

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PROGRAMI**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN
MUHAKKİKLIK GÖREVİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Murat AYVAZ

Ankara, Mayıs, 2017

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ PROGRAMI**

**OKUL MÜDÜRLERİNİN
MUHAKKİKLIK GÖREVİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Murat AYVAZ

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Pelin TAŞKIN

Ankara, Mayıs, 2017

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü' ne

Murat AYVAZ' ın hazırladığı “Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevine İlişkin Görüşleri” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan

Prof. Dr. Yaxmin Karaman Kapaneci

Y. Kapaneci

Üye

Yrd. Doç. Dr. Pelin TAŞKIN (Danışman)

Pelin Taşkın

Üye

Yrd. Doç. Dr. Fırat KAYIR

F. Kayır

ONAY

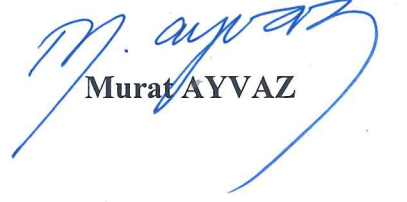
Bu tez Ankara Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından .../.../ 2017 tarihinde uygun görülmüş ve Enstitü Yönetimi Kurulunca .../... / 2017 tarihinde kabul edilmiştir.

Prof Dr. İsmail GÜVEN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK BİLDİRİM

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.



Murat AYVAZ

ÖZET

OKUL MÜDÜRLERİNİN MUHAKKIKLIK GÖREVİNE İLİŞKİN GÖRÜŞÜLERİ

Murat AYVAZ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç.Dr. Pelin TAŞKIN

Mayıs 2017, xv + 144 Sayfa

Türkiye’ de okul müdürleri görev alanları arasında tanımlanmamasına rağmen disiplin hukukunu ilgilendiren inceleme ve soruşturma görevi verilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütleri okul müdürlerini muhakkiklik eğitime tabi tutmaktadır. Okul müdürleri her ne kadar eğitim alsalar da muhakkiklik görevini yerine getirirken sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu çalışmada okul müdürlerinin kendilerine verilen muhakkiklik görevi hakkındaki görüşleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Nitel olarak desenlendirilen bu araştırmada veriler, kuramsal örnekleme tekniği ile Ankara İli Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Mamak ve Yenimahalle ilçeleri ilkokul, ortaokul ve liselerde, yönetici olarak görev yapan 39 okul müdürü ile yüz yüze görüşmeler toplanmıştır. Katılımcıların okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla görüşme formu hazırlanmış, toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların büyük çoğunluğu, okul müdürlerinin muhakkiklik görevini yerine getirirken zaman, emek ve para harcadığını düşünmektedirler. Muhakkiklik görevi angarya olarak görülmektedir. Okul müdürleri bu görevin verilmesinin ücret ödenmesini gerektirdiğini düşümmektedir. Muhakkik olarak görev yapan okul müdürlerinin, sübuta eren her fiilin karşılığını yasada bulamadıkları saptanmıştır. Okul müdürleri kendilerine disiplin soruşturması olarak verilen görevin uzmanı olarak maarif müfettişlerini görmektedir.

Okul müdürlerinin büyük bir çoğunluğu, öğrenim durumu geçerli olmaksızın muhakkiklik görevini yerine getirirken, değişik kaynakların desteğine başvurduklarını belirtmektedir. Okul müdürleri en çok müfettişlerin, sonra sırasıyla

diğer okul müdürlerinin, soruşturma rehberinin ve avukatların desteğine başvurmaktadır.

Katılımcılar kolay yürütülebilecek soruşturmalarda okul müdürlerinin, uzmanlık gerekebilecek konularda olanlarda ise maarif müfettişlerin görevlendirilmesinin uygun olacağını önermektedir. Muhakkiklik görevinin, gönüllü olan okul müdürlerine verilmesi önerilmektedir. Şikayetlerle ilgili soruşturma açılmadan önce eleme komisyonunun titiz çalışması önerisinde de bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler ; Okul müdürü, muhakkik, soruşturma , disiplin cezası, disiplin suçu.



SUMMARY

THE OPINIONS OF THE SCHOOL PRINCIPALS ON THE WORK OF INVESTIGATION

Murat AYVAZ

Master's Degree, Educational Administration and Policy Department

Thesis Advisor : Yrd. Doç. Dr. Pelin TAŞKIN

May 2017, xv + 144 Pages

Although the school principals in Turkey are not defined among their duty fields, they are given the task of investigating. The Ministry of National Education administers school principals in provincial organizations. School principals are faced with problems bringing in the investigation task. In this study, it was tried to reveal the thoughts of school principals about the work of investigator.

In this qualitative research, face to face interviews were held with 39 school principals working in primary schools, junior high schools and high school in Ankara city Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Mamak and Yenimahalle districts with theoretical sampling technique. An interview form was prepared to determine the views of the participants about the investigative work of the school principals and the collected data were evaluated by content analysis method.

According to the results of the research, the vast majority of the participants think that school principals spend time, effort and money in conducting their investigative work. Participants see the investigator as a drudgery. They think that the investigator's job should be paid to the school principal. School principals who conduct the investigation say that they can not find the disciplinary penalty for the non-judicial punishment they have proved. School principals see education inspectors as experts in the disciplinary investigative work assigned to them

The vast majority of without the educational background school principals think that they apply for the support of various resources while fulfilling the work of investigation. School principals, after the most inspectors, refer to the guidance of the school directors, investigation guides and lawyers respectively.

It is advisable that the appointment of school principals in investigations that may be thought of as easy for the participants, and the inspectors in cases where expertise may be required. It is suggested that the inquest duty can be given to the volunteer school principals. School principals recommend qualified work of the screening committee before the approval of the investigation of the complaints is received.

Keywords ; School principal, investigator, investigation, disciplinary penalty, non-judicial punishment.



ÖNSÖZ

Eğitim ortamlarındaki kamu hizmetinin sunulmasında sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan sorunların niteliğine ve niceliğine göre soruşturulması ihtiyacı doğabilmektedir. Eğitim ortamlarında meydana gelen eğitim kamu hizmetinin sunulmasında sorun teşkil eden durumların araştırılması ve gerekiyorsa soruşturulması, okul müdürlerinden de beklenmektedir. Okul müdürleri muhakkiklik görevlerini yerine getirirken bir takım sorunlarla karşılaştığı düşünülmektedir. Bu çalışma, muhakkiklik görevi verilen okul müdürlerinin inceleme ve soruşturma yürütürken karşılaştıkları problemlere ilişkin görüşlerini değerlendirmeye çalışmaktadır. Bu amaçla Ankara Büyükşehir ilçeleri Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Keçiören, Mamak ve Yenimahalle kamu ilk, orta ve lise okullarında görev yapan okul müdürleri üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş, elde edilen verilerden hareketle muhakkiklik görevinde karşılaşılan sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yüksek lisans tez konumun belirlenmesinde eleştirileri ile çalışmanın ilerlemesini sağlayan, tavsiyeleri ve engin bilgisi ile yolumu aydınlatan, değerli öğretmenim, danışmanım Prof. Dr. Yasemin Karaman Kepenekci' ye sonsuz teşekkür ederim. Yapıcı eleştiri ve katkılarıyla bana yol gösterip ümitsizliğe kapıldığımda moral verip beni motive eden çalışmanın tamamlanmasını sağlayan danışmanım Yrd. Doç.Dr. Pelin Taşkın' a çok teşekkür ederim. Araştırmada kullanılan veri toplama aracının geliştirilmesi sürecinde, değerli görüş ve önerileriyle çalışmaya katkıda bulunan Prof. Dr. Ali Balcı, Prof. Dr. İnayet Aydın, Yrd. Doç. Dr. Nihan Demirkasımoğlu, Yrd. Doç. Dr. Tarık Soydan, Yrd. Doç. Dr. Uğur Akın ve Yrd. Doç. Dr. Çetin Erdoğan' a teşekkür ederim.

Değerli vakitlerini bana ayırarak araştırmama katkıda bulunan okul müdürlerine çok teşekkür ederim. Veri toplama aracının geliştirilmesinde ve güvenilirliğinin test etmek için, görüşme dokümanlarını büyük bir sabırla ve titizlikle yeniden kodlayan, okul müdürü arkadaşım Adem Beyhan' a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Öğrenimim ve tez çalışmam boyunca desteklerini, ne zaman pes etsem yanımda olarak bana enerji veren sevgili eşim Hülya'ya çok teşekkür ederim. Çalışma aralarında birlikte oynadığımız oyun arkadaşım biricik kızım Defne Ela' ya teşekkür ediyorum.

Anneme...

Murat AYVAZ
Ankara, Mayıs 2017

İÇİNDEKİLER

ONAY	ii
TEZ BİLDİRİMİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR	xiv
KATILIMCILARIN KISALTMALARI	xv
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Problem	1
Örgütlerde Disiplin ve Disiplin Hukuku.....	3
Disiplin Türleri.....	7
Önleyici Disiplin	7
Düzeltilici Disiplin	7
Kademeli Disiplin	8
Yapıcı Disiplin	8
Disiplin Suçu ve Cezası	8
Disiplin Cezalarının Amacı.....	11
Korkutma ve Caydırma	11
Koruma.....	12
Temizleme/ayıklama	12

Örgütsel Düzen.....	13
Disiplin Cezalarının Özellikleri	14
Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Kişiler	14
Disiplin Kurulları.....	15
Disiplin Cezasında Karar Verme Süresi	15
Disiplin Cezalarında Zamanaşımı.....	16
Disiplin Cezalarına İtiraz	16
Okul Yönetimi	17
Okul Müdürü.....	19
Okul Müdürünün Görevleri	19
Okul Müdürünün Denetim ve Disiplin Görevi	23
Muhakkiklik.....	24
Ön İncelemede Görevlendirilen Muhakkik	24
Disiplin Soruşturmalarında Görevlendirilen Muhakkik	26
Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevi	27
Onayın İncelenmesi	30
Evrak İncelenmesi Ve Belgelerin Tasnifi İle Değerlendirilmesi.....	30
İfadelerin Alınması	31
İstinabe Yöntemi ve Naiplik	31
Bilirkişi İncelemesi Yaptırmak	33
Raporun Düzenlenmesi.....	33
İlgili Araştırmalar	34
Amaç	36
Önem	37
Sınırlılıklar.....	38

BÖLÜM II	39
YÖNTEM.....	39
Araştırma Modeli	39
Çalışma Grubu	39
Veri toplama Aracının Geliştirilmesi	41
Verilerin Analizi.....	42
BÖLÜM III	44
BULGULAR VE YORUM.....	44
Katılımcıların Görev Emrinin İçeriği İle İlgili Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri.....	44
Katılımcıların Açıklık/Netlik Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri.....	45
Katılımcıların Görevlendirilen Okul Türü Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri.	50
Katılımcıların Şikâyetin Kolaylaşması Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	53
Katılımcıların Bilgi ve Belgeye Ulaşılmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri.....	58
Katılımcıların Dosyalama Düzeni Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	59
Katılımcıların Belge Saklama ve Tahrifatı Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	64
Katılımcıların Kamera Görüntüleri Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri.....	68
Katılımcıların İfade Alınmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri.....	71
Katılımcıların Güven Verme Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	72
Katılımcıların Soruşturma Etkisi Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	77
Katılımcıların Görevin Sonuçlandırılmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri.....	82
Katılımcıların Sübuta Eren Filin Karşılığını Bulamama Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	83

Katılımcıların Yönlendirme Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri.....	89
Katılımcıların Görevi Yerine Getirirken Destek Aldıkları Kişilere İlişkin Görüşleri.....	96
Katılımcıların Maarif Müfettişleri Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	98
Katılımcıların Okul Müdürleri Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri.....	104
Katılımcıların Diğer Kaynaklar Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	108
Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Hakkındaki Görüşleri	111
Katılımcıların Muhakkiklik Kursu Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri.....	113
Katılımcıların Uzmanlık Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	118
Katılımcıların Görevin Maliyeti Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri	122
BÖLÜM IV	127
SONUÇ VE ÖNERİLER	127
Sonuçlar.....	127
Öneriler.....	128
KAYNAKLAR	129
EKLER	
Ek 1 MEB İzin Yazısı	135
Ek 2 Etik Kurul İzin Yazısı	137
Ek 3 Bilgi Edinme Yazısı.....	139
Ek 4 Katılımcı Bilgileri	140
Ek 5 Veri Toplama Aracı	141
ÖZGEÇMİŞ	144

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Disiplin Cezalarında Karar verme süresi	17
Tablo 2. Disiplin Soruşturması ve Ön İnceleme Karşılaştırması	27
Tablo 3. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğünün 2014 ve 2015 Yıllarında Düzenlediği Muhakkiklik Kursları	33
Tablo 4. Katılımcıların Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı.....	43
Tablo 5. Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görev Emrinin İçeriği ile İlgili Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri Dağılımı	44
Tablo 6. Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevinde Bilgi ve Belgeye Ulaşılmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı	58
Tablo 7. Katılımcıların İfade Alınmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	71
Tablo 8. Katılımcıların Görevin Sonuçlandırılmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri	82
Tablo 9. Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yerine Aldıklarına Desteklere İlişkin Görüşlerinin Genel Dağılımı	97
Tablo 10. Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Hakkında Görüşlerinin Genel Dağılımı ..	112

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CMK	: Ceza Muhakemeleri Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu (657 Sayılı)
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MKGYHK	: Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna(4483 Sayılı)
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TCK	: Türk Ceza Kanunu

KATILIMCI KISALTMALARI

Yİ1	Yenimahalle	İlkokul Müdürü
YL1	Yenimahalle	Lise Müdürü
YL2	Yenimahalle	Lise Müdürü
EL1	Etimesgut	Lise Müdürü
YO1	Yenimahalle	Ortaokul Müdürü
YO2	Yenimahalle	Ortaokul Müdürü
YO3	Yenimahalle	Ortaokul Müdürü
Mİ1	Mamak	İlkokul Müdürü
AL1	Altındağ	Lise Müdürü
AL2	Altındağ	Lise Müdürü
ÇL1	Çankaya	Lise Müdürü
KL1	Keçiören	Lise Müdürü
Kİ1	Keçiören	İlkokul Müdürü
KO1	Keçiören	Ortaokul Müdürü
ÇL2	Çankaya	Lise Müdürü
Kİ2	Keçiören	İlkokul Müdürü
YO4	Yenimahalle	Ortaokul Müdürü
AO1	Altındağ	Ortaokul Müdürü
AO2	Altındağ	Ortaokul Müdürü
Yİ3	Yenimahalle	İlkokul Müdürü
AL3	Altındağ	Lise Müdürü
Aİ1	Altındağ	İlkokul Müdürü
Aİ2	Altındağ	İlkokul Müdürü
KL3	Keçiören	Lise Müdürü
Çİ1	Çankaya	İlkokul Müdürü
Çİ2	Çankaya	İlkokul Müdürü
Eİ1	Etimesgut	İlkokul Müdürü
Eİ2	Etimesgut	İlkokul Müdürü
ÇO1	Çankaya	Ortaokul Müdürü
Çİ3	Etimesgut	İlkokul Müdürü
Mİ2	Mamak	İlkokul Müdürü
ÇO2	Çankaya	Ortaokul Müdürü
Aİ3	Altındağ	İlkokul Müdürü
AO3	Altındağ	Ortaokul Müdürü
EO1	Etimesgut	Ortaokul Müdürü
Yİ2	Yenimahalle	İlkokul Müdürü
ML1	Mamak	Lise Müdürü
MO1	Mamak	Ortaokul Müdürü
EL2	Etimesgut	Lise Müdürü

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölüm içerisinde araştırmanın problemi tanımlanmış, amacı belirtilmiş, önemi açıklanmış, sınırlılıklarına değinilmiş ve araştırmayla ilgili tanımlara yer verilmiştir.

Problem

İnsanlar tarihin bilinen en eski dönemlerinden beri toplum halinde yaşamışlardır. Canlı olarak insanın toplum halinde yaşaması; kendi türünü devam ettirebilmesi, zorluklara karşı koyması ve güven içinde olması için zorunluluktur. Toplum içerisinde yaşaması sonucunda insan, kendi türünden diğerleri ile sosyal ilişki kurmayı istemiştir. Sosyalleşme, birlikte yaşama ihtiyacının bir sonucu olarak aynı sosyal çevrede yaşayan canlılara karşı, bireylere çeşitli sorumluluklar yüklemektedir. Toplum içerisinde yaşamak isteyen bireyin sosyal yükümlülüklerini yerine getirmesi, diğer bireyler tarafından beklenmektedir. Toplumsal düzen içerisinde birey, bazen kurallara uymak zorunda olan bir kişi bazen de kuralları uygulamak durumunda olan yetkili konumunda olabilmektedir. Toplumsal düzenin korunması, bireyin sorumluluklarını ve ödevlerini yerine getirmesi ile mümkün görülmektedir (Aybay ve Aybay, 2006).

İnsanların, toplumsal kurallara aykırı hareket ve davranışlarda bulunmaları halinde içerisinde yaşadıkları toplum tarafından yaptırımlar uygulanmaktadır. Bu yaptırımlar, insan yaşamının her evresinde olmakla birlikte toplumdan topluma değişiklik gösterir. Toplumsal kurallara uymayan bireylerin sosyal yaptırımla karşılaşması, beklenen bir durum olarak görülmektedir. Bu durumun aksi, sosyal düzen bozukluklarına yol açabilmektedir. Toplumsal yaşamı düzenleyen bu kurallar görgü, din, ahlak ve hukuk kurallarıdır (Ertuğrul ve Turpçu, 2014).

Hukuk kuralları; toplumu düzenleyen ve devletin yaptırım gücünü belirleyen yasaların bütünü olarak ifade edilmektedir (TDK, 2017). Bu noktada hukuk kuralları, kişilerin ve kurumların yaşam alanına bazı sınırlamalar getirmektedir. Kişiler, hukuk kuralları çerçevesinde toplumsal yaşamlarına devam etmektedirler. Diğer

tarafından bakıldığında ise, kamu kurumlarında hukukun düzenleyici yönü olarak; kanun, tüzük ve yönetmelik gibi belirleyici kuralları görülmektedir (Işıktaş, 2008).

Kamu hizmeti veren kurumlardaki kamu çalışanlarının, kurallara uyması zorunluluk arz etmektedir. Eğitim-Öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü okullar, kamu kuruluşu statüsü taşımaktadır ve çalışanlarının da hukuk kurallarına uyması zorunludur. Bu noktada; okul yöneticileri ve öğretmenler, kamu hizmeti sunarken kanun ve yönetmeliklere uyma sorumluluğunu taşımaktadırlar.

Sosyal bir kurum olarak eğitim; bireyin davranışlarında yetenek, gizilgüç, karakter ve bilgi boyutlarında gerekli gelişmeleri sağlamak amacıyla sistemli etkinlikler düzenleme süreci olarak tanımlanır (Balcı, 2010). Eğitim, toplumsal olarak bu görevini yerine getirirken farklı yaş ve görevlerde bulunan insanların ilişki kurduğu eğitim ortamlarının da doğmasına yol açmıştır.

Okul bünyesinde, birbirleriyle etkileşim içerisinde olan insanlar arasında sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Eğitim hizmetinin yerine getirilmesi sırasında ortaya çıkan şikâyetlerin muhatabı olarak okul müdürleri görülmektedir. Okul müdürleri bazen hem olayı araştıran hem de hüküm veren konumunda yer almış (Danıştay 12. Dairesinin E: 2007/1731 K:2010/1647 kararı), üstlendikleri bu rolleri süreç içerisinde ayırmışlardır. Okul müdürleri karşılaştığı hukuki sorunlar ile ilgili müfettişlerden yardım almakla birlikte, Türkiye örneğinde “muhakkik” kurumunu da devreye koymaktadır. Muhakkik olarak görevlendirilecek kişilerden araştırması belirlenen konuların ortaya konulmasında görev yapması beklenmektedir.

Okul örgüt olarak eğitim sisteminin bağımlı değişkeni konumundadır. Merkezde eğitim politikalarının belirlenmesi ve politikalara dair planlamaların yapılması yanında merkezde yapılan çalışmaları yorumlayanlar eğitim yöneticileri olmaktadır. Ancak eğitim yönetimine özgü çalışmaların uygulanmasını sağlayan okul yöneticileridir. Onaylanan eğitim ortamlarında tasarlanan ders programlarının, atanan öğretmenlerin yaptıkları planlarla, belirlenen öğrencilere sunulan eğitim hizmetinden, okul müdürü sorumludur. Ancak okul müdürü politikaların belirlenmesi ve planlamaların yapılmasında aktif rol üstlenmemektedir. Öğretmenlerin tayin ve atama işlemlerini merkez ve çevre örgütü yerine getirmektedirken, okul örgütü okul aile birliği aracılığıyla geçici

olarak destek personeli istihdam edebilmektedir. Ders çizelgelerini ve ders programlarını, merkez örgütü belirlerken okul örgütü de ünitelendirilmiş programları ve haftalık ders programlarını yapmaktadır (Açıkalın 1998). Bu noktada, okul yönetiminin, eğitim yönetiminin okullara uygulanması olurken, okul yöneticiliği de eğitim yöneticiliğinin okul çevresindeki yansıması olduğu söylenebilir (Bursalıoğlu, 2013).

Eğitim sistemi içerisinde okul müdürlerinin görevleri yönetmeliklerde belirtilmiştir. Okul müdürlerine, yasal düzenlemelerde bulunmamasına rağmen eğitim ortamlarında oluşan hukuksal sorunlarla ilgili disiplin soruşturması görevi de verilebilmektedir. Okul müdürlerine verilen bu görev, görev tanımlarında yer almaması nedeniyle rasyonel bürokrasi ilkelerine aykırı görülmektedir (Weber, 1947). Araştırmacı tarafından, araştırmanın anlaşılabilmesi amacıyla; “Örgütlerde Disiplin ve Disiplin Hukuku”, “Disiplin Suçu ve Cezası”, “Okul Yönetimi” ve “Muhakkiklik” konularına çalışmada yer verilmiştir.

Örgütlerde Disiplin ve Disiplin Hukuku

Latince “disciplina” ve Fransızca “discipline” kökenli olan disiplin kelimesi; varolan kurallara uygun davranılması için sağlanan eğitimidir (Gelegen, 1973). İşgörenin davranışlarını kontrol etmek, enerjisini örgütsel çalışmaların etkinliği ve verimliliğine harcamasını sağlamak, örgüt kültüründe disiplin konusunu gündeme getirmiştir (Eren, 2001). Disiplin, örgütlerin yönetim biçimlerine ve yöneticilerin tutumlarına göre farklılık göstermektedir. Yetkeci yönetim biçimine göre disiplin; işgörenin disiplin ile ilgili tüm yasal ve örgütsel kurallara kesin itaati ve işgörenlerin yetkili olanların hukukuna uyması olarak tanımlanır. Demokratik yönetim biçimine göre de; işgörene, örgüt içindeki kurallarının öğretilmesi, işgörenin bu kurallara uyma seviyesinin incelenmesidir. Örgüt, işgören için bu inceleme sonucunda ödüllendirmeye veya cezalandırmaya başvurabilmektedir (Başaran ve Çınkır, 2011).

Örgütlerde; insan dışı unsurlarda meydana gelen maddi kayıp ve zararların kolayca telafi edilebilmesine karşın, çalışanların alışkanlık ve davranışlarından dolayı ortaya çıkan zarar ve kayıpları gidermek güçtür. Kayıp ve zararların azaltılması, işgörenin kendisi ve çalışma örgütü açısından disiplinin önemini ortaya çıkarmaktadır (Yalçın, 2012). Bu anlamda disiplin; planlama, örgütleme, emir

verme, eş güdümlenme ve denetim olarak bilinen yönetim süreçlerinin tamamında gerekli olan bir yönetim ilkesi olarak dikkat çekmektedir.

İşgörenin örgüt çevresinde hukukla ilişkisi; başta yasalar olmak üzere yönetmelikler, genelgeler, yönetimle personel arasında yapılmış iş sözleşmeleri ekseninde gelişir. Diğer taraftan ise sendikalar; tarafı olduğu konuları, sözleşme yükümlülüklerine dayanarak, sendikal yönetimin disiplin yaptırımlarına karşı savunma ve iddia etme noktasında, söz hakkına sahiptir (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009).

İşgörenlerin örgütsel davranışında, yanlışlıklarının belirlenmesi disiplin normlarının işlevselliği ve etkililiği için gereklidir. Disiplin kuralları, işgörenlerin davranışlarının doğru olup olmadığını ortaya çıkarır (Can, Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2009). Örgütlerde, disiplin sistemini oluşturan kuralların, işgören davranışlarında örgütsel amaçları gerçekleştirmesine olumlu katkı yapması beklenmektedir. Oluşturulan disiplin kuralları olumlu katkı yapmadığında, işgörenler tarafından benimsenmesi zorlaşacaktır.

Örgütler hedefleriyle uyumlu davranış geliştirmek için üyelerini kontrol eder. Bu kontrolün temeli güç ilişkilerine dayanmaktadır (Karadağ ve Aslanargun, 2012). Örgütlerde işgörenleri kontrol etme, yöneticilerin rolüdür. Yöneticiler örgüt üyelerinin, örgütsel davranışlarını örgütün amaçlarına yönlendirmek için çeşitli güç kaynaklarından yararlanmaktadır. French ve Raven (1959) güç kaynaklarını; zorlayıcı güç, ödül gücü, yasal güç, karizmatik güç ve uzmanlık gücü olmak üzere beş boyut altında toplamıştır. Uzmanlık gücü ve karizmatik güç kişisel kaynaklı güç; zorlayıcı güç, ödül gücü ve yasal güç örgütsel kaynaklı güç olarak ele alınabilir (Kırel, 1996). Örgüt ortamında disiplinin, işgörenler tarafından benimsenmesi yöneticilerin kullandıkları güç kaynaklarına göre farklılık gösterebilmektedir.

Karizmatik güç olağanüstü niteliklere sahip olan lidere karşı astların duyduğu güven ve örneklığe yönelik saygıyı ifade eder. Bu güç kaynağında liderin kişisel özelliklerine bağlı olarak izleyenlerinde uyandırdığı duygusal özellikler önemli etki yapmaktadır. Liderin üstün kişisel özellikleri etki bıraktığı grup üzerinde ortak kabul görmekte ve adanmışlık uyandırmaktadır (Karadağ ve Aslanargun, 2012).

Uzmanlık gücü, bilgi ve deneyimden kaynaklanan güçtür. Astların örgütün çalıştığı sektör ve alanda yöneticilerde olduğunu kabul ettiği en doğru bilgiye sahip olacağı inancıdır. Uzmanlık gücüne performans gücü, yetiştirme gücü ve bilim gücü etki etmektedir. Görevinde başkalarına göre yüksek bir nitelikte uygulamalar ortaya koyması performans gücünü, bilimsel bilgiye hakim olması bilim gücünü ve astlarını eğitebilme ve onlara rehberlik yapabilmesi de yetiştirme gücünü oluşturmaktadır (Başaran ve Çınkır, 2011).

Zorlayıcı güç astları korkutma, zarara uğratma ve onlara gözdağı verme yetkisidir, böylelikle yöneticiye ceza gücü kazandırır. Bu güç, astlara örgütsel kural uymaya ve emirlere itaat etmeye zorlar (Başaran ve Çınkır, 2011). Ödül gücü; yöneticinin, işgörenlerden beklenen davranışları göstermesi karşılığında ödüllendirme gücüdür. Bir boyutuyla yasal güçle iç içedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012). Örgüt ortamında somut ödüller; ikramiye veya promosyon vaadiyle sunulabilir. Bununla birlikte, karizmatik ve uzmanlık gücü yüksek olan yöneticilerden beğeni ve onay alınması, oldukça güçlü ödüllendirme etkisi uyandırabilir. (Raven, 2008). Astın örgütsel konumunu ve statüsünü yükseltici simgelerin verilmesi de ödül gücünün kapsamındadır (Başaran ve Çınkır, 2011). Okul yöneticisinin öğretmeni informal düzeyde kutlaması, öğretmenler kurulunda onurlandırması da ödül gücü çerçevesinde değerlendirilebilir (Altınkurt ve Yılmaz, 2012). Başarı ve üstün başarı belgeleri ile “ödül” eğitim kurumlarında yöneticilerin, öğretmenlere verilmesini sağladıkları en belirgin somut ödüllerdendir.

Yasal güç; normatif kuralların meşruluğu ve kanunlara göre otorite konumuna getirilenlerin, emir verme hakkı olduğu inancına dayalıdır (Weber, 1947). Formal bir örgütte yasal güç, büyük oranda kişiler arasındaki değil, yasal statüler arasındaki bir ilişkidir. Yasal statü gücü meşru iktidarın en belirgin biçimi olup, resmi veya gayriresmi bir toplumsal yapıda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bir amiri etkileyen bir üst düzey yetkili ya da üst düzey bir askeri subay gibi, resmi bir konumda olan insanlara itaat etmemizi gerektiren bir toplumsal normdan kaynaklanmaktadır. Çeşitli kültürel normları yansıtan diğer örnekler, ebeveynlerin çocukları etkileyebileceği, yaşlıların daha genç nüfuz sahibi olması, öğretmenlerin öğrencileri etkilemesi, polis memurlarının vatandaşları etkilemesi hakkı olabilir (Raven, 2008).

Okul yöneticileri açısından, okul işgörenleri olarak öğretmenlere karşı uzmanlık ve karizmatik gücü kullanmaları, eğitim ortamlarının disipline edilmesi açısından önem arz etmektedir. Okul müdürü ve müdür yardımcılarının saygınlık uyandıran karizmatik güce ve öğretimsel liderlik yapacak uzmanlık bilgisine sahip olmaları, öğretmenlerin onları lider olarak görmelerini kolaylaştıracaktır. Öğretimsel liderliğin yapılabildiği bir ortamda, öğretimin niteliği temel konu olacaktır. Öğretimin niteliğine odaklanılmasının, disiplin sorunlarını önleyeceği ya da en azından sağaltacağı söylenebilir.

Okul müdürlerinin yasal gücü, ödül gücü ve zorlayıcı gücü onun otoritesini oluşturmaktadır. Yasal gücüyle eğitim işgörenlerine eğitim kamu hizmetinin sunulması için emir verecektir. Ödül gücü ile örnek performans gösteren öğretmen ve diğer çalışanları teşvik edecektir. Zorlayıcı gücü ile de örgütsel amaçlara uygun davranmayanları korkutma ve caydırmasıdır. Zorlayıcı güç, okul örgüte uyum sağlayamayan işgörelere, formal cezaların uygulanmasından önce gelir (Altinkurt ve Yılmaz, 2012). Okul müdürü; yasal gücünü, okul örgütünün belirlenen kurallarına aykırı hareket edenlere karşı disiplin soruşturması başlatma noktasında kullanacaktır. Açılan soruşturmalar sonucunda memurlara disiplin cezası verilebilmesi durumu olmaktadır.

Türkiye özelinde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) tüm kamu örgütlerinde çalışan memurlar için düzenlenmiştir. 4357 Sayılı İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık Ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun, ilkokul öğretmenleri için düşünülmüştür.

1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun düzenlemeleri de ortaokul ve lise öğretmenleri için oluşturulmuştur. Son tahlilde, 6528 Sayılı Kanun ile 4357 ve 1702 Sayılı Kanunlar yürürlükten kaldırılmış ve öğretmenler için farklı yasalarla disiplin işlemlerinin yapılmasına son verilmiştir. Okul müdürlerinin yasal gücünü kullanma konusunda farklılık gösterebilecektir. Bu farklılığın disiplin anlayışlarından kaynaklandığı söylenebilir. Yöneticilerin işgörelere yönelik disiplin tutumlarındaki farklılıklar örgüt kültürüne de yansiyacaktır.

Örgüt içerisinde, işgörenlerin örgüt kültürüne uymayan davranışları karşısında yöneticilerin disiplin anlayışı olarak nasıl yaklaşacağı konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar disiplin türlerini meydana getirmiştir (Gözler ve Kaplan, 2015).

Disiplin Türleri

Sanayi Devriminden beri örgütler, örgüt içerisinde etkinliği ve verimliliği yüksek tutacak disiplin sistemini geliştirme sürecindedirler. Bu amaçla işletmelerde uygulanan disiplin türleri; önleyici, düzeltici, yapıcı ve kademeli başlıkları altında incelenebilir (Geylan,1990).

Önleyici disiplin

Önleyici disiplin, örgüt içindeki kurallara uyulmamasının önüne geçmeği ve hataları azaltmayı amaçlayan disiplin türüdür. Bu disiplin yaklaşımında hedef, işgörenin özdenetimini sağlamaktır. İşgörene hangi davranışlar sergilendiğinde hangi cezaların verileceği ayrıntılı olarak açıklanmalıdır. İşgörenin çalışma kurallarından haberdar edilmesi, onun örgüt tarafından hatalı ve yanlış olarak tanımlanan davranışları sergilemesini azaltacaktır. Disiplin kurallarının işgörenlerle birlikte belirlenmesi, onların kuralları benimsemelerini de kolaylaştıracaktır. Bu disiplin yaklaşımı, örgütte kural ihlali meydana gelene kadar yapılacak çalışmaları ortaya koyar (Sabuncuoğlu, 2011). Önleyici disiplin, ceza uygulansın veya uygulanmasın bundan önce yapılması gereken bilgilendirici toplantıları, broşür dağıtımını, iş sözleşmelerinin ve hukuki metinlerin paylaşımını kapsamaktadır.

Önleyici disiplin, işgörenin hatalı davranışlar sergilemesinin önüne geçmek ve ceza almasını engellemek adına alınacak önlemleri içermektedir. Bu yönüyle, kişinin hasta olmadan önce hastalığa karşı alınacak önlemlerle ilgilenen koruyucu hekimliğe (TDK, 2017) benzediği söylenebilir.

Düzeltilici disiplin

Bu disiplin türü; cezanın bazı durumlarda uygulanmasının örgütün amaçları açısından kazanım oluşturacağı düşüncesine dayanır. Kimi zaman negatif disiplin ve cezalandırıcı disiplin olarak da adlandırılmıştır. Düzeltici disiplin işgörenin önleyici disiplin ile örgüt disiplinine uyum sağlayamadığı zaman kullanılan bir disiplin yöntemidir. (Geylan, 1990).

Yapıcı disiplin

Yapıcı disiplin, düzeltici ve kademeli disiplinin yerine düşünülerek ortaya çıkarılmış bir disiplin türüdür. Bu disiplin türünde işgörene ceza verilmesine karşı çıkmıştır. İşgörenin örgüt içi çalışmalarında, bazı durumlarda istenilen düzeyde çalışamamasının, hata yapmasının normal bir durum olarak karşılanması gerektiğini öne sürer. Dolayısıyla yapıcı disiplin; işgörenin cezalandırılması yerine, onun hatalı davranışlarından içinde bulunduğu psikolojik durumun anlaşılmasını ve işgörene rehberlik edilmesi gerektiğini iddia eder. Kural ihlali yapıldığı zaman işgören ile oturulup konuşulur, bu davranışın sonlandırılması için neler yapılacağı konusunda ortak kararlar alınır. Kural ihlali her türlü önleme ve ortak kararlara rağmen devam ediyorsa işgörenin işine son verilir (Geylan,1990).

Kademeli disiplin

Bu disiplin türü tekrarlanan suçlar için daha şiddetli cezaların verilmesini önermektedir. Böylelikle ilk kez kurallara aykırı davranış gösteren işgören için bir şans verilmiş olacaktır. İşgören bu ilk kural ihlalinde yumuşak bir ceza ile kuralların farkında olması hissettirilmiş olacaktır. İşgören, örgüt açısından belirlenmiş olan istenmeyen davranışlara tekrar edecek olursa alacağı cezanın şiddeti artacaktır (Geylan, 1990).

Kamu örgütlerinde de etkililiği ve verimliliği sağlamak amacıyla farklı disiplin türlerinden yararlanılmaktadır. Kamusal örgütlerinin amaçlarına ulaşmasına olumsuz etkileri olacağını düşünülen işgören davranışları, disiplin suçu olarak görülmektedir.

Disiplin Suçu ve Cezası

Kamu örgütlerinde işgörenler; işçi, memur, sözleşmeli personel ve geçici personel olarak dört istihdam tipinde çalıştırılmaktadır. Bu istihdam tipleri disiplin hukuku açısından kamu personeli olarak kabul edilmektedir.

Disiplin suçu, kamu hizmetinin yürütülmesi ve kamu yararına devamlılığın sağlanmasına yönelik ödevlerin kamu personeli tarafından hiç yerine getirilmemesi suçudur. Bunun yanında, kamu hizmetlerinin yürütülmesi ve kamu yararının sağlanmasına yönelik ödevlerin, eksik yerine getirilmesi ya da bu konuda getirilen yasal yükümlülüklerin ihlali ile doğan suçlar da bu kapsamdadır. Diğer bir ifadeyle,

kamu hizmetlerinin en iyi bir şekilde yürütülmemesi fiillerine bağılı olarak doğan suçlardır (Arıca, 2006). Disiplin hukuku çerçevesinde; disiplin cezalarıyla ortaya konan yaptırımlarla, kamu personelinin görevlendirilmiş olduğu kurumsal çalışmalarında daha etkili ve verimli olması amaçlanmıştır (Pınar, 2008).

Kamu hizmeti söz konusu olduğunda, görevin yerine getirilmesi hakkında “suç” tan bahsedilebilmektedir. Kamu hizmeti amaçlanmamış örgütlerde işgörenlerin yapmış olduğu hata ve kusurlardan “suç” olarak bahsetmek mümkün olamayacaktır.

Kamu hizmeti, toplum düzeni içinde ayrı bir düzenlemeye ihtiyaç gösteren özel bir alandır. Kamu hizmeti denilince eğitim, sağlık, güvenlik gibi kurumlar akla gelmektedir. Genel toplum düzenini sağlayan ceza kuralları, kamu hizmeti düzenini korumaya yeterli olamamaktadır. Kamu hizmetinin duraksamadan ve sorunsuz yürütülmesine imkân oluşturacak ayrı normlar gereklidir. Disiplin ceza hukuku bu normları düzenlemekte, hizmet suçlarını ve yaptırımlarını ortaya koymaktadır. Devlet erkinin genel ceza hukukunun yanında bir de disiplin ceza hukuku ve usulü oluşturması zorunlu olmuştur (Pınar, 2008).

Kamu hizmeti veren örgütlerde disiplin uygulamaları, örgütün yaşaması için vazgeçilmezdir. Disiplin sisteminin olmadığı yerde bir örgüt yerine kitle konuşulmalıdır. Disiplin hukuku, hiyerarşik bir yapının üzerinde durduğu temeldir. Örgütün amaçlarını ortaya koymak adına, eş güdümlenmiş kimseler için disiplin hukuku zorunludur. Disiplin sistemleri genelde “ödül” ve “ceza”dan oluşur. Her iki unsurun da amacı; uygulandığı topluluk ve grup üzerinde uyum ve düzeni sağlamak, iş verimi ile hizmet kalitesini ekonomik şekilde artırmaktır. Kamu kurumlarının disiplin sistemlerinde, ödül ve ceza unsurunun paralel yürümesi gerekirken ödülün geri planda bırakıldığı söylenebilir (Taşkın, 2006). Kamu hizmeti veren örgütlerin amaçları ve yönetim sistemlerindeki farklılıkların disiplin anlayışlarına da yansıdığı düşünüldüğünde, kamu örgütlerinin ceza ve ödülü etkili kullanamadıkları söylenebilir.

Disiplin suçu, bir kimsenin disiplin yönetmeliğine göre yapmaması gereken davranışlardan birini yapmasıdır. Kusurlu davrananlar Devlet memurları kanununun 124. maddesinin 2. fıkrasına göre ceza alırlar. Kamu hizmetinin gereği gibi yapılmasını sağlamak amacıyla kanun, tüzük ve yönetmelikler ortaya konulmuştur. Bu düzenleyici kurallar, devlet memuruna emir vermekte ve yasak koymaktadır.

Yasaklar olarak emrettiği ödevleri yurt içinde/dışında yerine getiremeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre 125. maddede sıralanan disiplin cezalarından birisi verilir (Taşkın, 2006).

657 Sayılı DMK'nın 125. maddesinde memurlara verilebilecek disiplin cezaları uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma olarak belirlenmiştir. Ancak, 657 Sayılı Kanun dışında da bazı özel disiplin suçları ihdas edilmiştir. Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğünde emniyet mensupları için uyarma, kınama, aylıktan kesme, kısa süreli durdurma, uzun süreli durdurma, meslekten çıkarılma ve devlet memurluğundan çıkarma gibi cezalar bulunmaktadır (Arıca, 2006). Buna ek olarak, 4357 Sayılı Kanun da ilköğretim öğretmenleri için *kusurlu sayılmak, kıdem indirmek ve göreve son vermek* cezaları mevcuttur. 1702 Sayılı Kanun ise, ortaöğretim öğretmenleri ilk ve orta öğretim müdürleri, müdür yardımcıları ve ilköğretim müfettişleri için *ihbar ve tevbihi, ders ücretlerinin kesilmesi, maaş kesilmesi ve derece indirilmesi* cezalarını öngörmektedir. 4357 ve 1702 Sayılı Kanunlar, 6258 Sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış; böylece eğitim öğretim hizmetleri veren öğretmenler için de disiplin kuralları ve cezaları olarak sadece 657 Sayılı DMK geçerli olmuştur.

657 Sayılı DMK'nın 125. maddesinde, disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller belirtilmiştir. Devlet memurları bu kanuna göre uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarılma cezalarını alabilirler. İlgili kanun hangi durumlarda hangi cezaların verileceği hususunda açıklamalar yapmaktadır.

İngiltere'de kamu personeline kusurlu davranışlarından dolayı uygulanan disiplin cezaları incelenecek olursa, en hafif cezadan en ağırına doğru şu sıralama görülmektedir: Yazılı kınama, performansa göre ücretlendirmenin iptali, mesai saatleri içinde görev başında bulunmamanın veya da suçlunun neden olduğu zarar ve kayıpların tazminin ya da para cezasının bir yolu olarak maddi ödüllere/ödeneklere el koyma, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, derece veya rütbe tenzili, işten çıkarmadır (Uğuz, 2010).

Almanya'da disiplin cezaları, disiplin mevzuatı ile düzenlenmiştir. Yönetim, bir disiplin suçu ortaya çıktığında, incelemenin başlatılıp başlatılmamasına kendi

takdiri ile karar vermektedir (Çapar, 2010). Almanya’ da memurlara uygulanabilecek disiplin yaptırımları kınama, para cezası, aylıktan kesinti, kademe tenzili, memuriyetten çıkarma şeklindedir. Buna ek olarak emekli memurlara da emekli aylığından kesme ve emekli aylığından yoksun bırakma cezaları verilebilmektedir (Chapman, 1970; Çapar, 2010).

Türkiye Kamu Yönetiminde uygulanan disiplin cezaları ile İngiltere’de uygulanan karşılıkları kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, işten çıkarma cezalarının, her iki ülkenin personel rejiminde bulunmasından yola çıkılarak birbirine benzerlik gösterdiği söylenebilir. Türkiye’de emeklilere yönelik disiplin cezası olarak emekli aylığından yoksun bırakma ve aylık kesintisi uygulanmamaktadır. Bu yönüyle, Almanya’daki disiplin cezalarının Türkiye’dekinden farklılaştığı söylenebilir.

Disiplin Cezalarının Amacı

Disiplin cezalarının birçok amacı bulunmaktadır. Bu amaçları; aşağıda da açıklandığı gibi korkutma ve caydırma, koruma, temizleme-ayıklama ve kurum düzeni-örgütsel düzen olarak belirtmek mümkündür (Sancakdar, 2001; Taşkın, 2006).

Korkutma ve caydırma

Disiplin cezalarının işgörene uygulanmasında güdelen amaç, kendisinin ve diğerlerinin örgüt içinde kusurlu davranışları göstermelerini engellemektir. Etkili bir disiplin sistemi olan örgütlerde, işgörenin hatalı fiilleri göstermesi durumunda etkili bir ceza uygulanacağını bilmesi onda korku duygusunu oluşturacaktır. Disiplin suçu işlemiş olan işgören, tekrar ceza almaktan korkarken diğer işgörenler de cezaların tatbik edildiğini fark eder ve onlarda da korkutucu bir etki bırakır (Taşkın, 2006).

Örgüt içerisinde istenmeyen davranışların sergilendiği durumlarda ceza uygulamalarının varlığının görülmesi, işgörenlerin duygusal açıdan kendilerini kontrol etmelerini sağlar. Ceza uygulaması, işgörenlerin istenmeyen davranış sergilemekten kaçınmaları sonucunu doğurur. İstenmeyen davranışların sağaltılması açısından ceza, yöneticilerin beklentilerine de cevap verecektir.

Koruma

Disiplin cezaları, kurumsal/örgütsel düzeni sağlarken bir taraftan da memurun mesleğini icra ederken meslektaşlarına karşı korunmasını da amaçlamaktadır (Sancakdar, 2001). Disiplin kurallarının etkili bir şekilde uygulanmadığı durumlarda, örgüt iklimi bundan olumsuz etkilenmektedir. Bu durumlarda, örgüt içerisinde sorun yaşayan memurlar veya memur ile vatandaş arasında fiili çatışmalar gerçekleşebilmektedir. Etkili uygulanan disiplin sistemi memuru koruyacaktır. Korunan sadece memur olmayacak aynı zamanda örgüt faaliyeti olan kamu hizmeti ve hizmete ihtiyaç duyan vatandaş da korunacaktır.

Temizleme/ ayıklama

Memurların verilen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yerine getirmemesi, sık karşılaşılan bir durum olabilmektedir. Bu durumda, insan kaynakları birimi gerekli görüşmelerle sorunu çözebilir. Örgütün varlık gerekçesine karşı olan düşünceler, örgüte zarar verecektir. Bu düşüncelere sahip olan işgörenlerin örgüt iklimini olumsuz etkilediği ve bu kişilerin örgüt içinde istihdam edilmeye devam edilmesi durumunda disiplin açısından olumsuz durumların doğabileceği bilinmektedir (Sancakdar, 2001).

Devlet Memurları Kanunu, eğitim kurumları çalışanları için açıkça meslekten ihraç etmeyi açıklamamıştır. Bunun yanında İlkokul öğretmenlerinin ödül ve ceza verilmesi hakkında hükümler içeren 4357 Sayılı Kanunun 7. Maddesinde meslekten çıkarılmak bendinde şu açıklamalara yer verilmiştir;

Öğretmenlik mesleğiyle ilgili işler bakımından haysiyetsizliği, iffetsizliği ve vazifesinde bırakılmasına mani bir suiistimali sabit olan öğretmenler bir daha meslekte ve teşkillerinde kullanılmamak üzere meslekten çıkarılırlar.

Ortaokul öğretmenleri hakkında cezaları öngören 1702 Sayılı Kanunun 27. Maddesi meslekten çıkarılmak hakkında şunları belirlemiştir:

Gerek talebeye karşı ve gerek hariçte muallimlik sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizliği sabit olan,

Talebeyi; Vekaletin ve mektebin amirleri, muallim ve memurları aleyhine itaatsizliğe teşvik eden,

Müdür başmuallim ve muallimlerle ilk tedrisat müfettişlerinden talebesine kopya verenler,

657 Sayılı DMK'da meslekten çıkarılmayı da içeren devlet memurluğundan çıkarılma bahsinde geçen iki fıkra, uygulamadan kaldırılan 4357 ve 1702 Sayılı diğer iki kanunda belirtilen temizleme ayıklama ifadelerine benzer niteliktedir;

Amirine ve maiyetindekilere fiili tecavüzde bulunmak,

Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

Üç kanuna da bakıldığında meslekten çıkarılmanın haysiyetsizlik, iffetsizlik, itaatsizlik ve kopya vermek ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Ahlak kurallarına aykırı davranışların, eğitim kurumlarında meslekten ve memuriyetten çıkarılma için gerekçe oluşturduğu söylenebilir.

Örgütsel düzen

Disiplin kurallarının konulmasında ve uygulanmasında temel ilke kişileri cezalandırmak değildir. Her bir disiplin cezasının farklı işlevi olabilir. Bunun yanında, cezaların tamamı için geçerli olan amaç ise kurumsal/örgütsel düzenin korunmasıdır (Taşkın, 2006).

Disiplin cezalarının işlevini yerine getirebilmesi, amaçlarına ulaşabilmesi için örgütlerde tutarlı bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Kamu Yönetimi açısından düşünüldüğünde, disiplin cezalarının ayıklama amacının yerine ulaşmadığından bahsedilebilir. Ayıklama, kamu personeli açısından devlet memuriyetine son verilmesi anlamı taşımaktadır. Devlet memuriyetinden çıkarılma suçunun işlenmesi özel suçlara bağlıdır. Bu suçların işlendiği ve cezaların verildiği nadiren görülmektedir (Sancakdar, 2001). Disiplin cezalarında ayıklama amacı diğer amaçlara göre daha az gerçekleşmektedir. Disiplin suçlarına yönelik olarak devlet memurlarına uygulanan disiplin cezalarının kendine özgü özellikleri bulunmaktadır.

