğitim Denetmenliği-Denetmeni" ibareleri kullanılmıştır.





(Aydın, 2007). Denetim süreci okullarda program, öğretim ve öğrenme sürecinin etkililiği için yapılan yardımlar, yetiştirme öz-denetimi sağlama, rehberlik ve değerlendirme çabaları gibi tüm süreçleri kapsar (Aydın 2014; Beach ve Reinhartz, 2000; Calabrese ve Zepeda, 1997; Can, 2004; Garubo ve Rothstein, 1998; Hoy ve Forsyth, 1986; Zepeda, 2006). Eğitim denetimi, öğrenmeyi kolaylaştıracak, örgütün amaçlarına ulaşacak şekilde öğretmenin davranışını doğrudan etkileyen ve örgüt tarafından resmi olarak belirlenen davranışların okul işletim kavramı içinde biçimlendirilmesidir (Gökçe, 1994).

Eğitim denetmeni, bağlı bulunduğu kanuna göre yetiştirilmiş, eğitim kurumlarında denetleme, mesleki yardım ve işbaşında yetiştirme, inceleme ve soruşturma yapmakla görevli devlet memurudur (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2001). Türkiye’de eğitim denetmenleri görevli oldukları bölgelerde kurum denetimi, kurs ve seminer denetimi gerçekleştirirler. Kurum denetimi sırasında görevli yönetici, öğretmen ve diğer personeli denetlerler. Denetim sırasında denetmenler görevli personele sistemdeki yenilikleri iletirler, kurumun güçlü ve zayıf yanlarını belirlerler, eğitim-öğretim ve yönetim sürecini gözleyip, önceden belirlenmiş ölçütlere göre değerlendirirler. Kurumların daha etkili hale gelebilmeleri için geliştirilmelerine rehberlik ederler (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2001).

Eğitim sisteminde denetimin amacı, okulun etkililiğini sağlamak ve sürdürmektir. Denetim ister okul yönetimince yapılsın isterse üst düzey yönetici ve denetçilerce yapılsın, denetimdeki tek amaç okulun etkililiğidir. Okulun etkili olabilmesi örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaçların planlanan düzeyde gerçekleştirilmesine bağlıdır (Başaran, 2000). Bir başka görüşe göre denetimde amaç, öğrencilerin eğitim sisteminin istediği düzey ve nitelikte yetişmelerini sağlamak için bu konuda görevli yönetici öğretmen ve diğer ilgililere yardım ve rehberlik etmektir (Bilir, 1992).

Denetim, bir kurumda yapılan çalışmaların amaçlarına göre hazırlanan plan, saptanan ilkeler ve verilen emirlere uygun olarak yürütülme şekil ve durumunu belirtmeye yarar. Belirli amaçlar için kurulmuş olan örgütlerin, varlıklarını sürdürebilmeleri amaçları yerine getirebildiği, amaçlara ulaşabildiği sürece mümkündür. Örgütlerin kendi varlıklarını sürdürebilmeleri, kaynakları verimli kullanabilmeleri ile doğru orantılıdır. Bu nedenle, kurum çalışmalarının sürekli izlenmesi, gözetim ve denetim altında tutulması, kaynakların kullanılma durumlarının belirlenmesi zorunluluğu denetimin önemini ortaya koymaktadır (Taymaz, 2005).

Okul denetimi dışında da birçok görev ve işlevi olan eğitim denetmenlerinin denetledikleri kurumlar, bu gün belki 20’nin üzerinde farklı işlevi yerine getirmektedir. Yeni düzenlemeye göre orta öğretim kurumlarını ve ilde Millî eğitim müdürü hariç diğer personeli de denetlemekle yükümlü olan denetmenlerin iş yükü oldukça fazladır (MEB, 1999; 2011). Böylelikle MEB’de (2011) de belirtildiğine göre eğitim denetmenlerinin görev alanına giren kitle nitelik ve nicelik olarak değişmiş; denetmenlerin iş yükü ve sorunları da artmıştır (İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü,





2002). Denetmenin iş yükünün fazla olması ise öğretmenle işbirliği, objektif gözlem ve değerlendirmeyi güçleştirmektedir (Can, 2004).

Eğitim denetmenleri bakanlık müfettişleriyle eşit statüde mesleklerinin statüsünü yükseltmek, ekonomik ve çalışma koşullarını iyileştirmek gibi bir takım hakları uzun yıllardır talep etmişlerdir. Denetmenlerin taleplerine ilaveten 14, 15 ve 17. MEB Şura Kararlarında, Türkiye Büyük Millet Meclisi Araştırma Komisyonunun 1993 yılı raporunda (Özer, 2015) ve ilgili araştırmalarda denetim sisteminde bütüncül yaklaşımın temel alınması ve denetim birimlerinin bir merkezde birleştirilmeleri konusunda bir kamuoyunun oluşması ile; Bakanlık tarafından Mart 2014’de çıkarılan bir kanunla yapılan değişikliklerden biri olarak bir süre önce “ilköğretim müfettişliğinden” “il eğitim müfettişliğine” (MEB, 2010), yaklaşık bir yıl sonra “eğitim denetmenine” dönüştürülen kurumsal isimlendirilmeleri “maarif müfettişliği” adı ile yeniden şekillenmiştir (MEB, 2014). Bu kanunla eğitim denetmenlerinin statü ve çalışma koşullarındaki sorunlar kısmen giderilse bile temelden çözüm getirilememiştir. Bu kanunla maarif müfettişleri başkanının Bakan tarafından atanması bağlamında kurum kısmen özerk gibi olsa da, çıkarılan yönetmelikte “maarif müfettişleri” il milli eğitim müdürlerine bağlı çalışmaları ve fakat müdürlükteki diğer alanları denetleme görevini üstlenmeleri hükmü getirilmiştir. İlaveten “maarif müfettişlerine” 8 yıl aynı ilde çalıştıktan sonra zorunlu olarak Bölgeler arası yer değiştirme hükmü getirilirken, başkanlıkta görevli olanlar bu sürecin dışında tutulmuştur. Bu da aynı unvana sahip denetmenler arasında ayrılacağı kapısını aralamıştır. Bir diğer hoş karşılanmayan durum ise rehberlik ve denetim grup başkanlarının seçimle olması kaldırılarak Başkanlık tarafından 1 yıl görevlendirilmesidir raporunda (Özer, 2015). Kaldı ki Özer ve Yılmaz’ın araştırmalarında denetmenlerin en çok yakındıkları konular mevzuatın sık sık değişmesi, bazı mevzuatın açık ve anlaşılır olmaması, yürürlükteki mevzuatların bazen birbirleriyle çelişmesi, MEB ve eğitim-öğretim çalışanlarıyla ilgili özel bir mevzuatın olmayışı şeklinde sıralanmaktadır.

