

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM SORUŞTURMALARINI HAKKINDA
ÖĞRETMEN ALGILARI
“İSTANBUL İLİ PENDİK İLÇESİ ÖRNEĞİ”

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Melih DURMAZ

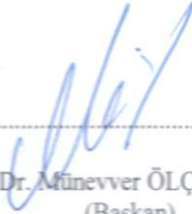
08 11 09 101


Danışman Öğretim Üyesi:
Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN


İstanbul, Ekim 2010

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

09.11.2010 tarihinde tezinin savunmasını yapan Melih DURMAZ' a ait "Eğitim Soruşturmaları Hakkında Öğretmen Algıları" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Münevver ÖLÇÜM ÇETİN
(Başkan)
(Danışman)


Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL
(Üye)


Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ
(Üye)

ÖNSÖZ

Eğitim sistemimiz de Teftiş önemli bir yer tutmaktadır. Teftiş sırasında ve diğer nedenlerle ortaya çıkan aksaklıklar da “Eğitim Soruşturmaları”nın konusunu oluşturmaktadır.

Eğitim soruşturmaları esnasında eğitim çalışanları açısından farklı sorunlar ve farklı bakış açıları ortaya çıkmaktadır. Bu araştırma ile eğitim çalışanlarının sorunlara bakış açılarını, soruşturma konularına dair bilgi düzeylerini, soruşturma sürecine bakış açılarını ele alacağız.

Bu araştırmanın planlanmasında, raporunun yazılmasına kadar birçok kişinin emeği bulunmaktadır. Öncelikle, bana her konuda destek olan engin bilgileri ve tecrübelerinde faydalandığım, araştırma boyunca göstermiş olduğu anlayış ve yardımlarından dolayı tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Münevver ÇETİN ÖLÇÜM’ e ve değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Ali TEMEL’e yüksek lisans eğitimim boyunca sayelerinde değerli bilgiler edindiğim Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim dalındaki tüm hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, araştırmanın çeşitli aşamalarında yardım ve katkılarını eksik etmeyen tecrübeleriyle katkıda bulunan Eğitim Bir Sen İstanbul 4 No’lu Şube Başkanı Ali YALÇIN’ a, Değerli Okul Müdürüm Yalçın UZUNHASAN’ a ve Pendik İlçesi Beden Eğitimi Öğretmeni Alper METİN’ e ve Pendik İlçesi Mustafa Karuşağı İlköğretim Okulu Bilişim Teknolojileri Öğretmeni Seçil BURSA’ya, yine aynı okulun Türkçe Öğretmeni Ozan KEŞKEK ve eşi Dilek KEŞKEK’e araştırma boyunca yaptıkları katkılardan dolayı ve anketleri cevaplayan değerli öğretmenlere saygı ve şükranlarımı sunarım.

Haziran, 2010

Melih DURMAZ

ÖZET

Bu araştırmada, “Eğitim Soruşturmaları” ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görevli öğretmenler tarafından değerlendirilmiştir.

Araştırmadaki amaçların çözümine ilişkin veriler, anket uygulaması yoluyla toplanmıştır. Hazırlanan veri toplama araçları, İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan Pendik İlçesindeki İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerine öğretmenlere uygulama yapmaları amacıyla araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. Okuldaki öğretmen sayıları dikkate alınarak okul müdürlerine 72 tane anket verilmiştir. Okullardan geri dönen anket sayısı 210 olmuştur. Cevaplanan veri toplama araçları yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Ayrıca, veri toplama aracının uygulanması sürecinde örneklem grubuna, araştırmanın amacı ve yapısı hakkında gerekli bilgiler verilerek açıklamalar yapılmıştır. Araştırmanın önemini anlayan ve araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlere veri toplama araçları uygulanmıştır. Araştırmanın gizliliği prensibi ile araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlerden adı ve soyadı alınmamıştır. Öğretmenlerden toplanan anket; araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu işlem sırasında 10 öğretmenin anket; güvenilir bulunmadığı için, araştırma kapsamından çıkartılmışlardır.

Araştırma kapsamında kullanılan ankette yer alan soruların; frekans ve yüzdelerle dağılımları bulunarak; bulgular bölümünde tablolaştırılarak yorumlanmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında; anket ile toplanan bağımsız değişkenlere göre Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmaları Bilgi Algıları Anketi (ÖSBA) ve Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi (ÖSTA) toplam ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere hipotez testleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iki kategoriden oluştuğu ve dağılımların normal olduğu durumlarda hipotez testi olarak ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır.

Bağımsız değişkenin ikiden daha fazla kategoriye ayrıldığı durumlarda ÖSBA ve ÖSTA anketleri toplam ve alt boyut toplam puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi(ANOVA) analizleri yapılmıştır. Bu işlemlerde ilk etapta tüm alt boyutlara göre kategorik değişkenlerin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve standart hataları bulunmuştur. Daha sonra puan varyanslarının homojenliğini saptamak üzere levene istatistik değerleri bulunmuştur.

F testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunduğu durumlarda, fark bulunan alt boyutlar için etakare değerleri bulunmuş ve yorumlanmıştır. Son olarak yine anlamlı fark olduğu durumlarda, ikili kategoriler arasındaki farklılıkları saptamak üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara(post hoc) geçilmiştir. Varyansların homojen olduğu durumlarda scheffe testi, varyansların heterojen olduğu durumlarda ise tamhane testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin soruşturmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçların idareciler ve kurum çalışanları arasındaki ilişkileri ile ilgili algılama düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş pozisyonu, branş, iş yerindeki çalışma süresi ve medeni durum değişkenlerinin birbirine bağımlı olup olmadığını belirlemek üzere istatistiksel açıdan chi-kare tekniği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az 0,5 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca 0,1 ve 0,01 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar ayrıca tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows paket program ile yapılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim Yöneticisi, Soruşturma, Muhakkik, Öğretmen, Algı

ABSTRACT

In this study, "Education of the investigation" by teachers of primary and secondary schools have been assessed.

The aim of the research relating to the resolution of data was collected through questionnaires and scale application. Preparing data collection instruments, the Pendik district of Istanbul on the Asian side of the primary school teachers who work with school principals to make the application has been reached by the researchers. Taking into account the number of teachers in schools, school principals were given 72 questionnaires and scales. 210 questionnaires and scales were returned from the schools. Data collection tools were collected by the researcher. During the implementation of the data collection tool to the sample group, the purpose of the research, the information needed about the structure and the explanations were given. The data collection instruments were administered to the teachers who understood the importance of the research and who agreed to participate in the research. The names and surnames of the teachers who agreed to participate in the research with the principle of confidentiality were not taken. Questionnaires and scales ,collected from the teachers, have been transferred to the computer by the researcher. During this process, the scales and questionnaires of 10 teachers were eliminated from the the research scope because they aren't found credible enough.

The frequency and percentage distributions of the questions in the scope of this research have been found and findings have been paraphrased by the tables in the findings part. During the second phase of the research, according to the independent variables gathered by the survey, hypotheses were tested to point out the differences between the total and subscale scores of the Teachers' Training Investigations Information Perception Scale (ÖSBA) and the Teachers' Training Investigation of Attitude Scale (ÖSTA). In cases that consist of two types of arguments and where there is the normal distribution, unbound groups "t" test has been used as a hypothesis test.

In cases that independent variables were divided into more than two categories, the one-way analysis of variance (ANOVA) analysis was performed to determine the differences between the total and subscale scores of ÖSBA and ÖSTA. In the first stage in this process all the sub-categorical variables' arithmetic mean, standard deviations and standard errors were found according to the all

subdimensions. Then to determine the homogeneity of variance Levene statistic score values were found. In cases when statistically significant differences were found in the F-test, the etakare values were found and commented for the lower dimensions that differences were found. Finally, again in cases where significant differences, to determine the differences between double categories, the supplemental accounts (post hoc) to the variance analysis were adopted. Scheffe test where variances are homogeneous and tamhane test where variances are heterogeneous have been used.

Research under the teachers' inquiry as a result of the result of the administrators and corporate staff, relations between the relevant detection levels and gender, age, education level and job position, industry, businesses in the study period and marital status variables are interdependent, and to determine the statistical chi-square technique is used.

All results obtained during the study were tested as double-sided and the significance level was admitted at least, as 0,5. Also, at the level of 0,1 and 0,01 significant results were also shown in the table. All statistical analysis of the study was performed with SPSS for Windows package program.

Key Words: Training Manager, Investigations, Inquirer, Teacher, Perception

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
SİMGELER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ	xv

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
1. KONUS İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
1.1. DİSİPLİN SORUŞTURMASI	6
1.1.1. Disiplin Cezası ve Amacı	10
1.1.2. Disiplin Cezasının Özellikleri	11
1.1.3. Disiplin Cezaları Türleri ve Disiplin Cezası Uygulanacak Davranışlar.....	13
1.1.4. Disiplin Cezası Uygulamasında Takdir Hakkı.....	22
1.1.5. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amirler	23
1.1.6. Disiplin Kurulları	24
1.1.7. Disiplin Cezalarına İtiraz	25
1.1.8. Disiplin Cezalarının Sicilden Silinmesi ve Geri Alınmaması	25
1.1.9. Disiplin Cezalarında Zamaşımı	26
1.1.10. Disiplin Cezalarını Düşüren Haller	26
1.1.11. Disiplin Cezalarında Tekerrür	26

1.1.12. Aday Memur, Vekil Öğretmen Ve Sözleşmeli Personel ile Memuriyetten Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilip Verilemeyeceği	27
1.1.13. Görevden Uzaklaştırma	28
1.2. DİSİPLİN BAĞLAMINDA MEMUR SUÇLARI.....	28
1.2.1. Ön İnceleme Yapılmasını Gerektiren Suçlar.....	30
1.2.1.1. Türk Ceza Kanununda Yer Alan Suçlar	31
1.2.1.2. Taşıt Kanununda Yer Alan Suçlar	35
1.2.2. Ön İnceleme Yapılmasını Gerektirmeyen Suçlar	36
1.2.2.1. Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununda Yer Alan Suçlar	36
1.2.2.2. Diğer Kanunlarda Yer Alan Bazı Fiiller ve Suçlar	40
1.2.3. Takibi Şikayete ve İzne Bağlı Suçlar	41
1.2.4. Soruşturulması İzne Bağlı Suçlar	44
1.3.İNCELEME, SORUŞTURMA VE ÖN İNCELEME.....	44
1.3.1. İnceleme. Soruşturma ve Ön inceleme Konuları	45
1.3.2. Müfettişlerin Soruşturma Yapma Sıfat ve Yetkileri	46
1.3.3. İnceleme. Soruşturma ve Ön inceleme İzni Verebilecek Makamlar	49
1.3.4. Soruşturmalarda Hazırlık ve İzlenecek Yol	51
1.3.5. Naiblik ve İstinabe	54
1.3.6. Soruşturmacının Reddi veya Çekilmesi	55
1.3.7. Savunma Hakkı	55
1.4. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ AŞAMALARI	56
1.4.1. Disiplin Soruşturması ve Dayandığı Kanunlar	56
1.4.2. Soruşturmaya Geçilmesi	57
1.4.3. Soruşturmanın Yürütülmesi ve Rapor Düzenlenmesi	58
1.4.3.1.Evrak İncelenmesi Delil Toplanması, Değerlendirilmesi	58
1.4.3.2. İfadelerin Alınması	59
1.4.3.3. Sonuç Çıkarma	60
1.4.3.4. Belgelerin Tasnifi	61
1.4.3.5. Ön İnceleme Raporunda Dikkat Edilecek Hususlar	61
1.4.3.6. Ön İnceleme Raporunun Bölümleri	62
1.4.3.7. Ön İnceleme Raporunun İlgili Makama Sunulması	66

1.5. PROBLEM	67
1.6. AMAÇ	67
1.7. ÖNEM	68
1.8. VARSAYIMLAR	69
1.9. SINIRLILIKLAR	69
1.10. TANIMLAR ve KISALTMALAR.....	69
1.10.1. Tanımlar.....	69
1.10.2. Kısaltmalar.....	70
1.11. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	70
1.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	70
1.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	73
1.11.3. Araştırmanın Değerlendirilmesi	73

BÖLÜM II

2. YÖNTEM.....	74
2.1. Araştırmanın Modeli	74
2.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme	74
2.3. Veri Toplama Araçları	75
2.4. Verilerin Toplanması	76
2.5. Veri Çözümleme Yöntemleri.....	76

BÖLÜM III

3.BULGULAR VE YORUMLARI.....	78
3.1. Anket Verilerine İlişkin Bulgular	78
3.2. Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına İlişkin Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA) Verilerine İlişkin Bulgular.....	80
3.3. Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmaları Neticesinde Ortaya Çıkan Sonuçların İdareciler ve Kurum Çalışanları Arasındaki İlişkileri İle İlgili Algılarına İlişkin Bulgular.....	88
3.4. Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi (ÖSTA) Verilerine İlişkin Bulgular.....	93

BÖLÜM IV

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	102
4.1. SONUÇ.....	102
4.2. TARTIŞMA.....	105
4.3. ÖNERİLER	109
KAYNAKÇA	111
EKLER	116
EK – 1 Şikâyetçi İfade Tutanağı.....	116
EK – 2 Yazılı İfade Tutanağı.....	117
EK – 3 Hakkında İdari Soruşturma (Disiplin Soruşturması) Yapılana.....	118
EK – 4 İhbar ve Şikâyetlerle İlgili Tutanak.....	119
EK – 5 Cumhuriyet Başsavcılığına Suç Duyurusu Yazısı.....	120
EK – 6 4483 sayılı Kanuna Göre Yetkili Mercie Yapılacak Suç Duyurusu Yazısı/Raporu.....	122
EK – 7 Ön İnceleme Raporu.....	123
EK – 8 Disiplin Onay İstem Yazısı.....	124
EK – 9 Bilirkişi Görevlendirilmesi Konusunda İlgili Kuruluşa Yazılan Yazı.....	125
EK – 10 Bilirkişi Raporu.....	126
EK – 11 İnceleme ve Soruşturma Raporu (İdari/Disiplin Soruşturma Raporu).....	127
EK – 12 Görevden Uzaklaştırma Yazısı.....	130
EK – 13 Eğitim Soruşturmaları Hakkında Öğretmen Algılar Anketi.....	131
EK – 14 Anket Gönderilen Okullar	134
ÖZGEÇMİŞ	136

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları.....	78
Tablo 2. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları.....	78
Tablo 3. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları.....	79
Tablo 4. Öğretmenlerin İş Pozisyonu Değişkenine Göre Dağılımları.....	79
Tablo 5. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımları.....	79
Tablo 6. Öğretmenlerin İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımları.....	80
Tablo 7. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları.....	80
Tablo 8. Öğretmenlerin Toplam ve Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	81
Tablo 9. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	81
Tablo 10. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	82
Tablo 11. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	83
Tablo 12. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tamhane testi Sonuçları.....	83
Tablo 13. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	84
Tablo 14. Öğretmenlerin Eğitim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	84
Tablo 15. Öğretmenlerin Eğitim Değişkenine Göre Scheffe Testi Sonuçları.....	85
Tablo 16. Öğretmenlerin İş Pozisyonu Değişkenine Göre İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	86
Tablo 17. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	86
Tablo 18. Öğretmenlerin Buldukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	86

Tablo 19. Öğretmenlerin Buldukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	87
Tablo 20. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	87
Tablo 21. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Eğitim Soruşturması Sonrası İdareci Tutumlarını Algılaması Değişkenleri İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	88
Tablo 22. Öğretmenlerin Eğitim Soruşturması Sonrası Öğretmen Tutumlarını Algılaması Değişkenleri İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	88
Tablo 23. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Eğitim Soruşturması Sonrası Diğer Personelin Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	89
Tablo 24. Öğretmenlerin Yaş ve Eğitim Soruşturması Sonrası İdareci Tutumlarını Algılaması Değişkenleri İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	89
Tablo 25. Öğretmenlerin Yaş ve Eğitim Soruşturması Sonrası Öğretmen Tutumlarını Algılaması Değişkenleri İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	90
Tablo 26. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Eğitim Soruşturması Sonrası Diğer Personelin Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	91
Tablo 27. Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Eğitim Soruşturması Sonrası İdareci Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	91
Tablo 28. Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Eğitim Soruşturması Sonrası Öğretmen Tutumlarını Algılaması i İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	92
Tablo 29. Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Eğitim Soruşturması Sonrası Diğer Personel Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları.....	92
Tablo 30. Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketinin(ÖSTA)Toplam ve Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	93

Tablo 31. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Toplam ve Alt Boyutlarının Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	94
Tablo 32. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖSTA Toplam ve Alt Boyutlarının Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	95
Tablo 33. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖSTA Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları.....	96
Tablo 34. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖSTA Toplam Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları.....	96
Tablo 35. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ÖSTA Toplam ve Alt Boyutlarının Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	97
Tablo 36. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ÖSTA Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları...	98
Tablo 37. Öğretmenlerin İş Pozisyonu Değişkenine Toplam ve Alt Boyutlarının Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	98
Tablo 38. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Toplam ve Alt Boyutlarının Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	99
Tablo 39. Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre ÖSTA Toplam ve Alt Boyutlarının Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri.....	99
Tablo 40. Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre ÖSTA Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları...	100
Tablo 41. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Toplam ve Alt Boyutlarının Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları.....	101

SİMGELER LİSTESİ

F	: Frekans
Sd	: Serbestlik Derecesi
Ss	: Standart Sapma
X	: Aritmetik Ortalama
%	: Yüzde
%geç	: Geçerli Değer
%yig	: Toplam Değer
T	: t Testi (ANOVA)

KISALTMALAR

TCK	: Türk Ceza Kanunu
CMK	: Ceza Muhakemeleri Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
YURT – KUR	: Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu
KHK	: Kanun Hükümünde Kararname
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı

BÖLÜM I

GİRİŞ

Toplumsal yaşamın düzenlenmesi amacıyla konulan kurallara uymayan davranışlar, bu kuralların uygulayıcılarınca bir yaptırıma bağlanır. Din, ahlak, görgü kurallarının hukuksal bir metne bağlanmamış olanlarına uygulanan yaptırımlar devlet gücüyle desteklenmediğinden bireylerin toplum yargılarına önem verme derecelerine ve yaptırımlar gücüne bağlı olarak göreceli güçsüzlük gösterirler. Hukuk kuralları ise, hukuka aykırılığı ortadan kaldıran haller dışında(Görgün,1983, s. 121), geçersiz kılma, ödetme, zorunlu uygulama, ceza verme (disiplin, yoksunluk, para, hapis) yaptırımları devlet gücüyle desteklendiğinden, hem bu yaptırımlar hem de caydırıcılıklarının daha güçlü olduğu savlanabilir(Akıntürk, 1984, s. 12).

Devlet memuru, Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerde çalışan kişiler olarak tanımlanabilir(Akgüner, 1993, s.174). Kamu hizmetleri; memur, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle görülür(İlhan, 2000, s.3). Memur kavramının umumi ve müşterek sayılan iki esaslı unsuru vardır: 1. Amme hizmeti. 2. Daimi bir surette idare kadroları ve hiyerarşisi içinde kaynaşmaktır(Onar, 1966, s. 1096).

Soruşturma esnasında izlenecek usuller 4483 sayılı kanunla düzenlenmiştir. Kamu hizmetlerinde görevlendirilen kusurlu davranışlarının yönetim ve işbirliği açısından incelenmesi, soruşturulması ve bir sonuca bağlanması gerekir. Bu işlemler Devlet Memurları Kanununun 24. maddesindeki esaslara göre yapılır(Taymaz, 2002, s.193).

Kamu kurumlarında çalışan memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçi statüsündeki kamu görevlileri çalışmalarını sırasında gerek yapılan işin niteliğini gerekse işin niteliğine uygun kanun, genelge, tüzük, yönetmelikleri detaylı bir şekilde bilmekle yükümlüdürler. Üzülerek görmekteyiz ki; birçok kamu görevlisi ilgili kanun, genelge, tüzük, yönetmelikleri gerektiği şekilde bilmemektedir. Bu durum, kamu görevlilerinin çalışmalarında eksiklik ve yanlışlıkların oluşmasına neden olmaktadır. Bu eksiklik ve yanlışlıkların birçoğunun istem dışı olması ise acı bir gerçektir. Burada değinilmesi gereken bir başka önemli husus ise çalışma yeridir.

Çalışma yerindeki huzursuzluklar disiplin ve soruşturma ile doğrudan ilgilidir. Çalışma yerinin insanlara neler hissettirdiği konusu birçok kavram adı altında çalışılmıştır (Altun, 2001, s.8). Çalışma ortamı kamu huzuru açısından büyük önem arz etmektedir.

Son yıllarda fazla gündeme gelmemesine rağmen özellikle Milli Eğitim Bakanlığında birçok idareci ve öğretmen arkadaşımız soruşturmalarla yüz yüze kalmaktadır. Tüm bu soruşturmaların açılma sebepleri farklılıklar göstermektedir. Bu soruşturmalar sonuçları açısından ise farklı neticelerle son bulmaktadır.

Gelişen teknoloji, insan yaşamını olduğu kadar, iş dünyasında da geniş ölçüde etkilemektedir. Bu durum yeni yaklaşım yöntemlerinin ortaya çıkmasına neden olmakta ve örgütlerin sahip oldukları yapıyı da sürekli olarak gözden geçirmelerini, kendilerini yenilemelerini ve değişen koşullara kendilerini uyarlamaları gerekmektedir (Celep, 2003, s.2).

Denetim kavramı, durum saptama, var olan durumu fotoğrafını çekiyormuş gibi ortaya koyma, değerlendirme ve düzeltme-geliştirme olarak üç ögenin birleşimi şeklinde anlaşılmaktadır. Denetim ilkeleri sıralandığında, kavram daha iyi anlaşılabilir. Bu ilkeler; amaçlılık, planlılık, nesnellik, bütünlük, durumsallık (görelilik), açıklık ve demokratiklik (Başar, 1995, s.5-6).

Eğitimin amacı; ulusal kişilik ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne ve geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişisel mutluluğu yanında toplumun ve insanlığın refah ve mutluluğundan da sorumlu olduğuna inanan, sağlıklı, disiplinli, çalışkan, kendine güvenen ve üretken nesiller yetiştirmektir (Akyol, 1990, s.5).

Denetçi, insan ilişkileri yönteminde, karar alma uygulamalarında paylaşılan kazanımlarla öğretmen memnuniyetini artırmayı dolayısıyla okul etkinliğini artırmayı hedeflemekte; insan kaynakları denetimi yönteminde ise karar alma uygulamalarıyla okul etkinliğini artırarak sonuçta öğretmen memnuniyetinin artırılmasını hedeflemektedir (Sergiovanni ve Starrat, 1993, s.17).

Denetim, öğretimi gerçekleştirecek öğretmen ve denetmenlerin, uygulamaları hakkında ayrıntılı bilgi edinmelerine; kazandıkları bilgi ve becerilerini, okul ve sınıf ortamında en yeterli bir düzeyde kullanabilmelerine yardım eden bir süreçtir. Öğretmeni yeterli, kararlı, yetki ve sorumlulukları açık okul örgütleri ancak etkili sınıflarla kurulur ve yaşatılır. Etkili sınıfları oluşturmanın araçlarından biri etkileşimli sınıflardır. Sınıfın içine yoğunlaşan, sınıftaki öğretmen, denetmen ve

öğrenci etkileşimini ortaya koyan denetime klinik denetim denmektedir. Yazarlar kliniksel denetim ve genel denetim kavramları arasında bir ilişki kurmaktadır. Bu ilişkide, kliniksel denetim merkezde yer almakta, onu öğretimsel denetim çevrelemekte ve her ikisini de kuşatan bir genel denetim bulunmaktadır (Aydın,1993, s.30). Klinik kelimesi, sınıf gözlemlerinde oluşan vurguya, sınıf içi olayların analizine ve öğretmenlerin ve öğrencilerin sınıf içi davranışlarına dikkat çekmek üzere özellikle seçilmiş ve sınıftaki denetimin belli başlı işlemsel ve deneysel yönlerini anlamlandırmak için ortaya konulmuştur (Cogan, 1973, s.8-9).

Kamu hizmetlerinde çalışan personelin kusurlu ve eksik davranışlarının yönetim ve işbirliği açısından incelenmesi ve bir sonuca bağlanması gerekir. Yapılan bu inceleme işlemi soruşturma olarak tanımlanmaktadır. Soruşturmanın nasıl yapılacağı ise Devlet Memurları Kanununun 24. maddesindeki esaslarla düzenlenmiştir.

Soruşturmalarda doğruyu bulmak için inceleme yapmak, araştırmak, yargılamak ve duygusallıktan kendini arındırarak objektif kararlar vermek son derece güçtür. Soruşturmalar ülkemizde genellikle müfettişler aracılığı ile yapılmaktadır. Soruşturmanın bazı zorlukları ve özellikleri ise şunlardır:

1. Ülkemiz dışında hiçbir yerde müfettişlere soruşturma görevi verilmemiştir.
2. Soruşturmalarda sanık olan kişiler genellikle eğitim alanında görev yapan insanlardır.
3. Soruşturmalarda ifadesi alınan şikâyetçi, muhbir veya tanıkların bazen yalan beyanda bulunmaları, müfettişi yanıltıcı davranışta bulunmaları, insanlık ve etik kuralların çiğnendiğinin görülmesi insanı tedirgin eder.
4. Müfettişe soruşturma görevi verildiğinde, soruşturma konusunda özel istekte bulunulması huzursuzluk yaratır.
5. Müfettişin soruşturma sonundaki önerisini ilgili kurallar inceleyerek karar verirler ve verilen kararları amirler uygularlar.
6. Toplumda müfettişlerin yaptıkları soruşturmalara karşı olumsuz bir imaj vardır. Bunun nedeni geçmişte bazı soruşturmanın gereği gibi yapılmamış ve sonuçların objektif olmaması, bu nedenle güvenini yitirmiş olmasıdır.
7. Ülkemiz dışında hiçbir yerde müfettişlere soruşturma görevi verilmemiştir.
8. Soruşturmalarda sanık olan kişiler genellikle eğitim alanında görev yapan insanlardır.

9. Soruşturmalarda ifadesi alınan şikâyetçi, muhbir veya tanıkların bazen yalan beyanda bulunmaları, müfettişi yanıltıcı davranışta bulunmaları, insanlık ve etik kuralların çiğnendiğinin görülmesi insanı tedirgin eder.
10. Müfettişe soruşturma görevi verildiğinde, soruşturma konusunda özel istekte bulunulması huzursuzluk yaratır.
11. Müfettişin soruşturma sonundaki önerisini ilgili kurallar inceleyerek karar verirler ve verilen kararları amirler uygularlar.

Toplumda müfettişlerin yaptıkları soruşturmalara karşı olumsuz bir imaj vardır. Bunun nedeni geçmişte bazı soruşturmaların gereği gibi yapılmamış ve sonuçların objektif olmaması, bu nedenle güvenini yitirmiş olmasıdır (Taymaz, 2002, s.193–194). Eğitim sisteminde müfettişler tarafından yapılan soruşturmaların tür ve safhaları çeşitli modellerle gösterilmiştir (Sorguç, 1992, s.73).

Eğitim yoluyla insana yeni davranış kazandırmak, var olan davranışı geliştirmek veya değiştirmek mümkündür. Planlı ve kapsamlı bir süreç olan eğitim sürecinin işlevini yerine getirebilmesi için çalışmaların örgütlenmesi, planlanması, iş bölümü ve koordinasyonu gereklidir. Bireye genel ve özel davranışlar kazandırmayı amaçlayan eğitimin hedeflerini gerçekleştirme derecesini ortaya koymak için planlı ve programlı olarak kontrol edilmesi, değerlendirilmesi, bir başka deyişle, "teftişi" zorunludur (Kapusuzoğlu, 1988,s.2).

Eğitim öğrencilerin ve toplumun gereksinimlerini karşılamada ve amaçlarını gerçekleştirmede daha etkili ve verimli kılmak amacı ile rasyonel ve düzenli çözümlene tekniğinin eğitim sürecine uygulanmasıdır (İşman&Eskicumalı, 2003, s.3). Eğitimde teftişin, amaçları ve işlevleri göz önüne alınarak çeşitli tanımları yapılmıştır. Teftişin genel tanımı kamu yararı adına davranışı kontrol etme yöntemidir. Teftiş, çeşitli kuramlar yoluyla belirtilen sonuçları birleştiren bir süreçtir. Bu kuramları üç grupta toplayabiliriz. Bunlar: öğrenme, kişilik ve davranış kuramları, hukuk, politik, bilgi, grup dinamiği kuramları örgüt, yönetim, iletişim, rol kuramlarıdır (Bursalıoğlu, 1991. S.129).

Denetim; örgütün amaçları doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun işleyip işlemediğinin araştırılması sürecidir. Teftişle amaçlara ne ölçüde ulaşıldığı ortaya çıkarılmakla beraber bu amaçlara ulaşmada hangi yöntemlerin nasıl uygulandığı hususu da belirlenmelidir. Böylece, kanun, tüzük, yönetmelik ve Bakanlık emirlerine uyulup uyulmadığı daha nesnel ölçütlerle saptanmış olur (Aydın, 1986. s.1).

Çağdaş teftiş anlayışı, öğretmenlerin hakim olduğu alanları belirlemek, öğretmenleri teftiş etmekten çok onların işlerini daha iyi yapabilmesi için mesleki rehberlik etmek, öğretmeni sistematik olarak gözlemek ve analiz etmek, öğretmenleri yetenekleri olan profesyonel kişiler olarak görmek fakat öğretmenlerin yardıma ihtiyaçları olacağını kabul etmek, teftiş merkezli değil öğretim merkezli bir yaklaşımda bulunmak ve öğretim sürecini dikkate alarak öğretmen başarısını değerlendirmektir (Hedges, 1989 s.34).

Her sistemde olduğu gibi eğitim sistemi de amaçlarını gerçekleştirdiği, fonksiyonlarını yerine getirdiği ölçüde yaşama şansına sahiptir. Teftişin sistemdeki temel görevleri şöyle sıralanabilir (Sağlamer, 1975, s.8 – 11).

1. Amaç geliştirme,
2. Koordinasyonu sağlama ve kontrol etme,
3. Personelin güdülenmesi,
4. Eğitim-öğretimle ilgili problemlere çözüm bulma,
5. Personeli geliştirme, işbaşında eğitim.

1. KONU İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Konu ile ilgili kavramsal çerçevede aşağıdaki tanımlar kullanılmıştır.

Kanun: Yasama organı tarafından, belli şekil ve şartlara uygun olarak tanzim edilip, yürürlüğe girmesinden itibaren uyulması gerekli bulunan genel, soyut ve sürekli kuralları bir arada toplayan yazılı hukuksal metindir. Kanunlar, Cumhurbaşkanının onayından sonra Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer.

Yönetmelik (Talimatname): Devlet örgütü içerisinde bulunan çeşitli kurum ve kuruluşların kendi iç bünyelerini ilgilendiren çalışma usullerini düzenleyen kurallar bütünüdür. Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla, yönetmelikler çıkarabilirler.

Sorumluluk: Bir kimsenin, kendi davranışları veya üzerine aldığı işlerin, kendisine verilen görev ve yetkilerin sonuçlarını üstlenmesi halidir.

Kamu Görevi: Devlet tarafından kamu yararı için tahakkuk ettirilmesi zaruri ve sürekli görülen faaliyetlerdir. Devlet tarafından yürütülmesi zorunlu görevlerdir.

Kamu Hizmeti: Devlet ya da diğerk kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında genel ve ortak gereksinimlerini karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli, düzenli ve ihtiyari etkinliklerdir.

İnceleme: Yetkili makam veya mercilerin onay ve emirleri üzerine, ilgili görevliler tarafından gerçekleştirilen, ihbara veya şikâyete konu olan hususların açıklığa kavuşturulması çalışmalarının ya da denetim çalışmaları sırasında belirlenen bazı durumların, aksaklık ve noksanlıkların ilgili mevzuat yönünden irdelenmesi ve değerlendirilmesi çalışmalarının bütünüdür.

Soruşturma: Kanuna göre yetkili mercilerce suç şüphesinin öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar geçen evrede yürütülen iş ve işlemlerdir.

Ceza: Kanunun açık olarak suç saydığı bir fiili işleyen bir kimsenin yaşantısına, hürriyetine, mallarına, onuruna karşı Devletin yasalarla getirdiği sınırlamadır.

Disiplin Cezası: Belirli bir statüde bulunan kişilere görevleri dolayısıyla veya görev yapılan yerdeki kusurları dolayısıyla verilen cezalara disiplin cezası denilir.

Ceza hukukunun özelliği bu hukukun her ferde uygulanmasında görülür. Disiplin hukukunda ise cezalar asker, memur, ğrenci gibi belli bir statüde bulunan kimselere uygulanır. Disiplin cezalarında genellik unsuru yoktur. Disiplin cezaları mahkemeler tarafından değil idare makamları tarafından verilir.

1.1. Disiplin Soruşturması

İnsanlar varoluşlarından bu yana sürekli olarak toplu halde yaşamışlardır. Bu tür yaşam insan olmanın getirdiği bir zorunluluktur. Bu zorunluluğun sonucu olarak, belirli bir disiplinin varlığı ve gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Tam bu noktada ceza hukuku, sosyal düzeni bozmaya yönelik eylemleri suç olarak nitelendirip, cezalandırmakla mevcudiyetini ortaya çıkarmaktadır.

Genel anlamda suç olmayan bir takım tavır ve davranışlar da vardır ki; ceza hukukundaki gibi bir müeyyide ile karşılaşırlar. Ancak bu müeyyide kişi hukuku bakımından umumi manada ceza sonuçlarını doğurmaz. Bu tür cezaları gerektiren hukuka aykırı fiiller de disiplin suçlarından ibarettir. En sade hali ile kavram şu

şekilde tanımlanmıştır, “Disiplin suçu bir kamu hizmeti düzenini bozan eylemler demetidir.”

Disiplin suçlarının niteliğini belirleyen çeşitli görüşler mevcuttur. Bir görüşe göre; disiplin suçları devlete ait menfaati koruyan eylemleri içerir. Suçtaki yarar kamu hizmetlerinin devamlılığını ve umumi kamu düzenini bozacak eylemlerden idareyi korumaktır. Başka bir görüş ise disiplin cezalarının nitelik açısından suçtan farklı olmadığını, disiplin suçlarının da cezayı gerektiren eylemler olduğunu, farklılığın ise usulü olduğunu savunurlar. Bir diğer görüşe göre genel sosyal düzeni tesis yolu ile korumak maksadıyla müeyyidelendiren fiiller suçtur. Kısmi bir düzeni korumak maksadıyla müeyyide altına alınan fiiller disiplin cezasını gerektiren hareketlerdir (turkhukusitesi.com).

Okulda beklenen sorumluluğun yerine getirilmesi için üyelerin rollerini eksiksiz olarak bilmeleri ve uygulamaları gerekir. Bu kurumun yapısal bir sorunu, aynı zamanda personelin yetişmesi ile ilgilidir. Bir yönetim sisteminde çalışan bireylerin rolleri arasındaki ilişki yaptıkları işlere görev, yetki v sorumlulukları belirler (Taymaz, 2003, s.4).

Eğitim yönetimi, bir eğitim sistemini bütün olarak çözümlene ve birleştirmeyi amaçlar. Ancak, modern örgüt kuramının belirttiği gibi; sistem fert, formal örgüt, informal örgüt rol, statü ve ortam gibi stratejik parçalardan meydana gelir (Bursalıoğlu, 2002, s.3).

Devlet Memurları Kanunu, kamu kurumları ile ilgili özel kanunlar, tüzük, yönetmelik ve genelgelerle belirlenen, meslek yönünden işlenmesi suç sayılan eylemler hakkında yürütülen soruşturmadır. Bu tür soruşturmalar yalnız mesleki yasak eylemler veya adli yönü ayrı işlemlerle tanımlanan veya yürütülen suçlarla ilgili olarak yapılmaktadır. Bu soruşturmaya disiplin veya inzibati soruşturma denir (Taymaz, 2002, s.214).

İdare tarafından yapılan tahkikat zannedildiği gibi kamu görevlileri için bir teminat da değildir. Zira yapılan ön inceleme çoğunlukla asıl işi bu olmayan, başka görev ve hizmetler görmekte bulunan kimseler tarafından ek bir görev olarak yapılmakta hatta angarya olarak değerlendirilmekte ve deliller layıkıyla toplanmadığından kamu görevlilerinin birçok hakları zayı olmaktadır (Zeyneloğlu, 1962, s.767).

“İdarenin işlemleri” kavramından farklı olarak “idari işlem”, idarenin veya idare adına hareket eden özel hukuk kişilerinin kamu gücü kullanarak, kişilerin

rızalarına bakılmaksızın onların hukuki durumları üzerinde kamusal nitelikli, tek taraflı ve belli usuller çerçevesinde gerçekleştirdikleri işlemlerdir (Ender, 2006, s.245).

İdari usul kapsamında yer almayan diğer işlemler, idarenin emir ve direktif veren idarenin iç işleyişine ilişkin ve icrai olmayan işlemleri, acele karar alınmasını gerektiren idari eylemlerin icrasına yönelik işlemler ve idari işlemlerin icrasına yönelik işlemler olarak sayılabilir (Azrak, 1964, s.12).

İdari usul aynı zamanda maddi hukukun uygulanmasında, somut gerçeklerin ortaya çıkarılmasına da hizmet eder. Her ne kadar bir idari işlemin tesis edildikten sonra dava konusu yapıp, iptal edilebilme imkânı varsa da idari usul sayesinde bir ön idari denetim gerçekleştirilmekte ve böylece somut gerçekler tespit edilerek daha adil ve hukuka uygun kararlar alınabilmektedir (Gürsel, 1995, s.39).

İdari usul eşitliğin sağlanmasında da önemli bir role sahiptir. Yönetime katılmanın ve bunun için yönetimde açıklığın sağlanması sayesinde herkes idarenin faaliyetlerinden haberdar olabileceği gibi, bu faaliyetlerin yürütülmesinde de takip hakkına sahip olabilecektir. Birçok kişiyi ilgilendiren idari işlemlerin alınmasında herkes bu işlem sürecini takip edebileceğinden, baskı gruplarının veya çeşitli menfaat gruplarının özel çıkarları etkisiz bırakılabilecektir. Ayrıca, idari usulde, idari işlemlerin yürütülmesi belli kurallara bağlandığından aynı durumda olan kişilere farklı tasarruflarda bulunmasının da önüne geçilebilecektir (Güran, 1982, s.105).

İdari usul kurallarının disiplin soruşturmasında ağırlık kazanan en önemli amacı adil idari usulün gerçekleştirilmesidir. Anayasanın 36 ncı maddesinde herkesin, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Adil yargılanma hakkı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6 ncı maddesinde de yer almıştır. Adil usul ilkesi, Anayasanın 36 ncı maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6 ncı maddesinde yer alan adil yargılanma ilkesinden kaynaklanmaktadır. Adil yargılanma hakkının “medeni hak ve yükümlülükler” ve “ceza davaları” ile sınırlandırılmış olması, disiplin soruşturması sonucunda kişiye verilecek disiplin cezasının cezai boyutu nedeniyle, disiplin işlemlerinde, adil yargılanma hakkından doğan adil idari usulün uygulanmasını engellememelidir (Akyıldız, 2000, s.75).