Disiplin Cezalarının Özellikleri

Disiplin cezaları, diğer idari yaptırım türleri olan regülatif cezalar ve kabahat cezalarından farklıdır (Ulusoy, 2013). Disiplin cezalarının temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir: Disiplin cezalarının özgürlükleri kısıtlamaya yönelik bir niteliği olamaz, bu noktada özgürlükler askeri disiplin cezası hariç anayasal güvence altındadır. Adli

yargının yaptığı soruşturma sonucu olarak disiplin cezaları ortaya çıkmaz. İdare yargının bir işlemi ve alınan karar sonucunda uygulanan bir yaptırım olarak oluşmaktadır. Ceza vermeye yetkili merciler tarafından disiplin cezası verildikten sonra geri alınamaz. Yetkili mercii ve kurullar; disiplin soruşturması sonucundaki teklif edilen disiplin cezasının bir derece hafif olanını uygulayabilirler. Disiplin cezaları görevde olan memura verilir. Memur görevinden ayrılmış ise uygulanmaz sadece dosyasında konulur (Taşkın, 2006).

Disiplin cezalarının özelliklerine bakıldığında, keyfiyetin olmadığı göze çarpar. Disiplin cezaları verilirken, yetkili amirin inisiyatif alabileceği anlaşılmakla beraber, görevden ayrılanlara uygulanmayacağı da ifade edilmiştir. Ceza vermeye yetkili makamlar cezanın niteliğine göre değişebilmektedir.

Disiplin Cezasını Vermeye Yetkili Kişiler

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Millî Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği, disiplin cezalarının yasal dayanağını oluşturmaktadır. Bu iki yasal dayanağa göre, disiplin amiri olarak tespit edilen personel tarafından; idari ve sicil yönünden kendilerine bağlı memurlara uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları doğrudan verilebilmektedir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, bakanlık taşra teşkilâtındaki il millî eğitim müdürü dışında kalan tüm personel için, il millî eğitim ya da il disiplin kurullarının kararına bağlı olarak valiler tarafından verilebilmektedir.

Merkez teşkilatında görevli personel ile il millî eğitim müdürlerine ise, merkez disiplin kurulunun kararına bağlı olarak Bakan tarafından, ilgili hakkında düzenlenen soruşturma dosyasına bağlı olarak verilebilmektedir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası, yetkililerin bu yoldaki isteği üzerine merkez ve taşra teşkilatında görevli her kademedeki memura Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile verilebilmektedir.

Disiplin Kurulları

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 134. maddesi, disiplin kurallarının oluşmasına dayanak teşkil etmekte olup; buna dayalı olarak çıkarılan Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelikte konuya ilişkin esaslar

belirlenmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan görevlilerle ilgili disiplin kurulları şunlardır: İl Disiplin Kurulu, İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu, Merkez Disiplin Kurulu ve Yüksek Disiplin Kuruludur.

Bu kurulların hiyerarşik biçimde oluşturulmadığından, birbirlerine emir ve talimat veremezler, görüş belirtmezler. Her biri, iş bölümü esasına göre oluşmuş ayrı usullerle çalışan kurullardır. Ceza vermeye yetkili kurullar için disiplin cezalarında karar verme süresi bulunmaktadır.

Disiplin Cezasında Karar Verme Süresi

Disiplin soruşturmaları sonunda verilen karar, yetkili kişiye bildirilir. Yetkili kişi, disiplin amiri tarafından verilen kararı kişiye tebliğ etmek zorundadır. Kararda, ilgili memurun aldığı bir ceza varsa, bu cezanın uygulanması süreci DMK' nın 128. maddesinde belirtilmiştir. Cezalar hakkında karar verme süresi, araştırmacı tarafından oluşturulan Tablo 1 'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Disiplin Cezalarında Karar Verme Süresi

Ceza	Karar Verme Süresi	
	Disiplin Amiri Tarafından	Disiplin Kurulu Tarafından
Kınama	15 Gün içinde	-
Uyarma	15 Gün içinde	-
Aylıktan kesme	15 Gün içinde	-
Kademe İlerlemesinin Durdurulması	15 Gün içinde dosya tevdisi	İl Disiplin Kurulu 30 Gün
Devlet Memurluğundan Çıkarılma	Dosyanın kurula tevdisi	Yüksek Disiplin Kurulu 6 Ay

Kaynak : 657 Sayılı DMK

Tablo 1' de görüldüğü üzere kınama, uyarma ve aylıktan kesme cezaları için soruşturma yapan yetkilinin karar verme süresi 15 gündür. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında, dosya için karar verme süresi iki yönlüdür. Öncelikle, dosya 15 gün içinde yetkili disiplin kuruluna gönderilir. Yetkili disiplin kurulu, dosyayı aldığı tarihten itibaren 30 gün içinde kararını verir. Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının karar süresi, dosyanın yetkili kurula gönderilme süresi dâhil 45 günle sınırlandırılmıştır.

Devlet memurluğundan çıkarılma cezasında, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasında olduğu gibi dosya, inceleme amacıyla Yüksek Disiplin Kuruluna gönderilir. Yüksek Disiplin Kurulu, dosyayı aldıktan sonra altı ay içerisinde kararını vermek durumundadır. Disiplin cezaları cezaya karar verilmesinde ve uygulanmasında zamanaşımına uğrayabilmektedir.

Disiplin Cezalarında Zaman Aşımı

Zaman aşımı, ceza hukukunda dava ve ceza zaman aşımı olarak ikiye ayrılır. Dava zaman aşımı, dava açılması için öngörülen sürenin dolması halinde ceza davası açılması için girişimde bulunulmaması, böyle bir girişim yapılmışsa da davanın düşmesi sonucunu doğurur. Ceza zaman aşımı ise, hukuken öngörülen zaman dilimi içerisinde kesinleşmiş olan ceza yaptırımının uygulanmaması durumunda, bu hükmün düştüğünü ifade eder (Pınar, 2008).

Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına başlanmadığı takdirde, disiplin cezası verme yetkisi zaman aşımına uğrar. Memurluktan çıkarma cezasında da, altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı durumda disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar. Disiplin cezalarının tamamı için, ceza gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren iki yıl geçtiği halde ilgili personele disiplin cezası verilmediği takdirde, ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar (DMK, m 127).

Disiplin Cezalarına İtiraz

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 36. Maddesinin 1. Fıkrasında: “Herkes meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.” kuralına değinilmiş, bireylerin adil olarak kendilerini savunmasının vatandaşlık hakkı olduğu belirtilmiştir.

Kınama ve uyarma cezalarına itiraz edilmesi yargı denetiminin dışına çıkarılmış ise de sonradan bu kaldırılmış ve kınama ile uyarma cezalarına karşı 6111 Sayılı Kanun ile 13/02/2011 tarihinde itiraz yolu açılmıştır. Böylelikle, uyarı ve kınama cezası alan memurların idari yargıya itiraz etme hakkı iade verilmiştir.

DMK’ nın 135. maddesine göre, disiplin amirleri tarafından verilen uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı disiplin kuruluna, kademe ilerlemesinin

durdurulması cezasına karşı yüksek disiplin kuruluna itiraz yoluyla başvuru yapılabilir. Böylece; kendisine disiplin cezası verilen memur, aldığı cezaya binaen disiplin kuruluna veya yüksek disiplin kuruluna itirazını yapabilecektir.

Disiplin cezalarına karşı itiraz etme süresi, yetkililerin kararı memura tebliğ etmesinden sonra geçen yedi gündür. Bu yedi gün içerisinde ceza verilen kişi itirazını yapmazsa, disiplin cezası artık kesinleşir. İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin kendilerine intikalinden itibaren otuz gün içinde kararlarını vermek zorundadır. Yapılan itiraz kabul edildiğinde; yetkililer, verdikleri kararı yeniden gözden geçirmek durumundadır. Gözden geçirme sürecinde yetkililer verilen cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler.

Disiplin cezası verilen memur için disiplin yetkilileri ve disiplin kurullarına yaptığı itiraz sonuçlandıktan sonra, yönetime yapacağı itiraz yolu kapanmış olmaktadır. Bu durumda memur, disiplin cezasına halen itiraz etmek istiyorsa artık yargı yoluna başvurması gerekmektedir.

Eğitim örgütleri olarak okullar, kamu örgütlerinde büyük bir alana sahiptir. Okul yönetimi de kamu yönetimi içerisinde dikkat çekmektedir.

Okul Yönetimi

Başaran' a (1996) göre okul; eğitim hizmetini var eden, bünyesinde eğitim hizmetini topluma verirken, farklı kurumlarla ilişki kuran ve bu adla anılan tüm sistemleri kapsayan genel bir kavramdır. Balcı'ya (2010) göre okul, "Eğitim örgüt ya da kuruluşu" bunun yanında "bireyin gelişimine katkısı olan genel çevreye karşı kasti olarak yaratılan özel bir çevre" olarak tanımlanmıştır.

Okul, insan kişiliğinin ana hatlarının oluştuğu, öğrenmenin ortaya çıktığı ve eğitimin üretildiği bir ortamdır. Dünyanın farklı ülkelerinde birbirine benzer ya da farklı şekilde örgütlenebilmektedir (Şişman, 2002). Okul, birbirlerine bağlı parçalardan meydana gelen açık bir sistemdir. Örgütsel görevleri tanımlanmış işgörenlerden oluşan, etraftan farklılaşmış bir sosyal ilişkiler ağı ve kendine özgü kültürü olan sosyal sistem olarak tanımlanabilir (Aypay, 2010).

Okul, dışarıdan aldığı öğrenci, öğretmen, destek personeli, program ve teknoloji gibi kaynakları sistem yaklaşımıyla işler. Yönetim süreçlerinde gerekli

düzenlemeleri yaparak yaşamını sürdürmeye çalışır. Sonuçları dikkate alındığında da çevresine eğitim hizmeti ve eğitilmiş insan sunan açık sosyal sistemlerdir (Şişman ve Turan, 2004).

Okul tanımlamalarından yola çıktığımızda, “okul” kavramının eğitimin kurumsallaşma görünürlüğü ifade ettiğini söylenebilir. Temel eğitim, ortaöğretim, mesleki eğitim ve yaygın eğitim kurumlarını kapsadığı gibi; yükseköğretim kurumları olan fakülteleri ve enstitüleri, ayrıca eğitim merkezlerini de içine aldığı söylenebilir. Bunun yanında, tanımlamalarda okulun yeni bir çevre olma özelliğinden bahsedildiği göze çarpmaktadır. Okul insanlara, ait olduğu topluma eğitim hizmetini üretirken, çevresine göre farklılaşmasını ve kendine özgü bir sistem kurmasını gerektirecektir.

Okul yönetimi, bir bakıma eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını genellikle eğitim sisteminin amaçları ve yapısı çizer. Eğitim yönetimi nasıl yönetimin eğitime uygulanmasından meydana geliyorsa, okul yönetimi de eğitim yönetiminin okula uygulanmasıdır (Bursalıoğlu, 2013). Eğitim yönetimi sistemle ilgilenirken, okul yönetimi okul seviyesinde yoğunlaşan sorunlara odaklanır. Yani eğitim yönetimi eğitime makro seviyede, okul yönetimi ise mikro düzeyde bir bakış açısıyla yaklaşır. Okul yönetiminin kendine özgü yönleri bulunmaktadır. Eğitim, herhangi bir örgütte ortaya çıkarılan üretime, her yönü ile benzeyen bir süreç değildir. Bu nedenle okullar sahip olduğu amaçlar, insan kaynakları, üretilen çıktılar yönüyle herhangi bir örgüt gibi düşünülmemelidir (Erdoğan, 2004).

Okul, örgüt ve işleyiş olarak eğitim yönetiminin bağımlı değişkeni konumundadır. Eğitim politikalarını ve planlarını üst düzeyde belirleyen ve orta kademede bu plan ve politikaları yorumlayan eğitim yöneticileri olmaktadır. Okul örgütü, üst kademede belirlenen ve orta kademede yorumlanan politika ve planların uygulanma alanı olmakta, bununla birlikte okul yöneticisi de sistemin okul düzeyinde uygulayıcısı ve geri beslemesini sağlayan kişi konumuna gelmektedir (Açıkalın, 1998). Bu anlamda, yorumlanan üst politika ve planların uygulanmasında okullar kendine özgü okul kültürleri oluşturmaktadırlar. Okul müdürleri de eğitim örgütlerinde eğitim politika ve planlarının uygulayıcısı olarak konumlanmaktadır.

Okul Müdürü

Okul yönetimi; okul amaçlarını uygun olarak yaşatmak, okuldaki insan ve madde kaynaklarını verimli bir şekilde kullanmaktır (Bursalıoğlu, 2013). Okulun amaçlarına ulaşılabilmesi için işgörenleri örgütleyen, eş güdümlen, işgörelere emirler veren, onlara motivasyon sağlayan ve çalışmalarını denetleyen kişilere okul yöneticisi denir (Gürsel, 2006). Okulda örgütün amaçlarına ulaşmaları açısından akla gelen yönetici, okul müdürü olsa da sorumluluklarını devrettiği ölçekte müdür yardımcıları da okul yöneticisi sayılabilir.

Müdür, okulun önceden belirlenen amaçlara göre yönetilmesinden ve gelişmesinden sorumludur. Her okulda insan kaynakları tarafından oluşturulacak ilişkiler farklılık gösterecektir. Bu nedenle okul müdürü, formal görevlerin yanında informal görevleri de yürütmekle sorumludur (Ensari ve Gündüz, 2007).

Okul Müdürünün Görevleri

Okul örgütünün yönetiminde, müdürün görevleri hukuksal olarak belirlenmiş ve yönetmeliklerde detaylı olarak ifade edilmiştir. Okul müdürünün görev alanları; öğretim ve program geliştirme, öğrenci işleri, çevre ve okul liderliği, öğretmen ve personel hizmetleri, okul binası ve alanı, ulaşım, örgüt ve yapı, okul bütçesi ve yönetimidir (Aydın, 2000). Okul müdürünün görevlerinin aynı zamanda yönetsel işleri de oluşturduğu düşünüldüğünde, Taymaz (2007) okulun yönetsel işlerini personel işleri, öğrenci işleri, öğretim işleri, eğitim işleri ve okul işletmesi olarak belirlemiştir.

Eğitim sistemi içindeki yasal düzenlemeler, okul müdürüne yetki vermektedir. Bu yetkiyle okul müdürü, okula her türlü girdinin sağlanmasından ve bunların okul amaçlarını gerçekleştirmek hususunda kullanılmasından sorumludur. Okul müdürü; madde ve insan kaynaklarının eş güdümlenmesi, eğitim öğretim etkinliklerinin planlanıp uygulanması, değerlendirilmesi, denetlenmesi görevlerini yapmakla sorumludur (Özden, 2005).

Okul müdürünün temel görevi, okulda var olması beklenen değerleri belirlemektir. Okul müdürünün, okuldaki eğitim ortamı için vizyon, misyon ve amaçlar ortaya koyması bu değerleri belirlemesine bağlıdır. Oluşturulan amaçlara ulaşmak için okul müdürü; diğer yöneticileri, öğretmenleri, öğrencileri, velileri ve

diğer işgörenleri motive etmelidir. Okulda karşılıklı güven anlayışına dayalı bir öğrenme ortamının oluşturulması ve sürdürülme isteği, çalışan motivasyonunun zeminidir. Ortaya çıkabilecek sorunların hızlı ve etkili bir biçimde çözülmesi ve okulu temsil etme görevleri de okul müdürünün temel görevlerini beslemektedir (Şişman, 2002).

Okul yöneticisinin en önemli sorumluluğu insanlarla etkili bir biçimde çalışmaktır. Bunun yanında okul müdürü için, etkili bir işletme yönetimi uygulama, yeterli bir okul binası ve çevresi hazırlama sorumlulukları da bulunmaktadır. Okul müdürünün, eğitim programlarının geliştirilmesi ve mesleğe hizmet için çalışmalar yapması da mesleğin geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır (Aydın, 2000).

Öğrenci ve personele yönelik yüksek beklenti içerisinde olunması performans açısından yol göstericidir. Okul müdürünün öğrencilerin eğitsel olarak kendilerini geliştirebilecek öğrenme çevrelerini oluşturması, öğretimin niteliğini artıracaktır. Okulun eğitim programlarının anlaşılmasına değer veren, öğrenci başarısını önemseyen ve öğretmenlerin karar sürecine katılmasını sağlayan okul müdürleri fark edilirler (Balcı, 2002).

Okul müdürlerinin ajandalarında, bina yapmak belirginlik gösterince en çok üzerinde çalıştığı konu da inşaat ve emlak işleri dosyası olmaktadır. Okul müdürleri, derslik eklemek ve araç gereç donatımını sağlamak işleri ile uğraşırken; birçoğu elindeki bina ve malzemeyi yeterince verimli kullanamamaktadır (Özden, 2008).

Okul yöneticisinin okulu yönetirken görev ve sorumluluklarının farkında olması gerekir. Yönetilen okul ve çevre, yönetici tarafından yönetim sürecinde dikkate alınmalıdır. Eğitim, kamu hizmeti olarak ilgili yasal düzenlemeler zemininde öğretim programları aracılığıyla okulda uygulanmaktadır. Eğitim hizmetinin sunulmasından, okulda okul yöneticileri sorumludur.

Okul müdürü, yönetim süreçlerini izlerken içinde yaşadığı zamanın eğitime bakışını fark edebilmelidir. Eğitim ortamlarının oluşturulması için elinde, okulun bina, tesis, bahçe ve araçlar gibi maddi kaynakları vardır. Bununla birlikte öğretmen, memur ve destek personeli gibi insan kaynaklarının da okul yöneticileri tarafından etkili ve verimli değerlendirilmesi önemlidir. Okulda çalışan işgörenler, okulun misyonundan haberdar edilmeli, onlarla beraber vizyon, hedef ve amaçlar

belirlenmeli ve yönetim yolunun aydınlatılmasına önem verilmelidir. Okulda, güven anlayışına dayalı bir eğitsel ortam tesis edilmesi ve işgörenlerin motivasyonlarının yüksek tutulmasının okul yöneticilerinin temel görevlerinden olduğu söylenebilir.

Türkiye’de okul müdürlerinin görevleri hakkında ayrıntılı yasal düzenlemeler ortaöğretim kurumlar yönetmeliğinde görülmektedir. Okul müdürünün yönetsel görevleri hakkında, Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 77. maddesinde genel bir çerçeve çizildiği, 78. madde de ise bu görevlerin ayrıntılı olarak incelendiği göze çarpmaktadır. Okul yöneticileri için 77. maddenin 1. fıkrasında şu ifadeler yer verilmiştir;

Okul yöneticileri; öğretmenlere, öğrencilere, velilere ve çevreye eğitim ve öğretimde liderlik yapar, verimliliğin artırılmasına, ekip ruhunun oluşturulmasına, okulun çevreyle bütünleşmesine ve kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapar, okulu hizmete hazır durumda bulundurur. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, verimlilik ve saydamlık ilkeleri doğrultusunda okulu sürekli yeniler ve geliştirir, zamanı ve tüm imkânları okulun amaçlarını gerçekleştirmek için kullanır.

Okul yöneticilerinden kasıtlı, okul müdürü ve müdür yardımcılarında bahsedilmektedir. Okul müdürü ve müdür yardımcılarının öğrencilere, velilere, çevreye ve öğretmenlere eğitimsel ve öğretimsel olarak liderlik yapması beklenmektedir. Güncel gelişmeler ışığında okulun sürekli yenilenmesi istenmektedir. Böylelikle okul yöneticilerine, diğer eğitim çalışanlarından farklı bir misyon yüklenmektedir. Liderlik yapmanın öncelikle bilgili olmayı, ardından da tutum geliştirmeyi ifade ettiği düşünüldüğünde; okul yöneticilerinin kendilerini sürekli gelişmeye adanmış olmaları gerektiği söylenebilir.

İkinci fıkrada okul yönetiminin görevleri; “araştırma ve planlama, örgütlenme, rehberlik, izleme, denetim ve değerlendirme, iletişim ve yönetişim” olarak altı kategoride gösterilmiştir.

Ortaöğretim kurumları yönetmeliğinin; Müdürün görev, yetki ve sorumlulukları başlığı altındaki 78. maddesinin ilk üç fıkrasında, okul müdürünün görevlerini yaparken yürüyeceği yasal zemini, görevini yaparken takınacağı tutumu ve çalışma saatlerini ifade etmektedir. Buna göre:

Müdür, Türk millî eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak Anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve diğer ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışıyla

yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim ve öğretim lideridir. Müdür, okulu; bünyesindeki kurul, komisyon ve ekiplerle işbirliği içinde yönetir.

Müdür çalışmalarını valilikçe belirlenen mesai saatleri dâhilinde yapar; görevin gerektirdiği durumlarda mesai saatleri dışında da çalışmalarını sürdürür.

Müdür, görevinde sevgi ve saygıya dayalı, uyumlu, güven verici, örnek tutum ve davranış içinde bulunur; mevzuatın kendisine verdiği yetkileri kullanır.

Aynı yönetmeliğin dördüncü fıkrasında müdürün görev, yetki ve sorumlulukları ayrıntılı olarak açıklanmaktadır. Ortaöğretim kurumları yönetmeliği penceresinden okul müdürünün görevlerine bakıldığında; personel, öğrenci, eğitim, öğretim işlerine yönelik daha çok açıklamalarda bulunulduğunu söyleyebiliriz. Buna ek olarak, okul müdürüne işletmecilik kapsamında birçok sorumluluk yüklendiği söylenebilir. Okulun işletmecilikle ilgili çalışmalarını “bahçe, bina, tesis, donatım, bakım ve onarım işlerinin yapılması, yangından korunma, sivil savunma, güvenlik, yazışma, hesap ayniyat, kantin, döner sermaye, temizlik ve lojmanlarla ilgili işlerin yapılması” başlıklarında toplamıştır (Ensari ve Gündüz, 2007).

Okul müdürlerinin görevleri arasında 01/07/2017 tarihinden itibaren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun getirdiği sorumluluklar da eklenecektir. 6331 sayılı kanunla personel sayısı 50 ve üzerinde olan okul müdürlerine getirilen sorumluluk iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasıdır. Kurulan bu kurul İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik çerçevesinde kararlar alacak ve uygulanacaktır.

Okul müdürüne bu bahsedilen görevlerin yanında, 78. maddenin son fıkrasında “Görev tanımındaki diğer görevleri de yapar” görevi eklenmiştir. Bu ifade ile okul müdürüne verilen görevlerin sadece burada belirtilenler olmadığı açıklanmıştır. Bunların yanında kamu hizmeti veren bir kurum olması dolayısıyla üst yöneticinin yasalar çerçevesinde görev tanımına ekleyeceği görevleri de yapması beklendiği anlaşılmaktadır.

Denetim ve disiplin işgörenleri örgüt amaçlarını anlamaya yöneltecektir. Okul müdürünün yasal görevleri arasındaki “denetim ve disiplin” okul örgütünün etkinliği ve verimliliği açısından önem taşımaktadır.

Okul Müdürünün Denetim ve Disiplin Görevi

Disiplin sistemi, bir nevi örgütün yargı ile ilgili sistemine karşılık gelmektedir. Örgütün ilke ve kurallarına karşı hareket eden işgörenlerin, disiplin sistemi yoluyla örgüte uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır (Başaran ve Çınkır, 2011).

Türkiye örneğinde, öğretmenlerin tamamı 657 Sayılı Kanuna tabii olan devlet memuru olduğundan dolayı disiplin kuralları olarak, ilgili yasanın 125. maddesinde belirtilen esasları dikkate alarak öğretmenlik yapmak durumundadırlar. Ortaöğretim kurumlar yönetmeliğinin 78. maddesinin 4/ğ ve n fıkralarında; okul müdürüne, okul çalışanlarını disipline etme hususundaki görevini hatırlatmaktadır. Yönetmeliğin 78. maddesinin ğ fıkrasında “Personelin performans yönetimi ve disiplin işleriyle öğrenci ödül ve disiplin işlerini yürütür.” Denilmektedir. Burada, okul müdürünün okulda işgören tüm insan kaynakları ve öğrenciler hakkında disiplin işlerini yürütme yetkisinden bahsedilmektedir. Yönetmeliğin 78. maddesinin n fıkrası, işgörenin disipline edilmesi konusunda yöneticileri yönlendirmektedir. “Görevini üstün başarıyla yürüten personelin ödüllendirilmelerini teklif eder. Görevini gereği gibi yapmayanları uyarır, gerektiğinde haklarında disiplin işlemi yapılmasını sağlar.” Burada okul müdürlerinden üstün başarı gösteren görevlileri ödüllendirmeyi teklif etmesini istemektedir. Buna ek olarak, okulda kendisine verilen görevi gereği gibi yapmayan görevlilerin disiplin işlemlerini başlatarak okuldaki çalışma disiplinine uydurulmaları konusunda okul müdürüne yetki vermektedir.

Eğitim kurumu, toplumsal görevini yerine getirirken farklı sosyo ekonomik düzeyde ve değişik statülerde bulunan insanların ilişki kurduğu ortam ve mekânları da ortaya çıkarmıştır (Başaran ve Çınkır, 2011). Eğitim yönetimi, yönetim bilimi ve eğitim bilimleri ilkeleri bakış açısıyla eğitim ortamlarına bakmaktadır. Okuldaki insan kaynaklarının yönetilmesini, eğitim programları, planlamaları ve eğitim kurumlarındaki insan ilişkilerini bu gözle inceler. Eğitim hukuku ise, hukuk biliminin ilkeleri ve eğitim bilimleri bakış açısıyla inceler. Okuldaki öğrenci, öğretmen, yönetici ve veli ilişkilerine hukuk bilimi ve eğitim bilimleri ilkelerinin bakış açısıyla bakmaktadır (Karaman-Kepenekci, 2011).

Örgütlerin çıktı olarak ürettikleri ürün ve hizmetlerin niteliğinin artırılmasını örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için önemsemeleri gerektiği söylenebilir. MEB merkez ve taşra örgütlerinin de eğitim kamu hizmetinin

amaçlarına ulaşmak için, ortaya çıkan hukuksal sorunlara çözüm bulması gerekmektedir. Öte yandan taşra örgütleri de bünyelerinde oluşan hukuksal sorunlarla ilgili şikayetler için inceleme soruşturma yapabilecek kişilere görev verebilmektedir. İnceleme soruşturma görevi için müfettişlerin yanında muhakkiklere de görev verilir; sonuçlandırılmasının istenildiği bilinmektedir.

Okul müdürleri karşılaştığı hukuki sorunlar için üst makamlara başvurmakta, bu sorunların çözülmesini istemektedir. Bu konuda, okulundaki disiplin sorununun çözülmesini isteyen yetkili kişi rolüne sahip olduğu düşünülebilir. Bu noktada okul müdürlerine, disiplin soruşturmalarında görev verilebilir ve eğitim ortamlarında ortaya çıkan memur disiplin sorunlarını araştırmacı konumuna gelebilmektedir. Ayrıca okul müdürü de, üst makamlara şikâyet edilebilmektedir. Bu durumda, kendisine disiplin suçu isnad edilen kişi olacaktır.

Eğitim ortamlarında karşılaştığı hukuksal sorunlar için okul müdürlerinin müfettişlerden dolayı yardım aldığı belirtilebilir. Müfettişlerin yanında, okullarda karşılaşılan sorunların çözümünde, mevkidaş olarak başka bir okul müdürü de çok önemli katkılar sağladığı düşünülmektedir. Okul müdürleri yapılan şikayetler sonucunda, disiplin soruşturmalarında “muhakkik” olarak görevlendirilip soruşturmacı rolü alabilmektedir.

Muhakkik

Muhakkik kelimesi, Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “gerçeği araştıran kişi” anlamında tanımlanmıştır (TDK, 2017). Soruşturma işlemini gerçekleştiren, adli veya idari mercileri ilgilendiren, bu makamlar açısından önemli bir sorunu araştıran kimse anlamında da ifade edilebilir. Muhakkik kelimesi Türkçede günlük hayatta çok sık kullanılan bir kelime değildir. Disiplin hukukunda kullanım alanına sahip olduğu görülmektedir. Uygulamada ön incelemeler için atanan ve idari soruşturmalar için atanan olmak üzere iki tür muhakkikten söz edilebilir.

Ön İncelemelerde Görevlendirilen Muhakkik

Ön inceleme, soruşturma izninden farklı bir çalışmadır. Ön inceleme, Cumhuriyet Savcılığınca yapılan soruşturma izni talebi üzerine ya da izin vermeye yetkili makamın kendiliğinden verdiği soruşturma kararı üzerine yapılır (Kaya ve

Doğan, 2002). Soruşturma öncesi işlemler olarak belirtilen ön incelemeye; ön araştırma ve soruşturma da denilmektedir. Devlet memurlarının işledikleri veya işleyebilecekleri suçların gerçeklik derecesinin tespiti için yetkili makamlarca kişiler görevlendirilmektedir. Ön inceleme, bu makamlarca görevlendirilen kişiler tarafından bizzat yapılan özel bir araştırma ve inceleme şekli olarak ifade edilebilir (Arıca, 2006).

Yıldırım, Çiftçi, Türkmen ve Çalışkan (2003) ön inceleme kavramının, devlet memurlarına yönelik 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun (MKGHYK) kabulü ile yazılı hukukumuzda yer almaya başladığını belirtmiştir. Ön inceleme, memurlarla ilgili suçların adli mercilere intikal etmeden önce idarece gerçekleştirilmesi gereken işlemlerin birinci safhasını oluşturmaktadır.

Ön inceleme emrinde, suç konusu olan birden fazla eylem gösterilmiş olabilir. Bu durumda, bunların adli yargının veya sadece disiplin soruşturmasının konusunu oluşturanlarının ayrılması gerekir (Taymaz, 2013).

Ön inceleme, izin vermeye yetkili amir tarafından yapılabileceği gibi; görevlendireceği bir veya birkaç denetim elemanı veya hakkında inceleme yapılan kişinin üstü konumundaki memur ve kamu görevlilerinden biri veya birkaçı eliyle de yapılabilir. Ön inceleme yapacakların izin vermeye yetkili merciin bulunduğu kamu kurum veya kuruluşunun içerisinden belirlenmesi esastır. İşin özelliğine göre bu mercii, anılan incelemenin başka bir kurum ve kuruluşunun elemanlarıyla yaptırılmasını da isteyebilir (Tanbay, 2012). Burada, olayın araştırılması ve sonuç olarak soruşturulma açılıp açılmaması söz konusudur. Kendisini yetkilendiren makama, olayla ilgili soruşturma açılıp açılmaması hakkında rapor sunan kimseye ön inceleme konusunda görevlendirilen muhakkik denilmektedir.

Ön inceleme konusunda görevlendirilen muhakkik, 4483 Sayılı memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna (MKGYHK) göre inceleme yapmaktadır. 4483 Sayılı MKGYHK, kamu görevlilerinin özel yargılama usulüne ilişkin üç sistemden (muhakeme sistemi, tahkik sistemi ve izin sistemi) izin sistemini benimsemiştir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, kamu görevlilerinin gerek görevleri sırasında gerekse görevleri sebebiyle işledikleri iddia edilen suçlarla ilgili olarak yargılanabilmelerini idarî mercilerin iznine bağlayan bir sistem bulunmamaktadır (Zengin, 2006). İngiltere ve Amerika'da da durum aynıdır (Selçuk, 2001).

Türkiye Cumhuriyeti'nde, Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunda belirtilen memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yargılanması için izin sistemi ABD, İngiltere, ve AB Ülkelerinde kullanılmamaktadır. Bu ülkelerde, memurlar ve diğer kamu görevlileri için ön inceleme yapılmasına gerek duyulmamaktadır da denilebilir. Ön inceleme yapılmayacağından dolayı bu işlem için herhangi bir muhakkik görevlendirilmesinin olamayacağı söylenebilir.

Disiplin Soruşturmalarında Görevlendirilen Muhakkik

Memurun işlediği suç; ihbar, şikâyet veya yapılan bir inceleme vesilesiyle ortaya çıkabileceği gibi, doğrudan amir tarafından da öğrenilebilir. Suç hangi şekilde öğrenilirse öğrenilsin, yetkili amirlerce doğrudan veya muhakkik görevlendirmek suretiyle konunun incelettirilmesi gerekmektedir.

Disiplin soruşturmalarında uyulacak usul ve esaslar konusunda yargı kararları, kurum yönergeleri, makaleler ve muhakkiklerin uygulamaları ile genel bir yaklaşım oluşturulmuştur (Tanbay, 2012). Okul müdürlerinin de, kendilerine verilen disiplin soruşturmalarının nasıl yürütüleceği konusunda öncelikle deneyimli okul müdürlerinden yararlandıkları düşünülmektedir.

Disiplin soruşturmaları ile ön inceleme birbirine karıştırılmamalıdır. Disiplin soruşturmaları, kamu görev ve hizmetinin kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen usul ve esaslara göre yerine getirilip getirmediği ile ilgilenmektedir. Bu soruşturmalarda, devlet memurları için 657 sayılı DMK' nın 125. Maddesinde disiplin suçu sayılan kusurlar belirtilmiş ve öngörülen cezalar da açıklanmıştır. Ön inceleme soruşturmalarında, memurun görevlerinden doğan suçlar hakkında adli makamlar huzurunda yargılanmasına izin verilip verilmemesiyle ilgili öneri getirilmektedir. Ön inceleme soruşturmalarında, 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanuna göre işlem yapılmaktadır. Disiplin soruşturmaları ile ön inceleme soruşturmaları arasındaki farklar Tablo 2' de belirtilmiştir (Taymaz, 2013).

Tablo 2 *Disiplin soruşturması ve ön inceleme soruşturmasının karşılaştırması*

Disiplin Soruşturması	Ön İnceleme
Muhakkikler veya müfettişler yürütür.	Muhakkikler veya müfettişler yürütür.
DMK'ın 125. belirtilen Maddesinde kusurlu eylemlere göre yapılır	Türk Ceza Kanunun veya ceza hakkındaki diğer kanunlarda suç sayılan eylemlere göre yapılır
Tanık ve bilirkişiye yemin ettirilmez.	Tanık ve bilirkişinin yemin etmesi kuraldır.
Şikâyetten vazgeçme soruşturmayı etkilemez, soruşturmaya devam edilir.	Şikâyetten vazgeçme kamu davasının düşmesine neden olur
İdari, adli ve mali yönlerden telif getirilir.	Ön inceleme soruşturmasında müfettiş soruşturma izni verilip verilmemesi hakkında teklifini yetkili makama sunar
İtirazlar da kurumdan başlanarak bir üst yönetim organına yapılır. Bazı durumlarda disiplin kurullarına ve Danıştay' a da yapılabilir.	İtirazlar; soruşturma izni verilmesine karşı bölge idare mahkemesine yapılırken, yargı organlarınca veriler kararlarda temyize gidilir.
Soruşturma için belgelerin fotokopileri yeterlidir.	Yolsuzluk ise ilgili belgelerin asılları alınır.

Kaynak : Taymaz, 2013

Tablo 2' ye göre, her iki soruşturma da muhakkikler ve müfettişler tarafından yürütülmektedir. Bununla birlikte ön incelemelerde muhakkik olarak görevlendirilecek kişiler, bazı durumlarda eğitim sistemi içinde eğitim yöneticileri olarak tanımlanan şube müdürleri olabilmekteyken, okul müdürlerine ön inceleme görevi nadiren verilmektedir (Açıkalın, 1998). Ön incelemelerin okul müdürlerine verilmemesinde hukuk eğitimi düzeylerinin etkili olduğu düşünülebilir.

Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevi

Muhakkiklerin görevlendirilmesi, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Merkez Örgütünün taşra uzantıları olan İl/İlçe Müdürlükleri vasıtasıyla olmaktadır. Araştırılması gereken şikâyet, ihbar ve disiplin suçu niteliğindeki dosyalar taşra örgütünde inceleme-soruşturma birimi tarafından işleme alınmaktadır. MEB Taşra örgütü özelinde, inceleme-soruşturma birimi fiziksel olarak elinde tuttuğu dosyaların incelenmesiyle sorumlu olmaktadır. Birim, bu dosyalardan kaçının sonuçlandığıyla ilgili belirli dönemlerde raporları oluşturup üst yöneticilerine sunmakla yükümlüdür.

Taşra örgütünde hukuk biriminin, kendi bölgesinde oluşan hukuksal sorunlarla ilgili olarak üzerinde çalışılması gereken konuları basitten karmaşığa göre

sıralayacağı düşünülmektedir. Üzerinde çalışılması gereken konulardan bazıları için müfettiş incelemesi istenirken bazıları için ise, muhakkik olarak okul müdürlerinden inceleme yapması istenmektedir.

Muhakkik görevlendirilmesi için taşra örgütü, sürekli değişen okul müdürleri arasından muhakkiklik eğitimi almış olanlardan, dosyanın içeriğindeki duruma göre çalışmalar yapabilecek birini “muhakkik” olarak tayin edilmesi için makam onayına sunar. İl/İlçe Milli Eğitim Müdürü imzalı yazıyı, Vali/Kaymakam onaylar. Böylelikle yazıda adı geçen kişi, dosya içeriğinde bulunan unsurların araştırılması ve incelenmesi için muhakkik görevi ile görevlendirilmiş olmaktadır. Hukuk birimi görevlendirme onay yazısını kişiye tebliğ ederek görevini yapmasını isteyecektir.

Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Örgütlerinde, muhakkik olarak görevlendirmeler yapılırken dikkat edilen ölçütlerin çok maddeli olmadığı, sadece okul müdürünün daha önceden muhakkik kursuna katılıp katılmadığının dikkate alındığı söylenebilir.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2000, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında Disiplin Amirleri ve Muhakkikler İçin Soruşturma Rehberi yayınlayarak bu konuya önem verdiğini göstermiştir. Bununla birlikte, MEB Taşra Örgütü olan İl Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından değişik zamanlarda muhakkik yetiştirme kursları düzenlenmiştir. Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü (MEM) tarafından 2014-2015 yılları arasında düzenlediği muhakkiklik kursları tablo 3’ te gösterilmiştir.

Tablo 3 : Ankara İl MEM'nün 2014 ve 2015 yıllarında düzenlediği muhakkiklik kursları

Sıra No	İlçe	Katılan Erkek	Katılan Kadın	Toplam Çağrılan	Başarısız Kursiyer	Müdür BşYrd	M.Yrd	Müdür	Öğretmen	KURS SAYISI
1	AKYURT	17	8	27	2	1	12	4	8	1
2	ALTINDAĞ	41	35	86	10	0	5	66	5	2
3	AYAŞ	19	5	26	2	1	10	7	5	1
4	BEYPAZARI	60	9	73	4	3	25	31	10	2
5	ÇAMLIDERE	14	0	18	4	2	4	5	3	1
6	ÇUBUK	71	5	91	15	2	57	16	1	2
7	POLATLI	35	2	39	2	1	0	36	0	1
8	ELMADAĞ	52	5	62	5	1	8	46	2	2
9	ETİMESGUT	40	26	78	12	3	31	29	3	2
10	GÖLBAŞI	43	16	68	9	0	20	38	1	2
11	GÜDÜL	14	2	17	1	0	2	6	8	1
12	KAZAN	23	4	28	1	0	0	25	2	1
13	KALECİK	27	4	36	5	2	6	10	13	1
14	KEÇİÖREN	40	8	60	12	1	3	41	0	2
15	KIZILCAHAMAM	15	2	19	2	0	0	17	0	1
16	MAMAK	41	8	51	2	0	1	48	0	2
17	NALLIHAN	22	2	27	3	0	2	14	8	1
18	POLATLI	35	2	39	2	1	0	36	0	1
19	PURSAKLAR	33	4	39	2	3	0	34	0	1
20	SİNCAN	165	40	229	24	4	188	5	8	7
21	YENİMAHALLE	53	11	74	10	17	2	45	0	2
TOPLAM		860	198	1187	129	42	376	559	77	36

Kaynak : Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü, 2016

Tablo 3' deki Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından açılan muhakkik eğitimi kursları verilerine bakıldığında, iki yılda 559 okul müdürünün muhakkik kursunu tamamladığı ve belge aldığı söylenebilir. Öğretmen, müdür yardımcısı ve müdür başyardımcılarının da bu kurslara alındığı tablodan edilen bilgilerdendir.

Disiplin soruşturmalarında görev yapan soruşturmacıların uygulayacağı yöntem ve uyacağı kuralları belirten yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Bunun yanında, MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından yayınlanan "Soruşturma Rehberi" okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerinde disiplin soruşturmaları yaparken izleyeceği yolu göstermektedir.

Onayın İncelenmesi

Okul müdürü, muhakkik olarak görevlendirildiğini yazılı tebliğ ile öğrenecektir. Yazılı olarak görevin bildirildiği bu evrak, kaymakam veya ilçe milli eğitim müdürü tarafından imzalanmaktadır. Okul müdürünün muhakkik olarak atandığını belirten bu evrak, ekinde şikâyetçinin dilekçesini de barındırabilmektedir. Okul müdürü, bu onay ve eklerini inceleyerek disiplin soruşturmasının nasıl bir “olay” olduğunu anlayacaktır.

Disiplin soruşturması onayı, “ekli ihbar ve şikâyet dilekçesinde yer alan iddiaların incelenmesi ve soruşturulması” şeklinde verildi ise evrakta belirtilen şikâyet durumları, muhakkik tarafından kişiye sorulmak üzere maddeleştirilmelidir (Adar vd., 2008).

Evrak İncelenmesi Ve Belgelerin Tasnifi İle Değerlendirilmesi

Şikâyetle ilişkin olarak yapılan evrak inceleme ve delil toplama sırasında, defter ve belgelerin ilgili kısımlarından örnekler alınır. Alınan bu örneklerin belge olarak kullanılması için kurum mührü ile onaylanması gerekmektedir. Ulaşılan belgeler, dosyanın oluşturulması sırasında ek olarak verilecek ve soruşturmanın sonuca ulaşmasında değerlendirilecektir (Adar vd. 2008).

Muhakkik, inceleme konusuyla ilgili olarak delillerin toplanması sırasında memurlar ve kolluk kuvvetlerinden yardım isteyebilir. Muhakkik, delil toplama işine ilk önce kaybolma ihtimali olan delillerden başlamalıdır. Toplanan deliller rasyonel ve realist olmalıdır (Başköy, 2006). Deliller, geçerli ve güvenilir olmalıdır. Delillerin olayı temsil edici olmasına dikkat edilmeli, olayla ilgisi olmayan deliller ispat vasıtası olarak kullanılamayacağından bu tür delillerin dosyada bulunmaması gerekmektedir.

Hakkında soruşturma yapılan memura ait ödül ve başarı belgeleri ile kesinleşme şerhini taşıyan disiplin cezalarının onaylı örnekleri soruşturma dosyasına eklenir. Son beş yıla ilişkin sicil notları, memurun sendikalı olup olmadığına dair bilgi yazısı, sicil özeti, hizmet belgesi, memurun öğrenim durumu itibarıyla gelebileceği en son derece ve kademesine ilişkin bilgi ve belgeler dosyaya konulur (Adalet Bakanlığı, 2014).

İfadelerin Alınması

İhbar ve şikâyet dosyasında belirtilen hususlara dayalı olarak disiplin soruşturması yapılacağından dolayı muhakkik, soyut ve genel nitelikte olan konuları açıklığa kavuşturmalıdır (Adar ve diğerleri, 2008). İlk olarak, şikâyetçinin ifadesi alınarak kendi beyanları üzerinden gidilmeli ve soruşturmanın özü somut ve belirgin hale getirilmelidir.

Yakalama, Gözaltına Alma ve İfade Alma Yönetmeliğinin 4. maddesine göre, soruşturulan fiili işleme şüphesi altında bulunmayan, fiilin tespiti veya aydınlatılması konusunda bilgi sahibi olan kişiler tanıktır. Muhakkik, ilgilendiği disiplin soruşturmasında ifade alması gereken tanıkları şikâyetçinin ifadesinde bulacaktır. Önce bu kişilere ulaşılır, akabinde tanıklık yapabilecek diğer kişiler tespit edilir; uygun şartlarda, bu kişilerin de ifadesine başvurulmalıdır. Şikâyet dosyası tanıklar üzerinden sonuca ulaşılacak durumda ise yeterli sayıda tanığın dinlenmesi, muhakkik için zorunlu bir durum teşkil etmektedir (Adar v diğerleri, 2008).

İfade tutanağında kişisel bilgiler doğru ve eksiksiz olarak belirtildikten sonra, ifadenin yazılmasına geçilir. İfade yazıldıktan sonra ilgililer, resmi belgelerin düzenlenmesinde uygulandığı üzere her sayfasını parafe etmeli ve son sayfasını imzalamalıdır.

Şikâyet edilen, kendisine ithamda bulunulan kişinin ifadesine son olarak başvurulması, soruşturmanın ilerlemesini hızlandıracaktır. Soruşturmada eksik kalan yerler hakkında, şikâyet edilen kişinin ifadesi yeterli olmadığı durumlarda, bu hususlar şikâyet edilene bildirilip, bu konularda bir diyeceğinin olup olmadığının sorulması ve beyanların tutanaklara eklenmesi gerekmektedir. Şikâyet edilen kişi, ifadesini vermesi sırasında avukat bulundurmak isteyebilir. Verilen ifadenin avukat ile birlikte parafe edilip, imzalanması gerekmektedir (Adar ve diğerleri, 2008).

İstinabe Yöntemi Ve Naiplik

İstinabe, davanın görülmekte olduğu mahkemeye gönderilmek için başka bir yerde bulunan bir tanığın, oradaki mahkeme tarafından ifadesinin alınmasıdır (Kazancı, 2017). İncelemede, soruşturmanın yapıldığı yere uzakta olan birisinin olayla ilgili olduğu ve ifadesinin alınmasının gerekli olduğu durumlarda o yerleşim yerinden birisinin görevlendirilmesi söz konusudur. Bu görevlendirilen kişiye de

naip denilmektedir (Adar ve diğerleri, 2008). 5271 Sayılı Ceza muhakemesi Kanununun 180. Maddesine göre;

Hastalık veya malûllük veya giderilmesi olanağı bulunmayan başka bir nedenle bir tanık veya bilirkişinin uzun ve önceden bilinmeyen bir zaman için duruşmada hazır bulunmasının olanaklı bulunmayacağı anlaşılsa, mahkeme onun bir naiple veya istinabe yoluyla dinlenmesine karar verebilir.

Naip, burada inceleme yapan görevli muhakkikin vekilidir. Naip, muhakkikin yerine olayla ilgili olduğu düşünülen kişinin ifadesini almakla yetkilendirilen kişidir. Kanunun ikinci maddesi de “Bu hüküm, konutlarının yetkili mahkemenin yargı çevresi dışında bulunmasından dolayı getirilmesi zor olan tanık ve bilirkişinin dinlenmesinde de uygulanır.” ibaresiyle yetkili mahkemenin alanı dışından da istinabe yönteminin kullanılabileceğini bildirmektedir. Aynı zamanda muhakkikin yetki sınırlarının dışında olduğu durumu ifade etmektedir. Okul müdürleri disiplin soruşturmalarında istinabe yöntemiyle bulunduğu yerleşim yeri dışındakilerin ifadesini alabilmektedirler. 5271 sayılı kanunun diğer maddeleri şöyledir:

Davayı görmekte olan mahkeme, zorunluluk olmadıkça, büyükşehir belediye sınırları içerisinde bulunan şikâyetçi, katılan, sanık, müdafî veya vekil, tanık ve bilirkişilerin istinabe yoluyla dinlenmesine karar veremez.

İstinabe olunan mahkeme, büyükşehir belediye sınırları içerisinde ise ilgililer kendi yargı çevresinde bulunmasa da büyükşehir belediye sınırları içerisinde yerine getirilmesi gereken istinabe evrakını geri çevirmeksizin gereğini yapar.

Yukarıdaki fıkralar içeriğine göre tanık veya bilirkişinin aynı anda görüntülü ve sesli iletişim tekniğinin kullanılması suretiyle dinlenebilmeleri olanağının varlığı hâlinde bu yöntem uygulanarak ifade alınır. Buna olanak verecek teknik donanımın kurulmasına ve kullanılmasına ilişkin esas ve usuller yönetmelikte gösterilir.

