

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA
PERSONEL DİSİPLİNİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: **Alin ERSÖZ**

İSTANBUL, 2009

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA
PERSONEL DİSİPLİNİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: **Alin ERSÖZ**
060712074

Danışman:
Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

İSTANBUL, 2009

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi, Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim. 03 / 08 / 2009

Alin ERSÖZ

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

13.08.2009

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 060712074 numaralı *Alin ERSÖZ*'ün "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA PERSONEL DİSİPLİNİ*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 07.08.2009 tarih ve 2009/20 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince 60 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 7 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
PROF.DR. ERCAN AKYİĞİT

ÜYE
YRD.DOÇ.DR. SEFER GÜMÜŞ

ÜYE
YRD.DOÇ.DR. ENGİN YÖRÜK

ÖNSÖZ

Öğretmenlik mesleğine başladığım günden beri disiplin konusundaki eksiklik ve problemler dikkatimi çekmiştir. Resmi ilköğretim okullarında personel disiplininin doğru uygulanabilmesi ve anlaşılabilmesi için, her konuda olması gerektiği gibi ilk adım eğitimidir ve bu eğitimin üniversite sıralarında ayrı bir ders olarak verilmesi en doğru seçenek olacaktır. Bu araştırma, resmi ilköğretim okullarında personel disiplini konusunda, resmi ilköğretim okullarında görevli 374 öğretmenin görüşlerine dayanarak hazırlanmıştır. Ayrıca son dört yılda resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin aldıkları disiplin cezaları göz önünde bulundurulmuştur. Bu araştırmayı yaparken amacım, gerçek sonuçlara ulaşarak, personel disiplini konusundaki problemlerin giderilmesi, disiplin konusundaki bilginin artırılarak uygulamanın en doğru şekilde hayata geçirilebilmesini sağlamaktır. Nitekim biz öğretmenlerin davranışlarının en adil ve şeffaf şekilde değerlendirilmesi, çalışma ortamımızın iyileşmesi, haksız kararların, yanlış yargılamaların sona erdirilmesi tüm öğretmenleri çok daha pozitif etkileyecek, performansımıza olumlu olarak yansıtacaktır.

Araştırmam süresince bilgi ve tecrübeleri ile bana destek olan danışmanım sayın Prof. Dr. Ercan Akyiğit'e teşekkürlerimi sunuyorum. Anket uygulamaları ve bilgi toplama aşamalarında çok yardımcı olan Saadettin Sönmez'e özverili davranışları için özellikle teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans çalışmalarına birlikte başladığım Güneş Çiçek'e ve her konuda yardımlarını benden esirgemeyen Gülçin Günalp ve Ahmet Günalp'e teşekkür ediyorum. Son olarak, hayatımda attığım her adımda, doğduğum günden beri yanımda olduklarını her zaman hissettiren çok sevgili ailemin her bireyine ve Şila Eker'e bana inançları, destekleri ve sevgileri için teşekkür ederim.

ÖZET

Bu tez çalışmasında; disiplinin temel taşları olarak kabul edilen suç, ceza, disiplin suçu kavramları açıklanarak, resmi ilköğretim okullarında görev yapan personelin disiplin açısından mevcut durumu ve personelin disiplin yönetmeliğine bakış açısı ele alınmaktadır. İstanbul'daki resmi ilköğretim okullarında görev yapan personelin son dört yılda aldıkları disiplin cezaları nicel olarak incelenmiş ve genel toplama göre mevcut durum saptanmıştır.

Bu çalışmada resmi ilköğretim okullarında görevli personelin disiplin yönetmeliklerine, disiplin suç ve cezalarına olan bakış açısı ve görüşleri ele alınmaktadır. Çalışma; Kavramsal Bilgiler, Metodoloji ve Uygulama, Tartışmalar olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Sonuçlar ve Öneriler kısmıyla sona ermektedir.

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bulunan resmi ilköğretim okullarında, 2008-2009 Eğitim – Öğretim yılında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemi ise; İstanbul'un farklı ilçelerinde görev yapan ve rassal olarak seçilen 374 öğretmen oluşturmaktadır. “İstanbul ilinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin disiplin yönetmeliklerine ve disiplin amirlerine bakış açıları ve disiplin suçları ve cezalarını algılama düzeyleri nedir?” hipotezi, çalışma örnekleminde bulunan öğretmen ve yöneticilere, araştırmacı tarafından geliştirilen 25 maddeli dördümlü likert tipi anketin uygulanması ile test edilmektedir. Elde edilen veriler SPSS 11.5 programına girilerek çıktılara ulaşılmış ve bu çıktılarının analizleri yapılarak resmi ilköğretim okullarında görev yapan personelin disiplin yönetmelikleri, disiplin suç ve cezalarına karşı bakış açılarının ve bunları algılama düzeylerinin öğretmenin cinsiyeti, yaşı, medeni hali, eğitim düzeyi, meslekteki kıdemi, buldukları okuldaki kıdemleri, okullarının öğrenci sayıları, öğretmenin alanı ve görevi bağımlı değişkenlerine göre değişiklik gösterip göstermediği tespit edilmeye çalışılmış ve araştırma sonuçlarına göre karşılaştırmalar yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Suç, ceza, disiplin, disiplin cezası, öğretmen, yönetici.

ABSTRACT

In this thesis study; the current situation of the personnel in terms of discipline, who work in government primary schools, and the personnel's point of view about discipline regulation are discussed by explaining the notions; crime, penalty and disciplinary offence that are accepted as the corner stones of discipline. The penalties that are inflicted to the personnel who work in the government primary schools in Istanbul, during the last four years, are put upon a quantitative analysis and the current situation regarding the general sum has been determined.

In this study, the point of view and opinions of the personnel who are in charge in government primary schools, about discipline regulations, disciplinary offences and penalties are undertaken. The study consists of three major parts; Conceptual Knowledge, Methodology & Application and Arguments. It ends with Results and Suggestions.

The universe of the research is composed of the teachers who are in charge in government primary schools in Istanbul, during the 2008-2009 Academic Year. And the sample consists of 374 teachers who work in different districts of Istanbul that are chosen randomly. The hypothesis, "What are the point of views of the teachers who work in government primary schools of the city, Istanbul, about discipline regulations and discipline supervisors and that their level of understanding the disciplinary offences and penalties?" is tested by application of the quartet likert type of survey with 25 clauses which is developed by the researcher, to the teachers and administrators who are in the sample of the study. The acquired data has been entered into SPSS Version 11.5 and outputs have been gained; and by analyzing these outputs it has been tried to determine if the point of views and the level of understanding about disciplinary offences and penalties of the personnel who are in charge in government primary schools have altered regarding the dependent variables gender, age, marital status, level of education, seniority in the occupation and the current school, number of students of their school, the field of the teachers and their duty. Consequently comparisons have been made according to the reseach results.

Key Words: Crime, penalty, discipline, discipline penalty, teacher, administrator.

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Önsöz	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler (Abstract)	
Tablolar Listesi	viii
Şekiller Listesi	xviii
Simgeler Listesi	xxi
Kısaltmalar	xxii
Giriş	1

I. BÖLÜM

KAVRAMSAL BİLGİLER

1. RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARI, ÇALIŞANLARI VE ÇALIŞANLARIN GÖREVLERİ	4
1.1. Resmi İlköğretim Okulu	4
1.2. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Olan Personel	4
1.2.1.Öğretmen	5
1.2.1.1. Öğretmenlerin Yetiştirilmeleri	6
1.2.1.2.Öğretmenlerin Görevleri	7
1.2.1.3. Öğretmen Olabilmek İçin Gerekli Koşullar	8
1.2.2. İlköğretim Okulu Müdürü	10
1.2.2.1. Okul Müdürlerinin Görevleri	11
1.2.2.2. Okul Müdürü Olabilmek İçin Gerekli Koşullar	11
1.2.3. Müdür Başyardımcısı	12
1.2.4. Müdür Yardımcısı	12
1.2.5. Uzman ve Usta Öğreticiler:	12
1.2.6. Okul Rehber Öğretmeni	13
1.2.7. Hesap İşleri Memuru	13
1.2.8. Kaloriferci	13
1.2.9. Diğer Yardımcı Personel	13

2. DİSİPLİN VE SUÇ	14
2.1. Disiplin	14
2.2. Suç	15
2.3. Disiplin Suçu Kavramı	15
3. MEMUR VE AMİR KAVRAMLARI	16
3.1. Memur	16
3.2. Memurun Ödev ve Sorumlulukları	17
3.3. Memurun Yasakları	20
3.4. Amir	20
3.5. Amirin Görev ve Sorumlulukları	21
4. DİSİPLİN AMİRLERİ	22
4.1. Merkezde	22
4.2. İllerde	22
4.3. İlçelerde	23
5. MEMUR SUÇLARI	23
6. DİSİPLİN CEZASI KAVRAMI	23
6.1. Müeyyide Kavramı	23
6.2. Ceza Kavramı	24
6.3. Disiplin Cezası Kavramı	24
7. DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ ÖNEMİ, AMACI VE FONKSİYONLARI	26
7.1. Önemi	26
7.2. Amacı	26
7.3. Fonksiyonları	27
8. DİSİPLİN CEZALARININ ÖZELLİKLERİ	28
9. ÜLKEMİZDE DİSİPLİN UYGULANMASININ GELİŞMESİ	30
10. DİSİPLİN CEZALARININ ÇEŞİTLERİ VE CEZA UYGULANACAK DAVRANIŞLAR	32
10.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Cezalarının Çeşitleri İle Ceza Uygulanacak Fiil ve Haller (Madde 125)	33
10.1.1. Uyarma Cezası	33
10.1.2. Kınama Cezası	34
10.1.3. Aylıktan Kesme Cezası	35
10.1.4. Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası	35

10.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası	36
10.2. 1702 Sayılı Taltif ve Tecziye İle İlgili Kanun	38
10.2.1. İhtar ve Tevbih Cezası	38
10.2.2. Ders Ücreti Kesim Cezası	38
10.2.3. Maaş Kesim Cezası	39
10.2.4. Kıdem İndirilmesi Cezası	40
10.2.5. Derece İndirilmesi Cezası	41
10.2.6. Meslekten Çıkarma Cezası	41
10.2.7. İstifa Etmiş Sayılma	42
10.3. 4357 Sayılı İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif Ve Cezalandırılmalarına Ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık Ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına Ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun	42
10.3.1. Kusurluluk Hali	42
10.3.2. Ücret ve Maaş Kesilmesi	43
10.3.3. Kıdem İndirilmesi	43
10.3.4. Vazifelerine Son Verilmesi	43
10.3.5. Meslekten Çıkarılma	43
11. DİSİPLİN CEZALARI VE SORUŞTURMA	44
11.1. Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir Ve Kurullar	44
11.2. Disiplin Cezaları	45
11.2.1. İtiraz	45
11.2.2. Tekerrür	45
11.2.3. Zamanaşımı	46
11.2.4. Savunma	46
11.2.5. Cezada İndirim	47
12. DİSİPLİN CEZALARININ SİCİLDEN SİLİNMESİ	48
13. DİSİPLİN CEZASININ UYGULANMASINDA TAKİP EDİLECEK YOL	49
II. BÖLÜM	
METODOLOJİ VE UYGULAMA	
1. PROBLEM TANIMLAMA	53
1.1. Problem	53

1.2. Problem Cümlesi	55
1.3. Alt Problemler	55
1.4. Denenceler	56
1.5. Sayıtlılar	57
1.6. Sınırlılıklar	57
1.7. Araştırmanın Amacı	57
1.8. Araştırmanın Önemi	58
1.9. Tanımlar	59
2. METODOLOJİ	61
2.1. Araştırmanın Yöntemi	61
2.2. Araştırmanın Evreni	61
2.3. Araştırmanın Örnekleme	61
2.4. Veri Toplama Teknikleri	61
2.5. Verilerin Analizi	62
3. BULGULAR	62
3.1. Öğretmen Ve Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Disiplin Cezaları İle İlgili MEB'den Temin Edilen Veriler	63
3.1.1. 2005-2008 Yılları Arasında Yöneticilerin Aldıkları Disiplin Cezaları	63
3.1.2. 2005-2008 Yılları Arasında Öğretmenlerin Aldıkları Disiplin Cezaları	70
3.1.3. Öğretmen ve Yöneticilerle İlgili Soruşturma Verileri	77
3.1.4. Yıllar İtibariyle Öğretmen ve Yöneticilerin Aldıkları Disiplin Cezaları	83
3.2. Anket Çalışması	95
3.2.1. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular	95
3.2.1.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgileri ile İlgili Değişkenlere Göre Dağılımları	95
3.2.1.2. Cinsiyet Değişkeni	99
3.2.1.3. Yaş Değişkeni	101
3.2.1.4. Medeni Hal Değişkeni	105
3.2.1.5. Eğitim Düzeyi Değişkeni	109
3.2.1.6. Meslekteki Kıdemi Değişkeni	127