Anayasanın 6 ncı maddesinde, egemenliğin kayıtsız şartsız Türk Milletinde olduğu hüküm altına alınmış; 7 nci maddesinde yasama yetkisinin Türk Milleti adına

Türkiye Büyük Millet Meclisinde olduğu düzenlenmiştir. 8 inci maddede ise yürütme yetkisi ve görevinin Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulu tarafından, Anayasa ve kanunlara uygun olarak kullanılacağı düzenlenmiştir. Bu hükme göre yürütme yetkisi ve görevi kanunlara uygun olarak kullanılmak zorundadır. Kanunilik ilkesi, idarenin kurulumu ve teşkilatlanmasında asli yetkinin yasama organında olmasını, kanuni dayanak ilkesini ve kanuna saygı ilkesini gerektirir (Günday, 2002, s,41).

İdarenin kanunlara uygun hareket edip etmediğinin, en azından kanunlara saygılı davranıp davranmadığının ortaya konulmasının yollarından biri de gerekçe ilkesidir. Gerekçe ilkesi savunma hakkıyla da ilgilidir. Kendisi hakkında idare tarafından yapılan bir işlemin gerekçesini bilmeyen birisinin kendisini savunmakta yetersiz kalacağı açıktır. Bu anlayış Avrupa Konseyi tarafından üye devletlere tavsiye edilmiştir (Akıllıoğlu, 1990, s.14).

İdari İşleme Karşı Başvuru Yollarının Gösterilmesi İlkesi İdarenin işlemlerinin yargısal denetimini sağlayamamış bir devletin hukuk Devleti olduğunu söylemek mümkün değildir (Özbudun, 2003, s.116). Aslında idari işlemlerin, yargısal denetimden önce idari denetime tabi tutulması ve bunun güvencelerinin sağlanması da hukuk Devleti açısından oldukça önemlidir. Çünkü idari makamlar da hak arama özgürlüğünün ileri sürülebileceği yerlerdir. Bu nedenle, hakkında idari işlem tesis edilen kişilere yargı mercilerine başvurmadan önce idarenin vermiş olduğu kararı, kendi kendine denetleme mekanizmasını kullanabilmelerinin sağlanması idari usul açısından oldukça önemli bir husustur. Bu nedenle “idari işleme karşı başvuru yollarının gösterilmesi ilkesi” öncelikle, “idari işleme karşı başvurma yollarının gerekliliği İlkesi”ni içerir (Özkan, 2000, s.65).

Hukukumuzda idari işlemlere karşı genel başvuru yolları, bir yargılama usul kanunu olan 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’nda düzenlenmiştir (Yıldırım, 1998, s.250). Açıklık kavramı olarak “aleniyet” kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmakta ve bir şeyin ilgili kişilerden gizli tutulmaması, açıkta, herkesçe ulaşılabilir olmasını ifade etmektedir. Açıklık bir diğer yönüyle de temizliği ve berraklığı ifade eder (Fındıklı, 1996, s.103).

İdare hukukunda açıklık kavramı yönetimde açıklık ilkesini ifade etmektedir. Yönetimde açıklık ilkesi, “demokratik yönetim”, “gün ışığında yönetim” ve “şeffaf yönetim” gibi kavramlarla da ifade edilebilmektedir (Eken, 1994,s.25).

1.1.1. Disiplin Cezası ve Amacı

Disiplin suçunu memurun göreviyle ilgili kusurlu bir fiili olarak tanımlamıştır (Gözler, 2003, s.686). Farklı disiplin cezaları öngörülebilmektedir. Örneğin, Milli Eğitim Bakanlığı mensuplarına ilişkin olarak 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun'un 19 uncu maddesinde ihtar, tevbih, ders ücretlerinin kesilmesi, maaş kesilmesi, kıdem indirilmesi, derece indirilmesi, istifa etmiş sayılmak, vekalet emrine alınmak, meslekten çıkarılmak ve Devlet memurluğundan çıkarılmak cezaları öngörülmüştür (Dündar, 1998, s.369).

Disiplin cezaları ile adli cezalar arasında hemen göze çarpan başka farklılıklar da bulunmaktadır. Bir kere, adli cezalar yargısal bir muhakemeyi gerektirir ve bağımsız ve tarafsız mahkemelerce verilen adli cezalar kesin hüküm (muhtem kaziye) teşkil eder. Disiplin cezaları ise, idari merciler tarafından idari soruşturma neticesinde verilir ve bunlar idari tasarruf olduğundan ayrıca yargı denetimine tabidir (Dönmezer ve Erman, 1987, s.328).

Disiplin Suç ve Cezalarında Temel İlkeler Disiplin suç ve cezalarına hakim olan bazı temel ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkelerin bazıları hukuki düzenleme konusu olmuşken, bazıları ise mahkeme içtihatlarıyla geliştirilmiştir. Ayrıca, disiplin suç ve cezalarına hakim olan ilkeler ile disiplin soruşturmasına hakim olan temel ilkeleri birbirinden ayırmak gerekir (Kaya, 2005, s.70).

Disiplin cezaları, kamu görev ve hizmetlerinin sağlıklı, düzenli, zamanında ve gereği gibi yürütülüp yerine getirilmesini sağlamak için kanun, tüzük ve yönetmeliklerin kamu görevlileri ve hizmetlilerine emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara, durumun niteliğine ve ağırlığına göre uygulanan idari yaptırımlar olup; kamu kurumlarında çalışan görevlilerin, görevlerini. yetki ve sorumlulukları dahilinde yerine getirmelerini sağlamak ve bu görevlilerin çalışma düzeni için sağlanan şartları ve çalışma ortamını bozucu eylemlerde bulunmalarını önlemek, diğer kamu görevlilerine örnek teşkil etmek, kamu görev ve hizmetlerinin yasalarla belirlenen usul ve esaslar dahilinde gereği gibi yerine getirilmesi ve yürütülmesi amacını taşır (Er ve Ark, 2006, s.31).

Devlet Memurlarının özlük haklarının bulunduğu mevzuat 657 sayılı Devlet Memurları kanunu ile ilgili hükümler ve T.C. Emekli Sandığı Kanununun ilgili hükümleridir(Ensari ve Gündüz, 2006, s.169). Disiplin cezası ise, belirlenmiş bu

kurallara aykırılığın bir sonucu olarak o toplulukta yer alan ve disiplin düzenine tabi kişilere uygulanan yaptırımlardır (Kaya ve Doğan, 2002, s.7)

Disiplin kurallarının belirlenmesinin belli bir amacı bulunmaktadır. Her düzenli toplulukta o topluluğun uyması gerektiği kurallar önceden topluluk tarafından belirlenmiştir. Bu kurallara uyulmaması halinde o topluluğun düzeninin bozulacağı herkesçe bilinir. Kamu yönetiminde de, kamu hizmetlerinin etkili, verimli ve kamu yararı doğrultusunda sunulabilmesi için önceden belli kurallar konulmuş ve bu kurallara uyulması için de disiplin kuralları öngörülmüştür. Ayrıca, idarenin işleyişinde hiyerarşik bir yapının mevcudiyeti kaçınılmazdır. Bu hiyerarşik yapının korunması da disiplin kuralları sayesinde olmakta ve böylece kamu hizmetleri belli bir düzen içerisinde aksamadan yürütülebilmektedir (Gelegen, 1973, s.225).

Disiplin kuralları, kamu düzenini sağlayabilmek için bastırıcı nitelikte olabileceği gibi yapıcı nitelikte de olabilir (Taşkın, 2006, s.122). İdari başvuru yollarının gerekliliği idari usul açısından yeterli değildir. Aynı zamanda bu idari basuru yolları, süreleri, yerleri ve usulü ile başvuru yapılmaması durumunda memurun maruz kalacağı hak kayıplarının da işlem metninde yer alması gerekir. Bu zorunluluğa ilişkin olarak Devlet Memurları Kanunu'nda usulü bir düzenleme yer almamıştır. Fakat hukuk Devleti, savunma hakkı ve memur güvencesi bu zorunluluğun uygulanmasını gerekli kılmaktadır(Azrak, 1964, s.224).

1.1.2. Disiplin Cezasının Özellikleri

Disiplin cezaları;

“a. Sadece kamu görevlileri ile belli meslek mensuplarına uygulanır.

b. Kişiseldir.

c. Memurun özlük hak ve meslek statüsüne yönelik etkileri vardır.

d. Savunma hakkı tanınmadan verilemez.

e. Takdiri cezalar olup, takdir yetkisi belli makam ve kurullara aittir. Ancak bu takdir hakkı sınırsız olmayıp, belirli usul ve esaslarla kamu görevlilerini sübjektif etkilenmelerden korur.

f. Uygulamada eşitlik ilkesi esas olup, aynı eylemde bulunanların aynı nitelikteki cezalara tabi tutulması temel alınır.

g. Yargı kararı aranmaz ve verildiği tarihten itibaren hüküm ifade eder.

h. Ertelenmeleri mümkün değildir.”(Er ve ark,2006, s.31).

Biçimsel kanunilik ilkesinin karşısında ise öze ilişkin kanunilik ilkesi yer alır. Öze ilişkin kanunilik ilkesinin benimsenmesi, kanunca suç olarak öngörülmüş olsalar bile anti-sosyal olmayan fiillerin cezalandırılmamasını ve kanunca suç olarak öngörülmemiş olsalar bile anti-sosyal olan fiillerin cezalandırılması sonucunu doğurur. Sosyal olmasalar bile uygulanmasını öngörür. Diğer taraftan anti-sosyal olan kimi fiiller kanunca suç olarak öngörülmemişse, o fiillerin cezalandırılması söz konusu olamaz (Toroslu, 2005, s.14).

Günün değişen koşulları karşısında kurumların da değişime ayak uydurabilmelerini teminin alınacak önlemlerin önceden tek tek belirlenmemesi ve kurumdan kuruma oldukça farklılıklar oluşturması karşısında idarenin dinamizmini koruyabilmesini sağlamak da önemli bir husustur. Bu dinamizme, disiplin suçlarını oluşturan fiillerin önceden tek tek belirlenmesinin engel oluşturacağı da ileri sürülmektedir (Dilek, 1999, s.31).

Sürerek düzenleyici işlemlerle dahi önceden bir düzenleme öngörülmezsizin idarece takdir edilen fiillere disiplin cezalarının uygulanabileceğini belirten yazarlar da vardır(Gözler, 2003, s.683). Kimi yazarlar, disiplin suç ve cezalarında da kanunilik ilkesinin geçerli olması gerektiğini ve fakat bu ilkenin disiplin hukukunun kendine özgü kuralları çerçevesinde daha genel ve esnek uygulanabileceğini belirtmektedir(Yüce, 1994, s.9).

Bazı yazarlar ise, Anayasanın 38 inci maddesinde yer alan suç ve cezalarda bir ayırım yapılmadığını, bu nedenle disiplin suç ve cezalarının da kanunilik ilkesi kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedirler(Örücü, 1967, s.65). Adli cezalarla disiplin cezalarının ayırımını açıklarken belirttiğimiz sebeplerden dolayı disiplin suç ve cezalarını Anayasanın 38 inci maddesi kapsamında değerlendirmek mümkün değildir. Ceza hukukunda geçerli olan kanunilik ilkesi adli suç ve cezalara ilişkindir. Diğer taraftan Anayasanın 128 inci maddesinin ikinci fıkrasında ifade edilen “diğer özlük işleri” kapsamında bulunan disiplin suç ve cezalarının ise kanun konusu olması gerekir(Sağlam, 2003, s.108).

Türkiye gibi idari rejimi benimsemiş ülkelerde özel hukuk işlemlerinin yanında idari işlem teorisi de ayrıca gelişme kaydetmiştir. Özel hukuk işlemlerinden farklı olarak idari işlemler kamu gücü kullanılarak, idarenin tek yanlı iradesiyle hukuki sonuçlar doğurabilmektedir(Atay, 2006, s.347).

Bireyin, yakından ilişkisini göz önüne alarak ayrıca düzenleme ihtiyacı hissetmiştir. Anayasanın 129 uncu maddesine göre, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez(Alan, 1993, s.17).

Sezginer, idari işlemin dış görünüşünü, işlemin yürürlüğe girişi ve günışığına çıkması için gerekli olan çeşitli muameleler olarak değil, bu muameleler sonucunda işlemin dış dünyaya yansımış olan görünümü olarak ifade etmiştir(Sezginer, 1998, s.202).

Disiplin cezası verme yetkisi, kural olarak üstlere (amirlere) verilmiştir. Disiplin kurulları, sadece görüş bildirir. Bunun istisnası, yüksek disiplin kurulları tarafından verilen devlet memurluğundan çıkarma cezasıdır. Dolayısıyla disiplin cezası verilmesi açısından amirlerin yetkileri geniş, kurulların yetkileri dar tutulmuştur(<http://www.turkhukuksitesi.com>).

Disiplin yaptırımını olarak devlet memurluğundan çıkarma işleminin memur bakımından önemi; meslekî yaşamının tamamını kamu hizmetini görmeye adanmış aylığından başka meslekî düzenli geliri olmayan bu kişilerin kendisi ve varsa bakmakla yükümlü olduğu kişilerin malî, sosyal ve hatta manevî yönden sıkıntılı duruma düşürebilecek olmasıdır(e-akademi.org).

1.1.3. Disiplin Cezaları Türleri ve Disiplin Cezası Uygulanacak Davranışlar

Milli Eğitim Bakanlığı mensubu Devlet memurlarına uygulanacak disiplin hükümleri:

“a) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesi;

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

A - Uyarma: Memura, görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

a. Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin

- korunması, kullanılması ve bakımında kayıtsızlık göstermek veya düzensiz davranmak,*
- b. Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek,*
 - c. Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek,*
 - d. Usulsüz müracaat veya şikâyette bulunmak,*
 - e. Devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak,*
 - f. Görevine veya iş sahiplerine karşı kayıtsızlık göstermek veya ilgisiz kalmak,*
 - g. Belirlenen kılık ve kıyafet hükümlerine aykırı davranmak,*
 - h. Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.*

B - Kınama: Memura, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a. Verilen emir ve görevlerin tam ve zamanında yapılmasında, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasların yerine getirilmesinde, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçlerin korunması, kullanılması ve bakımından kusurlu davranmak,*
- b. Eşlerinin, reşit olmayan veya mahcur olan çocuklarının kazanç getiren sürekli faaliyetlerini belirlenen sürede kurumuna bildirmemek,*
- c. Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,*
- d. Hizmet dışında Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,*
- e. Devlete ait resmi araç,gereç ve benzeri eşyayı özel işlerinde kullanmak,*
- f. Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzeri eşyayı kaybetmek,*
- g. İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,*
- h. İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,*
- i. Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,*

- j. Verilen emirlere itiraz etmek,
- k. Borçlarını kasten ödemeyerek hakkında yasal yollara başvurulmasına neden olmak,
- l. Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak.
- m. Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi veya demeç vermek.

C - Aylıktan kesme: Memurun, brüt aylığından 1/30 – 1/8 arasında kesinti yapılmasıdır. Aylıktan kesme cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a. Kasıtlı olarak; verilen emir ve görevleri tam ve zamanında yapmamak, görev mahallinde kurumlarca belirlenen usul ve esasları yerine getirmemek, görevle ilgili resmi belge, araç ve gereçleri korumamak, bakımını yapmamak, hor kullanmak,
- b. Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek,
- c. Devlete ait resmi belge, araç, gereç ve benzerlerini özel menfaat sağlamak için kullanmak,
- d. Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunmak,
- e. Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
- f. Görev yeri sınırları içerisinde her hangi bir yerin toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz olarak kullanılmasına yardımcı olmak,
- g. İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terk etmek,
- h. Toplu müracaat veya şikâyet etmek,
- i. Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,
- j. Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak.

D - Kademe ilerlemesinin durdurulması: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1 – 3 yıl durdurulmasıdır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a. Göreve sarhoş gelmek, görev yerinde alkollü içki içmek,
- b. Özürsüz ve kesintisiz 3 – 9 gün göreve gelmemek,
- c. Görevi ile ilgili olarak her ne şekilde olursa olsun çıkar sağlamak,
- d. Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,

- e. Görev yeri sınırları içinde herhangi bir yeri toplantı, tören ve benzeri amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak,
- f. Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek, (Mülga:17.9.2004-5234/33 md.)
- g. Ticaret yapmak veya Devlet memurlarına yasaklanan diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunmak,
- h. Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- i. Belirlenen durum ve sürelerde mal bildiriminde bulunmamak,
- j. Açıklanması yasaklanan bilgileri açıklamak,
- k. Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,
- l. Diplomatik statüsünden yararlanmak suretiyle yurt dışında, haklı bir sebep göstermeksizin ödeme kabiliyetinin üstünde borçlanmak ve borçlarını ödemedeki tutum ve davranışlarıyla Devlet itibarını zedelemek veya zorunlu bir sebebe dayanmaksızın borcunu ödemededen yurda dönmek,
- m. Verilen görev ve emirleri kasten yapmamak,
- n. Herhangi bir siyasi parti yararına veya zararına fiilen faaliyette bulunmak.

E - Devlet memurluğundan çıkarma: Bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- a. İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,
- b. Yasaklanmış her türlü yayını veya siyasi veya ideolojik amaçlı bildiri, afiş, pankart, bant ve benzerlerini basmak, çoğaltmak, dağıtmak veya bunları kurumların herhangi bir yerine asmak veya teşhir etmek,
- c. Siyasi partiye girmek,
- d. Özürsüz olarak bir yılda toplam 20 gün göreve gelmemek,

- e. *Savaş, olağanüstü hal veya genel afetlere ilişkin konularda amirlerin verdiği görev veya emirleri yapmamak,*
- f. *Amirine ve maiyetindekilere fiili tecavüzde bulunmak,*
- g. *Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,*
- h. *Yetki almadan gizli bilgileri açıklamak,*
- i. *ı) Siyasi ve ideolojik eylemlerden arananları görev mahallinde gizlemek,*
- j. *Yurt dışında Devletin itibarını düşürecek veya görev haysiyetini zedeleyecek tutum ve davranışlarda bulunmak,*
- k. *5816 sayılı Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkındaki Kanuna aykırı fiilleri işlemek.”*

Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içinde tekrarründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.

Geçmiş hizmetleri sırasındaki çalışmaları olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir.

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

Öğrenim durumları nedeniyle yükselebilecekleri kadroların son kademelerinde bulunan Devlet memurlarının, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesini gerektiren hallerde, brüt aylıklarının 1/4'ü - 1/2'si kesilir ve tekrarründe görevlerine son verilir. Özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır.

Yukarıda yazılı disiplin kovuşturmasının yapılmış olması, fiilin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, sanık hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına engel teşkil etmez.” (DMK. Md:125).

b) 4357 sayılı... İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına... ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanunun 7. maddesi; İlkokul öğretmenleri işledikleri disiplin suçlarının mahiyetine ve derecesine göre

1702 sayılı kanununun 36, 40,41 ve 43 üncü, 1880 sayılı kanununun 8 ve 9 uncu maddelerinde yazılı esaslar altında aşağıdaki inzibat cezalarına çarptırılır:

a. *Vazifelerini yapmakta ihmali görülenler işlerinde kusurlu sayılırlar. Bu cezaya itiraz olunamaz.*

Kusurlarının düzeltilmesi aşağıdaki makamlardan biri tarafından yazı ile bildirilir:

1 - Başöğretmen;

2 - Maarif memuru;

3 - İlköğretim müfettişi;

4 - Maarif müdürü.

b. *Vazifelerini yapmadıkları ve yapanlara güçlük çıkardıkları, onların çalışma isteklerini sözleri ve hareketleriyle kırdıkları, okulu veya talebeyi herhangi bir şekilde zarara uğrattıkları sabit olanlara fülllerinin mahiyet ve derecesine göre birinci defasında bir günlükten üç günlüğe ve ikinci defasında üç günlükten on beş günlüğe kadar ücret veya maaş kesilmek cezası verilir. Üç günlüğe kadar olan cezaya itiraz olunamaz. Bu ceza hem maaş hem de ücret alanların yalnız maaşlarından kesilir.*

c. *Kıdem indirmek:*

Öğretmenlik şerefini ihlal edici hallerde buldukları, meslektaşlarının veya talebenin haklarını kasten zarara uğrattıkları sabit olanlara suçlarının derecesine göre bir yıldan dört yıla kadar kıdem indirme cezası verilir.

d. *Vazifelerine son verilmek:*

Talebesine, okul ve meslek mensuplarına iftira eden veya ettirenlerle bir kıdem müddeti içinde iki defadan fazla on beş günlük ücret veya maaş kesilmek cezasını alan veya başkalarını vazifelerini yapmamağa teşvik ederek okulun çalışmasını aksattığı sabit olan öğretmenlerin altı aydan iki seneye kadar vazifelerine son verilir. Bu cezaya çarptırılan öğretmenler ceza gördükleri tarihten itibaren ceza müddetlerinin sona ermesine kadar tekrar öğretmenliğe tayin edilemezler. Bu müddetin sonunda bunların yeniden öğretmenliğe tayinleri caizdir.

e. *Meslekten çıkarılmak:*

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.

Bu kanunda tasrih edilmeyen haller Memurin Kanunu hükümlerine tabidir(MEB 4357 Sayılı Kanun Md:7).

c) 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanununun 19–28. maddeleri; Müdür, başmuallim ve muallimlere ve ilk tedrisat müfettişlerine işledikleri suçların mahiyetine ve derecesine göre aşağıdaki cezalar verilir:

- 1) *İhtar*
- 2) *Tevbih*
- 3) *Ders ücretlerinin kesilmesi*
- 4) *Maaş kesilmesi*
- 5) *Kıdem indirilmesi*
- 6) *Derece indirilmesi*
- 7) *İstifa etmiş sayılmak*
- 8) *Vekâlet emrine alınmak*
- 9) *Meslekten çıkarılmak*
- 10) *Devlet memurluğundan çıkarılmak*

İhtar ve tevbih cezaları şu hareketlere karşı verilir:

1. *Talimatname ve emirler mucibince yapılması lazım olan vazifelerin ifasında kusur etmek (bu halin neticesinde bir şahıs veya müessese zarar görürse zararın mahiyet ve derecesine göre daha ağır ceza verilebilir);*
2. *Mektep dâhil ve haricinde muallimlik vakarına uymayacak hareketlerde bulunmak;*
3. *Arkadaşlarına ve talebesine karşı kaba muamelede bulunmak ve kaba lisan kullanmak;*
4. *Amirlerine karşı hürmetsiz tavır göstermek;*
5. *Talebenin vazifelerini tashih etmemek;*
6. *Yoklama ve imtihan evrakını idareye vaktinde teslim etmemek;*

7. *Vazifeye geç gelmek veya vazifeden erken çıkmak.*

Yukarıdaki hallerin ilk defasında ihtar verilir. Tekrarında tevbih cezası verilir.

Ders ücretlerinin kesilmesi cezası şu hallerde verilir:

1. *Kabule şayan mazereti olmadan derse girmemek veyahut girdiği halde dersten başka bir şeyle meşgul olmak;*
2. *İnzibat ve muallimler meclisi ve mubayaat komisyonu içtimalarına mazeretsiz olarak devam etmemek (bu son halin ilkinde ihtar, ikinci defasında ücret kesilmek cezası verilir);*
3. *Bir ay zarfında iki defadan ziyade derse geç gelmek;*

Derse gelmeyen veya dershanede dersten başka bir işle meşgul olan muallimin maaşından kesilecek miktarı tayin için dört hafta bir ay itibar olunarak muallimin maaş yekûnu bir ay zarfında girmeğe mecbur olduğu ders adedine taksim olunur ve boş geçen her ders saati için muallimin maaşından bu miktarı ilk alacağı aylığından kesilir. Uhdesinde fazla ders olan muallimin fazla aldığı ücret; asıl maaşına zammedilerek ders ücreti bu yekûna göre hesap olunur. Mazeret sebebiyle derse girmeyen muallimin mazeretini en çok üç gün zarfında ihbar ve bir hafta içinde de ispat etmesi lazımdır. Yoksa ceza tatbik olunur.

Maaş kesilmesi cezası şu hallerde verilir.

- 1 - *Arkadaşlarına ve iş için gelenlere fena muamele etmek;*
- 2 - *Mektebin binasının ve eşyanın muhafazasına ihtimam etmemek;*
- 3 - *Talimatname ile uhdesine verilen işleri kasten yapmamak;*
- 4 - *Talebeyi dövmek;*
- 5 - *Aynı suçtan dolayı iki defa tevbih aldığı halde o fiili tekrar etmek;*
- 6 - *Arkadaşlarını ve maiyetini başkası yanında tahkir etmek;*
- 7 - *Gizlenmesi ve belli edilmemesi kabil olmayacak derecede sarhoş olarak gezmek.*

Maaş, fiilin derecesine göre bir günlükten on beş günlüğe kadar kesilir. Daha ziyade kesilmez.

Kıdem indirilmesi cezası şu hallerde verilir.

1. *İmtihanlarda not takdirinde bitarafılıktan ayrılmak;*
2. *Amirine karşı harekette bulunmak.*

Derece indirilmesi cezası şu hallerde tatbik olunur.

- 1. Sarhoş olarak mektebe gelmek.*
- 2. Kumar oynamayı itiyat etmek veya umumi yerlerde kumar mahiyetinde oyunlarla vakit geçirmek.*
- 3. Bir tarafı korumak veya mağdur etmek kastiyle memur olduğu tahkikatı esaslı bir surette yapmamak.*

Bir orta tedrisat mualliminin, orta derecede mekteplerde ders vermekten aciz olduğu iki talim sicilli ile sabit olduğu takdirde muallim ilk mektep muallimliğine nakledilir.

İstifa etmiş sayılmak:

- 1. Yeni tayin edildiği vazifeye, mazeretsiz olarak on beş gün zarfında başlamayan.*
- 2. Ders senesi başında vazifesine mazereti olmadan vaktinde gelmeyen;*
- 3. Ders senesi içinde mazereti olmadan bir hafta fasılasız mektebe gelmeyen,*
- 4. Bir sene zarfında dört defa ders ücreti kesilme cezasına uğrayan müdür, başmuallim ve muallim veya ilk tedrisat müfettişi istifa etmiş sayılır.*

Meslekten çıkarılmak aşağıdaki hallerde tatbik olunur.

- 1. Gerek talebeye karşı ve gerek hariçte muallimlik sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizliği sabit olan,*
- 2. Talebeyi Vekâletin ve mektebin amirleri ve muallim ve memurları aleyhine itaatsızlığa teşvik eden,*
- 3. Müdür başmuallim ve muallimlerle ilk tedrisat müfettişlerinden talebesine kopya verenler.*

Devlet memurluğundan ihraç ve vekâlet emrine alınmak cezaları Memurin Kanununun ahkâmına tabidir. Yukarıda sayılan fiil ve hallerin oluşması halinde disiplin soruşturması açılması ve gerekli cezanın uygulanması disiplin hukukunun temel ilkeleridir.

Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller, genel olarak Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde açıklanmıştır. Bu maddenin altıncı fıkrasında yer alan; “Özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır” hükmüne dayalı olarak; (1702 Sayılı

Kanun Md: 19-28).

- İlköğretim okullarında görev yapan; sınıf ve branş öğretmenleri, müdür başyardımcıları, müdür yardımcıları ve anasınıfı öğretmenleri hakkında öncelikle 4357 sayılı Kanun;

- İlköğretim okulu müdürleri ile ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen, anasınıfı ve okulöncesi öğretmenleri ile ilköğretim müfettişleri hakkında öncelikle 1702 sayılı Kanun;

- Bağımsız anaokullarının yönetici ve öğretmenleri, il-ilçe millî eğitim müdürleri, müdür yardımcıları ve şube müdürleri, halk eğitim merkezi müdür-müdür yardımcılığı, il eğitim hizmetleri merkezi müdür-müdür yardımcılığı, rehberlik ve araştırma merkezi il müdür-müdür yardımcılığı ve diğer görevlileri, öğretmen evi müdür-müdür yardımcılığı ile Bakanlığımızın diğer mensuplarına, görev ve unvanları ile geldikleri yere bakılmaksızın haklarında, genel kanun niteliğindeki 657 sayılı Kanun; hükümlerinin uygulanması gerekmektedir (Er ve ark, 2006, s.36).

1.1.4. Disiplin Cezası Uygulanmasında Takdir Hakkı

Disiplin cezalarının uygulanması ile ilgili olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 126. maddesinin üçüncü fıkrasında; “Disiplin kurulu ve yüksek disiplin kurulunun ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur. Cezayı kabul veya reddeder. Red halinde, atamaya yetkili amirler 15 gün içinde başka bir disiplin cezası vermekte serbesttirler” hükmü yer almakta olup, bu hüküm karşısında takdir yetkisinin sadece atamaya yetkili amire ait olduğu ortaya çıkmaktadır.

Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan; “Geçmiş hizmetleri sırasında çalışmalarını olumlu olan ve iyi veya çok iyi derecede sicil alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olanı uygulanabilir” hükmündeki takdir hakkı konusunda, muhakkiklerin bir teklif getirme yükümlülükleri olmadığı gibi görevleri de değildir. Bu husus, tamamen ilgili kurullara ait bir çalışma ve amirin yetkisindeki bir uygulamadır. Muhakkik sadece onayında yer alan iddiaları aydınlatmakla görevli ve sorumludur. Kanun, Devlet memurluğundan çıkarma cezalarında amire takdir hakkı tanımamıştır(Er ve ark,2006, s.37).

1.1.5. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amirler

657 sayılı Kanununun 126. maddesine göre; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları disiplin amirleri tarafından, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, memurun bağlı olduğu kurumdaki disiplin kurulunun kararı alındıktan sonra atamaya yetkili amirler, il disiplin kurullarının kararlarına dayanan hallerde valiler tarafından verilir. Devlet memurluğundan çıkarma cezası amirlerin bu yoldaki isteği üzerine memurun bağlı bulunduğu kurumun yüksek disiplin kurulu kararı ile verilir. Özel kanunların disiplin cezası vermeye yetkili amir ve kurullarla ilgili hükümleri saklı tutulmuştur.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Millî Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği uyarınca; disiplin amiri olarak tespit edilen personel tarafından idari ve sicil yönünden kendilerine bağlı memurlara; uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezaları doğrudan; kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, Bakanlığımız taşra teşkilâtında il millî eğitim müdürü dışında kalan tüm personel için, il millî eğitim ya da il disiplin kurullarının kararına bağlı olarak valiler, 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 verilecektir.

Devlet memurluğundan çıkarma cezası, amirlerin bu yoldaki isteği üzerine merkez ve taşra teşkilatında görevli her kademedeki memura Yüksek Disiplin Kurulu kararı ile verilir. 1702 sayılı Kanunda yer alan ihtar, tevbih, ders ücretlerinin kesilmesi, maaş kesilmesi cezaları ile 4357 sayılı Kanunda yer alan kusurlu sayılma, ücret kesilmek ve maaş kesilmek cezaları; Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik ile Milli Eğitim Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliği hükümleri dahilinde disiplin amirleri tarafından disiplin amiri oldukları personele, ilgili hakkında düzenlenen soruşturma dosyasına bağlı olarak doğrudan verilecektir.

1702 ve 4357 sayılı Kanunlarda yer alan ve yukarıda sayılan cezalar dışında kalan ve Yüksek Disiplin Kurulunun görev alanına girmeyen cezalar ise İl Milli Eğitim Disiplin Kurulu kararlarına bağlı olarak valiler tarafından verilecektir. Yüksek Disiplin Kurulu görev alanına giren cezalar ise amirlerin bu yoldaki isteği üzerine bu kurulca verilir(Er ve ark, 2006, s.37).

1.1.6. 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. Buna göre, Millî Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında çalışan görevlilerle ilgili disiplin kurulları:

- a) İl Disiplin Kurulu,
- b) İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu,
- c) Merkez Disiplin Kurulu,
- d) Yüksek Disiplin Kuruludur.

İl Disiplin Kurulu, Bakanlar Kurulu veya ortak kararla atananlar hariç, Bakanlığın illerdeki teşkilatında çalışan ve cezalandırılmaları İl Millî Eğitim Disiplin Kurullarının görev ve yetki alanı dışında kalan görevlilerin “kademe ilerlemesinin durdurulması” cezasına; İl Millî Eğitim Disiplin Kurulu, Bakanlar Kurulu veya ortak kararla atananlar dışındaki, illerde Bakanlığa bağlı teşkilatta görevli yönetici, öğretmen, uzman ve uzman yardımcılarının 657 sayılı Kanuna göre teklif edilen “kademe ilerlemesinin durdurulması” cezasına; 1702 sayılı Kanuna göre teklif edilen “kıdem indirilmesi” veya “derece indirilmesi” cezalarına; 4357 sayılı Kanuna göre teklif edilen “kıdem indirmek” cezasına;

Merkez Disiplin Kurulu, Bakanlık merkez teşkilatında çalışan, Bakanlar Kurulu veya ortak kararla ya da başka surette atanan her türlü görevlinin “kademe ilerlemesinin durdurulması” cezasına; İlişkin teklifleri ve üst disiplin amiri bulunmaması durumunda, disiplin amirleri veya atamaya yetkili amirler tarafından verilmiş olan uyarma ve kınama cezalarına karşı yapılan itirazları inceler ve karara bağlarlar.

Yüksek Disiplin Kurulu ise, Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında çalışan bütün görevlilerin 657 sayılı Kanuna göre teklif edilen “Devlet memurluğundan çıkarma” cezasına; illerde Bakanlığa bağlı teşkilatta görevli yönetici, öğretmen, uzman ve uzman yardımcılarının 1702 sayılı Kanuna göre teklif edilen “istifa etmiş sayılmak” ve “meslekten çıkarılmak” cezalarına; 4357 sayılı Kanuna göre teklif edilen “vazifelerine son verilmek” ve “meslekten çıkarılmak” cezalarına ilişkin teklifleri inceler ve karara bağlar (Er ve ark,2006, s.38).

1.1.7. Disiplin Cezalarına İtiraz

Kendisine aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarma cezaları ile özel kanunlarda yer alan cezalardan birisi verilen memur, İdari Yargılama Usulü Kanununun 7. maddesi uyarınca 60 gün içerisinde idari yargıya başvurmak suretiyle kararın iptalini isteme hakkına sahiptir.

Yargı yolu kapalı tutulan uyarma ve kınama cezalarından birisi ile cezalandırılan memur, cezaı veren amirin bir üstü konumundaki disiplin amirine, yoksa ilgili disiplin kuruluna 7 gün içinde itiraz edebilecektir. (Kaldı ki; İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi hükümleri gereğince, uyarma ve kınama cezalarına karşı da yargı yolu açık bulunmaktadır.) Cezanın uygulanması için kesinleşmesinin beklenmemesi ve verilen disiplin cezalarının sıralı sicil amirine, memurluktan çıkarma cezasının da ayrıca Devlet Personel Başkanlığına bildirilmesi gerekmektedir(Er ve ark,2006, s.39).

1.1.8. Disiplin Cezalarının Sicilden Silinmesi ve Geri Alınmaması

Devlet memurluğundan çıkarma dışındaki bir disiplin cezası ile tecziye edilmiş olan memur, uyarma ve kınama cezalarının (özel kanunlardaki kusurlu sayılma, ihtar ve tevbih cezalarının) uygulanmasından 5 yıl, diğer cezaların uygulanmasından 10 yıl sonra atamaya yetkili amire başvurmak suretiyle verilmiş olan cezanın sicilden silinmesi isteğinde bulunabilir. Memurun isteğinin haklı bulunması halinde durum, sicil dosyasına işlenir.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının sicilden silinmesi yolundaki isteğin yerine getirilebilmesi için memurun 10 yıl içerisindeki davranışlarının bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülmesi, disiplin kurulunun görüşünün alınması ve atamaya yetkili amirin cezanın sicilden silinmesine karar vermesi gerekmektedir. Genel bir disiplin affının çıkarılması halinde de cezalar memurun sicilinden silinir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasının sicilden silinmesi mümkün değildir(Er ve ark, 2006, s.39 – 40).

1.1.9. Disiplin Cezalarında Zamanaşımı

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 127. maddesinde uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına, memuriyetten çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zaman aşımına uğrar. Ceza vermede zamanaşımı, disiplin fiilinin işlendiği tarihten itibaren en geç iki yıl içerisinde soruşturmanın bitirilip ilgili memura gerekli disiplin cezasının uygulanmış olmasını gerektiren zamanaşımıdır. Ceza vermede zamanaşımı, fiilin işlendiği tarihin ertesi gününden itibaren işlemeye başladığından, raporların başlangıç kısmında disiplin fiillerinin işlendiği ve öğrenildiği tarihlerin yıl, ay ve gün olarak açıkça belirtilmesi çok önemli ve gereklidir (Er ve ark, 2006, s.40).

Zamanaşımı sürelerinin islemesi söz konusu olmayacağı gibi, ceza mahkemesinin vermiş olduğu kararın disiplin soruşturması üzerinde ne derece bağlayıcı olacağını veya olmayacağını da belli kurallara bağlamak gerekecektir (Karahanoğulları, 1996, s.64).

1.1.10. Disiplin Cezalarını Düşüren Haller

Kusurlu davranışlarından dolayı memurlara uygulanan disiplin cezaları;

- a) Ceza tebliğinden önce memurun ölmesi,
- b) Lehte yeni bir kuralın konması,
- c) Cezanın değişmesi ve fiilin disiplin kusuru olmaktan çıkması,
- d) Zamanaşımı,
- e) Disiplinle ilgili af kanunları ile ortadan kalkar(Er ve ark,2006, s.41).

1.1.11. Disiplin Cezalarında Tekerrür

Disiplin cezalarında tekerrür hali, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde; “Disiplin cezası verilmesine sebep olmuş bir fiil veya halin cezaların sicilden silinmesine ilişkin süre içinde tekerrüründe bir derece ağır ceza uygulanır. Aynı derecede cezayı gerektiren fakat ayrı fiil veya haller nedeniyle verilen disiplin cezalarının üçüncü uygulamasında bir derece ağır ceza verilir.” şeklinde hükme bağlanmıştır. Buna göre tekerrür durumunun oluşabilmesi için,

önceden aynı fiilden dolayı disiplin cezası alınmış ve kesinleşmiş bulunması ve aynı eylemin, disiplin cezalarının sicilinden silinmesini gerektiren süre içinde tekrar işlenmiş olması gerekmektedir.

Bir cezanın kesinleşmesinden itibaren uyarma-kınama cezaları için (özel kanunlardaki kusurlu sayılma, ihtar ve tevbih cezaları için 5, diğer cezalar için 10 yıllık süre zarfında aynı eylemin ikinci ya da önceki suçlar ile aynı derecede cezayı gerektiren üçüncü bir suçun işlenmiş olması dikkate alınacak kanuni unsurdur.

Konuyu örneklemek gerekirse, 657 sayılı Kanununun 125/A maddesinde sıralanan fiil ve hallerden birisini ihlalden dolayı “uyarma” cezası ile tecziye edilen bir memurun 5 yıllık süre içerisinde aynı fiili tekrar işlemesi halinde, tekerrür hükmü uygulanarak kendisine bir derece ağır ceza olan “kınama” verilir. Ancak, memur 5 yıllık süre içerisinde aynı fiil yerine 125/A maddesindeki bir başka fiili ihlal etmişse bu durumda tekerrür hükmü işletilemez.