Denetim sisteminin ve denetmenlerin sistemin yapılanması, özlük hakları, aşırı iş yükü, profilleri, hizmet içi eğitimin yetersizliği gibi nedenlerle birçok sorunu olduğu bilinmektedir (Akbaba ve Memişoğlu, 2010; Altunay, Arlı, Öz ve Yalçınkaya, 2013; Kayıkçı, 2004; Sarpkaya, 2004; Söbü, 2005; Şahin, Çek, ve Zeytin, 2011, Tok, 2013). Yapılan araştırmalar incelendiğinde genellikle denetimde yapılması gerekenle, yapılanlar arasındaki fark ve denetimin çağdaş denetim anlayışına uyup uymadığının incelendiği dikkati çekmektedir (Açıkgöz, 1990; Atay, 1996; Bilir, 1991; Karakaya, 1988). Araştırmaların önemli bir bölümünde ise denetmenlerin rehberlik rolü incelenmiştir (Açıkgöz, 1990; Atay, 1996; Cerit, 1996; Gökyer, 1997; Karagözoğlu, 1977; Yavuz, 1995). Kayıkçı (2005), Polat ve Uğurlu (2009), Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş (2012), Tok (2004) ve Tükel (1997) tarafından eğitim denetmenleri iş doyumunu, duygusal zekâ, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık açısından ele alınmışlardır. Altun ve Memişoğlu (2010), Toprakçı Vd. (2010), Özer ve Yılmaz (2015), Sarpkaya (2004), Söbü (2005), Taymaz (2005) Karakuş (1999) ve Yılmaz (1994) ise denetim sürecine ilişkin sorunları farklı boyutlarıyla ele almışlardır. Bu araştırmada ise daha önce





değinilmemiş bir konu olan eğitim denetmenlerinin mesleklerini nasıl algıladıkları ve denetmenliği tercih nedenleri ele alınmıştır. Araştırmanın bu bakımdan alan yazında bir boşluğu doldurması beklenmektedir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı eğitim denetmenlerinin mesleklerine ve mesleklerini tercih etme nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemek, bu görüşlerin denetmenlerin kişisel ve mesleki özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini irdelemektir. Bu amaçla şu sorulara yanıt aranacaktır.

1. Eğitim denetmenlerinin mesleklerine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Eğitim denetmenlerinin mesleklerini tercih etme nedenleri nelerdir?

3. Eğitim denetmenlerinin mesleklerini ilişkin görüşleri ve mesleklerini tercih nedenleri onların; cinsiyetlerine, öğrenim durumlarına, Eğitim Yönetimi ve Denetimi (EYD) eğitimi alma durumlarına, meslekteki hizmet sürelerine, mesleklerini sevmeye durumu, mesleklerini seçme nedenlerine ve denetmenlik için kendilerini yeterli görme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

### **YÖNTEM**

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmış, veriler nicel veri toplama yöntemiyle elde edilmiştir.

Araştırma evren üzerinde tamsayım yöntemiyle yapılmış ve denetmenlerin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Tamsayım, anket, görüşme cetveli ya da benzeri tekniklerin evreni oluşturan birimlerin her biri üzerinde eksiksiz uygulanması durumudur (Sencer ve Irmak, 1984).

Araştırmanın evrenini 2011-2012 yılında İzmir İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nde denetmen olarak görev yapan 157 denetmen oluşturmuştur. Denetmen olarak görev yapan 157 denetmenden 135'i ölçeği olması gerektiği gibi yanıtlayarak teslim etmiştir.

Araştırmada kullanılan veriler araştırmacı tarafından geliştirilen "Eğitim Denetmenlerinin Mesleklerine İlişkin Görüşleri (EDMGÖ)" ve "Eğitim Denetmenlerinin Mesleklerini Tercih Nedenleri" (EDMTNÖ) ölçekleri ile toplanmıştır. Ölçeklerin yargı madde havuzu alanyazın taraması ve ilgili mevzuatın incelenmesi, alana ilişkin uzman ve uygulamacılarla yapılan görüşmeler sonucu EDMAÖ 27 madde, EDTNÖ 36 madde olmak üzere titizlikle oluşturulmuştur. Araştırmanın ön uygulamasına Uşak, Manisa ve Malatya'da çalışan denetmen katılmıştır. Geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları yapılan Likert tipi ölçeklerin birinci bölümünde denetmen ve denetmen yardımcılara ilişkin kişisel bilgiler, EDMAÖ'de denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik 22 madde, EDTNÖ'de ise denetmenliği tercih nedenlerini belirlemeye yönelik 28 madde yer almaktadır. Beşli Likert tipi olan ölçekler "hiç katılmıyorum, az katılıyorum, orta düzeyde





katılıyorum, katılıyorum, tamamen katılıyorum” şeklinde derecelenmiş ve soldan sağa “1-2-3-4-5” puan değerleriyle sayısallaştırılmıştır.

Eğitim Denetmenlerinin Mesleklerine İlişkin Görüşleri Ölçeği (EDMAÖ): Yazarlar tarafından geliştirilen 27 maddelik ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, açımlayıcı faktör analiz sonucunda ilk dik döndürmede faktör yük değeri .30’ın altında olan 2 madde, ikinci dik döndürmede ise 3 madde ölçekten çıkarılmıştır. Buna göre toplam 22 madde ile ölçek son şeklini almıştır. “Ölçek kendi içinde üç boyuta ayrılmış, toplam ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı .82 bulunmuştur. Faktörlerde bu katsayı .78 ile .76 arasında değişmektedir. Örneklem uygunluğunu belirlemek amacıyla hesaplanan Kaiser Mayer Olkin (KMO) katsayısı .71 olarak bulunmuştur. Bu değer faktör analizi yapılması için önerilen en düşük değer olan .60’dan büyüktür.