3.2.1.7. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkeni	139
3.2.1.8. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkeni	150
3.2.1.9. Öğretmenin Alanı Değişkeni	161
3.2.1.10. Göreviniz Değişkeni	163
3.2.2. Öğretmenlerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular	166

III. BÖLÜM

TARTIŞMALAR

1. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE VERDİKLERİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR	172
2. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR	174
2.1. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	175
2.2. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	176
2.3. Öğretmenlerin “Medeni hal ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	177
2.4. Öğretmenlerin “ Eğitim Düzeyi” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	178
2.5. Öğretmenlerin “ Meslekteki Kıdemi” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	184
2.6. Öğretmenlerin “Şu Andaki Okuldaki Kıdemi ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	187
2.7. Öğretmenlerin “Okulun Öğrenci Sayısı ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	190
2.8. Öğretmenlerin “Öğretmenin Alanı ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	194
2.9. Öğretmenlerin “Göreviniz ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar	195

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

1. SONUÇLAR	197
1.1. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Verdikleri Cevaplara İlişkin Sonuçlar	197

1.2. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Sonuçlar	198
1.2.1. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Sonuçları	198
1.2.2. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine İlişkin Sonuçları	198
1.2.3. Öğretmenlerin “Medeni hal ” Değişkenine İlişkin Sonuçları	199
1.2.4. Öğretmenlerin “ Eğitim Düzeyi” Değişkenine İlişkin Sonuçları	199
1.2.5. Öğretmenlerin “Meslekteki Kıdemi ” Değişkenine İlişkin Sonuçları	200
1.2.6. Öğretmenlerin “Şu Andaki Okuldaki Kıdemi” Değişkenine İlişkin Sonuçları	201
1.2.7. Öğretmenlerin “Okulun Öğrenci Sayısı” Değişkenine İlişkin Sonuçları	202
1.2.8. Öğretmenlerin “Öğretmenin Alanı” Değişkenine İlişkin Sonuçları	203
1.2.9. Öğretmenlerin “Göreviniz” Değişkenine İlişkin Sonuçları	204
1.3. Öğretmenlerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımına İlişkin Sonuçlar	204
2. ÖNERİLER	206
KAYNAKÇA	209
EKLER	213
EK-1: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden Alınan İstatistiki Bilgi Onay Dilekçesi	
EK-2: 2005 Yılı Disiplin İşlemleri İstatistikleri	
EK-3: 2006 Yılı Disiplin İşlemleri İstatistikleri	
EK-4: 2007 Yılı Disiplin İşlemleri İstatistikleri	
EK-5: 2008 Yılı Disiplin İşlemleri İstatistikleri	
EK-6: İstanbul MEM’e Yazılan Arşiv İnceleme İzin Dilekçesi	
EK-7: Beykent Üniversitesi’nden MEM’e Yazılan Arşiv İncelemem İle İlgili Dilekçe	
EK-8: MEM’in Arşiv İnceleme Talepli Dilekçeme Cevabı	
EK-9: Beykent Üniversitesi’ne Arşiv İncele Talebimle İlgili Yazdığım Dilekçem	
EK-10: İstanbul MEM’den gelen 2005-2008 Arası Görev Yapan Yönetici Sayıları ile İlgili Veriler	

EK-11: İstanbul MEM'den gelen 2005-2008 Arası Görev Yapan Öğretmen Sayıları ile İlgili Veriler

EK-12: Anket Formu

EK-13: MEB Örgüt Yapısı

EK-14: MEB Taşra Örgütü Şeması

EK-15: İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı Organizasyon Şeması

EK-16: İnceleme Ve Soruşturmalarda Kullanılan Bazı Belge Örnekleri

ÖZGEÇMİŞ

TABLULAR LİSTESİ

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. Anket değerlendirme ölçeği	62
2. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Disiplin Cezaları	63
3. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Disiplin Cezaları	70
4. 2005 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	77
5. 2006 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	78
6. 2007 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	79
7. 2008 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	80
8. 2007 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	81
9. 2008 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	82
10. Yıllara Göre Öğretmen-Yönetici Disiplin Cezaları Karşılaştırması	83
11. Öğretmenlerin "Cinsiyet" Değişkenine Göre Dağılımı	95
12. Öğretmenlerin "Yaş" Değişkenine Göre Dağılımı	96
13. Öğretmenlerin "Medeni hal" Değişkenine Göre Dağılımı	96
14. Öğretmenlerin "Eğitim düzeyi" Değişkenine Göre Dağılımı	96
15. Öğretmenlerin "Meslekteki Kıdemi" Değişkenine Göre Dağılımı	97

16. Öğretmenlerin “Şu an çalıştıkları okuldaki kıdem yılı” Değişkenine Göre Dağılımı	97
17. Öğretmenlerin “Görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısı” Değişkenine Göre Dağılımı	98
18. Öğretmenlerin “Alan” Değişkenine Göre Dağılımı	98
19. Öğretmenlerin “Görev” Değişkenine Göre Dağılımı	98
20. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	99
21. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	99
22. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi.”İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	100
23. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	100
24. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi.”İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları	101
25. Yaş Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	101
25A. Yaş Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıklarının Analizi	102
26. Yaş Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	103
26A. Yaş Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	103
27. Yaş Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	104

27A. Yaş Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	105
28. Medeni Hal Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	105
29. Medeni Hal Değişkenine Göre “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	106
29A. Medeni Hal Değişkenine Göre “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	106
30. Medeni Hal Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	107
30A. Medeni Hal Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	107
31. Medeni Hal Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	108
31A. Medeni Hal Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	108
32. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	109
32A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	110
33. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	110
33A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	111
34. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	112
34A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	112

35. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	113
35A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	114
36. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	114
37. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	115
37A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	116
38. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	116
38A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	117
39. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	117
40. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	118
41. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	118
42. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	119
43. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	119
43A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	120

44. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	121
44A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	121
45. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	122
45A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	123
46. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	123
47. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını olumsuz etkilemesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	124
47A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını olumsuz etkilemesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	125
48. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	125
48A. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	126
49. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	127
49A. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	128

50. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	128
51. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	129
51A. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	130
52. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	130
53. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	131
53A. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	132
54. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	132
55. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	133
56. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği ” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	133
56A. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	134
57. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	135
58. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Personel disiplininin ödülünden daha çok ceza verilerek uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	135

58A. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Personel disiplininin ödülünden daha çok ceza verilerek uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	136
59. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	137
59A. Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	138
60. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	139
61. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	139
62. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	140
63. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	140
64. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	141
64A. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	142
65. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	142
65A. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	143

66. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	144
67. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	144
67A. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	145
68. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	146
68A. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	147
69. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	148
70. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	148
70A. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	149
71. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	150
72. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	150
73. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	151

73A. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	151
74. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	152
74A. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	153
75. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerinin yeterliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	153
76. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	154
76A. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	154
77. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	155
77A. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	156
78. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	156
79. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	157
79A. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	157
80. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	158

80A. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	159
81. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	159
81A. Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi	160
82. Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” ifadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	161
83. Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	161
84. Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	162
85. Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	162
86. Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	163
87. Göreviniz Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	163
88. Göreviniz Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	164
89. Göreviniz Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	164
90. Göreviniz Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları	165
91. Öğretmenlerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı	166

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Sekil No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları İhtar Cezaları	63
2. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Uyarma Cezaları	64
3. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kınama Cezaları	64
4. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Aylıktan Kesme Cezaları	65
5. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Maaş Kesme Cezaları	65
6. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Ders Ücreti Kesimi Cezaları	66
7. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Tevbih Cezaları	66
8. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezaları	67
9. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kıdem İndirimi Cezaları	67
10. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları DMÇ Cezaları	68
11. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Göreve Son Verme Cezaları	68
12. Yöneticilerden 2005-2008 Yılları Arasında Soruşturma Geçirip Ceza Almayanların Dağılımı	69
13. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Soruşturma Geçirme Dağılımı	69
14. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları İhtar Cezaları	70

15. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Uyarma Cezaları	71
16. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kınama Cezaları	71
17. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Aylıktan Kesme Cezaları	72
18. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Maaş Kesme Cezaları	72
19. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Ders Ücreti Kesimi Cezaları	73
20. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Tevbih Cezaları	73
21. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezaları	74
22. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kıdem İndirimi Cezaları	74
23. Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları DMÇ Cezaları	75
24. Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Göreve Son Verme Cezaları	75
25. Öğretmenlerden 2005-2008 Yılları Arasında Soruşturma Geçirip Ceza Almayanların Dağılımı	76
26. Öğretmenlerden 2005-2008 Yılları Arasında Soruşturma Geçirenlerin Dağılımı	76
27. 2005 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	77
28. 2006 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	78

29. 2007 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	79
30. 2008 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	80
31. 2007 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	81
32. 2008 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı	82
33. 2005 Yılında Öğretmenlerin Aldığı Disiplin Cezaları	83
34. 2005 Yılında Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları	84
35. 2006 Yılında Öğretmenlerin Aldığı Disiplin Cezaları	85
36. 2006 Yılında Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları	86
37. 2007 Yılında Öğretmenlerin Aldığı Disiplin Cezaları	87
38. 2007 Yılında Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları	88
39. 2008 Yılında Öğretmenlerin Aldığı Disiplin Cezaları	89
40. 2008 Yılında Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları	90
41. 2005 Yılında Öğretmen ve Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları	91
42. 2006 Yılında Öğretmen ve Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları	92
43. 2007 Yılında Öğretmen ve Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları	93
44. 2008 Yılında Öğretmen ve Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları	94

SİMGELER LİSTESİ

- % : Yüzde
F : Frekans
N: Toplam Kişi Sayısı
P : Anlamlılık Derecesi (significance)
Sd : Serbestlik Derecesi
SS: Standart Sapma
 \bar{x} : Aritmetik Ortalama (mean)

KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.k.	Adı Geçen Kitap
a.g.t.	Adı Geçen Tez
bkz	Bakınız
DMÇ	Devlet Memurluğundan Çıkarma
DMK	Devlet Memurları Kanunu
İLSİS	İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri Yönetim Bilgi Sistemi
İO	İlköğretim Okulu
Md.	Madde
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEM	Milli Eğitim Müdürlüğü
M.Ü.	Marmara Üniversitesi
s.	Sayfa
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
vb.	ve benzeri
YDK	Yüksek Disiplin Kurulu

GİRİŞ

Eğitim - öğretim faaliyetlerinin bir ülkenin gelişmesinde katkısı büyüktür. Ulu önder Atatürk'ün dilediği üzere, ülkemizi çağdaş uygarlık düzeyinin üzerine çıkarmak için en önemli görev, ülkemizin istikbalini temsil eden çocuklarımızı yetiştirmek üzere görev yapan biz öğretmenlere düşmektedir. Yetiştirdiğimiz öğrencileri hep en iyiye, en güzele yönlendirmek ve davranışlarımızla, hayata karşı duruşumuzla onlara örnek olmak biz öğretmenlerin görevidir.

Bu önemli görevde bulunan MEB'e bağlı öğretmen ve yöneticilerin davranışlarında bir standart olması, hak ve sorumluluklarının belirlenmesi ve bazı yasaklarının olması, yaptıkları kritik görevden dolayı doğaldır. Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerimizin ve yöneticilerimizin uymaları gereken kurallar ve uyulmadığı zaman uygulanacak yaptırımlar kanunlar yoluyla belirlenmiştir. Bu çalışmada bu kanunlardan, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1702 Sayılı Taltif ve Tecziye ile İlgili Kanun ve 4357 Sayılı İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun ele alınmıştır.

Öğretmenlerimiz ve yöneticilerimiz bu kanun hükümlerine uymadıkları takdirde, her ne kadar istenmeyen bir sonuç olsa da gerekli disiplin soruşturmasına tabi tutulup, savunmaları alınıp; eğer ortada bir disiplin suçu varsa disiplin cezaları uygulanmaktadır. Bu çalışmada; İstanbul İlköğretim Müfettişliği Başkanlığı'ndan alınan, 2005-2008 yıllarına ait disiplin suçları dağılımı nicel olarak gösterilmektedir. Yapılan inceleme sonucunda 2005 yılında, mevcut olan 31.601 öğretmenden 365 tanesinin (%1,15), 2006 yılında mevcut olan 32.923 öğretmenden 309 tanesinin (%0,94), 2007 yılında 35.295 öğretmenden 275 tanesinin (%0,78) ve 2008 yılında 36.324 öğretmenden 316 tanesinin (0,87); 2007 yılında mevcut olan 5.161 yöneticiden 327 tanesinin (%6,33) ve 2008 yılında mevcut olan 5.783 yöneticiden 401 tanesinin (%6,93) disiplin cezası aldığı tespit edilmiştir. Bu oranın öğretmenlerde düşük ancak yöneticilerde çok daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bir kurumu öncelikle temsil görevinde bulunan yöneticilerdeki bu oran üzücü ve düşündürücüdür.