Yine 657 sayılı Kanununun 125/A maddesinde sayılan fiil ve hallerden birisine aykırı davranarak uyarma cezası ile tecziye edilen memurun, yasa ile belirlenen süre içinde, aynı maddede sayılan fiillerden bir başkasını ihlalinde tekrar uyarma, 5 yıllık süre içinde yine uyarmayı gerektirir bir başka fiili ihlali halinde, yetkili disiplin amirlerince daha ağır ceza olan kınama cezası verilebilir(Er ve ark, 2006, s.41).

1.1.12. Aday Memur, Vekil Öğretmen Ve Sözleşmeli Personel İle Memuriyetten Ayrılanlara Disiplin Cezası Verilip Verilemeyeceği

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 86. maddesi uyarınca görevlendirilen vekil öğretmenlerden, mevzuatla kendilerine verilen görevlerin yerine getirilmesinde ihmal ve kusuru görülenlere disiplin cezası verilemeyeceğinden, görevlerine derhal son verilir. Bu durumda olanlara sonraki eğitim-öğretim yıllarında aynı görevin verilmemesi cihetine gidilir.

Sözleşmeli olarak görev yapanlar hakkında, Bakanlar Kurulunun 7/15754 sayılı kararı ve ekindeki “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” uyarınca, anılan kararname hükümlerine aykırı davranışı tespit edilen ilgililere, durumlarının kendilerine yazılı olarak tebliğ edileceği ve bildirilen günden geçerli olmak üzere sözleşmelerinin sona ereceği ifade edilmiştir.

2233 sayılı Kanununun 2. maddesinde sözleşmeli personelin, kadrolarının her türlü yetki ve sorumluluğunu taşıdıkları ifadelendirilerek yürüttükleri görevlere verilen önem vurgulanmakta ve bu elemanlar da denetlenerek haklarında bir sonraki görev taleplerinde dikkate alınmak üzere rapor düzenlenmektedir(Er ve ark, 2006, s.42-43).

1.1.13. Görevden Uzaklaştırma

Görevden uzaklaştırma, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 137–145. maddelerinde düzenlenmiş bir “ihtiyati tedbir” işlemidir. Nitekim anılan yasanın 137. maddesinde; “Görevden uzaklaştırma, Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülecek Devlet memurları hakkında alınan ihtiyatî bir tedbirdir. Görevden uzaklaştırma tedbiri, soruşturmanın herhangi bir safhasında da alınabilir.” denilmektedir.

Görevden uzaklaştırma, her ne kadar ihtiyati bir idari tedbir işlemi ise de memurun durumunu sosyal, psikolojik, maddi, manevi ve mali yönlerden olumsuz etkilediği bir gerçektir. Bu nedenle memuru keyfi olarak, garaz veya kini dolayısıyla görevden uzaklaştıran, uzaklaştırdıktan sonra 10 iş günü içinde soruşturma başlatmayan amirler açısından da hukuki, mali ve cezai sorumluluklar doğuracak bir işlem olduğu da dikkatten uzak tutulmamalıdır.

Bir memurun görevden uzaklaştırılabilmesi için, “Devlet kamu hizmetlerinin gerektirdiği hallerde, görevi başında kalmasında sakınca görülmesi” gerekir. Ortada kamu görev ve hizmetlerinin yürütülmesi ve yerine getirilmesi açısından sakıncalı bir eylemi bulunmadan ve geçerli bir sebep gösterilmeden, sadece “görevi başında kalması sakıncalı görüldüğünden” diyerek, sübjektif bir yaklaşımla bir memuru görevinden uzaklaştırmak doğru olmadığı gibi, bunun hukuki dayanaktan yoksun ve sorumluluk gerektiren bir işlem olduğu unutulmamalıdır(Er ve ark,2006, s.42-43-44).

1.2. DİSİPLİN BAĞLAMINDA MEMUR SUÇLARI

Suç, “Hukuk nizamının veya ceza kanunlarının ihlali, ahlak düzenini ağır şekilde bozan ve bu sebeple Devletin hoş görmeyeceği bir fiil, her zaman ve her yerde ortalama dürüstlük ve merhamet duygularına tecavüzü ifade eden davranışlar,

kanunda yazılı tipe uygun, hukuka aykırı ve müeyyide olarak bir cezanın uygulanmasını gerektiren fiil” şeklinde tanımlanmıştır.

Hukuk düzeninde yasaklanmış fiil ve hareketler suçu oluşturmaktadır. Bu nedenle suç, hukuka aykırı bir davranış ifadesi olup, kişi hürriyetini de sınırlandırır. Suçun oluşması için bir eylemin mevcut olması ve bu eylemin suç olarak belirlenmesi gerekmektedir. Kişinin bir eyleme niyet etmesi, düşüncesinden geçirmesi, sorumlu kişi tarafından işlenmemiş olması, fiilin yasal tanıma uygun düşmemesi hallerinde suç oluşmamış demektir. Ayrıca yasal tanıma uymayan bazı fiil ve haller, kıyas yoluyla suç olarak kabul edilemez.

Hukuk sistemimizde memurların soruşturma yöntemini belirleyen kanun, 1913 yılından bu yana yürürlükte olan Memurun Muhakematı Hakkında Kanun-u Muvakkatı kaldıran ve yeni bir yargılama usulü getiren, 4 Aralık 1999 tarihinde 23896 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanundur. Memur suçlarının kovuşturulması yöntemleri ile ilgili diğer bir önemli kanun da 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunudur. Bu Kanun, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun istisnasıdır.

Bu açıklamalara göre memur suçlarını;

- a. Memurların görevleri sebebi ile işledikleri ve ön inceleme raporu düzenlenmesini gerekli kılan suçlar,
- b. Ön inceleme raporu düzenlenmeden ve yetkili merciden soruşturma izni talep edilmeden doğrudan Cumhuriyet başsavcılıklarınca genel hükümlere göre işlem yapılmasını gerekli kılan suçlar,
- c. Soruşturması takibe ve izne bağlı suçlar, şeklinde gruplandırmak mümkündür(Er ve ark, 2006, s.47).

Suçun görevden kaynaklanıp kaynaklanmadığının belirlenmesiydi. Değişikle, islenen suçun görevle ilgisi bulunup bulunmadığının tespiti önem kazanmaktadır. Görevle ilgili suçun mutlaka görev sırasında işlenmesi şart değildir. Bazen görev yerinde olmayan kamu görevlisinin göreviyle ilgili suç işlemesi mümkündür. Ancak bu görevin, kamu görevlisine kanunla ya da kanuna uygun olarak verilmesi gerekir. Burada önemli olan görevin suçun işlenmesine araç olması

ya da suçun islenmesini belirgin bir biçimde kolaylaştırmasıdır(Karabatak, 2000, s.68).

Kamu görevlisinin görevi sebebiyle bir suç islediği konusunda bir şüphe ortaya çıktığı zaman savcı araştırma yapmalı, delil toplamalı hatta gerekli ifadeleri almalıdır. Yeterli şüphe elde edilir ve kamu davasının açılması gerektiği kanaati oluşursa kamu davasının açılıp açılmayacağı konusunda izin alma yoluna gidilmelidir(Malkoç, 2000, s.79).

1.2.1. Ön İnceleme Yapılmasını Gerektiren Suçlar

Kamu çalışanlarına 4483 sayılı Kanunun uygulanabilmesi için;

- a) Kişinin memur olması,
- b) Bu memurun bir suç işlemesi,
- c) Suçun, görev sebebiyle işlenmiş olması,
- d) Her üçünün aynı anda gerçekleşmesi, gerekmektedir.

Memurların kendilerine mevzuatla ya da idari emirlerle verilen görevleri ile ilgili olan, görevleri dolayısıyla işledikleri suçlar “görevden doğan suç” kapsamı içinde düşünülmelidir. Suçun işlendiği yer ve zaman önemli değildir(Er ve ark,2006, s.48).

657 sayılı DMK'nın 24. maddesinde yer alan “Devlet memurlarının görevleri ile ilgili suçlarından dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir.”(Pınar, 2000, s.128).

Ön inceleme ile görevlendirilenler bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde CMK' ya göre işlem yapacaklar; hakkında inceleme yaptıkları kamu görevlisinin ifadesini alacaklar; inceleme konuları ile ilgili bilgi ve belgeleri toplayacaklardır. Bütün bunlar yapılan isin bir incelemeden ziyade “soruşturma” olduğunu kanıtlamaktadır (Öztürk ve Erdem ve Özbek, 2000, s.1044).

4483 sayılı Kanunla ön inceleme yapılması için görevlendirme, ön inceleme ve soruşturma izni vermeye yetkili merciin kararı için süre kaydı getirilmiş olması nedeniyle haklarında ön inceleme yapılan kamu görevlilerinin ifadelerinin mahallinde alınması yönteminin tercih edilmesi gerekir. Ancak mahallinde bulunmayan kamu görevlilerinin de kanunda belirlenen süreleri asmamak şartıyla istinabe usulüyle ya da yazılı olarak ifadeleri alınabilir (İğdeler ve Suntay, 2000, s.23).

1.2.1.1 Türk Ceza Kanununda Yer Alan Suçlar

a) Denetim görevinin ihmali

Denetim görevinin ihmali suçu, Türk Ceza Kanununun 251. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Madde metninde denetim görevinin ihmali, ceza yaptırımına bağlanmıştır. Birinci fıkrada zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine kasten göz yuman kamu görevlisinin, işlenen suçun müşterek faili olarak sorumlu tutulacağı hüküm altına alınmıştır. Bu durumda, kamu görevlisi, zimmet veya irtikap suçunun işlendiğinden haberdardır ve buna rağmen denetim görevini kasten ihmal etmektedir(Er ve ark, 2006, s.48-49).

Görevi ihmal suçu Türk Ceza Yasasının ikinci kitap, üçüncü babında devlet idaresi aleyhine işlenen cürümler başlığı altında düzenlenmiştir. Memurlara özgü bir suçtur. Türk Ceza Yasası ve özel yasalarında memur sayılmayanlar bu suçu işleyemezler. Uygulamada görevi kötüye kullanma suçu ile karıştırılmaktadır. Sonuçlar kısmında her zaman olduğu gibi, suçu soyutlamaya ve tamim etmeye çalıştık(Yıldız, 2010).

TCK'nin 251. maddesinde yer alan bu suçun unsurlarını;

1. Failin, görevi gereği Devlet mallarının denetimi ile sorumlu olması,
2. Denetimle yükümlü kamu görevlisinin zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine kasten göz yumması veya kamu görevlisinin denetim görevini ihmal ederek zimmet veya irtikap suçunun işlenmesine imkan sağlaması, oluşturmaktadır(TCK Md. 251).

b) Göreve İlişkin Sırrın Açıklanması;

Görevi nedeniyle kendisine verilen veya aynı nedenle bilgi edindiği ve gizli kalması gereken belgeleri, kararları ve emirleri ve diğer tebligatı açıklayan veya yayınlayan veya ne suretle olursa olsun başkalarının bilgi edinmesini kolaylaştıran kamu görevlisine, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sıfatı sona erdikten sonra, birinci fıkrada yazılı fiilleri işleyen kimseye de aynı ceza verilir.” (TCK Md. 251).

Maddede, kamu görevine ilişkin sırrın ifşası cezalandırılmaktadır. Söz konusu suç, gizli kalması gereken hususları açıklamak, yayınlamak veya ne suretle olursa

olsun bunlardan başkasının bilgi edinmelerini kolaylaştırmak suretiyle oluşacaktır. Suçun faili, bir kamu görevlisi olacaktır. Suçun konusu, ifa edilen kamu göreviyle ilgili olan ve gizli tutulması yani sır olarak saklanması gereken bilgilerdir. (Er ve ark, 2006, s.49)

c) Kamu Görevlisinin Suçu Bildirmemesi;

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 279. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Kamu adına soruşturma ve kovuşturmayı gerektiren bir suçun işlendiğini göreviyle bağlantılı olarak öğrenip de yetkili makamlara bildirimde bulunmayı ihmal eden veya bu hususta gecikme gösteren kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Suçun, adli kolluk görevini yapan kişi tarafından işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır (TCK Md. 279).

Kamu görevlileri, görevlerini yaptıkları sırada ve göreve ilişkin olarak bir suçun işlendiğini öğrendiklerinde bunu yetkili makamlara bildirmekle yükümlüdürler. Madde metninde, bu yükümlülüğe aykırı davranış, suç olarak tanımlanmaktadır. Suçun maddî unsuru, bildirimde bulunmak hususunda ihmalde bulunmak veya gecikme göstermektir. Ancak, bu suçun oluşabilmesi için, bildirim konusu suçun kamu görevlisinin yürüttüğü görevle bağlantılı olması gerekir. İşlenen suçun görevle bağlantısının olmaması durumunda, ihbarla ilgili genel kurallar geçerlidir (Er ve ark, 2006, s.49).

d) Kamu Görevinin Terki veya Yapılmaması;

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 260. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Hukuka aykırı olarak ve toplu biçimde, görevlerini terk eden, görevlerine gelmeyen, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmayan veya yavaşlatan kamu görevlilerinin her biri hakkında üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir. Kamu görevlisi sayısının üçten fazla olmaması halinde cezaya hükmolunmaz.

Kamu görevlilerinin mesleki ve sosyal hakları ile ilgili olarak, hizmeti aksatmayacak biçimde, geçici ve kısa süreli iş bırakmaları veya yavaşlatmaları halinde, verilecek cezada indirim yapılabileceği gibi, ceza da verilmeyebilir (TCK Md.259). Madde metninde, kamu görevlilerinin toplu olarak görevlerini terk etmesi,

görevlerine gelmemesi, görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmaması veya yavaşlatması suç olarak tanımlanmıştır (Er ve ark, 2006, s.50).

e) Kamu Görevlisinin Ticareti;

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 259. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Yürüttüğü görevin sağladığı nüfuzdan yararlanarak, bir başkasına mal veya hizmet satmaya çalışan kamu görevlisi, altı aya kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır (TCK Md.259).

Madde metninde kamu görevlilerinin ticareti suçu tanımlanmıştır. Bu hükümle, görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle başkalarına mal veya hizmet satmaya çalışan kamu görevlisinin cezalandırılması öngörülmüştür. Suçun tamamlanması için, mal veya hizmetin satılmış olması gerekmemektedir. Söz konusu suç tanımıyla amaçlanan, bir kamusal faaliyetin yürütülmesine katılan veya bir kamu hizmetinden yararlanan kişilerin, kamu görevlisinin görevinin gereklerine uygun işlem tesis edilmeyeceği yönünde bir endişeyle kendilerini sunulan mal veya hizmeti satın almak mecburiyetinde hissetmelerinin önüne geçmektir (Er ve ark,2006, s.50-51).

f) Görevi Kötüye Kullanma;

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 257. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir kazanç sağlayan kamu görevlisi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir kazanç sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

İrtikâp suçunu oluşturmadığı takdirde, görevinin gereklerine uygun davranması için veya bu nedenle kişilerden kendisine veya bir başkasına çıkar sağlayan kamu görevlisi, birinci fıkra hükmüne göre cezalandırılır (TCK Md.257).

Bir kamu göreviyle görevlendirilen kişi, bu kamu faaliyetinin yürütülmesi sırasında, görevinin gerekli kıldığı yükümlülükler uygun hareket etmek zorundadırlar. Öyle ki; kamu faaliyetlerinin gerek eşitlik gerek liyakatlilik açısından

adalet ilkelerine uygun yürütüldüğü hususunda toplumda hâkim olan güvenin, inancın sarsılmaması gerekir (Er ve ark,2006, s.50-51).

h)Belgede Sahtecilik;

Belgede sahtecilik suçu, Türk Ceza Kanununun 204–212. maddeleri arasında düzenlenmiştir.

Resmi belgede sahtecilik;

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 204. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Bir resmi belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir resmi belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren veya sahte resmi belgeyi kullanan kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Görevi gereği düzenlemeye yetkili olduğu resmi bir belgeyi sahte olarak düzenleyen, gerçek bir belgeyi başkalarını aldatacak şekilde değiştiren, gerçeğe aykırı olarak belge düzenleyen veya sahte resmi belgeyi kullanan kamu görevlisi üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Resmi belgenin, kanun hükmü gereği sahteliği sabit oluncaya kadar geçerli olan belge niteliğinde olması halinde, verilecek ceza yarısı oranında artırılır (TCK Md.204).

Maddede, resmi belgede sahtecilik suçu tanımlanmıştır. Suçun konusu resmi belgedir. Belge, eski dilimizdeki “evrak” kelimesi karşılığında kullanılmakta olup, yazılı kağıt anlamına gelmektedir. Bu bakımdan, yazılı kağıt niteliğinde olmayan şey, ispat kuvveti ne olursa olsun, belge niteliği taşımamaktadır (Er ve ark,2006, s.53).

Resmî belgeyi bozmak, yok etmek veya gizlemek;

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 205. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Gerçek bir resmi belgeyi bozan, yok eden veya gizleyen kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Suçun kamu görevlisi tarafından işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır (TCK Md.205).

Maddede, resmi belgeyi bozmak, yok etmek ve gizlemek fiilleri, resmi belgede sahtecilik suçundan ayrı bir suç olarak ceza yaptırımına altına alınmıştır. Sahtecilik suçu, düzenlenen belgenin veya belgede yapılan değişikliğin başkasını aldatıcı nitelikte olmasını gerektirir. Bu maddede tanımlanan suçun işlenmesi, başkasını aldatma özelliği taşımayabilir (Er ve ark,2006, s.55-56).

Resmi belgenin düzenlenmesinde yalan beyan;

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 206. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Bir resmi belgeyi düzenlemek yetkisine sahip olan kamu görevlisine yalan beyanda bulunan kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır (TCK Md.206).

1.2.1.2. Taşıt Kanununda Yer Alan Suçlar

Bu Kanunun 1. maddesine göre, uygulama alanına;

- a. Genel bütçeye dâhil dairelerle katma ve özel bütçeli idareler ve bunlara bağlı sabit ve döner sermayeli müesseseler;
- b. İktisadi Devlet teşekkülleri ve özel kanun ve kararnamelerle kurulan her çeşit banka ve teşekküller,
- c. Yukarıdaki (a), (b) fıkralarında yazılı daire, idare, banka, teşekkül ve müesseselerin sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları kurum ve kuruluşları,
- d. Kamuya yararlı demeklerden ve Başbakanlıkça lüzum görülenler tarafından kullanılan taşıtlar, girmektedir (Taşıtlar Kanunu Md. 1).

Kanunun müteakip maddelerinde, taşıtların temini ve tahsisine ilişkin esaslara yer verilmekte, 16.maddesinde ise kanuna aykırı davranışta bulunanlara ilişkin ceza hükmü, “Bu kanun şümulüne giren taşıtları her ne suretle olursa olsun, tahsis olduğu işin gayrısında veya şahsi hususlarda kullananlar veya kullanılmasına müsaade edenler veya kanunda yazılı olduğu şekilde kullanılmış gibi gösterenler veya kanunen bir makama veya işe tahsis olunmadığı halde hakikati tağyir ile bu taşıtlardan istifade eden ve ettirenler, bunların gidiş-gelişine müsaade edenler veya kanuna aykırı olarak numara ve plaka verenlerle kullananlar veya kullanılmaya elverişli olduğu halde ekonomik ömrünü doldurduğu bahanesi ile yenileyen veya yenilettenler veya bu hususlar için masraf tahakkuk evrakını hazırlayan veya tasdik veya bunlara ait ita emirlerini vize edenler hakkında Fiilin mahiyetine göre bir seneye kadar hapis cezası verilir. Bu yüzden hasıl olan masraf ve zararlar kendilerine teselsülen ayrıca tazmin ettirilir. Tekerrürü halinde verilecek hapis cezası iki aydan aşağı olmaz.” şeklinde yer almaktadır (Taşıtlar Kanunu Md. 16).

Bu duruma göre 237 sayılı Taşıt Kanununa muhalefet durumunda, ilgili ve sorumlu görülenlerin memur olması halinde haklarında ön inceleme raporu düzenlenmesi ve işçi statüsünde olmaları durumunda ise, umumi hükümlere göre işlem yapılmak üzere Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulması gerekir (Er ve ark,2006, s.58).

1.2.2. Ön İnceleme Yapılmasını Gerektirmeyen Suçlar

Soruşturma usulü 4483 sayılı Kanuna tabi olan memurların görevleri ile ilgili olarak işledikleri bazı suçlar, özel hükümler nedeni ile ayrı bir kovuşturma usulüne tabidir. Bu suçlar ve bunlara ilişkin özel hükümler aşağıda sıralanmıştır. Müfettiş ve muhakkiklerin bu kapsamdaki bir fiille karşılaşmaları halinde, durumu belge ve delilleri ile Cumhuriyet başsavcılığına intikal ettirmeleri, ayrıca düzenleyecekleri idari soruşturma (disiplin soruşturma) raporunu, bağlı buldukları makama sunmaları gerekmektedir (Er ve ark,2006, s.59).

1.2.2.1 Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet Ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununda Yer Alan Suçlar

Bu Kanun, içeriğinde belirtilen suçları işleyen memurları 4483 sayılı Kanunun kapsamı dışında bir soruşturma usulüne tabi tutmuştur. Bunun gerekçesini, 1. maddenin amaç bölümünde yer alan, "... rüşvet ve yolsuzluklarla mücadele cümlesinden olarak; ..." şeklindeki ifadelendirmede görmek mümkündür. Çünkü, söz konusu suçların büyük bölümü, Türk Ceza Kanununda "Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar" başlığı altında yer aldığından ve özellikle Devlete ve topluma sosyal ve mali yönden olumsuz etkide bulunduğundan, suçların takibi ve davaların kısa sürede sonuçlandırılması kamunun düzeni açısından zorunludur. Bu itibarla, bu suçları işleyen memurlar, 4483 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmuş olup, bu kapsamdaki suçların inceleme, denetleme ve soruşturma sırasında öğrenilmesi halinde durumun, bir raporla suç ve suçları gösterir belgelerin Cumhuriyet başsavcılığına verilmesi; ayrıca konunun disiplin hukuku bağlamında alınacak soruşturma onayına dayalı olarak sonuçlandırılması ve düzenlenecek idari soruşturma raporunun onay merciiine sunulması gerekmektedir (Er ve ark,2006, s.59).

Haksız mal edinme, rüşvet, irtikap, ihtilas, zimmet, görev sırasında veya görevinden dolayı kaçakçılık, resmi ihale ve alım ve satımlara fesat karıştırma şeklindeki yolsuzluk suçları bu Kanun kapsamında soruşturulmakta olup, 4483 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun” hükümleri uygulanmamaktadır (<http://www.denetde.org.tr>).

Zimmet:

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 247. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Görevi nedeniyle zilyedliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu malı kendisinin veya başkasının zimmetine geçiren kamu görevlisi, beş yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Suçun, zimmetin açığa çıkmamasını sağlamaya yönelik hileli davranışlarla işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranında artırılır. Zimmet suçunun, malın geçici bir süre kullanıldıktan sonra iade edilmek üzere işlenmesi halinde, verilecek ceza yarı oranına kadar indirilebilir (TCK Md. 247).

Kamu görevlisi, bu görevi dolayısıyla zilyetliği kendisine devredilmiş olan veya koruma ve gözetimiyle yükümlü olduğu mallar üzerinde ancak görevinin gerektirdiği şekilde tasarrufta bulunabilir. Madde metninde, kamu görevlisinin bu mallar üzerinde görevinin gerekleriyle bağdaşmayan bir surette tasarrufta bulunması, bu malları kendisinin veya başkasının zimmetine geçirmesi suç olarak tanımlanmıştır.

Zimmet suçunun konusu, taşınır veya taşınmaz maldır. Bu malın zilyetliğinin kamu görevlisine devredilmiş olması veya kamu görevlisinin bu mal üzerinde koruma ve gözetim yükümlülüğünün bulunması gerekir. Bu malın mülkiyetinin devlete, herhangi bir kamu kurumuna ya da herhangi bir kişiye ait olması arasında fark bulunmamaktadır(Er ve ark,2006, s.59-60).

Etkin pişmanlık:

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 248. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Soruşturma başlamadan önce, zimmete geçirilen malın aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde, verilecek cezanın üçte ikisi indirilir. Kovuşturma başlamadan önce, gönüllü olarak, zimmete geçirilen malın aynen iade edilmesi veya uğranılan zararın tamamen tazmin edilmesi halinde,

verilecek cezanın yarısı indirilir. Etkin pişmanlığın hükümden önce gerçekleşmesi halinde, verilecek cezanın üçte biri indirilir.”(TCK Md.248).

Maddede zimmet suçunda etkin pişmanlık hâline ilişkin hükme yer verilmiştir. Zimmet suçunda etkin pişmanlık hâli, sadece cezada indirim yapılmasını gerektiren neden olarak kabul edilmiştir. Ancak, cezada yapılacak olan indirim oranları, etkin pişmanlığın gösterildiği zamana göre belirlenmiştir (Er ve ark,2006, s.60-61).

Daha az cezayı gerektiren hal:

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 249. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Zimmet suçunun konusunu oluşturan malın değerinin azlığı nedeniyle, verilecek ceza üçte birden yarıya kadar indirilir (TCK Md.249).

Suç konusu malın değerinin az olması durumunda da zimmet suçu oluşur. Ancak, bu durumlarda zimmet suçundan dolayı verilecek cezada belli bir oranda indirim öngörülmüştür. Söz konusu madde metninde bu indirimin oranı belirlenmiştir (Er ve ark,2006, s.61).

İrtikâp:

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 250. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Görevinin sağladığı nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi icbar eden kamu görevlisi, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Görevinin sağladığı güveni kötüye kullanmak suretiyle gerçekleştirdiği hileli davranışlarla, kendisine veya başkasına yarar sağlanmasına veya bu yolda vaatte bulunulmasına bir kimseyi ikna eden kamu görevlisi, üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. İkinci fıkrada tanımlanan suçun kişinin hatasından yararlanarak işlenmiş olması halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur (TCK Md. 250).

Madde metninde çeşitli şekillerde gerçekleştirilen irtikap fiilleri suç olarak tanımlanmıştır. İrtikâbın varlığı için, kamu görevlisinin kişilerden kendisine veya başkasına yarar sağlama gerekir. Ancak, bu yarar sağlama olgusu çeşitli şekillerde gerçekleşebilir. Madde metninde bu yararlanma olgusunun gerçekleştiriliş şekilleri göz önünde bulundurularak suç tanımlaması yapılmıştır (Er ve ark,2006, s.61-62).

Rüşvet;

Bu suç, Türk Ceza Kanununun 252. maddesi ile aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Rüşvet alan kamu görevlisi, dört yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Rüşvet veren kişi de kamu görevlisi gibi cezalandırılır. Rüşvet konusunda anlaşmaya varılması halinde, suç tamamlanmış gibi cezaya hükmolunur. Rüşvet alan veya bu konuda anlaşmaya varan kişinin, yargı görevi yapan, hakem, bilirkişi, noter veya yeminli mali müşavir olması halinde, birinci fıkraya göre verilecek ceza üçte birden yarısına kadar artırılır. Rüşvet, bir kamu görevlisinin, görevinin gereklerine aykırı olarak bir işi yapması veya yapmaması için kişiyle vardığı anlaşma çerçevesinde bir yarar sağlamasıdır. Birinci fıkra hükmü, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, kamu kurum veya kuruluşlarının ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının iştirakiyle kurulmuş şirketler, bunların bünyesinde faaliyet icra eden vakıflar, kamu yararına çalışan dernekler, kooperatifler ya da halka açık anonim şirketlerle hukuki ilişki tesisinde veya tesis edilmiş hukuki ilişkinin devamı sürecinde, bu tüzel kişiler adına hareket eden kişilere görevinin gereklerine aykırı olarak yarar sağlanması halinde de uygulanır. Yabancı bir ülkede seçilmiş veya atanmış olan, yasama veya idarî veya adlî bir görevi yürüten kamu kurum veya kuruluşlarının, yapılanma şekli ve görev alanı ne olursa olsun, devletler, hükümetler veya diğer uluslararası kamusal örgütler tarafından kurulan uluslararası örgütlerin görevlilerine veya aynı ülkede uluslararası nitelikte görevleri yerine getirenlere, uluslararası ticarî işlemler nedeniyle, bir işin yapılması veya yapılmaması veya haksız bir yararın elde edilmesi veya muhafazası amacıyla, doğrudan veya dolaylı olarak yarar teklif veya vaat edilmesi veya verilmesi de rüşvet sayılır (TCK Md.252).

Kamu hizmetlerinin gerek eşitlik gerek liyakatlilik açısından adalet ilkelerine uygun yürütüldüğü, kamu görevlilerinin rüşvet kabul etmez ve “satın alınamaz” oldukları hususunda toplumda hâkim olan güvenin, inancın sarsılmaması gerekir. Rüşvete ilişkin suç tanımı, bu güveni korumayı amaçlamıştır(Er ve ark,2006, s.62-63).

Tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbiri uygulanması:

Rüşvet suçunun işlenmesi suretiyle yararına haksız menfaat sağlanan tüzel kişiler hakkında bunlara özgü güvenlik tedbirlerine hükmolunur.”

Madde metninde, rüşvet suçunun işlenmesi dolayısıyla tüzel kişiler hakkında da bunlara özgü güvenlik tedbirlerine hükmolunacağı düzenlenmiştir. Ancak, bunun için rüşvet suçunun işlenmesiyle tüzel kişi lehine haksız bir yararın sağlanması gerekir (Er ve ark,2006, s.63).

Etkin pişmanlık:

Rüşvet alan kişinin, soruşturma başlamadan önce, rüşvet konusu şeyi soruşturmaya yetkili makamlara aynen teslim etmesi halinde, hakkında rüşvet suçundan dolayı cezaya hükmolunmaz. Rüşvet alma konusunda başkasıyla anlaşan kamu görevlisinin soruşturma başlamadan önce durumu yetkili makamlara haber vermesi halinde de hakkında bu suçtan dolayı cezaya hükmolunmaz. Rüşvet veren veya bu konuda kamu görevlisiyle anlaşmaya varan kişinin, soruşturma başlamadan önce, pişmanlık duyarak durumdan soruşturma makamlarını haberdar etmesi halinde, hakkında rüşvet suçundan dolayı cezaya hükmolunmaz; verdiği rüşvet de kamu görevlisinden alınarak kendisine iade edilir. Rüşvet suçuna iştirak eden diğer kişilerin, soruşturma başlamadan önce, pişmanlık duyarak durumdan soruşturma makamlarını haberdar etmesi halinde, hakkında bu suçtan dolayı cezaya hükmolunmaz (TCK Md. 254).

1.2.2.2. Diğer Kanunlarda Yer Alan Bazı Fiiller ve Suçlar

- a. CMK'nın 168. maddesinde yer alan fiiller,
- b. TCK'nın 279. maddesiyle tüm memurları kapsayan, görev yaparken öğrendiği ve memuriyetine ilişkin olarak kendiliğinden kovuşturma yapılmasını gerektiren suçlar,
- c. TCK'nın 280. maddesiyle tabip, diş tabibi, ebe, hemşire ve sağlık hizmeti veren diğer kişilere verilen şahıslara karşı işlenmiş suç belirtilerini savcılığa bildirme,
- d. Cumhuriyet savcılarınca sorulan soruları cevapsız bırakma fiil ve halleri, olarak sıralanabilir.

Bu suçların soruşturulması 4483 sayılı Kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca; aşağıdaki kanunlar kapsamında yer alan suçların soruşturması da 4483 sayılı Kanun kapsamı dışında bulunmaktadır.

- a. MEB mensuplarından, Atatürk Aleyhine İşlenen Suçlar Hakkında Kanununun 1. maddesinde yazılı suçlar,
- b. Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunda yazılı suçlar,
- c. Millî Korunma Kanununun 64. maddesi ile bu Kanunun uygulanmasına ilişkin suçlar,
- d. 1402 sayılı Sıkı Yönetim Kanununun 14 ve 15.maddelerinde yer alan suçlar,
- e. 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamındaki suçlar,
- f. 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu kapsamındaki suçlar,
- g. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu kapsamındaki suçlar,
- h. Ağır cezayı gerektiren suçüstü halleri(Er ve ark,2006, s.66-67).

1.2.3. Takibi Şikâyete ve İzne Bağlı Suçlar

CMK'nın 158. maddesine göre; suça ilişkin ihbar veya şikâyet, Cumhuriyet Başsavcılığına veya kolluk makamlarına yapılabilir. Valilik veya kaymakamlığa ya da mahkemeye yapılan ihbar veya şikâyet, ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. Yurt dışında işlenip ülkede takibi gereken suçlar hakkında Türkiye'nin elçilik ve konsolosluklarına da ihbar veya şikâyette bulunulabilir. Bir kamu görevinin yürütülmesiyle bağlantılı olarak işlendiği iddia edilen bir suç nedeniyle, ilgili kurum ve kuruluş idaresine yapılan ihbar veya şikâyet, gecikmeksizin ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. İhbar veya şikâyet yazılı veya tutanağa geçirilmek üzere sözlü olarak yapılabilir. Yürütülen soruşturma sonucunda kovuşturma evresine geçildikten sonra suçun şikâyete bağlı olduğunun anlaşılması halinde; mağdur açıkça şikâyetten vazgeçmediği takdirde, yargılamaya devam olunur.

Aşağıdaki suçların failleri hakkında soruşturma açılması suçtan zarar gören kimselerin (mağdur) şikâyetine bağlıdır.

Bu suçlar, TCK'nın;

- a. 102. maddesindeki "Cinsel Saldırı",
104/1 maddesindeki "Reşit Olmayanla Cinsel İlişki",
105. maddesinin 1. fıkrasındaki 'Cinsel Taciz',

- b. 106. maddede “Tehdit”,
116/1-2. maddesinde yer alan, “Konut Dokunulmazlığının İhlali”,
- c. 86. maddenin 2. fıkrasında yer alan hafif nitelikte “Kasten Yaralama”,
- d. 125. maddesinde yazılı ‘Hakaret’ (125/3-a hariç),
- e. 132. maddesindeki “Haberleşmenin Gizliliğini İhlal”,
133. maddesindeki “Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması” ve 134. maddesinde yazılı “Özel hayatın gizliliğini ihlal”;
- f. 144 ve 159. maddelerinde yer alan ve daha az cezayı gerektiren “Hırsızlık ve Dolandırıcılık”,
- g. 151. maddesinde “Mala Zarar Verme”,
- h. 155. maddesinin 1 inci fıkrasındaki “Güveni Kötüye Kullanma”,
- i. 156. maddesindeki, ‘Bedelsiz Senedi Kullanma’, 209/1 maddesindeki “Açığa İmzanın Kötüye Kullanılması”,
- j. 117. maddesindeki “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali”,
- k. 123. maddesindeki “Kişilerin huzur ve sükununu bozma”,
- l. 160. maddesindeki “Kaybolmuş veya hata sonucu ele geçmiş eşya üzerinde tasarruf”, şeklinde sıralanabilir.

CMK’nın 158. maddesinde takibi şikâyete bağlı suçlara ilişkin ihbarların, sözlü veya yazılı olarak Cumhuriyet Savcılığına, mülki makamlara yapılabileceği hükmü yer almaktadır. İlgili merciler kendilerine yapılan şikâyet ve müracaatlara bağlı olarak eylemin memurun görevi sebebiyle meydana geldiğine CMK’nın 158. maddesine göre; suça ilişkin ihbar veya şikâyet, Cumhuriyet Başsavcılığına veya kolluk makamlarına yapılabilir. Valilik veya kaymakamlığa ya da mahkemeye yapılan ihbar veya şikâyet, ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. Yurt dışında işlenip ülkede takibi gereken suçlar hakkında Türkiye’nin elçilik ve konsolosluklarına da ihbar veya şikâyette bulunulabilir. Bir kamu görevinin yürütülmesiyle bağlantılı olarak işlendiği iddia edilen bir suç nedeniyle, ilgili kurum ve kuruluş idaresine yapılan ihbar veya şikâyet, gecikmeksizin ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına gönderilir. İhbar veya şikâyet yazılı veya tutanağa geçirilmek üzere sözlü olarak yapılabilir. Yürütülen soruşturma sonucunda kovuşturma evresine geçildikten sonra suçun şikâyete bağlı olduğunun anlaşılması halinde; mağdur açıkça şikâyetten vazgeçmediği takdirde, yargılamaya devam olunur(Er ve ark,2006, s.67).

Aşağıdaki suçların failleri hakkında soruşturma açılması suçtan zarar gören kimselerin (mağdur) şikâyetine bağlıdır.

Bu suçlar, TCK'nın;

- a) 102. maddesindeki "Cinsel Saldırı",
104/1 maddesindeki "Reşit Olmayanla Cinsel İlişki",
105. maddesinin 1. fıkrasındaki 'Cinsel Taciz',
- b) 106. maddede "Tehdit",
116/1-2. maddesinde yer alan, "Konut Dokunulmazlığının İhlali",
- c) 86. maddenin 2. fıkrasında yer alan hafif nitelikte "Kasten Yaralama",
- d) 125. maddesinde yazılı 'Hakaret' (125/3-a hariç),
- e) 132. maddesindeki "Haberleşmenin Gizliliğini İhlal",
133. maddesindeki "Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması" ve 134. maddesinde yazılı "Özel hayatın gizliliğini ihlal";
- f) 144 ve 159. maddelerinde yer alan ve daha az cezayı gerektiren "Hırsızlık ve Dolandırıcılık",
- g) 151. maddesinde "Mala Zarar Verme",
- ı) 155. maddesinin 1 inci fıkrasındaki "Güveni Kötüye Kullanma",
- i) 156. maddesindeki, 'Bedelsiz Senedi Kullanma', 209/1 maddesindeki "Açığa İmzanın Kötüye Kullanılması",
- k) 117. maddesindeki "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali",
- l) 123. maddesindeki "Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma",
- m) 160. maddesindeki "Kaybolmuş veya hata sonucu ele geçmiş eşya üzerinde tasarruf", şeklinde sıralanabilir.

CMK'nın 158. maddesinde takibi şikâyete bağlı suçlara ilişkin ihbarların, sözlü veya yazılı olarak Cumhuriyet Savcılığına, mülki makamlara yapılabileceği hükmü yer almaktadır. İlgili merciler kendilerine yapılan şikâyet ve müracaatlara bağlı olarak eylemin memurun görevi sebebiyle meydana geldiğine kanaat getirmeleri halinde konu hakkında bir ön inceleme yaptırmaları, görevle ilgili değilse konuyu adli mercilere intikal ettirmeleri gerekmektedir.

TCK'nın 73. maddesi takibi şikâyete bağlı fiillerin, 6 ay içinde dava konusu edilmediği takdirde takibat yapılamayacağı hükmünü amirdir. Bu hükme istinaden,

belirtilen süre içerisinde ilgili makamlara şahsi şikâyetle bulunulup bulunulmadığı veya şikâyetten vazgeçilip vazgeçilmediği araştırılmalıdır.