Muhakkik için, büyükşehir belediye sınırları içinde olduğunu düşündüğü şikâyetçi ve tanıkların ifadesini alırken istinabe yöntemini kullanmaması gerektiği sonucuna ulaşılabilir. İfadeyi almak için görevlendirilen kişiye, ifadesi alınacak kişiden istenecek bilgi ve sorulacak sorularla, hakkında açıklamaların yazılı olduğu belge de istinabe belgesidir. Naibin görevlendirilmesi bu belge ile yapılmaktadır. İstinabe yoluyla alınan ifadeler, incelemenin yapıldığı yere ulaştırılır. Kanun, bu şekilde ilgili olayın incelenmesinde inceleme yapanlara zamandan tasarruf yapma fırsatı sağlamaktadır.

Bilirkişi İncelemesi Yaptırmak

Soruşturmalar esnasında özel uzmanlıkların bilgi ve deneyimleri ile çözülecek durumlarla karşılaşılabilir. Ceza Muhakemesi Kanunu'nun (CMK) 63. maddesi bilirkişi konusuna ayrılmıştır. CMK 63. Maddesinde “Çözümü uzmanlığı, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hallerde bilirkişinin oy ve görüşünün alınması...” hususuna değinilerek bilirkişinin uzmanlığından yararlanılmasına yasalarda yer verilmiştir.

Bilirkişi hakkında “...re'sen cumhuriyet başsavcısının katılanın, vekilinin, şüphelinin veya sanığın, müdafinin veya kanuni temsilcinin istemi üzerine karar verilebilir.” ibaresiyle bilirkişi talebinde bulunabilecek kişiler belirtilmiştir. Burada cumhuriyet başsavcısının muhakkik olarak görevlendirilen kişiye karşılık geldiği söylenebilir. Muhakkik yanında şikâyet edilen, tanık ve vekil dâhil edilerek bilirkişi isteminde bulunacak kişilerin kapsamı geniş tutulmuştur.

Muhakkikler soruşturmalarda bilirkişi görevlendirmesine ihtiyaç duyabilmektedirler. Bu konuda kendilerine yetki veren makama, “bilirkişi dinlemelerinin gerekçelerinden bahseden yazışmaları yapmaları uygun olacaktır. Muhakkikler, bilirkişi olarak belirleyecekleri kişilerin, kurum dışından olmasına ve çözümü istenilen konuda yeterli bilgi ve deneyime sahip olmasına dikkat etmelidirler (Adar vd., 2008).

Raporun Düzenlenmesi

Disiplin soruşturması tamamlandıktan sonra çalışmanın konusuna, seyrine ve sonucuna uygun rapor yazılır. Raporun yazılmasında belgelerdeki ifadelerden disiplin suçuyla itham edilen memurun lehindeki ve aleyhindeki deliller ilgili kanuna göre değerlendirilerek açık ve kesin ifadeler kullanılır.

Disiplin soruşturma raporunun oluşturulma şekilleri farklı olsa da genel olarak giriş, soruşturma konusu, soruşturma, tahlil ve münakaşa, sonuç ve teklifler, dizi pusulası son olarak da ekler bölümleri halinde düzenlenip raporlanmaktadır (Taymaz, 2013). Adar vd. (2008) ise, soruşturma raporundaki bölümlere dizi pusulasını almamakla birlikte dosyanın içerisinde olması gerektiğini belirtmiştir.

Eğitim örgütlerinde oluşan hukuksal sorunların çözümünde müfettişler konunun uzmanı olarak inceleme-soruşturma çalışmalarını yasal düzenlemelere göre yürütmektedirler. Okullarda oluşan disiplin soruşturmalarında müfettişlerin sayısının yetersizliği ve konunun basitliği gibi nedenlerle okul müdürlerinden konunun incelenmesi beklenmektedir (Yenimahalle MEM, 2016). Okul müdürleri disiplin soruşturmalarını yürütürken “muhakkik” olarak tanımlanarak kendilerini görevlendiren makamın disiplin cezası verme dışında yetkilerine sahip olmaktadır.

Okul müdürleri açısından kendilerine verilen muhakkiklik görevi, kapsamı ile hukuk bilgisini ve soruşturma deneyimini gerektirmektedir. Okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevi eğitim yönetiminin hukukla ilişkisi açısından önemli bir yere sahiptir. Bunun yanında Okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevi hakkında alan yazınında yapılmış çalışma bulunmamaktadır. Disiplin soruşturması görev alanları içerisinde olan müfettişler üzerine yapılmış olan araştırmalarda elde edilen bulgulardan yararlanılacaktır.

İlgili Araştırmalar

Karagözoğlu (1977) “İlköğretimde Teftiş Uygulamaları” adlı çalışmasında ilköğretim müfettişleri adlı çalışmasında müfettişler, müfettişlik görevinin en sıkıntılı ve yıpratıcı faaliyetinin soruşturma işleri olduğunu belirtmiştir.

Özmen ve Şahin ‘in (2010) “İlköğretim Müfettişlerinin Soruşturma Görevini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar” adlı çalışmasında; soruşturması yürütülen insanlarla iletişim kopukluklarının oluşması ve verilen görev emirlerinin iyi anlaşılması bulgulanmıştır. Aynı çalışmada ilköğretim müfettişleri ifade sahiplerinin yaşadığı endişelerden kaynaklanan olumsuzluklar, aynı soruşturmaya ilgili getirilen teklifler konusunda müfettişler arasında yorum farklılıklarının bulunması, görev alanlarının genişliği ve iş yükünün fazlalığından dolayı soruşturmalara yeterli zamanın ayrılamaması gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Altındağ’ın (2007) yapmış olduğu “İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Değerlendirme ve Soruşturma Rollerini Hakkında Ankara İli Öğretmen ve Müfettişlerinin Görüşleri” konulu araştırmada ise öğretmenler, müfettişlerin soruşturma için okula geldiklerinde kesinlikle bir gerilim havası oluştuğunu belirtmişlerdir.

Yıldırım ve Koçak (2007) tarafından yapılan “Eğitim Denetiminde İlköğretim Müfettişleri Yetiştirilmesi ve Sorunları” araştırmasında, Teftiş kategorisinde, almak istedikleri derslerin başında “Soruşturmalarla İlke, Yöntem ve Teknikler; Adli ve İdare Soruşturmalarla Görev, Yetki ve Sorumluluklar ile İlgili Mevzuat” dersi ön plandadır. Hukuk kategorisinde de “İdare Hukuku, İdare, Yargı, Yönetimin Yargısal Denetimi, İdare Yargı Usul Mevzuatı” dersi ilk sırada gelmektedir.

Beyhan (2009) “İlköğretim Müfettişlerinin Soruşturma Sırasında Yaptıkları Hatalar” çalışması araştırmanın anlam alanına en yakın çalışma olarak görülmektedir. Bu çalışmada müfettişlerin; sübuta eren her fiilin tam karşılığının, yasaların cezayı öngören maddelerinde yer almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun isabetli teklifte bulunmalarının güçleşmesini müfettişlerin %96.40 ‘ının sorun olarak gördüğü bulgulanmıştır.

Görgülü (2007) “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Hakkında Açılan Soruşturmalar ve Sonuçları” adlı araştırmasında soruşturmalarla, sübuta eren eylemlerin aynı olmasına karşın getirilen teklifler arasında farklılıklar olduğunu bulgulanmıştır.

Özdem, Albay ve Çelik (2012) “Eğitim Denetmenlerinin Soruşturma Sürecinde Göstermiş Oldukları Davranışlara İlişkin Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmayı yapmıştır. Bu çalışmaya göre şikâyetçi öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda, denetmenlerin soruşturma kapsamında sergilemiş oldukları davranışlar değerlendirildiğinde olumsuz davranışların belirtilme sıklığı sırasına göre öğretmenler şu şekilde düşünmektedir. Denetmenlerin soruşturma için verdikleri randevuya uymadıklarını, denetmenlerin olayın aydınlatılması için yeterli sayıda ve yerinde soru sormadıklarını, olayın aydınlatılması için samimi ve kararlı bir çaba göstermediklerini ve denetmenlerin tarafsız ve objektifliği olumsuz etkileyecek tutum ve davranışlar sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Muhakkik olarak görevlendirilen okul müdürlerinin yaptığı iş disiplin soruşturmasının yürütülmesidir. Araştırmacının okul müdürü olması, okulunun bağlı olduğu MEB taşra örgütü tarafından kendisine muhakkiklik görevi verilmesi ve bu görevi yürütmesi esnasında sorunlarla karşılaşması muhakkiklik konusunda kendisinde araştırma yapma isteği uyandırmıştır.

Araştırmacının, muhakkiklik konusunda kendi tecrübesinden hareketle çevresindeki okul müdürlerinin de muhakkiklik görevinin yapılması konusunda isteksizliğinin gözlemlemesi de bu konuda onun araştırma yapma isteğini pekiştiren önemli bir etken olmuştur.

Okul müdürünün görev yeri kendi okulu olmasına rağmen başka eğitim kurumlarında disiplin soruşturması yapmak üzere muhakkik olarak görevlendirilmektedir. Yapılan muhakkiklik görevi karşılığında, okul müdürlerine herhangi bir ücret ödenmemektedir. Eğitim yönetimi ve teftişi alanının dikkat çeken bir konu başlığı olan okul müdürü açısından muhakkiklik zamanını ve enerjisini alan bir görev olduğu belirtilebilir. Muhakkikliğin; okul müdürleri açısından ilk evrede zorluklarla karşılaşılan bir görev alanı olduğu, sonrasında ise zoraki yapılan bir çalışmaya dönüştüğü söylenebilir. Eğitim yönetimi bilimi açısından da okul müdürünün disiplin hukuku alanında yaptığı çalışmalar ve görevlerinde yaşadığı sorunlar önemli bir çalışma konusu olacağı düşünülmektedir. İlgili literetür taramasında muhakkiklik konusunda yapılmış çalışmaya rastlanmamıştır. Maarif Müfettişlerinin disiplin soruşturmaları görevlerini konu alan araştırmaların sonuçlarından yararlanılarak okul müdürlerinin muhakkiklik görevleri hakkındaki görüşleri ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Bu araştırmanın problemi Ankara İlinde 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı'nda muhakkiklik görevi yapmış okul müdürlerinin (ilkokul, ortaokul ve lise) muhakkiklik görevine ilişkin; göreve ilişkin emrin alınması, göreve ilişkin bilgi ve belgeye ulaşılması, ifade alınması, görevin raporlaştırılması sırasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Ankara İlinde 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı'nda muhakkiklik görevi yapmış okul müdürlerinin (ilkokul, ortaokul ve lise) muhakkiklik görevine ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Muhakkiklik yapan okul müdürlerinin,
 - a) Göreve ilişkin emrin alınması,
 - b) Göreve ilişkin bilgi ve belgeye ulaşılması,

c) İfade alınması,

d) Görevin raporlaştırılması sırasında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Okul müdürleri, muhakkiklik görevini yerine getirirken kimlerden ne tür destek almaktadırlar?

3. Muhakkiklik yapan okul müdürlerinin bu görevi yaparken karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin önerileri nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Eğitim yönetiminde, üretim alt sistemi olan okulların yönetimini okul müdürleri üstlenmektedir. Okul müdürlerinin asli görevlerine ek olarak verilen muhakkiklik görevi, soruşturmaların ilk evresini teşkil etmekte olup esasen eğitim ortamlarında oluşabilecek disiplin kusurlarını oluşturmaktadır. Okul müdürlerine verilen bu görev; okul müdürlerine görevleri yanında ek sorumlulukları, iş ve işlemleri de yüklemektedir.

Okul müdürlerinin görevleri belirtilirken, İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünce verilebilecek diğer görevlerden bahsedilmektedir. Okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevi, bu ifadelerle ilişkilendirilerek yasal dayanağa kavuşturulmaktadır. Eğitim öğretim ortamı olan okulların yöneticilerinin atanma şartlarında belirtilen şartlar ile görevleri arasında uyumluluk olması bir esastır.

Öğretmen yetiştiren lisans programlarından mezun olan öğretmen adayları hukuk eğitimi ile ilgili ders görmemekte, göreve atanmadan önce de okul müdürleri muhakkiklik eğitimi almamaktadır. Atanma şartları arasında inceleme soruşturma eğitimi, muhakkiklik eğitimi almış olmak gibi bir şart da bulunmamaktadır. Buna rağmen, lisans programında hukuk eğitimi almamış ve sonradan muhakkiklik eğitimi almadan okul müdürlüğüne başlayan kamu görevlisine, görevleri arasında var olduğu ve “diğer görevler” kategorisinde yer aldığı belirtilerek muhakkiklik görevlendirmeleri yapılabilmektedir.

Okul müdürlerinin görevlerinden bahseden; Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinde ve Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde Okul Müdürlerinin muhakkiklik görevini içeren bir maddeye yer verilmemiştir. Okul

müdürleri eğitim-öğretim, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitsel ve sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşınabilir eğitim, güvenlik, beslenme, bakım, halkla ilişkiler, koruma, temizlik, düzen ve nöbet gibi görevleri yerine getirmektedirler. Bunlara ek olarak, muhakkiklik görevlerinin de okul müdürlerine verilmesi ile okul müdürlerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken sorunlara ve aksaklıklara neden olabileceği düşünülmelidir. Okul müdürlerinin üzerindeki sorumlulukların yoğunluğu fark edilmektedir. Buna ek olarak, görev yerlerinin dışında çalışma yapacakları inceleme ve soruşturmaları içeren muhakkiklik görevinin, okul müdürlerinin iş stresini arttırdığı düşünülmektedir.

Alanyazını incelendiğinde, okul müdürlerinin muhakkiklik görevini konu alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Okul müdürlerine verilen bu görev; okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının, öğretmenlerin ve destek personelinin birbirleriyle olduğu kadar velilerle, öğrencilerle, diğer insanlarla ve görevleriyle olan ilişkilerinde meydana gelmesi muhtemel kusurları konu edinmektedir. Bu yönüyle muhakkiklik görevi eğitim yönetimi ve denetimi alanında, okul yönetimi çalışma konusunun eğitim işgöreninin görev disiplini kapsamaktadır.

Araştırmada, okul müdürlerinden muhakkiklik görevi sırasında karşılaştıkları sorunların belirlenmesi, eğitim yönetimi alanının da sorunsal kümesi içindedir. Bu sorunların nedenleri ve çözüm önerileri de, araştırma sonucunda elde edilecek bulgular arasındadır. Araştırma sonucunda elde edilecek bulguların; okul yönetimi çalışma konusunda bir boşluğu dolduracağı, eğitim yönetimi alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Okul müdürlerinin görüşleri ile elde edilecek araştırma sonucunda: muhakkiklik görevi sırasında karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların nedenleri ve çözüm önerileri bulgularının; Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütlenmesinde hukuk biriminin çalışmalarının düzenlenmesine de katkı sunacağı söylenebilir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında Ankara İlinde en az bir kez muhakkiklik görevinde bulunmuş ilkokul, ortaokul ve lise okul müdürleriyle sınırlıdır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve analizi konuları ele alınacaktır.

Araştırmanın Modeli

Muhakkiklik görevinde bulunmuş olan okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin görüşlerinin araştırılacağı tarama modelinde olacaktır. Araştırmada, muhakkiklik görevinde bulunmuş olan okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin görüşleri, kendi anlatılarından yola çıkarak nitel araştırma yaklaşımıyla derinlemesine irdelenecektir.

Nitel araştırma; doğal ortama duyarlı olma, bütüncül bir yaklaşım izleme, algıların ortaya konmasına imkân verme, nitel verilerle tümevarımcı analizin gerçekleştirilmesi ve araştırma deseninde esnekliğin olması gibi temel özellikleri taşımaktadır (Balcı, 2015). Yıldırım ve Şimşek' e (2014) göre Nitel araştırma; görüşme gözlem ve doküman incelemesi gibi nitel bilgi toplama yöntemlerini kullanarak algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasını amaçlayan araştırma olarak tanımlanabilir.

Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcılarını Ankara İli Altındağ, Çankaya, Etimesgut Keçiören, Mamak, Yenimahalle ilçelerinde görev yapan okul müdürleri oluşturmaktadır. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme çoğu zaman araştırmacının diğer örnekleme modellerini kullanma olanağının bulunmadığı durumlarda tercih edilmektedir. Genellikle kolay ulaşılabilen katılımcılar diğerlerine ulaşmak ve görüşme yapmak açısından daha az maliyetlidir. Bunun yanında tanınmış kişiler üzerine örneklem çalışması yapmak bazı araştırmacılar için pratik ve kolay olarak algılanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2014). Nitel araştırmaların maliyeti düşünüldüğünde örneklemin seçimi de önem taşımaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunda Ankara İlindeki ilkokul (15 yönetici), ortaokul (12 yönetici) ve liselerde (12 yönetici) yönetici olarak görev yapan, 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı'nda en az bir defa muhakkiklik görevinde bulunmuş olan okul müdürleri görüşülmüştür. Böylelikle toplamda 39 okul müdürü ile görüşme yapılmıştır.

Yapılan görüşmelerde katılımcılara görüşmeye katılıp katılmak istemedikleri kolay ulaşılabılır grup olmasıyla birlikte sorulmuş, gönüllü katılımları önemsenmiş ve istekliler çalışmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubuna giren katılımcıların çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, eğitim durumu, kıdemi, okul türü) dağılımı Tablo 4' te verilmiştir.

Tablo 4. *Katılımcıların Çeşitli Değişkenlere Göre Dağılımı*

Katılımcılar		F	%
Cinsiyet	Erkek	36	92.31
	Kadın	3	7.69
Eğitim Durumu	Lisans	28	71.80
	Yüksek Lisans	11	28.20
Kıdem Müdürlük	1-5 Yıl	14	35.90
	5-10 Yıl	11	28.20
	10 Yıl Üzeri	14	35.90
Okul türü	Lise	12	30.77
	Ortaokul	12	30.77
	İlkokul	15	38.46

Tablo 4'e göre katılımcıların 36'sı erkek (92.41), 3'ü kadındır (7.69). Kadınların araştırma toplam katılımcılara oranının düşük olması okul müdürleri arasında kadın müdürlerin sayısını az olmasından kaynaklanmaktadır. Araştırmadaki katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; 28'i lisans (71,80), 11'i de lisansüstü eğitim (28.20) mezunudur. Katılımcıların okul müdürlüğündeki kıdemi 1-5, 5-10 ve +10 yıl olarak 3 kategoriye ayrılmıştır. Katılımcıların 14' ünün (35.90) kıdemi 1-5 yıl, 11'inin (28.20) kıdemi 5-10 yıl, 14'ünün (35.90) kıdemi de 10 yıl ve üzeridir.

Araştırmaya katılan katılımcıların 15'i ilkokul (38,46) , 12'si ortaokul (30,77) ve 12'si lise (30,77) müdürüdür.

Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Nitel araştırma süreçleri araştırmacının literatür için ifade ettikleri yerine katılımcıların problem veya soruna yükledikleri anlamı ortaya çıkarmaya odaklanır (Creswell, 2014). Nitel araştırmada, araştırmacılar tarafından en çok tercih edilen veri toplama araçlarından birisi görüşmedir. Bireylerin verilerini, görüşlerini ve tecrübelerini ifade edebilmeleri açısından görüşmenin güçlü bir özelliği olduğu açıktır. Bunun yanında veri toplama olarak görüşme tekniği araştırmacılar açısından kullanılabilirlik sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2014).

Görüşme formları, görüşme süresince görüşmecinin başvuracağı bir kontrol aracı, kelimelerin ve soruların ardıllığının her görüşülen için değiştiği esnek bir rehber formdur (Kümbetoğlu, 2008). Aktaş-Cansız'a (2014) göre de görüşme formu kullanan araştırmacı daha önceden hazırladığı sorular aracılığıyla görüşülen kişilerin duygu, düşünce ve tecrübeleri hakkında bilgiler toplamaktadır. Gerekli görülen durumlarda da ek sorular yöneltilerek araştırma problemini daha detaylı inceleme ve farklı yönlerden ele alma fırsatı bulunmaktadır. Bu tür bir görüşme daha önceden belirlenmiş olan sorular etrafında şekillendiği için elde edilen veriler sohbet tarzı görüşme yaklaşımından edinilen verilere göre daha sistematik bir yapıda olacaktır.

Görüşmeler için araştırmacı tarafından araştırmanın alt amaçlarına yönelik verileri elde etmek üzere yarı yapılandırılmış taslak bir görüşme formu geliştirilmiştir. Görüşme formunda yer alan sorular, araştırmacı tarafından ilgili literatür taraması yapılarak, açık ve anlaşılabilir olmasına dikkat edilerek hazırlanmıştır. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcılara ait kişisel bilgiler (Cinsiyet, branş, yöneticilik kıdemi, eğitim durumu), yer almıştır. İkinci bölümde okul müdürlerinin muhakkiklik görevi yaparken karşılaştıkları sorunlara, okul müdürlerinin muhakkiklik görevi yaparken karşılaştıkları sorunların çözümüne ve okul müdürlerine muhakkiklik görevi verilmesine ilişkin görüş ve önerilerini ortaya çıkarmaya yönelik sorulara yer verilmiştir.

Araştırmada, alt amaçlar doğrultusunda yöneticilerin görüşlerini almak üzere araştırmacı tarafından taslak görüşme formu oluşturulmuş. Bu taslak görüşme formu alan uzmanlarının görüşlerine sunulmuş ve uzman görüşleri¹ doğrultusunda, gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra görüşme formu, yeniden düzenlenmiştir.

Görüşme formundaki soruların katılımcılar tarafından farklı anlaşılabilceği varsayılmaktadır. Katılımcıların ve araştırmacının aynı soruyu farklı olarak anlamaları verilen cevapları da etkileyecektir. Bu karışıklığı ortadan kaldırmak amacıyla çalışmaya geçmeden önce pilot çalışmasının yapılmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum hem görüşme formu hem de araştırmanın standardizasyonu açısından önem taşımaktadır (Türnüklü, 2000). Araştırmada bir okul müdürü ile gerçekleştirilen görüşme ile görüşme formunun pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulamada elde edilen veriler değerlendirmeye alınmamış sadece formun geliştirilmesine yönelik kullanılmıştır. Uzman görüşleri ve pilot uygulamalar sonucunda görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Verilerin Analizi

Görüşme yöntemiyle elde edilen nitel veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilecektir. İçerik çözümlemesinin temel amacı, toplanan verilerden birbirine benzeyenleri belirli temalar altında birleştirmek ve bunları düzenli bir şekilde sunmaktır. Bu süreçte öncelikle verilerin kodlanması, akabinde elde edilen kodların sınıflandırılarak bu kodları en belirgin biçimde açıklayan temaların oluşturulması, verilerin belirlenen temalar ve kodlara göre düzenlenmesi ve yorumlanması basamakları izlenir (Yıldırım ve Şimşek, 2014).

Araştırmanın güvenilirliği sağlamak için LeComte ve Goetz (1982) bazı stratejiler önermiştir. Buna göre araştırmacı gözlem ve görüşme yoluyla elde ettiği verileri yorum katmadan okuyucuya sunmalı ve bu bulgulara ilişkin kattığı yorumları ayrıca belirtmelidir. Alanda uzman bir başka araştırmacı ile beraber analizlerin yapılması ve ulaşılan sonuçlarda uzlaşılması araştırmayı güvenilir kılacaktır (Akt: Yıldırım ve Şimşek, 2014).

¹ Prof.Dr Yasemin Karaman Kepenekci, Prof. Dr Ali Balci, Prof Dr. İnalet Aydın, Yrd. Doç.Dr. Tarık Soydan, Yrd. Doç.Dr. Nihan Demirkasimoğlu, Yrd.Doç.Dr. Uğur Akın ve Yrd. Doç.Dr. Çetin Erdoğan

Araştırmada araştırılacak sorularla pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamada karşılaşılan sorunlar belirlenmiş, görüşme formuna son şekli verilmiştir. Görüşmelerin kayıtlarında ses kayıt cihazı kullanılması planlanmıştır. Ses kaydı ile elde edilen veriler raporlaştırılmıştır. Raporlaştırma sonucu elde edilen veriler kodlanmıştır. Kodlanma verilerine göre yapılan görüşmelere ait temalar oluşturulmuştur. Görüşlerin analizinin güvenilirliğini sağlamak için, görüşmelerin tamamının dökümleri yapılmıştır. Görüşme dökümleri kategorilere ayrılmıştır. Her bir kategoriye ait alt kategoriler tümevarım yaklaşımıyla görüşme kodlama anahtarı hazırlanmış ve kodlamalar yapılmıştır. Okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin görüşleri, araştırmacı dışındaki bir uzman² tarafından bu anahtara tekrar kodlanarak görüş birliği tespit edilmiştir. Araştırmanın güvenilirliği için Miles ve Huberman'ın (1994) belirttiği formül şu şekildedir:

$$P \text{ (Uzlaşma Yüzdesi \%)} = \frac{Na \text{ (Görüş Birliği)}}{Na \text{ (Görüş Birliği)} + Nd \text{ (Görüş Ayrılığı)}} \times 100$$

Kullanılan formül ile yapılan hesaplama sonucunda, uzlaşma yüzdesi $P = \% 84.33$ değeri bulunarak, araştırma güvenilir kabul edilmiştir.

² Adem Beyhan Ankara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Teftişi programı Doktora öğrencisi

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın katılımcılarının görüşleri doğrultusunda bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir.

Katılımcıların Görev Emrinin İçeriği ile İlgili

Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri

Araştırmanın katılımcılarının, “Katılımcıların Emrin Verildiği Olurun İçeriği ile İlgili Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri Nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar; “Açıklık/netlik”, “Görevlendirilen okul türü” ve “Şikâyetin kolaylaşması” olmak üzere üç alt kategoriye ayrılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 5. Okul Müdürlerinin Görev Emrinin İçeriği ile İlgili Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri Dağılımı

Alt kategori	Eğitim	Kıdem						Genel Toplam	
		1-5 Yıl		5-10 Yıl		+10 yıl			
		F	%	F	%	F	%	f	%
Açıklık/ Netlik	Lisans	4	4.60	8	9.19	9	10.34	21	24.13
	Lisansüstü	4	4.60	0	0.00	2	2.30	6	6.90
	Toplam	8	9.20	8	9.20	11	12.64	27	31.03
Görevlendirilen Okul Türü	Lisans	4	4.60	7	8.04	10	11.50	21	24.13
	Lisansüstü	6	6.90	0	0.00	2	2.30	8	9.20
	Toplam	10	11.50	7	8.04	12	13.80	29	33.33
Şikayetin Kolaylaşması	Lisans	4	4.60	4	4.60	15	17.24	23	26.44
	Lisansüstü	7	8.04	0	0.00	1	1.15	8	9.20
	Toplam	11	12.64	4	4.60	16	18.39	31	35.64
Genel Toplam		29	33.33	19	21.84	39	44.83	87	100.00

Tablo 5'e göre tüm katılımcıların emrin verildiği olurun içeriği ile ilgili karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerinin genel dağılımına bakıldığında, katılımcıların genel olarak en fazla “şikâyeti n kolaylaşması” alt kategorisine yönelik görüş (31 görüş) bildirdiği görülmüştür. Bu görüşlerin 23'ü lisans (% 26.44), 8'i ise lisansüstü (% 9.20) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir. Daha sonra “görevlendirilen okul türü” alt kategorisine yönelik 29 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin 21'ü lisans (% 24.13), 8'i ise lisansüstü (% 9.20) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir. Son olarak da “Açıklık/Netlik” kategorisinde 27 görüş bildirildiği görülmektedir. Bu kategorideki görüşlerin 21'i lisans (24.13) ve 6'sı lisansüstü (6.9) öğrenim görmüş olan katılımcılara aittir.

Katılımcıların Açıklık/Netlik Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden 27'i “açıklık/netlik” alt kategorisine ilişkin görüş bildirmiştir (Tablo 5). Görüş bildiren okul yöneticilerinin 27'sini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların emrin verildiği olurun içeriğinde karşılaşılan açıklık/netlik sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Şikâyetçinin dilekçesi olura genel olarak yansıyor. Konunun anlaşıl maması ve soyut kalması durumu ile karşılaşmıyoruz (AL1, Yİ3, AL3, Çİ2, ÇL2, Eİ2, ÇOI, Çİ3, Mİ2, Aİ3, KO1, AO3).

Dilekçenin özetlenmesi yoluna gidiliyor. Olurda yer almayan bir husus da incelenmek durumunda kalıyor. Olurda birkaç husus yer alıyor. Şikâyet 5-6 daha çok hususlarda iddiaları bulunabiliyor. Olurda şikâyetçinin bahsettiği bazı konular atlanabiliyor. Çözüm olarak dilekçedeki hususların dikkate alınması şeklindeki ifade kullanılabilir. Ama olurda net olarak madde madde yansıtmalıdır (AO1,YO2, Eİ1,KL1, Aİ2,A02)

Soruşturma emrinin verildiği olurda daha çok şikâyet edilen konunun net olarak ifade edilmediğini düşünüyorum. Olur, alırken açık olarak ifade edilmesi gerekmektedir. 657 Sayılı DMK ' ya göre disiplin suçu içerek şekilde yazılmalıdır. Bazı durumlarda oluru okuyup anlayamadık sonradan yeniden dilekçeye dönüp baktık (Yİ1, Kİ1, Kİ2, Aİ2, YO2).

Kaymakamlık olurunda kavram kargaşası var inceleme soruşturma/ inceleme veya soruşturma olarak geçiyor. Ön inceleme daha farklı bir durumdur. İnceleme nedir soruşturma nedir? Kavramların tanımlanmasında sorun vardır (KL3, YL1,Aİ2).

Şikâyetçilerin suç isnat ettikleri kişilerin tam belirgin olarak dilekçelerde ifade etmesi gerekmektedir. Bahsettiğimiz durumda okul müdürünün çok şaşır dığını gördük. Dilekçelerin kişileri ve suçları net ifade edecek şekilde olması önemlidir. Şikâyetçi dilekçesinde netlik yoksa olurlarda genelde okul müdürünün suçlu olabileceği düşünülüyor (EL1,Aİ2).

Yukarıdaki katılımcılardan 11'i (*AL1, Yİ3, AL3, Çİ2, ÇL2, Eİ2, ÇO1, Çİ3, Mİ2, Aİ3, AO3*) okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevinin yasal metni olan olurda soruşturulacak konu ile ilgili herhangi bir sorunla karşılaşmadıklarını söylemektedirler. Burada emir olurunun içeriği hakkında sorun yaşamayan okul müdürlerinin farklı ilçelerden ve okul türlerinden oldukları görülmektedir. Katılımcılardan 5'i (*Yİ1, Kİ1, Kİ2, Aİ2, YO2, AO2*) olurda araştırılması istenen konunun net olmadığını ve suç teşkil ettiği düşünülen durumlar açık olarak yazılması gerektiğini belirtmişlerdir. Olurun açıklayıcı özelliği olmadığından dilekçeye tekrar tekrar baktıklarını dile getirmişlerdir.

Vali veya Kaymakamlık makamınca verilecek soruşturma onayında hem soruşturma yapılması gereken konu hem de soruşturmacı tayin edilmesi işlemi yapılmaktadır. Eğitim ortamları için yapılan şikâyetlerde, tam olarak neyin suç oluşturduğu kanunda yazılı değildir. Şikâyet dilekçelerinde birden çok konular gündeme getirilebilmekte, birçok kişi de şikâyet edilebilmektedir.

Soruşturma onayları alınırken onay metninde iddiaların bir kısmı gözden kaçırılabilir. Bunun yanında şikâyet dilekçesinde soruşturulması istenilen konunun ortaya konulması uzmanlık gerektiren bir durumdur. Gelen şikâyet dilekçelerindeki metin yazarı şikâyetçinin eğitilmiş birisi olmadığı düşünüldüğünde soruşturulacak konunun belirlenmesi güç olabilecektir. Şikâyet dilekçelerinin işlenip onay alınmasını sağlayan kamu görevlilerinin, disiplin hukuku konusunda bilgi sahibi olması yeterli değildir. Aynı zamanda bu kişileri disiplin hukuku alanında deneyimli olmalıdır.

Beyhan' a (2009) göre de müfettişler, iddiaların "olur" da net olarak belirtilmemesi ve dilekçe içeriğinin aynen yazılmasının soruşturmada yer alan iddiaların anlaşılmasını güçleştirmesi sorununu 3.28 ortalama ile en çok karşılaşılan üçüncü sorun olarak ifade etmişlerdir. Araştırmada soruşturma görevi verilen olur metninde araştırılması istenilen konunun net olarak ifade edilmemesi sorunu % 13 olarak bulgulanırken Beyhan' ın araştırmasına (2009) göre bu durumun müfettişlerce sorun olarak görülmesi % 84' dür. Araştırma sonuçlarının farklılık gösterdiği bulgulanmıştır. Konunun uzmanı olarak görülen müfettişlerin olur metinlerini okul müdürlerinden daha dikkatli incelemeleri olasıdır. Olur metninin incelenmesi

sonucunda hataları ve sorunları fark etmeye okul müdürlerine göre müfettişlerin bilgisi ve tecrübeleri daha yatkındır. Bulguların farklılık göstermesi buna yorulabilir.

Katılımcılardan 3'ü (KL3, YL1, Aİ2) idari hukuk işlemlerinde kullanılan kavramlara değinmiştir. İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin hukuk birimlerinin inceleme soruşturma ve inceleme-soruşturma kavramlarının tanımlanmasında sorun olduğundan bahsetmiştir. Bu hususta Çİ3 şunu söylemiştir: “İnceleme de veriliyor soruşturma da veriliyor. Ceza olabileceği düşünüldüğünde soruşturma olarak olur veriliyor. Olay net olunca soruşturma veriliyor. Olayda disiplin suçunun işlendiği düşünülüyor.” Çİ3 burada *inceleme* kavramının açıklığa kavuşturulamayan durumlar için kullanıldığına değinmiştir. *Soruşturma* kavramının ise olayın açık olarak anlaşılması üzerine kullanıldığını ifade etmiştir. İnceleme, yetkili makam veya mercilerin onay ve emirleri üzerine ihbara veya şikâyetle konu olan fiillerin, muhakkikler tarafından açıklığa kavuşturulması çalışmalarıdır. Soruşturma ise suç teşkil eden eylemlerin araştırılması için soruşturmacıların yaptıkları çalışmalardır (MEB, 2015). Katılımcılardan EL1 ve Aİ2; suç ile itham ettikleri kişilerin, dilekçelerde de açık bir biçimde söylenmediğini iddia etmektedir. Suç isnat edilecek kişilerin belirgin olmadığından okul yöneticilerine şüphe ile bakıldığını söylemektedirler. Katılımcılardan Aİ2' nin okul müdürlerinin yapacağı muhakkiklik görevi için yazılı olurun hazırlanması hakkındaki düşünceleri şu şekildedir:

İlçe MEM komisyonu dilekçeyi özetleyen açıklayan bir çalışma yapmadan kopyala yapıştır yöntemi ile olurlar alınmaktadır. Bazı olurlarda ise çalışma alanı şu kişiye okul müdürü kaba davranmıştır diye açıklıkla gelen soruşturma emirleri ile de karşılaşılıyor.

Aİ2, görevlendirme yazısı hazırlanırken bürolarda şikayetlerin incelenerek, okul müdürleri tarafından araştırılması ya da yapılması istenen çalışmanın açıkça belirtilmediği üzerinde durmuştur. İlgili görevlilerin şikayet metninin tamamını olura yansıttığı ifade etmiştir. Kİ2 de şikayetin gereksiz cümleler hakkında şuna değinmiştir: “Olurun şikayeti tam kapsamaması ya da olura gereksiz cümlelerin girmesi problemdir.” Kİ2 olurlara eklenen gereksiz cümleleri, sorun olarak ele almıştır. Bu hataların yapılmaması gerektiğini belirtirken Aİ2 ile aynı fikirdedir. Bu düşünce YO2 tarafından şu şekilde açıklanma yoluna gidilmiştir.

Olur onayı alınırken komisyon ana konuları iyi tespit etmesi gerekiyor. Suçlar şahitler olayın oluşu sözcükler içinde saklıdır. Bu muhakkikler de bu sözcüklerden yola çıkıyoruz. Bu cümleler buna göre değerlidir. Olur ile

şikayetçi ifadesi arasında tam kapsayan cümleler ile ifade edilmeyebiliyor. Kaynak bulma ve ifadeci çoğalıyor.

Şikayetçi dilekçelerindeki konuların dikkatli bir şekilde ana hatlarıyla tespit edilmesi gerektiğini ifade eden YO2, bunun tespit edilememesi durumunda ifadesi alınması gereken kişilerin sayısının artacağını söylemiştir. İfadesi alınacak kişilerin çoğaltması muhakkikin tahlil ve münakaşa kısmında değerlendirmeye alacağı görüşlerin artmasını sağlamaktadır. Bunun sonucunda da muhakkik görevi veren kuruma sunacağı rapora yeni sayfalar eklemesini gerektirecektir.

Konuların dikkatli bir şekilde tespit edilemediği durumlarda ifade verenlere geri dönüşler yapılması zorunlu olacaktır. Geri dönüşlerin yapılması soruşturmanın sonuçlanmasını geciktirecektir. Katılımcılardan Çİ3 ise olur metnini hazırlayanlar için şöyle söylemektedir: “Olurun yazımında sorun olduğunu düşünmüyorum ilçe hukuk bürosu olura ne yazacağını biliyor. Orada avukatlar olduğundan bizden iyi biliyorlar.” Metnin hazırlayan ilçe hukuk bürosunun; metne ne yazılacağı konusunda metni yorumlayanlardan daha çok bilgi sahibi olduğunu Çİ3 açıklanmış belirtmiştir. Birimde avukatların bulunduğu onların okul müdürlerinden konu hakkında daha yetkin olduklarını söylemiştir. Olur metnini hazırlayan şef veya memurların hazırladıkları metni şube müdürü onayına sunmaktadırlar. Metinde hata olması durumunda şube müdürü bunu düzeltmeleri için iade edebilecektir. Avukatlar ise sadece hazırlanan raporları kontrol etmekte bunların disiplin hukukuna uygun olarak hazırlanmalar üzerine yoğunlaşmaktadırlar. Eğitim ortamlarında yaşanan yönetsel sorunların çözülmesi için idari soruşturma başlatan aktörlerden birisi de okul müdürleridir. Katılımcılardan AO3 okul müdürleri tarafından soruşturma açılması konulu resmi yazışmalardan yapılan hatalara, şu şekilde değinmiştir.

Okul ilçeye yazıyor, ilçede kaymakamlığa yazıyor. En çok sorunun tanımlanmasında problem yaşıyor. Okul sorunu iletirken detaylı bir şekilde tanımlamadığı için aynı yazı Olur emrinde yazılıp okul müdürlerine muhakkiklik görevi olarak veriliyor. Yazıyı yazan okul olduğu için okul müdürlerinin bu yazıyı yazdığı düşünüldüğünde onların bu konuda yetkin olması gerekiyor. Eğitim içinden geçerek öğretmenden müdür yardımcılığına oradan okul müdürlüğüne aşamalı olarak görevlerin verilmesi gerektiğini düşünüyorum. Resmi yazıda güzel ifade edenler, soruşturmalardaki raporlarını da ona göre yazıyor.

AO3'ün açıklamalarından okul müdürleri yine kendi ünvanındaki başka bir eğitim işgöreni tarafından yapılacak soruşturma için ana metin oluşturacak yazışmalarda anlatım bozuklukları yapıldığı anlaşılmaktadır.

Okul müdürleri kendi okullarındaki insan kaynakları hakkında yaşadıkları sorunların çözümü noktasında yasal gücünü kullanmak istediğinde sorun olarak gördüğü eylem ve durumun soruşturulmasını isteyecektir. Bu durumda okul müdürlüğü tarafından konunun soruşturulması istenildiğine dair il/ilçe eğitim müdürlüğüne resmi yazı yazılması gerektiği bilinmektedir.

Okul yönetiminin bu yazışmasında sorun olarak gördüğü eylemi veya durumu açıkça dile getirmeli, bunların soruşturmacı tarafından açığa çıkarılması beklenmemelidir. Soruşturmacıların sorunu tanımlaması ve ispat etmesi beklenildiğinde yazışmalarında katılımcı AO3'ün belirttiği şekilde olacağı düşünülebilir. Okul müdürlerinin belgeye ve şikâyetçiye dayanmayan kanaate dayalı olarak soruşturma açılması talebi; soruşturmacının dedektif rolüne bürünmesi isteğini doğuracaktır. Soruşturmacının kendi görev alanında kaldığı sürece de soruşturma sürecinde okul müdürünün beklentisi karşılanmayacaktır. Muhakkik olarak kendisine verilen göreve ait yazılı emirde herhangi bir sorun ile karşılaşma hakkında düşüncelerini katılımcılardan YO3 ve ÇO1 şöyle belirtmiştir;

Muhakkik dosyalarında olur hakkında bir problem ile karşılaşmadım. Olurun içeriği ile ilgili sorun olduğunda düzeltme yapılacağını düşünüyorum (YO3).

Olur ile ilgili bazen şikâyetçinin vermiş olduğu dilekçe içindeki cümleler eksik yazılabilir, böyle durumlarda düzeltme istiyorum (ÇO1).

Okul müdürleri muhakkiklikle ilgili yazılı emir olurunun aldıklarını bir sorun teşkil ettiği düşünüldüğünde düzeltme istenilebileceği YO3 ortaya koymuştur. ÇO1 de yukarda olur emrinde eksik kalan konular ve emrin dilekçeyi dilekçeyi kapsamadığı durumlarla karşılaştığında düzeltme istediğini belirtmiştir. Katılımcılardan ÇL1 alınan olur için yöneticiler tarafından yönlendirilme yoluna gidildiği konusunda şunları söylemektedir:

Verilen dilekçe ile alınan olur ile uyumsuzluklar yaşanıyor. Dilekçenin konusuna göre veren makam hangi kısmı görmek istiyorsa o kısım ile ilgili soruşturma emri veriyor. Şikâyetçi birçok konuyu şikâyet etse de şube müdürü ve ilçe müdürü görmek istediği durumu olura yazdırıyor. Dolayısıyla ceza teklif edilmesi gerekirken olurda bazı durumla inceleme dışına itilip cezadan arındırılıyor.

Muhakkikler tarafından yapılması istenilen idari soruşturmaların ilk aşaması onay alınmasıdır. Soruşturmanın konusu ve kimin tarafından yapılacağı onay ya da olur denilen bu resmi evrakta belirtilmektedir. İl, ilçe milli eğitim yöneticileri

tarafından ilk aşamada dilekçede disiplin suçu olarak belirlenebilecek olan tespitlerin olurda konu edinilmediği belirtilmektedir. Böylelikle dilekçede kalan suç unsuru muhakkik tarafından araştırması gereken konu olmaktan çıkmaktadır Yöneticilerin şikâyet dilekçelerini incelediklerinde disiplin suçunun oluştuğunu fark ettiklerinde, bu durumda memurun ceza almaması için soruşturma konusu belirlenirken takdir yetkisi kullanma adına bu yola başvurdıkları söylenebilir. Takdir yetkisi kullanılması yöneticilere alan açmakla birlikte şikayet dilekçelerinde belirtilen durumların araştırılmaması halinde yasal sorumluluk doğuracaktır. Bu noktada YO1 muhakkikler tarafından olurdaki konunun dışına çıkabildiği ifade edilmiştir.

Soruşturmada olur konu dışına çıkmıyor. Kamu zararı varsa ikinci bir olur alınıp devam edilir soruşturmaya. Olur dışına çıkılırsa inceleme komisyonundan dosya geri dönüyor. Soru hazırlarken dilekçeyi göre alıyorum olura bağlı kalmıyorum.

Katılımcılardan YO1, inceleme komisyonunca, muhakkiklerin olurda kendilerine verilen görev konusunun dışına çıkılmaması istenildiğini ifade etmiştir. Görev konusunun dışına çıkılmasının dosyanın inceleme komisyonu tarafından geri döneceği belirtilmiştir. Dosyanın geri gönderilmesi olurda verilen konu sınırlaması içinde çalışılması gerektiğini ifade etmektedir. Eğitim kurumlarında disiplin soruşturmalarının, okul müdürlerince izin alınmadan yapılması hakkında katılımcılardan YO1 şöyle bahsetmektedir: “Soruşturma yapılırken kaymakamlıktan izin alınarak soruşturmaya başlanıyor. Okul müdürü onay alınmadan yaparsa iptal oluyor.” Okul müdürü okulda disiplin sorunu veya şikayeti ile karşılaştığında kendisi soruşturma izni almadan delilleri toplama ve ifade alma yoluna gidebilir. Bunun sonucunda disiplin suçu işleyen kişiye savunmasını alarak ceza da verebilir. Bunun yanında okul müdürlerinin şikayet veya disiplin suçu tespit ettiğinde, il/ilçe yönetiminden soruşturmacı tayin edilmesini istemesi Danıştay kararlarına uygun olacaktır. Böylelikle mahkemelerden verilecek aksi kararların önüne geçilmiş olacaktır.

Katılımcıların Görevlendirilen Okul Türü Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden 34’ünün görüşleri “görevlendirilen okul türü ” alt kategorisin toplanmıştır. Görüş bildiren katılımcıların 31’ini erkekler 3’ünü de kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların emrin verildiği

olurun içeriğinde karşılaşılan okul türüne göre görevlendirilmemesi sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Muhakkik seçilirken görev yaptığı okulun türüne dikkat edilmeli, okul türüne göre görevlendirme yapılırsa konuya vakıf olunacağından soruşturma kısa sürede sonuçlanır (YL1, ,EL1, YO2, YO3, AL1, Kİ1, KO1, AO1, AO2, AL3, Aİ1, Aİ2, KL3, Çİ2).

İlkokul müdürü lisede muhakkiklik yapıyorsa doğal olarak lise öğrencisi psikolojine haiz olmayabilir. Bunun tersini de düşünebiliriz. Soruşturmadaki konuyu incelerken öğrencileri ve okul ortamını yeterince bilmediğinden dolayı problemlerin çözümünde başarılı olmak güçleşmektedir (Eİ1, Eİ2, Mİ1, Yİ1, Kİ2, YO3, EO1, MO1).

Tüm mevzuata hakim olamayabiliriz fakat okuyunca anlaşılıyor. Farklı okul türünde soruşturma yapmak pek sorun değildir. Genelde basit soruşturmalar veriliyor (YL1, YO1, YO2, Mİ1, AL2, ÇL2, KL3)

Konu basit olunca sorun yok fakat okul türü özelindeki işler soruşturma konusu olunca muhakkik kendi okul türünde olmayınca zorlanıyor. Eşdeğer okulların verilmesi daha iyi olabilir çünkü tüm mevzuata hakim olmak çok uzun zaman olabiliyor. Bu çok önemli muhakkikler açısından(Mİ2, Aİ3, YL2, YO1).

Katılımcılardan 14 kişi (YL1, ,EL1,YO2, YO3, AL1, Kİ1, KO1, AO1, AO2, AL3, Aİ1, Aİ2, KL3, Çİ2) kaymakamlık olur emri alınırken okul müdürlerine muhakkiklik görevi verilirken seçim yapılmasını okul türüne dikkat edilmesini önemsemektedir. Bunun yapılması durumunda okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevlerinin süresi uzamadan sonuçlanacağını ifade etmektedirler.

Eğitim kurumları ülkenin çocuklarına eğitim öğretim hizmetlerini sağlamak ve ihtiyaç duyduğu insan kaynaklarını yetiştirmek amacıyla MEB tarafından farklı kademe ve alanlarda açılmaktadır. Okul müdürlerine ilkokul, ortaokul ve lise okulları yanında özel eğitim mesleki eğitim merkezi, bilim sanat merkezi, halk eğitim merkezleri, öğretmen evleri veya anaokulları bünyesinde soruşturma görevi verilebilmektedir. Okul müdürlerine kendi görev yaptığı okul türü dışında bir kurumda soruşturma görevi verilerek soruşturma yapması istenmesi, bu görevin yapılmasını zorlaştırmakta ve görevin süresini uzatmaktadır.

Katılımcılardan 7 'si (Eİ1, Eİ2, Mİ1, Yİ1, Kİ2, YO4 EO1) ifade alma esnasında öğrenci psikolojisine göre hareket edilemeyeceği endişesi taşımaktadır. Bunun yanında okul ortamının bilinmemesi ve öğrenci psikolojisine vakıf olunmaması dosyalardaki problemlerin çözümünde başarılı olunmasını olumsuz etkileyecektir.