Bu çalışmada “İstanbul ilinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin disiplin yönetmeliklerine ve disiplin amirlerine bakış açıları ve disiplin suçları ve cezalarını algılama düzeyleri nedir?” hipotezine cevap bulmak amacıyla bir anket uygulaması yapılmıştır. Bu uygulama için hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; kişisel bilgilerin yoğun olduğu dokuz soruluk bir kısımdan oluşmaktadır. İkinci bölümde birinci bölümdeki kıstaslara göre cevap aranan dördümlük ölçeğiyle hazırlanmış yirmi beş tane soru bulunmaktadır. Bu araştırmanın evreni, 2008-2009 yılında İstanbul ilinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerdir (48.261 kişi). Örneklem ise; İstanbul ilinin çeşitli ilçelerinde görev yapan rassal olarak seçilmiş 156’sı erkek (% 41,7), 218’i (% 58,3) bayan toplam 374 öğretmen ve yöneticiden oluşan bir gruptur.

Öğretmenlerle yapılan ankete ilişkin veriler, Excel Programında bilgisayar ortamına geçildikten sonra SPSS 11.5 paket programının yardımıyla veriler tablolar halinde gösterilmiştir. Verilerin çözülmesinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere “t” testi ve çoklu değişkenlerde tek yönlü varyans analizi (anova), varyans analizinde “F” anlamlı bulunduğu durumlarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için “scheffe testi” kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Elde edilen veriler tablolar halinde sunulmuş ve bu tablolar yorumlanmıştır. Elde edilen sonuçlar ışığında, öğretmen ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine çok hakim olmadığı, bilgi eksikliklerinin olduğu, üniversitelerde ve hizmet içi eğitimlerde bu anlamda bir eksiklik olduğu, öğretmen ve yöneticilerin cezaları suça uygun bulmadığı, disiplin amirlerinin yetkinliğiyle ilgili bir sıkıntı olduğu ve bu amirlerin kimi zaman kişisel davranıp bu hükümleri uyguladığı, eğitimde ödülünden çok ceza uygulandığı gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde konu ile ilgili kavramsal bilgiler verilmiştir. İkinci bölüm metodoloji ve uygulama bölümüdür. Bu bölüm de problem tanımlama, metodoloji ve bulgular olmak üzere üç ana kısımdan oluşmaktadır. Bulgular bölümü iki kısımdan oluşmuştur. Birinci kısım öğretmen ve yöneticilerin 2005-2008 yılları arasında aldıkları disiplin cezaları ile ilgili MEB’den temin edilen veriler ve bunların analizi, ikinci kısım ise anket yani uygulama

kısmıdır. Üçüncü bölüm ulaşılan tablolara ait yorumları içeren tartışmalar bölümüdür. Son olarak sonuçlar ve öneriler yazılarak çalışma sonlandırılmıştır.

I. BÖLÜM

KAVRAMSAL BİLGİLER

1. RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARI, ÇALIŞANLARI VE ÇALIŞANLARIN GÖREVLERİ

1.1. Resmi İlköğretim Okulu

İlköğretim 6-14 yaşlarındaki çocukların eğitim ve öğretimini kapsar. İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır. İlköğretimin amaç ve görevleri, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak;

1. Her Türk çocuğuna iyi bir vatandaş olmak için gerekli temel bilgi, beceri, davranış ve alışkanlıkları kazandırmak; onu milli ahlak anlayışına uygun olarak yetiştirmek;
2. Her Türk çocuğunu ilgi, istidat ve kabiliyetleri yönünden yetiştirerek hayata ve üst öğrenime hazırlamaktır.

İlköğretim kurumları sekiz yıllık okullardan oluşur. Bu okullarda kesintisiz eğitim yapılır ve bitirenlere ilköğretim diploması verilir.

1.2. Resmi İlköğretim Okullarında Görevli Olan Personel

Büyüklüğüne, anasınıfları ve özel eğitim sınıflarının bulunuşuna göre, ilköğretim kurumlarında aşağıdaki görevliler bulunur:

- a) Müdür ve müdür yardımcıları
- b) Öğretmenler; sınıf, branş, okul öncesi eğitim, özel eğitim öğretmenleri ile gezici öğretmenler ve usta öğreticiler
- c) Rehberlik uzmanları

d) Sağlık, teknik, genel idare ve yardımcı hizmetler sınıflarına dahil personel ile eğitim faaliyetlerinin gerektirdiği diğer personel.

1.2.1.Öğretmen

Öğretmen, bir bilim dalını, bir sanatı, bir tekniği veya belli bilgileri öğretmeyi kendisine meslek edinmiş kimsedir. 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesine göre, öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler.

Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.

Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisans üstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere de imkan verecek biçimde düzenlenir. Öğretmen adaylarında genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak nitelikler Milli Eğitim Bakanlığı'na tespit olunur. Öğretmenler, öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarından ve bunlara denkliği kabul edilen yurtdışı yükseköğretim kurumlarından mezun olanlar arasından, Milli Eğitim Bakanlığı'na seçilirler.

Öğretmenlikte yurdun çeşitli bölgelerinde görev yapmak esastır. Hizmet bölgeleri ve ihtiyaçlara göre bu bölgelerarası yer değiştirme esasları yönetmelikle düzenlenir.

İlköğretim okullarında dersler sınıf veya branş öğretmenleri tarafından okutulur. İlköğretim okullarının 1-5'inci sınıflarında sınıf öğretmenliği esastır. Sınıf öğretmenleri, okuttukları sınıfı bir üst sınıfta da okuturlar. Ancak istekleri yönetimce uygun görülmesi hâlinde başka bir sınıfı da okutabilirler. Herhangi bir sınıfta başarı

gösteren öğretmenler, isteklerinin yönetimce uygun görülmesi hâlinde aynı sınıfları okutmaya devam edebilirler.

İlköğretim okullarının 4'üncü ve 5'inci sınıflarında özel bilgi, beceri ve yetenek isteyen; beden eğitimi, müzik, görsel sanatlar, din kültürü ve ahlâk bilgisi, yabancı dil ve bilişim teknolojileri dersleri branş öğretmenlerince okutulur. Ancak, ihtiyacın branş öğretmenlerince karşılanamaması hâlinde bu dersler, yüksek öğrenimlerini söz konusu branşlarda yapan sınıf öğretmenleri veya sınıf öğretmeni olup bu alanda hizmet içi eğitim sertifikası almış öğretmenler tarafından ders değişimi yolu ile okutulabilir. Bunun da mümkün olmadığı durumlarda bu dersler, sınıf öğretmenince okutulmaya devam edilir.

Öğretmenler, önce okul müdürlerinin, sonra Milli Eğitim Müdürlüğü'nün İller Kanunu'na göre mahalli mülkiye amirinin, Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin denetimine bağlıdır. İlköğretim öğretmenlerinin nakil ve tayini il idaresince yapılır. Öğretmenler, okullar saymanlığından maaş alırlar ve Emekli Sandığı'na bağlıdırlar.

1.2.1.1. Öğretmenlerin Yetiştirilmeleri

Eskiden, öğretmen okullarında (köy enstitüleri, köy öğretmen okulları) yetişen ilköğretim öğretmenleri; eğitim enstitülerinden çıkan ortaokul öğretmenleri; yüksek öğretmen okullarıyla üniversitelerin edebiyat ve fen fakülteleri belirli dallarında okuyan ve öğretim lisansı almak için meslek bakımından gerekli ek dersleri (didaktik, pedagoji tarihi, pedagojik formasyon, psikoloji) gören üniversite mezunlarından Milli Eğitim Bakanlığı hizmetine geçen lise öğretmenleri, Memurluk Kanunu'nun kapsamına girerdi. Günümüzde ise öğretmen yetiştirme görevini, üniversitelerin ilgili Eğitim Fakülteleri ile Teknik Eğitim Fakülteleri üstlenmiştir. Öğretmenler, bakanlığın hazırladığı yönetmeliklere uygun şekilde, yetiştirmelerinin kendilerine sağladığı imkânlar çerçevesinde okullarda görev alırlar.

1.2.1.2.Öğretmenlerin Görevleri

Milli Eğitim Bakanlığı'nın yönetmeliklerine göre genel olarak öğretmenlerin görevleri şunlardır.

Öğretmenler, kendilerine verilen sınıfın veya şubenin derslerini, programda belirtilen esaslara göre plânlamak, okutmak, bunlarla ilgili uygulama ve deneyleri yapmak, ders dışında okulun eğitim-öğretim ve yönetim işlerine etkin bir biçimde katılmak ve bu konularda kanun, yönetmelik ve emirlerde belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler.

Serbest çalışma saatlerinde öğrencileri gözetlemek ile yükümlüdürler.

Öğretmenler, e-okul sisteminde yetkilendirildikleri bölümlere ait iş ve işlemleri süresi içerisinde yapmakla yükümlüdürler.

Okulun bina ve tesisleri ile öğrenci mevcudu, yatılı-gündüzlü, normal veya ikili öğretim gibi durumları göz önünde bulundurularak okul müdürlüğünce düzenlenen nöbet çizelgesine göre öğretmenlerin, normal öğretim yapan okullarda gün süresince, ikili öğretim yapan okullarda ise kendi devresinde nöbet tutmaları sağlanır. Öğretmen, birden fazla okulda ders okutuyorsa aylığını aldığı okulda, aylık aldığı okulda dersi yoksa en çok ders okuttuğu okulda nöbet tutar. Okuldaki öğretmen sayısının yeterli olması durumunda, bayanlarda 20, erkeklerde 25 hizmet yılını dolduran öğretmenlere nöbet görevi verilmez. İhtiyaç duyulması hâlinde bu öğretmenlere de nöbet görevi verilir. Hamile öğretmenlere ise doğuma üç ay kala ve doğumdan sonra bir yıl nöbet görevi verilmez.

Öğretmenler, komisyon üyesi ve gözcü olarak görevlendirildikleri sınav komisyonlarında, okulda yapılan her türlü resmî toplantılar ve yerel kurtuluş günleri ile millî bayramlarda bulunmak zorundadırlar. Öğretmenlere görevlendirme ve toplantıların zamanı, en az beş gün önceden bir yazı ile duyurulur. Toplantının gündemi öğretmenlerin görüşü alınarak hazırlanır. Toplantılar, dersleri aksatmamak üzere çalışma günlerinde yapılır.

Ayrıca öğretmenlerin öğrencilerini yetiştirme konusunda her fırsattan yararlanmaları, hizmet ruhu beslemeleri, ödevden kaçınmamaları, öğrencilerine iyi bir yardımcı ve

kılavuz olmaları, eğitim işlerinde bütün tutum ve davranışlarıyla örnek olmaları istenir. Öğretim görevi sırasında öğretmenlerin, öğrencileri kişisel çalışmalara yönlentmeleri, zümre öğretmenleriyle yakın bir işbirliği sağlamaları, öğrenci ödevlerini ilgili yönetmeliğe göre inceledikten sonra geri vermeleri, sınav yönetmeliğine göre görevlendirildikleri sınavlarda bulunmaları, öğrencilerinin başarılarını ölçerek değerlendirmeleri, kanaat dönemleri sonunda verilecek karne notları için gerekli sözlü-yazılı yoklamaları yapmaları beklenir.

Ders görevi sonunda öğretmenlerin yapmaları gereken işler bitmez. Mesai saati bitiminden sonra öğretmenlerden yıllık ders dağıtım planlarını yapmaları, dersler için hazırlık yapmaları bunun için materyaller hazırlamaları, yaptıkları yazılı yoklamaları değerlendirmeleri, öğrenci davranışlarıyla ilgili gözlem formlarını değerlendirerek öğrencinin gelişimini izlemeleri, öğrencilerinin daha iyiye ulaşması için ne gibi tedbirler alması gerektiğini inceleyip sorgulaması beklenir. Eğitim çalışmaları sırasında öğretmenler, kendisine verilen eğitsel kulüpleri kurarak çalıştırmakla, öğretmenler kurulunun kararlarıyla kendisine verilen sınıfın eğitim işlerini düzenlemekle, Tebliğler Dergisi'ni okumakla yükümlüdürler. Öğretmenler, öğretim, eğitim ve bilim ödevinden başka bir ödev alamazlar. Kendi okullarından başka okullarda ek olarak bilim, öğretim ve eğitimle ilgili bir işte çalışacak olan öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'ndan izin almaları şarttır.