Takibi şikâyete bağlı suçlarda, şikâyetin bizzat mağdur veya mağdur adına şikâyete hakkı olan ‘kanuni mümessilleri’ tarafından yapılması gerekir. Takibi şikâyete bağlı bir fiille ilgili olarak şikâyetten vazgeçme veya vazgeçmeme durumları, idarece konunun disiplin yönünden ele alınmasını engellemez. Bu konuların, adli boyutu yanında disiplin yönü de gözetilerek, idare hukuku gereği yetkili amir ve mercilerce gerekli işlem tesis edilmelidir (Er ve ark,2006, s.67-68).

1.2.4. Soruşturulması İzne Bağlı Suçlar

1. TCK’nın 299. maddesinde yer alan, “Cumhurbaşkanına hakaret” suçundan dolayı kovuşturma yapılması;
2. TCK’nın 340, 341, 342 ve 343. maddelerinde “Yabancı Devletlerle Olan İlişkilere Karşı Suçlar” başlığı altında sayılan suçlar ile 76, 77, 78, 79 ve 80 inci maddelerinde yer alan “Uluslararası Suçlar”ın yurt dışında işlenmesi halinde, Türkiye’de kovuşturma yapılması;
3. TCK’nın 305 ve 306. maddelerinde sayılan “Devletin Güvenliğine Karşı Suçlar”ın savaş hali dışında işlenmesi durumunda, kovuşturma yapılması;

Adalet Bakanının iznine bağlıdır(TCK Md. 299-306).

Yukarıda belirtilen suçlardan birisinin işlendiğini öğrenen müfettiş, durumu ilgili Cumhuriyet Başsavcılığına bildirmelidir.

1.3. İNCELEME, SORUŞTURMA VE ÖN İNCELEME

Kamu görevini yürüten memur, öğretmen ve yöneticilerimizden kurallara bilmek veya bilmeyerek uymayanlara, yani kusur ve suç işleyenlere zaman zaman rastlanılmaktadır. Böyle durumlarda kanunlara dayandırılan yetki ile ilgililerin kanunlara uyulması sağlanacak ve gerektiğinde de cezai yaptırımlara başvurulacaktır. Devlet yönetiminin ve kamu hizmetlerinin sağlıklı ve verimli bir düzeyde sürdürülebilmesi için inceleme ve soruşturmalar yapılarak sorumlular hakkında gerekli işlemlere yönelinilecektir.

Özellikle, eğitim-öğretim hizmetlerinin geleceğimiz bakımından taşıdığı büyük önem nedeniyle konuya daha duyarlı şekilde yaklaşmak gerekmektedir. Kamu hizmetinde görevlendirilenlerin, yönetim ve mesleki işbirliği açısından çeşitli sorunlarının incelenip-soruşturulması ve bir sonuca bağlanması idarenin en önemli görevlerinden birisini oluşturmaktadır.

Kamu görevlileri, yasaların kendilerine tanıdığı sıfat ve yetkileri dolayısıyla adli bir suç işlemeleri halinde, bu sıfat ve yetkilere sahip bulunmayan kimselerden farklı ve özel hükümlere tabi tutulmaktadırlar. Bu husus, Anayasanın 129. maddesi son fıkrasında, “Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idarî merciin iznine bağlıdır”; yine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 24. maddesinde de; “Devlet memurlarının görevleri ile ilgili işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabidir.” şeklinde ifadesini bulmuştur.

Bu özel hükümlerin en önemlisi, görevle ilgili olarak ortaya çıkan suçlar nedeniyle kamu görevlileri hakkında tesis edilecek adli işlemlerin, yetkili mercilerin yaptıracakları ön incelemeye dayalı olarak, soruşturma izni verilip verilmemesi yolunda karar almaları zorunluluğudur (Er ve ark, 2006, s.71).

Bakan, Müsteşar, Vali, Kaymakam, Birim Amirleri, Müdür görevli memurlar hakkında doğrudan inceleme-soruşturma yaptırmaya yetkilidir (Eğitim Bir Sen Hukuk Bürosu, 2010, s.44).

1.3.1. İnceleme, Soruşturma ve Ön inceleme Konuları

Bakanlığımız kurum ve kuruluşlarında görev yapan elemanlar hakkında inceleme ve soruşturma yapılmasını gerektiren fiil ve haller, eylemler;

- a. Türk Ceza Kanununda ve ceza hükümlü diğer özel kanunlarda açık olarak suç sayılan hareketler,
- b. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125. maddesinde ve 1702, 4357 ve 625 sayılı özel kanunlarda belirlenen, memuriyet ve mesleki yönden yasaklanmış fiil ve haller, olmak üzere iki kısımda toplamak mümkündür (Er ve ark, 2006, s.71).

Bu fiil ve haller ile eylemler, Türk Ceza Kanununda veya diğer ceza hükümlü kanunlarda açıkça belirtilen suçlardan birisi ise; suçun niteliği, suçu işleyen görevsel konumu/statüsü ve suçun görevle ilgisi gibi durumlar dikkate alınarak, kapsam alanları bağlamında 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 3628 sayılı Mal bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu gibi usul kanunlarına göre gerekli işlemler (inceleme-soruşturma, ön inceleme, soruşturma) başlatılır ve usulünce sonuçlandırılır. Bu işlemler esasta adlî/hukukî nitelikli işlemlerdir.

Görevle ilgili suçun yetkili merci tarafından öğrenilmesi durumunda; yetkili merciin, 4483 sayılı Kanun uyarınca bizzat yapacakları veya yaptıracakları bir “ön inceleme” sonunda “soruşturma izni verilmesi” ya da “soruşturma izni verilmemesi” yolunda karar alması gerekmektedir.

Adlî nitelikteki cezalar ağır ve geniş kapsamlı olup, temel hak ve hürriyetleri, mal ve mülkü, sosyal hayatı; disiplin cezaları ise sadece memurun meslek hayatı ile memuriyet statüsünü etkiler.

Memuriyet ve mesleki yönden yasaklı fiil ve hallerin soruşturulması, şekil bakımından yine adlî nitelikli eylemlerin soruşturulması işlemlerine benzemekle birlikte, disiplin soruşturmalarında, 4483 sayılı Kanun ve CMK’ da belirtilen usul ve hükümlerin uygulanması zorunluluğu bulunmamaktadır. Çünkü disiplin soruşturmaları, disiplin ve idare hukuku bağlamında 657 sayılı Kanuna, ilgili özel kanunlara ve ilgili yönetmeliklere göre yürütülen soruşturmalar (Er ve ark, 2006, s.71-72).

1.3.2. Müfettişlerin Soruşturma Yapma Sıfat ve Yetkileri

3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkındaki kanuna göre denetim birimi merkeze bağlıdır (Ebsam, 2010, s.30).

İlköğretim müfettiş ve müfettiş yardımcılarının görev alanları ilköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliği'nde kısaca şöyle sıralanmıştır: "müfettişler rehberlik, teftiş, inceleme ve soruşturma hizmetlerini yürütmekle görevlidirler. "müfettişlerin görevlerini yeterli ölçüde yerine getirebilmeleri için rollerini

oynayabilmeleri ve istenilen yeterlikleri kazanmaları gereklidir. Müfettişten beklenen davranışları gösterebilmesi için dört boyutlu görev alanında, üç boyutlu yeterlik düzeyinde ve üç boyutlu yeterlik türünde yetiştirilmeleri gereği vardır. Müfettiş yeterliklerinin boyutları ve ilişkileri aşağıdaki modelde olduğu gibi gösterilebilir (Başar, 1993, S.91).

Anayasamızın 6. maddesi, “...Hiçbir kimse veya organ, kaynağını Anayasadan almayan Devlet yetkisi kullanamaz” hükmünü amirdir.

Anayasamızın 42. maddesinde, “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. ...eğitim ve öğretim, ... Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. ...” hükmü bulunmaktadır.

Anayasamızın 129. maddesinde, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin “görev ve sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence” hususları ile haklarında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü “ceza kovuşturması açılması”ndaki usul ve esas yer almaktadır (Anayasa 6-42-129. Md.).

Anayasadan alınan kaynaklar çerçevesinde, Millî Eğitim Bakanlığının görevleri;

- a. 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 2. maddesinde “...Bakanlığa bağlı her kademedeki öğretim kurumlarının öğretmen ve öğrencilerine ait bütün eğitim ve öğretim hizmetlerini planlamak, programlamak, yürütmek, takip ve denetim altında bulundurmak...”
- b. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 56. maddesinde, “Eğitim ve öğretim hizmetinin, bu kanun hükümlerine göre Devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden Millî Eğitim Bakanlığı sorumludur.”
- c. 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 43 ve 44. maddelerinde, “Her derece ve nitelikteki özel öğretim kurumları eğitim, öğretim ve yönetim bakımından Millî Eğitim Bakanlığınca özel yönetmeliğine göre teftiş ve denetlemeye tabi tutulur...”, “Amaç ve faaliyetleri arasında özel öğretim kurumu işletmeciliği bulunan tesislerin teftiş makamı Millî Eğitim Bakanlığıdır. ...”
- d. 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında

Kanunun 27. maddesinde, “Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bakandan alacağı emir ve onay üzerine; ...Bakanlık teşkilatı ile Bakanlık kuruluşlarının her türlü faaliyet ve işlemleri ile ilgili olarak teftiş, inceleme ve soruşturma işlerini yürütmek. ..., Teftiş Kurulunun ve müfettişlerin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usulleri tüzükle düzenlenir”

- e. Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü'nün 8. maddesinde, “Müfettişlere Bakan ve Başkan dışında hiçbir yerden emir verilemez. Müfettişler Bakanın emri ya da onayı üzerine Bakan adına aşağıdaki görevleri yaparlar...” denilmek suretiyle, Millî Eğitim Bakanlığının ve müfettişlerin yetkilerinin Anayasadan tüzüğe kadar uzanan hukukî dayanakları ortaya konulmuş olmaktadır.

Kamu hizmetlerinin yürütülmesinden kaynaklanan ve görev sebebiyle işlenen suçlardan dolayı 4483 sayılı Kanunun 5. maddesi gereğince ön inceleme yapılması istenildiğinde, bu iş için görevlendirilen müfettişler, CMK'nın ilgili hükümlerinde belirtilen usul ve esaslar dahilinde, tanık çağırmak, davetiye çıkarmak, ilgilileri dinlemek, gerekli evrakın asıl veya suretlerini almak, bilgi toplamak, ilgili kişilerle görüşmek gibi yetkileri kullanarak görevlerini yürütürler.

Müfettişler herhangi bir iddianın incelenip soruşturulmasına, yetkili makamın bu konudaki emri/onayı üzerine başlarlar. Bir müfettiş, hangi fiil ve halden ve/veya suçtan dolayı hangi memur ve/veya kamu görevlisine yönelik “inceleme-soruşturma” ve/veya “ön inceleme” yapmakla görevlendirilmişse, sadece o memur/kamu görevlisi hakkında onayda belirtilen hususlar/iddialar bağlamında işlem yapmalıdır. Çalışmalar sırasında yeni suç konularının ortaya çıkması ve bunların 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunması durumunda, bu yeni bulgular, varsa belgeleri ile birlikte soruşturma izni vermeye yetkili mercie bir yazı ekinde iletilmelidir. 4483 sayılı Kanun kapsamında olmayan suç konularıyla karşılaşıldığında ise durum usulünce ilgili makama/mercie duyurulmalıdır. Ayrıca, her iki durumda da konunun disiplin boyutunun soruşturulması için Makamdan onay istenmelidir.

4483 sayılı Kanun kapsamında veya diğer ceza hükümlü kanunlar kapsamında suç olmayan yeni fiil ve haller ile karşılaşılmaması halinde de yine Makamdan onay istenilerek disiplin soruşturması tesis edilmelidir (Er ve ark,2006, s.72-73).

Bakanlık müfettişlerini kapsayan “Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu

Tüzüğü” ile “Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği”nde ise, denetim, inceleme ve soruşturma işlerine önem verilmekte, “rehberlik” gibi önemli bir konu ihmal edilmektedir. Oysa okulların türü ve derecesi, öğretmenin yetişme şekli ve branşı ne olursa olsun düne göre bugün daha fazla rehberliğe ve is basında yetiştirmeye ihtiyacı vardır (Dağlı, 1999, s.7).

Müfettişlerin denetleme ve rehberlik görevleri yanında soruşturma görevlerinin de bulunmasının çelişkili olduğu belirtilmektedir (Ağaoğlu, 1999, s.249). Müfettişlerin yolsuzluklar ve şikâyetler üzerine ciddiyetle gidebilmesi, yasa dışı fiil ve sahtecilik olaylarına karşı duyarlı ve uyanık olabilmesi, görev sırasında elde edilen bilgilerin kuruluş ve kişilerin çıkarını zedeleyecek biçimde kullanılmaması, idari kararın yerinde oluşması, mevzuatın el vermediği kişisel uygulamalarla karşılaşılması, gerçeğin araştırılması, suçluların cezalandırılması, masum kişilerin korunması, raporların mesleki yeterlilikte düzenlenmesi, elde edilen bilgi, bulgu ve sonuçların etki altında kalmadan bağımsız olarak değerlendirilmesi bakımından müfettişlerin ortak görev, yetki ve sorumluluklarının Anayasa gereği bir yasa ile düzenlenmesi, kamu görev ve hizmetinin özellik arz eden durumlarında ise kurum ve kuruluşlara düzenleme yetkisi veren boş alanlar bırakılması gerekmektedir (denetde.org.tr).

1.3.3. İnceleme, Soruşturma ve Ön inceleme İzni Verebilecek Makamlar

Memurlar ve 657 sayılı Kanuna tabi diğer kamu görevlilerinin, 657 sayılı Kanunun 125. maddesinde ve/veya ilgili özel kanunlarda belirtilen ve disiplin cezası yaptırımını gerektiren fiil ve hallerinin, ilgili disiplin amirlerince gerek doğrudan, gerekse bir ihbar ve/veya şikâyet üzerine öğrenildiğinde, disiplin hukukunu oluşturan düzenlemeler gereğince bir inceleme-soruşturma başlatılması gerekmektedir.

657 sayılı Kanunun 134. maddesine dayanılarak Bakanlar Kurulunca çıkarılan, Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmeliğin 16. maddesinde, kurum ve kuruluşların bu yönetmelik çerçevesinde hazırladıkları özel disiplin amirleri yönetmeliklerinde “disiplin amiri”, “üst disiplin amiri” ve “en üst disiplin amiri” olarak belirlenen amirler; memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında disiplin soruşturması başlatmaya ve yetkisi dahilinde olan gerekli cezaları vermeye/uygulamaya yetkilidirler.

Millî Eğitim Bakanlığı teşkilatında ise; disiplin amiri ve atamaya yetkili amir

sıfatıyla bakanlık teşkilatı ile bağlı kuruluşlarda ve okullarda görevli tüm memurların “disiplin amiri” ve “atamaya yetkili amiri” olarak Bakan; bakanlıkta “en üst disiplin amiri” olarak müsteşar; illerde “en üst disiplin amiri” olarak valiler; ilçelerde “en üst disiplin amiri” olarak kaymakamlar; hizmet birimlerinde birim amirleri; okul ve kurumlarda müdürler; “disiplin amiri” veya “üst disiplin amiri” sıfatıyla, buralarda görevli memurlar hakkında doğrudan inceleme-soruşturma yapmaya yetkilidirler. Bu amirler, emirleri altında bulunan ve hakkında inceleme-soruşturma yapılanın hiyerarşi yönünden dengi veya üstü konumunda bulunan memurları usulünce “muhakkik/soruşturmacı” olarak görevlendirmek/görevlendirilmesini sağlamak suretiyle de dolaylı olarak inceleme-soruşturma yaptırabilirler.

Bakanlık Müfettişleri; Bakanın emri ya da onayı üzerine, Bakan adına, disiplin hukuku ve/veya diğer ilgili mevzuat yönünden inceleme-soruşturma çalışmalarını yürütürler.

Memurlar ve diğer kamu görevlilerinden birisinin görevi sebebiyle bir suç işlemesi ve bu hususun 4483 sayılı Kanununun 4. maddesinde belirtildiği şekilde öğrenilmesi durumunda, konu hakkında “ön inceleme” yaptırmaya ve “soruşturma izni” vermeye yetkili merciler bu Kanununun 3. maddesinde belirtilmiştir.

4483 sayılı Kanuna göre, Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatı ile bağlı kuruluşlarında çalışan memur ve diğer kamu görevlilerinden;

1. İlçede görevli olanlar hakkında kaymakam,
2. İlde ve merkez ilçede görevli olanlar hakkında vali,
3. Bakanlığımız merkez teşkilatında görevli olanlardan ortak kararlar atanmayanlar hakkında en üst idari amir (Müsteşar),
4. Bakanlığımız bağlı kuruluşu olan Yüksek Öğrenim Kredi ve yurtlar Kurumu genel Müdürlüğü (YURT-KUR) merkez teşkilatında en üst idari amir (Genel Müdür),
5. Bakanlığımız ile bağlı kuruluşlarımızın merkez teşkilatlarında görevli olup, ortak kararlar atanan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında Bakanlık yokluklarında ise vekilleri, ön inceleme yaptırmaya ve soruşturma izni vermeye yetkili mercilerdir (Er ve ark, 2006, s.73-74-75).

Bir yargılama şartı olarak izin, belli suçların yargılanması bakımından dava açılmasında, kamu menfaati görüldüğü zaman kanunun koyduğu engeli kaldıran bir

işlemdir. İzin verildiğinde o görev suçunun aleniyete çıkmasında toplumun zarar görmeyeceği açıklanmış olur. İzin bir ceza yargılaması şartıdır. Ceza yargılaması şartı araştırma yapılmasını engellemeyen, sadece yargılama yapılmasını engelleyen bir unsurdur (Kunter ve Yenisey, 2007, s.998).

Ön incelemeyi yapan görevlilerin kanunda belirtilen kısa süre içinde (sonuç çıkarma dâhil en çok 45 gün) delilleri toplayıp bir sonuç çıkarması çok zordur (Zafer, 2000, s.998). İnceleme yapmakla görevli kılınan idari yargı mercilerinin uyuşmazlıkları da çözmeye yetkili olduğu kabul edilmelidir (Livanelioğlu, 2000, s.36).

Kamu görevlileri hakkında ihbar ve şikayetlerin ihbar ve şikayet edileni mağdur etme amacı ile ve uydurma bir suç istinadı sureti ile yapıldığı soruşturma sonunda anlaşılırsa veya yargılama sonucunda sabit olursa haksız istinatta bulunanlar hakkında yetkili ve görevli Cumhuriyet Başsavcılığınca resen soruşturmaya geçilir. Bu hükümle kamu otoritesinin zaafa uğratılmasının önlenmesi ve kamu görevlisinin saygınlığının korunması amaçlanmıştır. Bu durum da savcılıklar bu olaylarda izin aşmasına tabi değildir; soruşturmayı resen yapacaklardır (Yurtcan, 2000, s.381).

1.3.4. Soruşturmalarda Hazırlık ve İzlenecek Yol

Soruşturmayı yürüten müfettiş, öncelikle onayı vermeye yetkili makam tarafından verilen yazılı emir ve varsa ekli belgeleri inceleyerek çalışmalarını ne şekilde yürüteceği konusunda bir ön hazırlık yapmalı, iddiaların göreviyle ilgili olup olmadığını saptamak suretiyle olaya ve duruma uygun bir plan hazırlamalıdır. Bu planlar yapılırken ilk bilgilerin neler olduğu, işleme kimden, hangi konudan başlanması ve inceleme/soruşturmanın ne, zaman, nerede veya nerelerde yapılması gerektiği, uzman görüşüne ihtiyaç duyulup duyulmayacağı, olayla ilgili gerekli kaynak, belge ve kayıtların neler olabileceği, bunların inceleme, görülme ve tespit edilme önceliği, hangi safhalarda ve kimlere yazılı soru veya ifade zaptı yapılacağı gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.

Çalışmalarda, maddî delillere öncelik tanımak genellikle en uygun davranıştır. Bu bir binanın veya aracın amacına uygun olarak kullanılmadığı şeklindeki bir ihbara dayalı maddî delil olabileceği gibi ilgili resmi defter ve evrak da

olabilir. İnceleme/soruşturmanın başlangıcında veya daha sonraki aşamalarında maddi kanıtlara daima öncelik tanımak, bunları mahallinde müşahede ve tespit etmek veya el koymak sağlıklı bir işlem yürütmek bakımından önemlidir. Bununla beraber soruşturma ile ilgili bulunan bazı kimselerin dikkatlerini çekmemek veya olumsuz tutum ve davranışlara meydan vermemek için maddi delillerin soruşturmanın bir başka aşamasında veya sonunda görülecek şekilde planlanması da mümkündür. Ana plânın her safhası bittiğinde, örneğin muhbirin ilk ifadesi alınarak gösterdiği tanıklar dinlendikten, verdiği belge ve bilgiler değerlendirildikten sonra bu aşamada çalışmalara kısa bir ara verilerek durum değerlendirmesi yapılmalı ve buna göre plan yeniden gözden geçirilmelidir. Yeni kişi, tanık, şüpheli/sanık, bilirkişi ve belge ortaya çıktığında da bir durum değerlendirmesi yapılmalıdır. Zira hemen her inceleme/soruşturmada, dinlenen muhbir/müşteki veya ilk tanıkların ve görülen belgelerin her biri, yeni tanık ve belgeler serisinin doğmasına yol açabilmektedir. Bu durumda soruşturma, sürekli olarak incelemeci/soruşturmacının kontrolü altında ve sistemli bir şekilde yürütülmüş, unutulmuş veya atlanılan bir nokta bırakılmamış olacaktır.

Görevliler, çalışmalarının hiçbir aşamasında, hatta hiç bir zaman işlem ve gelişmelerle ilgili kanaatini, görüştüğü yetkililer dâhil kimseye açıklamamalıdır. İnceleme-soruşturma ve ön inceleme çalışmaları sırasında, sırasıyla şikayetçi, muhbir, tanık ve şüphelilerin/sanıkların ifadeleri tek tek alınmalıdır. İfadeleri alınmak için kişilere verilen randevuların çakışmamasına özen gösterilmelidir. İfade alım ortamının sakinliği, güvenliği ve dışarıdan dinlenilebilir olmaması mümkün olduğunda sağlanmalıdır. Bu kişilerin birbirleri ile yüzleştirilmeleri, belli bir konu karşısında kasıtlı olarak ortak tavır almaları ya da aynı ifadeyi vermeleri gibi durumların önlenmesine çalışılmalıdır.

İnceleme/soruşturmaya varsa muhbir veya şikayetçiden, yoksa tanıklardan başlayarak, şüpheli/sanık ifadelerinin sona bırakılması usulden olup sanık ifadelerinin yeni tanık ifadelerini gerektirmesi durumunda, konuyu aydınlatıcı nitelikteki bu tür ifadelerin alınmasından sonra gerektiğinde yeniden sanık ifadesine başvurulmalıdır. İşlem konularının büyüklük ve küçüklüğü, zaman, kişi faktörleri, adli yönünün bulunup bulunmadığı göz önünde bulundurularak, ifadeler, yerine göre yazılı veya ifade zaptı şeklinde alınmalıdır. Her iki halde de ifadelerine başvuru kişilere karşı olumlu davranmak, yorgun, tutarsız, sinirli ve özellikle yanlış izlenimi

uyandırabilecek davranışlardan kaçınmak gerekli ve zorunludur.

İlgililere yöneltilen sözlü veya yazılı sorular, açık ve anlaşılır olmalı, farklı yorumlanmamalıdır. Özellikle ifade zaptı yapılırken, müfettişçe bilinen soruşturmanın aldığı durumla ilgili olmasa bile, ifade verenin titizlik gösterdiği görüşlerine veya cümlelerine aynen yer verilmelidir. Tersine bir davranışın, ifade verenlerin inceleme/soruşturmanın objektifliği, görevlilerin yansızlığı konusundaki inanç ve güvenini sarsabileceği unutulmamalıdır.

İşlemler sırasında ilgili evrak, konunun ve belgenin önemine göre ya bizzat görülerek raporda gerekli bilgi verilmeli ya da bu belgelerin birer sureti veya asılları alınarak rapora eklenmek suretiyle değerlendirilmelidir. İddia konuları tanık ve şüpheli/sanık ifadeleri ile açıklığa kavuşmuş olsa bile rapor ekinde belgelere mutlaka yer verilip değerlendirilmelidir. Düzenlenen raporlar, açık ve akıcı bir anlatımla anlaşılır şekilde olmalı, yorum ve hükümler ilgili belge ve bilgilere dayandırılmalı ve mantıklı olmalıdır.

Bazı öğretmen ve idareciler, kendilerini haklı gösterebilmek için öğrencileri tanık göstermekte, bu durum bazen olayların mahiyetine göre okulda öğrencilerin gruplara ayrılmasına, okulun havasının büsbütün bozulmasına sebebiyet vermektedir. Bu durum dikkate alınarak zorunluluk olmadıkça, özellikle idari soruşturmalarda, öğretmen ve idareciler hakkında öğrencilerden bilgi toplanması cihetine gidilmemesi yerinde olacaktır. Bununla birlikte, tanık sıfatıyla ifadeleri alınacak öğrenci ve öğretmenler belirlenirken yanlış hareket edildiği izlenimini verebilecek seçimlerden kaçınılmalıdır. Hasta ve raporlu durumda bulunan bir tanığın ifadesinin alınmasından önce, o sırada ifade verebilecek durumda olduğunun doktor raporu ile belirlenmesi, görevlileri muhtemel bir takım olumsuzluklardan kurtaracaktır.

Soruşturma sırasında, ifadelerine başvuru yapılan zanlılardan bazılarının bir kısım belgeleri tetkik etmek, evinden yahut başka bir yerden alıp getirmek isteği ile de karşılaşılabilmektedir.

İnceleme ve soruşturmalarda tanık ifadeleri ile şüpheli/sanık beyanlarının birbirini tutması, hatta sanıkların fiilleri aynen kabullenmeleri (ikrar) durumunda bile, delil niteliğinde bulunan ve ifadeleri teyit özelliği taşıyan belgelerin asıl veya örnekleri alınarak dosya noksatsız hale getirilmelidir. Soruşturmacılar, asıllarını aldıkları belgelerin bir örneğini tasdik ederek dosyasında saklanmak üzere ilgili

daireye vermelidirler.

Yasal olarak susma hakkı bulunan şüphelinin/sanığın, ifade vermesi için zorlanmaması gerekir. Ancak, şüpheli/sanık CMK'nın 147. maddesi uyarınca, kimliğe ilişkin soruları doğru olarak cevaplandırmak zorundadır. İlgilinin ifadeden ve imzadan imtina etmesi halinde durum bir görevli ile birlikte tutanağa bağlanmalıdır.

Soruşturmaya muhatap olan kişi veya kişilerin toplumdaki mevki ve sıfatları bakımından ifadelerinin alınacağı yerin seçimi de önemli olup bu konuda ilgiliye seçenek sunmak, fikrini almak doğru bir yaklaşımdır.

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 şehir veya kasabada birbirine karşı gurupların oluşabileceği ve bazı tepkilerin doğabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. İnceleme ve soruşturmacılar, konuları ile ilgili olarak gerçek ve tüzel kişiler resmi ve özel kurumlarla görevi ile ilgili olarak yazışmalarda bulunabilirler. Ancak başka bakanlıklarla olan yazışmaların soruşturma emri veren kurum aracılığı ile yapılması gereklidir. Millî Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin merkez teşkilâtı ve bağlı kuruluşlarla yazışmalarını Teftiş Kurulu Başkanlığı aracılığı ile yapmaları da mümkündür. Soruşturmacılar, soruşturma amacıyla gidecekleri yeri ve yapacakları işi açıklamaktan, defter ve evrak üzerinde açıklama ve düzeltme yapmaktan kaçınılmalıdır (Er ve ark, 2006, s.77-78-79-80)

1.3.5. Naiblik ve İstinabe

İfadelerin bizzat soruşturmayı yürüten kişilerce alınması daha uygun olmakla birlikte bazı zorunlu hallerde, soruşturma mahalli dışında bulunan tanık, sanık hatta bilirkişilerin ifadelerinin yasalara uygun olarak o yerdeki bir yetkiliye aldırılması mümkündür. Bu işleme 'istinabe', görevlendirilen kişiye de "naip" adı verilir.

İfade alınmak üzere yetki verilen kişiye, ifadesi alınacak kişiden istenecek bilgi ve sorulacak sorularla ilgili olarak yazılan açıklama yazısına da "istinabe talimatı" denilmektedir. İfadesi alınmak istenilen tanık veya sanığın bulunduğu yerde, ifadesi alınacak kişilerin ve naib olarak belirlenecek görevlilerin konumları da

göz önünde bulundurularak, varsa bakanlık müfettişine, valilere, millî eğitim müdürlerine, ilçelerde kaymakamlara, ilçe millî eğitim müdürlerine vb. ifade alma yetkisi verilebilir. Bu talimatta, yapılacak işlemler açık ve anlaşılır bir şekilde yazılmalı, şayet tanığa yemin ettirilmesi gerekiyorsa bu husus da belirtilmelidir.

4483 sayılı Kanununun 6. maddesinde; ön inceleme ile görevlendirilenler hakkında inceleme yapılan memur veya diğer kamu görevlisinin ifadesini de almak suretiyle denilerek, ön inceleme işlemlerinde itham edilen kişi veya kişilerin ifadelerinin alınma zorunluluğu getirilmektedir. Bu nedenle, aynı yasanın 7. maddesi ile işlem tesisi bağlamında öngörülen azami 45 günlük süre de dikkate alınarak, gecikmeye meydan verilmemesi bakımından zaman zaman istinabe yoluna gidilmesi kaçınılmaz görülmektedir.

Naibin, istinabe talimatında öngörülen hususlara aynen uyması, yöneltilmesi istenilen sorularda ekleme çıkarma yapmaması, ifadeyi bizzat alarak ifadesini aldığı kişi ile birlikte imzalaması, ayrıca ifadenin altına; bu ifade, 'ın istinabe talimatına uygun olarak alınmıştır ibaresini eklemesi gerekmektedir (Er ve ark, 2006, s.82).

1.3.6. Soruşturmacının Reddi veya Çekilmesi

Bir soruşturmacının, görevlendirildiği bir soruşturmada, ön incelemeden çekilmesi veya reddi konusunda yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, şikâyetçi ya da sanık konumundaki kişilerin çeşitli nedenlerle soruşturmacıya karşı güvensizliklerini belli ederek soruşturmacıyı reddetmeleri gündeme gelebilir. Böyle bir durumda soruşturmacı kendisine yönelik reddetme durumunu, CMK'nın Hâkimin Davaya Bakamaması ve Reddi bölümünde yer alan 22-31. maddelerindeki hükümleri göz önünde bulundurarak değerlendirir; reddetmeye ilişkin ifade tutanağı veya dilekçeyi görüşleri ile birlikte soruşturma emrini veren makama iletir. Makamdan alınacak emre göre hareket edilir(Er ve ark, 2006, s.84).

1.3.7. Savunma Hakkı

Anayasanın 129. ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 130. maddelerinde, bir kimseye isnat edilen bir suç hakkında savunma alınmaksızın karar verilemeyeceği hükme bağlanmıştır. Bu husus, hukukun önemli genel prensipleri arasında

sayılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 130. maddesi aynen, “Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun yedi günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.” şeklindedir. Bu hükümdeki “soruşturmayı yapan” sözünden müfettiş/muhakkik değil, Danıştay 3. Dairesinin 29.5.1973 gün, E. 1973/272, K. 1973/269 sayılı istişarî kararında belirtildiği üzere, bizatihi disiplin cezası vermeğe (soruşturma onayını veren) yetkili amir olarak anlaşılması gerektiği açıktır. Gerek Danıştay’ın anılan görüşü, gerekse Devlet Personel Heyeti (Devlet Personel Başkanlığı) kararına göre soruşturmacıların savunma almaları söz konusu olmayıp, bu durumun kusurlu ya da suçlu konumundaki kişilerden ifade yoluyla bilgi alınması şeklinde değerlendirilmesi gerekmektedir (Er ve ark, 2006, s.84).

1.4. DİSİPLİN SORUŞTURMASININ AŞAMALARI

Devlet hizmetinde görevli bulunanlar, kanunlar ve diğer mevzuatın öngördüğü düzenleyici, sorumluluk yükleyici ve bir takım eylemleri yasaklayıcı kurallara uymakla yükümlüdürler. Kamu görevinin belirli bir takım kurallar altında süratli ve verimli bir şekilde sürdürülmesi, o hizmeti yapanların konulan kurallara uymaları ile mümkündür. Kamu yönetimini düzenleyen kurallara uymayan personelin kusurlu davranışına “disiplin suçu”, kusurlu davranış karşısında uygulanan idari tedbire de “disiplin cezası” denir (Er ve ark, 2006, s.86).

1.4.1. Disiplin Soruşturması ve Dayandığı Kanunlar

Disiplin soruşturması, kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesine engel olan, uyulması zorunlu hususlar dışına taşan ve yasaklanmış bulunan fiil ve hallerinin incelenip soruşturulmasıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanun, 4357 sayılı İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına Dair Kanunda sayılan fiil ve hallerin yanı sıra;

1. 3628, 5816, 4926, 1402, 3713, 2935 sayılı Kanunlar kapsamında bulunan;
2. Görevle ilgili olmayıp görev mahallinde veya dışında vatandaş olarak işlenen;
3. 4483 sayılı Kanun kapsamında bulunan;
4. Takibi şikayet ve izne bağlı olan;

Fiil ve haller disiplin soruşturması kapsamına girer. Bu fiil ve hallerin soruşturulması sonucu düzenlenen, idari, disiplin ve mali yönlerden teklifleri içeren rapora “İdari Soruşturma Raporu” veya “Disiplin Soruşturması Raporu” ya da kısaca “Soruşturma Raporu” denilir.

657 sayılı DMK.nun 124. maddesinde, “...Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla, kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin, Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya yurt dışında yerine getirmemek, uyulmasını zorunlu kıldığı hususlara uymamak, yasakladığı işleri yapmak...” disiplin suçu olarak tanımlanmaktadır.

Mesleki yönden yasaklı davranışlarla ilgili olarak öncelikle, özel kanunlardaki hükümlerin uygulanması, özel kanunlarda hüküm bulunmaması durumunda, genel kanun niteliğindeki 657 sayılı Kanunun 125. maddesi uyarınca teklif getirilmesi gerekmektedir. Eylemle ilgili olarak, hem özel hem de 657 sayılı Kanunlarda hüküm bulunması hallerinde ise konunun ağırlıklı olarak alındığı kanundaki hükümler uygulanmalıdır. Fiilin her iki kanunda eşit ağırlıkla ele alınması halinde de özel kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir (Er ve ark, 2006, s.86-87).

1.4.2. Soruşturmaya Geçilmesi

Disiplin amirleri; 657 sayılı DMK.nun 125. maddesinde sayılan “Uyarma”, “Kınama”, “Aylıktan Kesme”; 1702 sayılı Kanundaki “İhtar”, “Tevbih”, “Ders Ücretlerinin Kesilmesi”, “Maaş Kesilmesi”; 4357 sayılı Kanundaki “Kusurlu Sayılma”, “Ücret Kesilmek”, “Maaş Kesilmek” cezalarının verilmesini gerektiren memurluk yönünden ve/veya mesleki yönden memnu/yasaklı fiillerin ve/veya hallerin yapıldığını öğrenmeleri halinde, başka bir makamın görüş ve onayına başvurmaksızın, disiplin soruşturması açmak ve konuyla ilgili olarak işlemlerini bir dosya düzenlemek ve kusurlu davranışla ilgili olarak memurun savunmasını usulünce almak şartıyla doğrudan bu cezaları verebilirler. Ancak, disiplin amirleri,

fiilin, verebilecekleri bu cezalardan daha ağır bir cezayı gerektirdiği kanaatine ulaşmaları durumunda, soruşturma açıp dosya/rapor düzenlemişler ise, kişinin savunmasını almadan dosyayı yetkili disiplin kuruluna usulünce sunarlar; soruşturma açmamış ve rapor düzenlememiş ise, kişi aleyhindeki bilgi ve belgeleri bir dosyada toplayarak, zamanaşımına uğramaması için gereken özeni de göstererek, soruşturma yapılmak üzere konuyu yetkili üst amir ve mercilere bildirmelidirler.

Atamaya yetkili amirler de “disiplin amiri” sıfatıyla, doğrudan doğruya öğrendikleri ya da disiplin amirleri tarafından kendilerine intikal ettirilen konuları değerlendirmek suretiyle yukarıdaki paragrafta sayılan cezaları, usulünce soruşturma dosyası düzenlemek ve ilgilinin savunmasını almak suretiyle verebilirler. Fiil ve hâli daha ağır bir cezayı gerektirir nitelikte bulmaları durumunda, gerektiğinde bir soruşturmacı görevlendirmek suretiyle de soruşturmayı yaptırabilirler (Er ve ark, 2006, s.87).

1.4.3. Soruşturmanın Yürütülmesi ve Rapor Düzenlenmesi

Disiplin soruşturmalarında izlenecek yol ve uygulanacak yöntemle ilişkin özel bir düzenleme mevcut olmamakla birlikte, soruşturmacılar; kendilerine verilen; disiplin yönünden soruşturulması’, ‘incelenmesi gerektiğinde soruşturulması’ şeklindeki emirler üzerine soruşturmaya başlarlar. Soruşturma yapmakla görevlendirilen müfettiş ya da muhakkikin, öncelikle soruşturma emri ve varsa ekleri ile toplanacak belge, dinlenecek şikayetçi, ihbarcı, tanık ve haklarında iddialar ileri sürülen görevlilerin ifadelerinin konulacağı bir dosya hazırlaması, soruşturma emri kapsamında yer alan iddiaları/konuları ve bu iddiaların/konuların kim(ler) tarafından ve kim(ler) hakkında ileri sürüldüğünü dikkatle inceleyip değerlendirmek suretiyle bir “soruşturma çalışma plânı” yapması, soruşturma yapılma sürecinde “disiplin cezası vermede zamanaşımı” durumunu gözetmesi gerekmektedir (Er ve ark, 2006, s.87).

1.4.3.1. Evrak İncelenmesi Delil Toplanması, Değerlendirilmesi

İddialara ilişkin konularda evrakın incelenmesi, delillerin toplanması ve ilgili mevzuat hükümlerinin dikkate alınarak değerlendirilmesi büyük önem taşır. Bu çalışmalar sırasında, resmi kayıtlardan rapora geçirilmesi gerekli görülen hususlar not edilmeli, önemli bulunan ve delil olarak rapora eklenmesi gerekli görülen kayıt,

deFTER ve belgelerin ilgili kısımlarının onaylı örnekleri alınmalı, olayı veya iddiaları açıklığa kavuşturabilecek her türlü delilin eksiksiz toplanmasına, şikâyetçi ya da itham edilenler tarafından incelenmesi istenilen kayıt ve belgelerden iddia konularıyla ilgili olanlarının incelenip değerlendirilmesine gereken özen gösterilmelidir (Er ve ark, 2006, s.88).

Delillerin araştırılmasının her safhasında, her kişi ve kurumun hukuk kurallarına uyması ve de delilleri bu kurallar çerçevesinde elde etmesi gerekmektedir beraber, hangi yöntemlerin hukuka uygun ve hangi yöntemlerin hukuka aykırı olduğu tartışması ise gelecek yıllarda da sürecektir. Tartışmaların sürmesinin sağlıklı sonuçlar ortaya çıkaracağı şüphesizdir (turkhukusitesi.com).