Eğitim Denetmenlerin Mesleklerini Tercih Nedenleri Ölçeği (EDMTNÖ): Yazarlar tarafından geliştirilen 36 maddelik ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, açımlayıcı faktör analiz sonucunda ilk dik döndürmede faktör yük değeri .30’ın altında olan 5 madde, ikinci dik döndürmede 3 madde ölçekten çıkarılmıştır. Toplam 28 madde ile ölçek son şeklini almıştır. “Ölçek kendi içinde üç boyuta ayrılmış, toplamda Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Faktörlerde bu katsayı .86 ile .70 arasında değişmektedir. Örneklem uygunluğunu belirlemek amacıyla hesaplanan Kaiser Mayer Olkin (KMO) katsayısı .76 bulunmuştur. Bu değer faktör analizi yapılması için önerilen en düşük değer olan .60’dan büyüktür.

Etik kurul izni olan ölçekler, İzmir ilinde Valilik izni alınarak uygulanmıştır. İl Millî Eğitim Müdürlüğünde Denetmenler Kurulu Başkanlığına gidilmiş, Denetmen Kurulu Başkan Yardımcısı ile görüşülmüş, onun yardımı ile anket formlarının ilköğretim denetmenlerine uygulanması bizzat araştırmacı tarafından sağlanmıştır. 155 ölçekten 135’i uygun bir şekilde yanıtlanarak tarafıma iletilmiştir.

Araştırmada veri toplama araçlarıyla elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 17 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Örneklem grubunun demografik özelliklerine göre dağılımı frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri kullanarak incelenmiştir. Araştırmada kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır (Tablo 1). Kolmogorov-Smirnov testi örneklemin dağılımının normal dağılımdan farksızlığının sınıandığı bir testtir. Örneklemin dağılımının normal dağılıma uygunluğu, örneklemin hedef kitleyi temsil ettiği şeklinde yorumlanır ve bu durumun ölçeğin geçerliliğini desteklediği kabul edilir.

Analiz sonuçları incelendiğinde EDMGÖ (İstatistik: 0,13 n: 135) için anlamlılık değeri  $p < 0,05$  olduğu için örneklem dağılımının normal dağılım göstermediği, EDTMNÖ (İstatistik: 0,05 n: 135) için anlamlılık değeri  $p > 0,05$  olduğu için örneklem dağılımının normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın istatistiksel değerlendirmesinde EDMGÖ için normal dağılıma uygun olmayan verilerle parametrik olmayan (nonparametrik) yöntemler, EDTMNÖ için





normal dağılıma uygun olan parametrik yöntemler kullanılmıştır. Parametrik olmayan yöntemler için iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U-Testi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirinden anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ise Kruskal Wallis H-Testi Kullanılmıştır. Parametrik olan yöntemler için iki ilişkisiz örneklemden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirinden anlamlı farklılık gösterip göstermediği ise tek yönlü varyans analiziyle yapılmıştır. Bu analizlerde anlamlılık düzeyi  $p < .05$  kabul edilmiştir.

## **BULGULAR**

Bu bölümde ilk olarak denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşleri, sonra mesleklerini tercih nedenleri ele alınacaktır.

### **A. Denetmenlerin Mesleklerine İlişkin Görüşleri**

Eğitim Denetmenlerinin Mesleklerine İlişkin Görüşleri Ölçeğinin aritmetik ortalaması ( $\bar{x}$ ) 3.97, standart sapması ise .52'dir. Buna göre denetmenlerin mesleklerini bazı koşullar yerine geldiğinde "katılıyorum" düzeyinde olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir. Ölçekte denetmenlerin görüşlerinin "tamamen katılıyorum" düzeyinde yüksek olduğu maddeler; "Denetmenlik mesleği, tek bir çatı altında birleştirilmelidir" ( $\bar{x} = 4.60$ ). "Denetmenlik mesleğinde, görevde yükselme esasları netleştirilmelidir" ( $\bar{x} = 4.51$ ). "Denetmenlik mesleği, eğitim ile ilgili öğretmenlerin beklentileri karşılamak için sorumluluk gerektirir" ( $\bar{x} = 4.42$ ). "Denetmenlik mesleği, denetmenlerde liderlik özelliği gerektirir" ( $\bar{x} = 4.42$ ). "Denetmenlik mesleğinde, yerel koşullar göz önünde bulundurulmalıdır" ( $\bar{x} = 4.25$ ) olarak sıralanabilir. Ölçekte denetmenlerin görüşlerinin "az ve orta düzeyde katılıyorum" aralığında yer alan ve görece daha az ortalamaya sahip bazı maddeler; "Denetmenlik mesleği, erkeklerin daha başarılı olabileceği bir meslektir" ( $\bar{x} = 2.48$ ). "Denetmenler, bürokratik engelleri aşabilirler" ( $\bar{x} = 3.04$ ). "Denetmenler, sadece yukardan gelen emirlerin uygulayıcısı konumundadırlar" ( $\bar{x} = 3.09$ ) şeklinde sıralanabilir. "Cinsiyetlerine" ve "mesleki yeterlilik" durumlarına göre eğitim denetmenlerinin mesleklerine ilişkin görüşleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları Tablo 1'de verilmektedir.

**Tablo 1:**

*Cinsiyetlerine ve Mesleki Yeterlilik Durumlarına Göre Denetmenlerin Mesleklerine İlişkin görüşleri Mann Whitney-U Testi Sonuçları*

Değişkenler		<i>n</i>	<i>Sıra Ort.</i>	<i>Sıra Top.</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Cinsiyet	Kadın	11	51.45	566.00	500.00	0.16
	Erkek	122	68.40	8345.00		
Mesleki Yeterlilik	Yeterliyim	71	70.78	5025.50	1719.50	0,07
	Eğitime ihtiyacım var	59	59.14	3489.50		





Tablo 1’de görüldüğü gibi “cinsiyetlerine” ve “mesleki yeterliliklerine” göre eğitim denetmenlerinin mesleklerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. “Öğrenim düzeylerine”, “EYD eğitimi alma durumlarına”, “hizmet sürelerine”, “mesleği seçme ve sevmeye nedenlerine” göre eğitim denetmenlerinin mesleklerine ilişkin görüşleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları Tablo 2’de verilmektedir.