Katılımcılardan 7'si (YL1, YO1, YO2, Mİ1, AL2, ÇL2, KL3) okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevlerinde konuların genelde basit olduğu ve dolayısıyla görevlendirmelerde farklı okul türlerinde muhakkiklik yapmanın sorun teşkil etmediğini söylemiştir. Katılımcıların özelliklerine bakıldığında bu kişilerden 6'sının 10 yıl üzerinde kıdemi olduğu göz önüne alındığında muhakkiklik yapma sayılarının diğer katılımcılara göre yüksek olacağı düşünülmektedir. Okul müdürleri soruşturma sürecini muhakkiklik görevlerini yaparken işbaşında öğrenmektedir. Okul müdürlerinin, soruşturma konusunda deneyim kazanması, onların okul türüne göre de değişik durumları tecrübe etmelerini sağlamış olacaktır. Dolayısıyla müdürlükte kıdem; muhakkik olarak soruşturma deneyimi farklı okul türlerinde soruşturma yapmış olma durumunu ortaya koyacaktır. Böylelikle kendi okulu dışında verilen soruşturma görevinde soruşturmacı olan okul müdürü soruşturmanın yapılmasında zorlanmayabilir. Bu noktada katılımcılardan 4'ü (Mİ2, Aİ3, YL2, YO1) konu basit olduğunda sorun yaşamadıklarını fakat okul türü özelinde işleyiş ile ilgili durumlar olduğunda zorlandıklarını belirtmiştir.

Katılımcılardan Mİ1, AL2, ÇL2, EL1 ve Yİ2 okul müdürlerinin bu konuda görevlendirilmelerinde yetkililer tarafından dikkate alınan husus konusunda şunları söylemektedir;

Zaman zaman farklı okul türlerine görev veriliyor. Bu tür okulların çalıştığımız okula yakın olması dolayısıyla görev verilebiliyor. Deneyimli okul müdürlerinin öğretmenin yönetmenin yaklaşımını bilen kişilerin bu tür okulları görevlendirilmesi daha uygun olacaktır (Yİ2).

Muhakkik olacak kişinin okul müdürü ve dosyada ismi geçenlerle yakınlığı veya husumeti olduğu durumlarda dosyayı ilçe geri alabiliyor (Mİ1, AL2, ÇL2, EL1).

Katılımcılardan Yİ2, okulda herhangi bir çalışan hakkında disiplin soruşturması işlemlerini gerçekleştirmesi gereken kişinin, okul müdürlerinden seçilmesi durumunda, o okula en yakın olan okulların müdürlerinden seçildiğini belirtmektedir. Okul müdürlerine soruşturma görevi verilirken soruşturma yapılacak kurumun görevlendirme yapılacak müdürün okuluna yakın olması ulaşım açısından dikkate alınabilir. Bununla birlikte soruşturmanın konusunu okul müdürünün analiz edebilecek düzeyde deneyime sahip olup olmadığı hakkında değerlendirme yapması daha uygun olurdu. Görevlendirmelerde okul müdürünün dosyanın konusuna uygun

olarak görevlendirilmesi yerine, sadece ulaşılabilirliğe önem verilmesi dikkat çekici bir bulgudur.

Muhakkik görevlendirilmelerinde, görevlendirilen okul müdürlerinin soruşturma konusunu tahlil edebilecek deneyime sahip olması ancak okul müdürlerinin yaptığı soruştırmaların, getirdiği tekliflerin uygunluğunun bilinmesine bağlı olacaktır. Görevlendirilme onaylarının hazırlanmasında sorumlu olan birimin okul müdürleri hakkında soruşturma yapma deneyimi hakkında bilgiler içeren kayıt tutması düşünölebilir. Böylelikle okul müdürlerine muhakkiklik görevi verilirken soruşturma geçmişi dikkate alınarak işlem yapılabilir.

Katılımcı *Mİ1*, *AL2*, *ÇL2* ve *EL1* de muhakkiklik görevi verilen okul müdürünün çalışması istenilen dosyada itham edilen kişiler ile herhangi bir özel yakınlığı veya husumeti olması durumunda dosyayı geri alınabildiğini söylemektedir. Maarif Müfettişleri Görev Standartlarında (MEB, 2015) buna ek olarak maarif müfettişleri bazı durumlara görevden çekilme isteğinde bulunabilmektedirler. Müfettişlerin soruşturulanın kendisine yönelttiği güvensizliği makul görmesi, soruşturma konusu eylemden kendisinin de zarar görme ihtimalinin bulunması koşullarında, görevden çekilmeyi talep edebilirler. Belirtilen koşulların muhakkikler için de geçerli olacağı düşünölmektedir.

İtham edilen kişilere olan özel yakınlık, soruştırmaya disiplin hukuku açısından değil, itham edilen kişinin ceza almaması doğrultusunda yaklaşım sergilenmesi sonucunu doğuracaktır. Soruşturmacının itham edilen kişi ile kötü bir geçmişinin bulunması da soruştırmaya ceza verme odaklı bir pencereden bakılmasına neden olacaktır. Her iki durumda da soruşturmacının konuya tarafsız bir yaklaşımdan uzaklaşmasına duygusal bir bakış açısı geliştirmesine neden olmaktadır. Muhakkik görevlendirmelerinde bu durum dikkate alınarak, görevlendirme onayları yenilenmektedir.

Katılımcıların şikâyetin Kolaylaşması Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden 37'si “şikâyetin kolaylaşması” alt kategorisine ilişkin görüş bildirmiştir. Görüş bildiren okul yöneticilerinin 35'ini erkekler, 2'sini de kadınlar oluştırmaktadır. Katılımcıların

emrin verildiği olurun içeriğinde karşılaşılan eşdeğer okul için görevlendirilmemesi sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Şikayet etmek isteyen kişiler için kolaylıklar getirildi. Bu eğitimciler olarak bizleri çok yordu (Yİ1, YL1,YL2, EL1, YO1, YO2, YO4, KL1, Kİ1, Mİ1, Çİ3, Aİ2).

Şikayet kanallarının sayısı arttı. Alo 147, BİMER ve CİMER' e şikayet edilebiliyor. Artık şikayet edebilmek kolaylaştı (AL2, ÇL1, KO1, ÇL2, Kİ2, YO4, AO1, AO2, Yİ3).

Alo 147, Bilgi edinme, Bimer, Cimer şikayet açısından gerektiği gibi kullanılmıyor. İlgisiz alakasız aslı atarı olmayan şikayetler incelenmemelidir (ML1, AL2, ÇL1, KO1 ÇL2, YO4).

Aşırı şikayet gelmesi için kapılarımız açık olduğu için telefonu alan ediyor, eline kağıdı alan yazıyor, ilçeye gidiyor, makam atlıyor şikayet ediyor. Çok basit şeylerden dolayı kurum rahatsız edilmemelidir (AL1, MO1, Kİ2, AO2, AL3, Eİ2).

Katılımcılardan 12'si (Yİ1, YL1,YL2, EL1, YO1,YO2,YO4, KL1,Kİ1, Mİ1, Çİ3, Aİ2) şikayet yapılmasının kolaylaştırılması sonucu, soruşturmalarla yoğun olarak karşı karşıya kalınmasının eğitim çalışanlarını çok yorduğunu ifade etmiştir.

Şikayetlerin soruşturmaya dönüşmesi durumunda eğitimcilerin ifade vermekten, açıklama yapmaktan yoruldukları, bu konuda yıprandıkları düşünülebilir. Eğitim hizmeti sunulan öğretmenlik mesleğinin iletişim üzerinden gerçekleşmesi dolayısıyla şikayet konusu olabilecek bir çok konuyu içersinde taşımaktadır.

Öğretmenlik mesleğini yapan öğretmenler öğrencilere ders programlarındaki kazanımların öğretilmesi ile birlikte yerel ve evrensel değerlerin kazandırılması da amaçlamaktadır. Öğretmenler; öğrencilerle iletişim kurarken profesyonellik ilkelerinden uzaklaşmaları kendilerinin şikayet konusu edilecek fiillerin oluşmasına neden olabilmektedir. Profesyonellik ilkesi gereği öğretmenlerin, yaptıkları hizmetin aksamaması veya öğretmenlik mesleği ile bağdaşmayan davranışların gelişmesi durumunda hesapverebilir olmaları gerekmektedir. Hesapverebilirliği benimsememiş olan öğretmenlerin şikayetlerden yorulabileceği düşünülse de, şikayetlerin yoğunlaşması öğretmenleri olumsuz olarak etkileyeceği kaçınılmazdır.

Millî Eğitim Bakanlığı İletişim Merkezi MEBİM 147, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla 1 Mart 2012' de hizmet vermeye başlamıştır. Kamu hizmeti olarak eğitimden yararlananlar ile eğitim hizmeti sunan öğretmen ve yöneticilerin her

türlü soru, istek, görüş, öneri, ihbar ile şikâyetlerin etkin ve hızlı bir şekilde işlem yapılması, soruların cevaplandırılması amacıyla kurulmuştur (MEB).

Alo147’ nin eğitim hizmeti sunanlar tarafından kullanılmadığı, eğitim hizmeti alanlarca da şikayet hattına dönüştürüldüğü söylenebilir. Ersan’ a (2014) göre ilkökul yöneticilerinin tamamına yakını “ALO 147” iletişim hattının eğitim çalışanları açısından yararlı olmadığını belirtmektedir. İletişim hattı uygulamasının dayanaksız şikâyetleri elenemediğinden dolayı öğretmenler hedef haline getirilmekte ve onların çalışma motivasyonları yok edilmektedir.

Katılımcılardan 9’u (*AL2, ÇL1, KO1, ÇL2, KI2, YO4, AO1, AO2, Yİ3*) eğitim ortamlarına yönelik problemli gördüğü durumlar için şikayet yapmak isteyenlerin kullandığı ve kullanabileceği şikayet kanallarını belirtmiştir. Belirtilen katılımcılar bahsedilen şikayet kanallarının şikayetçiler açısından şikayet etmeyi kolaylaştırdığını öne sürmüşlerdir.

Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarının kamu hizmetinin standartlarını artırmak amacıyla iletişim hatları kurdukları görülmektedir. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığının Alo 147 hattı yanında, Sağlık Bakanlığı, sağlık hizmetlerinde ortaya çıkan sorunların çözümlenmesi için Alo 170 hattını hizmete açmıştır. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, aile yapısının korunması ve güçlendirilmesi için Alo 183 ve sosyal yardım hizmetlerine ilişkin Alo 144 ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da çalışma hayatı ve sosyal güvenliğe dair konuları için Alo 170 hattını kurmuştur. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı da güvenilir gıda için Alo 174 gıda hattını hizmete sunmuştur.

Çalışanlar açısından bakıldığında şikâyet kanalları yönetimin insan kaynaklarının performansını denetlemenin bir aracı olarak görüldüğü düşünülebilir. Diğer taraftan kamu yönetiminde vatandaşa ulaşabilmek adına geliştirilen yeni ortamlar olarak da görülebilir. Karkın ve Zor’ a (2015) göre kamu yönetiminin bilgi edinme hakkı, Kamu Denetçiliği Kurumu’na (Ombudsman) müracaat hakkı, Cumhurbaşkanı’na Yazın (CİMER) ve Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) gibi başvuru kanalları, vatandaş ile yönetim arasındaki geleneksel dikey ilişkinin, dönüşerek iki yönlü ilişkiye evrilmesinin enstrumanı olmaktadır. Bu kanallar vasıtasıyla yapılan iletişim, yönetimin karşılaştığı yönetsel sorunlara dönük yenilikçi çözümler üretebilme potansiyelini de içinde taşımaktadır.

Bazı katılımcılar da (AL2, ÇL1, KO1, ÇL2, Kİ2, YO4, AO1, AO2, Yİ3) yapılan şikâyetlerin gereksizliğini ortaya koyarak, ilgisiz şikâyetlerin dikkate alınmaması ve incelenmemesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Alo 147'ye yapılan şikâyetler bir elemenden geçmekte, anlamlı olanları değerlendirmeye alınmaktadır. Anlamlı görülen şikâyetler, ilgili kuruma iletilerek sorun hakkında çalışma yapması beklenmektedir. Bu kurumun il/ilçe milli eğitim müdürlüğü olduğu durumlarda, konu okulları ilgilendirdiğinde okul müdürlüğüne şikâyet hakkında bilgilendirme e-postası atılarak ivedilikle incelenmesi istenilmektedir. Okullara ulaşan şikâyetler yasal alandaki uygulamalar, okulların karar verebileceği alanda olan veya okulun daha önceden çözüme kavuşturduğu konular olabilmektedir. Okul müdürlüğü bazı durumlarda da yaptığı incelemede şikâyet hakkında soruşturma açılmasını isteyebilmektedir. Böylelikle muhakkiklerin görevlendirilmesi gereken durum ortaya çıkmış olacaktır.

BİMER ve CİMER kanalıyla yapılmış olan şikâyetlerde de Alo 147 hattı gibi işlem yapılmakta olup, şikâyetçinin dile getirmiş olduğu konu tüm şikâyet metni içerecek biçimde ilgili kurumlara aktarılmaktadır. Kurumlar şikâyet içeriği üzerinde anlamlandırma yaptıktan sonra gerekiyorsa soruşturmacı görevlendirilmektedir.

Öğretmenler; Alo 147 iletişim merkezinin, öğretmen ve yöneticileri şikâyet etmenin aracı haline getirildiğini, bunun yanında şikâyetlerin de çoğunun asılsız olduğunu söylemektedirler. Bu hattın öğrenci ve velilerce tehdit konusu için kullandığından da öğretmenlerce dile getirilmektedir. Böylelikle Alo 147 hattı öğretmenlerin moralini bozmakta, mesleki onurunu zedelemekte, yalnızlaştırmakta, öğretmen ve öğrenci arasındaki iletişimi olumsuz etkilemekte dolayısıyla öğretmenlerin çalışma enerjisini düşürmektedir (Özer, 2014).

Katılımcılardan 6'sı (AL1, MO1, Kİ2, AO2, AL3, Eİ2) da eğitim ortamları için artan şikâyetlerin nedeninin şikâyet kanallarının buna müsait olmasına bağlamaktadır. Katılımcılar; yapılan şikâyetlerin, anlamlı olup olmamasına bakılmaksızın, soruşturma veya inceleme başlatılmasını sorunlu olarak görmektedir. Bunun dikkate alınıp alınmamasının da etkili olduğu söylenebilir. Nitekim EO1 de bu konuda şunları söylemektedir:

Burada Alo 147' yi arıyor. Başımıza bir olay geldi. Veli şikâyetinde "Okulun önü kar yağmasının ardından neden tuzlanmadı." sorusunu sormuş. Bu emri veren şube müdürüdür, bu yazışmalarda veliye şirin görünmek için yapılıyor.

EO1; şikâyetçi tarafından, şikâyetin ifade edildiği makam yetkililerinin kendilerine ulaşan şikâyet hakkında yorumlama yapılmadığı ortaya koymuştur. Dikkate alınmayacak konularda soruşturma açma yoluna gidilmesi okul müdürleri ve öğretmenler tarafından rahatsız edici bir durum olarak algılanmaktadır.

Alo 147 hattına yapılan şikâyetlere bakıldığında idareden memnuniyetsizlik ihbarlarında en çok aranma adedi sırasına göre, öğrenciye karşı olumsuz tutum ve davranışlar, okulun fiziki altyapı ihtiyaçlarının karşılanmaması, velilere karşı olumsuz tutum ve davranışlar olarak gözlenmektedir. Öğretmen konulu şikâyetlerde de sınıf öğretmenlerinden şikâyet edilmektedir. Bu durum, ilkökul öğrencilerinin velilerinin daha çok duyarlı olmalarından kaynaklanmaktadır (Erdoğan ve Moğul, 2014).

Katılımcılardan *YL1*, *ÇO2* ve *AI3* de şikâyetçi hakkında, imzasız dilekçelerle yapılan şikâyetlerde şikâyetçinin bilgileri bulunmadığını belirtmiştir. Bu katılımcılar, şikâyetçinin adres ve iletişim bilgilerinin yazılmaması nedeniyle, şikâyetçiye ulaşamamasını sorun olarak görmektedirler. Araştırmaya katılan okul müdürlerinden sadece 3'ü (% 3,4) isimsiz dilekçelerin sorun olduğundan bahsetmiştir. Buna karşın Özmen ve Şahin (2010) araştırmalarında ilköğretim müfettişlerinin soruşturma ile ilgili şikâyetçi, muhbir, tanık ve itham edilen şahıslara ulaşamamasını, soruşturmaya hazırlık aşamasında en dikkat çekici sorun olarak olduğunu saptamışlardır. Beyhan (2009) da müfettişlerin soruşturma görevlerinde isimsiz dilekçelerin ve elektronik postaların işleme konmasından dolayı muhbirlerin bilgilerine ulaşmada güçlük çekme oranını % 98,04 olarak bulmuştur. Araştırma bulgularının örtüşmemesi, müfettişlerin okul müdürlerine göre çok farklı şikâyetçi ve tanıklarla karşılaşma durumu ile açıklanabilir. Okul müdürleri sadece okullardaki disiplin soruşturmaları yürütürken, müfettişlere verilen görevler sadece bununla sınırlı kalmamakta, diğer bakanlıkların taşra örgütlerinde soruşturma görevi yürütebilmektedirler. Farklı mekân ve durumlarla ilgili de soruşturma görevini yürüten müfettişlerin ifadesi alınacak kişilere ulaşamama ihtimali de, sadece okul örgütlerinde muhakkiklik yapan okul müdürlerine kıyasla artacaktır.

**Katılımcıların Bilgi ve Belgeye Ulaşılmasında
Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri**

Araştırmanın katılımcılarının, “Katılımcıların Bilgi ve Belgeye Ulaşılmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri Nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar; “dosyalama düzeni”, “belge saklama ve tahrifatı” ve “kamera görüntüleri” olmak üzere üç alt kategoriye ayrılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 6. Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevinde Bilgi ve Belgeye Ulaşılmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Alt kategori	Eğitim	Kıdem						Genel Toplam	
		1-5 Yıl		5-10 Yıl		+10 yıl			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Dosyalama Düzeni	Lisans	6	6.19	9	9.27	12	12.37	27	27. 83
	Lisansüstü	8	8.25	1	1.03	2	2.06	11	11.34
	Toplam	14	14.44	10	10.30	14	14.43	38	39. 17
Belge saklama/tahrifatı	Lisans	6	6.19	9	9.27	12	12.37	27	27.83
	Lisansüstü	8	8.25	1	1.03	2	2.06	11	11.34
	Toplam	14	14.44	10	10.30	14	14.43	38	39.17
Kamera görüntüleri	Lisans	2	2.06	5	5. 15	6	6.19	13	13.41
	Lisansüstü	5	5.15	1	1. 03	2	2.06	8	8. 25
	Toplam	7	7.21	6	6. 18	8	8.25	21	21.66
Genel Toplam		35	36.08	26	26.81	36	37.11	97	100.00

Tablo 6’ ya göre okul müdürlerinin muhakkiklik görevinde bilgi ve belgeye ulaşılmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerinin genel dağılımına bakıldığında, katılımcıların “dosyalama düzeni” alt kategorisine yönelik görüş (38 görüş) bildirdiği görülmüştür. Bu görüşlerin 27’si lisans (% 27.83), 11’i ise lisansüstü

(% 11.34) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir. Katılımcıların “dosyalama düzeni” ve “belge saklama/tahrifatı” alt kategorisine yönelik görüşleri yönelik frekans değerleri eşit olduğu görülmektedir. “belge saklama/tahrifatı” alt kategorisine yönelik katılımcı görüşlerinin 27’si lisans (% 27.83), 11’i ise lisansüstü (% 11.34) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir.

Katılımcıların Dosyalama Düzeni Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden muhakkiklik görevinde bilgi ve belgeye ulaşılmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin “dosyalama düzeni” alt kategorisine yönelik 38 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin 27’si lisans, 11’ini ise lisansüstü öğrenim görmüş olan katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların dosyalama düzeni alt kategorisine ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Bu konuda muhatap olduğumuz kişiler kurum müdürleri ve müdür yardımcılardır. İstedığınız evrak size eksiksiz olarak veriyorlar. Hiçbir sıkıntı yaşamıyoruz (Yİ1, YL1, YO2, Mİ1, AL1, Kİ1, KO1, ÇL1, Kİ2, YO4, Aİ2, Çİ1, Çİ2, Eİ1, Eİ2, ÇO1, Çİ3, Mİ2, ÇO2, Aİ3, AO3, EO1, Yİ2, ML1).

Okullarda belgeye ulaşma konusunda sorunlarla karşılaşıyoruz. Arşivleme ve dosyalama konusunda sorunlar yaşanıyor (YL2, Kİ1, EL1, KL3, YO3, AL2, KL1, YO4, AO1, AO2, Aİ2).

Geriye dönük bilgi bulunması yüzdesi düşüktür. Atılması gerekenler atılmaması gerekenler ile karışabiliyor (Kİ3, YO1, AL2, Yİ3, Aİ1, AO2, Mİ2).

Dosyalardaki düzensizlikler ile ilgili okul aile birliği evraklarında böyle durumlar yaşanıyor (YO1, AL2, KL1, AO1, Yİ3, AL3).

Arşiv sorunu yönetim değişikliğinden kaynaklanabilir. Yeni gelen yetkili teslim almadım diyebiliyor (YL2, EL1, AL2, AO1).

Nöbet defteri ve sınıf defteri doldurulmayabiliyor (YL2, EL1, AL2, ÇL1).

Katılımcılardan 24’ ü (Yİ1, YL1, YO2, Mİ1, AL1, Kİ1, KO1, ÇL1, Kİ2, YO4, Aİ2, Çİ1, Çİ2, Eİ1, Eİ2, ÇO1, Çİ3, Mİ2, ÇO2, Aİ3, AO3, EO1, Yİ2, ML1) belgelere ulaşma konusunda sıkıntı yaşamadıklarını ifade etmişler ve istenilen evrakın muhakkiklere eksiksiz olarak sunulduğunu söylemişlerdir.

Okul müdürleri, muhakkiklik görevi için soruşturma yapılması gereken okula gittiklerinde öncelikli olarak kurumun müdürü ile görüşme yaparak kendilerine verilen görev hakkında bilgilendirme yapmaktadırlar. Okul müdürü soruşturmanın konusunu öğrendikten sonra kendisi de aynı görevi yaptığından dolayı empati

kurarak en yüksek noktada yardımcı olması, kaçınılmaz bir durumdur. Okul müdürü, muhakkik olan mevkidaşına bir çalışma yeri teminini sağlayarak, onun rahat bir şekilde çalışmasına yardımcı olması atacağı ilk adımdır. Bundan sonra ifade vermesi gereken kişilerin çağırılması için, bir destek personelinin bu işle ilgilenmesi hususunda görevlendirecektir. Soruşturmada gerekli evrakın hazırlanması için memur ve müdür yardımcısından hazırlık yapmasını isteyerek, işlemlerin hızlanmasını da sağlayacaktır. Rehberlik öğretmenini konu gereği bilgilendirerek, öğrencilerden ifade alınması konusunda muhakkığe soruların çocuk psikolojisine uygun olarak sorulmasına tanıklık etmesini bekleyecektir. Okul müdürünün atacağı bu adımlarla muhakkığın soruşturma sürecinde zaman kazanmasını fırsatını oluşturacak ve rahat çalışmasına imkân sağlayacaktır.

Katılımcılardan 11'i (*YL2, KI1, EL1, KL3, YO3, AL2, KI1, YO4, AO1, AO2, AI2*) de okullarda belgelere ulaşma konusunda sorunlar yaşadıklarını belirterek, okulların arşivleme sorununa dikkat çekmişlerdir. Okullarda arşiv olarak belirlenen yer düzenli olmadığı takdirde, istenilen evrakın bulunması zorlaşacaktır. Bunun yanında müdür yardımcısı ve memurun, arşivlenecek evrakları tespit ederek, standart dosya planına göre arşivlenmesini sağlanması gereklidir. Gereksiz yazıların arşivde bulunurken önemli evrakın bulunmaması, düzensiz arşive işaret etmektedir.

Dosyalama, örgütler tarafından üretilen evrakın gerektiğinde ulaşılmasını sağlamak amacıyla düzenlenerek saklanmasıdır. Dosyalama sistemi ise belgelere erişimin anlamlı ve hızlı olması amacıyla yapılan tasnifleme işlemini ifade etmektedir (Özdemirci ve Odabaş, 2005). Başbakanlık tarafından yayınlanan 2005/7 Sayılı Genelgede dosya planı, için “kurum ve kuruluşların iş ve işlemleri sonucunda teşekkül eden belgelerin, sistemli bir şekilde dosyalanmasını sağlamak üzere önceden hazırlanmış konu ve konu numaraları envanteridir” şeklinde açıklama yapılmıştır. Standart dosya planı kamu kurum ve kuruluşları tarafından kullanılması amacıyla 2002 yılında Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü koordinesinde başlatılan “Standart Dosya Planı” projesinin sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Dosya planında; Müşterek ve genel konular için 000-099 Ana hizmet birimlerine ait konular için 100-699 Yardımcı hizmet ve danışma-denetim birimleri için 700-999 Sayıları arasındaki kodlar kullanılacağı başbakanlık tarafından kurumlara gönderilen 11.06.2002 tarihli resmi yazıda belirtilmiştir.

Okul örgütleri de standart dosya planına uygun olarak belgelerini düzenlemektedirler. Belgelerin saklanması bu plana uyulmaması dosyalara erişim açısından sorun oluşturacaktır. Örgüt kültürünün yerleşmediği okullarda evrakın saklanmasında bu kurala uyulmadığı görülebilecektir.

Katılımcılardan 7' si (*Kİ3, YO1, AL2, Yİ3, Aİ1, AO2, Mİ2*) geriye dönük bilgi bulunmasının yüzde oranının düşüklüğünü ve atılması gereken evrak ile atılmaması gerekenlerin karıştırıldığını belirtmişlerdir. Katılımcılardan 4'ü (*YL2, EL1, AL2, ÇL1*) evrak incelerken sınıf ve nöbet defterlerinin doldurulmadığına değinmişlerdir. Sınıf defterinin doldurulması öğretmenin okulda olduğunun kanıtıdır. Nöbet defteri okullarda binanın temizliği, düzeni ve güvenliğinin nöbetçi öğretmenler eliyle sağlandığı belgeleyen evraktır. Nöbet defterine, okulda o gün gelişen önemli olayların kaydının tutulması gerekmektedir. Dolayısıyla nöbet defteri belgeleme açısından önemli bir evrak olarak görülecektir.

Katılımcılardan 6'sı (*YO1, AL2, KL1, AO1, Yİ3, AL3*) okul aile birliği evraklarına ulaşmada problem yaşandığını dile getirmişlerdir. Okul aile birliği evrakları; gelir-gider kayıtlarını, harcamalarla ilgili kararları ve genel kurul tutanaklarını kapsamaktadır. Bu evraklar okulun bütçesinin nasıl yönetildiğini açıklayan belgelerdir. Okul aile birliği evrakının bulunmaması ciddi sorun oluşturmakla birlikte yasal olmayan bir işlemin yapıldığına dair şüphe oluşturabilecek bir etkiye sahiptir. Katılımcılardan 4' ü (*YL2, EL1, AL2, AO1*) de dosyalama sorunlarının yönetici değişikliklerinden kaynaklanabileceğini söylemişlerdir. Bunun yanında okul müdürlerinin devir teslim esnasında teslim almadıklarını mazeret gösterdiklerini beyan etmişlerdir.

YO3 katılımcısı sadece müdür rotasyonunun değil aynı zamanda müdür yardımcısı rotasyonlarının da evraka ulaşmada sorun kaynağı olacağını işaret etmiştir. YO3, memurun olmayışının da muhakkiklerin gittikleri okullarda belgelere ulaşma konusunda sorunların yaşanmasında kaynak olarak gösterilebileceğini ifade etmiştir.

Memur, müdür yardımcısı ve müdür ünvanında okullarda çalışan görevlilerin yer değişikliği yıl içinde farklı nedenlerde gerçekleşebilmektedir. Aynı okuldan bu pozisyonlardaki kişilerden birkaçının ayrılması kurumsal hafızaya etki etmesi kaçınılmazdır. Okuldan ayrılacak olan personelin kendi çalışma alanına ait olan

evrakın takibini yapması, yerine gelecek olan kişiye veya alt/üst pozisyonundaki görevliye bunları teslim etmesi gerekmektedir. Teslim edilecek evrakların olmadığı durumlarda arşiv hakkında bilgi vermesi, defter ve evraklar hakkındaki eksiklikleri tamamlaması beklenmektedir. Okuldan ayrılan personelin bu çalışmaları yapmadığı, gerekli bilgileri vermediği durumlarda belgelere ulaşmanın sorun olması muhtemeldir. Belgelere ulaşma konusunda AL2 katılımcısı, özel okulda yaptığı muhakkiklik sırasında sözleşmeye ulaşmak için 15-20 gün beklediğini söylemektedir. Muhakkikler görev esnasında kurumlarda yetkili kişilerle muhatap olamadıkları takdirde gereken evraka ulaşamamaktadır. Nitekim YO3 katılımcısı da durumun müdür yardımcısı ve memurlarla ilgili olduğunu söylemiştir.

Özel öğretim kurumlarında muhakkiklik yapan diğer bir katılımcı ÇOI de bilgi ve belgeye ulaşmak için okul müdürüne kimliğini söylediği halde ciddiye alınmadığını belirtmiştir.

Katılımcılardan Eİ1, özel öğretim kurumlarında yaptığı çalışmada Özel bir okulda soruşturma yaparken sözleşmenin aslını istediğini ama genel müdürlük tarafından gönderilmediğini belirtmiştir. Katılımcılardan EO1, özel öğretim kurumları ile kamu kurumları arasında karşılaştırma yapmış ve şunları ifade etmiştir:

Özel okullar kendi kurumları hakkında yapılan şikayetten haberdar olduklarından dolayı gidildiğinde belgeleri hazırlamış oluyorlar. Ben gittiğimde belgeler masanın üzerinde duruyordu. Muhakkığın gitmesi veli ve öğretmeni rahatsız edeceği için böyle davranmak durumunda kalıyorlar.

Katılımcı EO1 özel eğitim kurumları ile kamu kurumları arasında muhakkiklere yaptıkları inceleme ve soruşturmalar için belge sunulması bakımından değerlendirme yapmaktadır. EO1 yaptığı değerlendirmede belge sunulması açısından özel öğretim kurumları lehine olumlu değerlendirmede bulunmaktadır. Özel öğretim kurumlarının kendilerini tercih eden ve tercih edebilecek velilerin gözünde olumlu izlenim bırakması düşünülmektedir. Kurumun eksikliklerin olmaması ve öğretmenlerin görevlerini en iyi biçimde yapması beklenmektedir. Böylelikle özel öğretim kurumları ile devlet okulları arasında farklılık olduğu söylenebilir. Özel öğretim kurumlarında bu beyanlara ek olarak Eİ1 de açıklamalarda bulunmuştur:

İşe alımlarda doldurulması gereken evraklar vardır. Bunlardan Sigorta belgelerinde kreş ve anaokullarında konusunda sıkıntı çekiyoruz. İşlerin düzenli yürütülmesi konusunda özel okullarda düzensiz durumlarla karşılaşıyoruz.

Özel öğretim kurumlarından kreş ve anaokullarında yaptığı muhakkikliklerde sigorta işlemlerinin yapıldığı evraka ulaşmada sıkıntı çektiğini bu konularda düzensizlikler gördüğünü *EL1* Katılımcısı açıklamaktadır. Özel öğretim kurumlarının sayıları, MEB’ in velilerin özel okula kayıt yaptırmaları için teşvik indirimiyle hızla artmıştır. Kurulma aşamalarındaki okulların sorunsuz çalışması düşünülmemelidir. Yeni kurulan özel öğretim kurumların iş ve işlemlerin yapılmasında, hatalar ve eksikliklerle karşılanmaktadır. Bu durum, okullarda yeterli ve nitelikli personel çalıştırılmadığından ve örgüt kültürünün yerleşmemesinden kaynaklanabilir. Katılımcılardan *EL2* belgelerin sunulması okul yönetiminde evrak istenildiğinde, biraz gecikme olabildiğini ifade etmiştir. Katılımcı *AO3* de evraka ulaşmaya dair düşüncelerini şu şekilde ifade etmiştir;

Gidiyorsunuz, bakıyorsunuz, belgeye ulaşmaya çalışıyorsunuz. Uzun süre geçince hizmetliye git arşivden bul deniliyor. Böyle durumlarda süreç uzuyor.

Katılımcı *AO3* muhakkiklerin çalışmaları esnasında okul yönetimlerinden kendilerine verilmesi istenilen evraklara dair taleplerin zamanında karşılanmadığını belirtirken, okul yöneticilerinin destek personeline arşivden bulmasına dair emir verdiklerine değinmiştir. *KO1* katılımcısı farklı kurumlardan bahsetmiştir;

MEB personeli ise ifadeler hızlı alınıyor, soruşturma kolay oluyor. Farklı kurumlarda aynı şey olmuyor. Sağlık bakanlığından bilgi istemiştin hastanede bir kişinin bulunup bulunmadığı konusunda bilgi verilmedi. Muhakkiklik dikkate alınmıyor.

Katılımcı *KO1* yürüttüğü disiplin soruşturmasında Sağlık Bakanlığından bilgi istediğini, ancak bu konuda kendisine bilgi verilmediğini belirtmiştir. Bu durum kurum farklılıklarında muhakkiklerin dikkate alınmayabildiğini göstermektedir. Eğitim kurumlarının konu olduğu soruşturmalar için eğitim kurumlarında, işgören okul müdürleri muhakkik olarak görevlendirilmektedir. Okul yöneticileri tarafından muhakkik de bir eğitimci olduğu için gereken ilgi gösterilmektedir. Eğitim dışında hizmet veren kurumlarda muhakkikler aynı ilgiyi göremeyebileceklerdir.

AI2 bilgi ve belgeye ulaşma konusunda müfettişlerin muhakkiklerin yaptıkları işlemler arasında nitelik farkına vurgu yapmıştır;

Muhakkik olarak çok ciddi soruşturmalar yürütmedik. Müfettişler, muhakkiklere göre ciddi soruşturma yürütüyorlar. Belge tarama işlemleri ön planda olduğu biliniyor. Belge tarama konusu muhakkiklerde ön planda değildir.

Katılımcı Aİ2, müfettişlerin yaptıkları inceleme ve soruşturmalarda, belge taramanın ön planda olduğunu; muhakkiklere verilen görevlerde ise böyle olmadığını söylemiştir. Müfettişlerin üzerinde çalıştıkları disiplin soruşturmalarının, ağır disiplin suçlarını içerecek şekilde olduğu varsayıldığında, belgelerin yoğun kullanımına dayalı işlemlerden sonuca ulaştıkları söylenebilir. Aİ2’ nin buradan hareketle böyle bir ifade kullandığı görülmektedir.

Araştırmada sonuç olarak okul müdürlerinden 24 katılımcının (% 61.54) belgelere ulaşma konusunda sorun yaşamadığı, 15 katılımcının (38.46) belgelere ulaşma konusunda sorun yaşadığı bulgulanmıştır.

Özmen ve Şahin (2010) de İlköğretim müfettişlerinin soruşturma görevini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar arasında; başka kurumlara ait bilgi belgelere ulaşılmasında karşılaşılan zorlukları (%22.22) ve elektronik ortamda tutulan bilgi belge ve kayıtlara ulaşamamasını (% 14.81) bulgulanmıştır.

Beyhan (2009) ilköğretim müfettişlerinin kurumlardaki kayıtların ve arşivlerin sağlıklı tutulmaması sorunu ile karşılaşma derecesi “nadiren”dir. Müfettişlerin % 2.18’i böyle bir sorunla “her zaman” karşılaştıklarını, % 12.86’sı “sık sık” karşılaştıklarını, % 35.92’si “ara sıra” karşılaştıklarını, % 34.71’i “nadiren” karşılaştıklarını ve 14.32’si “hiçbir zaman” karşılaşmadıklarını ifade etmişlerdir. Kurumlardaki kayıtların ve arşivlerin sağlıklı tutulmaması sorunu ile ilköğretim müfettişlerinin % 85.68’ inin karşılaşmış olduklarını sonucuna ulaşmıştır. Bulgulardaki farklılık Aİ2’ nin de belirttiği üzere müfettişlerin okul müdürlerine kıyasla soruşturma görevlerinde daha çok belgeler üzerinden çalışması gösterilebilir. Bunun yanında müfettişlerin görevlerinin okul müdürlerine verilen soruşturma görevine göre daha karmaşık ve belgelerin daha yoğun kullanıldığı soruşturmalar olduğu söylenebilir.

Katılımcıların Belge Saklama/Belgelerde Tahrifat

Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Dosyaya konulan tüm ifade, belge ve evrakın her birinin sağ üst köşesine kırmızı kalemle numara verilmeli ve bu şekilde oluşturulan soruşturma evrakı dizi listesine bağlanarak ilgili makama bir üst yazıyla sunulmalıdır. Devlet memurunun disiplin suçuna konu fiil veya hâli bakımından adlî soruşturma yapılmış ise; bu

kapsamda alınan ifadeler, bilirkişi raporları, iddianame, kovuşturmayaya yer olmadığı kararı, duruşma zabıtları, iletişim tespit tutanakları, mahkeme kararları gibi delil niteliğindeki tüm belgelerin onaylı örnekleri dosyaya eklenir (Adar vd., 2008).

Hakkında soruşturma yapılan memura ait ödül ve başarı belgeleri ile kesinleşme şerhini taşıyan disiplin cezalarının onaylı örnekleri soruşturma dosyasına eklenir. Son 5 yıla ilişkin sicil notları memurun sendikalı olup olmadığına dair bilgi yazısı, sicil özeti, hizmet belgesi, memurun öğrenim durumu itibarıyla gelebileceği en son derece ve kademesine ilişkin bilgi ve belgeler dosyaya konulur (Adalet Bakanlığı, 2014). Sicil raporları konulmasının gerekçesi Danıştay kararlarındaki şu sonuca binaen yapılmaktadır:

"... Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulların takdir yetkisini kullanırken öncelikle; ilgililerin geçmiş hizmetleri ile sicil durumlarına göre bir alt ceza ile cezalandırılıp cezalandırılmayacağını değerlendirmeleri..."

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 21/04/2011 tarihli ve 2007/1200 esas, 2011/268 sayılı yukarıdaki kararında yetkili amir ve kurulların takdir yetkisini kullanırken sicil raporlarına göre değerlendirme yapabileceği açıklanmıştır. Memurun sendikalı olup olmadığına dair bilgi yazısının gerekçesi, sendikaların disiplin kurulu toplantılarına katılacağı hakkında Danıştay 12. Dairesi'nin 04.04.2012 tarihli ve 2009/4526 esas, 2012/1924 sayılı kararı bulunmasından ötürüdür.

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden 38' i "belge saklama ve tahrifat" alt kategorisine ilişkin görüş bildirmiştir. Görüş bildiren okul yöneticilerinin 35' ini erkekler, 3 'ünü de kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların okul türlerine bakıldığında 14 ilkokul, 12 ortaokul ve 12 lise olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 27' si lisans mezunu olduğunu bildirirken 11 katılımcı ise lisansüstü eğitim gördüğünü ifade etmiştir. Katılımcıların bilgi ve belgelere ulaşırken belge saklama ve tahrifatı sorununa ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Belge saklama ve tahrifat durumları ile karşılaşmıyoruz (YL2, EL1, KO1, AL1, AL2, AO1, AO2, Aİ1, Aİ2, Çİ1, Çİ2, Eİ1, Çİ3, Aİ3, AO3, EO1).

Okul yönetimi bazı bilgi ve belgeleri saklayabiliyor. Gerçek belgeleri vermeyebiliyor. Okulunu çalışanları kendisini zor durumda bırakmamak için kurtarmak amaçlı gerçek belgeleri vermeyebiliyor (Yİ1, YO1, YO2, Mİ1, Kİ1, Kİ2, YO4, ÇL1, AL3, ÇO2, Mİ1, MO1, EL2).

Dilekçe evrak kayda girmemiş olabiliyor (YL1, YO3, Kİ2, ÇL1, Yİ3, KL3, Eİ2, ÇO1, Mİ2, Yİ2).

Katılımcılardan 16'sı (YL2, EL1, KO1, AL1, AL2, AO1, AO2, Aİ1, Aİ2, Çİ1, Çİ2, Eİ1, Çİ3, Aİ3 AO3, EO1) belge saklama ve belgelerin tahrifat yapılması durumları ile karşılaşmadıklarını beyan etmişlerdir. Okul müdür ve müdür yardımcıları belge tahrifatı yapılmasının disiplin cezası olarak ağır bir cezayı gerektirdiğini bilmektedirler. Bu davranışının ortaya çıkması sonucunda soruşturmada itham edilen ve ceza verilecek olan kişi bu defa muhakkik sıfatıyla okul müdürünün kendisi olacaktır. Belgelerde tahrifat yapmak anlaşılmasını güçleştirecek detaylara hakim olmayı gerektirecektir. Bununla birlikte belgelerde tahrifat yapan kişi yaptığı eylemin Türk Ceza Kanununun 205. Maddesine göre suç olduğunu ve bu suçun cezasının hapis cezası gerektirdiğini bilmediğinden böyle bir davranışta bulunmuş olabilir. Belgelerde tahrifat yapmak, herkesin hem yapamayacağı hem de buna değecek bir neden bulamayacağı bir durumdur. Bu nedenlerle eğitim çalışanları olarak okul yöneticilerinin evrakta tahrifat yapma yoluna gitmedikleri söylenebilir.

Katılımcılardan 13'ü (Yİ1, YO1, YO2, Mİ1, KL1, Kİ1, YO4, ÇL1, AL3, ÇO2, ML1, MO1, EL2) belge saklamadan ziyade görmezden gelme durumuna şahit olduklarını ifade etmişlerdir. Belge saklayanların yöneticiler olduklarını, bu kişilerin okulu ve kendilerinin zarar görmemesi adına bunu yaptıklarını söylemişlerdir. Okullarda gerçekleşen soruşturmalarda, eğitim öğretim hizmetini nitelikli yaptığı düşünülen öğretmenlerin hakkında açılan soruşturmalarda bu tür davranışlar gelişebilir. Okul yöneticilerinin sevilen öğretmen veya diğer görevliler için istenilen bilgilerde ketum, belgelerde ise görmezden gelme yoluna gidebilecekleri düşünülebilir. Aynı durumun okul yöneticilerinin, soruşturmada itham edilen kişi olduklarında karşılaşabilecekleri söylenebilir. Belge saklama durumuyla karşılaştıklarını söyleyen katılımcıların 9'unun müdürlük kıdemi 10 yılın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu katılımcılar okulu çalışanlarından bahsederken müdür yardımcısı, öğretmen, memur ve destek personeli de içine almaktadır. Dilekçelerin evrak kaydına alınmadığını bildiren katılımcı sayısı ise 10 'dur (YL1, YO3, Kİ2, ÇL1, Yİ3, KL3, Eİ2, ÇO1, Mİ2, Yİ2). Katılımcılardan YL3 bu konuda şunları beyan etmiştir:

O belgenin olmadığını örneğin öğrenci önceden dilekçe ile başvurmuş okul idaresi evrak kaydı olmadığının tesbit ettik. Çocuğun ve arkadaşlarının ifadesinden anlaşıldı. Okul idaresi ise bu durumun doğru olmadığını belirtti.

YL3 muhakkik olarak çalışma yaptığı okulda öğrencinin önceden verdiği dilekçenin-aranılan belgenin- kayıtlarda görülmediği söylemiştir. Okullardaki memurlar kendilerine verilen görevlerin yanında evrak kayıt işlemlerini de yürütmekle görevli olup, ayrı bir evrak birimi okullarda bulunmamaktadır. Kayıt için gelen dilekçeler genel olarak okul müdürüne sunulmaktadır. Evrakaların kayıt edilmemesi yöneticilerin dilekçedeki konuya yaklaşımların veya evrak kayıt işini yürüten memurun, evrakı ihmalinden kaynaklanabilmektedir.

Katılımcı ÇL2, eksik belgelerle karşılaştığında ilgililerin unutkanlıklarını dile getirdiklerini ifade etmiştir. Bunun yanında defterlerde boşluklar gördüğünü söylemiştir. Katılımcı KL3 “Tarihini değiştiriyor işleme sokuyor. Her şey müdürün elindedir” diyerek, farklı bir duruma dikkat çekmiştir. KL3 katılımcısı burada evrakın tarihinde yetkililerin, değiştirme yoluna gittiğini ve okul müdürünün bu tür davranışlarda bulunabilecek konumda olduğuna vurgulamaktadır. Katılımcı Aİ1 ise muhakkiklik görevinde faturalarla ilgili karşılaştığı durumu şu şekilde ifade etmiştir:

Dilekçelerdeki afaki söylem ve ifadelere uygun dilekçeler ve belgeler ileri sürülemezse oluyor. Okul aile birliği harcamalarıyla ilgili olarak faturaları firmadan istediğimiz bir durum vardı. Kayıt evrakındaki ile farklı olduğunu gördük.

Yukarıda Aİ1 okul aile birliği hakkında yaptığı incelemeden bahsetmektedir. Okul aile birliği defterinde kayıtlı fatura bedellerindeki çok yüksek beyanlardan yola çıkarak yaptığı incelemelerde, defter kayıtları ile firmadan ulaştığı gerçek kayıtlar arasında, farklılık tespit ettiğini söylemiştir. YO2 ve YL1 katılımcıları da muhakkikler ve öğretmenler hakkında şunları ifade etmiştir;

Muhakkik okulda kullanılan herhangi bir defter ve evrakta tahrifat yapıldığını bilir, muhakkiğin kendisi de okul yöneticisi olduğundan konudan haberdardır. Okullar çok şeffaf kurumlardır gizli kalmaz. Öğretmenler demokratik insanlardır.

Yukarıda YO2 ve YL1 katılımcıları muhakkiklerin belgelerde tahrifat durumlarına ilişkin farkındalığının olduğunu, yapıldığı durumlarda bileceğini söylemiştir. Bunun yanında okullarda belge saklama ve tahrifat yapılması durumlarına yatkın olmadığını, öğretmenlerin demokratik insanlar olduklarına değinmişlerdir.

Okul müdürleri muhakkiklik görevlerinde belge tahrifatı ile karşılaşmamaktadırlar. Okul müdürlerinin belge saklama davranışını okul çalışanları ve kendisini korumak amaçlı yaptığı söylenmektedir. Yürüttükleri muhakkiklik görevlerinde okul müdürlerinin %33.33'ü okul yöneticilerinin kendisini ve çalışma arkadaşlarını korumak amaçlı belge saklama davranışı gösterdikleri bulgulanmıştır. Beyhan' a (2009) göre yöneticilerin, hakkında soruşturma yapılan personeli korumak istediğinde delilleri yok etmeye çalışması sorunu ile müfettişlerin karşılaşma oranı %84,23'tür. Bununla birlikte yoğunluk olarak az karşılaşılan bir sorundur. Müfettişlerin % 35.92'si bu tür bir sorunla “nadiren” karşılaştıkları ifade edilmiştir. % 15.78'i ise “hiçbir zaman” karşılaşmadıkları, % 27.43'ü “ara sıra” karşılaştıkları yönünde, % 15.78'i “sık sık” karşılaştıkları yönünde, % 5.10'u ise “her zaman” karşılaştıkları yönünde görüş belirtmişlerdir.

Bulgulara bakıldığında müfettişlerin okul müdürlerine göre soruşturmalarda yöneticilerin çalışma arkadaşlarını korumak amaçlı belge saklama durumları ile daha çok karşılaştıkları görülmektedir. Müfettişlerin okul müdürlerine göre daha sık soruşturma yaptıkları bilinmektedir. Bunun yanında soruşturmalarda; disiplin cezalarının teklifinde, yorum yapmadan, olması gereken şekilde davranan müfettişlerin önüne sorun olabilecek belgelerin konulmasından kaçınılmaktadır. Bu iki nedenden dolayı bulgular arasında farklılık ortaya çıktığı düşünülebilir.

Katılımcıların Kamera Görüntüleri Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden muhakkiklik görevinde bilgi ve belgeye ulaşılmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin “kamera görüntüleri” alt kategorisine yönelik 21 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin 13'ünü lisans, 8'ini ise lisansüstü öğrenim görmüş olan katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların kamera görüntüleri alt kategorisine ilişkin görüşleri şu şekildedir;

Belli durumlarda kamera görüntülerini ulaşma konusunda sorunlar olabilir. Kamera sadece görüntüden ibarettir beyanı ile karşılaşılabiliyor (Yİ1, EL1, YO1, YO2, YO3, AL1, AL2, ÇL1, KL1)

Okullardaki kamera sistemlerinden bahsedilecek olursa onlarda hafızasıyla orantılı olarak kayıtlar tutuluyor. Bazıları 7-10 gün bazıları da 10-15 gün olarak kayıtlarını sistemde tutabiliyor. Soruşturmanın yapılması için 45 gün süre veriliyor ve her muhakkik 45 gün sürenin büyük bir bölümü geçmiş oluyor. Böylelikle okula gidildiğinde kamera kayıtlarına ulaşamıyor (ÇO2, Aİ3, ÇO3, AO3, EO1, Yİ2, ML1, MO1, EL2)

Kamera bozuk kayıtlar sorunlu yok diyor. Kayıtlara ulaşamıyoruz. İfadelerden yola çıkıyoruz.(KO1, AO2,AL3, Eİ2, ÇOI, KL3).