1.4.3.2.İfadelerin Alınması

İdari soruşturmada, yukarıda sayılan etkinlikler yanında, olayın aydınlığa kavuşturulabilmesi bakımından alınacak ifadeler de büyük önem taşımaktadır. Varsa önce şikâyetçinin veya muhbirin dinlenilmesi usuldendir. Şikâyetçi veya muhbir çağırıldığında, dilekçe ya da tutanak kendisine gösterilmek suretiyle imzanın kendisine ait olup olmadığının tespiti yapılarak ifadesinin alınmasına başlanmalı; kendisinden, iddia konusuyla ilgili olarak yer, zaman ve tanıklarla ilgili açıklamalar yapması istenmeli, varsa konuya ilişkin belge ve delil sunup sunamayacağı açıkça sorulmalı; sunulan belge ve delillerin tutanağa açıkça yazılması sağlanmalıdır.

Dilekçede isim ve imzası bulunan kişinin bu dilekçenin kendisine ait olmadığı beyanında bulunması ve iddialar arasında kamu yararını ilgilendiren somut delillerin varlığı halinde soruşturma sürdürülmeli, değilse durum görevlendirmeyi yapan makama bildirilerek alınacak emre göre hareket edilmelidir.

Şikâyetçiden sonra tanıkların dinlenilmesine başlanır. İfadeler, soruların sözlü olarak sorulup cevabın hemen yazılmasıyla “ifade tutanağı” şeklinde alınabileceği gibi, soruların yazılı olarak verilmesiyle ‘yazılı ifade’ şeklinde de alınabilir. Bu aşamada, ilgililere sorulacak soruların çok iyi değerlendirilmesi, kullanılacak kelimelerin titizlikle seçilmesi, açık ve anlaşılır olmasına özen gösterilmesi gereklidir. Şikâyetçi ve itham edilenlerce gösterilen yeteri kadar tanığın dinlenilmesine çalışılmalı, gerekli görülmesi halinde, kurum, ilçe ve il yöneticilerinin de sözlü veya yazılı görüşleri istenmelidir. Şikâyetçi, tanık ve itham edilenlerin

ifadeleri ayrı ayrı alınmalı, birbirleri ile karşılaşmalarına meydan verilmemelidir.

Yazılı ifadede soruların önceden yazılarak verilmesi, ifade tutanağı düzenlenmesi halinde de hüviyet tespitinden sonra, sorular yazılmadan ve alınacak cevapların satır atlanmaksızın, paragraf yapmaksızın yazılması, ifadenin birkaç sayfa sürmesi halinde her sayfanın altının ilgililerce parafe edilmesi, son sayfanın isim ve unvan açılarak imzalanması gerekir.

İtham edilenlere haklarındaki iddialar, madde madde sorularak cevaplandırılması istenilmeli, ifade veren kişiye müdahale edilmemeli, kullandığı kelimeler ve cümleler yanlış da olsa aynen yazılmalı, söyleyeceklerinin tamamını belirtmesine imkan verilmeli, yazacağını veya söyleyeceğini tamamladıktan sonra cevaplandırılması istenilen hususlardan eksik kalan varsa hatırlatılmalı, başka bir diyeğinin bulunup bulunmadığı mutlaka sorulmalı ve bu husus soru cevap olarak tutanağa geçirildikten sonra ifadesi imzalatılmalıdır.

Şikayetçi veya itham edilen kişinin gösterdiği tanıkların çok fazla olması ve tamamının dinlenememesi halinde bu durumun nedeni düzenlenecek raporda açıklanmalıdır. Ortaya çıkabilecek yeni durumlarda, daha önce dinlenilmiş bulunan ilgili tanığın ifadesine tekrar başvurulmalı, gerektiğinde itham edilenin de yeniden ifadesi alınmalıdır.

İtham edilenlerin ve suç ortaklarının haklarındaki iddiaları kabullenmeleri halinde dahi bu durumla yetinilmeyerek, tanıkların ifadelerine başvurulması, delillerin tespiti, toplanma ve değerlendirilme prosedürü işletilmelidir. Şikayetçi, tanık ve haklarında ithamda bulunulanlarla, kendilerini konuları bağlamında ilgilendiren iddia konularında sınırlı olmak kaydıyla önce sözlü olarak görüşülmeli daha sonra ifadelerinin alınmasına geçilmelidir (Er ve ark, 2006, s.88-89).

1.4.3.3.Sonuç Çıkarma

Soruşturmalarda, sağlıklı ve tutarlı bir sonuca ulaşabilmek en önemli hususlardandır. Bu cümleden olmak üzere, soruşturma konusu fiil ve durumların yasal unsurlarının açık ve ayrıntılı bir şekilde belirlenmesi, hakkında soruşturma yapılanın/şüphelinin/sanığın lehindeki ve aleyhindeki bütün kanıtların toplanması, gösterilmesi ve değerlendirilmesi, sonucu etkilemeyecek gereksiz ayrıntı ve açıklamalara girilerek kusurun, esas kanıt ve bulguların ikinci plana düşürülmemesi,

raporun bütün soruşturma konularını kapsayacak şekilde doğru ve eksiksiz olması, konulara duygu, etki ve isabetsiz yorumlardan uzak bir düşünceyle yaklaşılması, sebep ve sonuçların açıkça belirtilmesi, raporun bölümleri arasında herhangi bir çelişkiye meydan verilmemesi ve böylece sağlıklı bir sonuca ulaşılması gereklidir (Er ve ark, 2006, s.89).

1.4.3.4. Belgelerin Tasnifi

İdari soruşturmalarda, soruşturma kapsamında bulunan tüm iddialarla ilgili olarak, gereken inceleme ve soruşturmanın tamamlandığına, iddiaların doğruluğunu ya da yanlışlığını ortaya koyabilecek tüm belge ve kanıtların toplandığına kanaat getirilmesi üzerine soruşturma ile ilgili belgeler tasnif edilerek bir dosya düzenlenir. Belgeler, görevlendirme ve soruşturma emirleri ile varsa ekleri, şikayetçi veya muhbire ait ifade, tanıkların ifadeleri, toplanan ve değerlendirilen evrak ve doküman veya bunların onaylı örnekleri şeklinde sıralandıktan sonra, dizi pusulasındaki sıra numaraları doğrultusunda numara verilerek sağ üst köşeleri mühürlenip paraflanmalıdır (Er ve ark, 2006, s.89).

1.4.3.5. Ön İnceleme Raporunda Dikkat Edilecek Hususlar

İdari soruşturma raporları açık bir anlatımla kaleme alınmalı, incelenen ve soruşturulan konularla ilgili fiil ve durumlar, bunların yasal unsurları açık ve etraflı şekilde belirtilmeli, hatalı, kusurlu fiil ve durumlar, itham edilen kişinin yararına ve zararına olan tüm kanıtlar değerlendirilmeli, sonucu etkilemeyecek gereksiz açıklamalara girilmemeli, bütün soruşturma konularını kapsayacak nitelikte olmasına özen gösterilmeli, yapılan incelemeler eksiksiz şekilde aksettirilmeli, konular pürüzsüz bir anlatımla ortaya konulmalı ve çözümlenmeli, konulara, yanlış yorumlamalara yol açmayacak bir şekilde, objektif bir tutumla yaklaşılmalı, getirilen tekliflerin sebep ve dayanakları açıkça belirtilmeli, bir önceki bölümün bir sonraki bölümü açıklayıcı ve geliştirici nitelikte olmasına, bölümler arasında denge bulunmasına dikkat edilmeli, kullanılan yasal ve mesleki deyim ve kelimelerin seçimi ve kullanılmasında özenli davranılmalı, Türk Ceza Kanununda suçların tanımlanmasında kullanılan kavramların yersiz kullanımından kaçınılmalıdır. (Er ve ark, 2006, s.89).

1.4.3.6. Ön İnceleme Raporunun Bölümleri

İdari soruşturma raporlarının yazılmasında bir şekil şartı zorunluluğu bulunmamakla beraber, bu raporlar genellikle aşağıda belirtilen bölümlerden oluşur.

- I. Giriş
- II. İnceleme ve Soruşturmanın Konusu
- III. Yapılan İnceleme ve Soruşturma Çalışmaları
- IV. Bilgi, Belge ve İfadelerin Değerlendirilmesi
- V. Sonuç - Kanaat ve Teklif

Soruşturmacı; raporunda, yukarıdaki sıralamayı gözeterek, benzer şekilde ana ve alt bölümler açabilir, bölüm başlıklarını benzeri ifadelerle tanımlayabilir. Giriş bölümünde; inceleme ve soruşturma onay(lar)ı ve görevlendirme emir(ler)i belirtilir, hangi görevliler hakkında ve nerede, hangi tarihler arasında inceleme-soruşturma çalışmalarının yürütüldüğü kısaca açıklanır. Bu bölüm, yapılan kısa açıklamalar sonrasında “İnceleme-soruşturma çalışmalarında tespit edilen hususlar aşağıda açıklanmıştır.” şeklinde bir ifade ile bağlanabilir.

İnceleme ve soruşturmanın konusu bölümünde; Makam onay(lar)ında yer alan ve/veya onayda açıkça ilgi tutulan inceleme ve soruşturma konuları aynen “ ... ” yazılır. Yapılan inceleme ve soruşturma çalışmaları bölümünde; inceleme ve soruşturmaya nasıl başlanıldığı açıklandıktan sonra, inceleme-soruşturma konuları/iddiaları ile ilgili incelenen belgeler ve kayıtlar ile rapora ek olarak konulan belgeler belirtilir, bu belgelerden ve ilgili kurum, kuruluş ve kişilerden elde edilen bilgiler kaynakları itibarıyla açıklanır; şikâyetçi veya muhbir, tanık ve şüpheli/sanık ifadelerine “...” aynen yer verilir veya ifadelerinin muhtevasını aynen yansıtmak eş değer düzeyde özet açıklamalar yapılır.

Bilgi, belge ve ifadelerin değerlendirilmesi (tahlil ve münakaşa) bölümünde; toplanan bilgi ve belgelerin karşılaştırılıp değerlendirilmesiyle ileriye sürülen ve soruşturmaya konu oluşturan iddiaların kesinlik kazanıp kazanmadığı, suç veya kusur oluşturu nitelikte bulunup bulunmadığı tartışılır. Bu bölümde, hakkında soruşturma yapılanla / sanıkla ilgili iddialar ile kayıt, belge ve bulgular üzerinde yapılan inceleme ve tespitler, tanık ifadelerinden çıkan sonuçlar tahlil edilerek iddia konuları açıklığa kavuşturulur. Yapılan bu değerlendirme aşamasında, mevzuat hükümleri titizlikle göz önünde bulundurulur ve belirlenen kusurlu davranışın hangi

kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge veya emre aykırı olduğu belirtilir. İddianın aksine bir durum söz konusu ise fiilin kusur teşkil etmediği delillerle ortaya konulur.

Bu bölümde, raporun ‘İnceleme ve Soruşturmanın Konusu’ başlığı altında sıralanan iddialar, aynı sıra dahilinde ve bağımsız maddeler halinde ele alınarak, yasal yaptırımları ve sübuta ulaşıp ulaşmadıkları açık ve net olarak belirtilir. Denetçinin karar ve raporuna dayanarak, ilçe veya il yönetim kurulları, memur hakkında son soruşturmanın açılıp açılmamasına karar verecektir. Denetçi raporu, bu karar için bir öneri niteliğindedir. Soruşturma dosyasında, önerinin dayanağı olan belgeler ve görüş özeti (Fezleke) yer alır. Görüş özetinin biçimini belirleyen herhangi bir yasal hüküm yoktur, bu iş eğitim sisteminde Bakanlık Teftiş Kurulu'nun benimsediği biçimde yerine getirilmektedir (MEGSB, 1983, s. 61–75).

Sonuç, kanaat ve teklif bölümünde; önceki bölümlerle uyumlu olmak kaydıyla, ileri sürülen iddialarla ilgili olarak kusur niteliğinde bir eylemin olup olmadığı, şayet sübuta eren kusurlu bir davranış söz konusu ise bunun hangi mevzuatın hangi maddesine aykırı bulunduğu, özel veya genel kanunun hangi maddesi kapsamına girdiği belirtilmeli, kesinlik kazanmayan iddialar da açıklanmalıdır.

Aynı kişi ile ilgili birden fazla kusurun kesinleşmesi halinde her kusurun karşılığı olan ceza ve ilgili maddesi belirtilmek suretiyle, tevhidten bunlardan en ağırı ile cezalandırılması teklif edilmelidir. Özel kanunlarda karşılığı bulunmayan fiiller için, 1702 sayılı Kanunun 32 nci veya 4357 sayılı Kanunun 8 inci maddesine atıf yapılarak 657 sayılı Kanuna göre disiplin teklifinde bulunulmalıdır. İdarî ve malî tekliflerin gerekmesi durumunda, bu önerilere dayanak olacak esaslar belirtilmelidir.

İstifa, emeklilik gibi nedenlerle Devlet memurluğundan ayrılan kişilere, memur iken işledikleri kusurlar nedeniyle disiplin cezası verilmesi gerektiği yargı içtihatları gereği olduğundan, istifa ederek veya emeklilik suretiyle ayrılmış olanlar hakkında da sübuta eren fiillerinden dolayı teklif getirilmelidir. Soruşturma verilerini değerlendirmenin bir başka boyutu, cezaların amacıdır. Bu amaç, hizmetin gereği gibi yürütülmesi ve çalışma düzeninin sağlanmasıdır (Tortop, 1983, s. 90).

Bu bölümde teklif getirilirken ilgili yasalarda yer alan terimlerin aynen kullanılmasına özen gösterilmeli, 657 sayılı Kanun ile özel kanunlardaki terimler karıştırılmamalıdır. Denetçi değerlendirmesinde hukukun amacını sürekli olarak göz önünde tutmalıdır. Bu amaç salt adaleti gerçekleştirmek değil, ideal hukuka ulaşmak

yani var olan değil olması gereken hukuk anlayışını gözetmek, bireylerin çıkarlarını korumaları için uygun ortam hazırlamak, çıkar dengesini kurmak ve korumaktır (Gözübüyük, 1973, s. 7).

İdari teklifler getirilirken, kesinlik kazanan eylemin boyutu, görevin yürütülmesinde kamu yararı ve zararı, kurumun gelişmesine tesir edebilecek etkiler, kişisel durumlar, ilgilinin bu görevinde kalmasındaki sakıncalar dikkatle değerlendirilmeli, görevinde kalmasında sakınca bulunduğu sonucuna ulaşılmışsa, nedenleri belirtilerek idareye ışık tutulmalıdır. Bu işlemlerle ilgili olarak Danıştay 5. Dairesinin E.: 1988/1262-K.: 1988/1785 sayılı kararı ile aynı Dairenin E. 1986/714, K. 1987/129 nolu kararında yer alan, "...aynı görevde uzun yıllar çalıştığı ve bu nedenle yıprandığı gerekçe gösterilerek bir memurun görevden alınması mevzuata ve idare hukuku ilkelerine aykırı bulunduğu cihetle ..." şeklindeki açıklaması göz önünde bulundurulmalıdır. İdari yönden herhangi bir öneri getirilmesini gerektirecek bir durum görülmediğinde "işlem tayinine gerek bulunmadığı"nın belirtilmesi yerinde olacaktır. Disiplin teklifi getirilirken "ölçülülük ilkesi"nin dikkate alınması gerekmektedir. Ölçülülük ilkesi, devlet ve organlarının faaliyetlerinin ölçülü, makul olmasını anlatır. Bu ilke, suç ve ceza arasındaki oran ve özgürlüklerin korunması alanında geçerlidir. Özgürlükler açısından eşitlik düşüncesiyle getirilen sınırlamanın, hak üzerinde meydana getirdiği etkiyi haklı kılmaya yetebilecek bir derecede olması, bu sınırlamada önemli bir durumun varlığının aranması ölçülülük ilkesinin gereğidir. Ölçülülük, İdarenin yetkilerini gerçekleştirirken takınacağı tavrın, sadece varılmak istenen sonuca ulaşmaya yetecek kadar olmasını öngörmekte, fazlasının geçersiz olması sonucunu doğurmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/C maddesinde yer alan "aylıktan kesme", 125/D maddesinde ifade olunan "kademe ilerlemesinin durdurulması" ve özel kanunlarda alt ve üst sınırları belirlenmiş cezaların karara bağlanmasında, Kanunda ön görülen alt sınır cezanın takdiri asıl olup, ancak üst sınıra doğru artırılması gerekiyorsa mutlaka gerekçesinin belirtilmesi şarttır. Müfettiş ve muhakkiklerce düzenlenen inceleme/soruşturma raporlarında; hakkında inceleme ve soruşturma başlatılmış bulunan ve iddialara konu fiil(ler)i ve hal(ler)i doğrulanan / sübuta eren personel hakkında "idari teklif" getirilirken, aşağıda belirtilen hususların göz önünde bulundurulması genel kabul görmüş uygulamalar olarak ortaya çıkmaktadır.

1. 657 sayılı Kanununun 132 nci maddesinin 3 ve 4 üncü fıkralarında sayılan görevlilere, disiplin cezası olarak “aylıktan kesme” veya daha ağır bir ceza önerildiğinde ayrıca idari teklif de getirilmelidir.
2. Bakanlık teşkilatında görevli diğer yönetici, öğretmen ve personel hakkında önerilen disiplin cezası, kendi statüleriyle ilgili atama, yükselme ve yer değiştirme yönetmeliklerinde, buldukları göreve atanma durumuyla ilişkilendirilmiş ve atanma koşulunu kaybetme unsuru olarak belirlenmiş ise, bu görevliler hakkında da idari teklif getirilmelidir.
3. Haklarında, kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, Devlet memurluğundan çıkarma cezası, özel kanunlarda yer alan ve bu cezalara benzer/eşdeğer nitelikte olan cezalar önerilen personele, bulunduğu birimde ve görev alanında kamu hizmetlerinin daha sağlıklı yürütülebilmesi için, ayrıca idari teklif getirilmelidir.
4. Kamuoyunu meşgul eden, kurum ve/veya kişi zararına neden olan, kamu vicdanında rahatsızlık oluşturan durumlarda, doğrulanan fiil ve hallerin nitelik ve nicelik durumları da dikkate alınarak, gerektiğinde idari teklif getirilmelidir.
5. İdari tekliflerin; diğer mevzuat (özellikle norm kadro) yönünden de uygulama kolaylığının bulunmasına, Bakanlığa mali yük (özellikle il dışı tekliflerde) getirmemesine ve görev yeri değişiminin kişiye önerilen cezadan daha etkili bir yaptırım niteliğine dönüşmemesine, kamu hizmetlerinin aksatılmamasına, aksine kamu hizmetlerinin sağlıklı, verimli ve zamanında yürütülmesini sağlamaya yönelik olmasına dikkat edilmelidir.
6. Disiplin cezaları verildiği tarihten itibaren hüküm ifade edeceğinden ve derhal uygulanacağından, disiplin cezalarıyla bağlantılı idari teklifler yapılırken, teklif cümlesinde getirilecek “ ... görevinden alınması” önerisi öncesinde “ önerilen cezanın uygulamaya konulması durumunda” ibaresine yer verilmelidir. İdari teklif, disiplin cezasının uygulanma durumu da göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir.
7. 657 sayılı Kanunda yer alan “uyarma” ve “kınama” cezalarını ve/veya özel kanunlarda yer alan ve bu cezalara benzer/eşdeğer nitelikte olan

diğer cezaları gerektiren durumlarda ve kamu hizmetlerinin aksamasına neden olmayacak durumlarda idari teklif getirilmemesi ilke edinilmelidir.

Mali yönden herhangi bir kesinti veya para ödettirilmesi teklifinde, kısaca nedeni ve ne kadar miktarın nereye kesilmesi gerektiği açıklanmalıdır. Birlikte ödettirilmesi istenecek tekliflerde, kişilere isabet eden miktarlar belirtilmeli, bu hususta yapılacak tespit ve tekliflerde, 13.8.1983 tarih ve 18134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, “Devlete ve Kişilere, Memurlarca Verilen Zararların Nev’i, Miktarının Tespiti, Takibi, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkındaki Yönetmelik” hükümlerince hareket edilmelidir. Danıştay içtihatlarında genel ilke, “Hukuka aykırı işlemlerin her zaman geri alınabileceği” yolundadır. Ancak, Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun 22.12.1973 tarih ve 1969/8,1973/14 sayılı kararında; “idarenin yokluk, açık hata, memurun gerçek dışı beyanı veya hilesi hallerinde, süre aranmaksızın kanunsuz terfi veya intibaka dayanarak ödediği meblağı her zaman geri alabileceği, ancak belirtilen bu istisnalar dışında kalan durumlarda yapılan ödemelerin, ödemenin yapıldığı tarihten başlamak üzere (60) gün (dava açma süresi) içinde geri isteyebileceği, 60 günlük süre geçtikten sonra geri almanın mümkün olmayacağı sonucuna varmıştır.

Mali teklifler yapılırken iyi niyet kuralı üzerinde de önemle durulması gerekir. Soruşturmacı, inceleme ve soruşturma sonucuna göre, ulaştığı kanaati açıklamak ve tekliflerini bildirmekle görevli olduğundan, bu tekliflerini yaparken; ... ile cezalandırılmasının ... olarak nakledilmesinin” uygun olacağı ya da “herhangi bir işlem yapılmasına gerek bulunmadığı” kanaatine ulaştığını belirten ifadelerle raporun sonunu bağlamalıdır.

Raporların bu bölümünde, kesin tekliflerde bulunmak yerine, ‘Takdir Makama aittir’ şeklinde bir ifadeye yer vermek doğru değildir. Getirilen tekliflerin uygulanıp uygulanmaması hususu zaten - mevzuatta yer alan esaslar/sınırlar dahilinde - Makamın takdirinde bulunmaktadır. (Er ve ark, 2006, s.90-91-92)

1.4.3.7. Ön İnceleme Raporunun İlgili Makama Sunulması

İdari soruşturma raporları, birisi belgeli olmak üzere asgari iki nüsha olarak düzenlenmeli ve soruşturmanın tamamlanmasından sonra, görevlendirme emrini

veren makama makul bir sürede verilmelidir. Bakanlık Müfettişlerince hazırlanan soruşturma raporları ise, Teftiş Kurulu Yönetmeliği gereğince, işin bitiminden itibaren 20 gün içinde Teftiş Kurulu Başkanlığına sunulmalıdır. Disiplin soruşturmalarının her aşamasında gizliliğe gerekli özen gösterilmeli, alınan ifadelerin örnekleri sahiplerine verilmemelidir. (Er ve ark, 2006, s.100)

1.5. PROBLEM

Öğretmenlerin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar nedeniyle yapılacak olan soruşturmanın işleyişini, içerik ve usullerinin algılamalarının ne düzeyde olduğunun bilinmemesinin yarattığı sıkıntılar bir problem olarak ortaya çıkmaktadır.

1.6. AMAÇ

Araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitim soruşturmaları hakkındaki bilgilerini, algılarını ve tutumlarını belirlemektir. Bunu yapabilmek için aşağıdaki sorular cevaplanmıştır:

1. Öğretmenlerin görevleri esnasında işledikleri suçlar nedeniyle yapılacak olan inceleme ve soruşturma usulleri hakkında bilgilerini algılama düzeyleri ne durumdadır?
2. Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgilerini algılama düzeyleri;
 - 2.1. Cinsiyet,
 - 2.2. Yaş,
 - 2.3. Eğitim düzeyi,
 - 2.4. İş pozisyonu,
 - 2.5. Branş,
 - 2.6. Okuldaki çalışma süresi,
 - 2.7. Medeni durum; değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin soruşturmaları sonucunda ortaya çıkan sonuçların yöneticiler ve diğer çalışanlar arasındaki ilişkileri algılamaları hangi düzeydedir?

4. Öğretmenlerin soruşturmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçların yöneticiler ve diğer çalışanlar arasındaki ilişkileri ile ilgili algılama düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi değişkenleri birbirine bağımlı mıdır?
5. Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki genel tutum düzeyleri nelerdir?
 - 5.1. Öğretmenlerin inceleme ve soruşturmalarda görevli müfettişlerin ve muhakkiklerin tutum ve davranışları ile ilgili tutumları ne durumdadır?
 - 5.2. Öğretmenlerin soruşturmaların süresi ile ilgili tutum düzeyleri ne durumdadır?
6. Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki genel tutum düzeyleri;
 - 6.1. Cinsiyet,
 - 6.2. Yaş,
 - 6.3. Eğitim düzeyi,
 - 6.4. İş pozisyonu,
 - 6.5. Branş,
 - 6.6. İş yerindeki çalışma süresi,
 - 6.7. Medeni durum; değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.7. ÖNEM

Toplumda müfettişlerin yaptıkları soruşturmalara karşı olumsuz bir imaj vardır. Bunun nedeni geçmişte bazı soruşturmaların gereği gibi yapılmamış ve sonuçların objektif olmaması, bu nedenle güvenini yitirmiş olmasıdır (Taymaz, 2002, s.193-194).

İstanbul ili Pendik ilçesinde görev yapan öğretmenlerin yapılan inceleme soruşturmalarının aynı süreç içerisinde ve çoğunlukla aynı bölgede değişik kademelerde görev yapan müfettişler ve muhakkikler tarafından yapılmaktadır. Bu görevlilerin yargılama yapmaları ve duygusallıktan kendini arındırarak objektif kararlar vermeleri ile ilgili öğretmenlerin değerlendirmelerinin tespitinin soruşturmaların işleyiş boyutuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.8. VARSAYIMLAR

1. Araştırmanın ana konusu olan öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki algı ve tutumları bilimsel olarak ölçülebilen kavramlardır.
2. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, veri toplama araçların doğru, eksiksiz, içtenlikle ve tarafsız cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.9. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma;

1. 2009–2010 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Pendik ilçesinde bulunan özel ve resmi İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Öğretmenlerin eğitim soruşturmalarına yönelik bilgi düzeylerini algılama ve tutumları ile sınırlıdır.
3. Veri toplama aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu, Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmaları Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA) ve Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi(ÖSTA) ile sınırlıdır.
4. Araştırma verileri kullanılan istatistiksel analizler ile sınırlıdır.
5. Araştırma, araştırma kapsamında dağıtılmış olan anketlerden geri dönmüş ve geçerli olanlar ile sınırlıdır.

Bu nedenlerden ötürü, araştırma bulgularının yorumunda ve sonuçların genellemesinde bu sınırların göz önünde tutulması gereklidir.

1.10. TANIMLAR VE KISALTMALAR

1.10.1. Tanımlar

Soruşturma: Bir sorunu açıklığa kavuşturmak amacıyla bir idari veya adli makamın yönettiği, ilgililerden ve tanıklardan bilgi toplama, konuyu inceleme işi.

Müfettiş: Bağlı olduğu kurumun yürütmekte olduğu hizmetlere ilişkin iş ve işlemleri inceleyen ve denetleyen, gerektiğinde ilgililer hakkında soruşturma yapan ve ulaştığı sonuçları rapora dönüştürerek kurumun en üst amirine Teftiş Kurulu Başkanlığı aracılığı ile ileten kişidir.

Muhakkik: Gerçeği araştıran, soruşturucu, soruşturmacı.

Algı: Bir şeye dikkati yönelterek o şeyin bilincine varma.

Tutum: Tutum bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilim.

1.10.2. Kısaltmalar

TCK	: Türk Ceza Kanunu
CMK	: Ceza Muhakemeleri Kanunu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
YURT – KUR	: Yüksek Öğretim Kredi ve Yurtlar Kurumu
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
DPB	: Devlet Personel Başkanlığı

1.11. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Zengin(2006) yaptığı bu çalışmada kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar nedeniyle yapılacak soruşturmanın koşul ve kapsamının ayrıntılı bir şekilde incelenmesini amaçlamıştır.

Çalışmanın kapsamını sınırlandırmak için esas olarak 4483 sayılı kanunu ayrıntılı biçimde ele almış, diğer kanun ve yönetmeliklere kısaca değinmiştir. Çalışma ile 4483 sayılı kanun ile yeterli bilgiye ulaşılmakta olduğu gözlemlenmiştir.

İki bölümden oluşan tezin birinci bölümünde, Türk hukukunda kamu görevlisi kavramı, kamu görevlilerinin soruşturma ve kovuşturmasının tarihi gelişim içerisinde gösterdiği değişiklikler ile kamu görevlilerinin özel soruşturma usulüne tabi tutulması hakkında lehte ve aleyhteki görüşler incelenmiştir.

İkinci bölümde ise 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun esas alınarak, kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçların soruşturulması usulü incelenmiştir.

Söyler(2008) yaptığı bu çalışma ile ilk olarak idari usul ve memur disiplin hukuku üzerinde durmuştur. Bu bölümde memur ve disiplin kavramını idari usul ile bütünleştirmeye çalışmıştır. Daha sonra ise idari usul ilkeleri ışığında devlet memurunun soruşturma usulünün ve disiplin işleminin incelendiği görülmüştür.

Bu çalışmada, Türk hukukunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre görev yapmakta olan Devlet memurunun disiplin suçu işlemesi halinde tabi tutulacağı disiplin soruşturması süreci ve bu sürece hakim olan temel idari usul ilkeleri incelenmektedir. Bu çerçevede çalışmanın köşe taşlarını Devlet memuru, idari usul ilkeleri ve disiplin soruşturması süreci kavramları oluşturmaktadır. Ülkemizde bir idari usul kanunu bulunmamaktadır. Bu durum genel olarak idari işlem sürecinde özel olarak disiplin işlemi sürecinde idarenin uymak zorunda olduğu idari usul kuralları ve ilkelerinin mahkeme içtihatlarıyla oluşturulması sonucunu doğurmuştur. Bazı idari usul ilkeleri uluslar arası hukukun genel ilkeleri olarak karşımıza çıkabildiği gibi idari usul ilkelerinin uygulanması tavsiyesinde bulunan Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi kararları da bulunmaktadır. Çalışma konusu bu perspektif dahilinde incelenmektedir.

Bu çerçevede çalışmanın ilk bölümünde idari usul, Devlet memuru ve disiplin konuları incelenmektedir. İdari usulün anlamı, kapsamı, işlevi ve genel olarak idari usul ilkeleri ile Devlet memuru kavramı ve disiplin suç ve cezalarına hakim olan temel ilkeler bu bölümün konularını oluşturmaktadır.

İkinci bölümde ise disiplin işlemi süreci, başlangıç, soruşturma ve tamamlanma aşamaları esas alınarak bu sürece hakim olan temel idari usul ilkeleri açısından incelenmektedir.

Ersoy(2006) yaptığı bu çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, iletişim sorunlarına ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Araştırma 2004-2005 Eğitim ve Öğretim yılında Van Belediye sınırları içerisinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırmanın örnekleme, random yoluyla seçilen 20 ilköğretim okulunda görev yapan 53 yönetici, 363 öğretmen olmak üzere toplam 416 yönetici ve öğretmen katılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulanmıştır. Anketi hazırlamak amacıyla konu ile ilgili kitap ve makalelerin incelendiği, alanla ilgili uzman görüşlerinin ve konu ile ilgili araştırmaların ile bunların veri toplama araçlarının incelendiği ve elde edilen bilgiler doğrultusunda 25 soruluk bir anketin hazırlandığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet, görev ve branş değişkenlerine göre belirtilen görüşler arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla “t” testi, kıdem değişkenine göre görüşlerin karşılaştırılmasında tek yönlü değişkenlik çözümlemesi (Varyans analizi) kullanılmış, görev değişkenine göre görüşlerin karşılaştırılmasında ise Mann-Whitney U testinden yararlanıldığı görülmüştür. Anlamlılık düzeyi de .05 olarak alınmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, görev, cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerine bağlı olarak incelenmiştir.

Yapılan bu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, eleştirel düşünme, empati kurma, bilgi paylaşımı ve işbirliği konularında ciddi problemler yaşadıklarını anlaşılmaktadır. Genel olarak, Van il merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenler arasında sağlıklı bir iletişim olmadığı izlenimi edinildiği gözlemlenmiştir..

Yapılan çalışmada yöneticiler öğretmenlere göre daha olumlu görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler ise genelde birçok ifadeye düşük düzeyde katılım göstererek, yöneticilerle aralarındaki iletişimi yeterli ve etkili olmadığını belirtmişlerdir.

Bu araştırmadan “Bilgi ve iletişim olmadan okulların sağlıklı işlemesi ve geleceğin Türkiye’ sine sahip çıkacak vasıflı insanlar yetiştirmesi mümkün değildir. Eğitimin kalitesini artırmak ve nitelikli gençler yetiştirebilmek için okullarımızda sağlıklı ve etkili iletişim ortamı yaratmalıyız.” genel sonucuna ulaşmak mümkündür.

Anket maddelerine belirtilen görüşlerle ilgili olarak şu genel sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür:

a) Yönetici ve öğretmenler en yüksek katılımı “yöneticiler, sözlü ve yazılı mesajları öğretmenlere zamanında ulaştırırlar” ifadesi ile “yönetici ve öğretmenler karşılıklı olarak birbirine saygı gösterirler” ifadelerine göstermişlerdir.

b) Yönetici ve öğretmenler en düşük katılımı ise “yönetici ve öğretmenler, iletişim sırasında kendilerini birbirlerinin yerine koyarak, anlamaya çalışırlar. ” ve “yönetici ve öğretmenler ders dışı sosyal içerikli toplantılarda bir araya gelirler. ” ifadelerine göstermişlerdir.

Görev değişkenine bağlı olarak yapılan t-testi sonucunda şu genel sonuca ulaşıldığı görülmüştür:

Yöneticiler, öğretmenlerle ilişkilerini yansıtan tüm ifadelerle öğretmenlerden daha olumlu görüş belirtmişlerdir. Yönetici ve öğretmen görüşleri arasındaki fark genelde istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde gerçekleşmiştir.

1.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Weldon(2003) yaptığı bu araştırmada devletlerce öğretmenleri yasal olarak izinli olan davranışların dışında kalan davranışlarının yargılama süreci içerisinde mahkemelerce nasıl değerlendirildiğini ele almıştır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde ki 50 eyalette aynı mahkemelerin öğretmenlerin davalarına verdikleri kararların analizi yapıldığında değerlendirmelerin öğretmen davranışlarının daha yüksek bir standart üzerinden ele alındığı ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin milletlerin kültürlerinde eşsiz bir rol oynadığı dolayısıyla davranışlarının devletlerce daha yakından ve daha sert bir şekilde sık sık incelendiği belirlenmiştir.

Ele alınan tüm eyaletler incelendiğinde öğretmenlerin özellikle ahlaksızlık içeren davranışlarının hiçbir şekilde mazur görülmediği görülmüştür. Sonuç olarak verilen kararların öğretmenlik sertifikasının iptaline kadar ulaştığı vurgulanmıştır.

1.11.3. Araştırmaların Değerlendirilmesi

Yapılan bu araştırmalar özet olarak, ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, eleştirel düşünme, empati kurma, bilgi paylaşımı ve işbirliği konularında ciddi problemler yaşadıklarını ortaya koymuştur. Bu durum okullardaki yönetici ve diğer çalışanların eğitim araştırmalarında karşılaştıkları sorunların araştırılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

BÖLÜM II

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini, veri toplama araçları ve veri çözümleme yöntemlerine ilişkin açıklamalar yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma temelde, uygulanan anketlerle, toplanan veriler ile ilgili literatürden elde edilen bilgilere dayanmaktadır. Betimsel nitelikli bu çalışma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitim soruşturmaları hakkındaki bilgileri ve tutumlarını ortaya koymayı amaçlayan tarama modelinde bir araştırmadır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 1995, s.77).

“Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 2008, s.79).

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemini

Bu araştırmanın evrenini, 2009–2010 öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesindeki özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Bu evren içinde yer alan 72 İlköğretim Okulunda görev yapan ve araştırmaya gönüllü katılmayı kabul eden 200 öğretmen; araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak üzere üç ayrı araç kullanılmıştır. Araçlardan ilki araştırmacı tarafından hazırlanan; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, branş, okuldaki çalışma süresi ve medeni durumu özellikleri gibi kişisel özellikleri belirlemeye çalışan bir ankettir(EK-1).

Bu araştırmanın ikinci veri toplama aracı araştırmacı tarafından bu araştırma kapsamında geliştirilen “Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına ilişkin Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA)” dir (EK-2). ÖSBA Anketi 10 maddeden oluşmaktadır. Anket; öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda geçerli olan uygulamalara ve yönetmelik hükümlerine ilişkin bilgi ve düzeylerini algılarına yönelik algılarını belirlemektedir. Anket tek boyut üzerinden düzenlenmiştir. Öğretmenler; her bir maddeyi okuduktan sonra cevaplarını; “ Hiçbir fikrim yok”, “ Kısmen biliyorum” ve “Biliyorum” şeklinde açıklanan seçeneklerden birini işaretleyerek vermektedirler.

Anketin güvenilirliği cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile belirlenmiş ve 0,897 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, anketin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca her bir maddenin güvenilirliği; madde toplam korelasyonları ile sınanmış ve tüm maddelerin güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Anketin geliştirilmesi aşamasında her bir anketin toplam puanının elde edilmesi yerine, anketini oluşturan maddelerin toplam ortalama değerleri esas alınmıştır.

Bu araştırmanın üçüncü veri toplama aracı araştırmacı tarafından yine bu araştırma kapsamında geliştirilen “Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi(ÖSTA)” dir (EK-3). ÖSBA Anketi 10 maddeden oluşmaktadır. Anket; öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusuna yönelik tutumlarını belirlemektedir. Anket iki boyut üzerinden düzenlenmiştir. Bunlardan ilki öğretmenlerin; inceleme ve soruşturmalarda görevli müfettişlerin ve muhakkiklerin davranışlarına ilişkin tutumlarını saptamaya yönelik olan; “Müfettiş Davranışları” alt boyutudur. İkincisi ise; öğretmenlerin soruşturmanın süresine ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik olan “Soruşturma Süresi” alt boyutudur.

Öğretmenler her bir maddeyi okuduktan sonra cevaplarını; “ Hiçbir zaman”, “Kararsızım”, “ Bazen” ve “Her zaman” şeklinde açıklanan seçeneklerden birini işaretleyerek vermektedirler.

Anketin güvenilirliği cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile belirlenmiş ve 0,848 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, anketin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca her bir maddenin güvenilirliği; madde toplam korelasyonları ile sınanmış ve tüm maddelerin güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Bu ankette de işlemler; test toplam ve alt boyut maddeleri ortalama değerleri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmadaki amaçların çözümüne ilişkin veriler, anket uygulaması yoluyla toplanmıştır. Hazırlanan veri toplama araçları, İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan Pendik İlçesindeki İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerine öğretmenlere uygulama yapmaları amacıyla araştırmacı tarafından ulaştırılmıştır. Okuldaki öğretmen sayıları dikkate alınarak okul müdürlerine 350 tane anket verilmiştir. Okullardan geri dönen anket sayısı 210 olmuştur. Cevaplanan veri toplama araçları yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Ayrıca, veri toplama aracının uygulanması sürecinde örneklem grubuna, araştırmacının amacı ve yapısı hakkında gerekli bilgiler verilerek ve açıklamalar yapılmıştır. Araştırmanın önemini anlayan ve araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlere veri toplama araçları uygulanmıştır. Araştırmanın gizliliği prensibi ile araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenlerden adı ve soyadı alınmamıştır. Öğretmenlerden toplanan anketler; araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu işlem sırasında 10 öğretmenin anketleri, güvenilir bulunmadığı için, araştırma kapsamından çıkartılmışlardır.