**Tablo 2:**

*Öğrenim Düzeylerine, EYD Eğitimi Alma Durumlarına, Hizmet Sürelerine, Mesleği Seçme Nedenlerine ve Sevmeye Durumlarına Göre Denetmenlerin Mesleklerine Görüşlerinin Kruskal Wallis Testi Sonuçları*

	Değişkenler	n	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	p
Öğrenim Düzeyi	Ön Lisans	6	73.33			
	Lisans	110	66.36	2	0.53	0,76
	Yüksek Lisans	18	72.53			
EYD Eğitimi Durumu	Denetmenlik kursu sertifikası	15	74.93			
	EYD kurs sertifikalı	25	63.64	3	0.83	0,84
	EYD lisans	83	66.60			
Hizmet Süreleri	5 yıldan az	3	78.00			
	5-12 yıl	9	50.7	3	1.72	0,63
	13-20 yıl	53	62.85			
	20 yıldan fazla	60	64.31			
Mesleği Seçme Nedeni	İlgi duyduğum ve sevdiğim için	86	70.19			
	Kariyer için	29	70.50	3	6.12	0.05
	Çevremin yönlendirmesi	7	46.43			
	Diğer	11	45.91			
Mesleği Sevmeye Durumu	Çok seviyorum	49	81.03			
	Seviyorum	63	64.79	3	22.68	0.00
	Kısmen seviyorum	15	54.27			
	Sevmiyorum	6	7.50			

Tablo 2’ye göre denetmenlerin %36.8’i mesleğini çok sevdiğini, %47.4’ü mesleğini sevdiğini, % 11.3’ü mesleğini kısmen sevdiğini ve % 4.5’i ise mesleğini sevmeydiğini belirtmiştir. Analiz sonuçları denetmenlerin mesleklerine görüşlerinin, denetmenlerin mesleklerini sevmeye derecesine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir  $\chi^2$  [(sd=3)=22.68, p<.05]. Bu bulgu, denetmenlik mesleğini sevmeye derecesinin denetmenliğe ilişkin görüşlerinde farklı etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Grupların sıra ortalaması dikkate alındığında, denetmenlik mesleğine ilişkin görüşleri en olumsuz olanların mesleğini sevmeyenlerin olduğu görülmektedir. Diğer taraftan “öğrenim düzeylerine”, “EYD eğitimi alma durumlarına”, “hizmet sürelerine” ve “mesleği seçme nedenlerine” göre eğitim denetmenlerinin mesleklerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.



### **B. Denetmenlerin Denetmenlik Mesleğini Tercih Nedenleri**

“Eğitim Denetmenlerinin Mesleklerini Tercih Nedenleri” ölçeğinin aritmetik ortalaması ( $\bar{X}$ ) 3.28, standart sapması ise 0.79’dur. Buna göre denetmenler mesleklerini tercih nedenlerine ilişkin “katılıyorum” düzeyinde olumlu görüş bildirmişlerdir. Ölçekte denetmenlerin mesleklerini tercih nedenlerine ilişkin görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde olduğu maddeler; “Denetmenlik görevi için yeterli bilgiye sahip olduğuma inanmak” ( $\bar{X}=3.92$ ). “Denetmenlerin, değişikliklerden daha önce haberdar olabilmesi” ( $\bar{X}=3.71$ ). “Denetmenlerin üst yönetim kademeleri ile kolay iletişim kurabilme olanağı bulması” ( $\bar{X}=3.71$ ). “Denetmenlerin sorumluluklarının daha çok olması” ( $\bar{X}=3.70$ ). “Denetmenliğin başarabileceğim en iyi iş olduğuna inanmak” ( $\bar{X}=3.62$ ). “Denetmenlik mesleğinin, yaratıcı yönlerimizi daha çok ortaya koyma olanağı sunması” ( $\bar{X}=3.59$ ) şeklinde sıralanabilir. Ortalaması “az katılıyorum” düzeyinde olan maddeler; “Denetmenlerin ödül alma şanslarının daha yüksek olması” ( $\bar{X}=2.24$ ). “Denetmenlerin maaşlarının fazla olması” ( $\bar{X}=2.46$ ) şeklinde sıralanabilir. “Cinsiyetlerine” ve “mesleki yeterliliklerine” göre denetmenlerin mesleklerini tercih nedenleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan t testi sonuçları Tablo 3’de verilmektedir.

#### **Tablo 3:**

*Cinsiyetlerine ve Mesleki Yeterlilik Durumlarına Göre Denetmenlerin Mesleklerini Tercih Nedenleri Puanlarının T-Testi Sonuçları*

	Değişkenler	n	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	11	80.64	23.02	131	1.23	0.21
	Erkek	122	88.97	21.24			
Mesleki yeterlilik	Yeterliyim	71	86.49	23.07	128	1.72	0.08
	Eğitime ihtiyacı	59	92.63	16.14			

Tablo 3’e göre “cinsiyetleri” ve “mesleki yeterlilikleri” bakımından eğitim denetmenlerinin mesleklerini tercih nedenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. “Öğrenim düzeylerine”, “EYD eğitimi alma durumlarına”, “hizmet sürelerine”, “mesleği seçme” ve “mesleği sevme durumlarına” göre denetmenlerin mesleklerini tercih nedenleri arasında fark olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 4’de görüldüğü gibi denetmenlerin mesleklerini tercih nedenlerine ilişkin görüşleri denetmenlerin “mesleklerini seçme nedeni” bakımından anlamlı olarak farklılaşmaktadır ( $F=3.39$ ;  $p<0.05$ ). Diğer bir ifadeyle denetmenliği tercih nedenleri, denetmenlerin “mesleği seçme nedenine” bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Denetmenlerin mesleklerini seçme nedenlerine ilişkin görüşleri arasındaki farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan Scheffée testinin sonuçlarına göre “mesleği seçme nedenlerinden” olan “kariyer” ( $\bar{X}=3.36$ ) puanının; “ilgi duyma ve sevme” ( $\bar{X}=3.21$ ), “aile ve çevre yönlendirmesi” ( $\bar{X}=2.83$ ) ve diğer ( $\bar{X}=2.48$ ) tercihlerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “Öğrenim düzeylerine”, “EYD Eğitimi Alma durumlarına”, “hizmet sürelerine” ve