Katılımcılardan 9'u (Yİ1, EL1, YO1, YO2, YO3, AL1, AL2,ÇL1, KL1) kamera görüntülerine ulaşamadıklarını söylemişlerdir. Okul yönetiminin kameraların sadece çalışır bir durumda olmadığını ifade etmek istemişlerdir.

Katılımcılardan 9'u (ÇO2, Aİ3, ÇO3,AO3, EO1, Yİ2, MO1, EL2) kamera sistemlerinin belirli bir hafıza alanı olduğu ve bu alana göre de depolama kapasitelerinin değiştiğini söylemişlerdir. Kamera sistemlerinin 7-15 gün arasında değişen görüntü kaydetme özellikleri olduğunu belirtmişlerdir. Muhakkiklere verilen 45 gün sürenin kamera görüntülerine erişim açısından uzun olduğunu vurgulanmıştır.

Katılımcılardan 6'sı (KO1, AO2, AL3, Eİ2, ÇOI, KL3) kamera kayıtlarına ulaşamadıklarının gerekçesi olarak yetkililerin kameraların bozuk veya kayıt sisteminin problemli olduğunu dile getirdiklerini açıklamışlardır. Katılımcı EO1 kamera kayıtlarının bazı durumlarda kullanılamayacağına değinerek şunları söylemiştir:

Veliler; çalışanlar, şikayetlerinde " bana..... dedi" gibi cümleler kuruyor. Kayıtlar da sessiz olduğundan kamera kaydının delil oluşturması mümkün olmuyor. Aynı zamanda okul idaresinin suçlu olması ihtimali varsa kamera kayıtları silinebilir aradı gösterilebilir. Bizde cumhuriyet savcısının yetkisi yok sonuçta kriminal incelemeye gönderemeyiz.

Katılımcı EO1 muhakkiklerin yürüttükleri inceleme ve soruşturmalarda olayın içeriğinde, konuşmalarla ilgili verilerin önemli olduğu durumlarda, kamera sistemlerinin görüntülerinin geçerli delil ifade edemeyeceğini belirtmiştir. Bunun yanında okul yönetiminin; konu hakkında suçlu olması durumunda, kayıtları silebileceğini veya delil oluşturabilecek görüntüleri vermeyebileceğini söylemiştir. Okul yönetiminin, olumsuz cevabına karşılık olarak muhakkiklerin, cihazları incelemeye gönderme yetkilerin olmadığını eklemiştir. Katılımcı MO1 ise kamera kayıtlarına nasıl ulaşabildiğini şöyle anlatmaktadır:

Okullarda kamera kayıtlarına ulaşmamız hırsızlıkla ilgili durumu soruştururken oldu. Kamera kayıtlarına ulaşmak çok kolay olmadı Herkes kamera kayıtlarının nasıl indirildiğini bilmiyor bilgisayarçıyı çağırdılar. Arkadaş gelecek bakacak biz sizin için şu şu tarihler arasını kopyalar göndeririz diyorlar. Olabilir okul idaresinin birinci derecedeki görevi bu kamera sisteminin nasıl kullanıldığını, bilmek değil.

Yukarıda katılımcı MO1 kamera kayıtlarının istediği durumda okul yönetiminin bilişim formatör veya bilgisayar öğretmeninden yardım istediğini söylemektedir. Katılımcı Yİ2 de muhakkiklere şunları söylemektedir:

Otomatik silinen kayıtlar var zaman zaman bu tür sorunlarla karşılaşıyoruz. Özellikle 20 günü geçince silindiği için yapılan göreve aciliyet verilmesi gerekiyor. Önceden bildirilmesi gerekiyor.

Yİ2 kamera görüntülerinin delil teşkil edeceği durumlarda muhakkiklerin konuya aciliyet vererek önceden okul yönetimlerine bildirip kayıtların silinmesi hususunda uyarmasına değinmektedir. Böylelikle muhakkik olarak yapılan işlemlerin kolaylaşacağı düşünüldüğü söylenebilir. Katılımcı ML1 ise bu noktada şunlara değinmiştir:

Görüntü sisteminin, kayıt yaptığını sanıyorlar ama kaydetmemiş bir kasıt yok. Milli Eğitim Bakanlığı finanse etmeye gayret ediyor ama bunlar pahalı sistemlerdir. Kameralara sahip mekârların hırsızlara karşı caydırıcılığı var.

Yukarıdaki açıklamasında ML1 katılımcısı okul yönetiminin sistemin kayıt yaptığını sandığını fakat böyle olmadığını fark ettiğini ifade etmektedir. Değişen dünyada insanların can ve mal güvenliğini tehdit eden unsurlar değişim göstermiştir. Güvenlik; toplumun, hassasiyetle üzerinde durduğu bir konu olduğu ortadadır. Eğitim kurumları; çocukların yararlandığı mekânlar olduğu için güvenlik sürekli gündemdedir. Bu noktada, okul güvenliği açısından görüntüleme sistemleri önemli bir araç olarak yaşamımızda yerini almıştır. MEB, görüntüleme sistemlerinin okullara kurulmasını için malzeme desteğini bir ölçüde karşılamaktadır. Okulların büyük çoğunluğu ise görüntü sistemlerini okul aile birlikleri vasıtasıyla edinmekte ve kurulumunu sağlamaktadır.

Kamera kayıtları konusunda okullarda teknik personel bulunmamaktadır. Okul yöneticileri de bu konuda yeterli bilgiye sahip olamayabilmektedir. Bilişim teknolojileri öğretmeninden yardım alınabilmektedir. Bilişim teknolojileri öğretmeni bulunmadığında; kameralar konusunda istenilen işlemi yapılamayacaktır. Kamera kayıtlarının çok önemli delil teşkil edeceği düşünüldüğünde bu konuda yeterliliği olan teknik uzmandan yardım alınarak bilirkişi incelemesi yaptırılabilir. Böylelikle muhakkik delil olacağını düşündüğü şeye ulaşması kolaylaşacaktır. Bilirkişi incelemesi ile okul yönetimi hem zor bir durumda kalmamış olacak, hem de bu konudaki inisiyatif muhakkik eline geçecektir. Kameraların incelenmesi ile delillere ulaşması durumunda, soruşturmanın seyrini değiştirecek önemli bir bulgu elde edilmiş olacaktır.

Katılımcıların İfade Alınmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri

Araştırmanın katılımcılarının, “Katılımcıların İfade Alınmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri Nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar; “Güven verme” ve “Soruşturma etkisi” olmak üzere iki alt kategoriye ayrılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların İfade Alınmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Alt kategori	Eğitim	Kıdem						Genel Toplam	
		1-5 Yıl		5-10 Yıl		+10 yıl			
		F	%	F	%	F	%	F	%
Güven verme	Lisans	6	11.32	8	15.10	10	18.86	24	45.28
	Lisansüstü	8	15.10	1	1.87	2	3.78	11	20.75
	Toplam	14	26.42	9	16.97	12	22.64	35	66.03
Soruşturma Etkisi	Lisans	1	1.87	4	7.56	5	9.44	10	18.87
	Lisansüstü	7	13.21	0	0.00	1	1.87	8	15.10
	Toplam	8	15.10	4	7.55	6	11.32	18	33.97
Genel Toplam		22	41.52	13	24.52	18	33.96	53	100.00

Tablo 7’ ye göre araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinin “Katılımcıların İfade Alınmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri Nelerdir?” sorusuna ilişkin “güven verme” alt kategorisinde 35 görüş bildirmiştir. Güven verme alt kategorisinde görüş bildiren katılımcıların 24’ünü lisans (% 45.28) , 11’ini de lisansüstü (% 20.75) öğrenim görmüş olan katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların 32’si erkek (% 60) , 3’ü (% 5.6) de kadındır. “Soruşturma etkisi” alt kategorisinde 18 katılımcı görüş bildirmiş, görüş bildirenlerin 10’ unu lisans (% 18.87) , 8’ini de lisansüstü (% 15.10) öğrenim görmüş olanlar oluşturmaktadır. “Soruşturma etkisi” kategorisinde görüş bildirenlerin 16’sını erkek (%30.18) 2’sini de kadın (% 3.77) katılımcılar teşkil eder.

Katılımcıların Güven Verme Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden “Katılımcıların İfade Alınmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri Nelerdir?” sorusuna yönelik “güven duyma” alt kategorisinde 35 görüş bildirilmiştir. Görüş bildiren okul yöneticilerinin 24’ ü lisans, 11’ ini de lisansüstü öğrenim görmüş olan katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların 32’ si erkek, 3’ü de kadındır. Katılımcıların, ifade alınmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin güven duyma alt kategorisindeki görüşleri şu şekildedir;

İfadesi alınan insanlar olaydan etkilenebiliyor. Muhakkik, olayın müsebbibi konumuna yerleştirilebiliyor. Bu durumda; biz, bu olayın tarafı değiliz. Olayın yeri, zamanı, sübutu ile ilgili yargıya varmada tarafsız davranıyoruz, diyoruz. Böyle olunca bize yardımcı oluyorlar (YL2, YO1,YO3, AL1, AL3, Aİ2, Eİ2, Mİ2, Yİ2, EL2).

Muhakkik, kimin adına ve ne şekilde görevlendirildiğini bilmiyor. Şikâyetçi, sen nasıl olsa arkadaşısın, hiçbir şey yapmazsın, şeklinde olaya yaklaşıyor. Böyle bir algının giderilmesi için kişiye kendimizi tanıtıp, objektif olacağımızı ve olmamız gerektiğini anlatıyoruz ve işimizi bu şekilde çözüyoruz (EL1, Mİ1, KL1, Kİ2, AO2, Yİ3, ÇO2).

İfade vermek istemeyen kişiyi, baskı altına almıyoruz. İşin adaletle sonuçlanması için öncelikle bize güven duymasını sağlıyoruz (AL1, KO1, AO2, KL3, ÇO1, AO3)

Katılımcılardan 10’u (YL2, YO1,YO3, AL1, AL3, Aİ2, Eİ2, Mİ2, Yİ2, EL2), ifadesi alınan insanların bu durumdan etkilendiğini, ifade alma işlemlerini gerçekleştiren okul müdürünü yaşanan olayların sorumlusu olarak algıladığını belirtmektedir. Muhakkikler, ifadesine başvurdıkları kişileri bu algıdan kurtarmak ve onları rahatlatmak adına tarafsız olduklarını vurguladıklarını söylemektedirler. Bu vurgulamanın, itham edilen kişilerden ve tanıklardan ifade almak için yardımcı olduğunu söylemişlerdir.

Katılımcılardan 7’ si (EL1, Mİ1, KL1, Kİ2, AO2, Yİ3, ÇO2), öğretmenleri ve okul müdürlerini muhakkiklerin tanınmasından dolayı, muhakkiklerin taraflı davranabileceğini söylemektedirler. Özdem, Albay ve Çelik (2010) müfettişlerin soruşturma sürecinde göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerinin incelemiştir. Bu çalışmada bazı müfettişlerin üst yönetimin verdiği bilgilere göre soruşturmayı sonuçlandırma, ön yargılı davranma, sorgulanan kişinin siyasi görüşüne göre davranma gibi, müfettişlerin tarafsızlığına ve objektifliğine olumsuz etki edecek

tutum ve davranışlar sergiledikleri ortaya konulmuştur. Soruşturmacıların görevleri üzerinde yapılan iki araştırmanın bulgularının örtüştüğü görülmektedir.

Katılımcılardan 6' sısı (AL1, KO1, AO2, KL3, ÇOI, AO3) da; tanıkların ifade vermelerini sağlamak için onlara baskı yapmadıklarını, yaptıkları soruşturmanın hukuka uygun olarak karara bağlanması için ifade verecek olanların kendilerine güven duymalarını sağladıklarını belirtmektedirler. Taymaz (2005) da soruşturma sırasında ifadeler alınırken, ifade veren kişiye müdahale edilmeyeceğine değinmiştir. İfade verenlerin açıklamalarının tamamı dinlenilerek, kullanılan kelimelerin ve ifadelerin yanlış da olsa aynen yazılması gerekmektedir. Katılımcılardan 4' ü (YI1, AL2, AO1, Çİ1) bu noktada şunları söylemektedir;

Şahit muhakkiğe güvenirse bilgiyi açıklıyor. Soruları açık uçlu bırakıyorum. Bu bilgilerin kesinlikle sızmayacağını ifade ediyorum. Bu cümleler karşımdaki kişinin bana güvenmesi konusunda önemli bir etki bırakıyor, güven aşıyor.

Önemsiz gibi görülen bir söz, takınılan tavır ve yapılan bir hareketin soruşturmacıya duyulması gereken güveni sarsabileceği; bu durumun gerçeği ortaya çıkarmada zorluklara, zorlanmalara hatta bazı hoş olmayan sonuçların doğmasına yol açabileceği unutulmamalıdır. İlgililere sorulacak sorular çok iyi değerlendirilmeli, kullanılacak kelimeler yerinde seçilmeli, soruların açık ve anlaşılır olmasına özen gösterilmelidir (MEB, 1988). Muhakkiğe güvenmesi durumunda, tanıkların bildiklerini açıklayacağını belirten katılımcılardan 4'ü (YI1, AL2, AO1, Çİ1); bunu soruları açık uçlu bırakarak ve verdikleri ifadenin başkalarına bildirilmeyeceğini söyleyerek sağladıklarını dile getirmektedirler. YI1, ÇLI, KLI, ÇL2 katılımcıları ise muhakkiklere uyarılarda bulunarak şöyle söylemektedir;

Hem hâkim hem de savcı konumunda olduğu için, soruşturmalarda beklenti içine girilebiliyor. Taraf görüldüğü düşünülebilir. Gereksiz konuşmalar yapılmamalı, sohbe girilmemelidir. Yorum en sondur.

Soruşturmalar sırasında, iletişim kurulan kişilerin görülen kusurlarını düzeltmek için müdahalede bulunulmamalı, mesleki normlara uymayan hareketlerin düzeltilmesi amacıyla da olsa tartışmaya girilmemeli, bu tür davranışların şikâyetçi ve sanıklara itiraz hakkı doğuracağı unutulmamalıdır. Soruşturmacılar, soruşturma yaptığı kişiyle tartışmamaya özen göstermelidir (MEB, 2006 ; Ünal, 2006).

Katılımcılardan 4'ü (YI1, ÇLI, KLI, ÇL2), soruşturmaların sonuçlanmasına kadar muhakkiğin farklı rollerinin olması nedeniyle kişilerin beklenti içine

girdiklerini belirtmişlerdir. Tanıkların, şikâyetçinin ve itham edilenlerin muhakkiklerin sübjektif olduğunu düşünebileceğini; bu yüzden olması gereken kadar konuşma yapılmasını, ifade alma, tanık dinleme rutinlerinin uzamaması gerektiğini belirtmişlerdir. Katılımcılardan *ML1*' in bu noktadaki açıklamaları değer taşımaktadır;

Muhakkik kayıt cihazı gibi olmalıdır. Sadece ağızdan çıkan olduğu gibi yazmalıdır. Hiç tepki vermemelidir. Muhakkik doğru soruyu sormalıdır. Doğru soruyu sorarsanız doğru cevaplar alırsınız. Doğru soruyu bulamazsanız cevaplar sizi doğru sonuca götürmez.

İfade alma sürecinde muhakkiklerin yorumda bulunmamasına önem verdiğini belirten katılımcı *ML1*, muhakkiğin tepki de vermemesi gerektiğini söylemiştir. Soruların seçimine de dikkat çeken *ML1*, muhakkiklerin yanlış soruları sorması durumunda sonuca ulaşamayacağına değinerek, muhakkiklere doğru soruların sorulmasını önermiştir. Soruşturma soruları açık ve anlaşılır olmalı, farklı yorumlanmamalıdır. Şikâyetçinin iddiaları doğrultusunda şikâyetçiye sorulacak sorular itham edilen ve tanıklık yapacak kişilerin ortaya çıkarabilecek nitelikte olmalıdır. Şikâyetçiye sorulan sorular doğrultusunda tanık olarak tanımlanan kişilere sorular sorulmalıdır. Şikâyetçi tanıklar ve okul yönetiminden disiplin konusu olay hakkında elde edilen bilgilere göre şikâyetçiye sorular yöneltilir.

Sorular, olayın aydınlatılmasına yönelik yeterli sayıda ve yerinde kullanılmalıdır (MEB, 1988). Katılımcılardan 3 ' ü (*Çİ3, Aİ3, EO1*), soru sorma işleminden sonra kişilerin beklentilerine işaret etmektedir;

Muhakkikin kararını yansıtmaması gerekiyor. Bitmemiş bir olayın sonucu isteniyor. Herkes sizin bir karara varmanızı bekliyor. Muhakkikin iyi bir psikolog olması gerekir yoksa çok çabuk tuzağa düşebilir.

Yukarıdaki 3 katılımcı (*Çİ3, Aİ3, EO1*); şikâyetçi, tanık ve itham edilenlerin yapılan işlemlerin sonucundan haberdar olmak istediklerini dile getirmişlerdir. Bu noktada muhakkiklerin, yapılan hukuki işlemlerin sonuçları hakkında bilgi vermesinin doğru olmadığını söylemişlerdir. İtham edilen kişiye acıyarak ya da işin kolay yapılmasını sağlamak amacıyla, onun suçsuzluğunu gösteren veya suçunu hafifletici nitelikte bulunan belgelerin neler olduğunu söylenmemelidir. İfadesine eklenecek belgeler hakkındaki açıklamalar soruşturmacı kimliği ile bağdaşmayan bir tutumdur. Soruşturmacılar tarafsızlığı bozan bu tür tutumlarda bulunmamalıdır.

Gerekli belgeler soruşturmacı tarafından istenilip dosyasına konulmalı, toplanan her belge kesinlikle değerlendirilmelidir (MEB, 2006). Katılımcılardan 4' ü (EO1 Kİ1, YO4, Aİ1), muhakkiklerin güven vermelerine atıfta bulunmuşlardır;

Yürüttüğü soruşturmalarda mevzuatı çok iyi bilmelidir. Güven aşlamak, ben senin yanındayım ya da değilim demek değildir. Ben iki tarafa da saygılıyım, karara saygı duyarım demelidir. Duruşumuz çok önemlidir. Yanında değil ama karşısında da durmamalıyız. Yoksa üst kurula şikâyet ediliyor.

Muhakkığın güven vermesi konusuna atıfta bulunan katılımcılardan 4'ü (EO1 Kİ1, YO4, Aİ1); muhakkiklerin kişilerin yanında olduklarını ve onları desteklediklerini söylemenin yanlış olduğunu vurgulamışlardır. Katılımcılardan EO1'in, muhakkiklerin yaptıkları çalışmanın şikâyetçiler tarafından algılanması konusunda söyledikleri önem taşımaktadır;

Ayrıca sizin varlığınızın gücü devleti gösteriyor. Tarafsızlığınızı gösterirseniz veli, devlet bu duruma ilgi gösterdi; her şeyi en ince ayrıntısına kadar inceliyor, devletim vatandaşının yanında düşüncesi doğuyor.

Muhakkikler tarafından yapılan işlemler, idari hukuk kapsamındaki işlemlerdir. EO1, muhakkikliğin tarafsız olarak yürütülmesi halinde; buna şahit olan kişilerin, yaşadıkları sosyal çevre içerisinde devletin işleyen yüzünü gördüğünü ve olumlu etkilendiğini söylemektedir. İddiaların gerçek durumunu ortaya çıkarmak üzere görevli bulunan soruşturmada; görevin kanuni sorumluluklarının bilinci ile hareket edildiği, gerek konuşmalar ve gerekse tutum ve davranışlar ile ifade verene hissettirilecek şekilde davranılmalıdır (MEB, 1988).

Devlet memurunun, disipline aykırı fiil veya hâline ilişkin, mağdur veya ihbarcı ile doğrudan bilgi ve görgü sahibi olan tüm tanıkların kapsamlı bir şekilde beyanlarının alınması gerekir. Danıştay 12. Dairesi'nin 13/03/2009 tarihli ve 2007/342 esas, 2009/1324 sayılı kararı bu durumu açıklamaktadır:

"... Disiplin cezası vermeye yetkili mercilerce, disiplin suçu sayılacak eylemlerinin işlendiğinin öğrenilmesi hâlinde, bu kişiler hakkında soruşturma emri verilerek soruşturmacı görevlendirilmesiyle başlatılacak soruşturmada; varsa iddia sahipleri ile olayın açıklığa kavuşması için gerekli tanık ve davacının ifadeleri alınarak yapılacak araştırma ve inceleme ile soruşturma sonucunda olayın değerlendirilmesi; adli, idari ve disiplin yönünden soruşturulan hakkında soruşturmacı kanaat teklifinin de yer aldığı soruşturma raporunun hazırlanması, olayın şüpheye yer vermeyecek şekilde somut delillerle ortaya konulması..."

Adli soruşturması yürütülen kişinin, aynı zamanda disiplin soruşturması geçirmesi halinde; soruşturma kapsamında, sadece adli soruşturmada alınan ifadeye atıfla yetinilmemelidir. Disiplin soruşturmasındaki ifade alma süreci, adli soruşturmadaki kayıt ve evrakların üzerinden yürütülmemelidir. Bu durumla ilgili Danıştay 12. Dairesi'nin 13/11/2007 tarihli ve 2005/3486 esas, 2007/5000 sayılı kararı şu şekildedir:

"... Olayın açıklığa kavuşması için gerekli tanık ve davacının ifadeleri alınarak yapılacak araştırma ve inceleme ile soruşturma sonucunda olayın değerlendirilmesi; adli, idari ve disiplin yönünden soruşturulan hakkında soruşturmacı kanaat teklifinin de yer aldığı soruşturma raporunun hazırlanması, olayın şüpheye yer vermeyecek şekilde somut delillerle ortaya konulması... bu hâlde olayın tüm gerçekliği ile ortaya konulduğu soruşturma raporu da incelenmek suretiyle davacı hakkında karar verilmesi gerekirken; davacının adli yargılama sonucu tanık ifadeleri ile sadece Yüksek Disiplin Kurulu'nda sözlü savunması alınarak verilen disiplin cezasında hukuki isabet görülmediği..."

Yukarıdaki Danıştay kararında gördüğümüz gibi, disiplin soruşturması kapsamında; adli soruşturmadaki delillerin göz önünde bulundurularak, tanıkların ifadeleri alınmadan sadece itham edilen kişinin sözlü savunmasına dayalı olarak verilen cezayı hukuka uygun görmemiştir. Soruşturma çalışmaları sırasında, sırasıyla şikâyetçi, muhbir, tanık ve şüphelilerin/sanıkların ifadeleri tek tek alınmalıdır. İfadeleri alınmak için kişilere verilen randevuların çakışmamasına özen gösterilmelidir. İfade alınan odanın sakinliği, güvenliği ve dışarıdan dinlenilebilir olmaması imkan ölçüsünde soruşturmacı tarafından sağlanmalıdır. Soruşturmacı şikâyetçi ve itham edileni birbirleri ile karşılaşmalarını önlemelidir. Tanıkların belli bir konu karşısında kasıtlı olarak ortak tavır almalarını ya da aynı ifadeyi vermelerini sağlayacak koşulların oluşmasını önüne geçmelidir (MEB, 2006).

Katılımcıların Soruşturma Etkisi Alt Kategorsine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden, ifade alınmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin “soruşturma etkisi” alt kategorisinde 18 görüş bildirilmiştir. “Soruşturma etkisi” alt kategorisinde görüş bildirenlerin 10’ unu lisans, 8’ ini de lisansüstü öğrenim görmüş olanlar oluşturmaktadır. “Soruşturma etkisi” kategorisinde görüş bildirenlerin 16’ sını erkek, 2’ sini de kadın katılımcılar teşkil eder. Katılımcıların ifade alınmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin “soruşturma etkisi” alt kategorisindeki görüşleri şu şekildedir:

İfade aldığımızda, taraf olmadığımızı ve dilekçe doğrultusunda bilgilerine başvurduğumuzu söylüyoruz. Daha ifadeye başlamadan, sanki tarafmışız veya olayı hafife alıyormuşuz ya da çok büyük suç söz konusu ve biz bu konuda yetersizmişiz gibi tepkilerle karşılaşıyoruz. Taraf olmadan konuşmaya çalışıyoruz. Sert tepkilerle karşılaşıyoruz. Neden bu soruyu soruyorsunuz gibi söylemler oluyor. Genelde suç isnad edilen kişiler daha saldırgan oluyorlar. Karşısındaki kişiyi etki altına almaya çalışıyorlar. Şikâyetçi olan kişi şahit bulamıyorsa, bu defa o da sinirlenmeye başlıyor; “Şahide ne gerek var hocam, siz bu işi yapamayacaksınız, siz de ondan taraftasınız” deniliyor (YL3, Yİ2, YO3, Mİ1 Çİ2, MO1).

Öğrenci ile ilgili ise anne baba ifade vermekten kaçınabiliyor. Beni uğraştırmayın diyorlar. Bu olayların içine beni çekmeyin, notlara etki eder deniliyor. Öğrenciye mobbing uygular, baskı yapar, açığını arar ve ceza vermeye çalışır. Bu baskıların, çocuğun başarısına etkiden tutun okul değişikliğine kadar gidecek sorunlara yol açabileceğini söylüyorlar ve ifade vermekten kaçınıyorlar (YL3, EL1, YO1, YO4).

Şikâyet eden, şikâyetimi yaptım deyip görüşmek istemiyor. Kişiyi birebir hukuku varsa ve bu kişiler belalı, sorunlu kişiler ise bana zararı olur düşüncesiyle ifade vermekten kaçınıyorlar. Şikâyet edilenin olumsuz tutumu ile karşılaşıyor. Çalışma huzurunu da bozuyor(ÇL1, YL2, EO1).

Katılımcılardan 6’ sı (YL3, Yİ2, YO3, Mİ1 Çİ2, MO1), muhakkiklerin soruşturma sürecinde ifadeler alınırken sorulan sorulara karşı sert tepkiler aldıklarını belirtmektedirler. Şikâyetçi olan kişiler veya şikâyet eden kişilerin bu tutumda oldukları söylenmektedir. Şikâyet edilen kişinin, ithamlar karşısında bulunduğu ve sorulardan rahatsız olduğundan böyle davrandığı düşünülebilir. Şikâyeti yapan kişi de şikâyet edilen konu hakkında şahitlik yapacak kişilerin bulunmaması, bu durumun sorumlusu ve ifade verecek kişileri ortaya çıkaracak kimse olarak muhakkiki görmesi nedeniyle, ona karşı olumsuz tavır aldığı söylenmektedir. Hem şikâyetçiler, hem de şikâyet eden kişiler tarafından muhakkik sert tutumlarla karşılaşabilmektedir. Tarafların sert tutumlarının nedeni olarak, muhakkiklerin kendi yanında yer almayacağını düşünmeleri ileri sürülebilir.

Müfettişlerin soruşturma sürecinde göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerinin incelendiği çalışma olan Özdem, Albay ve Çelik’ e (2010) göre araştırmaya katılan tanık, sanık ve şikâyetçi olan öğretmenlerin büyük çoğunluğu, müfettişlerin soruşturma genelinde olumlu davranışlar sergilediklerini belirtmişlerdir. Müfettişlerin soruşturma genelinde en çok olumsuz davranışlar sergilediklerini ortaya koyanlar ise suçlanan öğretmenler olmuştur. Yaptıkları görevler benzerlik gösterse de, muhakkikler muhatap oldukları kişilerden olumsuz tutuma maruz kalırlarken; müfettişler kendileri olumsuz tutumun kaynağı olarak görülmektedir.

Katılımcılardan 4 kişi (YL3, EL1, YO1, YO4) velilerin; velayetinde olan öğrencilerin ifade vermesini ve soruşturma sürecine katılmasını istemediklerini belirtmişlerdir. Veliler, çocuklarının bu durumdan dolayı baskı görebileceğini düşünmektedirler. İfade verilmesi sonucunda, notlarının olumsuz etkilenebileceği ve okul değişikliğinin dahi gündeme gelebileceği düşüncesi, velileri çocuklarının ifade vermesine engel olmaya itmektedir.

Öğrenci ifadelerinin alınmasının zorunlu olduğu durumlarda, öğrenci ifadesine başvurulurken öğrencilerin yaşı, fiziksel ve ruhsal gelişimleri dikkate alınmalı; psikolojik açıdan etkilenmemeleri için gereken özen gösterilmelidir. Öğrencilerden ifade alınırken rehber öğretmenler bulundurulmalı ve veli ile işbirliğine gidilmelidir (MEB, 2008; MEB, 2015).

Rehber öğretmenler okuldaki soruşturma konusundan, öğrencilerden ifade alınırken ortamda bulunmaları gerektiğinden haberdar olacaklardır. Muhakkik, öğrencilere yönelteceği soruları, rehber öğretmenler ile yapacağı görüşme sonucunda oluşturmalıdır. Rehber öğretmen, soruşturmanın yapıldığı okul öğrencilerinin psikososyal gelişim özellikleri dikkate alarak, muhakkiğin soracağı sorularda kullanılacak kelimeleri belirleyecektir. Muhakkik burada soruların sorulmasını görevini de rehber öğretmen bırakıp kendisi sadece dinleyici konumunda olabilir. Bu şekilde belki öğrencilerin konuşması daha kolay olacaktır. Rehber öğretmen danışmanlığında hazırlanan veya onun tarafından sorulan, sorular aracılığıyla soruşturmaya katkı sağlayacak önemli bilgiler öğrencilerden elde edilecektir.

Katılımcılardan 3'ü (ÇL1, YL2, EO1) şikâyet eden kimselerin şikâyetinden sonra konu ile ilgili görüşme yapmaktan çekindiklerini, ifade sürecine karşı ilgisiz davrandıklarını söylemişlerdir. Bu durum; Özmen ve Şahin'in (2010) müfettişlerin soruşturma sürecinde ifade sahiplerinin yaşadığı endişelerden kaynaklanan olumsuzluklarla karşılaşmakta olduğu bulgusu ile örtüşmektedir. Bu şikâyetçilerin, şikâyet konusu hakkında kendisinin olaya müdahil olmadan soruşturmanın çözülmesini beklemesinin nedeni olarak, şikâyet edilen kimseden çekinmesi ve ondan zarar görmek istememesi olduğu görülmektedir.

İfade verilirken şikâyet eden şikâyet ettiği kişiye, şikâyet edilen de şikâyet eden kişiye kızıyor. Muhakkiklik yapan kişiye de olumsuz tutumları oluyor. Bunun bizimle ilgili olmadığını, hepimizin bildiği gibi bu durumun yaşanabilir ve insanın başına gelebilir olduğunu belirtiyoruz. Gittiğimizde, okul idaresi ile görüştünüz mü diye soruyoruz.

Katılımcılardan 2'si (YO1, AL3), şikâyet eden ve şikâyet edilen kişilerin birbirlerine kızdıkları söylemlere muhakkiklerin şahit olduklarını söylemektedir. Muhakkikler şikâyetçiye, şikâyet edilenlerle ilgili gerekli bilgiyi okul yönetimine verip vermediklerini sorduklarını söylemişlerdir. Olayların soruşturmaya yansımaları; konuşarak anlaşılamadığının, okul yönetiminin de sorundan haberdar olduğu varsayıldığında çözüme kavuşturulamadığının göstergesi olduğu söylenebilir. Nitekim katılımcılardan YL3, okulunda anlaşmazlıkların çözümü için okul çalışanlarından oluşan bir kurul kurduğunu, bu kurul vasıtasıyla okulda yaşanan olayların büyümeden çözümlendiğini belirtmektedir. Okullar, farklı unvanlarda insan kaynağının çalışma alanı olmaktadır. Öğrenciler, veliler ve çalışanlar düşünüldüğünde sosyal ilişki ağı yoğunlaşmaktadır. Çoğalan ve büyüyen ilişki ağları, insanlar arasında anlaşmazlıkları potansiyel olarak arttırmaktadır. Okullarda anlaşmazlıkların çözümü için bir ekibin kurulması proaktif bir düşüncenin ürünü olarak görülebilir.

Soruşturma sırasında, kurumun içinde bulunduğu şartlarla sorumlu görülen kişilerin psikolojik durumları dikkate alınmalı, soruşturma yapılan kurumda işleyişin bozulmasına yol açabilecek davranışlardan kaçınılmalıdır. İşlem konusu olayın, okulun dışına taşması halinde çevredeki birbirine karşı grupların ortaya çıkabileceği ve bazı tepkilerin doğabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (MEB, 2006). Soruşturma, okul içindeki informal grupların oluşmasına da neden olabilir. Sosyal ağları aynı olan veya aynı meslek örgütlerine üye olan eğitim çalışanları okulda ayrı gruplar oluşturabilecektir. Bu gruplar sosyal olaylara farklı açılardan bakması, çatışmaların oluşmasını doğurabilecektir. Okul müdürü bu durumun oluşmasına engel olmalıdır. Okul müdürünün informal grupların sınırlarını belirlemesi, muhtemel çatışmaların yaşanma olasılığını azaltacaktır. Bazı durumlarda şikâyetçinin kim olduğu, örgüt içinde yaşanan olayların soruşturmaya konu olmasından anlaşılmaktadır. Şikâyetçinin kimliğinin fark edilemediği soruşturma konuları da olabilmektedir. Şikâyet konusu kamu yararına olacağı düşünülen bu durumlarda şikâyetçinin ismi, ne muhakkik ne de okul müdürü tarafından açıklanmamalıdır. Okuldaki soruşturmanın kimin şikâyeti tarafından gerçekleştiği bilinmemesi, daha büyük sorunların oluşmasının önüne geçebilme ihtimalini taşımaktadır.

KO1 ve EO1 katılımcıları bu noktada düşüncelerini şu şekilde dile getirmektedir;

İnsanlar tedirgin oluyor. Okula gidildiğinde okul iklimi kesinlikle bozuluyor. Varlığınız, ceza alıp almayacağına yönelik düşüncesi okul iklimini olumsuz etkiliyor. Hali hazırda sosyal bir kuruma gidiyorsunuz ve olumsuz bir iş ile ilgili soruşturma yürütüyorsunuz. Soruşturmadan değil de yaşanan olaylardan rahatsız olunuyor. Ben de bu durumdan mutlu değilim

Katılımcılardan 2'si (KO1, EO1), muhakkiklerin okul içerisinde varlığının bilinmesi ya da duyulması durumunda okul ortamında olumsuz bir havanın oluştuğunu belirtmektedir. Muhakkikler, KO1 ve EO1, olayların yaşandığı okula gittiklerinde, olayın üzerinden zaman geçmesi ve olayın tekrar gündeme gelmesi nedeniyle bu olumsuz durumun insanlarda rahatsızlık uyandırdığı gözlemlenmiştir. Kılıç, Aslanargun ve Arseven (2013) soruşturmanın soğuk bir kavram olması ve okula gelen denetmenlerin amacının net ve açık olmasından dolayı; muhakkiklerin okullara gittiklerinde hoş karşılanmadıkları tespit etmiştir. Muhakkiklerin de aynı zamanda bir öğretmen oldukları göz önünde bulundurulduğunda, onların bu rahatsızlığa ve hoşnutsuzluğa sevindikleri söylenemez. Katılımcı Aİ2, soruşturmaların olumsuz etkisi hakkında şunları söylemektedir;

Soruşturma, şikâyetçiden başka herkesi olumsuz etkiliyor. Şikâyetçi memnun kalırken, şikâyet edilen kişi ise psikolojik olarak yıpranıyor. Tanıklar da durumdan şikâyetçi, tanıklık durumunda taraflardan birini kaybetme konumuna geliyorlar. "...paran çoksa tanık ol" tanıklık ve soruşturulmak insanlarda rahatsızlık yaratır.

Katılımcı Aİ2 de, şikâyetlerde şikâyetçinin durumdan memnun olduğunu fakat itham edilen kişilerin ve tanıkların ise tam tersine soruşturma yapılmasından ve ifade verilmesinden rahatsız olduğunu belirtmektedir. Tanıklar da ifade verirken, bir taraf belirlemek ve dolayısıyla taraflardan birini kaybedeceği düşüncesine kapıldıklarından olumsuz etkilenmektedirler.

Çİ3 ve ÇL2 de öğretmenlerin soruşturma ikliminden etkilendiklerine şu şekilde değinmişlerdir:

İfade verme sırasında kişinin ağlayıp sızladığı oluyor. "Kaç yıllık öğretmenim çok zoruma gitti" diyor. Bu durumda biz de kişiye, haklısınız biz de sizin gibi düşünüyoruz, size hak veriyoruz, diyoruz. Kadınlar bu tür karşılaşmalardan daha çok etkileniyor.

Yukarıdaki katılımcılar, emek veren öğretmenlerin soruşturmada itham edilen kişi olarak tanımlandığında duygusal olarak yıprandığını belirtmektedirler. Katılımcılar, muhakkik olarak bu durumlarda öğretmenlere hak verdiklerini söylemişlerdir. Muhakkiklerin soruşturmada araştırdığı konu, öğretmenin görevini okulun ve öğretim programlarının ve MEB mevzuatının gerektirdiği kurallara göre yapıp yapmadığıdır. Öğretmenler yapılan soruşturmalarda, “mesleğini iyi yapıp yapmadığının” sorgulandığı düşünülmektedir. Bu düşünce, öğretmen tarafından tedirginlikle karşılanacak, bu durumdan rahatsız olacaktır. Katılımcılar, kadınların soruşturmalardan duygusal olarak erkeklere göre daha çok etkilendiklerini ifade etmişlerdir.

Katılımcı *KL3*, mahrem konuları içeren bir soruşturmada itham bulunan kadının durumdan psikolojik olarak etkilendiğini ve bayıldığını belirtmiştir. Bu durum muhakkiklerin, mahrem konuları içerecek şekilde ağır ithamlarla da karşılaşabileceğini ortaya koymaktadır. Muhakkiklerin görevlendirilmesinde kadın katılımcılardan *ML1*, olur emrinde iki kişinin görevlendirilmesini, bir kadın bir erkek olarak çalışma yapılmasının daha uygun olacağını ifade etmiştir.

Özmen ve Şahin ‘in (2010) *İlköğretim Müfettişlerinin Soruşturma Görevini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar* adlı çalışmasında, ilköğretim müfettişlerinin soruşturmasını yaptıkları insanlarla tekrar karşılaştıklarında iletişim kopukluklarının oluşmasını, müfettişlerin görev emirlerinin iyi anlaşılması olarak değerlendirilmiştir.

Okul müdürleri muhakkiklik görevlerinde soruşturma sürecini yürütmektedir. Soruşturma sürecinde gerek itham gerekse tanık olan kişiler gergin ve tedirgin olabilmektedir. Soruşturma sürecinin bu özelliği dikkate alındığında muhakkiklerin karşılaştığı bu durumlarda yanlarında bir kişinin daha görevlendirilmesi düşünülebilir. Bu tür özel durumlarda iki muhakkiğin olması anlamlı ve önleyici görünmektedir. Bununla birlikte çalışma yapılacak soruşturma konusunun bir diğer aklın süzgecinden geçmesi soruşturmanın seyrine bir zihnin daha katılması, olayların anlamlandırılması açısından yerinde olacaktır. Bazen tek bir kişi okulda yaşanan olayları olması gerekene, gerçeğe yakın bir ölçüde algılamayabilme düzeyi yeterli olamayacaktır. Bununla birlikte çalışma yapılacak soruşturma konusunun bir başka aklın süzgecinden geçmesi, olayların anlamlandırılması açısından yerinde görünmektedir.

Katılımcıların Görevin Sonuçlandırılmasında

Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri

Araştırma katılımcılarının, “Katılımcıların Görevin Sonuçlandırılmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri Nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar; “Sübuta eren fiilin karşılığını yasada bulamama” ve “yönlendirme” olmak üzere iki alt kategoriye ayrılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Görevin Sonuçlandırılmasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşleri

Alt kategori	Eğitim	Kıdem						Genel Toplam	
		1-5 Yıl		5-10 Yıl		+10 yıl			
		F	%	F	%	F	%	f	%
Sübuta eren fiilin karşılığını bulamama	Lisans	5	12.50	8	20.00	9	22.50	22	55.00
	Lisansüstü	6	15.00	0	0.00	2	5.00	8	20.00
	Toplam	11	27.50	8	20.00	11	27.50	30	75.00
Yönlendirme	Lisans	1	2.50	2	5.00	3	7.50	6	15.00
	Lisansüstü	3	7.50	0	0.00	1	2.50	4	10.00
	Toplam	4	10.00	2	5.00	4	10.00	10	25.00
Genel Toplam		15	37.50	10	25.00	15	37.50	40	100.00

Tablo 8’ e göre, tüm katılımcıların görevin sonuçlandırılmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerinin genel dağılımına bakıldığında, katılımcıların “sübuta eren fiilin karşılığını bulamama” alt kategorisine yönelik görüş (30 görüş) bildirdiği görülmüştür. Bu görüşlerin 22’si lisans (% 55), 8’i ise lisansüstü (% 20) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir.

Katılımcıların “sübuta eren fiilin karşılığını bulamama” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin müdürlük kıdemi 1-5 yıl olanlar 11 kişi (% 27.50), müdürlük kıdemi 6-10 yıl olanlar 8 kişi (%20), müdürlük kıdemi 10 yıl ve üzeri olanlar ise 11 kişidir (% 27,50). Katılımcılardan “sübuta eren fiilin karşılığını bulamama” alt

kategorisine yönelik görüş bildirenlerin 29'u erkek (%72,50), 1'i kadındır (%2,50). Daha sonra "yönlendirme" alt kategorisine yönelik 10 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin 6'sı lisans (%15), 4'ü lisansüstü (%10) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir.

Katılımcılardan, "yönlendirme" alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin müdürlük kıdemi 1-5 yıl olanlar 4 kişi (%10), müdürlük kıdemi 6-10 yıl olanlar 2 kişi (%5), müdürlük kıdemi 10 yıl ve üzeri olanlar 4 kişidir (%10). Bu katılımcıların 8'i erkek (%20) , 2'si kadındır (%5).

Katılımcıların Sübuta Eren Fiillerin Karşılığını Bulamama

Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden, görevin sonuçlandırılmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin "sübuta eren fiilin karşılığını bulamama" alt kategorisine yönelik 30 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin kıdeme ve eğitim durumuna göre farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Okul müdürlerinin görevin sonuçlandırılmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin "sübuta eren fiilin karşılığını bulamama" alt kategorisine yönelik görüşleri şu şekildedir:

657 sayılı DMK' da suçun karşılığını görüp buna göre karar vermemiz gerekmektedir. 657'nin yanında 1702 ve 4357 varken durum daha iyiydi. Şimdi seçim yapma kısıtlandı, bazen fiilin tam karşılığını kanunda bulamayabiliyoruz. Böyle iken 657 ye yakın durumları tespit ediyoruz(Yİ1, EL1, AL1, AL2, AL3, AO2, Aİ2, KL3, Çİ2, Eİ1, ÇO2, Mİ2, EO1, ML1, Yİ2).

Yaklaşık olarak, şuraya daha uygun diyerek karar veriyoruz. Bir fiilin tam karşılığının ceza olarak ifade edilmesi gerekir. Bunun için 657'nin yanında MEB'in kendine özgü bir çalışma içi disiplin yönetmeliği olması gerekiyor. Okuldaki fiiller farklı olabiliyor. Öğretmen, öğrenci ve veli ile sıkıntı yaşayabiliyor (AL2, YO1, YO2, YO3, ÇL1, KL1, AO2, Aİ1, Aİ2, KL3, ÇO1, ÇO2, EO1, Yİ2).

657 sayılı DMK 'nın 125. Maddesine göre işlem yaparız. Yönetmeliğe baktığımızda suçu sübut buldu ise bunu öngören alt cezayı vermeye çalıştım. Herhangi bir sorun yaşamadım (Mİ1,KO1,YO4 Aİ3,AO3).

Bizim 4357 ve 1702 sayılı yönetmelik varken işimiz kolaydı. Artık disiplin suçları için tekliflerimizi 657 ye göre veriyoruz. Eğitim ortamları için ayrı bir düzenlemeye gerek yoktur. 657 de güncelleme yapılması gerekiyor (Aİ1, ÇL2, Aİ2, Mİ2).

Sonuca bağlarken 657 sayılı DMK' da belirtilen cezalar, bazı durumları karşılamıyor. Alt başlıklardaki torba maddelerinden ceza vermek durumunda kılıyoruz. Cezaların ayrıntılı olması gerek ve bunlar zenginleştirilmelidir (YL2, ÇL2, Mİ2).

Katılımcılardan 15 kişi (*Yİ1,EL1,AL1, AL2, AL3,AO2, Aİ2, KL3, Çİ2, Eİ1, ÇO2, Mİ2, EO1, ML1, Yİ2*), muhakkiklik yaparken sübut bulan disiplin suçunun karşılığını, 657 Sayılı DMK' da bulamadıklarını ifade etmişlerdir. 1702 ve 4357 Sayılı Kanunların uygulamada olduğu dönemlerde, bu kanunlardan da disiplin suçları teklifi yapılabildiğini böylelikle kolaylıkla karar verebildiklerini beyan etmişlerdir. Oluşan yeni durumda, tespit ettikleri disiplin suçuna en yakın olan suçun karşılığını, 657 Sayılı DMK' da aradıklarını vurgulamışlardır.

4357 Sayılı İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İhtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun ilkokul öğretmenleri için düşünülmüştür. 1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun düzenlemeleri de ortaokul ve lise öğretmenleri için oluşturulmuştur. Son tahlilde, 6528 Sayılı Kanun ile 4357 ve 1702 Sayılı Kanunlar yürürlükten kaldırılmış ve MEB insan kaynakları için farklı yasalarla disiplin işlemlerinin yapılmasına son verilmiştir.

Beyhan' a (2009) göre, sübuta eren her fiilin tam karşılığının, yasaların cezaı öngören maddelerinde yer almaması, müfettişin isabetli teklifte bulunmasını zorlaştırmaktadır. Bu durumu müfettişlerin %96.40'ı da sorun olarak görmektedir. Görgülü (2007), öğretmenler hakkında yapılan disiplin soruşturmaları sonucunda, sübuta eren eylemlerin aynı olmasına karşın getirilen öneriler arasında farklılıklar olduğunu bulgulamıştır. İki araştırmanın verileri ile muhakkiklik yapan okul müdürlerinin sübuta eren her fiilin karşılığını bulamaması durumu yüzdesinin %75 olması değerlendirildiğinde, bulguların birbirinden yakın olduğu görülmektedir.

Katılımcılardan 14'ü (*AL2, YO1, YO2, YO3, ÇL1, KL1, AO2, Aİ1, Aİ2, KL3, ÇO1, ÇO2, EO1, Yİ2*), tespit ettikleri disiplin suçları hakkında yaklaşık olarak karar verdiklerini ifade etmişlerdir. Eğitim ortamlarındaki sosyal grupların diğer kurumlardan farklılığına değinmişler ve oluşan disiplin suçlarının da kendine özgülüğüne vurgu yapmışlardır. Dolayısıyla MEB' in kendine özgü bir disiplin mevzuatı geliştirmesinin ihtiyaç olduğunu düşünmektedirler.

Katılımcılardan 5'i (*Mİ1, KO1, YO4, Aİ3, AO3*), diğerlerinin aksine 657 Sayılı DMK' nın muhakkiklerin disiplin suçu teklif etmesi açısından yeterli olduğunu

belirtirken; disiplin cezalarını alt düzeyde teklif ettiklerini beyan etmişlerdir. Alt düzey uyarma ve kınamaya işaret ederken, üst düzeyde aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması olarak düşünülmektedir. Alt düzeyde ceza verilmesi ve uygulanması; ceza vermeye yetkili kurul ve amirlere ait bir yetkidir. Alt düzeyde ceza teklif edilmesinin muhakkikler tarafından düşünülmesi disiplin suçu olarak belirtilen eylemin kanunda tam olarak açıklanan fiiller arasında yer almamasıyla mümkün görünmektedir. Kanunda açıkça ifade edilmediği için muhakkik, benzer fiiller hakkındaki verilen disiplin cezalarına bakacaktır. Eylem benzerliği de bulunmadığı ve “o eylem” için ortak kabul olmadığı takdirde muhakkik kişisel görüşüne göre yorumlayacaktır. Bu yorumlama esnasında disipline konu olan eylem hakkındaki görüşü hangi cezayı vermek istiyorsa ona göre düşünce tarzı geliştirecektir. Dolayısıyla muhakkik ceza teklifi hakkındaki bakışı üst düzeyde üzerine yoğunlaşmış ise uyarma ve kınamadan daha sert disiplin cezalarına odaklanacaktır.