1.2.1.3. Öğretmen Olabilmek İçin Gerekli Koşullar

a) Atanacağı alan / branş için, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığının 31/03/2003 tarih ve 4 sayılı Kararıyla değişik 01/06/2000 tarih ve 340 sayılı Kararında alanlar/branşlar itibarıyla hizalarında gösterilen yüksek öğretim programlarından lisans düzeyinde mezun olmak,

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48'inci maddesinde yer alan koşullara uymak,

c) Öğretmenlik görevine aday olarak ilk defa atanacaklar bakımından, 40 yaşından gün almamış olmak,

- d) Yurtdışı yükseköğretim kurumlarından lisans düzeyinde mezun olanlar açısından Talim ve Terbiye Kurulunun 340 sayılı Kararında belirtilen yüksek öğretim programlarının aynı alana / branşa denkliği Yükseköğretim Kurulunca belirlenmiş olmak,
- e) “Orta Öğretim Alan Öğretmenliklerine; Eğitim Fakülteleri, Fen Fakülteleri, Edebiyat Fakülteleri, Fen-Edebiyat Fakülteleri ile karar eki çizelgede yer verilen diğer yüksek öğretim programlarından mezun olup, “Orta Öğretim Alan Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans”, Millî Eğitim Bakanlığı ile Yükseköğretim Kurulu işbirliği ile açılan “Pedagojik Formasyon” veya 33 kredilik “İlköğretim Sınıf Öğretmenliği Sertifika” programından herhangi birini başarı ile tamamlamış olmak,
- f) Sağlık durumunun; Türkiye’nin her bölgesinde ve iklim koşullarında öğretmen olarak görev yapmasına engel olmadığını, son 6 ay (göreve başlama tarihi itibarıyla) içinde alınmış Sağlık Kurulu Raporu ile belgelendirmek,
- g) Devlet memurluğundan veya öğretmenlik mesleğinden çıkarılmayı gerektiren tür ve derecede ceza almamış olmak,
- h) Türk Vatandaşı olmak,
- ı) Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
- i) Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak,
- j) Askerlik durumu itibarıyla;

- a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,
- b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,
- c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
- k) Görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak,
- l) Devlet kamu hizmet ve görevlerine Devlet memuru olarak atanacakların açılacak Devlet memurluğu sınavlarına girmeleri ve sınavı kazanmaları şarttır.

1.2.2. İlköğretim Okulu Müdürü

İlköğretim okulu, demokratik eğitim-öğretim ortamında diğer çalışanlarla birlikte müdür tarafından yönetilir.

Okul müdürü; ders okutmanın yanında kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, program ve emirlere uygun olarak görevlerini yürütmeye, okulu düzene koymaya ve denetlemeye yetkilidir.

Müdür, okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, değerlendirilmesinden ve geliştirmesinden sorumludur. Rapor verdiği üst amirleri il/ilçe millî eğitim müdürüdür.

Okul müdürü; okul içinde; idarî personel, öğretmenler, öğrenciler ve diğer okul personeli ile ilişkilidir. Okul dışında; öğrenci velileri, Okul Koruma Derneği, Okul Aile Birliği, diğer okul ve kurum müdürlükleri, İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Millî Eğitim Bakanlığı, yerel yönetimler, gönüllü kuruluşlar, öğrenci taşımacılığı, okul kantin işletmeciliği, okul çevresi ve diğer özel ve resmî kuruluşlar ile ilişkilidir.

Okul müdürlüğünün; çalışma saati; 8.30-17.30, yemek saati ise 12.30-13.30 saatleri arasında olup görev 5 iş gününü kapsar. Görevin gerektirdiği durumlarda mesai saatleri dışında da çalışma yapılabilir. Çalışma süreklidir. Kılık kıyafet yönetmelikte belirtildiği biçimdedir. Görevini yapmaya engel bedensel ve ruhsal

bakımdan bir durumun bulunmaması gerekir. Okulda görevli öğretmenler ile tüm idarî, teknik ve diğer personel okul müdürüne bağlıdır. Gerekli koşulları taşıması halinde; görevli olduğu okul tipinin bir üst tipi okulun müdürlüğüne veya yönetmelikte belirlenen Genel İdare Hizmetleri sınıfındaki görevlerden (Şube Müdürlüğü) birine atanabilir

1.2.2.1. Okul Müdürlerinin Görevleri

Okulun yönetimini; kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge, plân, program ve emirler doğrultusunda plânlar, organizasyon, koordinasyon görevlerini yerine getirir, uygulama ve denetimini yapar. Personelin performansını değerlendirerek, yüksek verim elde etmek için tedbirler alır. Okulu ile ilgili iyileştirme önerilerini amirlerine sunar. Astlarına yetki ve sorumluluk devrederek, işlerin daha rasyonel yürümesini ve astlarının ihtiyaç duyulan alanlarda yetişmelerini sağlar. Ödüllendirilecek personeli tespit eder. Kendisine bağlı personelin sicil raporlarını doldurur. Amirleri tarafından istenildiğinde okulu ile ilgili faaliyetleri bir rapor hâlinde sunar, astlarından gelen önerileri değerlendirir. Çalışmaları ile ilgili işlerin değerlendirmesini yapar.

1.2.2.2. Okul Müdürü Olabilmek İçin Gerekli Koşullar

Eğitim ve öğretim hizmetleri sınıfında adaylığı kalkmış olmak. Atanacağı kuruma branşı itibariyle öğretmen olarak atanabilecek nitelikte olmak. Son üç yıllık sicil notu ortalamasının iyi dereceden aşağı olmaması. Memuriyete engel olacak derecede olmasa dahi (taksirli suçlar hariç) hapis cezasına mahkûm edilmemiş ve son 5 yıllık hizmet süresi içinde aylıktan kesme (maaş kesimi dahil) cezasından daha ağır disiplin cezası almamış ya da idari görevi adlî veya idari soruşturma sonucu üzerinden alınmamış olmak.

Zorunlu hizmet bölgesi dışındaki yerlerde kurum müdürlüklerine atanacaklar, zorunlu bölge hizmetini yapmış ya da bu hizmetten muaf sayılmış olmalıdır. Yöneticilik tecrübesine sahip olmak, takdirname veya aylıkla ödüllendirilmiş olmak tercih sebebidir.

1.2.3. Müdür Başyardımcısı

Müdür başyardımcısı, ders okutmanın yanında müdürün en yakın yardımcıdır. Müdürün olmadığı zamanlarda müdüre vekâlet eder. Müdür başyardımcısı, okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar. Bu görevlerin yapılmasından ve okulun amaçlarına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludur. Müdür başyardımcısı, görev tanımında belirtilen diğer görevleri de yapar.

1.2.4. Müdür Yardımcısı

Müdür yardımcıları ders okutmanın yanında okulun her türlü eğitim-öğretim, yönetim, öğrenci, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, güvenlik, beslenme, bakım, nöbet, koruma, temizlik, düzen, halkla ilişkiler gibi işleriyle ilgili olarak okul müdürü tarafından verilen görevleri yapar. Müdür yardımcıları bu görevlerin yapılmasından ve okulun amaçlarına uygun olarak işleyişinden müdüre karşı sorumludurlar. Müdür yardımcıları, görev tanımında belirtilen diğer görevleri de yapar.

1.2.5. Uzman ve Usta Öğreticiler:

Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmet içi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğreticiler de geçici veya sürekli olarak görevlendirilebilir. "Sözleşmeli veya Ek Ders Göreviyle Görevlendirilecek Usta Öğreticiler Yönetmeliği"ne göre, eğitim-öğretim hizmetlerinde görev verilen uzman ve usta öğreticiler, öğretmenlerin yetki ve sorumlulukları içinde okul müdürünün düzenleyeceği esaslara uygun şekilde çalışırlar. Öğretim tür ve seviyelerine göre uzman ve usta öğreticilerin seçimlerinde aranacak şartlar, görev ve yetkileri, yönetmeliklerle tespit edilir.

1.2.6. Okul Rehber Öğretmeni

"Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliğine" göre ilköğretim okullarında oluşturulan rehberlik ve psikolojik danışma servislerinde yeterli sayıda rehber öğretmen görevlendirilir. Rehber öğretmen, okul müdürüne ya da ilgili müdür yardımcısına karşı sorumludur. Rehber öğretmen, öğrencilerin durumları ile ilgili olarak diğer öğretmenlerle iş birliği yapar.

1.2.7. Hesap İşleri Memuru

Okulun yönetici, öğretmen, memur ve hizmetlilerine ait aylık, ücret, sosyal yardım, yolluk, sağlık, vergi iadesi gibi özlük haklarının zamanında hak sahiplerine verilmesini sağlar. Bunlarla ilgili belgeleri dosyalarında saklar. Okulla ilgili malî işleri izler, iş ve işlemleri yapar ve bunlarla ilgili yazı, belge, defter ve dosyaların düzenlenmesini ve saklanmasını sağlar. Hesap işleri memuru bulunmayan okullarda, bu hizmetler okul müdürlüğünce görevlendirilecek memurlardan biri tarafından yürütülür. Müdürün vereceği hizmete yönelik diğer görevleri de yaparlar.

1.2.8. Kaloriferci

Kaloriferci, kalorifer dairesi ve tesisleri ile ilgili hizmetleri yapar. Kaloriferin kullanılmadığı zamanlarda okul yönetimince verilecek işleri yapar. Kaloriferci, okul müdürüne, müdür yardımcısına ve nöbetçi öğretmene karşı sorumludur. Müdürün vereceği hizmete yönelik diğer görevleri de yapar. Kalorifercinin yetiştirilmesi için il/ilçe millî eğitim müdürlüğünce gerekli tedbirler alınır.

1.2.9. Diğer Yardımcı Personel

Yardımcı hizmetler sınıfı personeli, okul yönetimince yapılacak plânlama ve iş bölümüne göre her türlü yazı ve dosyayı dağıtmak ve toplamak, başvuru sahiplerini karşılamak ve yol göstermek, hizmet yerlerini temizlemek, aydınlatmak ve ısıtma yerlerinde çalışmak, nöbet tutmak, okula getirilen ve çıkarılan her türlü araç-gereç ve malzeme ile eşyayı taşıma ve yerleştirme işlerini yapmakla

yükümlüdürler. Bu görevlerini yaparken okul yöneticilerine ve nöbetçi öğretmene karşı sorumludurlar.

2.DİSİPLİN VE SUÇ

2.1.Disiplin

Türk Dil Kurumu disiplini; bir topluluğun, yasalarına ve düzenle ilgili yazılı veya yazısız kurallarına titizlik ve özenle uyulması durumu; kişilerin içinde yaşadıkları topluluğun genel düşünce ve davranışlarına uymalarını sağlamak amacıyla alınan önlemler bütünü olarak tanımlamıştır. ¹

“Disiplin, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin etkili ve verimli çalışmaları için göstermeleri gereken davranışların tümü olarak da tanımlanabilir”. ²

Bir tanıma göre disiplin, çalışanların kurum düzenine aykırı davranışlarından dolayı karşılaştıkları yaptırımlardır. Bu anlamda disiplin yanlış bir davranışın cezalandırılmasıdır. ³

“Hiyerarşik bakımdan yüksek olanlara, bütün teşekküllerde –sosyal, ekonomik, siyasi ve dini olsun- tevdi edilen bir disiplin kudretine rastlanır.” ⁴
“Çünkü bir grup insanın belirli bir amaca yönelik olarak çalışabilmesi için kollektif disipline hep ihtiyaç vardır.” ⁵

Devletin ve ona bağlı diğer örgütlerde çalışanların, işlerini aksatmadan, çalışma düzenini bozmadan, kanun dışı eylemlere başvurmadan, çalışmalarının temini de, ancak disiplinli bir yönetim biçimiyle gerçekleştirilebilir. Bu bakımdan devletin bütün örgütlerinde yöneticiler hizmetin yürütülebilmesi için başlıca unsur olan disiplini kurlmaları gerekir. ⁶

Bosseut’un “Herkesin istediğini yapabileceği yerde hiç kimse istediğini yapamaz. Efendinin bulunmadığı yerde herkes efendi, herkesin efendi olduğu yerde herkes esirdir.” Cümlesinde ifade edildiği gibi toplum olarak yaşamak durumunda

¹ Hardal, M., Disiplin Hükümlerinin Uygulanması, Samsun, 2004, s.3.

² Genç, T., Ceza ve Disiplin Soruşturmaları, Ankara, 1999, s.233.

³ Tutum, C., “Personel Yönetimi”, Ankara, 1979, s.188.

⁴ Günal, Y., Disiplin Cezaları, Ankara, 1958, s.193.

⁵ Kırmızıgül, H., Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları, İstanbul, 1988, s.2.