“mesleği sevme durumlarına” göre denetmenlerin mesleklerini tercih nedenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**Tablo 4:**

*Öğrenim Düzeylerine, EYD Eğitimi Alma Durumlarına, Hizmet Sürelerine, Mesleği Seçme Nedenlerine ve Sevme Durumlarına Göre Denetmenlerin Mesleklerini Tercih Nedenleri Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	p
Öğrenim Düzeyi	Gruplararası	2108.97	2	1054.48	2.51	0.09
	Gruplarıçi	58761.26	131	448.55		
	Toplam	60870.23	133			
EYD Eğitimi Durumu	Gruplararası	1903.00	3	634.33	1.41	0.24
	Gruplarıçi	57998.76	129	449.60		
	Toplam	59901.77	132			
Hizmet Süreleri	Gruplararası	965.05	3	321.68	0.76	0.51
	Gruplarıçi	50997.77	121	421.46		
	Toplam	51962.83	124			
Mesleği Seçme Nedeni	Gruplararası	4244.78	3	1414.92	3.39	0.02
	Gruplarıçi	53840.88	129	417.37		
	Toplam	58085.66	132			
Mesleği Sevme Durumu	Gruplararası	5536.69	3	1845.64	4.29	0.06
	Gruplarıçi	55423.56	129	429.64		
	Toplam	60960.25	132			

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma sonucuna göre, denetmenler mesleklerine ilişkin özellikle de bazı koşullar yerine geldiğinde olumlu görüş belirtmişlerdir. Mesleğin, “öğretmenlerin beklentilerini karşılamak için sorumluluk” ve “liderlik özelliği” gerektirmesi denetmenlerin mesleklerine olumlu bakmasını sağlayan temel etmenler arasındadır. Denetmenlerin yerine getirilmesini istedikleri bazı koşullar ise “denetmenliğin tek bir çatı altında birleştirilmesi”, “görevde yükselme esaslarının netleştirilmesi” ve “meslekte yerel koşulların göz önünde bulundurulması” şeklinde sıralanabilir. Denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşlerinin olumlu olması oldukça anlamlıdır. Nitekim Memduhoğlu’nun (2012) çalışmasında henüz istenen düzeyde olmamasına rağmen denetimlerde denetmenlerin tutum ve yaklaşımlarında olumlu değişim yaşandığını ortaya koymuştur. Mesleklerini olumlu algılamaları mesleklerinin gereğini daha iyi yerine getirmeleri için kendilerini geliştirmelerine yok açmış olabilir. Benzer şekilde, Yıldırım (2011) mesleklerinin denetmenlere daha çok olumlu tutum kazandırdığını belirtmiştir. Yazar bu olumlu gelişmenin mesleğin tercih edilebilirliğini artırabileceğine dikkat çekmiş ve denetmenlerin olumsuz imajlarının giderilmesi için çalışmalar yapılması gerektiğini önermiştir. Yukarıda belirtilen denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşlerini daha olumlu etkileyebilecek koşullara ilişkin uygulamacıların tedbirler alması; konuyu derinlemesine ele alan başka bazı araştırmaların ve çalıştay gibi etkinliklerin yapılması önem teşkil etmektedir.





Araştırma sonuçları denetmenlerin çoğunluğunun mesleğini sevdiğini, bir kısmının kısmen sevdiğini, fakat az olsa bir kısmın ise sevmediğini göstermiştir. Bu eğitim denetimi adına önemli bir bulgudur. Mesleğini severek yapmak mesleğe katkıyı artıracaktır. Nitekim Ünal'a (2010) göre denetmenler eğitime katkı sağladıklarını düşünmektedirler. Fakat mesleğini severek yapan denetmen sayısı çoğunluğu teşkil etmesine karşın, denetmenlerin daha çok orta düzey iş doyumuna sahip oldukları dikkat çekmektedir (Kayıkçı, 2004; Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş, 2012; Tok, 2004; Tukul, 1997). Bu durum mesleğin genel imajından çok uygulama sırasında yaşanan sorunlardan kaynaklanabilir. Nitekim Şahin, Çek ve Zeytin (2011) denetmenlerin önemli ölçüde mesleki olarak memnuniyetsiz olduklarını saptamışlardır. Buna göre denetmenlerin mesleklerini sevdikleri halde yeterli doyum almamanın nedenleri derinlemesine araştırılmalıdır.

Denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşleri onların "öğrenim düzeylerine" ve "EYD eğitimi alma durumlarına" göre farklılık göstermemiştir. Oysa öğrenim düzeyi arttıkça mesleki duyarlık ve beklentinin farklılaşması beklentisinden hareketle denetmenlerin görüşleri arasında fark olabileceği düşünülmüştür. Nitekim farklı bir bağlamdaki Oğuz, Yılmaz ve Taşdan'ın (2007) araştırmalarında denetmenlerin denetim inançlarına görüşleri arasında eğitim durumuna göre anlamlı bir fark bulunmuş; lisansüstü eğitim almış denetmenlerin lisans mezunu olanlara göre daha demokratik denetim inancına sahip oldukları belirlenmiştir. Tukul (1997) ise, hizmet öncesi eğitim durumuna göre; iş ve niteliği ile yönetim ve değerlendirme boyutunda EYD mezunları ile lisans tamamlama (2+2) mezunu; yine EYD mezunları ile hizmet içi eğitim programını tamamlayan denetmenler arasında örgütsel ortam ve sosyal konum boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Yine, mesleğe olan görüşlerin olumlu ya da olumsuz olmasının iş doyumuna olan görüşlerine paralel olacağı varsayımına dayalı olarak; Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş (2011) ile Kayıkçı'nın (2004) araştırmalarına göre öğrenim düzeyi düştükçe denetmenlerin doyum düzeyleri yükselmektedir. Denetmenlerin deneticilik eğitimi alıp almamaları da mesleklerine olan görüşlerinin anlamlı olarak etkilememiştir. Bu bulguyla dolaylı olarak örtüşen Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş'ın (2011) araştırmalarında da EYD eğitimi alma durumu denetmenlerin iş doyumlarını etkilememiştir.

Denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşleri hizmet sürelerine göre farklılık göstermemektedir. Mesleklerine yeni başlayanlarla eski olanların denetmenliğe ilişkin görüşleri farklılaşmamıştır. Oysa mesleki sosyalleşmenin etkisiyle hizmet süreleri daha fazla olan denetmenlerin görüşlerini farklı kılabilirdi. Nitekim Günbayı'ya (1999) göre hizmet yılı artarken iş doyumunu düzeyi de artmaktadır. Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş'ın (2012) araştırmalarında 20 yıldan fazla çalışan denetmenler 6-10 yıl arası çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir.

Denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşleri, mesleklerini sevme durumuna göre anlamlı farklılık göstermiştir. Buna göre mesleğini sevmeyenler görüşleri en olumsuz olanlardır. Mesleğini seven denetmenlerin, denetmenliğe ilişkin daha olumlu görüşe sahip olmaları beklenen bir durumdur. Mesleğini sevmediğini belirten denetmenlerin sayısı (% 4,5) oldukça az olsa bile bu durumun dikkate





alınması gerekir. Bunun bazı nedenleri yapılmış araştırmalardan çıkarsanabilir. Örneğin Özdemir ve Boydak-Özan (2013) araştırmalarında denetmenlerin unvanlarında yapılan değişikliğin onların iş doyumunu ve motivasyonlarını olumsuz etkilediğini, artan yetki alanı ve iş yükü nedeniyle zaman sorunu yaşadıklarını ortaya koyarken; ayrıca beklenen verimlilik için yönetsel düzenlemelerin yapılması, eğitim programlarının düzenlenmesi ve özlük haklarının iyileştirilmesi gereğine dikkati çekmiştir. Bu gibi dolaylı yollardan çıkarsamalar yerin daha somut bulgulara ulaşabilmek adına derinlemesine araştırma yapılabilir ve çalıştay gibi etkinlikler düzenlenebilir. Politika belirleyenler ve uygulamacıların da gerekli tedbirleri almalıdırlar.

Denetmenlerin mesleklerine ilişkin görüşleri, kendilerini denetmenlikte yeterli görme durumlarına göre farklılaşmamıştır. Bu sonucu destekleyen Aküzüm ve Özmen'in (2013) araştırmalarına göre de denetmeler mesleklerinde kendilerini yüksek düzeyde yeterli görmektedirler. Oysa Aypay'ın (2010) çalışmasında denetmenlerin rehberlik, bilgi ve iletişim teknolojileri ile iletişim ve liderlik konularında eğitime ihtiyaç duydukları, başka bir deyişle kendilerini bu alanlarda yetersiz gördükleri ve geliştirmek istedikleri belirlenmiştir. Buna göre denetmenler eksikliklerini yeterli zaman ve etkili eğitimle tamamlayabileceklerini düşünmektedirler.

Denetmenler mesleklerini tercih nedenlerine ilişkin olumlu görüş bildirmişlerdir. Tercih nedenlerine ilişkin öne çıkan ifadeler "denetmenlik görevi için yeterli bilgiye sahip olduğuna inanmak", "değişikliklerden daha önce haberdar olunabilmesi", "üst yönetim kademeleri ile kolay iletişim kurabilme...", "sorumluluklarının daha çok olması", "denetmenliğin başarabilecekleri en iyi iş olduğuna inanmaları" ve "mesleğin yaratıcı yönleri daha çok ortaya koyma olanağı sunması" şeklinde sıralanabilir. Denetmeler tercihlerini en az etkileyen etmenler olarak "meslekte ilerleme ve ödül alma şanslarının daha yüksek olması" ve "maaşlarının fazla olmasını" göstermişlerdir. Bu durum denetmenlerin meslekte daha fazla ilerleme, ödül alma ile maaşlarının yeterli düzeye getirilmesine ilişkin inançlarının düşük olmasından kaynaklanabilir. Başka bir deyişle denetmenler meslekte ilerleme, ödül alma ile yüksek maaş beklentileri çok yüksek olmadan mesleklerini tercih edebilmişlerdir. Fakat mesleklerini icraları sırasında ise maaşlarından memnun olmadıklarını farklı araştırmalarda dile getirmişlerdir (Kayıkcı, 2004; Şahin, Çek ve Zeytin, 2011; Tok, 2004, 2013). Buna dayalı olarak denetmenlerin yarısından çoğu daha iyi bir ücret karşılığında başka bir kuruma geçebileceklerini ifade etmişler ve çocuklarının da denetmenlik mesleğini seçmelerini istemediklerini belirtmişlerdir (Tok, 2013). Bu doğrultuda meslekte yükselme, ödül ve maaş konularında yetkililerin gerekli önlemleri alarak mesleği daha cazip hale getirmeleri beklenen bir durumdur.

Katılımcı denetmenlerin mesleklerini tercih nedenleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermemiştir. Denetmenliğin büyük oranda erkekler tarafından tercih edilen bir meslek olduğu görülmektedir. Canlı, Demirtaş, Bozak ve Doruk (2013) kadın eğitim denetmenlerinin çoğu eğitim mesleğe girişte herhangi bir olumsuzluk





yaşamadıklarını ifade etmişler, bazıları cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Tok'a (2013) göre kadınların bu mesleği tercih etmemelerinin nedeni mesleğin koşullarından kaynaklanabilmektedir. Çünkü denetmenler meslek yaşamlarının büyük bir bölümünü seyahat ederek geçirmekte, geç saatlerde evlerine dönmekte ve hatta gittikleri bölgelerde kalabilmektedirler. Buna benzer zorluklar bayanların bu mesleği seçmeme nedenlerinden olabilir. Buna göre kadınların eğitim denetmenliğini seçmeme nedenleri daha detaylı araştırılmalı ve bu mesleğin kadınlar tarafından daha çok tercih edilmesi için koşulların sağlanması gereklidir.

Denetmenlerin mesleklerini tercih nedenleri onların "öğrenim düzeylerine" ve "EYD eğitimi alma durumlarına" göre farklılık göstermemektedir. Ancak EYD eğitimi alan denetmenlerin mesleklerini tercih nedenlerinin farklılaşması beklenirken, alana özgü daha derinlemesine eğitim almak durumu değiştirmemiştir. Bilindiği üzere, Türkiye'de ve Avrupa ülkelerinin birçoğunda denetmenlerin büyük bir çoğunluğu öğretmenlik yapmış olanlardan seçilmektedir. Denetmenler hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim yoluyla sistemli olarak yetiştirilmemekte, denetmen yetiştirme daha çok hizmet içi eğitimle sağlanmakta ve bu durum da bir sorun teşkil etmektedir (Gündüz ve Balyer, 2012).