Katılımcılardan 3’ ü de (*Y2, ÇL2, Mİ2*), 657 sayılı DMK’da cezaların ayrıntılı olması gerektiğini söylemiştir. Bunun yanında DMK’nın zenginleştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Memurların disipline aykırı tüm eylemlerinin detaylı şekilde kanunlarda düzenlenmesi mümkün değildir. Değişen dünyada, kamu hizmetlerinin niteliği de değişmektedir. Kamu hizmetinden sorumlu tüm kurumların disiplin anlayışının ve ceza sisteminin bir kanunda ortaya koyulmasını beklemek doğru olmayacaktır. Bu nedenle, disiplin yaptırımlarının ana hatlarıyla kanunda yer alması uygun görünmektedir. Kamu hizmetinin niteliğine göre, memurlarda oluşabilecek disiplin kusurlarını kapsayan düzenleme, ilgili kurumların çıkaracağı yönetmeliklerle yapılabilir (Çiçek, 2011).

Katılımcılardan 4’ü (*AI1, ÇL2, AI2, Mİ2*), 4357 ve 1702 sayılı kanunların da yürürlükte olduğunda muhakkiklerin işlerinin kolay olduğunu ve yeni durumda 657 Sayılı Kanunun 125. Maddesine göre işlem yaptıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında, eğitim ortamları için ayrı bir düzenlemeye gerek olmadığını sadece güncellemeler yapılmasının yeterli olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Bu katılımcılara göre, 3 kanun olmasının fazla ayrıntılı ve 657 Sayılı DMK ‘nın da yetersiz olduğu söylenebilir. Katılımcılardan AI1 de eğitim ortamların farklılığına atıf yapmıştır:

Genellikle bir alt ceza verme eğilimi vardır... Özellikle öğretmen suçları; dayak, aşağılama ve zamanında belge sunma gibi durumlarda 657 yeterli gelmiyor. Eğitim camiasına uygun bir disiplin uygulaması yapılmalıdır. (sözel ve fiziki taciz vb). Öğretmen davranışlarına dönük cezalar yapılmalıdır.

Katılımcı *AL1* ' e göre, muhakkikler disiplin soruşturmalarında genellikle düşük düzeyde disiplin ceza teklifi yapma eğiliminde bulunmaktadır. 657 sayılı DMK'nın dayak, aşağılama ve zamanında belge sunma gibi konularda uygun düşmediğini söylemiştir. Öğretmen davranışlarına dönük disiplin suçlarının tanımlanması gerekliliği üzerinde durmuştur. *AL1* tarafından bahsedilen cinsel ve fiziksel taciz suçları zaten ceza kanunu kapsamına girmektedir. *Kİİ* de ifadelerinde DMK'nın yeterli olduğuna yönelik şu hususlara değinmiştir:

657 sayılı kanun yeterlidir, diğerlerinin kaldırıldığı iyi oldu. Özel bir mevzuat gerekli değil, 125. Madde yeterlidir. Çözüm olarak ifadeler çok iyi alınmalıdır.

Katılımcılardan *Kİİ* de, muhakkikler için ifadelerin çok iyi şekilde alınmasının gerekli olduğunu öne sürerken 657 Sayılı DMK 'nundaki 125. Maddenin son bölümündeki aşağıdaki cümle üzerinden yorumlamaya gittiği söylenebilir:

Yukarıda sayılan ve disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelik ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir.

Muhakkiklerin ifade alma sürecinde gerektiği önemi vermesiyle sübut bulan eylemleri yorumlama yoluna giderek işlem yapabilecektir. Kanun maddesindeki açıklama ile benzer fiil ve eylemlerde bulunanlara benzer cezaların verilmesi mümkün kılınmaktadır. Muhakkik de sübut bulan fiil konusu eylem, hangi hukuki düzenlemede bahsediliyorsa, o cezayı, konusu disiplin suçu olan eylemi işleyen için uygulanmasını teklif edebilecektir. Disiplin suçu oluşturabilecek eylemin kendisi ve benzerinin DMK' nın 125. maddesinde bulunamadığı durumları yaşanması muhtemeldir.

KL1, muhakkiklerin disiplin soruşturmalarında, 657 de suçların tam karşılığını bulamadıklarından yola çıkarak, itham edilen kişilerle ilgili ceza teklif ederken mağdur ya da alt düzeyde veya hiç ceza almaması yolunda teklif yapılması yoluna gidildiğini ifade etmiştir. *ML1* de 657 Sayılı DMK'daki 125. madde hakkında farklı bir değerlendirmede bulunmuştur:

657 yeterli değil, kavramları daha genişletmek lazım. Oradaki çok geneli kapsıyor. Bunu daha genişletebilirler. Sınav sorularına ilişkin öğretmen şikâyet edilmiş. Öğretmen soruları internetten almış, sınıfta uyguluyor; veli şikâyeti buna ilişkin. Yani bunu nereye koyacaksınız belgelerle mi, görevi kötüye kullanma mı? Bunu her yere yerleştirebilirsiniz. Bakış açınıza bağlı, dediğim gibi sehven de yapmış diyebilirsiniz. Bu kadar disiplin kuralı içinde boğmak bilmiyorum yani.

Yukarıda *ML1*, DMK'nın 125. maddesini yeterli bulmadığını, bakış açılarına göre muhakkiklerin farklı cezaları teklif edebildiğini söylemektedir. Müfettişlerin grup olarak yaptıkları soruşturmayla ilgili getirilen teklifler konusunda, grup üyeleri arasında yorum farklılıkları bulunmaktadır (Özmen ve Şahin 2010). Birçok disiplin suçu için hangi cezanın verileceği bilinemediğinden, yorumlama yoluna gidildiği ifade edilmektedir. Bunun yanında *ML1*, disiplin mevzuatının cezaları tamamen içerecek şekilde genişletilmesinin de alanı ayrıntılara boğacağını belirtmektedir. Burada 1982 Anayasasının, kamu personeli disiplin hukuku bakımından öngördüğü; kanunilik, savunma hakkı ve yargı yolu güvencesi ilkelerinden (Akyılmaz, 2002) kanunilik ilkesi dikkati çekmektedir.

Anayasanın 38. Maddesinde “Suç ve cezalar ilişkin esaslar” başlığında kanunilik ilkesi “Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suç işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez” şeklinde ifade edilmiştir. Kanunilik ilkesinin iki boyutu vardır. Birincisi işlendiği zaman yürürlükte olan kanunlarca açıkça suç olarak tanımlanmayan bir eylemi cezalandırma yoluna gidilemeyeceğidir. Diğeri ise yürürlükteki kanunlar tarafından net olarak açıklanmayan bir ceza ile cezalandırma yapılamayacağıdır (Toroslu, 2007).

Anayasa Mahkemesinin, disiplin cezalarını içeren 22 Ocak 1990 tarih ve 399 sayılı “Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname” hakkında kararı kanunilik ilkesi açısından önemlidir. Anayasa Mahkemesi, Anayasanın 38. Maddesindeki haklar ve ödevler hakkındaki maddelerin Anayasanın 91. maddesi kapsamında olduğunu ve KHK ile değiştirilemeyeceğini gerekçe göstererek bu düzenlemeyi iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi bu kararında disiplin suç ve cezalarını da Anayasanın 38. Maddesi kapsamında ele almıştır. (E.1990/12 K. 1990/7. K.T. 04.04.1991. Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi 27/1 s.239-240)

Ceza hukukunda geçerli olan kanunilik ilkesinin, disiplin hukuku açısından da geçerli olması disiplin suç ve cezaları hakkında düzenlemelerin 657 Sayılı DMK ve özel kanunlar dışında diğer yasal düzenlemeler yapılamayacağını ifade etmektedir. Bunun yanında disiplin suçlarının kanunda açıkça belirtilmesini gerektirmektedir. Cem (1969) ve Gelegen (1973) disiplin hukuki açısından kanunilik ilkesinin kabul edilemeyeceğini belirtmektedir. Örucü (1967) ise disiplin cezaları için kanunilik ilkesinin kabul edilebileceğini belirtirken, disiplin suçları açısından kanunilik ilkesinin kabul edilemeyeceğini iddia etmektedir.

Akgüner (2001) suçta ve cezada kanunilik ilkesinin geçerli olduğu; disiplin cezası verilmesi gerektirecek eylemlerin ve bu eylemler karşılığında verilecek disiplin cezalarının, bu eylemler oluşmadan önce kanunda ifade edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Yıldırım (2001) da disiplin suç ve cezalarının Anayasanın 38. Maddesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini; yasakoyucunun disiplin suç ve cezalarına ilişkin düzenleme yetkisini kullanırken Anayasanın 38. Maddesine uymak zorunda olduğu görüşünü taşımaktadır.

Disiplin cezaları bakımından kanunilik ilkesi geçerli olsa da disiplin suçları bakımından geçerli değildir. 657 Sayılı DMK’ da disiplin suçları genel olarak açıklamıştır. Kanunda geçen “Yukarıda sayılan disiplin cezası verilmesini gerektiren fiil ve hallere nitelikleri ve ağırlıkları itibarıyla benzer eylemlerde bulunanlara da aynı neviden disiplin cezaları verilir” (m 125/4) hükmü disiplin suçlarının kıyasına (Kaya, 2005) ve soruşturmacıları tarafından yorumlanmasına izin vermektedir.

Disiplin suçu teşkil edecek bütün fiillerin eksiksiz bir listesini yapmak olanaksızdır. Fiillerin eksiksiz listesi yapılamayacağından dolayı da, disiplin suçu teşkil edecek tahmin edilemeyen bir fiilin cezalandırılması da mümkün olamayacaktır. Disiplin hukukunda kanunilik ilkesi geçerli olursa, kıyas yolu ile disiplin suçu da söz konusu olamaz. Disiplin hukukunda kanunsuz suç olmaz ilkesi değil, kanunsuz ceza olmaz ilkesi geçerlidir (Gözler, 2008)

Akyılmaz (2002) disiplin cezalarının belirgin olmamasının cezaların uygulanmasında farklı yorumları doğuracağını bunun sonucunda yönetime sınırları

açık bir takdir yetkisi vereceğini belirtmektedir. 657 Sayılı DMK'nın kıyasa çok geniş alan bıraktığı görülmektedir.

Disiplin hukukunda suç tanımları ceza hukukuna göre esnektir (Yüce, 1994) ve bu durum disiplin suçlarının belirli ve açık olmasına engel teşkil etmektedir. Disiplin suçlarında kanuni tip, belirsiz tanımlanmaktadır. Uyarma cezasını gerektiren “devlet memurunun vakarına yakışmayan hal ve karekette bulunmak”, kınama cezasını öngören “Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak” ve “hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güvenini sarsacak nitelikte davranışta bulunmak” bunlara ek olarak aylıktan kesme cezasını gerektiren “hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güvenini sarsacak nitelikte davranışta bulunmak” suçları açıkça tanımlanmadığı görülmektedir. Bunun yanında bazı disiplin suçlarının özensiz saptandığı görülmektedir. Örneğin: “Görevi sırasında amirine hal ve kareketi ile saygısızlık yapmak” kınama suçunu oluştururken “Görevi sırasında amirine sözle saygısızlık yapmak” aylıktan kesme cezasını gerektirmektedir (Karahanoğulları, 1999).

Soruşturmacı olarak görevlendirilen muhakkikler açıkça tanımlanmayan disiplin suçu oluşturduğu düşündükleri fiiler için yapacakları tekliflerde zorlanmaktadır. Kanunda açıkça tanımlanmayan eylemi, belirsiz tipteki disiplin suçları içine almaktadırlar. Bunun yanında suç olarak kabul edilemeyecek eylemlerinde sınırları belli olmayan disiplin suçu ifade eden maddeler arasında sayabilecekleri de ortadadır. DMK'nın disiplin suçlarına yönelik, zorlama yorumlara alan açmayacak şekilde güncellemelerin yapılması, kanunilik ilkesinin gereği olarak anlamlı olacaktır.

Katılımcıların Yönlendirme Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden 10' u “yönlendirme” alt kategorisine ilişkin görüş bildirmiştir. Görüş bildiren okul yöneticilerinin 6' sını lisans, 4' ünü de lisansüstü öğrenim görmüş olan katılımcılar oluşturmaktadır. Görüş bildiren okul müdürlerinin 8' ini erkek, 2' sini de kadın katılımcılar meydana getirmektedir. Katılımcıların, yürüttükleri muhakkiklik görevini sonuçlandırma kısmında karşılaştıkları sorunlara ilişkin “yönlendirme” alt kategorisindeki görüşleri şu şekildedir:

Bunların çoğu ilin, ilçenin istediği kararın çıkmadığından dolayıdır. Okul müdürleri istenilen kararı çıkarmadığı için dosyayı tekrar elinde buluyor. Burada objektif olmak isteyen dosyayı iade edebiliyor. İl disiplin kurulunda görevli okul müdürünün “biz toplantıda bir şey söyleyemiyoruz. Yukardan ne derslerse ona göre imza atıp geliyoruz dediğini” hatırlıyorum... Mesela bir soruşturma vardı, 4-5 arkadaş duymuş olduk ve fikir yürüttük. Bizim yürüttüğümüz fikirlerin dışında müfettişler kasıt var dedi, bir karar verdi. Hatta ilçe müdürü ihmal var dedi. Aylıktan kesme olması gerekiyordu. İlçe Müdürü bu olaya kınama verdi... Okul müdürleri sadece kendi alanlarında ve eğitim öğretim işleri konusunda olan soruşturmalara bakmalıdır. Bunların dışında olanlara ise başkaları görevlendirilmelidir. Böylelikle uzmanlık korunmuş olacaktır.

Katılımcılardan ÇO2, yönlendirme konusunda MEB İl/İlçe örgütünün beğenmediği bir karar olduğunda yerel birimlerden yönlendirme geldiğini düşünmektedir. Böyle durumlarda, okul müdürlerine dosyanın tekrar incelenmesi için iade edildiğini söylemektedir. Muhakkiklerin yapmış oldukları soruşturma dosyalarının, il disiplin kurulunda incelendiği sırada kurul üyesi olan okul müdürünün bir şey söyleyemediğini, diğerlerinin aldıkları kararlara imza attıklarını söylediğini belirtmektedir. Aİ3 de baskılar hakkında şunları söylemektedir;

Okul müdürleri dosya hazırlarken soruşturmalardan sorumlu şube müdürü birbirimize baskı yapmayalım dedi. Ama bize baskılar oluyor. Telefonlar geliyor. Bu işi şöyle yapalım. Müdür şöyle uygun gördü şeklinde yönlendirmeler oluyor. Muhakkikler de buna tecrübesi ve yaklaşımı neticesinde tepki veriyor ve tutum izliyor. Sendikalardan herhangi bir baskı görmedim. Soruşturmalar objektif yapılmalı ama kendi meslektaşlarımız olduğu için duygusal davranıyoruz. Vicdani baskı hissediliyor. Ben de okul müdürüyüm. Müfettiş olsaydım kimsenin gözünün yaşına bakmazdım. Ama müfettiş değilim, okul müdürüyüm. Dışarıdan baskılar oluyor. Sana zahmet bizim bir arkadaşın şöyle bir işi var hallediver, deniyor.

Yukarıda katılımcı Aİ3, yapılan toplantıda okul müdürleri tarafından yapılan muhakkiklik görevlerinde birbirimize baskı ve yönlendirme yapmayalım şeklinde şube müdürünün konuştuğunu söylemesine rağmen kendilerine, taşra yöneticileri tarafından baskı geldiğini söylemektedir. Bunun yanında sendikalardan baskı görmediğini de eklemiştir. Özdem, Albay ve Çelik (2010) müfettişlerin soruşturma sürecinde göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşlerini incelemiştir. Buna göre bazı müfettişlerin üst yönetimin verdiği bilgilere göre soruşturmayı sonuçlandırma, ön yargılı davranma, sorgulanan kişinin siyasi görüşüne göre davranma gibi müfettişlerin tarafsızlık ve objektifliğini olumsuz yönde etkileyecek tutum ve davranışlar sergiledikleri ortaya konulmuştur. Araştırma sonucuna göre, müfettişlerin baskı ve yönlendirme sonucunda karar alabildikleri bulgulanmıştır.

Katılımcıların ifadelerine göre muhakkikler de Özdem, Albay ve Çelik' in (2010) araştırma sonuçlarına göre müfettişler gibi kendilerine verilen disiplin soruşturması görevlerinin sonuçlanmasında baskı ve yönlendirmelere tabi olmaktadır. İki araştırma bulguları birbirileriyle örtüşmektedir. *Kİİ* de yürüttüğü soruşturmalarda baskı görmesi hususunda şunları söylemektedir:

Mülki amirlerden baskılarla karşılaşılıyor. Olayı inceledim. Mülki amir, ceza teklifi vermeme istedi; bunu yazmadım, mülki amir gittikten sonra cezasız olarak dosyayı geçirdim. Sendikadan da baskı geldiği oluyor.

Mülki amirler, soruşturmaların adına yürütüldüğü kişilerdir ve soruşturma iznini veren makamdır. *Kİİ* muhakkikliğini yürüttüğü dosyada, mülki amirin disiplin cezası vermesini istemesine rağmen ceza teklifinde bulunmadığını, mülki amirin görevli olduğu ilçeden ayrıldıktan sonra dosyanın cezasız teklifle geçtiğini ifade etmiştir. Sendikalardan da baskı gördüğüne değinmiştir.

ÇL2, dosya üzerinde çalışırken baskı ve yönlendirme ile karşılaşmadığını belirtirken, tamamlanan dosyanın ilgili merciiye sunulduktan sonra teklif edilen cezanın, tam olarak uygulanmadığına değinmiştir. İl/ilçe müdürlerinin muhakkikler tarafından yapılan soruşturma sonucundaki teklifleri, kendilerine sunulduğu şekliyle uygulamadıklarını söylemektedir.

657 sayılı DMK'nın 125. maddesinin E bendinden sonra gelen ikinci fıkrasında, "Geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir" denilmektedir. ÇL2 tarafından bahsedilen konunun, DMK'nın disiplin hukuku ile ilgili bölümünde var olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 21/04/2011 tarihli ve 2011/268 sayılı kararı bu konuda şunu söylemektedir:

"... Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurulların; öncelikle, ilgililerin geçmiş hizmetleri ile sicil durumlarına göre, bir alt ceza ile cezalandırılıp cezalandırılmayacağı konusunda bir değerlendirme yapmaları ve bu değerlendirmenin sonucuna göre ceza vermeleri gerektiği..."

Danıştay kararında, alt ceza verme konusunun inceleme yapılmadan uygulanamayacağı ifade edilmiştir. Disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullar tarafından; ilgili memur hakkında geçmiş hizmetleri, çalışmaları ve sicilinin inceleme konusu yapılması gerektiği ve böylelikle bir derece hafif cezanın

verilebileceği belirtilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda bir derece hafif cezaya çarptırılabilmesi için; geçmiş hizmetlerinin olumlu olması, sicilinin iyi veya çok iyi olmasının gerektiği ön koşul olarak belirlenmiştir.

Disiplin kurulunun, kademe indirilmesi cezası verildiği durumda yetkili amirin bu kararı uygularken alt ceza uygulanmasına gidilerek, aylıktan kesme cezasının uygulanması konusundaki yetkisi Danıştay 12. Dairesi'nin 01/07/2011 tarihli ve E. 2011/5000 Esas, K. 2011/3620 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

Bu durumda, kanunda öngörülen koşulların varlığı halinde, bir alt ceza uygulanması, ayrı bir disiplin cezası niteliği taşımadığından, başka bir ifade ile asıl ceza yetkili disiplin kurulu veya disiplin amiri tarafından uygun görülen ceza olduğundan, doğrudan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası vermeye yetkili olmayan vali tarafından alt ceza uygulanmak suretiyle aylıktan kesme cezası ile cezalandırmaya ilişkin olarak tesis olunan dava konusu işlemde yetki unsuru açısından hukuka uyarlık bulunmadığı anlaşıldığından...

Söz konusu kararda DMK'nın 126. maddesine atıf yapılarak; kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve hâller bakımından alt ceza uygulamasında yetkinin hatalı kullanıldığı açıklanmıştır. Kademe ilerlemesi cezasının soruşturmacılar tarafından teklif edilmesi halinde, alt ceza yoluyla aylıktan kesme cezası verilmesi, disiplin âmirinin değil, İl Disiplin Kurulu'nun uygun görüşünü almak kaydıyla Vali yetkisindedir. Bu durumda, disiplin âmirince disiplin kurulunun görüşü alınmadan verilecek aylıktan kesme cezaları, yetki yönünden hukuka uygun olmayacağı, Danıştay 12. Dairesi tarafından ortaya konulmuştur.

Katılımcı KO1, yönlendirme konusunda düşüncelerini şu şekilde anlatmaktadır:

Tabi ki yaşadık. Yönlendirme içerisinde olunuyor. Ceza verilmesini önerenler oluyor. Kırdığım insanlar oldu. Ceza çıksın ya da çıkmasın yönlendirme oluyor. İnsanlar yaptıkları hataların sorumluluğunu taşımalıdır. Para ve yüz kızartıcı suç olduğunda kimse affedilmemelidir.

Katılımcı KO1, kendisine muhakkiklik görevinde ceza verilmesi hususunda yönlendirme yapmak isteyenlerin olduğunu, bu kişilerden bazılarını kırdığını ifade etmiştir. Yönlendirme yapmak isteyen insanların yürütülen soruşturma hakkında muhakkiklerle görüşmesinin, soruşturmanın sonucunda ceza öngörölsün ya da öngörölmesin vuku bulduğunu açıklamıştır. KO1, devlet memurlarının görevlerinde yaptıkları hataların hesabını vermelerini ve sonucuna katlanmaları gerektiğini düşünmektedir.

Soruşturmacı, çalışmalarının hiçbir aşamasında, hatta hiç bir zaman işlem ve gelişmelerle ilgili kanaatini, görüştüğü yetkililer dâhil kimseye açıklamamalıdır (MEB, 2006). Soruşturma raporu yazılmadan sonuçlarının konuşularak dedikodu yapılmasına, hakkında soruşturma yapılan kişinin, tanıdıkları vasıtasıyla soruşturmacıya baskı yapmaya çalışmasına, meslektaş ya da amirlerin soruşturma sürecine müdahil olmalarına yol açabileceğine de Ünal (2006) değinmiştir. Aslında bu süreçte, bilgi ve belgelerin soruşturma açmaya yetkili kurumda toplanmasından ve soruşturma başlangıcının orası olmasından dolayı, soruşturma hakkında bilgilerin ilk etapta buradan yayılması muhtemeldir. Dolayısıyla, baskı rolünü kullanacakların bilgi ve belgelere yetkili kurumun ilgili biriminden ulaşabileceği düşünülebilir. YO2 nin söyledikleri, muhakkiklerin karşılaştığı baskı ve yönlendirmeler karşısında nasıl davranılması gerektiğini açıklar niteliktedir;

Zaman zaman MEB yönetiminden baskılar geldiği oldu, ceza verin, vermeyin diye. Biz ne gerekiyorsa onu yazdık, gönderdik. Muhakkik kendisini yıpratmamalıdır, evrak ne diyorsa ona göre yorumlamalı ve teklif sunmalıdır.

Katılımcı YO2, okul müdürleri olarak yaptıkları muhakkiklik görevlerinde zaman zaman üst yöneticilerden ceza verilmesi veya verilmemesi hususunda baskı gördüklerini ifade etmiştir. YO2, muhakkiklik görevindeki okul müdürlerinin evraka göre işlem yaptıkları takdirde yıpranmayacaklarını söylemekte, muhakkiklerin evrak üzerinden yola çıkarak yorumlarını buna göre yapmalarını istemektedir. KL3 de, okul müdürlerinin disiplin soruşturmalarında birbirlerine karşı bakış açılarını şu şekilde ifade etmektedir:

Canımı yakarsan canını yakarım teamülü oluşmuş durumdadır. Okul müdürlerinin kendi arasında böyle bir durum oluşmuştur. Elime düşersen mantığı var. Müfettişlerde bu durum yoktur. Ceza vermede soru yaşıyoruz çünkü etki atında kalınıyor. Meslektaşların soruşturma yapması problemli bir durumdur. Okul müdürü, öğretmeni ve diğer personeli soruşturabilir.

Katılımcı KL3, okul müdürlerinin birbirlerinin disiplin soruşturmalarında muhakkiklik yapabildiklerini belirterek, ceza teklif edilmesi durumunda ceza alan okul müdürünün ceza teklifi yapan okul müdürünü itham ederek kısasa kısas düşüncesi ile hareket edebildiğini bildirmiştir. KL3, dolayısıyla okul müdürlerinin birbirlerine karşı objektif olamadığını ve ceza teklifi yapılmasında sorun olduğunu vurgulamıştır. Bu nedenle, okul müdürünün bir başka okul müdürünü

soruşturmaması, bunun yerine öğretmen ve diğer personel ile soruşturması yapılacak kişilerin sınırlandırılması gerektiği düşüncesindedir.

Yürüttüğü soruşturmalarda AO3, öğretmenlere ceza teklifi yapacağı zamanlarda üzüntü yaşadığını buna rağmen disiplin suçunun sübut bulması halinde ceza teklifini gerçekleştirdiğini ifade etmiştir. ML1 de, meslektaş etkisini daha yoğun yaşamaktadır:

İster istemez olaya duygusal bakabiliyorsunuz. Karşınızdaki beraber çalıştığınız bir müdür arkadaşınız olabiliyor. Bir öğretmen olabiliyor. Burada taraf tutuyorsunuz. Karşı taraf veli ise, bu kişileri kurtarmak anlamında, kararınıza küçük bakış açıları yerleştirebiliyorsunuz. Bir müdüre başka bir müdürü inceleme soruşturması yaptırmak çok etik değil. İster istemez taraflı bir bakış açısı sergileyebiliyorsunuz. Bunu söylemem ne derece doğru, iki soruşturmamda da öğretmeni ve müdürü kurtarmak için elimden geleni yaptım yani. Basit konularsa, velinin çocuğu konusundaki hassasiyeti ise öğretmenin okul idaresine karşı hassasiyeti gibi konularda karşı tarafa daha yatımlı olabiliyorsunuz. İdareciler birbirlerine sahip çıkıyor hocam. İnceleme soruşturmalarında az evvel dediğimiz birkaç hassas konu var; istismar, para gibi konularda zaten eliniz kolunuz bağlı hiçbir şey yapamıyorsunuz. Bunun dışındaki basit konularda birbirimizi kolluyoruz.

Katılımcı ML1, okul müdürlerinin gerek birlikte çalışma ve tanışık olma gerekse meslektaş olma etkisi ile muhakkiklik yaparken itham edilen kişilerin okul müdürü ya da öğretmen olması durumunda, ceza almaması için elinden geleni yaptığını açıklamıştır. Soruşturmalarda yöneticilerin birbirlerini koruduğunu söylemiştir.

EO1 de, okul müdürlerinin yönlendirmeye çok açık olduğunu şöyle açıklamıştır;

Eğitim kurumlarındaki okul müdürleri yönlendirmeye çok açık. Öğretmenle arası iyi ise olumlu, değilse olumsuz tutum takınıyor, noktayı koyuyor. Sizi etkiliyor. Geçmiş sabıkalı kesin bir şey yapmıştır diyorsunuz. İlçe, il milli eğitim müdürü öğretmen için yapılan soruşturmada sizi arıyor. Bu öğretmen iyi insan diyor. Yarın da siz arayabiliyorsunuz arkadaşlarınızı aynı amaçla. Ceza verdiniz size baskı yapmıyorsa ilçe ya da ilden tekrar incelenip dosya cezadan kaldırılıyor. Ya da alt cezayı veriyor. Belirli belgeler varsa dönüşü olmaz ama yoksa alt üst cezalar olabilir. Ya da ceza kaldırılabilir.

Katılımcı EO1, müdürlerin birbirini etkilemesine ve milli eğitim müdürlerinin yönlendirmesine değinmiştir. Okul müdürlerinin, okulunda soruşturma yürütülen öğretmen ile olan ilişkilerine göre soruşturmayı yönlendirmek istediğini belirtmektedir. Milli eğitim müdürlerinin muhakkikleri arayarak soruşturmaların

sonuçlanmasına etki edecek cümleler kullandığını söylemektedir. Eğer muhakkik tarafından ceza verildiyse, il/ilçe kurullarından tekrar incelenip dosyadan ceza kaldırıldığını ya da alt ceza verildiğini belirtmiştir. Alt cezanın verilmesinin amirin takdirine bağlı olduğu düşünülebilir. Belge varsa dönüşü olamayacağını söylenmiştir

Kamu hizmetinin yürütülmesi maksadıyla, idareye tanınan takdir yetkisinin uygulanması doğal bir durumdur. Kamu personelinin işlediği disiplin suç ve cezalarında da, bir dereceye kadar, uygulanması oluşabilecek her türlü disiplin kusurunun yasada belirtilmediğinden dolayı kaçınılmaz bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, idareye tanınan bu takdir yetkisinin, yargısal denetim altında olduğu unutulmamalıdır (Korkmaz, 2009).

Katılımcılardan Yİ2 de bu konuda şunları söylemiştir;

Şube müdürlerinden, bakanlıktan veya sendikadan telefon gelebiliyor. Ben şimdiye kadar adaletli yürüttüm, ama şunu da söyleyebilirim bu her zaman böyle olmayabilir. Başka arkadaşlarımız bu şekilde davranamayabilir, o yüzden bu konumdaki işlerin gizliliği çok önemli, muhakkiklik görevini kimin yaptığı çok önemli, bunların gizli kalması çok önemli, işlerimizi temiz yapabilmemiz için bu tür telefonlar hiç gelmeseydi ama ülkemizin içinde bulunduğu şartlar bu eskiden beri bu durumlar oluyor. Tabii insanlar kendi çevresindekileri, hemşerisini koruma eğiliminde olabiliyor. Bu şekilde gelen telefon, baskı unsuru oluyor ama bizim kendi işimizi kuralına uygun olarak yapmamız gerekir. Sendikadaki durum ise üyesini korumaktır. Üst yönetimden birilerinden telefon alabiliyoruz.

Katılımcı Yİ2, farklı unvandaki yöneticilerden veya sendikalardan muhakkiklik yürüttüğü dosyaların sonuçlandırılması hakkında telefonlar aldığını ifade etmiştir. Muhakkiklik dosyalarını adaletli bir şekilde sonuçlandırıdığını, ama her zaman böyle olamayacağını ve bunun diğer okul müdürleri için de geçerli olduğunu söylemektedir. Yİ2' nin burada endişeli olduğu anlaşılmaktadır. Kendilerine gelen baskılara her zaman aynı şekilde cevap veremeyeceklerini açıkça söylemektedir. Bunun nedeni olarak, okul müdürlerinin eğitim kurumlarında çok çeşitli konularda sorumluluklarının olmasından dolayı, benzer disiplin soruşturmalarında ve denetimlerinde açığa çıkacak eksiklik ve kusurlarının tolere edilemeyebileceğini anımsattığından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Dosyada adı geçen kişilerin korunma sebeplerinin, sosyal çevre ve hemşerilik ilişkilerinden doğabileceği belirtilmiştir. Yİ2, sendikaların üyelerini koruma refleksi ile davrandıklarını, üyelerinin ceza almaması için sendika yönetiminden kişilerin muhakkiklere telefon

ettiğini de eklemiştir. MO1, muhakkiklik yaptığı dosyalar hakkında kendilerini arayanlar için şunları söylemektedir:

Baskı ve yönlendirme için arayanlara herkese kapımızın açık olduğunu söyledik, bilgi ve belgelerin bize teslim edilmesiyle soruşturmanın hakkaniyetli olarak yürütüleceğini söylüyoruz.

Katılımcı MO1, disiplin soruşturmalarında baskı ve yönlendirmelerde bulunmak adına muhakkik olarak kendisini arayanlara soruşturmanın adaletli bir şekilde yürütüleceğini söylediğini ifade etmiştir. Arayan kişilerle görüşme yapmaktan çekinmediğini sözlerine eklemiştir.

Okul müdürleri soruşturmanın seyrini değiştirmek ve yönlendirmek için yapılan baskılara karşı kişilik özelliklerine göre tepki göstermektedirler. Bu gibi durumlar karşısında delillere göre hareket edeceğini söyleyen kişiler olabileceği gibi gelen baskılar altında kalan ve istenilen durumu dikkate alacağını söyleyenler de olabilir. Baskılar karşısında muhakkik olan okul müdürleri hangi cevabı verirse versin esas olan soruşturmanın yürütülmesi esnasında önüne çıkan belgeleri ve ifadeleri nasıl değerlendirdiğidir. Muhakkikler tanıklardan ve öğrencilerden ifade alırken olayı yönlendirebileceği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yerine Getirirken Aldıkları Desteklere İlişkin Görüşleri

Araştırma katılımcılarının, “Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yerine Getirirken Kimlerden Ne Tür Destekler Aldıklarına İlişkin Görüşleri Nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar; “Maarif müfettişleri”, “okul müdürleri” ve “diğer kaynaklar ” olmak üzere üç alt kategoriye ayrılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yerine Getirirken Kimlerden Ne tür Destek Aldıklarına İlişkin Görüşlerinin Genel Dağılımı

Alt kategori	Eğitim	Kıdem						Genel	
		1-5 Yıl		5-10 Yıl		+10 yıl		Toplam	
		F	%	F	%	F	%	F	%
Maarif Müfettişleri	Lisans	3	4.69	8	12.50	8	12.50	19	29.69
	Lisansüstü	6	9.37	0	0.00	1	1.56	7	10.94
	Toplam	9	14.06	8	12.50	9	14.06	26	40.62
Okul Müdürleri	Lisans	4	6.25	6	9.37	6	9.37	16	25.00
	Lisansüstü	4	6.25	1	1.56	1	1.56	6	9.38
	Toplam	8	12.50	7	10.94	7	10.94	22	34.38
Diğer Kaynaklar	Lisans	3	4.69	2	3.12	7	10.94	12	18.75
	Lisansüstü	4	6.25	0	0.00	0	0.00	4	6.25
	Toplam	7	10.94	2	3.12	7	10.94	16	25.00
Genel Toplam		24	37,50	17	26,56	23	35,94	64	100,00

Tablo 9’ a göre, tüm katılımcıların görevin yerine getirilirken kimlerden ne tür destek aldıkları sorusuna ilişkin görüşleri genel dağılımına bakıldığında, katılımcıların “müfettişler” alt kategorisine yönelik 26 görüş bildirdiği görülmüştür. Bu görüşlerin 19’ u lisans (% 29.69), 7’ si ise lisansüstü (% 10.94) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir.

Katılımcılardan “maarif müfettişleri” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin müdürlük kıdemi 1-5 yıl olanlar 9 kişi (% 14.06), müdürlük kıdemi 6-10 yıl olanlar 8 kişi (% 12,50), müdürlük kıdemi 10 yıl ve üzeri olanlar ise 9 kişidir (% 14.06). Katılımcılardan “maarif müfettişleri” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin kıdeme göre yüksek bir farklılık bulgulanmaması okul müdürlerinin tecrübelerine göre müfettişlere rehberliğine başvurmalarında büyük farklılıklar olmadığını ortaya koymaktadır. Lisansüstü öğrenim görmüş olanlar da büyük oranda müfettişlerden soruşturma sürecinde destek aldıkları bulgulanmıştır.

Muhakkiklerin disiplin soruşturmalarını yaparken desteğine başvurdıkları ikinci grup okul müdürleridir. “Okul müdürleri” alt kategorisine yönelik 22 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin 16’si lisans (% 25), 6’sı lisansüstü (% 9.38) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir.

Katılımcılardan “okul müdürleri” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin müdürlük kıdemi 1-5 yıl olanlar 8 kişi (% 12.50), müdürlük kıdemi 6-10 yıl olanlar 7 kişi (% 10.94) ve müdürlük kıdemi 10 yıl ve üzeri olanlar ise 7 kişidir (% 10.94). Katılımcıların “okul müdürleri” alt kategorisinde görüş bildirenlerin 20’ü erkek (% 31.25) ve 2’si kadındır (% 3,12.).

Son bölümde “diğer kaynaklar” alt kategorisine yönelik 16 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin 12’si lisans (% 18.75), 4’ü lisansüstü (% 6.25) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir. Katılımcılardan “diğer kaynakları” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin müdürlük kıdemi 1-5 yıl olanlar 7 kişi (% 10.94), müdürlük kıdemi 6-10 yıl olanlar 2 kişi (% 3.12), müdürlük kıdemi 10 yıl ve üzeri olanlar ise 7 kişidir (% 10.94). Katılımcılar “diğer kaynaklar” dan destek alma konusunda 6-10 yıl arası kıdemi olanların diğerlerine göre daha az görüş bildirdikleri görülmektedir.

Katılımcıların Maarif Müfettişleri Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden 26’sı, “maarif müfettişleri” alt kategorisine ilişkin görüş bildirmiştir (Tablo 9). Katılımcıların 19’unu lisans ve 7’sini lisansüstü öğrenim görmüş olanlar oluşturmaktadır. Katılımcılardan 2’si kadın, 24’ü ise erkektir. Katılımcıların muhakkiklik görevini yerine getirirken kimlerden ne tür destek aldıklarına ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Müfettişlere danıştım. Yardım aldığım konular; ifade alma yolu, kaç kişiden kimlerden alınır, sınıfta kaç kişiden alınır ve ifadesi alınacaklara sorulacak soruların ortaya konulmasıdır (AO1, ÇO1, ML1, Eİ2, Yİ2, KL3).

Müfettişlerden yardım alıyoruz. Hangi yolun ve yöntemin uygulanacağı ile ceza teklifinin nasıl getirileceğini destek aldım (Çİ1, AL3, Çİ2, Yİ2, Yİ1).

Müfettişler daha profesyonel olduklarından dolayı ekonomik olaylarda, para ile ilgili işlemlerde onlara başvuruyorum (Eİ1, ML1, ÇO3, KL3).

İşlenen suçun karşılığını 657 de bulamadığımdan dolayı müfettişlerden yardım aldım. Soruşturma dosyasının nasıl düzenleneceği konusunda yardım aldım (YL2, Çİ3, MO1).

Müfettiş büyüklerimizden yardım almışımıdır." Abi şöyle bir durum var, doğru yolda mıyım" diye sorarım. Yetkilerimizin dışında olan durumları kavrayamadığım olabiliyor. Bu durumlarda dosyayı iade ettiğim oldu (Aİ1, Mİ2, Aİ2).

Sonuca varabilmek için mevzuata hâkim olmak gerekiyor. Müfettişler bizlerden çok daha fazla bilgi sahibidir. Sonuçlandırma kısmında dayanak oluşturmak için yardım alıyoruz (AO2, Yİ3, AO3).

Katılımcılardan 6' sısı (AO1, ÇOI, ML1, Eİ2, Yİ2, KL3), muhakkiklik görevini yerine getirirken ifade alınması konusunda müfettişlerin yardımına başvurduklarını belirtmektedirler. İfade alma sürecinde kimlerin ifadesine başvurulacağını, sınıftaki öğrencilerin kaçından ifade alınacağını ve ifadesi alınması gerekenlere sorulacak soruların tespiti konularında müfettişlerin desteğine başvurduklarını açıklamışlardır.

Katılımcılardan 5'i (Çİ1, AL3, Çİ2, Yİ2, Yİ1), hangi yol ve yöntemin uygulanacağı konusunda müfettişlerden yararlandıklarını beyan ederken; nasıl ceza teklifi yapılacağı hususunda da müfettişlerin uzmanlığına başvurduklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan 4'ü (Eİ1, ML1, ÇO3, KL3) de, müfettişleri bu konuda profesyonel olarak görmekte ve paranın içinde olduğu konularda onlara danıştıklarını söylemektedirler. Bu noktada, katılımcıların sorduğu parasal konular okul aile birliği iş ve işlemlerini aklımıza getirmektedir.

Katılımcılardan 3'ü (YL2, Çİ3, MO1) de, suçun karşılığını 657 de bulamadıklarında ve muhakkiklik konusunda yapılan çalışmalar için oluşturulacak raporun nasıl hazırlanacağı konusunda, müfettişlerden yardım aldıklarını belirtmişlerdir.

Soruşturma tamamlandığında, bu konuda bir rapor düzenlenmesi muhakkikler tarafından yapılmaktadır. Soruşturma raporunun yazılmasında bir şekil şartı zorunluluğu bulunmamakla birlikte, uygulamada birlik ve beraberliğin sağlanması açısından disiplin raporları; giriş, inceleme ve soruşturmanın konusu, yapılan inceleme ve soruşturma çalışmaları, bilgi, belge ve ifadelerin değerlendirilmesi ve son olarak da kanaat ve teklif bölümlerinden oluşmalıdır (MEB, 2008).

Soruşturmaya konu olaylar ve deliller ayrı ayrı tahlil edilmeli, delillere göre suçun sâbit olup olmadığı tartışılmalı, suç teşkil ettiği kanaatine varılırsa fiil veya

hâlin gerektirdiği disiplin cezası madde ve bent tâyni suretiyle gösterilmelidir. Fiilerin tekrar etmesi de önem taşımaktadır (Adalet Bakanlığı, 2014).

Katılımcılardan 3'ü (*AI1, MI2, AI2*) , danışıkları konuları soruşturmanın seyri açısından ele almışlar ve doğru yolda olup olmadıkları hususunda dönüt almak için müfettişlerin deneyimlerine başvurduklarını açıklamışlardır.

Bazı katılımcılar da (*AO2, Yİ3, AO3*), disiplin soruşturmalarını yürütmek konusunda müfettişleri okul müdürlerinden daha bilgili olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Bu katılımcılar, yaptıkları disiplin soruşturmalarını sonuçlandırma bölümünde ve yasal dayanaklarla ifade edilmesi kısmında müfettişlerin uzmanlık bilgilerinden faydalandıklarını söylemişlerdir.

YL3 katılımcısı, kendilerine verilen görev dosyasının içeriğinin gizlilik barındırmasından dolayı muhakkik olarak yakındaki kimselerle paylaşamadıklarını ifade ederek, müfettişlere danıştıklarını ve kimi zaman onların uygun zamanını yakalayınca, birkaç defa çalışma bürolarına gittiklerini söylemiştir. YL3, İl MEM Müfettişlerince yardım aldığını şöyle ifade etmiştir:

İlk zamanlarda fiilin karşılığını verilecek cezalarda bulamadığımız oldu. Hangi cezanın daha uygun olduğuna karar veremediğimiz durumlar oldu. Okul müdürlerinden yardım aldık. Yakınlarımızla paylaşamayınca il mem müfettişlerinden yardım aldık. Bazen vakitleri olmadığından birkaç defa gittiğimiz oldu. Mevzuat okuduğumuzda ceza konusunda sorular sordum, hafifletici neden olup olmadığını sordum.

Katılımcı YL3, müfettişlere ceza konusunda sorular sorduğunu ve hafifletici nedenlerin olup olmadığını belirlemede müfettişlerin tecrübelerinden yararlandığını belirtmiştir. Katılımcı YO1, müdür olduktan sonra ilk dosyasında nasıl yardım aldığını şu şekilde ifadelendirmiştir:

Müdürlüğe başladığımda tanıdığım bir ilköğretim müfettişine sordum. Rapor formatı verdi. Birlikte onaya göre soruları hazırladık. İfadeleri kendim aldım. Tahlil ve münakaşa kısmını ve sonucu bana bıraktı. Sübut bulursan teklifleri yap, kendin bilirsin dedi.

YO1, okul müdürlüğüne başladığında kendisine verilen muhakkiklik dosyası üzerinde nasıl çalışma yapacağı hususunda, tanıdığı müfettişten yararlandığını söylemiştir. Yararlandığı kişiden rapor formatı aldığını, onaya göre soruları birlikte hazırladıklarını, ifadeleri kendisinin aldığını ve tahlil ve münakaşa kısmını da kendisinin yaptığını söylemiştir. İncelediği olayda suçun sübut bulunması

durumunda, müfettişin kendisine ceza teklifini yapmasını söylediğini belirtmiştir. Katılımcının kendisine verilen ilk muhakkiklik dosyasında müfettiş ile birlikte çalıştığı görülmektedir. Buradaki örnekte, müfettişin işin içinde olduğu soruşturma sürecinde etkin olduğu tek kısmın soruların hazırlanması kısmı olduğu dikkat çekicidir. Katılımcı YO2, insan ilişkileri hususunda yardım aldığını şöyle açıklamaktadır:

Müfettişlerden de, öğrenciler ile ilgili kavgalar, öğretmen öğrenci sorunları hakkında doktor raporu ve savcılık kararları ile ilgili yardım aldım. Savcının kararı üzerine karar verilmez.

Katılımcı YO2 de, müfettişlerin savcılık kararları, öğrencilerin birbirleri ile kavgaları ve öğrenci-öğretmen arasındaki yaşanan sorunlar hakkında danışmanlığına başvurduğunu belirtmektedir. ÇLI de, belirli durumlarda müfettişlere danıştığını şöyle ifade etmektedir:

Kritik bir durumda müfettişlerden yardım alıyorum. Ağır ithamlar, belgelendirme, para, darp, taciz gibi konularda yardım alıyorum. Basit bir konu da olsa görüş aldığım müfettişler var.

Yukarıda katılımcı ÇLI, kritik durumlarda müfettişlerden yardım aldığını belirtmiştir. Yardım aldığı konuların para, darp, taciz ve ağır ithamların belgelendirilmesi olduğunu söylemiştir. Karşılaştığı konu basit bir konu da olsa yine de görüş aldığı müfettişler olduğunu da söylemiştir. ÇLI 'in son açıklaması, okul müdürlerinin konu basit olsa bile bazı durumlarda, emin olmak adına müfettişlerin yardımına başvurabileceklerini göstermektedir. Katılımcı KLI ve KII'in bu konudaki düşünceleri şunlardır:

Zor dosyalarda müfettişlere başvurdum. Olayın sübuta ermesi ile ilgili yeterli kanaat oluşmadığından müfettişlere başvurdum.

KII ve KLI, zor dosyalarda müfettişlerin yardımına başvurduklarını söylemişlerdir. Bu iki katılımcı, karşılaştıkları disiplin soruşturmalarında olayların sübuta ermesi durumunda yeterli kanaat oluşmadığından dolayı müfettişlerden yardım aldıklarını açıklamışlardır. Böyle durumların, belgeye dayalı olmadığı ve ifadeler üzerinden giden soruşturmalarda geçerli olabileceği söylenebilir. Belgeler üzerinden giden soruşturmaların sübuta ermesi hususunda sorun olmayacağı açıktır. ÇL2 de, müfettişlere başvurduğu durumları şöyle ifade etmektedir:

Sıkıştığımız durumlarda maarif müfettişlerinden, bilen kişi olarak yardım alıyoruz. Formatından, rapor düzeninden başlayarak her konu gündeme gelebilir.

Yukarıdaki açıklamalarda katılımcı ÇL2, muhakkik olarak kendilerine verilen dosyalardaki çalışmalar için, bilgili ve deneyimli olmalarından dolayı müfettişlerden yardım aldıklarını söylemektedir. Müfettişlerin desteğine başvurduğu konunun, raporlaştırmadan itibaren her konunun olabileceğini söylemektedir. Okul müdürlüğüne yeni başlayanlara verilen muhakkiklik görevlerinde birçok konuda desteğe ihtiyaç duymaktadırlar.

Okul müdürlerinin, muhakkiklik görevlerini yerine getirirken raporlaştırma, ifade alma, belgelere başvurma, bilirkişiye danışma, tahlil ve münakaşa, ceza teklifi gibi bölümlerde müfettişlerin yardımına başvurabilmektedirler. Katılımcı Aİ2 de, görevin verilmesinden sonuçlandırılmasına kadar hangi evrede müfettişlerden yardım aldığı konusunda şunları söylemiştir:

Soruşturmayı aldıktan sonra kendim kurguluyorum. İddiaları inceliyorum, bu soruşturmayı nasıl yaparız diye bakıyorum. Şikâyet edenle konuşurum. Tanık olanları belirlerim. Kayıt, delil ve tanıklara bakarım. Nasıl teklif getiririm onu araştırırım. Teftiş kurulunun hazırladığı soruşturma rehberine bakarım. Yakın okul müdürü arkadaşlarımdan yardım alırım. Ondan aldığım cevaplarla rehberdeki yönergelerle bakarım. Tanıdığım müfettişlerden son tahlilde yardım alıyorum.