2.5. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırma kapsamında kullanılan ankette yer alan soruların, frekans ve yüzdelik dağılımları bulunarak, bulgular bölümünde tablollaştırılarak yorumlanmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında anket ile toplanan bağımsız değişkenlere göre Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmaları Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA) ve Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi(ÖSTA) toplam ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere hipotez testleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iki kategoriden oluştuğu ve dağılımların normal olduğu durumlarda hipotez testi olarak ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin ikiden daha fazla kategoriye ayrıldığı durumlarda ÖSBA ve ÖSTA anketleri toplam ve alt boyut toplam puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi(ANOVA) analizleri yapılmıştır. Bu işlemlerde ilk etapta tüm alt boyutlara göre kategorik değişkenlerin aritmetik ortalamaları, standart sapmaları ve standart hataları bulunmuştur. Daha sonra puan varyanslarının homojenliğini saptamak üzere levene istatistik değerleri bulunmuştur. F testinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunduğu durumlarda, fark bulunan alt boyutlar için etakare değerleri bulunmuş ve yorumlanmıştır. Son olarak yine anlamlı fark olduğu durumlarda, ikili kategoriler arasındaki farklılıkları saptamak üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara(post hoc) geçilmiştir. Varyansların homojen olduğu durumlarda scheffe testi, varyansların heterojen olduğu durumlarda ise tamhane testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında öğretmenlerin soruşturmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçların yöneticiler ve kurum çalışanları arasındaki ilişkileri ile ilgili algılama düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi,iş pozisyonu, branş, iş yerindeki çalışma süresi ve medeni durum değişkenlerinin birbirine bağımlı olup olmadığını belirlemek üzere chi-kare tekniği kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edile tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az, 05 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, 01 ve 001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar ayrıca tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows paket program ile yapılmıştır.

BÖLÜM III

3. BULGULAR VE YORUMLARI

Bu araştırma ile Öğretmenlerin eğitim soruşturmalarına yönelik bilgi algıları ve tutumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlere uygulanan anket ve ÖSBA ve ÖSTA anketleri sonuçları bu bölümde değerlendirilerek yorumlanmıştır.

3.1. Anket Verilerine İlişkin Bulgular

Bulgular bölümünün ilk aşamasında anket ile toplanan verilerin frekans ve yüzdeler dağılımları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	89	44,5
Erkek	111	55,5
Toplam	200	100,0

Çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 1’de yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çoğunluğunu erkek öğretmenler oluşturmaktadır(% 55,5). Kadın ilköğretim okulları öğretmenleri bu çalışmada % 44,5 ile temsil edilmişlerdir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımları

Yaş	f	%
30 yaş ve altı	56	28,0
31-35 yaş	59	29,5
36-40 yaş	37	18,5
41 yaş ve üstü	48	24,0
Toplam	200	100,0

Tablo 2’de çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre frekans ve yüzdeler dağılımları sunulmuştur. Araştırma grubu içinde yaş değişkenine göre ilk sırayı 31-35 yaş grubu öğretmenler almıştır(%29,5). Bunu % 28 ile 30 yaş ve

altı öğretmenler ikinci sırada izlemiştir. Üçüncü sırada % 24 ile 41 yaş ve üstü grubu öğretmenler bulunmaktadır. Yaş değişkeninin yüzdelik dağılımları içinde son sıra 36-40 yaş öğretmenlere ait olmuştur(%18,5).

Tablo 3. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	f	%
Yüksek Okul	15	7,5
Üniversite	151	75,5
Lisans Üstü	34	17,0
Toplam	200	100,0

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 3’de verilmiştir. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çoğunluğunu lisans(üniversite) mezunu olan öğretmenler oluşturmaktadır(% 75,5). Bunu ikinci sırada % 17 ile lisans üstü eğitim almış(yüksek lisans) öğretmenler izlemiştir. Yüksek okul mezunu öğretmenler bu çalışmada % 7,5 ile temsil edilmişlerdir.

Tablo 4. Öğretmenlerin İş Pozisyonu Değişkenine Göre Dağılımları

İş Pozisyonu	f	%
Kadrolu	184	92,0
Sözleşmeli	13	6,5
Geçici	3	1,5
Toplam	200	100,0

Tablo 4’de çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin iş pozisyonu değişkenine göre frekans ve yüzdelik dağılımları verilmiştir. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çoğunluğunu kadrolu olan öğretmenler oluşturmaktadır(% 92). Bunu ikinci sırada % 6,5 ile sözleşmeli öğretmenler izlemiştir. Geçici öğretmen pozisyonunda olanlar bu çalışmada % 1,5 ile temsil edilmişlerdir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımları

Branş	f	%
Sınıf öğretmeni	109	54,5
Branş öğretmeni	91	45,5
Toplam	200	100,0

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin branş değişkenine göre frekans ve yüzdelik dağılımları Tablo 5’de yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan

öğretmenlerin çoğunluğunu sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır(% 54,5). Branş dersleri öğretmenleri bu çalışmada % 45,5 ile temsil edilmişlerdir.

Tablo 6. Öğretmenlerin İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımları

İ.Y.Çalışma Süresi	f	%
0-1 yıl	32	16,0
1-2 yıl	29	14,5
3-4 yıl	35	17,5
5 yıl ve üstü	104	52,0
Total	200	100,0

Tablo 6’da çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre frekans ve yüzdeler dağılımları sunulmuştur. Araştırma grubu içinde ilk sırayı bulunduğu kurumda 5 yıl ve daha fazla süredir görev yapan öğretmen grubu almıştır(%52). Bunu % 17,5 ile 3-4 yıldır aynı kurumda görev yapan öğretmenler ikinci sırada izlemiştir. Üçüncü sırada % 16 ile bir yıldan daha az bir süredir görev yapan öğretmenler bulunmaktadır. Görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi değişkeninin yüzdeler dağılımları içinde son sıra 1-2 yıla ait olmuştur(%14,5).

Tablo 7. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

Medeni Durum	f	%
Evli	151	75,5
Bekar	49	24,5
Toplam	200	100,0

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre frekans ve yüzdeler dağılımları Tablo 7’de yer almıştır. Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin çoğunluğunu evli öğretmenler oluşturmaktadır(% 75,5). Bekar öğretmenler bu çalışmada % 24,5 ile temsil edilmişlerdir.

3.2. “Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına İlişkin Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA)” Verilerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bulgular bölümünün ikinci aşamasında Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına İlişkin Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA)” ile toplanan bulgular ele alınıp incelenmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Toplam ve Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Anket Maddeleri	n	Art.Ort	ss
Madde 1	200	2,5600	,51743
Madde 2	200	2,5650	,58092
Madde 3	200	2,5000	,67993
Madde 4	200	2,6900	,54349
Madde 5	200	1,7050	,78168
Madde 6	200	1,8200	,78785
Madde 7	200	2,3550	,72913
Madde 8	200	2,3550	,67174
Madde 9	200	2,1700	,82736
Madde 10	200	2,1250	,64922
Toplam	200	2,2850	,49328

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına İlişkin Bilgi Algıları Anketinin(ÖSBA)Toplam ve Maddelerinin tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 8’de sunulmuştur. En yüksek aritmetik ortalamaya sahip madde 6. madde (2,69)(Soruşturma sonunda hazırlanan rapor şekilleri ve çeşitleri nelerdir?) olmuştur. Bunu 2,56 aritmetik ortalama ile 1 ve 2. Maddeler izlemiştir(devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları nelerdir?)(Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek hangi disiplin cezalarını gerektiren fiillerdir?). Anket sistemine göre 2,5 ortalamanın üstü maddeler “biliyorum” kategorisinde işaretlenmiş kabul edilmektedir. Buna göre yukarıda adı sayılan üç özelliğinde öğretmenler tarafından bilindikleri kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamalara göre son sıraları 5.(İstinabe yoluyla soruşturma(ön inceleme) hangi durumlarda yapılamaz?)(1,71) ve 6.(Soruşturma sonunda hazırlanan rapor şekilleri ve çeşitleri nelerdir)(1,82) maddeler olmuştur. Bu maddelere verilen yanıtlar “kısmen biliyorum” sınırları içinde bulunmaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre “hiçbir fikrim yok” kategorisinde hiçbir anket maddesi bulunmamaktadır. Anket toplamından alınan aritmetik ortalama 2,29 olmuştur ve bu da öğretmenlerin genel olarak eğitim soruşturmaları hakkında kısmen bilgilerinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Art.Ort	Ss	Std. Hata	t	sd	p
Kadın	89	2,1213	,50800	,05385	-	198	,000***

Erkek	111	2,4153	,44153	,04191	4,375
--------------	------------	---------------	---------------	---------------	--------------

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre ÖSBA anketi toplam puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan ,001 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık erkek öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Erkek öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi algıları (2,42), kadın öğretmenlerden(2,12) daha yüksek düzeydedir. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde eğitim soruşturmaları konusunda bilgi sahibi olduklarını açıklamışlardır.

Anket ile toplanan kişisel bilgilerin iki kategoriden daha fazla olduğu durumlarda(yaş, okulda çalışma süresi)öğretmenlerin ÖSBA anketi puanları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere hipotez testi olarak tek yönlü varyans analizi(ANOVA)işlemleri yapılmıştır. Bu işlemlerin tablollaştırılmasında ilk olarak kategorilere göre tanımlayıcı istatistik değerleri elde edilmiş ve tablollaştırılarak yorumlanmıştır. Daha sonra kategori puanlarının standart sapmaları arasındaki farklılıkları belirlemek üzere levene testi uygulanmıştır. Üçüncü aşamada ANOVA F testi sonuçları yer almıştır. Bu tabloların altında iki değişken arasında hesaplanan eta korelasyon katsayısı değerleri yer almıştır. ANOVA’da anlamlı sonuçların elde edildiği durumlarda; bu kümülatif farklılığın, hangi ikili gruplar arasından kaynaklandığını belirlemek üzere ANOVA’yı tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Levene testinde farkın anlamsız olduğu durumlarda tamamlayıcı hesap olarak scheffe testi; farkın anlamlı olduğu durumlarda ise Tamhane testi kullanılmıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Yaş	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
30 ve altı	56	2,0661	,42524	,05682
31-35	59	2,3525	,42765	,05567
36-40	37	2,2865	,55084	,09056
41 yaş ve üstü	48	2,4542	,51816	,07479
Toplam	200	2,2845	,49328	,03488

Levene:3,229 sd:3;196 p<,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre ÖSBA toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 10’da sunulmuştur. En yüksek

ortalama 40 yaş ve üstü öğretmenlerden elde edilmiştir. En düşük aritmetik ortalamaya ise 30 yaş ve altı öğretmenler sahiptir. ÖSBA toplam puanları varyansları için yapılan levene testinde istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin puan varyanslarının heterojen olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 11. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	4,327	3	1,442	6,411	,000***
Gruplarıçi	44,095	196	,225		
Toplam	48,422	199			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre ÖSBA anketi toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen F değeri istatistiksel açıdan, 001 düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen bu sonuçlara göre Yaşa göre öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyleri farklılaşmaktadır. Yaş değişkeni ile algılanan bilgi düzeyi arasında, 299’luk bir ilişki bulunmuştur.

ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların elde edildiği durumlarda, bu farklılık kümülatif bir farklılıktır. Bu kümülatif farklılığın hangili ikili karşılaştırmalardan kaynaklandığını belirlemek üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Tablo 10’da varyans heterojenliğinin olduğu belirlendiği için tamamlayıcı hesap olarak tamhane testi yapılmıştır.

Tablo 12. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tamhane testi Sonuçları

Yaş	yaş	Ortalamalar Arası Fark	Std. Hata	p
30 yaş ve altı	31-35 yaş	-,28647	,07955	,003**
	36-40 yaş	-,22042	,10691	,233
	41 yaş ve üstü	-,38810	,09393	,000***
31-35 yaş	30 yaş ve altı	,28647	,07955	,003**
	36-40 yaş	,06606	,10630	,990
	41 yaş ve üstü	-,10162	,09324	,859

36-40 yaş	30 yaş ve altı	,22042	,10691	,233
	31-35 yaş	-,06606	,10630	,990
	41 yaş ve üstü	-,16768	,11745	,642
41 yaş ve üstü	30 yaş ve altı	,38810	,09393	,000***
	31-35 yaş	,10162	,09324	,859
	36-40 yaş	,16768	,11745	,642

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre ÖSBA toplam puanları için yapılan tamhane sonuçları Tablo 12’de verilmiştir. 30 yaş ve altı öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeylerini algılamaları; 31-35 yaş(p<,01) ve 41 yaş ve üstü(p<,001) öğretmenlerden anlamlı derecede daha düşüktür. Diğer ikili kategoriler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 13. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Eğitim	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
Yüksek Okul	15	2,5667	,40649	,10496
Üniversite	151	2,2232	,50285	,04092
Lisans Üstü	34	2,4324	,41467	,07112
Toplam	200	2,2845	,49328	,03488

Levene:1,180 sd:2;197 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre ÖSBA toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 13’de gösterilmiştir. En yüksek ortalama yüksek okul mezunu öğretmenlerden elde edilmiştir. En düşük aritmetik ortalamaya ise üniversite mezunu öğretmenler sahiptir. ÖSBA toplam puanları varyansları için yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin puan varyanslarının homojen olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 14. Öğretmenlerin Eğitim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	2,505	2	1,253	5,374	,005**
Gruplarıçi	45,917	197	,233		
Toplam	48,422	199			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim değişkenine göre ÖSBA anketi toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen F değeri istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen bu sonuçlara göre eğitim düzeyine göre öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyleri farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi değişkeni ile algılanan bilgi düzeyi arasında ,227’lik bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi değişkeni; öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyini % 5,2 oranında etkilemektedir.

ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların elde edildiği durumlarda, bu farklılık kümülatif bir farklılıktır. Bu kümülatif farklılığın hangili ikili karşılaştırmalardan kaynaklandığını belirlemek üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. Tablo 13’de varyans homojenliğinin olduğu belirlendiği için tamamlayıcı hesap olarak scheffe testi yapılmıştır.

Tablo 15. Öğretmenlerin Eğitim Değişkenine Göre Scheffe Testi Sonuçları

Eğitim	Eğitim	Ortalamalar Arası Fark	Std. Hata	p
Yüksek Okul	Üniversite	,34349(*)	,13070	,034*
	Yüksek Lisans	,13431	,14965	,669
Üniversite	Yüksek Okul	-,34349(*)	,13070	,034*
	Yüksek Lisans	-,20917	,09165	,076
Yüksek Lisans	Yüksek Okul	-,13431	,14965	,669
	Üniversite	,20917	,09165	,076

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim değişkenine göre ÖSBA toplam puanları için yapılan scheffe testi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeylerini algılamaları; üniversite mezunu olan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Diğer ikili kategoriler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 16. Öğretmenlerin İş Pozisyonu Değişkenine Göre İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

İş Pozisyonu	N	Art.Ort	Ss	Std. Hata	t	sd	p
Kadrolu	184	2,3136	,48943	,03608			
Sözleşmeli	13	1,9231	,46216	,12818	2,790	195	,006**

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin iş pozisyonu değişkenine göre ÖSBA Anketi toplam puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 16’da sunulmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda iş pozisyonu değişkenine göre istatistiksel açıdan ,01 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık kadrolu öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Kadrolu öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi algıları (2,31), sözleşmeli öğretmenlerden (1,92) daha yüksek düzeydedir. Kadrolu öğretmenler, sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek düzeyde eğitim soruşturmaları konusunda bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler.

Tablo 17. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Branş	N	Art.Ort	Ss	Std. Hata	t	sd	p
Sınıf Öğretmeni	109	2,3440	,49618	,04753			
Diğer Branşlar	91	2,2132	,48286	,05062	1,880	198	,062

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 17’de çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin branş değişkenine göre ÖSBA Anketi toplam puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları verilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda branş değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Sınıf öğretmenlerinin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi algıları (2,34), diğer branşlardaki öğretmenler (2,21) ile eşit düzeydedir.

Tablo 18. Öğretmenlerin Buldukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Çalışma Süresi	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
0-1 Yıl	32	2,1469	,49448	,08741
1-2 Yıl	29	2,2069	,41484	,07703

3-4 yıl	35	2,3200	,47266	,07989
5 Yıl ve daha fazla	104	2,3365	,51503	,05050
Toplam	200	2,2845	,49328	,03488

Levene:1,517 sd:3;196 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumda çalışma süresi değişkenine göre ÖSBA toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 18’de gösterilmiştir. En yüksek ortalama 5 yıl vedaha fazla bir süre ile kurumunda çalışmakta olan öğretmenlerden elde edilmiştir. En düşük aritmetik ortalamaya ise kurumda yeni çalışmaya başlayan öğretmenler sahiptir. ÖSBA toplam puanları varyansları için yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu sonuca göre kurumda çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin puan varyanslarının homojen olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 19. Öğretmenlerin Buldukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplam	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	1,106	3	,369	1,528	,209
Gruplarıçi	47,315	196	,241		
Toplam	48,422	199			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi değişkenine göre ÖSBA anketi toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen F değeri istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Görev yaptıkları kurumdaki çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin; eğitim araştırmaları konusundaki algıladıkları bilgi düzeyleri birbirinden farklılaşmamıştır.

Tablo 20. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	Art.Ort	Ss	Std. Hata	t	sd	p
Evli	151	2,2940	,51163	,04164	,479	198	,632
Bekar	49	2,2551	,43544	,06221			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre ÖSBA Anketi toplam puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 20’de sunulmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Evli ve bekar öğretmenlerin; eğitim soruşturmaları konusundaki bilgilerini algılamaları birbirine eşit düzeydedir.

3.3. Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmaları Neticesinde Ortaya Çıkan Sonuçların İdareciler ve Kurum Çalışanları Arasındaki İlişkileri İle İlgili Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bulgular bölümünün üçüncü aşamasında öğretmenlerin eğitim soruşturmaları neticesinde ortaya çıkan sonuçların idareciler ve kurum çalışanları arasındaki ilişkileri ile ilgili algılarına ilişkin bulgular ele alınıp incelenmiştir.

Tablo 21. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Eğitim Soruşturması Sonrası İdareci Tutumlarını Algılaması Değişkenleri İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

			İdareci Tutumları				Toplam
			Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu	
Cins	Kadın	f	29	23	27	10	89
		%	32,6%	25,8%	30,3%	11,2%	100,0%
	Erkek	f	23	30	43	15	111
		%	20,7%	27,0%	38,7%	13,5%	100,0%
Toplam		f	52	53	70	25	200
		%	26,0%	26,5%	35,0%	12,5%	100,0%

Chi-Kare:3,901 sd:3 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet ve eğitim soruşturması sonrası idareci tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 21’de yer almıştır. Öğretmenlerin % 35’i soruşturma sonrası idareci tutumlarını tarafsız olarak algılamışlardır. Olumlu olarak algılayanlar ise sadece %12,5 olmuş ve son sırayı almıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre idareci tutumlarını algılamaları farklılaşmamıştır(Chi-kare: 3,901; p>,05).

Tablo 22. Öğretmenlerin Eğitim Soruşturması Sonrası Öğretmen Tutumlarını Algılaması Değişkenleri İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

			Öğretmen Tutumları				Toplam
			Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu	
Cins	Kadın	f	32	13	28	16	89

	%	36,0%	14,6%	31,5%	18,0%	100,0%
Erkek	f	27	24	47	13	111
	%	24,3%	21,6%	42,3%	11,7%	100,0%
Toplam	f	59	37	75	29	200
	%	29,5%	18,5%	37,5%	14,5%	100,0%

Chi-Kare:6,476 sd:3 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet ve eğitim soruşturması sonrası öğretmen arkadaşlarının tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 22’de yer almıştır. Öğretmenlerin % 37,5’u soruşturma sonrası öğretmen arkadaşlarının tutumlarını tarafsız olarak algılamışlardır. Olumlu olarak algılayanlar ise sadece %14,5 olmuş ve son sırayı almıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre öğretmen arkadaşlarının tutumlarını algılamaları farklılaşmamıştır(Chi-kare: 6,476; p>,05).

Tablo 23. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Eğitim Soruşturması Sonrası Diğer Personelin Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

		Diğer Personel Tutumları				Toplam	
		Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu		
Cins	Kadın	f	29	9	38	13	89
		%	32,6%	10,1%	42,7%	14,6%	100,0%
	Erkek	f	24	21	55	11	111
		%	21,6%	18,9%	49,5%	9,9%	100,0%
Toplam		f	52	53	30	93	24
		%	26,0%	26,5%	15,0%	46,5%	12,0%

Chi-Kare:6,201 sd:3 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet ve eğitim soruşturması sonrası diğer okul personelinin tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 23’de yer almıştır. Öğretmenlerin % 46,5’u soruşturma sonrası diğer okul personelinin arkadaşlarının tutumlarını olumlu olarak algılamışlardır. Olumsuz olarak algılayanlar ise sadece % 26,5 olmuştur. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre diğer okul personelinin tutumlarını algılamaları farklılaşmamıştır(Chi-kare: 6,201; p>,05).

Tablo 24. Öğretmenlerin Yaş ve Eğitim Soruşturması Sonrası İdareci Tutumlarını Algılaması Değişkenleri İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

		İdareci Tutumları				Toplam	
		Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu		
yaş	30 yaş	f	23	10	19	4	56
	vealtı	%	41,1%	17,9%	33,9%	7,1%	100,0%

31-35 yaş	f	11	21	19	8	59
	%	18,6%	35,6%	32,2%	13,6%	100,0%
36-40 yaş	f	10	10	12	5	37
	%	27,0%	27,0%	32,4%	13,5%	100,0%
40 yaş üstü	f	8	12	20	8	48
	%	16,7%	25,0%	41,7%	16,7%	100,0%
Toplam	f	52	53	70	25	200
	%	26,0%	26,5%	35,0%	12,5%	100,0%

Chi-Kare:14,073 sd:9 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş ve eğitim soruşturması sonrası idareci tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 24’de yer almıştır. 30 yaş ve altı öğretmenlerin % 41,1’i soruşturma sonrası idareci tutumları hakkında karar verememişlerdir. 31-35 yaş arasındaki öğretmenler, olumsuz algılamada ilk sırayı almışlardır(% 35,6). Öğretmenlerin yaşlarına göre idareci tutumlarını algılamaları farklılaşmamıştır(Chi-kare: 14,073; p>,05).

Tablo 25. Öğretmenlerin Yaş ve Eğitim Soruşturması Sonrası Öğretmen Tutumlarını Algılaması Değişkenleri İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

		Öğretmen Tutumları				Toplam	
		Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu		
yaş	30 yaş ve altı	f	22	4	23	7	56
		%	39,3%	7,1%	41,1%	12,5%	100,0%
	31-35 yaş	f	14	16	22	7	59
		%	23,7%	27,1%	37,3%	11,9%	100,0%
	36-40 yaş	f	12	8	12	5	37
		%	32,4%	21,6%	32,4%	13,5%	100,0%
	40 yaş üstü	f	11	9	18	10	48
		%	22,9%	18,8%	37,5%	20,8%	100,0%
Toplam		f	59	37	75	29	200
		%	29,5%	18,5%	37,5%	14,5%	100,0%

Chi-Kare:12,001 sd:9 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş ve eğitim soruşturması sonrası öğretmen arkadaşlarının tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 25’de yer almıştır. 40 yaş ve üstü grubu öğretmenlerin % 37,5’i soruşturma sonrası öğretmen arkadaşlarının tutumlarını tarafsız olarak algılamışlardır. Olumsuz olarak algılayanlar içinde ilk sıra %27,1 ile 31-35 yaşa ait

olmuştur. Öğretmenlerin yaşlarına göre öğretmen arkadaşlarının tutumlarını algılamaları farklılaşmamıştır(Chi-kare: 12,001; p>,05).

Tablo 26. Öğretmenlerin Cinsiyet ve Eğitim Soruşturması Sonrası Diğer Personelin Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

			Diğer Personel Tutumları				Toplam
			Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu	
yaş	30 yaş ve altı	f	18	6	27	5	56
		%	32,1%	10,7%	48,2%	8,9%	100,0%
	31-35 yaş	f	16	13	24	6	59
		%	27,1%	22,0%	40,7%	10,2%	100,0%
	36-40 yaş	f	9	4	18	6	37
		%	24,3%	10,8%	48,6%	16,2%	100,0%
	40 yaş üstü	f	10	7	24	7	48
		%	20,8%	14,6%	50,0%	14,6%	100,0%
Toplam		f	53	30	93	24	200
		%	26,5%	15,0%	46,5%	12,0%	100,0%

Chi-Kare:6,448 sd:9 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş ve eğitim soruşturması sonrası diğer okul personelinin tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 26'da yer almıştır. 40 yaş ve üstü öğretmenlerin % 50'si soruşturma sonrası diğer okul personelinin arkadaşlarının tutumlarını tarafsız olarak algılamışlardır. 30 yaş ve altı öğretmenlerin ise % 32,1'i konu hakkında karar veremediklerini açıklamışlardır. Öğretmenlerin yaşlarına göre diğer okul personelinin tutumlarını algılamaları farklılaşmamıştır(Chi-kare: 6,448; p>,05).

Tablo 27. Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Eğitim Soruşturması Sonrası İdareci Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

			İdareci Tutumları				Toplam
			Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu	
Eğit.	Y.Okul	f	2	3	4	6	15
		%	13,3%	20,0%	26,7%	40,0%	100,0%
	Üniv.	f	42	45	51	13	151
		%	27,8%	29,8%	33,8%	8,6%	100,0%
	Y.Lisans	f	8	5	15	6	34
		%	23,5%	14,7%	44,1%	17,6%	100,0%
Toplam		f	52	53	70	25	200
		%	26,0%	26,5%	35,0%	12,5%	100,0%

Chi-Kare:16,639 sd:6 p<,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim durumu ve eğitim soruşturması sonrası idareci tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 27’de yer almıştır. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin % 40’ı soruşturma sonrası idareci tutumlarını olumlu olarak algılamışlardır ve bu sonuç diğer eğitim gruplarına göre çok daha yüksektir. Üniversite mezunu öğretmenlerin soruşturma sonrası idareci tutumlarını Olumsuz olarak algılamaları, diğer gruplar içinde daha yüksek düzeydedir(%29,8). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre idareci tutumlarını algılamaları farklılaşmıştır(Chi-kare: 16,639; p<,05).

Tablo 28. Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Eğitim Soruşturması Sonrası Öğretmen Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

		f	Öğretmen Tutumları				Toplam
			Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu	
Eğitim	Y.Okul	f	6	0	5	4	15
		%	40,0%	,0%	33,3%	26,7%	100,0%
	Üniv.	f	43	28	59	21	151
		%	28,5%	18,5%	39,1%	13,9%	100,0%
	Y.Lisans	f	10	9	11	4	34
		%	29,4%	26,5%	32,4%	11,8%	100,0%
Toplam		f	59	37	75	29	200
		%	29,5%	18,5%	37,5%	14,5%	100,0%

Chi-Kare: 6,710 sd:6 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim durumu ve eğitim soruşturması sonrası öğretmen tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 28’de yer almıştır. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin % 40’ı soruşturma sonrası öğretmen tutumları hakkında kararsız kalmışlardır. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin soruşturma sonrası idareci tutumlarını olumsuz olarak algılamaları, diğer gruplar içinde daha yüksek düzeydedir(%26,5). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre öğretmen arkadaşlarının tutumlarını algılamaları farklılaşmamıştır(Chi-kare: 6,710; p>,05).

Tablo 29. Öğretmenlerin Eğitim Durumu ve Eğitim Soruşturması Sonrası Diğer Personel Tutumlarını Algılaması İçin Yapılan Chi-Kare Testi Sonuçları

		f	Diğer Personel Tutumları				Toplam
			Kararsızım	Olumsuz	Tarafsız	Olumlu	
Eğitim	Y.Okul	f	3	0	9	3	15
		%	20,0%	,0%	60,0%	20,0%	100,0%

Üniv.	f	43	25	68	15	151
	%	28,5%	16,6%	45,0%	9,9%	100,0%
Y.Lisans	f	7	5	16	6	34
	%	20,6%	14,7%	47,1%	17,6%	100,0%
Toplam	f	53	30	93	24	200
	%	26,5%	15,0%	46,5%	12,0%	100,0%

Chi-Kare: 6,307 sd:6 p>,05

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim durumu ve eğitim soruşturması sonrası diğer personel tutumlarını algılaması değişkenleri için yapılan Chi-Kare testi sonuçları Tablo 29’da yer almıştır. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin % 60’ı soruşturma sonrası diğer personelin davranışlarının tarafsız olduğunu açıklamışlardır. Aynı oran yüksek lisans mezunlarında % 47,1 olmuştur. Üniversite mezunu öğretmenlerin soruşturma sonrası diğer personel tutumlarını olumsuz olarak algılamaları, diğer gruplar içinde daha yüksek düzeydedir(%16,6). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre diğer personel tutumlarını algılamaları farklılaşmamıştır (Chi-kare: 6,307; p>,05).

3.4. “Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi(ÖSTA)” Verilerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bulgular bölümünün ikinci aşamasında Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi(ÖSTA)” ile toplanan bulgular ele alınıp incelenmiştir.

Tablo 30. Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketinin(ÖSTA)Toplam ve Maddelerinin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Anket Maddeleri	n	Art.Ort	ss
Madde 1	200	1,6950	,86934
Madde 2	200	1,5300	,78880
Madde 3	200	2,0150	,95358
Madde 4	200	1,7500	,87827
Madde 5	200	1,7600	,91465
Madde 6	200	1,7050	,87854
Madde 7	200	1,6100	,85531
Madde 8	200	2,6350	,91431
Madde 9	200	2,8100	,90443
Madde 10	200	2,5550	,94416
Madde 11	200	2,6900	,87621
Madde 12	200	2,5400	1,00671
Madde 13	200	2,5550	,95474
Madde 14	200	2,9150	1,06463

Madde 15	200	2,8400	,95864
Madde 16	200	2,3450	1,00049
Toplam	200	2,2470	,99328
Müf.Davr.	200	1,7236	,67995
Sor.süresi	200	2,6539	,60737

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketinin(ÖSTA) Toplam ve Maddelerinin tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 30’da sunulmuştur. En yüksek aritmetik ortalamaya sahip madde 14. madde (2,92)(Soruşturma süresinin soruşturmanın güvenilirliğine etkisi olduğunu düşünüyorum) olmuştur. Bunu 2,84 aritmetik ortalama ile 15. Madde izlemiştir(Soruşturma süresinin muhakkiklerin güvenilirliğine etkisi olduğuna inanıyorum).

Anket sistemine göre 2,5 ortalamanın üstü maddeler “Bazen” kategorisinde işaretlenmiş kabul edilmektedir. Buna göre yukarıda adı sayılan iki özellik öğretmenler tarafından kabul edilmiştir. Aritmetik ortalamalara göre son sıraları 2.(Muhakkik, hata raporunda beni incitecek ima ve ağır ifadelere yer verdi?)(1,53) ve 7.(Muhakkik, soruşturma konum ile ilgili tanık ve sanıkların ifadelerine sınırlama getirdi)(1,61) maddeler olmuştur. Bu maddelere verilen yanıtlar “kararsızım” sınırları içinde bulunmaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre “hiçbir zaman” kategorisinde hiçbir anket maddesi bulunmamaktadır. Anket toplamından alınan aritmetik ortalama 2,25 olmuştur ve bu da öğretmenlerin genel olarak eğitim soruşturmaları hakkında tutumlarının ortalama düzeyde olduğunu göstermektedir. Anketin “Müfettiş Davranışları” alt boyutun ortalaması 1,72’dir ve kararsızım değerlendirmesine çok yakındır. Ancak anketin soruşturma süresi alt boyutun ortalaması kısmen değerlendirmesine daha yakın olmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öğretmenler soruşturma kapsamında müfettişlere göre soruşturmanın süresine yönelik daha fazla olumsuz bir tutum geliştirmişlerdir.

Tablo 31. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Toplam ve Alt Boyutlarının Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
Müfettiş Davranış.	Kadın	89	1,7030	,62390	,06613	-,381	198	,703
	Erkek	111	1,7400	,72414	,06873			
Soruşturma	Kadın	89	2,5556	,59718	,06330	-2,067	198	,040*

Süresi	Erkek	111	2,7327	,6066 2	,05758			
Toplam	Kadın	89	2,1826	,4368 1	,04630	- 1,599	198	,111
	Erkek	111	2,2984	,5605 2	,05320			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 31’de; çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre ÖSTA anketi toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda cinsiyet değişkenine göre sadece soruşturma süresi alt boyutunda istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Bu farklılık erkek öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Erkek öğretmenlerin eğitim soruşturmalarının süresi konusundaki tutumları (2,73), kadın öğretmenlerden(2,56) daha olumsuz yöndedir. Anket toplamında ve Müfettiş davranışları alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark meydana gelmemiştir.

Tablo 32. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖSTA Toplam ve Alt Boyutlarının Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyutlar	Yaş	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
Müfettiş Davranışları	30 ve altı	56	1,6480	,57658	,07705
	31-35	59	1,8814	,69387	,09033
	36-40	37	1,6757	,68234	,11218
	41 yaş ve üstü	48	1,6548	,75698	,10926
	Toplam	200	1,7236	,67995	,04808
Soruşturma Süresi	30 ve altı	56	2,5040	,55736	,07448
	31-35	59	2,7872	,66388	,08643
	36-40	37	2,6336	,63173	,10386
	41 yaş ve üstü	48	2,6806	,54656	,07889
	Toplam	200	2,6539	,60737	,04295
Toplam	30 ve altı	56	2,1295	,43397	,05799
	31-35	59	2,3909	,50624	,06591
	36-40	37	2,2145	,57387	,09434
	41 yaş ve üstü	48	2,2318	,52370	,07559
	Toplam	200	2,2469	,51125	,03615

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre ÖSTA toplam puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 32’de sunulmuştur. ÖSTA toplam ve alt boyut puanları varyansları için yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin puan varyanslarının homojen olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 33. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖSTA Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama	F	p
Müfettiş Davranışları	Gruplararası	2,101	3	,700	1,527	,209
	Gruplarıçi	89,902	196	,459		
	Toplam	92,003	199			
Soruşturma Süresi	Gruplararası	2,356	3	,785	2,167	,093
	Gruplarıçi	71,055	196	,363		
	Toplam	73,412	199			
Toplam	Gruplararası	2,045	3	,682	2,674	,048*
	Gruplarıçi	49,968	196	,255		
	Toplam	52,014	199			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre ÖSTA anketi toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 33’de verilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen F değeri içinde sadece ÖSTA Toplam puanları istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen bu sonuçlara göre Yaşa göre öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumları farklılaşmaktadır. Yaş değişkeni ile eğitim soruşturmalarına yönelik tutumlar arasında ,198’lik bir ilişki bulunmuştur. Yaş değişkeni; öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumlarını % 3,9 oranında etkilemektedir.

ANOVA’da istatistiksel açıdan anlamlı farklılıkların elde edildiği durumlarda, bu farklılık kümülatif bir farklılıktır. Bu kümülatif farklılığın hangili ikili karşılaştırmalardan kaynaklandığını belirlemek üzere varyans analizini tamamlayıcı hesaplara geçilmiştir. ÖSTA toplam puanlarının varyans homojenliğinin olduğu belirlendiği için tamamlayıcı hesap olarak scheffe testi yapılmıştır.

Tablo 34. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre ÖSTA Toplam Puanları İçin Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

yaş	yaş	Ortalamalar Arası Fark	Std. Hata	p
30 yaş ve altı	31-35 yaş	-,26143	,09420	,050*
	36-40 yaş	-,08506	,10697	,889
	41 yaş ve üstü	-,10231	,09932	,787
31-35 yaş	30 yaş ve altı	,26143	,09420	,050*
	36-40 yaş	,17636	,10588	,430

36-40 yaş	41 yaş ve üstü	,15912	,09814	,454
	30 yaş ve altı	,08506	,10697	,889
	31-35 yaş	-,17636	,10588	,430
41 yaş ve üstü	41 yaş ve üstü	-,01724	,11046	,999
	30 yaş ve altı	,10231	,09932	,787
	31-35 yaş	-,15912	,09814	,454
	36-40 yaş	,01724	,11046	,999

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin yaş değişkenine göre ÖSBA toplam puanları için yapılan scheffe sonuçları Tablo 34'de verilmiştir. 30 yaş ve altı öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumları; 31-35 yaş(p<,05) öğretmenlerden anlamlı derecede daha olumlu yöndedir. Diğer ikili kategoriler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tablo 35. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ÖSTA Toplam ve Alt Boyutlarının Puanlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyutlar	Eğitim	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	
Müfettiş Davranışları	Yüksek Okul	15	1,5905	,63169	,16310	
	Üniversite	151	1,7408	,70439	,05732	
	Yüksek Lisans	34	1,7059	,59470	,10199	
	Toplam	200	1,7236	,67995	,04808	
	Soruşturma Süresi	Yüksek Okul	15	2,7333	,57398	,14820
	Üniversite	151	2,6306	,61014	,04965	
	Yüksek Lisans	34	2,7222	,61849	,10607	
	Toplam	200	2,6539	,60737	,04295	
	Toplam	Yüksek Okul	15	2,2333	,47684	,12312
		Üniversite	151	2,2413	,52356	,04261
Yüksek Lisans		34	2,2776	,48221	,08270	
Toplam		200	2,2469	,51125	,03615	

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre ÖSTA toplam ve alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 35'de sunulmuştur. ÖSTA toplam ve alt boyut puanları varyansları için yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin puan varyanslarının homojen olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 36. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre ÖSTA Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama Sı	F	p
Müfettiş Davranışları	Gruplararası	,321	2	,161	,345	,709
	Gruplarıçi	91,682	197	,465		
	Toplam	92,003	199			
Soruşturma Süresi	Gruplararası	,335	2	,168	,452	,637
	Gruplarıçi	73,077	197	,371		
	Toplam	73,412	199			
Toplam	Gruplararası	,039	2	,020	,075	,928
	Gruplarıçi	51,974	197	,264		
	Toplam	52,014	199			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre ÖSTA anketi toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 36’da verilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen F değerinin hiç biri istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Elde edilen bu sonuçlara göre eğitim düzeyine göre öğretmenlerin eğitim araştırmaları konusundaki tutumları farklılaşmamaktadır. Yaş değişkeni ile eğitim araştırmalarına yönelik tutumları etkilememektedir.

Tablo 37. Öğretmenlerin İş Pozisyonu Değişkenine Toplam ve Alt Boyutlarının Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Pozisyon	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
Müfettiş Davranış.	Kadrolu	184	1,7461	,69199	,05101	,896	195	,371
	Sözleşmeli	13	1,5714	,44797	,12425			
Soruşturma Süresi	Kadrolu	184	2,6588	,61377	,04525	,735	195	,463
	Sözleşmeli	13	2,5299	,57226	,15872			
Toplam	Kadrolu	184	2,2595	,51856	,03823	1,009	195	,314
	Sözleşmeli	13	2,1106	,44499	,12342			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Tablo 37’de; çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin iş pozisyonu değişkenine göre ÖSTA anketi toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları sunulmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda iş

pozisyonu değişkenine göre hiçbir alt boyutta istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin eğitim araştırmaları konusundaki tutumları birbirine eşit düzeydedir.