⁶ Gelegen, T., “Kamu Yönetiminde Disiplin ve Disiplin Cezaları”, Danıştay Dergisi, Cumhuriyet’in 50.Yılı Özel Sayısı, Ankara, 1973, s.220.

bulunan insanlar, belirli bir düzende, huzurlu ve güvenli yaşamak için sınırsız bir özgürlükten vazgeçerek toplum içinde bireyler olarak birbirleri ile eşit özgürlük alanları içerisine girmeye razı olmuşlar ve karşılıklı özgürlük sınırlarını çiğnememek koşuluyla ortaklaşa belirledikleri bir takım kurallara uymak zorunluluğunu duymuşlardır. Duyulan bu zorunluluk hukukun doğmasına neden olmuştur. Bu da bize hukuk sistemlerinin temelinde disiplinin olduğunu göstermektedir.⁷

2.2.Suç

Suç, hukuk düzeni içinde kendisine yaptırım olarak ceza konulmuş eylemdir. Türk Ceza Kanunu suçları cürüm ve kabahat olarak ikiye ayırmaktadır. “Kabahat, toplumun huzurunu bozan, çoğunlukla kötü niyet bulunmayan ve toplum için olası zararları önlemek amacıyla cezalandırılan eylem ve hareket, cürüm ise bireylerin can, mal, namus bakımından güvenliğini bozan, kötü niyetle işlenen ve toplumun hukukunu doğrudan ihlal eden ve olumsuz yönde etkileyen eylem ve hareket olarak tanımlanmıştır. Hukuk devletinde yasalarda belirtilmeyen hiçbir eylem suç olarak nitelendirilemez.”⁸

Kamu hizmetinde görevlendirilenlerin yönetim ve mesleki işbirliği açısından çeşitli sorunlarının incelenip soruşturularak bir sonuca bağlanması idarenin en önemli görevlerindedir.⁹

Hukuk düzeninde yasaklanmış fiil ve hareketler “suç”u oluşturmaktadır. Suçun oluşması için bir eylemin mevcut olması ve bu eylemin yasalarda suç olarak belirlenmesi gerekmektedir.¹⁰

2.3.Disiplin Suçu Kavramı

İnsanlar var oluşlarından 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.

⁷ Hardal, a.g.k., s.3.

⁸ Hardal, a.g.k., s.3.

⁹ Hardal, a.g.k., s.3.

¹⁰ Hardal, a.g.k., s.3.

Genel anlamda suç olmayan bir takım tavır ve davranışlar da vardır ki; ceza hukukundaki gibi bir müeyyide ile karşılaşılır. 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.”¹¹

“Devlet memurluğu ödev ve sorumluluklarını yerine getirmemesi, kendisine yasaklanan eylemlerde bulunması, belirlenen hususların dışına çıkılması durumunda ortaya çıkan davranışlar ile bir devlet memurunun çalıştığı kurumun düzenini bozmaya yönelik davranışları disiplin suçu olarak tanımlanmaktadır.”¹²

İdarenin teşkilat yapısı ve faaliyetleri çok çeşitli ve değişken nitelikte olduğundan disiplin cezasını gerektirecek tüm fiil ve hallerin kanunda belirlenmesi çok güç ve hatta imkânsızdır.

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.¹³

3.MEMUR VE AMİR KAVRAMLARI

3.1. Memur

Memur kavramının genel kabul görmüş ortak bir tanımı yoktur. Birçok disiplin, memuru kendi açısından tanımlamış ve yorumlamıştır. Yapılan tanımların içeriği ve kapsamı aynı ülkede bile değişmekte, hatta aynı ülkede aynı zamanda ve

¹¹ Pınar, İ., Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat, Ankara, 1999, s.1186.

¹² Genç, a.g.k., ss.233-234.

¹³ Dönmezer, E., Hususi Tatbiki Ceza Hukuku, İstanbul, 1985, ss.387-388.

farklı kanunlarda değişik memur tanımları bulunabilmektedir. Bununla birlikte, idare ve dolayısıyla memur hukukunun yazılı kaynaklarından olan anayasal düzenlemelerde genellikle memur teminatının belirli yönlerini anayasal teminat altına alındığı da dikkat çekmektedir.¹⁴

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütölen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılır.

“Memur, kendisine bir kamu hizmeti verilen, yönetimin sürekli, yerleşip oturmuş, olağan kamu hizmetleri kadrosu içine girmiş ve bu kadronun dereceleri içinde kaynaşmış bir kimsedir.”¹⁵

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

“Devlet memurları, T.C. Anayasası’na ve kanunlarına sadakatle bağlı kalmak ve milletin hizmetinde T.C. kanunlarını sadakatle uygulamak zorundadırlar. Devlet memurları bu hususu “Asıl Devlet Memurluğuna” atandıktan sonra en geç bir ay içinde kurumlarınca düzenlenecek merasimle yetkili amirlerin huzurunda yapacakları yeminle belirtirler ve özlük dosyalarına konulacak yemin belgesini imzalayarak göreve başlarlar.”¹⁶

3.2.Memurun Ödev ve Sorumlulukları

Devlet memurlarının yapmakla yükümlü olduğu çeşitli ödevleri vardır.¹⁷

1. Sadakat ödevi
2. Tarafsızlık ve devlete bağlılık ödevi
3. Uygun davranışta bulunma ve işbirliği içinde çalışma ödevi
4. Yurt dışında uygun davranma ödevi
5. Mal bildiriminde bulunma ödevi

¹⁴ Sancakdar, O., Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetimi, Ankara, 2001, ss.3-4.

¹⁵ Şekercioğlu, M., Ceza Hukukunda Memur Kavramı, İstanbul, 1974, s.11.

¹⁶ Hardal, M., a.g.k., s. 13.

¹⁷ Aslan, Z., 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa Göre Disiplin Suç ve Cezaları, İstanbul, 2001, ss.14-17.

6. Basına bilgi ve demeç vermeme ödevi
7. Resmi belge araç ve gereçleri yetki verilen mahaller dışına çıkarılmaması ödevi
8. İşbaşında bulunma ödevi
9. Uyumlu giyinme ödevi
10. Görev yerinde ikamet ödevi
11. Emirlere uyma ve hukuka aykırı emir
12. Kamu görevlileri etik davranış ilkelerine uyma ödevi

Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdürler. Amirlerine karşı ise görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden sorumludurlar.

Devlet memuru amirinden aldığı emri, Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı görürse, yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri verene bildirir. Amir emrinde ısrar eder ve bu emrini yazı ile yenilerse, memur bu emri yapmaya mecburdur. Ancak emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk emri verene aittir.

Konusu suç teşkil eden emir, kesinlikle yerine getirilmez, yerine getiren kimse sorumluluktan kurtulmaz.

Acele hallerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır.

Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak zorundadırlar.¹⁸

“Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır.”¹⁹

¹⁸ Hardal, a.g.k., s.13.

“Zararların ödettirilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir.”²⁰

“Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar. Ancak, devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kâğıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.”

Devlet memurları, kendileriyle, eşlerine ve velayetleri altındaki çocuklarına ait taşınır ve taşınmaz malları, alacak ve borçları hakkında özel kanunda yazılı hükümler uyarınca, mal bildirimini verirler.²¹

Devlet memurları, kamu görevleri hakkında basına, haber ajanslarına ve radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ve demeç veremezler. Bu konuda gerekli bilgi ancak bakanın yetkili kılacağı görevli; illerde valiler veya yetkili kılacağı görevli tarafından verilebilir.²²

“Devlet memurları görevleri ile ilgili resmi belge araç ve gereçleri, yetki verilen mahaller dışına çıkaramazlar, hususi işlerinde kullanamazlar. Devlet memurları görevleri icabı kendilerine teslim edilen resmi belge, araç ve gereçleri görevleri sona erdiği zaman iade etmek zorundadırlar. Bu zorunluluk memurun mirasçılarında da şamildir.”²³

¹⁹ Hardal, a.g.k., s.13.

²⁰ Hardal, a.g.k., s.13.

²¹ Hardal, a.g.k., s.15.

²² Hardal, a.g.k., s.15.

²³ Hardal, a.g.k., s.15.

3.3.Memurun Yasakları

Memurlara yasak olan eylemler şunlardır.²⁴

1. Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı
2. Grev yasağı
3. Ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunma yasağı
4. Hediye alma, menfaat sağlama yasağı
5. Denetimindeki teşebbüsten menfaat sağlama yasağı
6. Gizli bilgileri açıklama yasağı
7. İkinci görev yasağı
8. Haksız mal edinme yasağı
9. Ayrıldığı kuruma karşı görev alma yasağı
10. Siyasi partiye üye olma yasağı
11. Ayrımcılık yapma yasağı

3.4.Amir

Merkezden yönetim prensibinin esas ve gerçekleştirme aracı olan²⁵ hiyerarşi kelimesi iç hukukumuza Fransızca “hierarchie” kelimesinden geçmiştir. Fransızca hierarchie, herkesin yükselerek giden bir durumlar ve yetkiler serisi içinde yer aldığı bir sosyal organizasyondur.²⁶ Bir kamu kuruluşu içinde yer alan kamu görevlileri arasında bir kademeleşme, ast-üst ilişkisi ve bir sıradüzen vardır. Bir kuruluştaki kamu görevlilerinin ast ve üst biçiminde örgütlenmesine hiyerarşi denilmektedir. Her kamu tüzel kişisi hiyerarşi yönünden bir bütündür.²⁷ Hiyerarşi ilişkisinde her şeyden önce üstün asta emir ve talimat verme yetkisi vardır. İdari yargılamada üst kademeyi işgal edenler alt kademeye göre amir mevkiinde olurlar. Alt kademedeki memurlar üstlerinin emirlerine uymak zorundadırlar.²⁸

²⁴ Aslan, a.g.k., ss.18-20.

²⁵ Akyılmaz, B., İdare Hukuku, Konya, 2003, s.120.

²⁶ Gözler, K., İdare Hukuku, Bursa, 2003, s. 162.

²⁷ Sanal, R., Türkiye’de Yönetim Denetimi ve Devlet Denetleme Kurulu, Ankara, 2002, s.6.

²⁸ Eroğlu, H., İdare Hukuku, Ankara, 1985, s.335.

“Kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumlu olan kişidir.”²⁹

“Disiplin amiri, kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı’nın görüşüne dayanılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tespit edilecek amirlerdir.”³⁰

3.5.Amirin Görev ve Sorumlulukları

Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanılır. Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz.

“Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya yurt dışında yerine getirmeyenlere, uyulmasını zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre gerek Anayasa gerek 657 sayılı DMK ve gerekse özel kanunlar gereğince disiplin amiri ve disiplin kurullarınca disiplin hükümleri uygulanır.”³¹

“657 sayılı DMK kapsamına giren kurumlardan olan Bakanlığımızda çalışan bazı memurlar, disiplin hukukuna ilişkin konularda hem 657 Sayılı DMK hükümlerine hem de bu kanunun 125. maddesine 2 Sayılı kanun hükmünde kararname ile eklenen “Özel kanunların disiplin suç ve cezalarına ilişkin hükümleri

²⁹ Hardal, a.g.k., s.14.

³⁰ Hardal, a.g.k., s.14.

³¹ Hardal, a.g.k., s.14.

saklıdır.” Hükümü doğrultusunda 1702 ve 4357 Sayılı Kanunların disiplin hükümlerine tabiidir.”³²

4.DİSİPLİN AMİRLERİ

4.1.Merkezde:

Bakan; ortak kararla atananlar dahil olmak üzere Merkez, Taşra Teşkilatında görevli bütün personelin,

Müsteşar; ortak kararla atanan veya ortak kararla atanmamakla beraber doğrudan doğruya bakana bağlı olan memurlar dışında kalan merkez teşkilatında görevli bütün memurların,

Müsteşar yardımcıları; ortak kararla atanan memurlarla, ortak kararla atanmamakla beraber doğrudan doğruya bakana bağlı olan memurlar dışında kalan, kendilerine idari ve sicil yönünden bağlı Merkez Teşkilatı memurlarının,

Genel Müdür- Bağımsız Daire Amiri ve Başkanları; müsteşarın birinci derecede sicil amiri olduğu Genel Müdür; Daire Amiri ve Başkanları ile doğrudan doğruya bakana bağlı ortak kararla atanan amirler, ortak kararla atanmamakla beraber doğrudan doğruya bakana bağlı birim amirleri kendilerine idari ve sicil yönünden bağlı olan Merkez Teşkilat Memurlarının Disiplin Amirleridir.

4.2.İllerde:

Valiler; ortak kararla atanmış olan Milli Eğitim Müdürleri dışında, il ve ilçelerde çalışan bütün Milli Eğitim mensuplarının,

Milli Eğitim Müdürleri; illerde görevli Milli Eğitim mensuplarının Disiplin Amiridirler.

³² Hardal, a.g.k., s.15.

4.3.İlçelerde:

Kaymakam; ilçede görevli Milli Eğitim mensuplarının,

İlçe Milli Eğitim Müdürleri, ilçede çalışan sicil ve idare bakımından kendilerine bağlı Milli Eğitim mensuplarının disiplin amiridir.

İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Müdürleri; kurumlarında çalışan, sicil ve idare bakımından kendilerine bağlı öğretmen ve diğer personelin disiplin amiridir.