Araştırma, denetmenlerin yarısından çoğunun "ilgi duyma ve sevmeyi", bazılarının "kariyer", çok azının "aile ve çevre yönlendirmesi" ve diğer etkenlere göre mesleklerini seçtiklerini göstermiştir. Denetmenlerin mesleklerini tercih nedenleri, mesleği seçerken aradıkları özellikler ya da yönelme biçimi açısından incelendiğinde, "kariyer yapma" denetmenlerin mesleklerini öncelikli olarak seçme nedeni olarak öne çıkmaktadır. Bir başka deyişle denetmenlerin bu mesleği bir kariyer basamağı olarak gördüğü ve kariyer yapmak için bu mesleği tercih ettiği söylenebilir. Bu bağlamda Canlı ve diğerlerine (2013) göre başka etkenlere göre daha baskın olarak "öğretmenlik mesleğine olumsuz tutum" eğitim denetmenlerinin mesleklerine yönelmelerini sağlamıştır. Buna göre öğretmenlik kariyer basamağını kendileri için yetersiz bulanların denetmenliği tercih ettikleri söylenebilir. Denetmenliği tercih nedenlerine ilişkin "ilgi duyma ve sevmeyi", "aile ve çevre yönlendirmesi" ve diğer etkenlerin etkisi nitel araştırma yöntemi kullanılarak daha derinden incelenebilir.

### **Kaynakça**

- Açıkgöz, K. (1990). Malatya, Mardin, Diyarbakır illerinde görevli ilköğretim denetmenlerinin çağdaş denetim etkinliklerini uygulama dereceleri ve denetim sürecinde karşılaşılan güçlükler. İnönü Üniversitesi Araştırma Raporu, Malatya.
- Akbaba-Altun. S. ve Memişoğlu S. P. (2010). İlköğretim denetmenlerinin denetimin yeniden yapılandırılmasına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online Dergisi*, 9(2), 643-657.
- Aküzüm, C. ve Özmen, F. (2013). Eğitim denetmenlerinin rollerini gerçekleştirme yeterlikleri: Bir meta-sentez çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 17 ( 56), 97-120.
- Altunay, Arlı, Öz & Yalçınkaya (2013). Continuity in educational supervision: A case study, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 106, 723 - 729





- Atay, K. (1996). İlköğretim denetmenlerinin yeterlilikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(1), 25-38.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aydın, M. (2014). *Çağdaş eğitim denetimi (6. Baskı)*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Aypay, A. (2010). Denetici profiline ilişkin sorunlar. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(3), 593-622.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Beach, D. M., & Reinhartz, J. (2000). *Supervisory leadership: Focus on instruction*. Massachusetts: Allynand Bacon.
- Bilir, M. (1992). Teftiş sisteminin Yapı ve işleyişi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 251-284.
- Bursalıoğlu, Z. (1982). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:107.
- Calabrese, R. L., & Zepeda, S. J. (1997). *The reflective supervisor: A practical guide for educators*. New York: Eye on Education.
- Can, N. (2004). İlköğretim öğretmenlerinin denetimi ve sorunları. *Millî Eğitim Dergisi*, 31(161), 112-122.
- Canlı, S., Demirtaş, H. Bozak, A. ve Doruk, S. (2013). Eğitim denetmenliğinde kadın olmak: Mesleğe ilişkin düşünceler ve sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 543-574.
- Cerit, Y. (1996). İlköğretim denetmenlerinin eğitim öğretim faaliyetlerini geliştirme etkinlikleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Garubo, R. C. & Rothstein, S. W. (1998). *Supportive supervision in schools*. Westport, Connecticut: Greenwood Press.
- Gökçe, F. (1994). Eğitimde denetimin amaç ve ilkeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 73-78.
- Gökyer, N. (1997). İlköğretim okulları II: kademe öğretmenlerinin ilköğretim denetmenlerinin yeterlik alanlarına ilişkin algıları (İstanbul örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Günbayı, İ. (1999). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu (Malatya ili örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gündüz, Y., ve Balyer, A. (2012). Türkiye’de ve bazı Avrupa ülkelerinde denetmenlerin yetiştirilme süreci ve karşılaşılan sorunlar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 84-95.
- Hoy, W. K. & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision: Theory into practice*. New York.
- Karagözoğlu, G. (1977). *İlköğretimde teftiş uygulamaları*. Ankara: Özel Basım.
- Karakaya, N. (1998). İlköğretimde teftiş ve güçlükler. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karakuş, A. (1999). *Etkili eğitim denetimi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kaya, Y. K. (1993). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Set Ofset.
- Kayıkçı, K. (2004). Millî Eğitim Bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. Ankara: Tem-Sen.
- Kayıkçı, K. (2005). Millî eğitim bakanlığı denetmenlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 507-27.