Tablo 38. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Toplam ve Alt Boyutlarının Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Branş	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
Müfettiş Davranış.	Sınıf Öğrt.	109	1,7549	,7569 5	,07250	,713	198	,477
	Diğer Branşlar	91	1,6860	,5762 6	,06041			
Soruşturma Süresi	Sınıf Öğrt.	109	2,6239	,5960 4	,05709	-,765	198	,445
	Diğer Branşlar	91	2,6899	,6220 7	,06521			
Toplam	Sınıf Öğrt.	109	2,2437	,5543 4	,05310	-,096	198	,924
	Diğer Branşlar	91	2,2507	,4573 4	,04794			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin branş değişkenine göre ÖSTA anketi toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 38’de sunulmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda iş pozisyonu değişkenine göre ÖSTA anketinin toplam ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sınıf öğretmenleri ile diğer branş öğretmenlerinin eğitim araştırmaları konusundaki tutumları birbirine eşit düzeydedir.

Tablo 39. Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre ÖSTA Toplam ve Alt Boyutlarının Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

Alt Boyutlar	K.Çalışma Süresi	N	Art.Ort	ss	Std. Hata
Müfettiş Davranışları	0-1 Yıl	32	1,8393	,73181	,12937
	1-2 Yıl	29	1,8719	,67585	,12550
	3-4 Yıl	35	1,6449	,53043	,08966
	5 Yıl ve üstü	104	1,6731	,70709	,06934
	Toplam	200	1,7236	,67995	,04808
Soruşturma Süresi	0-1 Yıl	32	2,8056	,65339	,11550
	1-2 Yıl	29	2,6820	,57100	,10603
	3-4 Yıl	35	2,5587	,57387	,09700
	5 Yıl ve üstü	104	2,6314	,61315	,06012
	Toplam	200	2,6539	,60737	,04295

Toplam	0-1 Yıl	32	2,3828	,53688	,09491
	1-2 Yıl	29	2,3276	,49626	,09215
	3-4 Yıl	35	2,1589	,47920	,08100
	5 Yıl ve üstü	104	2,2121	,51387	,05039
	Toplam	200	2,2469	,51125	,03615

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin görev yaptıkları kurumda çalışma süresi değişkenine göre ÖSTA toplam ve alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 39’da sunulmuştur. ÖSTA toplam ve alt boyut puanları varyansları için yapılan levene testinde istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç elde edilememiştir. Bu sonuca göre öğretmenlerin puan varyanslarının homojen olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 40. Öğretmenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre ÖSTA Toplam Puanları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama sı	F	p
Müfettiş Davranışları	Gruplararası	1,548	3	,516	1,118	,343
	Gruplarıçi	90,455	196	,462		
	Toplam	92,003	199			
Soruşturma Süresi	Gruplararası	1,128	3	,376	1,020	,385
	Gruplarıçi	72,283	196	,369		
	Toplam	73,412	199			
Toplam	Gruplararası	1,176	3	,392	1,512	,213
	Gruplarıçi	50,837	196	,259		
	Toplam	52,014	199			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin kurumda çalışma süresi değişkenine göre ÖSTA anketi toplam puanları için yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları Tablo 40’da verilmiştir.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen F değerinin hiç biri istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Elde edilen bu sonuçlara göre görev yaptıkları kurumda çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin eğitim araştırmaları konusundaki tutumları farklılaşmamaktadır. Şu anda görev yapılan kurumdaki çalışma süresi değişkeni eğitim araştırmalarına yönelik tutumları etkilememektedir.

Tablo 41. Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Toplam ve Alt Boyutlarının Puanları İçin Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Art.Ort	ss	Std. Hata	t	sd	p
Müfettiş Davranış.	Evli	151	1,7635	,72131	,05870	1,461	198	,146
	Bekar	49	1,6006	,51999	,07428			
Soruşturma Süresi	Evli	151	2,6461	,62161	,05059	-,319	198	,750
	Bekar	49	2,6780	,56667	,08095			
Toplam	Evli	151	2,2599	,53823	,04380	,633	198	,527
	Bekar	49	2,2066	,41969	,05996			

* p<,05 ** p<,01 *** p<,001

Çalışma grubunu oluşturan ilköğretim okulları öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre ÖSTA anketi toplam ve alt boyut puanları için yapılan ilişkisiz grup “t” testi sonuçları Tablo 41’de sunulmuştur. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda medeni durum değişkenine göre ÖSTA anketinin toplam ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Evli ve bekar öğretmenlerin eğitim araştırmaları konusundaki tutumları birbirine eşit düzeydedir.

BÖLÜM IV

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu bölümde, ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin eğitim soruşturmaları hakkındaki bilgilerini, algılarını ve tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın dördüncü bölümünde elde edilen sonuçlar tartışılmış ve ayrıca elde edilen bilimsel bilgiler ışığında çeşitli önerilere yer verilmiştir.

4.1. SONUÇ

Bu araştırma; ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin eğitim soruşturmaları hakkındaki bilgilerini, algılarını ve tutumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu genel amaç çerçevesinde öğretmenlerin sahip oldukları bazı demografik özelliklere göre onların eğitim soruşturmaları hakkındaki bilgi, algı ve tutumları arasındaki farklılıklar da araştırılmıştır.

İstanbul ili Pendik ilçesinde görev yapan öğretmenlerin yapılan inceleme soruşturmalarının aynı süreç içerisinde ve çoğunlukla aynı bölgede değişik kademelerde görev yapan müfettişler ve muhakkikler tarafından yapılması, bu görevlilerin yargılama yapmaları ve duygusallıktan kendini arındırarak objektif kararlar vermeleri ile ilgili öğretmenlerin değerlendirmelerinin tespitinin soruşturmaların işleyiş boyutuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, branş, okuldaki çalışma süresi ve medeni durumu özellikleri; araştırmanın bağımsız, öğretmenlerin eğitim soruşturmaları hakkındaki bilgilerini algılamaları ve tutumları ise bağımlı değişkenleridir. Bu araştırma; 2009–2010 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Pendik ilçesinde bulunan özel ve resmi İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

Bu araştırmanın örneklemini, 2009–2010 öğretim yılında İstanbul ili Pendik ilçesindeki özel ve resmi ilköğretim okullarında görev yapan 200 öğretmen oluşturmaktadır.

Bu çalışmada veri toplamak üzere üç ayrı araç kullanılmıştır. Araçlardan ilki araştırmacı tarafından hazırlanan; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, branş, okuldaki

çalışma süresi ve medeni durumu özellikleri gibi kişisel özellikleri belirlemeye çalışan bir ankettir. Bu araştırmanın ikinci veri toplama aracı araştırmacı tarafından bu araştırma kapsamında geliştirilen “Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına ilişkin Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA)” dir. Üçüncü veri toplama aracı ise; geliştirilen “Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi(ÖSTA)” dir. Araştırmacı tarafından; bu araştırma için geliştirilen iki anketin ilk etapta güvenilirlikleri bilimsel olarak saptanmıştır. Her iki anket için de cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının yüksek bulunması nedeniyle anketlerin güvenilir olduklarına karar verilmiştir.

Araştırma kapsamında kullanılan ankette yer alan soruların; frekans ve yüzdelik dağılımları bulunarak; bulgular bölümünde tablolaştırılarak yorumlanmıştır. Araştırmanın ikinci aşamasında; anket ile toplanan bağımsız değişkenlere göre Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmaları Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA) ve Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi(ÖSTA) toplam ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere hipotez testleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iki kategoriden oluştuğu ve dağılımların normal olduğu durumlarda hipotez testi olarak ilişkisiz grup “t” testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınılanmış ve anlamlılık düzeyi en az ,05 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca ,01 ve,001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar ayrıca tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS for Windows paket program ile yapılmıştır.

Öğretmenlerin çoğunluğu erkektir. (% 55,5). Kadın öğretmenler ise bu çalışmada % 44,5 ile temsil edilmişlerdir. Araştırma grubu içinde yaş değişkenine göre ilk sırayı 31-35 yaş grubu öğretmenler almıştır(%29,5). Bunu % 28 ile 30 yaş ve altı öğretmenler, ikinci sırada izlemiştir. Üçüncü sırada, % 24 ile 41 yaş ve üstü grubu öğretmenler bulunmaktadır. Yaş değişkeninin yüzdelik dağılımları içinde son sıra 36-40 yaş öğretmenlere ait olmuştur(%18,5). Öğretmenlerin % 75,5’i üniversite, % 17’si yüksek lisans ve % 7,5’u yüksek okul mezunudur. Öğretmenlerin % 92’si kadroludur. Öğretmenlerin çoğunluğunu sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır(% 54,5). Diğer ders öğretmenleri bu çalışmada % 45,5 ile temsil edilmişlerdir. Araştırma grubunun % 52’si şu anda görev yaptığı okulda 5 yıldan daha fazla çalışmaktadırlar. Görev yaptıkları okuldaki çalışma süresi değişkeninin yüzdelik dağılımları içinde son sıra 1-2 yıldır(%14,5). Öğretmenlerin % 75,5’i evli, % 24,5’i bekardır.

Eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeylerini belirlemek üzere geliştirilen ÖSBA toplamından alınan aritmetik ortalama 2,29 olmuştur. Bu durum öğretmenlerin genel olarak eğitim soruşturmaları hakkında kısmen bilgilerinin olduğunu göstermektedir.

Erkek ğretmenler, kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde eğitim soruşturmaları konusunda bilgi sahibi olduklarını açıklamışlardır.

Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyleri farklılaşmaktadır. Yaş değişkeni ile algılanan bilgi düzeyi arasında, 299'luk bir ilişki bulunmuştur. Yaş değişkeni, öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyini % 8,9 oranında etkilemektedir. 30 yaş ve altı öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeylerini algılamaları; 31-35 yaş($p<,01$) ve 41 yaş ve üstü($p<,001$) ğretmenlerden anlamlı derecede daha düşüktür.

Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyleri farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi değişkeni ile algılanan bilgi düzeyi arasında, 227'lik bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi değişkeni; öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyini % 5,2 oranında etkilemektedir. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeylerini algılamaları ise niversite mezunu olan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir.

Kadro lu öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi algıları (2,31), sözleşmeli öğretmenlerden(1,92) daha yüksek düzeydedir. Kadro lu öğretmenler, sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek düzeyde eğitim soruşturmaları konusunda bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler. Sınıf ğretmenlerinin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgileri (2,34), diğer branşlardaki öğretmenler (2,21) ile eşit düzeydedir.

Görev yaptıkları kurumdaki çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin, eğitim soruşturmaları konusundaki algıladıkları bilgi düzeyleri birbirinden farklılaşmamıştır. Evli ve bekr öğretmenlerin, eğitim soruşturmaları konusundaki bilgilerinin algılamaları birbirine eşit düzeydedir.

Öğretmenlerin % 35'i soruşturma sonrası idareci tutumlarını tarafsız olarak algılamışlardır. Olumlu olarak algılayanlar ise sadece %12,5 olmuştur. Öğretmenlerin % 37,5'u soruşturma sonrası ğretmen arkadaşlarının tutumlarını tarafsız olarak algılamışlardır. Öğretmenlerin % 46,5'u soruşturma sonrası diğer okul

personelinin arkadaşlarının tutumlarını olumlu olarak algılamışlardır. Olumsuz olarak algılayanlar ise sadece % 26,5 olmuştur. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin % 40'ı soruşturma sonrası yönetici tutumlarını olumlu olarak algılamışlardır. Bu sonuç diğer eğitim gruplarına göre çok daha yüksektir. Üniversite mezunu öğretmenlerin soruşturma sonrası yönetici tutumlarını olumsuz olarak algılamaları, diğer gruplardan daha yüksek düzeydedir(%29,8). Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre yönetici tutumlarını algılamaları farklılaşmıştır.

ÖSTA anketi toplamından alınan aritmetik ortalama 2,25 olmuştur ve bu da öğretmenlerin genel olarak eğitim soruşturmaları hakkında tutumlarının ortalama düzeyde olduğunu göstermektedir. Anketin “Müfettiş Davranışları” alt boyutun ortalaması 1,72'dir. Bu kararsızım değerlendirmesine çok yakındır. Ancak, anketin soruşturma süresi alt boyutunun ortalaması kısmen değerlendirmesine daha yakındır. Elde edilen bu sonuç öğretmenlerin soruşturma kapsamında müfettişlere göre soruşturmanın süresine yönelik daha fazla olumsuz bir tutum geliştirdiklerini göstermektedir.

Erkek öğretmenlerin eğitim soruşturmalarının süresi konusundaki tutumları (2,73), kadın öğretmenlerden(2,56) olumsuzdur.

Yaş değişkenine göre, ÖSTA Toplam puanları 0,5 düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. Elde edilen bu sonuçlara göre yaşa göre öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumları farklılaşmaktadır. Yaş değişkeni ile eğitim soruşturmalarına yönelik tutumlar arasında 198'lik bir ilişki bulunmuştur. Yaş değişkeni, öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumlarını % 3,9 oranında etkilemektedir. 30 yaş ve altı öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumları, 31-35 yaş(p<,05) öğretmenlerden anlamlı derecede daha olumlu yöndedir. Eğitim düzeyi, branş, iş pozisyonu ve medeni durum değişkenlerine göre ÖSTA toplam ve alt boyut puanları farklılaşmamıştır.

4.2. TARTIŞMA

Bu bölümde; araştırmanın bu genel amacı doğrultusunda ortaya konan sorulara, toplanan bulgular ışığında cevaplar verilmiş ve elde edilen sonuçlar tartışılmıştır.

Araştırmanın Birinci Alt Problemi: Öğretmenlerin görevleri esnasında işledikleri suçlar nedeniyle yapılacak olan inceleme ve soruşturma usulleri hakkında

bilgilerini algılama düzeyleri nelerdir? şeklinde ifade edilmişti. Araştırma sonucunda konu ile ilgili şu sonuca ulaşılmıştır:

“Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına ilişkin Bilgi Algıları Anketi(ÖSBA)” toplamından alınan aritmetik ortalama 2,29 olmuştur ve bu da öğretmenlerin genel olarak eğitim soruşturmaları hakkında kısmen bilgilerinin olduğunu göstermektedir. Anket içinde yer alan hiçbir maddenin ortalaması alınabilecek maksimum puan 3,00’a yaklaşmamıştır. Öğretmenlerin kendileri ile ilgili bu kadar önemli bir konuda yetersiz düzeyde bilgi sahibi olmaları; araştırmanın en önemli bulgularından biridir. Elde edilen bu sonuçta öğretmenlerin “ nasıl olsa benim başım gelmez” mantığının yattığı düşünülmektedir. Bu nedenle de eğitim soruşturmalarının içeriği konusunda yeterli bilgi sahibi olmamışlardır.

Araştırmanın İkinci Alt Problemi: Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgilerinin algılama düzeyleri; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş pozisyonu, branş, iş yerindeki çalışma süresi ve medeni durum; değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir? şeklinde ifade edilmişti. Araştırma sonucunda konu ile ilgili şu sonuca ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgilerinin algılama düzeyleri; cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan farklılık göstermiştir. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlerden daha yüksek düzeyde eğitim soruşturmaları konusunda bilgi sahibi olduklarını açıklamışlardır. Kadın öğretmenlerin; eğitim soruşturmaları hakkında, erkek öğretmenlerden daha az bilgiye sahip olmaları oldukça ilginçtir.

Yaşa göre öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyleri farklılaşmaktadır. Yaş değişkeni ile algılanan bilgi düzeyi arasında, 299’luk bir ilişki bulunmuştur. Yaş değişkeni; öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyini % 8,9 oranında etkilemektedir. 30 yaş ve altı öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeylerini algılamaları; 31-35 yaş($p<,01$) ve 41 yaş ve üstü($p<,001$) öğretmenlerden anlamlı derecede daha düşüktür. Öğretmenlerin yaşları ilerleyip, tecrübeleri arttıkça, eğitim soruşturmaları konusunda daha çok bilgiye sahip olmuşlardır. Sahip oldukları bu bilgi birikimi ile, kendilerinden daha genç ve deneyimsiz öğretmenlere; eğitim soruşturmaları hakkında önderlik edeceklerdir.

Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmaktadır.

Eğitim düzeyi değişkeni ile algılanan bilgi düzeyi arasında, 227'lik bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi değişkeni; öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusunda sahip olduklarını düşündükleri bilgi düzeyini % 5,2 oranında etkilemektedir. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeylerini algılamaları; niversite mezunu olan öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Bu sonuç da hiç şpbesiz yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin; daha kıdemli öğretmenler olmalarının büyük rolü bulunmaktadır. Ancak yüksek lisans yapmış olan öğretmenlerin konuya ilişkin bilgi algıları niversite mezunları ile eşdeğerde olmuştur. Hâlbuki yüksek lisans yapan öğretmenlerin daha fazla bilgiye sahip olmaları beklenirdi.

Öğretmenlerin sahip oldukları iş pozisyonuna göre; eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeyleri farklılaşmaktadır. Kadrolu ğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi algıları (2,31), sözleşmeli öğretmenlerden(1,92) daha yüksek düzeydedir. Kadrolu ğretmenler, sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek düzeyde eğitim soruşturmaları konusunda bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler. Sözleşmeli ğretmenlerin; öğretmenliğin gerektirdiği bu bilgileri edinmek için kendilerini zorlamadıkları anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin branş değişkenine göre; eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi düzeyleri farklılaşmamaktadır. Sınıf ğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki bilgi algıları (2,34), diğer branşlardaki öğretmenler (2,21) ile eşit düzeydedir.

Görev yaptıkları kurumdaki çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin; eğitim soruşturmaları konusundaki algıladıkları bilgi düzeyleri birbirinden farklılaşmamıştır. Evli ve bekr öğretmenlerin; eğitim soruşturmaları konusundaki bilgilerini algılamaları birbirine eşit düzeydedir.

Araştırmanın nc Alt Problemi: Öğretmenlerin soruşturmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçların idareciler ve kurum çalışanları arasındaki ilişkileri ile ilgili algılamaları hangi düzeydedir? şeklinde ifade edilmişti. Araştırma sonucunda konu ile ilgili şu sonuca ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin % 35'i soruşturma sonrası idareci tutumlarını tarafsız olarak algılamışlardır. Olumlu olarak algılayanlar ise sadece %12,5 olmuştur. Öğretmenlerin % 37,5'u soruşturma sonrası ğretmen arkadaşlarının tutumlarını tarafsız olarak algılamışlardır. Öğretmenlerin % 46,5'u soruşturma sonrası diğer okul personelinin arkadaşlarının tutumlarını olumlu olarak algılamışlardır. Olumsuz

olarak algılayanlar ise sadece % 26,5 olmuştur. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin % 40'ı soruşturma sonrası idareci tutumlarını olumlu olarak algılamışlardır ve bu sonuç diğer eğitim gruplarına göre çok daha yüksektir. Üniversite mezunu öğretmenlerin soruşturma sonrası idareci tutumlarını Olumsuz olarak algılamaları, diğer gruplar içinde daha yüksek düzeydedir(%29,8). Genel olarak öğretmenler; eğitim soruşturması sonrası idarecilerinin, öğretmen arkadaşlarının ve diğer okul personelinin kendilerine ilişkin tutumlarını olumlu ve tarafsız yönde algılamışlardır.

Araştırmanın Dördüncü Alt Problemi: Öğretmenlerin soruşturmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçların idareciler ve kurum çalışanları arasındaki ilişkileri ile ilgili algılama düzeyleri ile cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi değişkenleri birbirine bağımlı mıdır?" şeklinde ifade edilmişti. Araştırma sonucunda konu ile ilgili şu sonuca ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin soruşturmalar sonunda ortaya çıkan sonuçların idareciler ve kurum çalışanları arasındaki ilişkileri algılama özellikleri, cinsiyet ve yaş değişkenlerine bağımlı değildir. Ancak öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre idareci tutumlarını algılamaları farklılaşmıştır. Yüksek okul mezunu olan öğretmenlerin % 40'ı soruşturma sonrası idareci tutumlarını olumlu olarak algılamışlardır ve bu sonuç diğer eğitim gruplarına göre çok daha yüksektir. Üniversite mezunu öğretmenlerin soruşturma sonrası idareci tutumlarını olumsuz olarak algılamaları, diğer gruplar içinde daha yüksek düzeydedir(%29,8).

Araştırmanın Beşinci Alt Problemi: Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki genel tutum düzeyleri, inceleme ve soruşturmalarda görevli müfettişlerin ve muhakkiklerin tutum ve davranışları ile ilgili tutum düzeyleri ve soruşturmaların süresi ile ilgili tutum düzeyleri nelerdir? şeklinde ifade edilmişti. Araştırma sonucunda konu ile ilgili şu sonuca ulaşılmıştır:

Öğretmenlerin Eğitim Soruşturmalarına Yönelik Tutum Anketi(ÖSTA) toplamından alınan aritmetik ortalama 2,25 olmuştur ve bu da öğretmenlerin genel olarak eğitim soruşturmaları hakkında tutumlarının ortalama düzeyde olduğunu göstermektedir. Genel olarak içeriğinin olumsuz olmasına karşılık öğretmenlerin, konu hakkında yüksek düzeyde olumsuz bir tutum geliştirmemiş olmaları; araştırmanın önemli bulgularından birisidir. Anketin "Müfettiş Davranışları" alt boyutun ortalaması 1,72'dir ve kararsızım değerlendirmesine çok yakındır. Ancak anketin soruşturma süresi alt boyutun ortalaması kısmen değerlendirmesine daha

yakın olmuştur. Elde edilen bu sonuca göre öğretmenler soruşturma kapsamında müfettişlere göre soruşturmanın süresine yönelik daha fazla olumsuz bir tutum geliştirmişlerdir.

Araştırmanın Altıncı Alt Problemi: Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki genel tutum düzeyleri; Cinsiyet, Yaş , Eğitim düzeyi, iş pozisyonu, branş, kurumdaki çalışma yılı ve medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir? şeklinde ifade edilmişti. Araştırma sonucunda konu ile ilgili şu sonuca ulaşılmıştır:

Kadın ve erkek öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki genel tutumları ve müfettiş davranışlarına yönelik tutumları birbirine eşit düzeydedir. Ancak erkek öğretmenlerin eğitim soruşturmalarının süresi konusundaki tutumları (2,73), kadın öğretmenlerden(2,56) daha olumsuz yöndedir.

Yaş değişkenine göre, ÖSTA Toplam puanları istatistiksel açıdan ,05 düzeyinde anlamlı farklılık elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre Yaşa göre öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumları farklılaşmaktadır. Yaş değişkeni ile eğitim soruşturmalarına yönelik tutumlar arasında ,198'lik bir ilişki bulunmuştur. Yaş değişkeni; öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumlarını % 3,9 oranında etkilemektedir. 30 yaş ve altı öğretmenlerin eğitim soruşturmaları konusundaki tutumları; 31-35 yaş(p<,05) öğretmenlerden anlamlı derecede daha olumlu yöndedir. Yaşları daha ileri düzeyde olan öğretmenlerin, daha olumsuz tutum içine girmelerinde büyük ölçüde geçmiş yaşamlarında, konuya ilişkin daha çok deneyimlere sahip olmaları bulunmaktadır. Eğitim düzeyi, branş, iş pozisyonu ve medeni durum değişkenlerine göre ÖSTA toplam ve alt boyut puanları farklılaşmamıştır.

4.3. ÖNERİLER

Kurumsal Öneriler: Öğretmenlerin eğitim soruşturmaları hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmamaları; onları gelecekte bazı üzücü sonuçları olabilecek olayların içine sokabilecektir. Öğretmenlerin eğitim soruşturması geçirdikten sonra konuya ilişkin bilgi sahibi olmaları son derece yanlıştır. Konuya ilişkin önceden ne kadar çok bilgiye sahip olurlarsa; gelecekte bu tip soruşturmanın getireceği olumsuzluklardan o kadar uzaklaşmış olacaklardır. Bu nedenle öğretmenler

kendilerini geliştirmelidirler. Özellikle de kadın öğretmenlerin konuya ilgileri daha fazla çekilmelidir.

M.E.B'nin konuya ilişkin hizmet içi eğitimlere ağırlık vermesi yararlı olacaktır. Müfettişler teftiş yanında öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkıda bulunmakla da görevlidirler. Müfettişler bu nedenle eğitim araştırmaları konusunda öğretmenlere rehberlik etmelidirler.

Ön inceleme (istinabe) yoluyla araştırmaların hangi durumlarda yapıldığı ve araştırma sonunda hazırlanan rapor şekilleri ve çeşitleri konusuna daha fazla ağırlık verilmelidir. Öğretmenlerin yaşları ilerleyip, tecrübeleri arttıkça, eğitim araştırmaları konusunda daha çok bilgiye sahip olmuşlardır. Sahip oldukları bu bilgi birikimi ile kendilerinden daha genç ve deneyimsiz öğretmenlere, eğitim araştırmaları hakkında önderlik etmelidir.

Yüksek lisans yapmış olan öğretmenlerin eğitim araştırmalarına ilişkin bilgi algıları üniversite mezunları ile eşdeğerde olmuştur. Hâlbuki yüksek lisans yapan öğretmenlerin daha fazla bilgiye sahip olmaları beklenirdi. Özellikle eğitim bilimleri alanında yüksek lisans derecesi veren kurumların, eğitim araştırmaları konusunu eğitim programlarına ilave etmesinde yarar vardır.

Araştırma Önerileri: Geliştirilen anketlerin gelecekte eğitim araştırmaları geçirmiş bulunan öğretmenlere de uygulanarak, geçirmemiş olan öğretmenlerle aralarındaki farklılıklar araştırılabilir. Kadın öğretmenlerin; eğitim araştırmaları hakkında, erkek öğretmenlerden daha az bilgiye sahip olmaları oldukça ilginçtir. Bu konunun bilimsel nedenlerinin gelecekte araştırılmasında yarar vardır.

Bu araştırma sadece İstanbul İli Pendik ilçesi sınırları içinde bulunan ilköğretim okullarında görevli öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Gelecekte bütün İstanbul ili ve tüm Türkiye örnekleminde yapılmalıdır.

Bu araştırmada sadece öğretmenlerin eğitim araştırmaları konusundaki bilgi algılamaları belirlenmiştir. Şüphesiz ölçülen özellik gerçek bilgi düzeyleri değildir. Konuya ilişkin bir hizmet içi eğitim etkinliğinin öncesinde öğretmenlerin gerçek bilgi düzeyleri ölçülüp, daha gerçekçi sonuçlara ulaşılabilir.

KAYNAKÇA

- ADAR, İ. ve AŞICI, C. ve KAYA, T. ve BULUT, M. ve KARAKURT, Z. ve KARADAŞ, H. (2008). *Disiplin Amirleri ve Muhakkikler için Soruşturma Rehberi*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yayınları.
- AĞAOĞLU, E. (1999). *Türk Eğitim Sistemi'nde Eğitimin Denetimi*. Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma-Geliştirme Merkezi Yayınları.
- AKILLIOLU, T. (1990). *Yönetimde Açıklık-Gizlilik ve Bilgi Alma Hakkı*. 1. Usul İdare Hukuku Kongresi, C:II, Danıştay Yayınları, Ankara.
- AKINTÜRK, T. (1994). *Temel Hukuk*. Ankara: A.Ü. Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- AKYILDIZ, B. (2000). *İdari Usul ilkeleri Işığında İdari İşlemin Yapılış Usulü*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- AKYOL, Avni (Ministry of National Education). *Seminar On The Reorganisation And Reform Of The Secondary Education System*, Ankara: Republic Of Turkey Ministry Of National Education, 19-21 March 1990).
- ALAN, N. (2000). *İdari Usul ve İdari Yargı*. Danıştay Dergisi. Yıl:30. Sayı:102. Ankara.
- ALTUN AKBABA S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- ATAY, E.E. (2006). *İdare Hukuku*. Ankara: Turhan Kitapevi.
- AYDIN, M. (1986). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. İM. Ankara: Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- AYDIN, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- BAŞAR, H. (1985). *Eğitim Müfettişlerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi*. Doktora Tezi. Ankara: A.Ü.Sosyal Bil. Enstitüsü.
- BAŞAR, H. (1995). *Öğretmenlerin Değerlendirilmesi*. Ankara: Pegem Yayınları.
- BURSALIOĞLI, Z. (1991). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- BURSALIOĞLI, Z. (2002). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.

- CELEP C.& ÇETİN B. (2003). *Bilgi Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- COGAN, MORRİS L. *Clinical Supervision*. Boston:Houghton Mifflin Company 1973.
- ÇELİK, K. (2007). *Disiplin Cezalarında Zaman Aşımı ve Tekerrür*. Yerel Yönetim ve Denetim Dergisi, Cilt 12 (Sayı1). 30 Mayıs 2010 da <http://www.kontder.org.tr/TR/Icerik.ASP?ID=418> adresinden indirildi.
- ÇETİN DAĞLI, R. (1999). *Teftiş Sistemi*. Ankara: Çağdaş Eğitim Yayınları.
- ÇİMŞİT, H. (2009). *Delillerin Araştırılması ve Tartışılması*. 27 Mayıs 2010 da http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1068.htm adresinden indirilmiştir.
- ÇİNİ, H. (2008). *Denetimli Serbestlik Personelinin Disiplin İşlemleri*. 21 Mayıs 2010 <http://www.bafra.adalet.gov.tr/bafrads/makalelerimiz/personeldisiplin.html> adresinden indirilmiştir.
- DİLEK, M. (1999). *Memur Disiplin Hukukunun ve Disiplin Soruşturmasının Temel Esasları*. Türk İdare Dergisi. Sayı: 423.
- DÖNMEZER, S.&ERMAN, S (1987). *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- DÜNDAR, E. (1998). *Mili Eğitim Teşkilatı Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetimi*. Danıştay Dergisi. Yıl:18, Sayı:68-69. Ankara.
- EBSAM. (2010). *Eğitim-Öğretim-Bilim Hizmet Kolu Çalışanları Sorunları ve Çözüm Önerileri Şurası*. Ankara: Eğitim Bir Sen Yayınları.
- Eğitim Bir Sen Hukuk Bürosu. (2010). *Eğitim Çalışanları için Hukuk Bürosu*. Ankara: Eğitim Bir Sen Yayınları.
- EKEN, M. (1995). *Kamu Yönetiminde Gizlilik Geleneği ve Açıklık İhtiyacı*. AİD Cilt-27. Sayı-2. Haziran.
- ER V. M. ve YAŞAR M.& SAKARYA H.ve ÖZCAN Y.Z. ve KUVVETLİ M.ve VURGUN F. ve KAYA T. (2006). *İnceleme Soruşturma Rehberi*. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yayınları.
- FINDIKLI, R. (1996). *Yönetimde Açıklık-Açık Yönetim*. Türk İdare Dergisi, Sayı:412 Eylül.
- GELEGEN, T. (1973). *Kamu Yönetiminde Disiplin ve Disiplin Cezaları*. Danıştay Dergisi. Cumhuriyetin 50. Yılı Özel Sayısı.

- GÖRGÜN, Ş. (1983). *Hukukun Temel Kavramları*. Ankara: A.Ü. Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- GÖZLER, K. (2003). *İdare Hukuku*. Bursa: Ekin Kitapevi.
- GÖZÜBÜYÜK, A. Şeref. (1973). *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları*. Ankara: Todai Yayınları.
- GÖRAN, S. (1982). *Yönetimde Açıklık*. İHİD, Yıl-3, Sayı 1-3.
- GÜNDAY, M. (2002). *İdare Hukuku*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- HEGDES, L.E. (1989). *Supervising The Begining Teacher An Affirming Approach*. Illinois, The İnterstate Prenters and Publishers İnc.
- HOŞCAN E&GÜNDÜZY Y. (2006). *Yönetim ve Kalite*. İstanbul: Morpa Yayıncılık.
- İĞDELER, S.&SUNTAY, Y. (2000). *Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Uygulanması*. Ankara: Türk İdare Dergisi.
- İLHAN, A. (2000). *Kamu Görevlisi Olarak Memurun Hakları*. Ankara: Net-Pa Yayın Dağıtım.
- İŞMAN A&ESKİCUMALI A. (2003). *Eğitimde Planlama ve Değerlendirme*. İstanbul: Değişim Yayınları.
- KARABATAK, R. (2000). *Memurların yargılanmasına İlişkin Sistemde Yapılan Değişiklikler*. İstanbul: İstanbul Barosu Dergisi.
- KARAHANOGULLARI, O. (1996). *İdari Takdir Yetkisinin Kullanılmasına İlişkin Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı*. AÜHFD, Cilt:45 Sayı:1-4, Ankara.
- KARAKULAK, Z. (2007). *Müfettişlerin Görev ve Yetkilerinin Yasa ile Düzenlenmesi Yasal Bir Zorunluluktur*. 25 Mayıs 2010 tarihinde <http://www.denetde.org.tr/makaleler/Makaleler.html> adresinden indirilmiştir.
- KART, O. (2007). *Disiplin Kurulları Ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik İncelemesi*. 03 Mayıs 2010 tarihinde http://www.turkhukuksitesi.com/makale_510.htm adresinden indirilmiştir.
- KAPUSUZOĞLU, Ş. (1988). *Son On Yılda İlköğretim Müfettişlerinin Rolünde ve Teftiş Uygulamalarında değişimler*. Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

- KAYA, C. (2005). *Memur Disiplin Suç ve Cezalarına ve Disiplin Soruşturmasına Hakim Olan Temel İlkeler*. AİD. Cilt:38, Sayı:2,
- KAYA, N.&DOĞAN, C. (2002). *Soruşturma Rehberi*. Ankara.
- KILINÇ, A. (2003). *Devlet Memurları Kanununda Düzenlenen Disiplin Suç ve Cezaları*. 1 Haziran 2010 da http://www.turkhukuksitesi.com/makale_97.htm adresinden indirildi
- KUNTER, N.&YENİSEY, F. (2007). *Muhakeme Hukuku Dalı Olarak Cezaî Muhakemesi Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- LİVANELİOĞLU, Ö.A. (2000). *Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Eleştirisi*. Ankara: Ankara Barosu Dergisi.
- MALKOÇ, İ. (2000). *Açıklamalı Gereççeli Memur Yargılaması*. Ankara: Adil Basımevi.
- MEGSB (Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı) *Adli ve İdari Soruşturma Rehberi*, Ankara, 1983.
- ONAR, S.S. (1966). *İdare Hukukunun Umumi Esasları*. İstanbul.
- ÖZBUDUN, E. (2003). *Türk Anayasa Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- ÖZTÜRK, B.&ERDEM, M.&ÖZBEK, V. (2000). *Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- ÖZKAN, G. (2000). *İdari Usul*. Ankara: Danıştay Dergisi, Yıl:30, Sayı:2.
- PINAR, İ. (2000). *Açıklamalı 4438 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- SAĞLAM, M. (2003). *Türk Personel Hukukunda Disiplin Suç ve Cezalarına İlişkin Esaslar ve Uygulaması*. Ankara: Mahalli İdareler Derneği Yayını.
- SAĞLANER, E. (1993). *Eğitimde Teftiş Teknikleri*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi
- SERGİOVANNİ, THOMAS J. AND ROBERT J. *Starratt. Supervision A Redefinition*, United States: McGraw-Hill, Inc., 1993.
- SEZGİNER, M. (1998). *Usul Kanununda İdari İşlemin Dış Görüşü. İdari Usul Kanunu Usulü Hazırlığı Sempozyumu*. Başbakanlık Basımevi, Ankara.

- SORGUÇ, B. (1980). *Disiplin ve İdari Soruşturma*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi
- ŞAHAN, Y. (2008). *Avrupa Birliği Yolundaki Türkiye'nin Yolsuzlukla Mücadele Politikası*. 10 Haziran 2010 <http://www.denetde.org.tr/makaleler/Makaleler.html> adresinden indirilmiştir.
- TAŞKIN, A. (2005). *Disiplin Cezası Olarak Devlet Memurluğundan Çıkarma*. E – akademi, Sayı 41. 4 Haziran 2010 tarihinde <http://www.e-akademi.org/incele.asp> adresinden indirilmiştir.
- TAŞKIN, A. (2006). *Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları
- TORTOP, N. (1983). *Disiplin cezaları ve Disiplin Suçları*. Ankara: Amme İdaresi Dergisi.
- TOROSLU, N. (2005). *Ceza Hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları.
- TAYMAZ, H. (2002). *Eğitim Sisteminde Teftiş, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TAYMAZ, H. (2003). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TORTOP, N. (1983). *Disiplin cezaları ve Disiplin Suçları*. Ankara: Amme İdaresi Dergisi
- YAMAN, H. (2000). *Eğitim Hakkı*. 23 Nisan 2010 tarihinde http://www.turkhukuksitesi.com/makale_22.htm adresinden indirilmiştir.
- YILDIRIM, T. (1998). *İdari Usul Yasası Kapsamında İdareye Başvuru. İdari Usul Kanunu Hazırlığı Uluslar Arası Sempozyumu*. Başbakanlık Basımevi. Ankara.
- YILDIZ, M.T. (2010). *Çeşitli örnek ve mahkeme kararları ile Görevi İhmal Suçu*. 24 Mayıs 2010 da <http://www.muzafferdeligoz.com.tr> (2010/04)
- YURTCAN, E. (2000). *Ülkemizde Memur Yargılaması Kuralları*. İzmir: İzmir Barosu Yayını.
- YÜCE, T.T. (1994). *Ceza Hukuku İlkelerinin Disiplin Ceza Hukukunda Geçerliliği Sorununu ve Danıştay Kararlarının Bu Açından Tahlili*. Danıştay Dergisi. Yıl:24, Sayı:88.
- ZAFER, H. (2000). *4483 Sayılı Memur ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanunun Değerlendirilmesi*. İstanbul: İstanbul Barosu Dergisi
- ZEYNELOĞLU, A. (1962). *Memurun Muhakematı Hakkındaki Kanunun Anayasaya Aykırılık Derecesi*. Ankara: Adalet Dergisi

EKLER

EK – 1

Şikâyetçi İfade Tutanağı
İFADE TUTANAĞI

T.C. Kimlik No :
Adı ve Soyadı :
Ana ve Baba Adı :,
Doğum Yeri ve Tarihi:, .../.../.....
Tabiiyeti :
Medeni Hali : (Evli/Bekar; (...) Çocuklu/Çocuksuz)
Görevi/İşi/Mesleği :
Görev/İş Yeri ve Adresi, Telefonu :
.....
.....
.....

İkametgah Adresi ve Telefonu:
.....
.....
.....

Yukarıda açık kimlik ve diğer bilgileri yer alan; .../.../.....
tarihine rastlayan günü saat’da/de, Müdürlüğündeki /
Lisesindeki / Kurumundaki Müfettişliğimiz çalışma odasına “şikâyetçi” konumunda
davet edilerek; Valiliğine /.....Bakanlığına hitaben yazılan
.../.../..... tarihli, isimli ve imzalı şikâyet dilekçesi ve ekleri kendisine
gösterilerek sorulduğunda; cevap olarak, “.../.../..... tarihli şikâyet dilekçesi, isim ve
imza bana aittir. Dilekçem ve eklerinde belirttiğim iddialarla ilgili
olarak,.....
.....
.....
.....
.....” dedi.