5.MEMUR SUÇLARI

“Kamu hizmeti görevlileri, kendilerine tanınan sıfat ve yetkilerinden dolayı işledikleri adli suçlarda, bu sıfat ve yetkilere sahip bulunmayan kimselerden farklı ve özel hükümlere tabi tutulmaktadır. Bu husus 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 24. maddesindeki “Devlet memurlarının görevleri ile ilgili veya görevleri sırasında işledikleri suçlardan dolayı soruşturma ve kovuşturma yapılması ve haklarında dava açılması özel hükümlere tabiidir.” hükmü ile belirlenmiştir.”³³

“Devlet Memurları kanununda veya özel kanunlar ile yönetmeliklerde belirtilen, mesleki yönden yasaklanmış fiiller disiplin suçlarını, Türk Ceza Kanunu’nda ve diğer ceza hükümlü özel kanunlarda açık olarak suç sayılan fiil ve hareketler ise adli suçları oluşturmaktadır.”³⁴

6.DİSİPLİN CEZASI KAVRAMI

Disiplin cezalarının daha iyi anlaşılması için öncelikle “müeyyide” , ve “ceza” kavramları üzerinde durmak gerekmektedir.

6.1 Müeyyide Kavramı

“Topluluk halinde yaşayan insanların, yine kendileri tarafından kabul edilen uyulması zorunlu düzen kurallarına aykırı davranılması halinde, bu ihlale gösterdiği tepkiye “müeyyide” denilmektedir. Müeyyide hakkındaki her düşünce, normun ihlal edilebilirliği düşüncesine dayanmakta ve müeyyide normun ihlali anıyla rabıtalı

³³ Hardal, a.g.k., s.4.

³⁴ Hardal, a.g.k., s.4.

görülmektedir. Bu sebepten ötürü müeyyide genel olarak “ihlale bir tepki”, “ihlale bir cevap” olarak tanımlanmaktadır.”³⁵

6.2.Ceza Kavramı

“Sadece kanunla konulabilen; amacı, suç işlediği yargısal bir karar ile sabit olan kimseyi yine yargısal bir kararla suçunun karşılığı olarak bazı yoksunluklara tabi kılarak ıslah etmek ve başkalarının suç işlememesini temin etmek olan korkutucu müeyyidelere ceza denir.”³⁶

Cezanın “kamusal bir müeyyide” olması onu özel hukuk alanında yer alan cezalardan ayırmaya elverişli iken; kamu hukuku alanında yer alan diğer cezalardan ayırmak için yeterli değildir.

6.3.Disiplin Cezası Kavramı

Disiplinin amacını, var olduğu toplulukta veya kurumda, hizmetlerin iyi bir şekilde görülmesi olarak algılasak; bu amaca ulaşmak için müeyyideye ihtiyaç duyulduğu bir gerçektir.

Ord. Prof. S.S.Onar’ın yapmış olduğu tanıma göre “Disiplin cezaları memurun mesleki hayat ve vazifesinde görülen yolsuzluklara karşı kendisine tatbik edilen müeyyidelerdir.”³⁷

Prof. Gözübüyük’ün yaptığı tanım ise şöyledir “Memurların birlikte bulunmasının ve çalışmasının sağlanabilmesi için uygulanan yaptırımlardan biri de disiplin cezalarıdır.” Bir kurumda çalışan memurların kurum düzenini bozucu davranışlarına karşı uygulanan yaptırımlara kısaca disiplin cezaları denir.³⁸

Literatürde rastlanan diğer bir tanım ise şöyledir ; “Disiplin cezaları, kamu hizmetlerinin yürütülmesi ve kamunun yararının devamlılığının sağlanması amacıyla kamu görevlileri için görev yetki ve sorumlulukları bakımından yasal olarak getirilmiş bulunan yaptırımlardır.”³⁹

³⁵ Livanelioğlu, Ö.A., Memur Disiplin Hukuku, Ankara, 1997, s.8.

³⁶ Öztürk, B., Erdem, R., Özbek, Ö., Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku, İzmir, 1998, s.340.

³⁷ Onar, S.S., İdare Hukukunun Umumi Esasları, İstanbul, 1966, s.1188.

³⁸ Gözübüyük, Ş. Yönetim Hukuku, Ankara, 1983, s.131.

³⁹ Pınar, a.g.k., s.1187.

Devlet Memurları Kanunu'nun 124.md.sini incelersek “Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulması zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara” verilen cezalardır.

Yerel mahkeme; kararında, kavramı şu şekilde açıklamıştır : “İdare hukukunda, disiplin cezası kamu görevlilerinin kurum düzenini bozan tutum ve davranışlarına karşı uygulanan yaptırımlardır.”⁴⁰

Literatür, mevzuat ve yargı kararları dikkate alınırca disiplin cezalarının ana hatlarının şunlar olduğu söylenebilir.⁴¹

Ortada belirli bir kamu düzeni olmalı.

Bu kamu hizmetinin düzenli ve iyi bir şekilde görülmesinin teminiyle beraber kamu yararının sağlanması ve bir kurumun statüsünün korunması amacı mevcut olmalı.

Yasa, tüzük ve yönetmelikle düzenlenen eylemlerin cezalandırılması ve eylemin ağırlık derecesine göre ceza uygulanması gerekir.

İdarenin teşkilat yapısı ve faaliyetleri çok çeşitli ve değişken nitelikte olduğundan disiplin cezasını gerektirecek tüm fiil ve hallerin kanunda belirlenmesi çok güç ve hatta imkânsızdır.⁴²

“Ceza yargılanmasının konusunu bir toplumda toplumun düzeninin bozan ve dar anlamda suç adını alan eylemler oluştururken, disiplin cezasını gerektiren eylemler toplumun bütününe ilgilendirmekten çok, belirli görevlerin zedelenmesi ya da toplumda belirli statülerde bulunan kişilerin yaptıkları hukuka aykırılıklar oluşturmaktadır.”⁴³

Bu nedenlerle, hizmet ve memur statülerine yani objektif hukuk kaideleri ile tespit edilen kurallara aykırı davranılması halinde uygulanan müeyyideler olmaları bakımından ceza hukukuna en fazla yakışan idari yaptırım türü olarak disiplin

⁴⁰ Kırmızıgül, a.g.k., s.3.

⁴¹ Ahmetoğlu, E., 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Memur Disiplin Cezaları, İstanbul, 1986, s.34.

⁴² Livanelioğlu, a.g.k., s.23.

⁴³ Yurtcan, E., Ceza Yargılaması Hukuku, İstanbul, 1998, s.14.

cezaları⁴⁴ ceza yasasının koyduğu cezalara benzese de gerek içerikleri, gerek hüküm ve sonuçları bakımından iki ceza arasında ciddi farklar vardır.

7.DİSİPLİN SUÇ VE CEZALARININ ÖNEMİ, AMACI VE FONKSİYONLARI

7.1.Önemi

İnsanların toplu halde yaşamaları ve bu yaşayışlarını belirli kurallara bağlı olarak sürdürebilmeleri için en önemli unsur; disiplindir. Toplumun gelişmesi ve kamu düzeninin iyi işleyebilmesi için sağlam disipline ihtiyaç duyulmaktadır. İnsanın tek başına yaşaması imkânsızdır. Bu durumda toplu halde yaşayan insanların kendi aralarındaki münasebetleri belli kurallara göre sürdürmeleri gerekir. Disiplinin bozuk olduğu toplumlarda, kanuna aykırı davranışlar ve kamu hizmetlerinin aksadığı görülmektedir.⁴⁵

“Toplu halde yaşayan insanların başarılı ve verimli olabilmeleri için morallerinin iyi olması, kolektif disiplinin bir ifadesidir. Kişi veya grubun moralinin yüksek tutulabilmesi için iyi bir disiplinin kurulması zorunludur.”⁴⁶ Çalışmalarından memnun olan memurlar ve kamu görevlileri, disiplinli bir şekilde kurallara kendileri istedikleri için uyarlar. Bu durumun aksine personelin disiplin ve moral gücü yüksek tutulmazsa isteksizlikler, işte gevşeme ve kargaşalıklar ortaya çıkar.

Başarı, disiplinli çalışmadır. Başıbozuk, hiçbir kayıt ve şarta tabi olmaksızın gelişigüzel çalışmalardan verim alınması mümkün değildir. Yani kamu hizmetlerinin, kamu yararı amacına uygun şekilde görülmesi için disiplinli çalışma şarttır.

7.2.Amacı

“Disiplin cezalarının amacı, memuru görevine bağlamak ve kamu hizmetlerinin en iyi düzeyde yürütülmesini sağlamaktır.”⁴⁷ Disiplin cezaları kamu hizmetlerinin gereği gibi yapılması memurların hiyerarşik düzen içerisinde uyumlu hareket etmesi,

⁴⁴ Özay, İ., İdari Yaptırımlar, İstanbul, 1985, s.43.

⁴⁵ Ahmetoğlu, a.g.t. s.6-7.

⁴⁶ Ahmetoğlu, a.g.t.s.7

⁴⁷ Pınar, İ., Açıklamalı-İçtihatlı Memur Suçlarında İdari Soruşturma, Ankara, 1987, s.307.

memuriyet şeref ve haysiyetini koruması, memuru iyi yola sevk etmesi gayesiyle uygulanır.

Disiplin cezalandırılmasında güdülen amacın; kamu hizmetlerinin daha iyi görülmesi düşüncesi kanunda da yerini almıştır. Bu durumda , (657) sayılı Kanuna göre, disiplin cezası verilmesinin üç gerekçesi vardır. ⁴⁸

-Kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin memurlara emrettiği işleri yurt içinde ve dışında yerine getirmemek (DMK 6-7-8-11)

-Kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin uyulmasını zorunlu tuttuğu şeyleri yapmamak (DMK, 26-27-28-29-30-31)

-Mevzuatın yasakladığı işleri yapmak.

Yerel mahkeme “Disiplin cezalarının esas amacı, toplumda arzulanan amaçların devamı ve istikrarlı olarak gerçekleşmesi, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesi, kanun tüzük ve yönetmelik hükümlerine uygun hareket ve kurumların huzurunun sağlanmasına yönelik bulunmaktadır.”⁴⁹ diyerek müessesenin gayesini ortaya koymaktadır.

Disiplin cezaları, kamu personelinin görevli bulunduğu kurumun çalışma sürecini bozucu davranışlarda bulunanlara ilerisi için uyarıcı etkilerde bulunmak amaç ve nedenleriyle verilmekte olup; bu ceza ile yasaklanmış bir eylemin cezalandırılması suretiyle aynı türden davranışların yeniden gerçekleşmesine engel olunması amaçlanmaktadır.⁵⁰

“Disiplin cezalarının amacı, gelecekte aynı tür davranışların ortaya çıkmasını engellemektir. “⁵¹

7.3.Fonksiyonları

Disiplinin amacını yukarda ayrıntılı olarak açıkladığımız gibi “*memurları teşvik, hatırlatma ve bilgi verme, kurallara uymayan bir azınlığın davranış standartlarına gereksiz bir tesirde bulunmasını önleme*” olarak algıarsak disiplinin iki yönüne temas etmiş oluruz. Bir yönüyle disiplin “*yapıcıdır*” diğer yönüyle “*bastırıcıdır*”.

⁴⁸ Akgüner, T., Kamu Personel Yönetimi, İstanbul, 2001, s.202.

⁴⁹ Kırmızıgül, a.g.k., s.9.

⁵⁰ Arıca, M.N., Memur Suçları ve Soruşturma, Ankara, 2000, s.100.

⁵¹ Tutum, a.g.k., ss.188-189.

“Modern hukuk bakımından disipline öncelikle yapıcı ve onarıcı amaçla başvurulmalıdır. Örneğin bir aday öğretmenin işlediği suça idarenin bakış açısı önem taşımaktadır. Zira memur düzeltme, geliştirme moral ve eğitimle bir süre sonra kendisinden beklenen duruma erişecektir. Zaten gerek DMK’nin “uyarma”, “kınama” şeklinde getirdiği düzenleme; gerekse özel kanunlardaki “ihtar”, “tevbih” ve kusurlu sayılma cezalarında mahiyet itibariyle disiplin cezalarında böylesine “yapıcı” bir nitelik arandığını göstermektedir.”⁵² Bunun gibi memurun cezalarının sicilinden bir süre sonra silinmesi de disiplinin yapıcı yönünü göstermektedir.

Tabi disiplin cezalarının “bastırıcı” yönünün de olduğu açıktır. Örneğin aylıktan kesme cezasını alan memurun maaşından bir miktar kesilmektedir.