Yukarıda katılımcı Aİ2, kendisine muhakkik olarak görev verilince soruşturmayı kendisinin kurguladığını söylemiştir. İddiaları incelediğini, soruşturmanın nasıl incelenebileceği konusunda beyin fırtınası yaptığını belirtmiştir. Şikâyet eden müşteki ile konuştuğunu, tanık olabilecek kişileri belirlediğini, kayıt, delil ve tanıklara baktığını ve nasıl teklif getirilebilir onu araştırdığını ifade etmiştir. Bu esnada teftiş kurulunun yayını olan soruşturma rehberinin, yardımcısı olduğunu da söylemiştir. Aİ2 'nin soruşturma rehberinden ve okul müdürlerinden yararlanmasına rağmen müfettişlerin desteğine yine de ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Maarif müfettişlerin konunun uzmanı olarak görülmesi bu davranışın düşünsel alt yapısını oluşturmaktadır. Birkaç kaynaktan bilgi ve görüş alınsa da müfettişlerin görüşüne ihtiyaç duyulmaktadır. Maarif müfettişlerin görüşüne ihtiyaç duyulmasına, sorulan sorulara verilen cevaplar ve alınan görüşlerden tatmin olunmaması etkili olabilir. ML1 de, soruşturmalardaki yaklaşımları hususunda okul müdürleri ile maarif müfettişlerini şu şekilde karşılaştırmaktadır:

Müfettişlerden destek aldığım da oldu fakat müfettişler aynı yöntemle çalışmıyor. Bıçağın ucu gibi, çok keskin ve çok çok ağır bir şekilde mevzuata göre dosyayı kapatıyor. Muhakkikler gibi değil, çünkü olaya duygusal bakmıyorlar. Rasyonel tavır sergileyip, kanuna uygun çalışıyorlar.

Yukarıdaki açıklamalarında *ML1*, müfettişlerden ve okul müdürlerinden destek aldığını söylemiştir. Müfettişlerin, okul müdürleri gibi bir meslektaş etkisi ile soruşturmalara yaklaşmadığını belirtmektedir. Müfettişlerin ise, dosyalardaki olayları mevzuattaki tespitlere göre değerlendirmeye aldıklarını ve bunun dışında bir perspektif geliştirmediklerine dikkat çekmektedir. Müfettişlerin bu tutumu *M L1* tarafından, “bıçağın ucu” metaforu ile açıklanmıştır. Okul müdürleri ve müfettişlerin soruşturmacı rollerini farklı bir biçimde yerine getirdikleri ortadadır. Bu durum mesleki profesyonellik açısından bakılarak açıklanabilir.

Raelin (1999) meslek olma durumundan söz edilebilmesi için uzun süren bir eğitim, gönüllü mesleki kuruluşların varlığı, işle ilgili belirli standartların varlığı ve bağımsız hareket edebilme koşullarından bahsetmektedir. MEB okul müdürlerini dört yıllığına herhangi bir okula görevlendirmektedir. Bu süre sonunda okul müdürlüğünün devam edip etmeyeceğine dair bir kesinlik bulunmamaktadır. Bunun yanında okul müdürlüğünün mesleki örgütü denilebilecek ulusal düzeyde bir örgütlenmesi bulunmamaktadır. MEB 2015 yılında Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Etik İlkeler başlığı altında yayınlanarak; yönetici, öğretmen ve tüm eğitim personelinin bu ilkelere uygun davranmasını istemiştir.

Müfettişlik birçok bakanlığın bünyesinde görev verdiği belirli bir süre müfettiş yardımcılığı adı altından eğitimden geçirilerek müfettişlik ünvanı verilen bir kadrodur. Maarif müfettişlerinin Türkiye’de Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası (TEM-SEN) adlı örgütlenmesi 1992 yılında kurulmuştur. O dönemdeki ismiyle, Rehberlik Ve Denetim Başkanlığı tarafından Maarif Müfettişleri Görev Standartlar yayınlanmıştır (MEB, 2015). Okul müdürlüğü ile müfettişlerin meslek olma düzeyleri karşılaştırıldığında Türkiye özelinde okul müdürlüğünün meslek olma düzeyini karşılamaktan çok uzak iken Maarif müfettişliğinin meslek olma düzeyinin çok yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında maarif müfettişlerinin görev tanımlarında soruturma görevi bulunurken, okul müdürlerinin görevleri arasında bulunmamaktadır. Dolayısıyla maarif müfettişleri soruşturmacı rolünü okul müdürlerine göre daha profesyonel olarak yerine getirecektir. Maarif Müfettişleri

görev standartları arasında tarafsızlık ve nesnellik altı fıkra olarak belirtilerek bu ilkeye verilen önem ortaya konulmuştur.

ÇOI de, müfettişlerin yardımına ihtiyaç duyduğu durumları söyle açıklamıştır:

Bazen de, okulumuza gelen müfettiş arkadaşlardan dosyanın gizliliğini koruyarak telefon ile destek alıyoruz. İfadelere dayalı soruşturmalar hakkında yardım alıyorum. Kişilerden gelen ifadeleri açıklayarak hangi konulara önem vermemiz gerektiğini soruyorum.

ÇOI, dosyadaki kişilerden ve kurumlardan bahsetmeden telefon ile okula gelen müfettiş arkadaşlara telefon ederek desteğine başvurduğunu söylemiştir. İfadelerden yola çıkılarak yürüyen dosyalarda, müfettişlerin yardımına başvurduğunu açıklamıştır. ÇOI, kişilerden ifade aldıktan sonra müfettişlere ifadeleri açıklayıp nasıl bir yol izlemesi gerektiği konusunda yardım aldığını vurgulamıştır.

Katılımcıların Okul Müdürleri Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden 22'si muhakkiklik görevini yerine getirirken kimlerden ne tür destekler alıyorsunuz sorusuna ilişkin "Okul Müdürleri" alt kategorisinde görüş bildirmiştir (Tablo 9). Görüş bildiren okul yöneticilerinin 16 'sını lisans, 6' sını da lisansüstü eğitim görenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin 2 sini kadın, 20'sini erkek katılımcılar meydana getirmektedir. Katılımcılardan eğitim yönetimi alanında yüksek lisans yapmış okul müdürlerinin, konu alanında müfettişlerin desteğine ihtiyaç duyması düşünüldüğünde, lisansüstü eğitim alan katılımcıların kendilerini bu konuda eksik hissettikleri söylenebilir. Katılımcıların görevi yerine getirirken kimlerden ne tür destek aldıkları sorusuna ilişkin görüşleri şu şekildedir:

İki üç dosyamda mutlaka destek aldım. Destek almazsanız içinden çıkamazsınız. Mümkün değil, hatta ikinci dosyadan da çıkamazsınız. Başta devletin resmi dili, yazıyı ve evrakı bir kural çerçevesinde yazmak zorundasınız. Artı soruşturma nasıl yapılacak? Tamam muhakkiklik eğitimi alıyorsunuz ama uygulama çok farklı (ML1).

Okul müdürlerinden de yardım aldığımız durumlar oldu. Dosyalardaki işlenen fiillerle ilgili nasıl bir yol izleneceği hakkında yardım alıyoruz (Yİ1, KO1, AL3, Yİ2, Çİ1).

İlk zamanlarda fiilin karşılığını verilecek cezalarda bulamadığımız oldu. Hangi cezanın daha uygun olduğuna karar veremediğimiz durumlar oldu. Okul müdürlerinden yardım aldık (YL3, Kİ1, AL3, EL1).

Katılımcılardan ML1, okul müdürlerinin muhakkik olarak görevlendirildikleri ilk dosyada destek almadan soruşturmayı yürütemeyeceklerini belirtmiştir. Muhakkiklik eğitimi alınsa da uygulamanın çok daha farklı olduğunu, ikinci dosyada da rehberliğe ihtiyaç duyulduğunu söylemektedir.

Katılımcılardan 5'i (Yİ1, KO1, AL3, Yİ2, Çİ1), başkalarının yardımına başvurduğu gibi okul müdürlerinin de yardımına başvurmuştur. Bu katılımcılar, soruşturma dosyasında konunun çözümü için nasıl bir yol izlenmesi gerektiği konusunda yardım aldıklarını söylemişlerdir. Katılımcılardan 4 kişi de (YL3, Kİ1, AL3, EL1), muhakkiklik görevlerini ilk defa yerine getirirken disiplin kusuru olarak belirlenebilecek fiillerin karşılığını DMK'da bulamadıklarını, hangi cezanın daha uygun olduğuna karar veremedikleri durumlarda okul müdürlerine başvurduklarını söylemektedirler.

Okul müdürlerinin muhakkiklik görevini yürütürken, diğer okul müdürlerinden yardım isterken, katılımcılardan ÇO3; hangi kaynaklara bakılması gerektiğini sorduğunu ifade etmiştir. Mİ2, raporlaştırmanın nasıl yapılacağı konusunda destek aldığını söylemiştir. ÇO1 de şunları söylemiştir:

Dosyayı açıklamadan daha tecrübeli okul müdürlerinden yardım alıyoruz. Genellikle nasıl ifade alınacağı, kimlerin ifadesi alınacağı konusunda yardım alıyoruz. Maddi konularda okul-aile birliği gibi danışıyoruz.

Açıklamalarında ÇO1, dosyadaki gizli bilgileri açıklamadan okul müdürlerinden, nasıl ve kimlerden ifade alınacağı konusunda, yardım aldığını söylemiştir. Okul aile birliğinin soruşturmaya konu olduğu durumlarda, yine okul müdürlerinden yardım aldığını vurgulamıştır. Katılımcılardan YO3 ve YL1 desteklerine başvurdukları okul müdürlerini şöyle tarif etmişlerdir;

Bizden tecrübeli, bilgisine güvenebileceğimiz okul müdürleri ve müfettişlerden destek aldık. Yaşadıkları tecrübeyi bizim için paylaştılar. Karşılaşılan olaylar farklılık gösterebiliyor.

Yukarıda katılımcı YO3 ve YL1, kendilerinden tecrübeli daha uzun süre müdürlük yapmış olan ve bilgisine güvenebileceği okul müdürlerinin yardımına ve desteğine başvurduklarını ifade etmişlerdir. Bu katılımcıların, kendilerinden düşük

kıdem sahibi ve bilgisine güvenemeyeceği okul müdürlerine muhakkiklik dosyaları hakkında soru sormayacakları düşünülebilir. Tecrübeli okul müdürlerinin yaşantılarının farklılık gösterebileceğini düşündükleri için, onlardan yardım istedikleri düşünülebilir. Sonuç olarak, yardım istedikleri okul müdürlerinin kendileri ile paylaşımında bulunduklarını beyan etmişlerdir. *AL1* tecrübeli olarak gördüğü lise müdüründen yardım aldığını söylemiştir. *EL2* de deneyimli müdür hakkında şunları söylemektedir:

Şu an çalıştığım okuldan önce Mamak ilçesinde okul müdürlüğü yapıyordum. Mamak' ta çalışırken çok iyi muhakkiklik yaptığımı düşündüğüm, yönetmeliği ezberlemiş olan büyüklerime başvurduğum oldu.

Katılımcı *EL2*, desteğine başvurduğu okul müdürünü açıklarken “yönetmeliği ezberlemiş” ifadesini kullanmış, bu durum onda iyi muhakkiklik yaptığı düşüncesini doğurmuştur. Katılımcılardan sadece *EL2*, yönetmelik bilgisi ile destek isteyeceği okul müdürünü ilişkilendirmiştir. *ÇL1*, muhakkiklik görevini yürütürken desteğine başvurduğu okul müdürünü, hazırladığı muhakkiklik dosyası sayısı ile ilişkilendirmiştir. Katılımcı *ÇL2*, bu konuda şunları belirtmiştir:

Tecrübeli okul müdürlerinden de yardım alıyoruz. Çok tecrübeli bir müdür bu konuda müfettiş kadar bilgi sahibi olabilir ama maarif müfettişinin işi budur.

Yukarıda *ÇL2* katılımcısı, tecrübeli okul müdürlerinin müfettişler kadar disiplin hukuku nosyonuna sahip olabileceklerini söylemektedir. *Aİ2* katılımcısı, kendisine yakın olarak gördüğü okul müdürleri ile muhakkiklik görevleri hakkında yardım almak için görüşmeler yaptıklarını ifadelendirmiştir.

Yİ3 ve *AO1* katılımcıları, soruşturmanın tamamlanmasından sonra sonuç evresinde ulaşılan bulguların yorumlanması sırasında yanlış karar vermekten kaçındıkları için kendilerinden daha deneyimli olan okul müdürlerinden yardım aldıklarını belirtmişlerdir. *Aİ3* de çevresindeki okul müdürlerinden doyurucu bilgi alamadığını, bu yüzden de müfettişlerin kapısını çaldığını ifade etmiştir. *YL1* ise, bu konuda okul müdürleri olarak birbirlerini daha iyi anladıklarını ve kolay ulaşılabilir bulduklarını söylemiştir. Okul müdürleri çoğu zaman müfettişlerin yanına gidecek zaman bulamamaktadırlar. Telefonda görüşme yapmak istememektedirler. Okul müdürleri için kendileriyle aynı pozisyonda olan yöneticileri daha ulaşılabilir ve

erişilebilir konumda görülmektedir. ML1 de, destek aldığı okul müdürü hakkında şunları söylemektedir:

Destek aldığım kişi, inceleme soruşturma komisyonundaki bir arkadaşımızdı. Bu konuda çok iyiydi, ilçenin tüm soruşturma dosyalarına bakıyordu. Onun dışında kimseden verimli destek alamadım. İlk yaptığım incelemede yanlış sorular sormuşum. Beni sonuca götürecek soruları soramamışım. Kimseye danışmadım, dolayısıyla dosyam geri döndü. Dosyayı geri döndüren işte bu bahsettiğim hocamıza gittim, nerde hata yaptığımı sordum.

İnceleme komisyonunda görevli olan okul müdürleri soruşturma dosyaları ile yoğun bir mesai içinde olduklarından dolayı bu konuda diğer okul müdürlerine göre daha çok deneyim sahibi olmaktadırlar. Raporları sunulan soruşturmalardaki eksikleri ve hataları bulduklarında muhakkiklerden tekrar düzenlenme istemektedirler. ML1, şunları da aktarmıştır:

En iyi desteği en çok soruşturma geçiren insandan alıyorsunuz. Ne kadar çok soruşturma geçirdiyse, soruşturma dosyalarını o kadar iyi biliyor. Siz hiç soruşturma geçirmediyse ve muhakkik olarak görevlendirilmişseniz çok zorlanıyorsunuz hocam. Ama iki tane soruşturma geçirin bu işi en iyi öyle öğreniyorsunuz.

ML1, okul müdürü olarak muhakkiklik görevini yerine getirirken en etkili desteği bu konuda tecrübeli okul müdürlerinden aldığını belirtmiştir. Soruşturma geçirmeyen okul müdürünün, muhakkiklik yaparken zorlanacağını ifade etmiş, itham edilen kişi olarak soruşturma geçirmenin ise muhakkiklik yapmaya olumlu yönde katkı sunacağını savunmaktadır.

İtham edilen kişi olarak soruşturmanın gidişatının takip edilmesi, soruşturulan kişi olarak kendisine bu noktada önemli kazanımlar edinmesini sağlayacaktır. Başından soruşturma geçmesi hangi evrelerde soruşturmacısının nasıl davrandığının gözlenmesi sağlayacaktır. İtham edilen kişi olarak kendisine disiplin suçu hakkında soru sorulma biçimi verisi de elde edilmiş olacaktır. Soruşturmacının hangi konuda hangi evraka yoğunlaştığı da ortaya çıkacaktır. Kimlerin ifadesine başvurulduğu da gözlemleyen tarafından öğrenilecektir.

Katılımcıların Diğer Kaynaklar Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinin 16'sı; “Muhakkiklik görevini yerine getirirken kimlerden ne tür destekler alıyorsunuz?” sorusuna “Diğer Kaynaklar” alt kategorisinde görüş bildirmişlerdir (Tablo 9). Bu kaynakları; MEB’ in hazırladığı soruşturma rehberi, avukatlar ve kitaplar oluşturmaktadır. Görüş bildiren okul yöneticilerinin 12’ sini lisans, 4’ünü de lisansüstü eğitim görmüş olan katılımcılar oluşturmaktadır. Görüş bildiren katılımcıların 14 ‘ünü erkekler, 2’ sini de kadınlar meydana getirmektedir. Katılımcıların görevi yerine getirirken aldıkları destekler sorusuna ilişkin görüşleri şu şekildedir:

Soruşturma rehberi iyi biri kaynaktır. Soruşturma rehberinden de yararlanıyorum. Elimizin altında da var, elektronik ortamda da. Bilgisayarımızda var (Kİ1, YO1, Kİ3, Aİ2, ÇO2, ML1, ÇO3, MO1).

Katılımcılardan 8 kişi, MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2000, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında basılan *Disiplin Amirleri ve Muhakkikler İçin Soruşturma Rehberi* isimli basılı kaynağı, yararlı bir kaynak olarak görmektedir. Katılımcılar, soruşturma rehberinden yararlandıklarını bu kaynağın hem basılı olarak hem de bilgisayar ortamında kullanacak şekilde ellerinin altında olduğunu söylemişlerdir.

Katılımcılardan Kİ1 de, soruşturma rehberine başvurma nedeni olarak şu açıklamaları yapmıştır:

İşleyiş ve içerik açısından dosyanın hazırlanması, ifade alınması ve tahlil ve münakaşa kısımlarının nasıl hazırlandığı konularında Soruşturma rehberi yardımcımız oldu.

Katılımcı Kİ1, muhakkik olarak soruşturma dosyasının hazırlanmasında, ifadelerin alınması sürecinde, tahlil ve münakaşa kısmının yazılmasında soruşturma rehberinden yararlandığını ifade etmiştir. Katılımcılardan Aİ2 de, soruşturma sürecinde soruşturma rehberinden yararlanması hususunda şunları söylemektedir:

İddiaları inceliyorum, bu soruşturmayı nasıl yaparız diye bakıyorum. Şikâyet edenle konuşurum. Tanık olanları belirlerim. Kayıt, delil ve tanıklara bakarım. Nasıl teklif getiririm onu araştırırım. Teftiş kurulunun hazırladığı soruşturma rehberine bakarım. Yakın okul müdürü arkadaşlarımdan yardım alırım. Ondan aldığım cevaplarla rehberdeki yönergelere bakarım.

Yukarıdaki açıklamalarında Aİ2, soruşturma dosyasındaki şikâyetçi ile konuştuğunu, tanıkları belirlediğini, delil ve tanıklara bakıp nasıl teklif getireceğini soruşturma rehberine bakarak saptadığını söylemiştir. Bundan sonra okul

müdürlerine danışıp, tekrar soruşturma rehberine dönerek aldığı cevapları kontrol ettiğini ifade etmiştir. *AI2*'nin, okul müdürlerine sorduğu konuya rağmen tekrar dönüp aldığı cevabı kontrol etmesi, soruşturma rehberini belirleyici kaynak olarak ele aldığını göstermektedir. Avukatlardan yararlanan, katılımcılar da bulunmaktadır:

Avukatlardan yasal dayanaklar ve adli suç olabileceğini düşündüğüm konularda bilgi alıyoruz. Bir de iftira konusunda bilgi sorusu sordum

Yukarıda aktarımı bulunan 5 (*KO1, Mİ1, AL2, Çİ1, Mİ2*) katılımcı, muhakkik olarak yürüttükleri soruşturmalarda avukatlardan yardım aldıklarına değinmişlerdir. Muhakkikler soruşturmalarda hukuku bilmek ve ona uygun davranmak için rehberliğe gereksinim duyacaktır. Nitekim bu noktada *AL2* katılımcısı da, avukatlardan hiç yardım almadığını ama muhakkik olarak onların yardımına başvurmaları gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcılardan *ÇO3* de, MEB taşra örgütlerinde avukatların olduğunu ifade edildiğini fakat hiç görmediğini ve danışmadığını belirtmiştir.

Katılımcılardan *KL1*, avukatlara danışma noktasında görüş bildirmemesine rağmen yararlandığı kaynaklar çeşitlilik göstermektedir. Hukuki kararlar açısından desteğine başvurduğu kaynakları şöyle açıklamaktadır:

Danıştay içtihatlarına bakarsın, yargı kararlarına bakarsın, yargı kararlarından çok teknik mali konularda ve öğrenci ile ilgili pedagojik durumlarda destek alıyoruz. Zimmete para geçirme, devleti zarara uğratma konusunda KİK' e soruyorum, maliyecilere soruyorum. Muhasebecilere sorarım. Sayıştay raporlarına bakarım.

Katılımcılardan *KL1*, MEB Teftiş Kurulu tarafından bastırılan Soruşturma Rehberi ile yetinmediğini bunun yanında diğer yazılı kaynaklara başvurduğunu da belirtmiştir. *ÇO2* de *KL1* gibi farklı kaynaklara başvurduğunu söylemiştir:

Genelde yazılı kaynaklara başvurdum. Teftiş rehberine başvurdum. Belediyelerin, bakanlıkların kendi muhakkikleri için çıkarmış olduğu rehberler var, onlara bakıyor, inceleyip yararlanıyorum. Ne okuduysam ona göre davrandım. Okul müdürlerine ve müfettişlere başvurmadım. Yazılı belgeleri okurum, oturup konuşuyorsun, okul müdürlerinden her biri farklı bir şey söylüyor. Mahkeme kararlarını da bol miktarda okurum. Bu benim hobim gibi oldu. Bunları internet sayfalarından takip ediyorum.

Yukarıdaki açıklamalarından *ÇO2*' nin, okul müdürlerine danıştığını fakat birbirinden tatmin olmadığını görülmektedir. Disiplin soruşturmalarında

yararlanılacak tek kaynak soruşturma rehberi değildir. Diğer bakanlıklar ve belediyeler de soruşturma rehberi yayınlamaktadır. Danıştay kararlarının okunması muhakkiklerin önemli deneyimler edinmesini sağlayacaktır. EO1 de ÇO2 gibi internet aracılığıyla bazı kaynaklara ulaşması hakkında şunları söylemektedir:

Mali konularda, okul aile birliği mevzuatı varsa, mevzuatı okuyoruz. Maliye Bakanlığının görüşünü soruyoruz. İnternet araması ile kolaylıkla buluyoruz. Yürütülen soruşturmalarda yargı kararlarına, dosyalarına bakıyoruz. Bazen ulaşmak zor bu kararlara ve yargı kararlarında da farklı sonuçlar çıkabiliyor. Bunları dosyaya koyuyoruz. İçtihat haline gelmiş kararlardan bahsetmey, doğru buluyorum. Avukatlar ne iş yapıyor onu da bilmiyorum.

Yukarıda katılımcı EO1, açıklamalarında yargı kararlarından farklı sonuçlar çıkabileceğini, bunları soruşturma dosyalarına koyduklarını belirtmiştir. Bunun yanında içtihad haline gelmiş kararlara güvendiğini söylemiştir. Basılı kaynaklardan yararlanma hususunda Aİ3 şuna değinmiştir:

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde yüksek lisans yaparken derslerde yararlandığım, okuduğum Haydar TAYMAZ' ın "Tefiş" kitabından muhakkiklik yaparken de faydalandım.

Aİ3, yüksek lisans yaparken okuduğu Tefiş kitabından yararlandığını belirtmiştir. Kitaptan yararlandığını söyleyen tek kişi, Aİ3 katılımcısıdır. Katılımcılardan Çİ3, internet sitelerinden yararlanma konusunda şunları söylemektedir:

İfadeleri, elimdeki örneklere göre müfettişler kurulu sitelerinden indirdiğim belgelere dikkat ederek alıyorum. Özellikle Antalya İl Müfettişleri Kurulu internet sayfasının değerli paylaşımları var.

Çİ3 katılımcısı, ifade şablonlarını İl Milli Eğitim Müdürlüğü sitelerinin Maarif Müfettişleri Başkanlığı bölümlerinden indirdiğini söylemiş, Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü (MEM) web sitesinin değerli paylaşımları olduğunu belirtmiştir. Maarif Müfettişleri Kurulu Başkanlığından yararlandığını söyleyen tek katılımcı Aİ3 olmuştur. ML1 de soruşturma rehberi dışındaki kaynaklardan yararlandığını belirtmiş ve bu kaynakları nasıl elde ettiği konusunda şunları söylemektedir:

Soruşturma rehberinden yararlanmadım. Elimizde bilgisayarımızda var, sunumlar var, kitaplar var, muhakkiklik kursunda verdiler. Biz uygulamaya girdiğimizde çok farklı, ifade alınırken önce kimden başlanır? İfade ortamı nasıl olmalıdır? İfade alınırken şunlara dikkat edelim... O tür şeylere bakıyoruz. Sonuçlandırma kısmında mevzuata bakıyoruz.

ML1 açıklamalarında, soruşturma rehberinden yararlanmadığını ama müfettişler tarafından kendisine muhakkiklik kursunda verilen içerikten yararlandığını belirtmiştir. ML1 adına soruşturma rehberi demese de soruşturma rehberinden alınan bilgiler paylaşılmış olacaktır. Soruşturmacı olarak muhakkikler açısından her türlü bilgi ve belgeye ulaşım internet kaynakları vasıyasıyla mümkün olabilmektedir. *Haydar Taymaz' ın Eğitim Sisiteminde Teftiş* adlı kitabında 13. Bölüm soruşturmalar için ayrılmış ve disiplin soruşturmaları hakkında açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

İl MEM' lerin veb sayfaları bünyesinde Maarif Müfettişleri Kurulu Başkanlığı veb sayfalarında örnek soruşturmalar bulunmaktadır. Örnek soruşturmalarda rapor düzeni ve hangi fiile hangi cezanın verildiği görülecektir. Bu sayfalarda verilen örnekler muhakkiklerin işini kolaylaştırır.

Danıştay Kararları gözden geçirilip ceza teklifi yapılırken içtihat kararları dikkate alınabilir. Bunun yanında benzer eylem içermeyen yeni durumlarla karşılaşıldığında, yorum yapabilecek düzeyde deneyimi olan kişilere başvuru yapılması olasıdır. Bu kişiler duruma göre avukat, muhasebeci ve sgk uzmanı olabilmektedir.

Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Hakkında Görüşleri

Araştırma katılımcılarının, “Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Nelerdir?” sorusuna verdikleri cevaplar; “Muhakkiklik Kursu”, “Uzmanlık” ve “Muhakkiklik yapmanın maliyeti” olmak üzere üç alt kategoriye ayrılarak değerlendirilmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Hakkında Görüşlerinin Genel Dağılımı

Alt kategori	Eğitim	Kıdem						Genel Toplam	
		1-5 Yıl		5-10 Yıl		+10 yıl			
		F	%	F	%	f	%	F	%
Muhakkiklik Kursu	Lisans	6	8,22	7	9,59	8	10,96	21	28,77
	Lisansüstü	5	6,85	1	1,37	1	1,37	7	9,59
	Toplam	11	15,07	8	10,96	9	12,33	28	38,36
Uzmanlık	Lisans	4	5,48	7	9,59	6	8,22	17	23,29
	Lisansüstü	6	8,22	0	0,00	1	1,37	7	9,59
	Toplam	10	13,70	7	9,59	7	9,59	24	32,88
Muhakkiklik Yapmanın Maliyeti	Lisans	5	6,85	3	4,11	7	9,59	15	20,55
	Lisansüstü	4	5,48	1	1,37	1	1,37	6	8,22
	Toplam	9	12,33	4	5,48	8	10,96	21	28,77
Genel Toplam		30	41,10	19	26,02	24	32,88	73	100,00

Tablo 10'a göre, tüm katılımcıların görevin sonuçlandırılmasında karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri genel dağılımına bakıldığında, katılımcıların “muhakkiklik kursu” alt kategorisine yönelik 28 görüş bildirdiği görülmüştür. Bu görüşlerin 21'i lisans (% 28.77), 7'si lisansüstü (% 9.59) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir.

Katılımcılardan “muhakkiklik kursu” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin müdürlük kıdemi 1-5 yıl olanlar 11 kişi (% 15.07), müdürlük kıdemi 6-10 yıl olanlar 8 kişi (% 10,96), müdürlük kıdemi 10 yıl ve üzeri olanlar ise 9 kişidir (% 12.33). Katılımcılardan “muhakkiklik kursu” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin 26' sı erkek (% 35.61), 2' i ise kadındır (% 2.73). Daha sonra “uzmanlık” alt kategorisine yönelik 24 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin 17'si lisans (% 23.29), 7' si lisansüstü (% 9.59) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir.

Katılımcılardan “uzmanlık” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin müdürlük kıdemi 1-5 yıl olanlar 10 kişi (% 13.70), müdürlük kıdemi 6-10 yıl olanlar 7 kişi (% 9.59) ve müdürlük kıdemi 10 yıl ve üzeri olanlar ise 7 kişidir (% 9.59). Katılımcıların “uzmanlık” alt kategorisinde görüş bildirenlerin 24’ ü de erkektir (% 32.88).

Son bölümde “muhakkiklik yapmanın maliyeti” alt kategorisine yönelik 21 görüş bildirilmiştir. Bu görüşlerin 15’i lisans (% 20.55), 6’sı ise lisansüstü (% 8.22) öğrenim görmüş olan okul müdürlerine aittir. Katılımcılardan “muhakkiklik yapmanın maliyeti” alt kategorisine yönelik görüş bildirenlerin müdürlük kıdemi 1-5 yıl olanlar 9 kişi (% 12.33), müdürlük kıdemi 6-10 yıl olanlar 4 kişi (% 5.48), müdürlük kıdemi 10 yıl ve üzeri olanlar 8 kişidir (% 10.96). Bu katılımcıların da 19’ u erkek (26.02), 2’ si kadındır (% 2.73).

Katılımcıların Muhakkiklik Kursu Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden 28’i; “Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Nelerdir?” sorusuna ilişkin “muhakkiklik kursu” alt kategorisinde görüş bildirmiştir (Tablo 10). Görüş bildiren katılımcıların 21’ ini lisans, 7’sini lisansüstü öğrenim görmüş olanlar meydana getirmektedir. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin 26’sını erkek, 2’sini de kadın müdürler oluşturmaktadır.

Katılımcıların muhakkiklik görevini yaparken karşılaştıkları sorunlara ilişkin çözüm önerilerine yönelik muhakkiklik kursu alt kategorisindeki görüşleri şu şekildedir:

Muhakkiklik kursunu müdür yardımcısı iken 30 saat aldık. Bu kursun uygulamalı olarak yapılması gerektiğini düşünüyorum. Örnek olay üzerinden, dosyalar grup halinde hazırlanmalı ve tartışarak öğrenme ortamı hazırlanmalı, yaparak yaşayarak öğrenme metodu kullanılmalıdır (AL2, Yİ1, YL2, YO2, YO3, AL1, ÇL2, ÇO2, AO3, Yİ2, Mİ1).

Muhakkiklik kursuna program ve işleyiş açısından kötü diyemem ama 40-50 kişilik gruplarla kurs alıyoruz. Birebir daha faydalı, kursun küçük gruplarla yapılması gerekiyor. O zaman daha faydalı olur kanaatindeyim (EL2, KO1, Yİ3, ÇL1, Kİ1, Çİ2).

Konu hassas, bazı şeyler gözden kaçabiliyor. Muhakkiklik kursu, bu iş için yeterli değil. Hukuk ile uğraşan kişiler uzun bir eğitim alıyor. 30 saatlik kurslarla adalet dağıtımı sağlıklı değil (YL2, Yİ1, EL1, YO4, Aİ3).

Eğitimler verilmelidir ve yenilenmelidir. Daha aktif hale getirilmelidir. Deneyimli müfettişlerin verdiği eğitimler uygulamalı olursa çok faydalı olur (Yİ2).

Katılımcılardan 11'i (AL2,Yİ1, YL2,YO2, YO3, AL1, ÇL2, ÇO2, AO3, Yİ2, Mİ1), okul müdürlerine verilen muhakkiklik kurslarında kullanılan öğretim yöntemlerini uygun bulmadıklarını açıklamışlardır. Muhakkiklik kurslarının, örnek olay üzerinden grup çalışması yöntemi kullanılarak yapılması önerisini getirmektedirler. Hazırlanan dosyalardaki sonuçların tartışmaya açılmasıyla öğrenmenin kalıcı olacağı düşünülmektedir.

Katılımcılardan 6'sı (EL2, KO1, Yİ3, ÇL1, Kİ1, Çİ2) ise, kursun program ve işleyişe yönelik olumlu düşünceler beslemesine rağmen kursiyer grubunun niceliği hakkında aynı şeyi düşünmemektedirler. Kursiyer sayısının fazla olduğunu belirtmişler, bunun öğrenme ortamını olumsuz yönde etkileyeceğini ifade etmişler ve kursiyer sayılarının azaltılarak küçük gruplarla kursların açılmasını vurgulamışlardır.

Katılımcılardan 5'i (YL2, Yİ1, EL1, YO4, Aİ3), kursun süresini tartışmaya açmıştır. Muhakkikliğin hassas bir görev olduğunu söyleyen katılımcılar, okul müdürlerine 30 saatlik muhakkiklik kursu verildiğini ifade etmişlerdir. Bu katılımcılar, 30 saatlik kursla muhakkiklik görevinin öğrenilemeyeceğini dile getirmişler, kurs süresinin artırılması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Katılımcı Yİ2 de, okul müdürlerine muhakkiklik konusunda verilen eğitimlerin güncellenmesine değinmiş, muhakkiklik eğitimi için aynı okul müdürlerinin bilgilerini güncellenmesine yönelik yeniden kursa alınması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun yanında eğitimci olarak görevlendirilen müfettişlerin kıdemine değinerek, müfettişlerin tecrübeli olmasının eğitimin amacına ulaşması açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Katılımcılardan bazıları da, stajyerlik uygulaması gibi uygulamaların yapılmasıyla okul müdürlerinin muhakkiklik kurslarının yanında, uygulama alanı da doğuracağını ve daha verimli olacağını belirtmişlerdir. Bu katılımcılardan 2'si (EL1, ÇO3), muhakkiklik kursu ve bu konudaki önerileri hakkında şunları söylemektedir:

Muhakkiklik kursu kesinlikle yeterli değildir, uygulamalı yapılmıyor. İki kez aldım. Sözlü olarak ifade edildi. İkisinde de ne uygulama yapıldı ne de faydası oldu, verimli olmadı. Bence müfettişlerle okul müdürleri birebir çalışarak incelemeler yapmalı, 2-3 dosya yapmalıdır.

Katılımcı *EL1* ve *ÇO3*, muhakkiklik kursunu uygulamalı yapılmadığı için yeterli bulmadığını, muhakkiklik dosyalarının yürütülmesi açısından faydasının olmadığını ifade etmektedir. Okul müdürlerinin müfettişlerle birlikte çalışma yapmasının, muhakkikliğin öğrenilebilmesi açısından etkili olacağını belirtmektedir. Müfettişlerin yürüttüğü 2-3 dosyada, okul müdürlerinin soruşturmanın evrelerinde olmasının, okul müdürleri açısından faydalı olacağı düşünülebilir. Buna karşın dosyanın gizliliği düşünüldüğünde, bazı yasal durumlar ortaya çıkacağından bunların aşılması için düzenlemeler gerekebilir. Katılımcılardan *ML1* ve *YO2* de, okul müdürlerinin muhakkiklik eğitimi hakkında tecrübeli müdürlerden yararlanılması hakkında şunları söylemektedirler:

Muhakkiklerin objektif davranabilecek kişilerden seçilmesi gerekir. Böyle bir ölçüt uygulanmıyor, çünkü dosya sayısı çok fazla. Bizim bölge de bu durumdan dolayı müdür yardımcısına da kurs verdiler. Bu kurslarda, 25 hizmet yılını dolduran okul müdürleri stajyerlik uygulamasına alınmalıdır. İlk çalışmalarda müdürlere, dosya incelemesi için uzman, tecrübeli müdürün yanında inceleme görevi verilmelidir.

Katılımcı *ML1* ve *YO2*, muhakkikliğin okul müdürleri tarafından dosya yapılarak zamanla öğrenildiği düşüncesinden hareket ederek, okul müdürlerinin muhakkiklik eğitimini tecrübeli müdürlerden alması sonucuna varmışlardır. 25 yılını doldurmuş olan okul müdürlerinin yanında, muhakkik olarak eğitim verilecek okul müdürlerinin inceleme yaparak öğrenmesi önerilmiştir. Bu şekildeki uygulamanın okul müdürlerine verilen teorik eğitimi geliştireceği düşünülebilir. Muhakkiklere verilen eğitim kursları hakkında 3 katılımcı (*Yİ1*, *Çİ3*, *AL2*) şunları söylemiştir:

Öğretmen veya okul müdürleri belli bir eğitim alarak bu birimde görevlendirilebilir. Bu kişilere düzenli olarak kurslar verilmeli ve bilgileri güncellenmelidir. 30 saatlik verilen muhakkiklik kursu eğitimi yeterli değildir. Kurslara çok gönüllü gidilmediğini gördüm. Eğitimcilerin sorularla dersi devam ettirdiğini ve anlatım düzeylerinin yeterli olmadığını gördüm

Katılımcı *Yİ1*, *Çİ3* ve *AL2*, 30 saatlik eğitimin yeterli olmadığını, kurslara okul müdürlerinin gönüllü olarak gitmediğini, eğitimcilerin anlatım düzeylerinin yeterli olmadığını belirtmektedirler. Zorunlu yapılan muhakkiklik kursunda, okul müdürlerinin, disiplin soruşturmaları yürütülmesi dosya hazırlanması gibi süreç isteyen bir konuda yeterlilik sahibi olması beklenemez. Bunun yanında öğretmen ve

okul müdürlerinden oluşturulacak ve düzenli eğitim verilecek kişilerin kurulacak birimde görev alabileceği önerisinde bulunmuşlardır. Katılımcılardan 4'ü (YO3, EO1, Çİ1, Kİ2), kursun farklı bir yerde yapılması önerisini şöyle dile getirmişlerdir:

Tecrübe ve eğitime dayanarak üstesinden gelmeye çalışıyorlar. Tecrübe paylaşımı çok daha yararlı oluyor. Bu kurslar görev yerinde değil de başka bir ortamda yatılı biçimde olabilir. Kafasının rahat olacağı bir ortamda olmalıdır. Seminere uygun bir eğitim ortamında yapılmalıdır.

YO3, EO1, Çİ ve Kİ2 muhakkiklik kurslarının görev yapılan yerde değil de farklı bir çevrede yapılmasının, merkezi hizmetiçi eğitim formatında olmasının daha yararlı olacağını düşünmektedirler. Farklı bir çevrede yapılacak olan muhakkiklik eğitimiyle, okul müdürlerinin konuya odaklanmış bir zihin ile eğitim ortamına muhatap olacağı düşünülmektedir. Katılımcı ML1 de, tam da bu noktada hizmetiçi eğitimlerin etkililiği ve öğretmenlerin bu konudaki yaklaşımını ele almaktadır:

Milli Eğitimin verdiği hizmetiçi eğitimlerin hiçbir nitelikli değil. Muhakkiklik kursu aldım. Yazılı belge dışında hiçbir şey verilmiyor. Biz oldum olası hizmetiçi eğitimleri sevmeyiz. Eğitimler genelde okul zamanları oluyor. Yani angarya olarak geliyor. Biz meslek gurubu olarak, hiçbir zaman hizmetiçi eğitimlere sıcak bakamıyoruz. Bu bizden kaynaklı değil, daha ziyade kursun yöntem tekniği ile alakalı, kurs yazılı ve powerpoint üzerinden gidiyor yani uygulamaya dair çok fazla bir paylaşım yok. Örnek olay üzerinden gidilebilir. Belki de verildi ben dinlemedim. Şimdi haksızlık da etmeyim, dinlemediysem de bir eksiklik yani niye dinlemedim?

Görüldüğü gibi ML1, MEB tarafından yapılan hizmetiçi eğitimlerin tamamının niteliğini yeterli bulmamaktadır. Öğretmenler tarafından hizmetiçi eğitimlerin angarya olarak görüldüğü ve sevilmediği üzerinde durulmuştur. Hizmetiçi eğitimlerin öğretmenler tarafından sevilmemesinin sebebi olarak okul zamanında yapılması, uygulamaya yönelik bilgiler içermemesi öne sürülmüştür. Muhakkiklik eğitimleri yerel hizmetiçi eğitim formatında yapılmaktadır. Kursiyer olarak genellikle, okul müdürleri belirlenmesine karşın bazı durumlarda müdür yardımcıları ve öğretmenler de kursiyer olarak alınmıştır.

Katılımcı KL1 de, muhakkiklik kursunun yanında bu konuda farklı bir eğitim aldığını dile getirmiştir:

Muhakkik seminerleri, yüzeysel ön bilgi şeklinde oldu, bu şekilde yeterli değildir. Daha çok uygulamaya dönük seminerler verilmesi gerekiyor. İleri soruşturma teknikleri kursu gördüm. 15 gün olarak hafta içi her gün 5 saat verildi. Bir hafta teorik, iki hafta uygulama oldu. Ders veren hocaların soruşturmalarına katıldık.

Yukarıda katılımcı KL1, muhakkiklik kursunun dışında ileri soruşturma teknikleri konusunda kursa katıldığını belirtmiştir. İleri soruşturma teknikleri kursuna 15 gün devam ettiğini söyleyen KL1, kursun bir hafta teorik iki hafta uygulama şeklinde yapıldığını, ders veren eğitimcilerin yürüttükleri soruşturmalara katıldıklarını açıklamıştır. EO2 ve AO3 de muhakkiklik eğitimi konusunda şunlara değinmiştir;

Kursa gitmeden de soruşturma yürüttük. Yaparak öğrenirsin dediler. Bu durum yüzme eğitimi vermeden denize atlamanın beklenilmesine benzemektedir.

Yukarıda katılımcı EO2 ve AO3, okul müdürlüğü yaparken muhakkik olarak ilk disiplin soruşturmasında görevlendirilmesini muhakkik kursu almadan önce yaşadığını ifade etmiştir. Bu durum, yöneticilerin bazı durumlarda muhakkiklik kursu vermeden de inceleme soruşturma görevi verebileceğini ortaya koymaktadır. Bu durumu anlamsız bulan katılımcılar “yüzme bilmeyen kişiyi denize bırakma” metaforu ile açıklamışlardır. ÇO2 de muhakkikliğin öğrenilme sürecinin uzun süreceğini söyle açıklamıştır;

Muhakkiklik kursu veriliyor ama yeterli değil, müfettişler 4-5 yılda bunu tecrübe ediyor, öğreniyor. Okul müdürlerinin 20-30 saatlik kurslarla öğrenmesi, başarılı olması mümkün değildir. Okul müdürleri yaptıkları soruşturmalarda iyi niyetli, objektif olmak istiyor. Ama tecrübe eksikliği var ve disiplin hükümlerini yorumlayacak yetiye sahip değiller, ben yıllar sonra buna vakıf oldum. Şöyle olursa böyle olursa diye. Okul müdürlerinin yaptığı dosyaların birçoğu geri gönderiliyor.

ÇO2, müfettişlerin disiplin soruşturmaları alanında 4-5 yıl çalışma yaptığını, okul müdürlerinin ise 20-30 saatlik kurslarda bu konuda yetkinlik kazanamayacağını ifade etmiştir. Okul müdürlerinin yaptıkları soruşturmalarda iyi niyetli olduklarını, objektif olmaya çalıştıklarını belirtirken, kısa sürede disiplin hükümlerini yorumlayacak yetiye sahip olunamayacağını da söylemiştir. ÇO2'nin açıklamalarından yola çıkılarak bakıldığında, eğitim ortamlarında farklı durumların

ve sorunların oluşabilecek potansiyele sahip olması, dosyaların geri çevrilmesi ve tekrardan incelenmesinin istenmesi bu söylemi destekler niteliktedir.

Okul müdürlerinin muhakkik görevini kurallara uygun olarak yerine getirmesi için, İl Müdürlükleri tarafından müfettişlerin eğitimci oldukları muhakkiklik kursları düzenlenmektedir. Okul müdürlerinin bazıları, muhakkiklik kursuna gitmeden de dosya verildiğini ve muhakkik olarak görev yaptığını aktarmıştır. Bulgulara göre, okul müdürleri genel olarak muhakkiklik kursundan yeterince yararlanamamıştır. Okul müdürleri muhakkiklik kursunun niteliğinin artırılması için; uygulamaya yönelik yöntemlerin kullanılması, katılımcı sayısının azaltılması ve eğitim süresinin uzatılması önerilerini getirmektedirler. İlköğretim Müfettişlerinin, teftiş kategorisinde almak istedikleri derslerin başında "Soruşturmalarla İlke, Yöntem ve Teknikler; Adli ve İdare Soruşturmalarla Görev, Yetki ve Sorumluluklar ile İlgili Mevzuat" dersi, hukuk kategorisinde ise İdare Hukuku, İdari Yargı İdare Yargı Usul Mevzuatı" dersi ilk sıralarda gelmektedir (Yıldırım ve Koçak, 2007). Müfettişlerin bu dersleri öğrenim için ilk sıralarda tercih etmeleri, konunun önemini ortaya koymaktadır.

Muhakkiklik yapan okul müdürleri de müfettişler gibi bu konuda bilgi sahibi olmak istemektedirler. Okul müdürlerinin, muhakkiklik yaparken dosyalarını sağlam delillerle oluşturmayı istemesi ve dosyalarının geri dönmemesini istediklerinden dolayı muhakkiklik eğitimine ilgi gösterdikleri düşünülebilir. 2014 yılından 13 ve 2015 yılından 83 soruşturma dosyasının henüz tamamlanamamasının (Yenimahalle MEM, 2016, EK 3) en önemli nedeni; dosyalardaki hatalardan dolayı, muhakkiklere iade edilmesidir.

Katılımcıların Uzmanlık Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden "Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Nelerdir?" sorusuna ilişkin "uzmanlık" alt kategorisinde 24 katılımcı görüş bildirmiştir (Tablo 10). Görüş bildiren katılımcıların 17' sini lisans, 7' sini de lisansüstü öğrenim görmüş olanlar meydana getirmektedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin tamamını erkek müdürler oluşturmaktadır. "Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları

Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Nelerdir?” sorusuna ilişkin “uzmanlık” alt kategorisindeki görüşleri şu şekildedir:

Okul müdürlerinde bu kadar iş yükü varken, bu görevin okul müdüründen alınması gerekir. Okul müdürü profesyonel yöneticidir. Eğitim programları, personel, öğrenci, bina ile ilgilenirken muhakkiklik ile uğraşmamalıdır. İl MEM müfettişleri bu konuda eğitimli kişilerdir. Onların değerlendirilmesi gerekir. Uzmanlık çağındayız, uzmanlar yapmalı. MEB in geniş bir yapısı var. Çok fazla problem olacağını düşünmüyorum. İnsanın olduğu yerde hata olabilir, işin ehline verilmesi gerektiğinden yanayım. Müfettişler çözüm bulmalıdır (YO3, YL2, EL1, AL1, ÇL1, Kİ1, KO1, ÇL2, YO4, AO1, AO2,).

Okul müdürleri uzman değildir. Alınan kararlar önemlidir, yanlış bir karar alındığı zaman sorun olacaktır. Okul müdürü objektif olmaya çalışır fakat yanlış karar verebilir. Taraflar zarar görebilir, şikâyetçinin ifadesini tam karşılayamayabilir (Yİ3, Aİ1, Aİ2, Eİ1, Eİ2, Mİ2, EO1).

Katılımcılardan 11’ i (YO3, YL2, EL1, AL1, ÇL1, Kİ1, KO1, ÇL2, YO4, AO1, AO2), müfettişlerin disiplin soruşturmalarının yapılması hususunda eğitimli, uzman ve tecrübeli kişiler olduklarını ifade etmişlerdir. Okul müdürlerinin insan kaynakları, bina yönetimi ve öğretim programlarının uygulanmasından sorumlu olduklarını, bunun yanında idari hukuk ile ilgili iş ve işlemlerin okul müdürlerinin sorumluluğuna verilmesinin yaşadığımız çağa uygun olmadığını belirtmektedirler. Disiplin soruşturmalarını yürütmenin uzmanlık konusu olduğunu, bu konu uzmanının da müfettişler olduğunu belirten katılımcılar işin sahibine verilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Okul müdürleri, konunun uzmanı ve işin sahibi olarak müfettişleri görmektedirler. Bununla birlikte Kepenekçi (1995), müfettişlerin asıl görevlerinin eğitim-öğretim çalışmalarına yardımcı olmak olduğu, onların üzerinden soruşturma işleminin alınması gerektiği ve soruşturma ile ilgili ayrı bir birimin kurulması gerektiğini belirtmektedir. İlköğretim müfettişleri, müfettişlik görevinin en sıkıntılı ve yıpratıcı faaliyetinin soruşturma işleri olduğunu belirtmişlerdir (Karagözoğlu, 1977). Soruşturma görevini, okul müdürleri de müfettişler gibi uzaklaşmak istedikleri bir görev olarak tanımlamışlardır. Soruşturma görevinin yıpratıcı bulunması ve sevilmemesi, soruşturma görevinin çözülmesi gereken bir soruna odaklanması, görevin hiçbir evresinde beğenilen tarafının olmamasıdır.