Yazılanlar okundu, kendisinin okumasına fırsat verildi. Yazılanların
söylediklerinin aynısı olduğunu, başka diyeceğinin bulunmadığını, ifadesinin özgür
iradesine dayalı olduğunu beyan etmesi üzerine bu ifade tutanağı birlikte imzalandı.
.../.../.....; saat:

İmza İmza İmza
Adı-SOYADI Adı-SOYADI Adı-SOYADI
Başmüfettiş Müfettiş İfade Sahibi-
Şikâyetçi

(Açıklama: 1-İfade tutanağındaki kimlik bilgileri düz metin halinde, birbirini takip
edecek şekilde de yazılabilir.

2- Sorular; sözlü olarak sorulur, ifade tutanağında yer alacak şekilde yazılı
olarak da sorulabilir.)

YAZILI İFADE TUTANAĞI

T.C. Kimlik No :
 Adı ve Soyadı :
 Ana ve Baba Adı :,
 Doğum Yeri ve Tarihi :, .../.../.....
 Tabiiyeti :
 Medeni Hali : (Evli/Bekar; (...) Çocuklu/Çocuksuz)
 Görevi/İşi/Mesleği :
 Görev/İş Yeri ve Adresi, Telefonu :

.....
 İkametgah Adresi ve Telefonu:

.....
 Yukarıda açık kimlik ve diğer bilgileri yer alan ;
 .../.../..... tarihine rastlayan günü saat 'da/de, Müdürlüğündeki
 / Lisesindeki / Kurumundaki Müfettişliğimiz çalışma odasına “.....”
 konumunda davet edilerek, bazı iddialar / konular ile ilgili olarak aşağıda yazılı
 soruların sorulacağı ve yapacağı açıklamalarının aşağıda belirtilen yerden başlayarak
 tarafınca yazılmak suretiyle, yazılı ifadesinin alınacağı belirtildi.

Soruldu:“1).....
olmadığı;
 2).....
gelmediği
 3).....
gördüğü;”

iddiaları/konuları mevcuttur.

Bu iddialar / konular ile ilgili bildiklerinizi, varsa gördüklerinizi ve
 duyduklarınızı, aşağıda bizzat yazarak açıklamanızı rica ederiz. .../.../.....; saat:

İmza
 Adı-SOYADI
 Müfettiş

İmza
 Adı-SOYADI
 Başmüfettiş

=====

Açıklama:Cevaplarınızı yazmaya soru sırasını gözeterek, aşağıda işaret edilen yerden
 başlayınız. Arka sayfaya yazmayınız. Gerekliğinde cevaplarınızın devamında ikinci,
 üçüncü,... kağıt kullanabilirsiniz. Cevaplarınıza ara vermeden devam ediniz. Birden
 fazla cevap kağıdı kullandığınızda, her cevap kağıdını imzalamayı unutmayınız.

Cevaplarım:1).....

 2).....

 3).....
/.../.....; saat:.....

İmza
 Adı-SOYADI
 İfade Sahibi ve Yazan

EK - 3

Hakkında İdari Soruşturma (Disiplin Soruşturması) Yapılana

İFADE TUTANAĞI

T.C. Kimlik No :
Adı ve Soyadı :
Ana ve Baba Adı :,
Doğum Yeri ve Tarihi :, .../.../.....
Tabiiyeti :
Medeni Hali : (Evlü/Bekar; (...) Çocuklu/Çocuksuz)
Görevi/İşi/Mesleği :
Görev/İş Yeri ve Adresi, Telefonu :

.....
İkametgah Adresi ve Telefonu:
.....

Yukarıda açık kimlik ve diğer bilgileri yer alan; .../.../.....
tarihine rastlayan günü saat’da/de, Müdürlüğündeki /
Lisesindeki / Kurumundaki Müfettişliğimiz çalışma odasına “.....(*).....”
konumunda davet edilerek, davet edilmesine esas konu kendisine anlatılıp, bu
konuda açıklamalarının istenileceği ve açıklama yapmasına engel bir durumu olup
olmadığı, açıklama yapmak isteyip istemediği sorulduğunda; açıklama yapmasına
engel bir durumu olmadığını ve özgür iradesi ile açıklama yapmak istediğini
belirtmesi üzerine; iddialar / konular ile ilgili olarak sorulduğunda; cevap olarak,
“.....”
.....
.....
.....
.....
.....” dedi.

Yazılanlar okundu, kendisinin okumasına fırsat verildi. Yazılanların
söylediklerinin aynısı olduğunu, ifadesinde düzeltereği bir husus bulunmadığını,
başka diyeceğinin de olmadığını, ifadesinin özgür iradesine dayalı olduğunu beyan
etmesi üzerine, bu ifade tutanağı birlikte imzalandı. .../.../.....; saat:

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
İfadesi Alınan

(Açıklama: 1-İfade tutanağındaki kimlik bilgileri düz metin halinde, birbirini takip
edecek şekilde de yazılabilir.

2- Sorular; sözlü olarak sorulur, ifade tutanağında yer alacak şekilde yazılı
olarak da sorulabilir.)

3-(*) itham edilen / sorumluluğu gözüken / sorumlu / hakkında inceleme-
soruşturma yapılan / vb. kavramlarından konumuna uygun olan birisi
kullanılabilir.)

EK – 4

İhbar ve Şikâyetlerle İlgili Tutanak

İHBAR / ŞİKAYET TESPİT TUTANAĞI

T.C. Kimlik No :
Adı ve Soyadı :
Ana ve Baba Adı :,
Doğum Yeri ve Tarihi :, .../.../.....
Tabiiyeti :
Medeni Hali : (Evli/Bekar; (...) Çocuklu/Çocuksuz)
Görevi/İşi/Mesleği :
Görev/İş Yeri ve Adresi, Telefonu :

.....

.....
İkametgah Adresi ve Telefonu:

.....

Yukarıda açık kimlik ve diğer bilgileri yer alan; .../.../..... tarihine rastlayan günü saat’da/de, Müdürlüğündeki / Lisesindeki / Kurumundaki Müfettişliğimiz çalışma odasına kendiliğinden gelip, bir konuda ihbar/şikayette bulunacağını söyleyerek, kendisinin dinlenilmesini ve sunacağı belgelerin alınmasını talep etti. Adı geçene, ihbar ve şikayet konusunda izlenmesi gereken prosedür, usul ve esaslar hatırlatıldı. Buna rağmen, adı geçen; “.....” konusu / “.....” görevlisi ile ilgili olarak; “.....”

.....” şeklinde ihbarda/şikayette bulunmuştur. Ayrıca; ihbar/şikayet konusu ile ilgili olarak bu tutanak ekindeki belgeleri (.....) Müfettişliğimize sundu. Bu konuda ilgili ve yetkili mercilere bir başvurusu olup olmadığı konusunda da “.....” açıklamalarını yapmıştır.

Durumu tespit eden bu tutanak, tarafımızdan müştereken tanzim edilip okundu. Muhbirin/müştekinin, yazılanların doğru ve söylediklerinin aynısı olduğunu bildirmesi üzerine bu tutanak birlikte imza altına alındı. .../.../.....; saat:.....

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Muhbir/ Müşteki

(Açıklama:1-İfade tutanağındaki kimlik bilgileri düz metin halinde, birbirini takip edecek şekilde de yazılabilir.)

EK – 5

Cumhuriyet Başsavcılığına Suç Duyurusu Yazısı

ÖZEL

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı : .../.../...
.../.../.....

Konu: Suç duyurusu

..... CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞINA

İlgi: a) Bakanlık Makamının .../.../..... tarihli ve/..... sayılı Onayı,
b) Teftiş Kurulu Başkanlığının .../.../..... tarihli ve/..... sayılı görevlendirme emri.

Bakanlık Müfettişliğimizce yürütülen inceleme-soruşturma sırasında;

..... İli Merkez ilköğretim okullarının kışlık yakacak ihtiyacının karşılanması ve Şırnak'tan tahsis edilen (.....) ton kömürün nakli işinin İl Daimi Encümeninin .../.../..... tarihli ve .../.... sayılı kararı ile 4734 sayılı Kanununun maddesi uyarınca, -YTL karşılığında taşımayı teklif eden'e verildiği ve tahakkuk edecek istihkaklarının da malî yılı bütçesinden ve ilköğretim kurumları yakacak alımları ve giderleri tertibinden ödenmesinin kararlaştırıldığı (Ek:.....); yine, İl Daimi Encümeninin .../.../..... tarihli ve .../.... sayılı kararı ile İl ilköğretim okullarının kışlık yakacak ihtiyacının karşılanmasıyla ilgili olarak, TKİ'den satın alınan (.....) ton Şırnak kömürünün naklinin de - YTL bedelle nakletme teklifinde bulunan aynı şahsa verilmesinin karar altına alındığı (Ek:.....); bahse konu karar ve anlaşmalar gereği yüklenici firma tarafından kömür nakliyesi ve teslim işlerine başlandığı mevcut kayıtların incelenmesinden anlaşılmıştır.

Hal böyleyken, İlköğretim Okuluna (6) kamyon içerisinde götürülen, (.....) ton olarak teslimi amaçlanan kömürün miktarından (Ek:.....) okul idaresince şüphelenilmesi üzerine, bir komisyon huzurunda tartılmasının sağlandığı ve teslim alınan kömürün teslim alınması gerekenden (.....) ton eksik olduğunun belirlendiği (Ek:.....); konunun İl Millî Eğitim Müdürlüğüne intikal ettirildiği (Ek:.....); buna bağlı olarak Valiliğinin .../.../..... tarihli ve .../.... sayılı onayları ile soruşturmayı yürütmek üzere İlköğretim Müfettişleri ve'nın görevlendirildiği anlaşılmış (Ek:.....) ve dosya Bakanlık Müfettişliğimizce devralınmıştır. Gerek ilköğretim müfettişlerince ve gerekse tarafımızdan alınan ve ekte sunulan ifade ve belgelerden (Ek:.....) anlaşılacağı üzere;

a) Yüklenici’ın nakliye esnasında, şoförlere verdiği talimatla, dolu olarak tartılan kamyonlardaki kömürlerin bir kısmının yanındaki boş alana dökülmesini sağlamış, böylece okullara götürülmesi gerekenden eksik kömür götürüldüğü halde tam gösterilmiş ve eylemin tam bir plan dahilinde gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Şöyle ki; İlköğretim Okuluna götürülen (6) kamyonun sadece birisinin üzerinden değil, durumun fark edilebileceği düşüncesiyle, tartıldıktan sonra ve okula götürülmeden önce kamyonların hepsinin üzerinden bir miktar kömürün önceden belirlenen alana boşaltılması gerçekleştirilmiştir.

Bulunarak ifadelerine başvuru, gerek adı verilen okula gerekse diğer okullara kömür götüren şoförler, bu işi yüklenici’ın kendilerine verdiği talimat üzerine yaptıklarını beyan etmişlerdir (Ek:.....);

b) Bu duruma göre, kantar fişlerine nazaran yapılan teslimatın, birçok okul için gerçek miktarı yansıtmadığı sonucuna varılmakta ve İlköğretim Okulundaki durum, bunun en çarpıcı örneğini oluşturmaktadır.

c) Fiil gerçekleştirilirken, okulların tartı imkanlarının olmayışından yararlanılmış, neticede söz konusu okullara, bir miktarı başka mahalde boşaltılmış eksik kömür tam gibi teslim edilmek suretiyle Devlet zarara uğratılmış; yüklenici, taahhüdüne hile karıştırmış ve bu şekilde yasalara aykırı olarak haksız kazanç sağlamıştır.

Mevcut belgeler ve ifadelerine başvuru şoförlerin beyanları bu durumu açıkça ortaya koymaktadır.

Sonuç olarak;-..... öğretim yılında ilköğretim okullarında kullanılmak üzere tahsisi yapılan kömürün dağıtım ve teslimatında sorumluluğu görülen Bakanlığımız mensupları hakkında Müfettişliğimizce soruşturma yürütülmekte olup; Millî Eğitim Müdürlüğü Mutemedi, Valilikçe Cumhuriyet Savcılığına yazılan yazıda, adı geçenin zimmet suçunu işlediği kanaatine varıldığını ve TCK.nın 247 nci maddesi gereğince işlem yapılmasının uygun olacağını belirten .../.../..... tarihli ve .../.... sayılı yazılarına istinaden tutuklanmış bulunmaktadır.

Bununla beraber, yukarıda açıklandığı üzere okullara teslim edilmeden önce tartılan ve kamyonlara yüklenen kömürlerin bir kısmını başka yerlere boşalttırarak, taahhüdüne hile karıştırmak suretiyle, haksız kazanç sağlayan, Devleti zarara uğratan oğlu doğumlu ve adresinde oturan Yüklenici hakkında da “taahhüt ettiği kömür miktarında hile yapmak suretiyle Devleti zarara uğratmak ve haksız kazanç sağlamak” fiilinden dolayı “genel hükümler” çerçevesinde yasal işlem yapılması gereği ortaya çıkmaktadır.

Durum, gereğinin takdir ve ifası için tevdi olunur.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

EK – 6

4483 sayılı Kanuna Göre Yetkili Mercie Yapılacak Suç Duyurusu Yazısı/Raporu

ÖZEL

T.C.
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı : .../..., ...
.../.../.....

Konu : Suç duyurusu

(Suç Duyurusunun Sunulduğu Yetkili Mercinin Unvanı)

I. GİRİŞ:

(Bu bölümde; denetim ve/veya inceleme-soruşturma çalışmalarının yürütülmesine esas onay ve görev emirlerinin tarih ve sayıları, çalışmaların hangi kurumda / kuruluşta ve hangi tarihlerde yapıldığı, çalışmaların seyri, düzenlenen raporlar ve varsa başka mercilere yapılan diğer duyurular hakkında genel açıklamalar yapılarak; suç duyurusu yapılması gerekçesi ve dayanağı kısaca belirtilir.)

II. SUÇ DUYURUSUNUN KONUSU:

(Bu bölümde; suçun konusu, faili, işlendiği yer ve tarihi ile varsa muhbirin/müştekinin adı, soyadı ve adresi alt başlıklar halinde açıklanacaktır.)

III. SUÇ DUYURUSU ÖNCESİ SÜREÇTE YAPILAN ÇALIŞMALAR:

(Bu bölümde; denetim, inceleme-soruşturma sürecinde yürütülen çalışmalar belirtilir. Duyuru yapılan konuda disiplin hukuku yönünden yapılan işlemlerin boyutu belirtilir. Düzenlenmiş rapor varsa belgeli veya belgesiz bir örneği bu duyuru yazısına/raporuna eklenir.

Bu çalışmalar sürecinde elde edilen ve suç duyurusu konusuna esas olan delil ve emareler; bilgi, belge ve gerektiğinde - disiplin hukuku yönünden alınmış - ifadeler (*) dayalı olarak açıklanarak, ilgili mevzuat dahilinde bir ön irdeleme ve değerlendirmeye tabi tutularak, duyuru yapılması sonucuna ulaştırılan görüş ve kanaat belirtilir.)

IV. SONUÇ VE TEKLİF:

(Bu bölümde; önceki bölümde yapılan açıklamalar sonucunda oluşan görüş ve kanaat ile ulaşılan sonuç belirtilerek, 4483 sayılı Kanuna göre “ön inceleme” yaptırılması gerektiği teklifine yer verilir.)

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

EK – 7

Ön İnceleme Raporu
T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı : .../.../...

ANKARA

Konu : hakkında ön inceleme yapılması
.../.../.....

ÖN İNCELEME RAPORU

I. GİRİŞ:

Bakanlık Makamı onayının tarihi ve sayısı,
Görev emrinin tarihi ve sayısı,
Ön inceleme çalışmasının başlama ve bitirilme tarihleri,
Ön inceleme çalışmasının nerede yürütüldüğü belirtilmelidir.

II. İHBARCI/ŞİKAYETÇİ:

İhbarcının/Şikayetçinin adı ve soyadı, T.C. kimlik numarası,
Görevi/işi, görev/iş adresi ve telefonu,
İkametgah adresi ve telefonu ile varsa cep telefonu belirtilmelidir.
(İhbarcı/şikayetçi yok ise bu bölüme sadece “Kamu Hukuku” yazılacaktır.)

III. YETKİLİ MERCİNİN ÖĞRENME TARİHİ:

Hakkında ön inceleme yapılan memur ve diğer kamu görevlilerinin ön inceleme yapılacak eylemlerinin yetkili merci tarafından öğrenildiği tarih yazılmalıdır.

IV. SUÇ YERİ VE TARİHİ:

Suçun işlendiği yer ve tarihi yazılmalıdır.

V. HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILANLAR:

Bu bölümde, haklarında ön inceleme yapılması istenilen memur ve diğer kamu görevlilerinin; adı-soyadı, T.C. kimlik numarası, halen bulunduğu görev ile suç tarihi itibarıyla görevi, ikametgah adresi, telefonu belirtilir.

VI. ÖN İNCELEMENİN KONUSU:

Bu bölümde, ön inceleme yapılması istenilen konular belirtilir.

VII. YAPILAN ÖN İNCELEME ÇALIŞMALARI:

Ön inceleme konularında yapılan inceleme ve soruşturma çalışmaları belirtilir.
İhbarcı/şikayetçinin ifadesine ve varsa sunduğu bilgi ve belgelere yer verilir.
Konularla ilgili bilgi ve incelenen belgeler açıklanır.
Dinlenen tanıklar ile haklarında ön inceleme yapılanların ifadelerine yer verilir.

VIII. BİLGİ, BELGE VE İFADELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ:

-İnceleme soruşturma çalışmalarında elde edilen veriler, ilgili mevzuat dahilinde irdelenip değerlendirilir.

-Oluşan görüş ve kanaat, suçla ilgili kanun maddeleri açıklanmak suretiyle belirtilir.

IX. SONUÇ, KANAAT VE TEKLİF:

-Haklarında ön inceleme yapılanların suç teşkil eden veya etmeyen fiilleri belirtilmek suretiyle, ulaşılan sonuç, yetkili merci tarafından 4483 sayılı Kanununun 6 ncı maddesi gereğince alınacak karara esas olmak üzere “soruşturma izni verilmesi” veya “soruşturma izni verilmemesi” şeklinde oluşan kanaat ve teklif belirtilir.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

EK - 8
Disiplin Onay İstem Yazısı

ÖZEL

T.C.
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı : .../..., ...
.../.../.....

Konu : Onay isteği

TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞINA

İlgi : Teftiş Kurulu Başkanlığının .../.../..... tarihli ve sayılı turne emirleri.

İlgi emir uyarınca Lisesinde yapılan genel denetim çalışmaları sırasında;

A) Okul Müdürü'ın;

1) Bakmakla yükümlü olmadığı oğlu ile ilgili olarak mali yılında tedavi ve yol gideri olan -YTL'yi haksız yere saymanlıktan aldığı;

2) Okulun kapalı spor salonunun amacı dışında kullanılmasına sebebiyet verdiği;

B) Müdür Başyardımcısı'nın;

1) Okul müdürünün talimatına rağmen, yarıyıl tatilinde, okul kaloriferlerini yaktırmamak suretiyle tesisatın zarar görmesine sebep olduğu;

2) Okul Müdürü'nın bakmakla yükümlü olmadığı oğlu ile ilgili olarak mali yılında tedavi ve yol gideri olarak-YTL'yi tahakkuk ettirdiği;

C) Öğretmeni'nin;

Öğretim yılı başında zümre öğretmenleri toplantısında alınan kararlara uygun davranmadığı;

Hususları ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Bu itibarla, yukarıda belirtilen konularla ilgili olarak adı geçenler hakkında disiplin yönünden soruşturma yapılabilmesi için Makam onayı alınması hususunu tensiplerine arz ederiz.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

EK – 9

Bilirkişi Görevlendirilmesi Konusunda İlgili Kuruluşa Yazılan Yazı

ÖZEL

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı : .../..., ...
.../.../.....

Konu : Bilirkişi görevlendirmesi

..... MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : a) Teftiş Kurulu Başkanlığının .../.../..... tarihli ve sayılı görevlendirme emri,

b) Bakanlık Makamının .../.../..... tarihli ve sayılı soruşturma onayı.

İlgi (a) görevlendirme emri ekinde alınan, İlgi (b) Makam onayı uyarınca,

Müfettişliğimizce yürütülmekte olan bir soruşturmada, okulunuz (... branşı) öğretmenlerinden ve bilirkişi olarak görevlendirilmişlerdir.

İlişikteki görevlendirme yazılarının adı geçenlere tebliğini rica ederiz.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

EKLER:

1-'ın görevlendirme yazısı. (... sayfa).

2-'nın görevlendirme yazısı. (... sayfa).

EK – 10

BİLİRKİŞİ RAPORU

..... Bakanlığı Mufettişliğinin .../.../..... tarihli ve/..... sayılı yazıları ile görevlendirilen Bilirkişi Heyetimiz, çalışmalarını “bilirkişi yemin ve göreve başlama tutanağında” belirtilen esaslar çerçevesinde tamamlamış olup, oluşan “bilirkişi görüşü” aşağıda açıklanmıştır.

1) Tarafımıza teslim edilen Lisesi öğrencisi 'a ait imtihan kağıtlarının, sınav komisyonunca yapılan değerlendirilmesinde, (Bilirkişi ulaştığı sonucu ayrıntılarıyla açıklamalıdır.);

2).....;

3).....
...;

Sonucuna ulaşılmıştır.

Arz ederiz.

İmza
Adı-SOYADI
Bilirkişi

İmza
Adı-SOYADI
Bilirkişi

EK – 11

İnceleme ve Soruşturma Raporu (İdari/Disiplin Soruşturma Raporu)

ÖZEL

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı : .../..., ...

ANKARA

Konu : Lisesi yöneticileri
.../.../.....

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA

Teftiş Kurulu Başkanlığının .../.../..... tarihli ve sayılı görevlendirme emirleri ekinde alınan, Bakanlık Makamının .../.../..... tarihli ve sayılı incelenmesi ve soruşturulması yönündeki onayları uyarınca Lisesi Müdürü, Öğretmeni ve memur haklarında yürütülen idari soruşturma işlemi, .../.../.....-.../.../..... tarihleri arasında yapılmış, tespit edilen hususlar aşağıda açıklanmıştır.

1. İNCELEME VE SORUŞTURMANIN KONUSU:

(Bu bölümde Makam Onaylarında yer alan iddialar aşağıdaki örnekte belirtildiği şekilde aynen ifadelendirilmelidir.

Bakanlık Makamının .../.../..... tarihli ve sayılı onayında yer alan; Lisesinde;

a) Okul Müdürü.....'nin;

Okula gelen öğrenci velisi.....ye kaba davranışlarda bulunduğu;

b) Öğretmeni'ın;

Derslerine sık -sık geç girdiği ve bazen de hiç okula gelmediği;

c) Memuru'nın;

Ev sahibi'ye caddede hakaret ettiği ve tokat attığı;

İddiaları inceleme ve soruşturmanın konusunu oluşturmaktadır. (Ek:....).

II. YAPILAN İNCELEME VE SORUŞTURMA:

İnceleme ve soruşturma konusuyla ilgili olarak; kendisi ile görüşülen İl Valisi / İlçe Kaymakamı “.....” şeklinde açıklamalarda bulunmuştur.

Şikayetçi'nın (Ek:....); tanık olarak gösterilen öğretmenler,'nın (Ek:....); Müdür Yardımcısı'nın (Ek:....) ve öğrencilerden, ile Memur'nın (Ek:....) bilgilerine başvurulmuştur.

Şikayet edilen Okul Müdürü 'nın (Ek:...); Öğretmen 'nın (Ek:...) ve Memur 'nın (Ek:...) ifadeleri alınmıştır.

Ayrıca; iddia konuları ile ilgili olmak üzere İl / İlçe Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli belge örnekleri (Ek:.....); Okulu Müdürlüğünden konuya ilişkin evrak (Ek:.....); defterinin ilgili sayfalarının fotokopileri (Ek:...) ve Cumhuriyet Başsavcılığında mahkeme safahatı hakkında gerekli bilgi (Ek:...) alınarak raporumuza ek yapılmıştır.

III. BİLGİ-BELGE VE İFADELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ (Tahlil ve Münakaşa):

(Bu bölüm ve diğer bölümlerde dizi pusulasındaki sıra numaraları ile işlemli dosyadaki ifade ve belgelere verilen sıra numaralarının birbiriyle örtüşmesine dikkat edilmelidir.

Soruşturma onayında yer alan;

a) Lisesi Müdürü; okula gelen öğrenci Velisi 'ye kaba davranışlarda bulunduğu iddiası ile ilgili olarak;

Okul Müdürü ifadesinde iddiayı kabullenmemişse de (Ek:), olayın görgü tanıkları durumunda olan öğretmenler benzer ifadelerinde iddiayı doğrulamaktadırlar (Ek:...).

Bu duruma göre Okul Müdürü 'nin şikayetçi 'ye kaba davranışlarda bulunduğu iddiası sübuta ermektedir.

Kesinleşen bu iddia ile Okul Müdürü 'nın, mektep dahilinde muallimlik vakarına uymayacak harekette bulunmak eyleminin faili durumunda olduğu ve fiilinin 1702 sayılı Kanununun 20/2 maddesi kapsamına girdiği anlaşılmıştır.

b) Öğretmeni 'nın, derslere sık- sık geç girdiği ve bazen de hiç okula gelmediği iddiası ile ilgili olarak;

Şikayet edilen öğretmen alınan ifadesinde, hakkında ileri sürülen bu iddiayı, derslerine iki defa geç kaldığı, (7) gün de raporlu olması sebebiyle okula gelmediği şeklinde kabullenmektedir. (Ek:...)

Bu husus ayrıca tanık öğrencilerce de doğrulamaktadır. (Ek:)

Müfettişliğimizce yapılan incelemede, Öğretmen 'nın tarihlerinde ilk derslerine geç girdiği ve buna dayalı olarak okul müdürü tarafından kendisi hakkında işlem yapılarak ihtar ile tecziye edildiği (Ek-.....); gelmediği günlerin ise istirahat raporuna dayalı olduğu (Ek:) anlaşılmıştır.

Bu duruma göre, öğretmen 'nın devamsızlığı konusunda; gerekli işlemler önceden tamamlandığından ve aynı fiilden dolayı ikinci defa ceza uygulamasına gidilemeyeceğinden ilgili hakkında bu konuda herhangi bir işleme yer olmadığı ortaya çıkmaktadır.

c) Memur 'nın, Ev sahibi 'ye caddede hakaret ettiği ve tokat attığı iddiası ile ilgili olarak;

Memur ev sahibi ile caddede karşılaştığında kira ücreti için tartıştığını kendisine tokat attığını hatırlamadığını (Ek:.....) beyan etmiş ise de görgü tanıkları , , olayı ileri sürüldüğü şekliyle doğrulamışlardır. (Ek:)

Şikayetçi konuyla ilgili olarak Cumhuriyet Başsavcılığına başvurduğunu açıklamıştır. Bunun üzerine, müfettişliğimizce savcılıkla yapılan yazışmada, Memur hakkında dava açıldığı ve davanın devam etmekte olduğu anlaşılmıştır. (Ek:)

Bu duruma göre, Memur 'nın 'ye hakaret ettiği ve tokat attığı iddiasının sübuta erdiği, böylece bu eylemin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/... maddesi kapsamına girdiği kesinlik kazanmaktadır.

IV. SONUÇ, KANAAT VE TEKLİF:

Raporun yukarıdaki bölümlerinde açıklandığı üzere;

Bakanlık Makam Onayında yer alan iddialardan;

a) Lisesi Müdürü; okula gelen öğrenci Velisi 'ye kaba davranışlarda bulunduğu fiilinin 1702 sayılı Kanunun 20/2 maddesi kapsamına girdiği;

b) Öğretmeni 'nın, derslere sık- sık geç girdiği ve bazen de hiç okula gelmediği iddiası ile ilgili; gerekli işlemler önceden tamamlandığından ve aynı fiilden dolayı ikinci defa ceza uygulamasına gidilemeyeceğinden ilgili hakkında bu konuda herhangi bir işleme yer olmadığı;

c) Memur 'nın, Ev sahibi 'ye caddede hakaret ettiği ve tokat attığı yönündeki fiilinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/... maddesi kapsamına girdiği ;

Sonuçlarına ulaşıldığından;

1) Lisesi Müdürü ve..... Öğretmeni hakkında:

a) DİSİPLİN YÖNÜNDEN :1702 sayılı Kanunun maddesi uyarınca ile cezalandırılmasının;

b) İDARİ YÖNDEN : İşlem tayinine gerek olmadığını;

2)Lisesi Öğretmeni..... hakkında:

a) DİSİPLİN YÖNÜNDEN: Herhangi bir teklife gerek bulunmadığının;

b) İDARİ YÖNDEN : İşlem tayinine gerek olmadığını;

3) Lisesi Memuru hakkında:

a) DİSİPLİN YÖNÜNDEN :657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/..... maddesi uyarınca ile cezalandırılmasının;

b) İDARİ YÖNDEN : İşlem tayinine gerek bulunmadığının;

Uygun olacağı yönündeki kanaatimizi arz ederiz.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

EK – 12

Görevden Uzaklaştırma Yazısı

ÖZEL

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı : .../...,
.../.../.....

Konu : Görevden uzaklaştırılmanız

Sayın
..... Meslek Lisesi DÖSE Saymanı

İlgi: a) Bakanlık Makamının .../.../..... tarihli ve/..... sayılı Onayı,
b) Teftiş Kurulu Başkanlığının .../.../..... tarihli ve/..... sayılı
görevlendirme emri.

Bakanlık Makamının İlgi (a) Onayı, Teftiş Kurulu Başkanlığının İlgi (b) görev emirleri gereğince; Müfettişliğimizce, okulunuzda yürütülen inceleme-soruşturmada, döner sermaye işletmesine ait- YTL'yi zimmetinize geçirdiğiniz tespit edilmiştir.

Bu nedenle; 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 138/b maddesi hükmü gereğince, görevinizden uzaklaştırıldınız.

Bilgilerinizi rica ederiz.

İmza
Adı-SOYADI
Müfettiş

İmza
Adı-SOYADI
Başmüfettiş

EK – 13

BÖLÜM I

SOSYO –DEMOGRAFİK SORULAR

Cinsiyet: Erkek:..... Kadın:.....

Yaş: 21-25..... 26-30..... 31-35..... 36-40..... 41-4546+.....

Eğitim düzeyi: Yüksek Okul..... Üniversite..... Yüksek Lisans:.....

Doktora:.....

İş pozisyonu: Kadrolu.....SözleşmeliGeçici

Branş: Sınıf Öğretmeni.....Diğer...

Bu iş yerindeki çalışma süresi:

0-1 yıl:..... 1-2 yıl:..... 3-4 yıl:..... 5 + yıl:

Medeni Durumunuz: Evli.....Bekar.....

Çocuğunuz Var mı? Var.....Yok.....

BÖLÜM II

ÖĞRETMENLERİN SORUŞTURMALAR HAKKINDAKİ BİLGİLERİ

Öğretmenlerin görevleri esnasında işledikleri suçlar nedeniyle yapılacak olan inceleme ve soruşturma usulleri hakkında bilgi düzeyini incelemek.

	Hiçbir fikrim yok	Kısmen biliyorum	Biliyorum
1)Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları nelerdir?			
2) Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek hangi disiplin cezasını gerektiren fillerdir?			
3) Zaman aşımı nedir?			
4) Uyarma, kınama, aylıktan kesme cezaları kim tarafından verilir?			
5) İstinabe yoluyla soruşturma (Ön inceleme) hangi durumlarda yapılamaz?			
6) Soruşturma sonunda hazırlanan rapor şekilleri ve çeşitleri nelerdir?			
7) Disiplin cezalarının sicilden silinmesi nasıl gerçekleşir?			
8) Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında disiplin soruşturması başlatmaya ve yetkisi dâhilinde olan gerekli cezaları vermeye/uygulamaya yetkisi kimlere aittir?			

9) Devlet memuru hangi durumda savunma hakkından vazgeçmiş sayılır?			
10) İnceleme ve soruşturma konuları nelerdir?			

BÖLÜM III ÖĞRETMENLERİN SORUŞTURMAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Öğretmenlerin inceleme ve soruşturmalarda görevli müfettişlerin ve muhakkiklerin tutum ve davranışları ile ilgili algılarını belirlemek.

	Hiçbir zaman	Kısmen	Her zaman	Kararsızım
1) Muhakkik, şahsiyet ve vakarımı rencide edecek tutum ve davranışlarda bulundu.				
2) Muhakkik, hata raporunda beni incitecek ima ve ağır ifadeler yer verdi.				
3) Muhakkik, peşin hükümlerde bulundu.				
4) Muhakkik, vaat edici veya taraf tutucu şekilde konuştu.				
5) Muhakkik benimle tartışmaya girdi.				
6) Muhakkik görevime müdahale etti.				
7) Muhakkik, soruşturma konum ile ilgili tanık ve sanıkların ifadelerine sınırlama getirdi.				

Öğretmenlerin soruşturmaları neticesinde ortaya çıkan sonuçların idareciler ve kurum çalışanları arasındaki ilişkileri ile ilgili algılarını incelemek.

	Olumlu	Tarafsız	Olumsuz	Kararsızım
Soruşturma sonucu idarecilerin tutumları				
Soruşturma sonucu öğretmenlerin tutumları				
Soruşturma sonucu diğer personelin tutumları				

Öğretmenlerin soruşturmaların süresi ile ilgili algılarını incelemek.

	Hiçbir zaman	Bazen	Her zaman	Kısmen
Soruşturmaların uzun sürmesinin muhakkiklerin kararları üzerine etkisi olduğunu düşünüyorum.				
Uzun süren soruşturmalarda dış etkenlerin karar aşamasında etkisi olduğunu düşünüyorum.				
Uzun süren soruşturmalarda muhakkiklerin duygusallığa kapılma riski olduğu kanısındayım.				
Uzun süren soruşturmalarda muhakkiklerin karar karmaşası yaşadığını düşünüyorum.				
Kısa sürede sonuçlanan soruşturmaların inandırıcı olmadığına inanıyorum.				
Uzun sürede sonuçlanan soruşturmaların inandırıcılığı olmadığını hissediyorum.				
Soruşturma süresinin soruşturmanın güvenilirliğine etkisi olduğunu düşünüyorum.				
Soruşturma süresinin muhakkiklerin güvenilirliğine etkisi olduğuna inanıyorum.				
Kısa sürede sonuçlanan soruşturmalarda muhakkiklerin yeterli olmadığı fikrine kapılıyorum.				

İSTANBUL İLİ PENDİK İLÇESİ ANKET GÖNDERİLEN OKULLAR

Abdullah Acar İlköğretim Okulu	Kurtköy Çamlık İlköğretim Okulu
Abdurrahman Gazi İlköğretim Okulu	Kurtköy İlköğretim Okulu
Ahmet Kutsi Tecer İlköğretim Okulu	Mahir İz İlköğretim Okulu
Ahmet Yesevi İlköğretim Okulu	Maraşal Fevzi Çakmak İlköğretim O.
Alemdarpaşa İlköğretim Okulu	Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu
Artukbey İlköğretim Okulu	Milli Eğitim Vakfı İlköğretim Okulu
Atatürk İlköğretim Okulu	Mustafa Karuşağı İlköğretim Okulu
Ayazma İlköğretim Okulu	Namık Kemal İlköğretim Okulu
Balıca İlköğretim Okulu	Necip Fazıl Kısakürek İlköğretim O.
Buhara İlköğretim Okulu	Orhan Sinan Hamzaoğlu İlköğretim O.
Cemile Çopuroğlu İlköğretim Okulu	Orhangazi İlköğretim Okulu
Çamçeşme İlköğretim Okulu	Osmangazi İlköğretim Okulu
Dolayaba İlköğretim Okulu	Öğrt. İbrahim Öztürk İlköğretim O.
Elka İlköğretim Okulu	Öğretmenevleri İlköğretim Okulu
Ercan Görür İlköğretimokulu	Pendik Merkez İlköğretim Okulu
Ergenekon İlköğretimokulu	Prof.Dr.Erol Güngör İlköğretim O.
Erol Türker İlköğretim Okulu	Semiha Kırac İlköğ. Okulu
Ertuğrul Gazi İlköğretim Okulu	Seyit Burhan Toprak İlköğretim O.
Esenyalı Turgut Reis İlköğretim O.	Süreyyapaşa İlköğretim Okulu
Faruk Demirbağ İlköğretimokulu	Şeyhli İlköğretim Okulu
Fatih Sultan Mehmet İlköğretim O.	Tevfik İleri İlköğretim Okulu
Fatma Gözen Eralp İlköğretim Okulu	Velibaba İlköğretim Okulu
Fethi Gemuhluoğlu İlköğretim Okulu	Yıldırım Beyazıt İlköğretim Okulu
Fuat Köprülü İlköğretim Okulu	Zübeyde Hanım İlköğretim Okulu
Göçbeyli İlköğretim Okulu	50.Yıl Güzelyalı İlköğretimokulu
Gülizar Zeki Obdan İlköğretim Okulu	700.Yıl İlköğretim Okulu
İsa Yusuf Alptekin İlköğretim Okulu	75.Yıl Mesut Yılmaz İlköğretim O.
Kavakpınar İlköğretim Okulu	Alparslan Lisesi
Kazım Karabekir İlköğretim Okulu	Ercan Görür Lisesi
Kurtdoğmus İlköğretim Okulu	Faruk Nafiz Çamlibel Lisesi

Gülizar Zeki Obdan Lisesi
Kavakpınar Lisesi
Kaynarca Şevket Sabancı Lisesi
Kurtköy Lisesi
Pendik Lisesi
Pendik Rauf Denktaş Lisesi
Tarık Buğra Lisesi

80.Yıl Nuh Çimento Lisesi
Pendik İmam Hatip ve Anadolu İmam
Hatip Lisesi
Kırımlı Fazilet Olcay Anadolu Lisesi
Fatih Anadolu Lisesi
Kurtköy Ticaret Meslek Lisesi

ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı: Melih DURMAZ

Kişisel Bilgiler:

Doğum Yeri: Ankara

Doğum Tarihi: 20 Ağustos 1980

Medeni Durum: Bekar

Eğitim:

1994 – 1997 Ankara Gazi Lisesi

1999 – 2003 Konya Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği

2008 – 2010 Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı.

Çalıştığı Kurumlar:

2003 – 2005 İstanbul Sultanbeyli Fatih İlköğretim Okulu

2005 – 2006 Van Gürpınar Geziyurt Köyü İlköğretim Okulu Müdür Yetkili Sınıf Öğretmeni

2006 – 2008 İstanbul Pendik Mustafa Karuşağı İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmeni ve Müdür Yardımcısı

2008 – 2010 İstanbul Pendik Mahir İz İlköğretim Okulu Müdür Yardımcısı

2010 İstanbul Maltepe Vasfi Rıza Zobu İlköğretim Okulu Müdür Yardımcısı

İletişim:

melihdurmaz80@hotmail.com