“Yani; disiplini bir ceza aracı olarak değil de, bir eğitim yolu olarak görmekte fayda vardır. Disiplin amirlerinin DMK 125 md.’i yorumlarken bu hususları göz önünde bulundurmaları faydalı olacaktır.”⁵³

İşlendiği zaman kanunda açıkça suç sayılmayan bir fiil cezalandırma ve kanun tarafından açıkça tespit edilmeyen bir ceza ile cezalandırılma yasağı demek olan kanunilik ilkesi, kanunun tekerciliğini, açık ve kesin olmasını ve geçmişe uygulanmazlığını gerektirir.⁵⁴

Sonuç olarak, ceza hukukundaki katılıkta olmasa dahi, kanunilik unsurunun disiplin suçlarında da geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Aradaki önemli fark, ceza kanunlarında her bir suçun ayrı ayrı tanımlanmasına karşılık, disiplin suçlarına ilişkin kanun hükümlerinde çoğu zaman çerçeve tanımlara yer verilmesi ve böylelikle idareye suçun tanımlanması konusunda takdir yetkisi tanınmasıdır.⁵⁵

8.DİSİPLİN CEZALARININ ÖZELLİKLERİ

“Disiplin cezasının mesnedini teşkil eden suçun varit olmadığına ceza mahkemesi kararı ile saptanması halinde disiplin cezası uygulanamaz. Disiplin cezası, yetkili amir veya kurullar tarafından verilir. Disiplin cezaları idari yargı kararı değil, idari bir işlem niteliğindedir. Bu sebeple idari yargıya başvurma temyiz davası

⁵² Kırmızıgül, a.g.k., s.4.

⁵³ http://www.turkhukusitesi.com/makale_97.htm (09.01.2009)

⁵⁴ Toroslu, N., Ceza Hukuku, Ankara, 1990, ss.16-18.

⁵⁵ Livanelioğlu, a.g.k., s.25.

şeklinde değil, iptal davası olarak açılır. Son olarak kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi disiplin suç ve cezaları için de geçerlidir.”⁵⁶

Disiplin cezalarının özellikleri;⁵⁷

- a. Sadece kamu görevlileri ile meslek mensuplarına uygulanırlar.
- b. Kişiseldirler.
- c. Memurun, özlük hak ve meslek statüsüne yönelik etkileri vardır. Aylıktan kesme cezasından ağır ceza alan memurlar, daire başkanlığı ve daha üst görevlere atanamazlar.
- d. Savunma hakkı tanınmadan verilemezler.
- e. Takdiri cezalar olup, takdir yetkisi belli makam ve kurullara aittir. Ancak, bu takdir hakkı sınırsız olmayıp belirli usul ve esaslarla kamu görevlilerini öznel etkilenmelerden korurlar.
- f. Uygulamada eşitlik ilkesi esas olup, aynı eylemde bulunanların aynı nitelikteki cezalara tabi tutulması temel alınır.
- g. Disiplin cezaları sebebe dayanan, sebebi belli olan idari tasarruflardandır. Disiplin cezaları idari yargı kararı değil, idari bir işlemdir. Yargı kararı aranmaz ve verildiği tarihten itibaren hüküm ifade ederler.
- h. Ertelenmeleri mümkün değildir.
- i. Hiçbir disiplin cezası hürriyeti sınırlandırmaya yönelik değildir.
- j. Disiplin cezası hizmetten ayrılmış olanlara uygulanamaz ancak disiplin cezası verilip, memurun dosyasına konulur.
- k. Disiplin cezaları verildikten sonra, ceza vermeye yetkili olanlarca geri alınmaz.
- l. Disiplin cezaları aksine özel bir hüküm yok ise, genel af kanunları ile ortadan kalkmaz.
- m. Ceza hukukundaki “kusursuz suç ve ceza olmaz” ilkesi disiplin hukukunda da geçerlidir. Disiplin suçu teşkil eden tutum, davranış ve eyleminde hiçbir kusuru bulunmayan kamu görevlisi cezalandırılmaz.
- n. Disiplin suçlarında tekerrür ceza tayininde etkilidir.

⁵⁶ Dündar, E., “Milli Eğitim Teşkilatı Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetim”, D.D., Ankara, 1988, ss.68-69.

⁵⁷ Taşkın, A., Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku, Ankara, 2006, ss.206-207.

- o. Devlet memurluğundan çıkarma, memuriyetten veya meslekten ilişğin kesilmesi halleri hariç, disiplin cezaları mevzuatta belirlenen sürelerin sonunda sicilden silinebilmektedir.
- p. Disiplin cezaları adalete, insafa ve ölçülülük ilkesine uygun olmalıdır. Ceza hukukunda olduğu gibi “şüpheden sanık yararlanır “ ilkesi geçerlidir.
- q. Aynı suçtan dolayı birden fazla ceza verilemez kuralı disiplin hukukumuzda da geçerlidir.
- r. Resmi Gazetede yayımlanmamış disiplin kuralları (kanun, tüzük, yönetmelik) kamu görevlilerine uygulanamaz. Söz konusu mevzuatın uygulanabilmesi için Resmi Gazetede yayımlanması zorunludur.
- s. Disiplin cezalarının disiplin suçu işleyen kişiye uygulanabilmesi için o kişide cezai ehliyetin bulunması şarttır.

9.ÜLKEMİZDE DİSİPLİN UYGULANMASININ GELİŞMESİ

Devlet memurlarının tabi olacakları disiplin hükümleri, Tanzimat döneminden başlayarak, memur statülerini belirleyen çeşitli kanun, nizamname ve talimatnamelerde yer almıştır. Cumhuriyet dönemine kadar olan disiplin mevzuatımızın isimleri;⁵⁸

9 Şevval 1276 (1860) tarihli Ticaret Kanunnamesi

27 Rebiülevvel 1276 (1860) tarihli Telgraf Nizamnamesi

12 Rebiülevvel 1277 (1861) tarihli Dersaadet Gümrükleri ile Mülhakat Gümrüklerinin Muamelatı Dahiliyesine Dair Nizamname

8 Teşrinievvel 1299 (1883) tarihli Saltanatı Seniye Şehbenderlerine Dair Nizamnamei Dahili

24 Şubat 1285 (1869) tarihli Mektebi Sanayi Nizamnamesi

Emvali Miriye Tahsilatı İçin İstihdam Olunacak Tahsildarların Sıfat ve Hareketleri ve Vezaifi Memuriyetleri Hakkındaki Talimat ile Tapu Mesalihu Hakkında Talimat'ta

23 Ağustos 1297 (1881) tarihli Memurini Mülkiye Kararnamesi

23 Eylül 1329 (1913) tarihli Tedrisatı İptidaiye Kanunu Muvakkati

⁵⁸ Orhun, H., Türkiye'de Devlet Memurlarının Hukuki Rejimimi Hatlarıyla Tarihi Gelişim ve Bugünkü Durum, İstanbul, 1946, ss.157-193.

2 Mayıs 1329 (1913) tarihli Polis Nizamnamesi

“Yukarıda belirtilen kanun, nizamname ve talimatnamelerde, disiplin cezaları, hafiften ağıra doğru belirlenmiş olmakla birlikte, bu cezalardan hangilerinin hangi fiiller için uygulanacağı, azli gerektiren sebepler dışında, tespit edilmemiş ve böylelikle bu cezaların uygulanmasında yetkili makam ve mercilere geniş bir takdir yetkisi verilmiştir. Daha sonra yapılan düzenlemelerde, her bir cezanın uygulanmasını gerektiren fiiller tahdidi olarak belirlenmek suretiyle bu husustaki takdir yetkisinin sınırlandırılması yönünde bir gelişme görülmektedir.”⁵⁹

“Cumhuriyet dönemindeki uygulamaya bakmak için ilk önce 1926 tarih ve 788 sayılı memurin kanununun incelememiz gerekir. Bu kanunda disiplinin tanımı yapılmadan, inzitabi cezalar başlığı altında, 26. Maddede, ihtar, tevbih, maaş katı, kıdem tenzili, sınıf tenzili ve memuriyetten ihraç cezalarının verilebileceğini sıralamıştır. Ayrıca 28, 29, 30, 31, 32 ve 33. maddelerinde cezaların hangi fiillere uygulanacağını sayma yoluna gidilmiştir.”⁶⁰

Adı geçen kanunun bastırıcı yönü ağır basmaktadır. Tek amir tarafından resen verilen ihtar ve tevbih cezası süresi içinde itiraz olunmaz veya edilen itiraz amir tarafından reddolunursa ceza kesinleşir ve sicile geçer. Kanunun olumlu yönü ise, memurlara verilecek disiplin cezasını gerektirecek fiil ve halleri tek tek sayarak keyfilikleri önleyecek güvence getirmesidir. Aksi halde, güvenceden yoksun olan memurların çalışma hayatında başarılı olamayacakları bir gerçektir.⁶¹

“1955 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Md 124, kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacı ile kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet Memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulması zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara durumun niteliğine ve ağırlık derecesine göre ceza verileceğini öngörmektedir. 788 sayılı memurin kanunundan farklı bir uygulama getirilerek, disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin sayılmaması memuru güvencesiz bırakmaktadır. Memurun suç işlediği zaman ne tür disiplin müeyyidesi ile karşılaşacağını bilmesi güvence teşkil

⁵⁹ Livanelioğlu, a.g.t., s.15.

⁶⁰ http://www.turkhukuksitesi.com/makale_97.htm (09.01.2009)

⁶¹ http://www.turkhukuksitesi.com/makale_97.htm (09.01.2009)

etmektedir. 657 sayılı kanunda getirilen yeni düzenleme ile 788 sayılı kanunun aksine, bir gerileme ve teminatsızlık getirilmiştir.”⁶²

“657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu önce 1327 sayılı kanunla daha sonra 23.12.1972 gün ve 2 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile değişiklik yapılarak disiplin suçlarını sayma yoluna giderek idareye tanınan geniş takdir yetkisini ortadan kaldırmıştır. Bu uygulama ile memur güvenceye kavuşturularak keyfiliklerin önlenmesi amaçlanmıştır. Son olarak 12.5.1982 tarih ve 2670 sayılı kanunla 657 sayılı kanunda yapılan değişiklikle, disiplin suçlarını oluşturan fiil ve halleri sayma yoluna gitmiştir.”⁶³

10.DİSİPLİN CEZALARININ ÇEŞİTLERİ VE CEZA UYGULANACAK DAVRANIŞLAR

“Devlet Memurlarına verilecek disiplin cezaları ile disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller, 657 sayılı yasanın 125. maddesinde toplanmıştır. Bu maddenin son fıkrasında yer alan; “... özel kanunların disiplin suçları ve cezalarına ilişkin hükümleri saklıdır.” hükmüne, ilkökul öğretmenleri ile ilgili 4357 sayılı yasanın 7., ilköğretim müfettişleri ve orta dereceli okul öğretmenleri hakkındaki 1702 sayılı yasanın 19. maddeleri girmektedir.”⁶⁴

Öğretmenlerle ilköğretim müfettişleri dışında kalan bakanlığımızın diğer mensuplarına, görev ve unvanları ile geldikleri yere bakılmaksızın haklarında genel kanun niteliğindeki 657 sayılı yasa hükümleri uygulanır.

MEB mensuplarına ;

- a. 657 DMK'nin 125. maddesinde uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, devlet memurluğundan çıkarma cezaları,
- b. 4357 Sayılı İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanunun 7. maddesi,

⁶² Ahmetoğlu, ag.t., s.15.

⁶³ http://www.turkhukusitesi.com/makale_97.htm (09.01.2009)

⁶⁴ Hardal, a.g.k., s.16.

c. 1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanununun 19-28. maddeleri; altında sayılan fiil ve hallerin ihlali halinde disiplin cezası uygulanmaktadır.⁶⁵

Meslekî içerikli disiplin suç ve cezalarına yönelik olarak; bu genelgenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yürütülen disiplin işlemlerinde;⁶⁶

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

2- İlköğretim okulu müdürleri ile orta öğretim kurumlarında görev yapan yönetici, öğretmen, anasınıfı ve okul öncesi öğretmenleri hakkında öncelikle 1702 sayılı Kanun;

3-Bağımsız anaokullarının yönetici ve öğretmenleri hakkında ise 657 sayılı Kanun; hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

10.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na Göre Disiplin Cezalarının Çeşitleri İle Ceza Uygulanacak Fiil ve Haller (Madde 125)

10.1.1.Uyarma Cezası

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 ve düzensiz davranmak.

⁶⁵ Hardal, a.g.k.,s.16.

⁶⁶ <http://tkb.meb.gov.tr/genelge/2005/2004-70%20-%201702-4357%20uygulamlar%C4%B1.htm>
(03.06.2009)

- b. Özürsüz veya izinsiz olarak göreve geç gelmek, erken ayrılmak, görev mahallini terk etmek.
- c. Kurumca belirlenen tasarruf tedbirlerine riayet etmemek.
- d. Usulsüz müracaat ve şikâyetle 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.

10.1.2.Kınama Cezası

Kınama, görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun memura 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 bakımında 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, sükûn ve çalışma düzenini bozmak.
- m. Yetkili olmadığı halde basına, haber ajanslarına veya radyo ve televizyon kurumlarına bilgi ve demeç vermek.

10.1.3.Aylıktan Kesme Cezası

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 herhangi bir yerin toplantı, tören vb. 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 yerinde bulundurmak.

10.1.4.Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası, 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 vb. amaçlarla izinsiz kullanmak veya kullandırmak.
- f. Gerçeğe aykırı rapor ve belge düzenlemek.
- 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.