Katılımcılardan 6’ sı (Yİ3, Aİ1, Aİ2, Eİ1, Eİ2, Mİ2, EO1), okul müdürlerinin uzman olmadığını belirterek, disiplin soruşturmalarında alınan kararlarının önemine

vurgu yapmışlar, yanlış kararların alınması durumunda tarafların bundan olumsuz etkilenebileceğini ve ortaya olumsuz durumların çıkabileceğini belirtmişlerdir. Bu katılımcıların bahsettiği “yanlış kararlar”, aslında il ve ilçe komisyonlarınca görüşülüp sonuca bağlanan teklif raporlarıdır. Okul müdürleri, muhakkik olarak disiplin soruşturmalarında, nihai karara varacak ve bu kararı itham edilenlere bildirecek bir konumda bulunmamaktadırlar. Son tahlilde, katılımcıların görüşleri ifade süreci için anlaşılması ve soruşturmanın seyrinin geliştirilmesi, sonuca gidecek yolların fark edilmesi anlamında “yanlış karar”, daha anlamlı bir tanımlama olarak görülmektedir.

Katılımcılardan 5’i (KL1, YL1, YO2, ÇOI, Çİ3) de, bu konuda farklı düşünerek konunun uzmanlığına dair herhangi bir atıf yapmamışlardır;

Okul müdürlerine verilmesi, kendilerinin de yaptığı durumları bildiğinden bu doğru bir karardır. Basit soruşturmaları okul müdürü yapabilir. Mali konular ve cezai müeyyidelere konu olacak durumların soruşturmalarını müdür yapmamalı, müfettişler yapmalıdır.

Okul müdürlerinin eğitim ortamlarında meydana gelebilecek disiplin suçlarına dair bilgi ve tecrübeye sahip olmalarından dolayı muhakkiklik görevlerinin verilmesini KL1, YL1, YO2, ÇOI ve Çİ3 katılımcıları, yerinde bir karar olarak görmektedir. Bununla birlikte, okul müdürlerine verilen disiplin soruşturmalarının basit olanlarla sınırlandırılması gerektiği belirtilmiştir. Katılımcılardan 3’ ü (Kİ3, AO3, Yİ2); uzmanlık konusuna değinerek, okul müdürlerine muhakkiklik için verilen eğitim hakkında şunları söylemektedir:

Muhakkiklik uzmanlık gerektiriyor, okul müdürlerine verilmemelidir. Eğer verilmesi gerekiyorsa ciddi bir uzmanlık eğitime tabii tutulmalıdır. Verilen eğitim yetersizdir.

Kİ3, AO3, Yİ2 açıklamalarında, okul müdürlerine muhakkiklik görevinin verilmesi gerekiyorsa muhakkiklik kurslarının ciddiye bir biçimde yapılması gerektiğini söylemektedirler. Hali hazırda verilen muhakkiklik eğitimleri 30 saatlik olarak, MEB taşra örgütü tarafından planlanmakta ve eğitimler müfettişler tarafından verilmektedir. Muhakkiklik eğitimi hakkındaki okul müdürlerinin görüşleri incelendiğinde, 39 katılımcının geneli tarafından eğitimler yeterli görülmemektedir. EO1 de okul müdürlerinden muhakkik olamayacağını şu şekilde açıklamıştır:

Muhakkiklik, soruşturmacı görevi normalde müfettişlerin yapacağı bir iştir. Okul müdürleri yapısı gereği bu işe uygun değildir. Okul müdürü, muhakkik olarak incelerse 1 kişi gidiyor. Bu durum çok ters durumdur. İşin uzmanı olursa 2 kişi gidiyor; uzman değilse 1 kişi gidiyor. Okul müdürüne eğitim verilmeden tek başına muhakkiklik görevi verilmesi sağlıklı değildir. Okul müdüründen muhakkik olmaz. Psikoloji eğitimi gerekiyor. Yetişkin ergen psikolojisinin bilinmesi gerekiyor. Okul müdürünün ilgisi ve bilgisi varsa kolay yapılıyor.

Yukarıda katılımcı EO1, müfettişlerin soruşturmacı görevi için 2 kişi olarak görevlendirilirken, okul müdürlerinin muhakkik olarak 1kişi olarak görevlendirilmesinin ise anlamsız olduğunu, uzman olma durumu ile açıklamaktadır. ÇO3, okul müdüründen muhakkik olamayacağını da, disiplin soruşturmaları yürütecek olanların ifade alma sürecindeki insan psikolojisini (ergen, yetişkin) okuyabilecek bilgiye sahip olması gerektiğine değinerek açıklamaktadır. Fowler (1997) da soruşturmacıların insan psikoloji üzerine eğitim alması gerektiğini düşünmektedir. Katılımcılardan EL1 de, soruşturmanın bitiminden sonra muhakkikliğin okul müdürleri açısından etkisinin devam edebileceğini şöyle dile getirmiştir.

Özel okullarla ilgili soruşturmalarda, aynı kurumdaki diğer arkadaşlarımızla ilgili durumlarda ceza teklifinde bulunduğumuzda sonradan o arkadaşla karşı karşıya gelince biz kötü oluyoruz. Halbuki biz neden kendi arkadaşımıza ceza verelim, meslektaşımıza ceza vermek hiç uygun değil. Bir öğrenci karşı okul müdürünü şikayet ediyor, bir ay sonra benim öğrencim beni şikayet edince diğer okul müdürü beni soruşturabiliyor. Bu da objektiflikten uzak oluyor ve duygusal davranılabiliyor. Bence muhakkiklik okul müdürlerine verilmemelidir.

Katılımcı EL1 'in yukarıdaki ifadesi, okul müdürlerinin yanı başındaki, yakınındaki kişilerle ilgili disiplin soruşturmalarını yürütmelerinin sonradan bu kişilerin yine aynı ortamda olacaklarından, fiziksel yakınlığın disiplin soruşturmaları açısından problemli bir durum olduğunu açıklamıştır. Bir gün muhakkik olan kişinin ertesi gün soruşturmasını yaptığı kişi tarafından ifadesinin alınabileceği düşüncesinin, tarafsız ve sakın bir şekilde muhakkiklik yapmaya engel bir durum olduğu belirtilmiştir.

Tarafsızlık; soruşturmacıların, disiplin soruşturmalarında uyması gereken vazgeçilmez bir ilkedir. Tarafsızlığın kaybedilmesi durumunda, soruşturmacıların hakkında disiplin soruşturması yürütülen memur lehine veya aleyhine karar verebilecektir. Bu durumun sonucunda, memurun kendisi aleyhinde ve hukuka uygun olmayan bir karar verildiği düşünülerek itiraz mercilerine başvurulmaktadır.

Müfettişler veya muhakkikler soruşturmacı olarak görevlendirildikleri disiplin soruşturmalarında verdikleri kararlarda sorumlu olacaklardır. Danıştay 1.Dairesinin, soruşturmacıların memur lehinde veya aleyhinde teklif yapması hususundaki kararı şu şekildedir: “Soruşturmacı olarak görevlendirilenler, soruşturma veya ön inceleme raporu düzenlemekle yükümlü bulunduklarından, bulguların saptırılması ve karartılması halleri hariç olmak üzere, düzenledikleri raporlarda getirdikleri tekliflerden, karar verme konumunda olmamaları nedeniyle sorumlu tutulmalarına hukuken olanak yoktur.” (2.5.2006, E: 2006/262, K: 2006/478)

Yukarıdaki karara göre muhakkiklerin soruşturma süresince elde ettikleri verilerin objektif bir şekilde yorumlanması gerektiği vurgulanmıştır. Elde edile bilgi ve belgelerin çarpıtılması, ifade alınacak kişilere etki edilmesi Soruşmanın objektif bir biçimde yapılmadığının göstergesidir. Bu durumda soruşturmacı olarak görevlendirilen muhakkikler, soruşturmanın tarafsız bir biçimde yapılmamasından sorumlu tutulacaktır.

Katılımcıların Muhakkiklik Görevinin Maliyeti

Alt Kategorisine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan ilk, orta ve lise okul müdürlerinden “ Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Nelerdir? ” sorusuna ilişkin “ muhakkiklik görevinin maliyeti ” alt kategorisinde 21 kişi görüş bildirmiştir (Tablo 10). Görüş bildiren katılımcıların 15’ ini lisans, 6’ sını da lisansüstü öğrenim görmüş olanlar meydana getirmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların 19’unu erkek, 2’sini kadın müdürler oluşturmaktadır. “Katılımcıların Muhakkiklik Görevini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Nelerdir? ” sorusuna ilişkin “ muhakkiklik görevinin maliyeti ” alt kategorisindeki görüşleri şu şekildedir:

İşleri müdür yardımcısına bırakıyoruz. 2-3 gün okul dışında geçiriliyor. Okullarda işler aksıyor. İşlerin planlaması olduğu için problem yaşıyor. Vatandaş bazen müdürü görmek istiyor (Y11, KL1, Kİ2, YO4, AO2, Yİ3, Mİ2, AL1, Eİ1, Mİ1).

Okul müdürü bu işe kendi aracı ile gidiyor. Bu angaryadır, yasaktır. Okul müdürleri bu konuda fedakârlık yapıyorlar (ÇO2, EL1, YO3, Mİ1, AL1, Eİ1).

Okul müdürlerine bu işin maddi ve manevi maliyeti vardır. Vicdan ile baş başa kalınca doğru mu yanlış mı karar verdim sorusu soruluyor (Eİ1, Eİ2).

Katılımcılardan 10 kişi (*Yİ1, K11, K12, YO4, AO2, Yİ3, Mİ2, AL1, Eİ1, Mİ1*), okul müdürlerinin 2-3 gününü kendi okullarının dışındaki eğitim kurumlarında soruşturmanın yapılması amacıyla geçirdiklerini belirtmektedirler. Okul müdürleri muhakkik olarak dosyanın tamamlanması için çalışırken, müdür yardımcıları kurumlarında olsa da okulunda planlanan işlerin aksayabileceğini düşünmektedirler. Buna ek olarak, velilerin okul müdürünü okulda görmek istediklerine de değinmişlerdir.

İlköğretim müfettişlerinin soruşturmaların yürütülmesi aşamasında karşılaştıkları sorunlar içerisinde “Görev alanlarının genişliği ve iş yükünün fazlalığından dolayı soruşturmalara yeterli zamanın ayıramaması” birinci sorun olarak ortaya konulmuştur (Özmen ve Şahin, 2010). Okul müdürlerinin üzerindeki görevlere bakıldığında, müfettişlerin görevlerine göre daha fazla olduğu açıktır. 9 Aralık 2016 tarihli Resmi Gazete ile MEB Teşkilat ve Görevleri Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik yapılmıştır. Kanun maarif müfettişleri tanımlaması Bakanlık *Maarif Müfettişleri* olarak değiştirilmiştir. İllerde görevli olan maarif müfettişleri şahsa bağlı kadro olarak belirtilmiştir. İllerde görevli maarif müfettişlerinin görevleri; il müdürüne bağlı inceleme, araştırma, rehberlik hizmetleri ile il müdürünün vereceği diğer görevler olarak belirtilmiştir. Soruşturma görevi de böylece illerde görevli maarif müfettişlerinin görevleri arasından çıkarılmış, bakanlık maarif müfettişleri sorumlulukları arasında kalmıştır.

Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin 77. maddesi ikinci fıkrasında okul yönetiminin görevleri; “araştırma ve planlama, örgütleme, rehberlik, izleme, denetim ve değerlendirme, iletişim ve yönetim” olarak altı kategoride gösterilmiştir. Bu kategorilere ait görevlerde detaylı bir şekilde 78. maddede açıklanmıştır. Okul müdürlerinin görevleri arasında 01/07/2017 tarihinden itibaren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun getirdiği sorumluluklar da eklenecektir. 6331 sayılı kanunla personel sayısı 50 ve üzerinde olan okul müdürlerine getirilen sorumluluk iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasıdır. Kurulan bu kurul İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmelik çerçevesinde kararlar alacak ve uygulanacaktır.

Katılımcılardan 6’sı (*ÇO2, EL1, YO3, Mİ1, AL1, Eİ1*), okul müdürlerine muhakkiklik görevinin verilmesinin angarya bir iş olarak görmektedirler. Bu katılımcılar, okul müdürlerinin bu angarya işi gerçekleştirmek için kurumlara şahsi

araçlarını kullanarak ulaştıklarını dolayısıyla “görevin” tamamlanması için fedakârlık yaptıklarını söylemektedirler.

Katılımcı *EL1* ve *EL2*, muhakkiklik görevinin okul müdürlerine sadece maddi değil manevi olarak da maliyeti olduğuna değinmiştir. Hem soruşturma boyunca hem de bu süreçte okul müdürleri, doğru kararları alıp almadığı konusunda tereddüt yaşayabilecektir. Özellikle muhakkiklik konusunda yeterince deneyim kazanamamış okul müdürlerinin, bunu yaşaması doğal olarak görülebilir.

Katılımcılardan 6 kişi (*YL3, YO2, AL1, EL1, Yİ2, EL2*), ifade alınması gerekenlerden ifade almak için muhakkik olarak yaptıklarını şu şekilde dile getirmiştir:

Muhakkik okula gitmezse iş yapılamıyor. Okuldan öğrenci alıp bulunduğu yere çağırmak da uygun olmuyor. Zamanında da gelinmiyor. Öğretmeni çağırıyorum gelmiyor. Okula araç ile ulaşım sağlanıyor. Git gel yakıt masrafı oluyor. Cüzi bir miktar da olsa ücret ödenmelidir. Dosya başı ödeme 6-10 saat olabilir.

Yukarıdaki katılımcılar, muhakkik olarak okul müdürlerinin disiplin soruşturmasına konu olan olay ve kişilerin bulunduğu kuruma gitmeden muhakkikliğin yapılamayacağını açıklamışlardır. Öğretmenlerin ve öğrencilerin ifadelerinin kısa sürede ve planlı olarak alınabilmesi için söz konusu kuruma gidilmesinin önem taşıdığı belirtilmiştir. Ulaşımın masraf tuttuğu, bunun için dosya başı 6-10 saat ekders ücreti ödemesi yapılması önerilmiştir. *YO2* şikâyetlere değinmiş ve okul müdürlerinin yol giderleri için şu öneriyi getirmiştir:

Muhakkik olan okul müdürlerine otobüs kartı verilmelidir. Muhakkiklik ulaşımın sık yapıldığı ile ilgili bir iştir. Şikâyetler için ilçelerde cevap verilebilecek konulara cevap verilip, gereksiz konularla uğraşılmalıdır. Bunun yanında şikâyet doğaldır.

Katılımcı *YO2*, okul müdürlerinin soruşturmalar için kurumlarına ulaşım sağlamaları adına otobüs kartı verilmesini önermektedir. Katılımcılardan 4 kişi (*AL2, EL2, ÇO2, Aİ3*) de, muhakkiklerin karşılanması gereken giderlerinden şöyle bahsetmiştir;

Soruşturma için okul müdürlerinin ayrıca zaman ayırması gerekiyor. Ekstra bir iştir, okul müdürlerine bu görev için ek ödeme yapılmalıdır. Yemek, yol vb giderler karşılanmalıdır, bu yeterlidir. Faturalandırılacak şeyler karşılanmalıdır. Hele bir de mesafe uzak ise harcanılan zaman ve masraf çoğalıyor.

Yukarıdaki AL2, Eİ2, ÇO2 ve Aİ3 katılımcıları, soruşturma için okul müdürlerinin ayrıca zaman ayırması gerektiği düşüncesindedir. Bundan dolayı ek ücret ile harcanan emeğin karşılanması uygun bulunmaktadır. Harcırah Kanununa (m. 27) göre müfettişlerin yolluk ve yevmiyeleri merkez ilçe sınırları içerisinde verilmezken, ilçelere gidildiğinde (Büyükşehir ilçeleri hariç) yolluk ve yevmiyeleri ödenmektedir (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2017).

Müfettişlerin görev mahali il merkezleri ve büyükşehir sınırları olarak belirlenmiştir. Okul müdürlerinin görev mahali okulunun bulunduğu mahalle veya eğitim bölgesi olduğu belirtilebilir. Görevlendirmeler okulun bulunduğu mahalle olabildiği gibi eğitim bölgesi de olabilmektedir. Bu sınırların dışında görevlendirmeler yapılmadığı bilinmektedir. Müfettişlerin görev mahali ve yolluk ödenmesi ile ilişkilendirildiğinde okulun öğrenci aldığı bölge içinde okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevinde yolluk ödenmesi tutarsız olacaktır. Bununla birlikte müdürün görev mahali olarak eğitim bölgesinin ele alınması, büyükşehirlerde, ulaşımında uzun zaman harcanacağını düşündürmektedir. 6245 sayılı Harcırah Kanunun göre yolluk ve yevmiye yapılabilmesi geçici görev mahalinde görevlendirilmesine bağlanmıştır. Okul müdürlerine, disiplin soruşturmaları geçici görev mahalini içermeyecek şekilde verilmektedir.

Görev mahali içerisinde yolluk ödemesi yapılması hukuken olanaksız olsa da valilik kararları ile müfettişlere merkez ilçe sınırları içerisinde de ulaşım için ödeme yapıldığı bilinmektedir. Okul müdürlerince bu görev yapılırken kurumlarından başka yerlere kendi imkânları ile ulaşım sağlanması, orada gün boyu kalınabilecek olması dolayısıyla yolluk ve yevmiyelerinin farklı bir şekilde ödenmesi anlamlı görünmektedir. Katılımcı YL2, üç ifade için 1 ekders yazılmasını önermiştir. Katılımcı MO1 de, farklı bir öneriden şu şekilde bahsetmiştir:

Basit şeylere okul müdürü gelsin bence. Okul müdürlerine bu durumları için dosya başı veya içeriğe göre ücret verilebilir, ders dışı egzersiz çalışması gibi de olabilir ücret verilmesi.

Katılımcı MO1 de, basit konuların okul müdürleri tarafından incelenmesini yerinde bulmaktadır. Okul müdürlerinin maaşlarının öğretmenlerden farklı olmadığı bilinmektedir. Ekders ücretleri öğretmenlerle farklılık gösterebilmektedir. Ekders, öğretmenler için aktif olarak katılım gösterilen ders için ödenirken, okul müdürleri için haftalık 20-30 saat olarak belirlendiği şekliyle ödenmektedir. İstanbul, İzmir,

Adana, Ankara, Bursa vb. büyükşehirlerde muhakkiklik, okul müdürleri açısından neredeyse görev tanımına yazılmıştır. Yapılan çalışmaların ücret ile karşılanmasının anlamlı olduğu düşünülebilir.

Katılımcı EO1, okul müdürleri için muhakkiklik yapmanın sonucunda neler kaybettiklerini şöyle ifade etmektedir:

Düşünsel anlamda yoruluyor, 45 gün o dosya ile yatılıp kalkıyor. Bunun parasal karşılığını bilmiyorum. Siyasi baskı, meslektaş baskısı, psikolojik açıdan yıpratıyor. Bence ücret de verilmesin görev de verilmesin. Para vermek susturmak anlamında olur.

Yukarıda EO1, okul müdürleri soruşturma sürecinde yorgunluğundan bahsetmektedir. Disiplin sorulturmalarının yapılması ulaşım, ifadelerin alınması ve raporun düzenlenmesi aşamalarının her biri ayrı bir süreçtir. Bu süreçlerde muhakkik olarak okul müdürleri yorulmaktadır. Meslektaşlardan ve üst yöneticilerden gelen yönlendirme baskıları da sonuç evresinde ayrıca zihinsel yorgunluğa yol açmaktadır. Okul müdürleri bu süreçlerde tüm bunları göğüslemek durumunda kalmaktadırlar.

Sonuç olarak katılımcılar, eğitim ortamlarında meydana gelebilecek disiplin suçlarına dair bilgi ve tecrübeye sahip oldukları için muhakkiklik görevlerinin okul müdürlerine verilmesini yerinde bir karar olarak görmektedir. Bununla birlikte uzmanlık gerektirdiği düşünülen disiplin soruşturmalarının maarfi müfettişlerince yapılması, diğerlerinin ise okul müdürleri tarafından yürütülmesi gerektiği düşünülmektedir. Okul müdürleri, muhakkiklik yaparken soruşturma için ayrıca zaman ayırmaktadır. Okul müdürlerine dosya başı 6-10 saat ekders ücreti ödemesi verilmesiyle harcanan emeğin karşılanması yapılan öneriler arasındadır.

BÖLÜM IV

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, okul müdürlerinin kendilerine verilen muhakkiklik görevine ilişkin görüşleri konu edinilmiştir. Okul müdürlerinin muhakkiklik sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara göre geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmanın sonuçları amaçlara göre aşağıda sunulmuştur:

1. Muhakkiklerin muhatap oldukları şikâyetçi dilekçeleri, olura genel olarak yansımaktadır. Konunun anlaşılmaması ve soyut kalması durumu ile karşılaşılmamaktadır.
2. Araştırmaya katılan ilkokul, ortaokul ve lise okul müdürleri, muhakkik olarak görevlendirmelerinde okul türüne dikkat edilememesini sorun olarak görmektedir.
3. Okul müdürleri muhakkiklik sürecinde, bilgi ve belge olarak kamera görüntülerine ulaşılmasında sorun yaşamaktadırlar.
4. Araştırmada muhakkiklerin, soruşturma sürecinde ifadeler alınırken, şikâyet edilen kişilerin sert tepkileriyle karşılaşmaktadırlar.
5. Araştırmada okul müdürleri, muhakkiklik yaparken sübut bulan disiplin suçunun karşılığını 657 Sayılı DMK' da bulamamaktadırlar.
6. Araştırmada, okul müdürlerinin muhakkiklik görevini yerine getirirken müfettişlerden ceza teklifi, parasal işlemler ve ifade alınması konularında destek almaktadırlar.

7. Okul müdürleri muhakkiklik yaparken, tecrübeli olarak gördükleri okul müdürlerinden hangi cezanın daha uygun olduğuna karar veremedikleri ve dosyadaki durumun çözümü için nasıl bir yol izlenmesi gerektiği konularında destek almaktadırlar.

8. Okul müdürleri, MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından hazırlanan soruşturma rehberinden dosyanın hazırlanması, ifade alınması ve tahlil ve münakaşa kısımlarının nasıl hazırlandığı konularında kaynak olarak faydalanmaktadırlar.

9. Okul müdürleri, kendilerine muhakkiklik görevinin verilmesini angarya bir iş olarak görmektedir. Disiplin soruşturmalarını yürütmenin uzmanlık konusu olduğu ve bu konunun uzmanının da müfettişler olduğunu belirtmişlerdir.

10. Okul müdürlerine, muhakkiklik görevlerinde bazen üst yöneticilerden ceza verilip verilmemesi hususunda yönlendirmeler yapılmaktadır.

Öneriler

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

1. Basit yapılacağı düşünülebilecek soruşturmalarda okul müdürlerinin, uzmanlık gerekebilecek konularda maarif müfettişleri görevlendirilmelidir.
2. Muhakkiklik görevinin gönüllü olan okul müdürlerine verilmesi sağlanmalıdır.
3. Eğitim ortamlarına dair yapılan şikâyetlerle ilgili disiplin soruşturması açılmadan önce; il ve ilçelerdeki ilgili komisyonlar tarafından şikâyetlerle ilgili eleme işlemi üzerinde titizlikle durulmalıdır.
4. Okul müdürleri, muhakkiklik yaparken soruşturma için ayrıca zaman ayırmaktadır. Okul müdürlerine dosya başı 6-10 saat ekders ücreti ödemesi verilmesiyle harcanan emek karşılanmalıdır.
5. Muhakkiklik görevlendirmelerinde okul türünü dikkate alan bir yaklaşım uygulanmalıdır.
6. Okullarda disiplin konularının çözülmesi için sorun çözme ekibi kurularak sorunlar, bu ekip vasıtasıyla büyümeden çözülmelidir.

KAYNAKLAR

- Açıklan, A. (1998). *Toplumsal kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Önder Matbaası.
- Adar, İ., Aşıcı, C., Kaya, T., Bulut, M., Karakurt, Z. ve Karadaş, H., (2008). *Disiplin amirleri ve muhakkikler için soruşturma rehberi*, Ankara: MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı.
- Aktaş-Cansız, M.(2014) *Veri toplama araçları*. (Ed.M. Metin) Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem A. Yayınları
- Akgüner, T. (2001). *Kamu personel yönetimi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Altındağ; M. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin rehberlik değerlendirme ve soruşturma rolleri hakkında Ankara ili öğretmen ve müfettişlerinin görüşleri*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altinkurt, Y., ve Yılmaz, K. (2012). Okul yöneticilerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(3), 1833-1852.
- Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü, (2016). *Ankara'da son üç yılda açılan muhakkik kursları.(Bilgi Edinme Cevabı)*
- Arıca, M.N. (2006). *Memur suçları ve soruşturması*. Ankara: Arıca Yayınları.
- Aybay, A. ve Aybay, R. (2006). *Hukuka giriş*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniveristesi Yayınları
- Aydın, M. (2000). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aypay, A. (2010). Sosyal bir sistem olarak okul. S.Turan. (Ed.) *Eğitim yönetimi; teori, araştırma ve uygulama*. (s. 1-39). Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Ankara: Pegem A. Yayınları.
- Balcı, A. (2002). *Etkili okul ve okul geliştirme kuram uygulama ve araştırma*. Ankara: Pegem A. Yayınları
- Balcı, A. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem A. Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. ve Çınkır, Ş. (2011) *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Başaran, İ.E. (1996). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.

- Başköy, S. (2006). *Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yargılanması hakkında kanunun uygulanması*. Ankara: Anıl Matbaası.
- Beyhan, A. (2009). *İlköğretim Müfettişlerinin Disiplin Soruşturması Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü YL Tezi, Ankara;
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Eğitim yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cem, C. (1969). Disiplin ve Disiplin Hukuku. *Ankara Barosu Dergisi*, 5, 821-834.
- Ceza Muhakemesi Kanunu. Kanun No: 5271. 17.12.2004 tarih ve 25673 Sayılı Resmi Gazete.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., ve Yıldırım, S. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Canman, D., Ertekin, Y., Ar, F., Bengsir, T. K., Özer, C., (2002). *Kamu Görevlileri El Kitabı*, TODAİE Yayınları, Ankara.
- Champan B.(1970) *İdare mesleği, Avrupa’da devlet memurluğu*. (Çev: Cahit Tutum) Ankara: Sevinç Matbaası.
- Creswel. J.W. (2014). *Nitel araştırma yöntemleri*. (Çev: S.B.Demir ve M.Bütün) Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çapar, S. (2010). Almanya’da Kamu Personel Sistemi. *Türk İdare Dergisi*. 466.
- Çiçek, H. (2011). *Devlet Memurları Disiplin Soruşturması; Türkiye Uygulaması*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,. İzmir.
- Ensari, H. ve Gündüz, Y. (2007). *İlköğretim okullarında yönetim ve kalite*. İstanbul: Morpa Kültür Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2004). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. Ankara: Sistem Yayıncılık
- Erdoğan, M. Y. ve Moğul, E. (2014). Alo 147 Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) iletişim merkezine gelen çağrıların analizi ve değerlendirilmesi. *Elektronik eğitim bilimleri dergisi*, 3(5)
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Ankara: Beta Yayınları.
- Ersan, H. (2014). *İlkokul yöneticilerinin milli eğitim bakanlığı iletişim merkezi (mebim)’in “alo 147” no.lu iletişim hattına ilişkin değerlendirmeleri*. YL Tezi İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertuğrul, H. ve Turpçu, M. (2014). *Temel hukuk*. Ankara: Nobel Yayınları.
- French, J. R. P., & Raven, B. (1959). The bases of social power. J. M. Shafritz, J. S. Ott and Y. S. Jang (Eds.), *Classics of organization theory* (pp. 251-260). Cengage Learning: 2015

- Fowler, A. (1997). *Disiplin soruşturması*. (Çev: A. Bora ve O. Cankoçak) Ankara: İlkaynak Yayınları.
- Gelegen, T. (1973). Kamu Yönetiminde Disiplin ve Disiplin Cezaları. *Danıştay Dergisi Cumhuriyet'in 50.Yılı Özel Sayısı*, s. 219-251.
- Geylan, R. (1990). *İşletmelerde cezasız disiplin*. Ankara: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Yayınları No: 82
- Gözler, Kemal. (2008). *İdare hukuku dersleri*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2015). *İdare hukukuna giriş*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Görgülü, S. (2007). *Milli eğitim bakanlığına bağlı kurumlarda çalışan öğretmenler hakkında açılan soruşturmalar ve sonuçları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürsel, M. (2006). *Okul yönetimi*. Ankara: Eğitim Kitabevi.
- Helvacı, A. (2010). *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Karadağ, E. ve Aslanargun, E. (2012). Okullarda güç ve politika. S.Turan (Ed.). *Eğitim yönetimi; teori, araştırma ve uygulama (s. 163-202)*. Ankara: Nobel yayınları
- Işıktaş, Y. (2014). *Hukuk sosyolojisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi
- İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif Ve Cezalandırmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İctimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun. Kanun No: 4357, 19/01/1943 tarih ve 5308 sayılı Resmi Gazete
- Karahanoğulları, O. (1999). Memur Disiplin Hukukun Niteliği ve İlkeleri. *Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi*, 55-77.
- Karaman-Kepenekci, Y. (2011) Educational Administrators' Education in Law, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 44(1), 1-16.
- Karagözoğlu, G. (1977). *İlköğretimde teftiş uygulamaları*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Karkın, N. ve Zor, A. (2015). Vatandaş - idare etkileşimi bağlamında bilgi edinme hakkı: Bimer örneği ve idarede inovasyon. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(1)
- Kaya, C. (2005). Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler. *Amme İdaresi Dergisi*, C, 38, 61-87.
- Kaya, N. ve Doğan, C. (2002). *Soruşturma rehberi*. Ankara: (Yazarın Kendi Basımı) Dağıtım: Seçkin Dağıtım.

- Kazancı Hukuk Sözlüğü. (2017). *İstinabe*. 02.03.2017 tarihinde, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/sozluk.htm> adresinden alınmıştır.
- Kepenekci, Y. (1995). Teftişin yasal dayanakları ve eğitim müfettişlerinin yasal görevleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 28(2)
- Kümbetoğlu, B. (2008). *Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Millî Eğitim Bakanlığı, (1988). *Yöneticiler seminer notları*. Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- Millî Eğitim Bakanlığı, (2015). *Maarif müfettişlerin görev standartları*, Rehberlik ve Denetim Başkanlığı.
- Mevzuat Bilgi Sistemi, (2005). *Devlet Memurları Kanunu*. 02.03.2016 tarihinde, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.5.4359&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=657&Tur=1&Tertip=5&No=4359> adresinden alınmıştır.
- Mevzuat Bilgi Sistemi, (2005). *Harcırah Kanunu*. 02.03.2017 tarihinde, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.3.6245&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=harc%C4%B1rah%20kanunu&Tur=1&Tertip=3&No=6245> adresinden alınmıştır
- Örücü, E. (1967). Disiplin Cezaları ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Sistemi. *İÜHFD C*, 32, 2-4.
- Özden, Y. (2008). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Özden, Y. (2005). *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Özdem, G., Albay, T. ve Çelik, İ. (2012). Eğitim denetmenlerinin soruşturma sürecinde göstermiş oldukları davranışlara ilişkin öğretmen görüşleri. *International Journal of Human Sciences* [Online]. (9)2, 1591-1618.
- Özer, B. (2014). Millî eğitim bakanlığı “Alo 147” iletişim merkezinin kullanımına ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.7/2
- Özmen, F., Şahin, Ş. (2010). İlköğretim müfettişlerinin soruşturma görevini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar. *Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 92-109.
- Pınar, İ. (2008). *Disiplin suç ve cezaları ve disiplin hukuku*, Ankara: Sözkesen Matbaacılık.
- Raelin, J. A. (1999). *Kültürlerin çatışması (Yönetenler-yönetilenler)* Çeviren: Tuncay, K. , İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları
- Raven, B. H. (2008). The bases of power and the power/interaction model of interpersonal influence. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 8(1), 1-22.

- Sancakdar, O. (2001). *Disiplin yaptırımı olarak devlet memuriyetinden çıkarma ve yargısal denetim*, Ankara: Yetkin yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Alfa Aktüel Yayınları
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). *Eğitim ve okul yönetimi*. (Ed: Y.Özden). Eğitim Okul Yöneticiliği El Kitabı. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Tanbay, Ç. (2012). Disiplin Hukuku Uygulamalarında Dikkat Edilecek Hususlar. <http://slideplayer.biz.tr/slide/3624100/> adresinden 01.01.2016 tarihinde, alınmıştır.
- Taşkın, A. (2006). *Kamu görevlileri disiplin hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları
- Taymaz, H. (2013). *Eğitim sisteminde teftiş; kavramla, ilkeler ve yöntemler*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2007). *İlköğretim ve ortaöğretim müdürleri için okul yönetimi*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Toroslul, N. (2007). *Ceza hukuku genel kısım*, Ankara: Savaş Yayınları
- Türk Dil Kurumu. (2017). *Hukuk* 01.02.2017 tarihinde, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58b7cd31251ed2.89630420 adresinden alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu. (2016). *Koruyucu Hekimlik* 01.02.2016 tarihinde, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.56d6e396913b35.20224123 adresinden alınmıştır.
- Türk Dil Kurumu. (2017). *Muhakkik* 02.03.2017 tarihinde, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.58b7c844084761.28.336.600 adresinden alınmıştır.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniğı: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*(24), 543-559.
- Uğuz, H.E. (2010). İngiliz kamu personel yönetimine genel bir bakış: kamu hizmetlerine giriş, performans değerlendirme ve disipline ilişkin düzenlemeler. *Sayıştay dergisi* 78.S
- Ulusoy, A. D. (2013). *İdari yaptırımlar*, İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık.
- Weber, M. (2014). *Bürokrasi ve otorite*, (H. B. Akın, Çev.) Ankara: Adres yayınları (1947).
- Yalçın, A. (2012). *Güç ve Politika*. İ.Erdem (Ed.). Örgütsel davranış(418-452). Ankara: Nobel Yayınları

- Yenimahalle İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, (2016). *Muhakkik görevlendirmenin yasal dayanağı nedir?(16.03.2016 tarihli bilgi edinme cevabı)*
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011) *Sosyal bilimlerde nitel araştırma*. Ankara : Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. Z., Çiftçi, M., Türkmen, Ş. ve Çalışkan, Ö. (2003). *İnceleme ve Soruşturma*, Alp yayınevi, Ankara.
- Yıldırım, T. (2001). Kamu Yararı ve Disiplin Cezalarının Affı. *Anayasa Yargısı Dergisi*, C, 18, 438-449.
- Yüce, T. T. (1994). Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorunu. *Danıştay Dergisi*, 88, 5
- Zengin, R. (2006). *Kamu Görevlilerinin Görev Suçlarında Soruşturma Usulü*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü YL Tezi; Isparta.



EKLER

EK 1 MEB İZİN YAZISI



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.5762973
Konu : Araştırma İzni

25.05.2016

.....KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) Ankara Üniversitesi'nin 17/05/2016 tarihli ve 2010 sayılı yazısı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi yüksek lisans öğrencisi Murat AYVAZ'ın "**Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevine İlişkin Görüşleri**" konulu araştırma kapsamında uygulama talebi Araştırma Komisyonumuzca incelenmiş olup, ilçenize bağlı ekli listede belirtilen okullarda uygulamanın yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Uygulama formunun (2 sayfa) uygulama yapılacak sayıda araştırmacı tarafından çoğaltılarak, araştırmanın ilgi (a) genelge çerçevesinde, ilçe milli eğitim müdürlüklerinin sorumluluğunda okul ve kurum yöneticileri de uygun gördüğü takdirde gönüllülük esasına göre yazımız ekinde gönderilen mühürlü uygulama araçlarının uygulanmasına izin verilmesini rica ederim.

Müberra OĞUZ
Müdür a.
Şube Müdürü

EK:

1-Uygulama formu (2 sayfa)

2-Okul listesi (1 sayfa)

DAĞITIM:

Altındağ-Etimesgut-Çankaya

Keçiören-Mamak-Yenimahalle

EK 2 ETİK KURUL İZİN YAZISI



T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı : 85434274-050.04.04 / 40924

Konu : Etik Kurul Kararı Hakkında

13 Temmuz 2016

Sayın Murat AYVAZ
Durali Bezci İlkokulu Müdürlüğü
Yenimahalle/ANKARA

İlgi: 10/06/2016 tarihli başvurunuz.

“Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevine İlişkin Görüşleri” başlıklı yüksek tezi ile ilgili olarak Ankara Üniversitesi Etik Kurulunun 01/07/2016 tarihli toplantısında alınan 15/227 sayılı kararın bir örneği ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr.Sibel A.ÖZKAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER:
Karar Örneği (1 sayfa)

EK 2 A ETİK KURUL KARARI

ANKARA ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU KARAR ÖRNEĞİ

Karar Tarihi : 01/07/2016

Toplantı Sayısı: 15

Karar Sayısı :227

227-Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teştişi Programı yüksek lisans öğrencilerinden **Murat Ayvaz**'ın "Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevine İlişkin Görüşleri" başlıklı yüksek tezi ile ilgili 10/06/2016 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teştişi Programı yüksek lisans öğrencilerinden **Murat Ayvaz**'ın "Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevine İlişkin Görüşleri" başlıklı yüksek tezi ile ilgili çalışmasının araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLI GİBİDİR

ANKARA ÜNİVERSİTESİ ETİK KURULU
Tarih: 21.03.2017
Sayı: Ramazan ORUÇ

ASLININ AYNIDIR
01/07/2016


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK 3 MEB BİLGİ EDİNME YAZISI



T.C.
YENİMAHALLE KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 19226590/663.07/2505981
Konu: Bilgi Edinme Başvurunuz

03.03.2016

Sayın Murat AYVAZ
ayvaz19@gmail.com

İlgi: 01/03/2016 tarihli Bilgi Edinme başvurunuz.

İlgi başvurunuz incelenmiş olup, istemiş olduğunuz bilgiler aşağıya çıkarılmıştır. Bilgilerinizi rica ederim.

Adem GÜL
Müdür a.
Şube Müdürü

YILI	OKUL MÜDÜRLERİNE VERİLEN TOPLAM MUHAKKİKLIK GÖREVİ	DEVAM EDEN SORUŞTURMA SAYISI	SONUÇLANAN SORUŞTURMA SAYISI	SONUÇLANMA YÜZDESİ
2013	260	0	260	%100
2014	183	13	170	%92,90
2015	188	103	85	%45,21

Yenimahalle İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü – Hukuk Şube Müdürlüğü (19226590)
Adres: Ragıp Tüztin Caddesi No:144 Yenimahalle / ANKARA
Telefon : (0 312) 343 82 77-78 Dahili:12-14 Faks : 0 312 315 02 00
İnternet Adresi: <http://yenimahalle.meb.gov.tr> e-posta: 123359@meb.k12.tr

EK 4 KATILIMCI BİLGİLERİ

Katılımcılar	İlçe	Okul Türü	Kıdem Öğretmenlik (Yıl)	Kıdem Müdür Yardımcılığı (Yıl)	Kıdem Müdürlük Yıl)	Eğitim	Cinsiyet
Yİ1	YENİMAHALLE	İLKOKUL	8	5	8	LİSANS	ERKEK
YL1	YENİMAHALLE	LİSE	5	3	25	LİSANS	ERKEK
YL2	YENİMAHALLE	LİSE	16	0	2	LİSANS	ERKEK
EL1	ETİMESGUT	LİSE	5	15	3	Y. LİSANS	ERKEK
YO1	YENİMAHALLE	ORTAOKUL	12	5	12	LİSANS	ERKEK
YO2	YENİMAHALLE	ORTAOKUL	8	2	29	LİSANS	ERKEK
YO3	YENİMAHALLE	ORTAOKUL	5	7	8	LİSANS	ERKEK
Mİ1	MAMAK	İLKOKUL	10	3	12	LİSANS	ERKEK
AL1	ALTINDAĞ	LİSE	10	5	12	Y. LİSANS	ERKEK
AL2	ALTINDAĞ	LİSE	6	10	4	LİSANS	ERKEK
ÇL1	ÇANKAYA	LİSE	11	3	7	LİSANS	ERKEK
KL1	KEÇİÖREN	LİSE	7	3	23	LİSANS	ERKEK
Kİ1	KEÇİÖREN	İLKOKUL	8	3	18	LİSANS	ERKEK
KO1	KEÇİÖREN	ORTAOKUL	8	5	8	LİSANS	ERKEK
ÇL2	ÇANKAYA	LİSE	8	10	12	LİSANS	ERKEK
Kİ2	KEÇİÖREN	İLKOKUL	10	3	10	LİSANS	ERKEK
YO4	YENİMAHALLE	ORTAOKUL	8	6	17	LİSANS	ERKEK
AO1	ALTINDAĞ	ORTAOKUL	14	4	8	LİSANS	ERKEK
AO2	ALTINDAĞ	ORTAOKUL	10	4	16	LİSANS	ERKEK
Yİ3	YENİMAHALLE	İLKOKUL	11	7	3	LİSANS	ERKEK
AL3	ALTINDAĞ	LİSE	8	6	12	LİSANS	ERKEK
Aİ1	ALTINDAĞ	İLKOKUL	10	5	8	LİSANS	ERKEK
Aİ2	ALTINDAĞ	İLKOKUL	12	4	3	Y. LİSANS	ERKEK
KL3	KEÇİÖREN	LİSE	4	8	11	Y. LİSANS	ERKEK
Çİ1	ÇANKAYA	İLKOKUL	15	4	8	LİSANS	ERKEK
Çİ2	ÇANKAYA	İLKOKUL	10	3	6	LİSANS	ERKEK
Eİ1	ETİMESGUT	İLKOKUL	9	8	8	LİSANS	ERKEK
Eİ2	ETİMESGUT	İLKOKUL	10	4	3	Y. LİSANS	ERKEK
ÇO1	ÇANKAYA	ORTAOKUL	15	0	3	LİSANS	ERKEK
Çİ3	ETİMESGUT	İLKOKUL	15	4	4	Y. LİSANS	ERKEK
Mİ2	MAMAK	İLKOKUL	16	6	4	LİSANS	ERKEK
ÇO2	ÇANKAYA	ORTAOKUL	14	8	12	LİSANS	ERKEK
Aİ3	ALTINDAĞ	İLKOKUL	6	8	4	LİSANS	ERKEK
AO3	ALTINDAĞ	ORTAOKUL	15	4	8	LİSANS	ERKEK
EO1	ETİMESGUT	ORTAOKUL	10	3	3	DOKTORA	ERKEK
Yİ2	YENİMAHALLE	İLKOKUL	10	4	4	Y. LİSANS	ERKEK
ML1	MAMAK	LİSE	14	4	3	Y. LİSANS	KADIN
MO1	MAMAK	ORTAOKUL	15	3	3	Y. LİSANS	KADIN
EL2	ETİMESGUT	LİSE	6	7	8	Y. LİSANS	KADIN

EK 5

VERİ TOPLAMA ARACI

“Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevleri Hakkında Görüşlerinin İncelenmesi.”

isimli yüksek lisans tezinin amacı, *Ankara İli Merkez İlçelerinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında muhakkiklik görevi yapmış okul müdürlerinin (ilkokul, ortaokul ve lise) muhakkiklik görevine ilişkin görüşlerini ortaya koymaktır.* Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

1. Muhakkiklik yapan okul müdürlerinin,
 - a) Göreve ilişkin emrin alınması,
 - b) Göreve ilişkin bilgi ve belgeye ulaşılması,
 - c) İfade alınması,
 - d) Görevin sonuçlandırılması sırasında ne gibi sorularla karşılaşmaktadırlar?
2. Okul müdürleri, muhakkiklik görevini yerine getirirken kimlerden ne tür destek almaktadırlar?
3. Muhakkiklik yapan okul müdürlerinin bu görevi yaparken karşılaştıkları sorunların çözümüne ilişkin önerileri nelerdir?

Bu amaçlar doğrultusunda veri toplamak için aşağıdaki görüşme formu hazırlanmıştır.

**OKUL MÜDÜRLERİNİN MUHAKKİKLIK GÖREVLERİ HAKKINDA
GÖRÜŞME FORMU**

Değerli Okul Müdürü

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda *kamu çalışanı disiplin soruşturmalarının* yapılması için okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevinin yürütülmesi sırasında karşılaşılan sorunları tespit etmek ve çözüm önerileri getirmektedir. Bu kapsamda siz okul müdürlerinin görüşlerine başvurmak üzere aşağıdaki görüşme formu geliştirilmiştir. Çalışmanın, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda görevli okul müdürlerinin görev ve sorumluluklarının geliştirilmesine, yeni politika ve uygulamaların oluşturulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

İzniniz olursa görüşmeyi ses kaydı ile kayıt altına almak istiyorum. Bu görüşme süresince söyleyeceklerinizin tümü gizli kalacak ve sizden toplanan görüşler yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Bu görüşmenin yaklaşık 30 dakika süreceğini tahmin ediyorum. Araştırmada sizin veya okulunuzun adı geçmeyecektir. Araştırmaya sağlayacağınız önemli katkı ve desteğiniz için çok teşekkür ederim.

Murat AYVAZ
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Teftişi YL Öğrencisi
E-mail:ayvaz19@gmail.com

Tarih: _____

Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz:

1. ☐ Kadın

2. ☐ Erkek

Branşınız:

.....

Meslekteki Kıdeminiz:

Öğretmenlik... yıl Md.Yrd ...yıl Müdürlük. ... yıl

Eğitim Durumunuz:

1. ☐ Lisans

2. ☐ Yüksek lisans

3. ☐ Doktora

GÖRÜŞME SORULARI

1. Soruşturma emrinin verildiği “Olur” un içeriği ile ilgili ne tür sorunlarla karşılaşmaktasınız? Karşılaştığınız sorunların çözümü için önerileriniz nelerdir?

2. Yürüttüğünüz soruşturmalar ile ilgili bilgi ve belge toplama konusunda yaşadığınız sorunlar nelerdir?

- a. Okullardaki dosyalamalardaki düzensizlikler,
- b. Belgelerde tahrifat yapıldığını fark ettiğiniz durumlar,
- c. Yöneticilerin delileri yok etmeye çalıştığı durumlarla ilgili sorunlar yaşamakta mısınız?

Bunlara benzer veya bunlardan farklı ne tür sorunlarla karşılaşıyorsunuz? Bu durumlarda neler yaptınız? Karşılaştığınız sorunların çözümü için önerileriniz nelerdir?

3. Yürüttüğünüz soruşturmalarla ilgili ifade alma konusunda yaşadığınız sorunlar nelerdir?

- a. İfadesi alınması gereken kişilere ulaşma,
- b. İfade alma esnasında kişilerin olumsuz tepkileri,
- c. İfade vermekten kaçınan veya bilgi saklama durumlarıyla ilgili sorunlar yaşamakta mısınız?

Bunlara benzer veya bunlardan farklı ne tür sorunlarla karşılaşıyorsunuz? Bu durumlarda neler yaptınız? Karşılaştığınız sorunların çözümü için önerileriniz nelerdir?

4. Yürüttüğünüz soruşturmaları sonuçlandırma konusunda yaşadığınız sorunlar nelerdir?

- a. Sübuta eren her fiilin tam karşılığının yasaların cezayı öngören maddelerinde yer almaması
- b. Sonucu etkilemeyecek, gereksiz ayrıntılara saplanılması durumlarıyla karşılaştınız mı?

Bunlara benzer veya bunlardan farklı ne tür sorunlarla karşılaşıyorsunuz? Bu durumlarda neler yaptınız? Karşılaştığınız sorunların çözümü için önerileriniz nelerdir?

5. Muhakkik olarak yürüttüğünüz soruşturmalarda karşılaştığınız sorunlarla ilgili, kimlerden ne tür destekler alıyorsunuz?

6. Okul müdürlerine muhakkiklik verilmesi konusunda ne düşünüyorsunuz? Bu görevin okul müdürleri tarafından yapılmasının, soruşturmanın kurallara uygun ve objektif biçimde yürütülmesine ne tür etkileri olacağını düşünüyorsunuz?

KATKILARINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM.

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Murat AYVAZ
Doğum Tarihi : 21 Temmuz 1980
İletişim Bilgileri : 505 582 18 14
E-Posta Adresi : ayvaz19@gmail.com

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	Sınıf Öğretmenliği	Süleyman Demirel Üniversitesi	2003
Yüksek Lisans	Eğitim Bilimleri/ Eğitim Yönetimi ve Teftişi	Ankara Üniversitesi	2017

İş Deneyimi :

Görev Unvanı	Görev Yeri	Yıl
Öğretmen	Milli Eğitim Bakanlığı	2003-2010
Müdür Yrd.	Milli Eğitim Bakanlığı	2010-2013
Okul Müdürü	Milli Eğitim Bakanlığı	2014- Devam Ediyor