- MEB. (2011b). Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Kararname Numarası 652, *Resmî Gazete*, 14/09/2011 tarih ve 28054 sayı.
- Memduhoğlu, H. B. (2012). Öğretmen, yönetici, denetmen ve öğretim üyelerinin görüşlerine göre Türkiye’de eğitim denetimi sorunsalı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (1), 135-156.
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (1999). İlköğretim müfettişliği başkanlıkları rehberlik ve teftiş yönergesi. *Resmî Gazete*, 13.8.1999/23785, [Internet 06.03.2012] <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/55.html>
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (2001). İlköğretim müfettişliği başkanlıkları rehberlik ve teftiş yönergesi. *Tebliğler Dergisi*, Şubat-2001/2521), [Internet-04.04.2010] <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/54.html>
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (2010). Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Kararname Numarası 652, *Resmî Gazete*, 13/06/2011 tarih ve 27610sayı.
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (2011). Mevzuat: Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Müfettişleri Yönetmeliği. *Resmî Gazete*, 24.06.2011/27974, [Internet-14.03.2012] <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/54.html>
- Millî Eğitim Bakanlığı [MEB] (2014). Millî Eğitim Temel kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, No: 6528. *Resmî Gazete*, 12.03.2014/28941, [Internet-28.04.2014] [www.resmigazete.com.tr/eskiler/2014/03/20140314-1.html](http://www.resmigazete.com.tr/eskiler/2014/03/20140314-1.html)
- Oğuz, E., Yılmaz, K., ve Taşdan, M. (2007). İlköğretim denetmenlerinin ve ilköğretim Okulu yöneticilerinin denetim inançları. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 39-52.
- Özdemir, T.Y. ve Boydak-Özan, M. (2013). İlköğretim denetmenlerinin unvanlarında yapılan değişikliğin iş doyumunu ve motivasyonlarına etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23 (2), 147-158.
- Özer, N. ve Yılmaz, A. (2015). Maarif müfettişlerinin inceleme-soruşturma çalışmalarını yürütürken karşılaştıkları sorunlar, *Eğitime Bakış Drgisi*, 11(33), 56-62.
- Özer, Z. (2015). Teftiş sistemimizde hukuki çelişkiler, *Kamudan Haber*, [Internet 16.10.2015] <http://www.kamudanhaber.com/teftis-sistemimizde-hukuki-celiskiler-makale,2666.html>
- Polat, S. ve Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. *1.Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 01-03 Mayıs, sayı: 293, 15-20. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Sarpkaya, R. (2004). İlköğretim denetmenlerinin denetim süresince karşılaştıkları sorunlar. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 114-129.
- Sencer, M. ve Irmak, Y. (1984). *Toplumbilimlerinde Yöntem*. İstanbul: Say Kitap Pazarlama.
- Söbü, A. (2005). İlköğretim denetmenlerinin sorunları (IV. Hizmet Bölgesi Örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Şahin, S., Aydoğdu, B., ve Yoldaş, C. (2012). Eğitim denetmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 332-353.
- Şahin, S., Çek, F., ve Zeytin, N. (2011). Eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 17(2), 221-246.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş. kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: Pegem A.
- Tok, N. T. (2004). İlköğretim denetmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklar. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tok, T. N. (2013). Türkiye’de Eğitim Denetmenlerinin Profili. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 119-138.





- Tok, T.N. (2013). Türkiye’de eğitim müfettişlerinin profili, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33 (1), 119-138.
- Toprakçı, Erdal, I.Çakırer, A.Bilbay, E.Bagcivan, I.Bayraktutan (2010) Kuram ve Uygulamada Eğitim Denetmenleri Meslek Etiği. *Eğitimde Politika Analizleri ve Stratejik Araştırmalar Dergisi* Volume 5, Number 1 January 2010 ss.14-23 <http://www.inased.org/epasad/index.html>
- Ünal, A. (2010). Analysis of perception on supervisors in primary education, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 5028-5033.
- Yavuz, Y. (1995). Öğretmenlerin denetim etkinliklerini klinik denetim ilkeleri açısından değerlendirmeleri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yıldırım, N. (2011). Müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişleri üzerindeki etkileri. *E-International Journal of Educational Research*, 2(3), 35-51.
- Yılmaz, S. (1994). İlköğretim ve ortaöğretimde denetim uygulamaları. *Çağdaş Eğitim*, 19 (205), 44-45.
- Zepeda, S. J. (2006). High stakes supervision: We must do more. *The International Journal of Leadership in Education*, 9(1), 61-73.





## **The Opinions of Educational Supervisors about Supervision and the reasons of their Profession Preference**

*Süleyman Akkaş (M.A.)  
İzmir Milli Müdürlüğü- Türkiye  
akkas43@mynet.com*

*Assoc.Prof.Dr.Semiha Şahin  
Dokuz Eylül Üniversitesi-Türkiye  
semiha.sahin @deu.edu.tr*

### **Extended Abstract**

**Purpose:** The purpose of supervision in the educational system is to provide and sustain the efficiency of schools. For this reason, it is important to know how positive opinions educational supervisors have about their profession and for what reasons they choose the profession. The aim of this study is to explore the opinions of educational supervisors about their profession and the reasons for choosing this profession as well as to determine whether their opinions vary in terms of their personal and professional qualities.

**Method:** A descriptive survey model was used in the study and the data were collected via the quantitative data collection technique. The study was conducted on the population with the whole count method. 135 of the 157 supervisors working for the provincial directorate for national education in Izmir completed and handed in the survey. The data were collected via two questionnaires called "Opinions of Educational Supervisors about Their Profession" and "Educational Supervisors' Reasons for Choosing Supervision as a Profession" which were developed by the researchers. For parametric and non-parametric methods, t-test, Mann Whitney U-Test and analysis of variance, Kruskal Wallis H-Test were used in order to determine any significant difference between the scores derived from two or more groups. The significance level was accepted as  $P < 0.05$ .

**Findings:** The opinions of educational supervisors about their profession: According to the scores of the opinions of educational supervisors, the arithmetic mean of the perception scale is  $(\bar{x})$  3.97. The opinions of educational supervisors do not vary in terms of their gender, self-efficacy for their profession, the school they graduated from, the period of their professional service, their reasons for choosing this profession and their educational background for supervising. The analysis shows that the scores of the supervisors from the perception scale differ significantly in terms of the level of their love for their profession. The supervisors who have the most negative opinions are the ones who do not love their profession.

Educational supervisors' reasons for choosing supervision as a profession: According to the scores of supervisors' reasons for choosing supervision, the arithmetic mean of the reasons for choosing supervision scale is  $(\bar{x})$  3.28. The supervisors' reasons for choosing supervision as a profession do not vary significantly in terms of their gender or self-efficacy for their profession, their level of education, the level of their love for their profession or their educational background for supervising. However, there is significant difference among the supervisors'







reasons for choosing supervision as a profession in terms of their reasons for choosing this profession and it is found that the score for the career as a reason is higher than the other options. In other words, it can be said that teachers consider supervision as a career step and choose this profession to build their career.

According to these findings, first, supervision is generally preferred by males, and the reasons behind this situation can be searched and females can be encouraged to prefer supervision as a profession. Second, the reasons for not loving supervision as a profession can be investigated and so with the help of the feedback received from the supervisors who do not love their profession, some solutions can be suggested for the practitioners so that they can eliminate the problems.

**Key words:** Supervision, supervisor, profession, perceptions about the profession, reasons for choosing the profession.