10.1.5. Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası

DMÇ cezası memurların bir daha devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarılmasıdır.

DMÇ 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 vb. 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 veya 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. 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 işlenen suçlar hakkındaki kanuna aykırı fiilleri işlemek.

Atatürk'ün hatırasına alenen hakaret eden veya söven kimse bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Atatürk'ü temsil eden heykel, büst ve abideleri veyahut Atatürk'ün kabrini tahrip eden, kıran, bozan veya kirleten kimseye bir yıldan beş yıla kadar ağır hapis cezası verilir. Yukarıdaki fıkralarda yazılı suçları işlemeye başkalarını teşvik eden kimse asıl fail gibi cezalandırılır. Yukarıda belirtilen suçlar; iki veya daha fazla kimseler tarafından toplu olarak veya umumi veya umuma açık mahallerde yahut basın vasıtasıyla işlenirse hükmolunacak ceza yarı nispetinde artırılır.⁶⁷

⁶⁷ <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/956.html> (14.05.2009)

10.2. 1702 Sayılı Taltif ve Tecziye İle İlgili Kanun

10.2.1.İhtar ve Tevbih Cezası: “1702 sayılı kanunun 20. maddesinde belirtilen fiillerin 19. maddede belirtilen personel tarafından ilk defa yapılmasında ihtar verilir. İhtar cezasını almayı gerektiren fiillerden birini tekrar yapanlara tevbih verilir.”⁶⁸

Buna göre ihtar ve tevbih cezasıyla ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 20. 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 dahil ve haricinde muallimlik vakarına uymayacak hareketlerde bulunmak.
- 3) Arkadaşlarına ve talebelerine karşı kaba muamelede bulunmak ve kaba lisan kullanmak.
- 4) Amirlerine karşı hürmetsiz tavır göstermek.
- 5) Talebenin vazifelerini tashih etmemek.
- 6) Yoklama ve imtihan evraklarını idareye vaktinde teslim etmemek.
- 7) Vazifeye geç gelmek veya vazifeden erken çıkmak

Yukarıdaki hallerin ilk defasında ihtar, tekrarında tevbih cezası verilir.

10.2.2.Ders Ücreti Kesim Cezası: “1702 sayılı kanunun 21. maddesinde belirtilen fiiller karşılığında aynı kanunun 21. maddesinde belirtilen fiiller karşılığında aynı kanunun 19. maddesinde belirtilen personele verilen bir ceza olup, bu cezayı alan

⁶⁸ Hardal, a.g.k., s.17.

memurun bir aylık aylığı bir ay zarfında girmeye mecbur olduğu ders saati sayısına bölünüp boş geçen her ders için bulunan bu miktar kadar kesilerek uygulanır.”⁶⁹

Buna göre ders ücretlerinin kesilmesi cezasıyla ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 21. 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 mübayaat komisyonu içtimalarına mazeretsiz olarak devam etmemek (bu son hali ilkinde ihtar, ikinci defasında ücret kesimi 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 4 hafta bir ay itibar olunarak muallimin maaş yekünü bir ay zarfında girmeye mecbur olduğu ders adetine taksim olunur ve boş geçen ders saati için muallimin maaşından bu miktarın ilk alacağı aylığından kesilir. Uhdesinde fazla ders olan muallimin fazla aldığı ücret; asıl maaşına zemmedilerek ders ücreti bu yekuna göre hesap edilir.)

Mazeret sebebi ile derse girmeyen muallimin mazeretini en çok üç gün zarfında ihbar ve bir hafta içinde de ispat etmesi lazımdır. Yoksa ceza tatbik olunur.

10.2.3.Maaş Kesim Cezası:1702 sayılı kanunun 22. maddesinde belirtilen fiilleri yapan ilk ve orta dereceli okul yönetici ve öğretmenleri ile ilköğretim müfettişlerine verilen bir disiplin cezasıdır. Bu ceza fiilin derecesine göre, bir günlükten on beş günlüğe kadar hem maaş, hem de ücret alanların yalnız maaşlarından, ücret veya maaş alanların ise ücret veya maaşlarından kesilir. Üç günlüğe kadar olan cezaya itiraz olunamaz. ⁷⁰

⁶⁹ Hardal, a.g.k., s.17.

⁷⁰ Hardal, a.g.k., s.17.

Buna göre maaş kesimi cezasıyla ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 22. Maaş kesimi 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 günden on beş günlüğe kadar kesilir. Daha ziyade kesilmez.

10.2.4.Kıdem İndirilmesi Cezası: “1702 sayılı kanununun 23. maddesinde belirtilen filleri yapan ilk ve orta dereceli okul yönetici ve öğretmenleri ile ilköğretim müfettişlerinin suçlarının derecesine göre, bir yıldan dört yıla kadar kıdemlerinin indirilmesi cezasıdır.”⁷¹

Buna göre kıdem indirilmesi cezasıyla ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 23. Kıdem indirilmesi cezası şu hallerde verilir:

- 1) İmtiharlarda not takdirinde bitarafılıktan ayrılmak
- 2) Amirine karşı hakarete bulunmak

⁷¹ Hardal, a.g.k., ss.17-18.

10.2.5.Derece İndirilmesi Cezası: 1702 sayılı kanunun 24. maddesinde belirtilen fiillerden dolayı ilk ve orta dereceli okul yönetici ve öğretmenleri ile ilköğretim müfettişlerine verilen cezadır.⁷²

Buna göre derece indirilmesi cezasıyla ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 24. 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 kastı ile memur olduğu tahkikatı esaslı bir suretle yapmamak,

10.2.6. Meslekten Çıkarma Cezası: 1702 sayılı kanunun 27. maddesinde belirtilen filleri yapan ilk ve orta dereceli okul öğretmen ve yöneticileri ile ilköğretim müfettişlerinin bir daha meslekte görev verilmemek üzere, meslekten çıkarılmalarıdır.⁷³

Buna göre meslekten çıkarma cezasıyla ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 27. Meslekten çıkarılmak aşağıdaki hallerde tatbik olunur.

- 1) Gerek talebeye karşı ve gerek hariçte muallim sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizliği sabit olan,
- 2) Talebeyi vekaletin ve mektebin amirleri ve muallim ve memurları aleyhine itaatsizliğe teşvik etmek,
- 3) Müdür ve öğretmen olup da talebesine kopya verenler,

⁷² Hardal, a.g.k., s.18.

⁷³ Hardal, a.g.k., s.18.

10.2.7.İstifa Etmiş Sayılma:

İstifa etmiş sayılmayı gerektiren haller;

- 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, baş muallim ve muallim veya il tedrisat müfettişi istifa etmiş sayılır.

Bu konuda tasrih edilmeyen haller 657 sayılı devlet memurları kanununa tabidir.

10.3.4357 Sayılı İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif Ve Cezalandırılmalarına Ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık Ve İhtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına Ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun

Madde 7 -İlkokul öğretmenleri işledikleri disiplin suçlarının mahiyetine ve derecesine göre 1702 sayılı kanunun 36, 40,41 ve 43 üncü 1880 sayılı kanunun 8 ve 9'uncu maddelerinde yazılı esaslar altında aşağıdaki inzibat cezalarına çarpılırlar:

10.3.1.Kusurluluk Hali

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.

10.3.2. Ücret ve Maaş Kesilmesi

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

10.3.3.Kıdem İndirilmesi

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.

10.3.4.Vazifelerine Son Verilmesi

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 yapmamaya teşvik ederek okulun çalışmasını aksattığı sabit olan öğretmenlerin altı aydan iki seneye kadar vazifelerine son verilir. Bu cezaya çarptılan öğretmenler ceza gördükleri tarihten itibaren ceza müddetlerinin sona ermesine kadar tekrar öğretmenliğe tayin edilemezler. Bu müddetin sonunda bunların yeniden öğretmenliğe tayinleri caizdir.

10.3.5.Meslekten Çıkarılma

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

Buna göre meslekten çıkarılma ile ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 8 - Mazeretsiz olarak on beş gün içinde vazifeye başlamayan, tatil sonunda mazereti olmadan derse başlama tarihinden bir hafta evvel işleri başında bulunmayan ve ders yılı içinde mazereti olmadan aralıksız bir hafta vazifesine devam etmeyen öğretmenler inzıbatı muameleye lüzum kalmadan Maarif Vekilliğince istifa etmiş sayılırlar. Mazeretlerin üç gün içinde bildirilmesi ve bir hafta içinde usulüne göre

tevsik edilmesi şarttır. Sıhhi lüzum, ölüm, doğum, yangın gibi zaruretler olmadıkça mazeretle ilgili izinlerin vazife mahallerinde kullanılması mecburidir.

Müstafi sayılanlar istifa etmiş sayılmalarını takip eden ders yılı başına kadar diğer bir öğretmenliğe tayin edilemezler.

11.DİSİPLİN CEZALARI VE SORUŞTURMA

11.1.Disiplin Cezası Vermeye Yetkili Amir Ve Kurullar

a)657 Sayılı Devlet Memuru Kanununda yer alan:

1.Uyarma, kınama ve aylıktan kesme cezalarını, disiplin amiri olarak tespit edilen personel, bu sıfatla idari ve sicil yönünden kendilerine bağlı memurlara doğrudan verebileceklerdir.

2.Kademe ilerlemesinin durdurulması cezası İl Disiplin Kurullarının kararına bağlı olarak valiler tarafından verilecektir.

3.Devlet memurluğundan çıkarma cezası, Yüksek Disiplin Kurulunun kararına bağlı olarak Bakan tarafından verilecektir.

b) 1702 ve 4357 sayılı kanunlarda yer alan:

1. Kusurlu sayılma cezası, Milli Eğitim Müdürleri, İlköğretim Müfettişleri ve İlköğretim Okulu müdürleri tarafından doğrudan,

2. Tevbih cezası, Bakan, Valiler, Milli Eğitim Müdürleri ve Kaymakamlar tarafından doğrudan,

3. İhtar cezası, Bakan, Valiler, Milli Eğitim Müdürleri, Kaymakamlar ile ilköğretim, lise ve bunların dengi okulların müdürleri tarafından doğrudan,

4. Ders ücretinin kesilmesi cezası, Bakan, Milli Eğitim Müdürleri, Kaymakamlar ile ilköğretim, lise ve bunların dengi okulların müdürleri tarafından doğrudan,

5.Maaş kesilmesi cezası, Bakan, Valiler, Milli Eğitim Müdürleri ve Kaymakamlar tarafından doğrudan,

6.Yukarıda sayılanlar dışında kalan cezalar ise ilgili disiplin kurulu kararlarına bağlı olarak Bakan tarafından verilecektir.

11.2. Disiplin Cezaları

11.2.1. İtiraz

Buna göre itiraz ile ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 135 –Disiplin amirleri tarafından verilen uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz, varsa bir üst disiplin amirine yoksa disiplin kurullarına yapılabilir.

Aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve Devlet memurluğundan çıkarma cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurulabilir.

İtiraz süresi ve yapılacak işlem ile ilgili yasal düzenleme şu şekildedir;

Madde 136 –Disiplin amirleri ve disiplin kurulları tarafından verilen disiplin cezalarına karşı yapılacak itirazlarda süre, kararın ilgiliye tebliği tarihinden itibaren 7 gündür. Bu süre içinde itiraz edilmeyen disiplin cezaları kesinleşir. İtiraz halinde, itiraz mercileri kararı gözden geçirerek verilen cezayı aynen kabul edebilecekleri gibi cezayı hafifletebilir veya tamamen kaldırabilirler. İtiraz edilmeyen kararlar ile itiraz üzerine verilen kararlar kesin olup, bu kararlar aleyhine idari yargı yoluna başvurulamaz. İtiraz mercileri, itiraz dilekçesi ile karar ve eklerinin, kendilerine intikalinden itibaren 30 gün içinde kararlarını vermek zorundadırlar. Kaldırılan cezalar sicilden silinir.

11.2.2. Tekerrür:

Tekerrür, sözlük anlamıyla “tekrarlama, tekrar etme” demektir.⁷⁴ Ceza Hukuku anlamında tekerrür “Bir suçtan dolayı mahkûm olup cezasını çektiği veya özel af vs. gibi sebeplerle cezası düştüğü tarihten itibaren belli bir süre içinde yeniden suç işleyen kimseye mükerrir, bunun içinde bulunduğu duruma da tekerrür denir.”⁷⁵ Disiplin suçlarında tekerrür ise, disiplin cezası alan bir memurun, disiplin cezasının sicilinden silinmesine ilişkin süre içinde tekrar aynı mahiyette ve aynı cezayı gerektiren disiplin suçu işlemesi halidir. Bu halde memura bir derece ağır ceza verilecektir.

“Herhangi bir suç işleyen bir kimsenin mahkûm olduktan sonra belirli bir süre sonra tekrar suç işlemesine ceza hukukunda tekerrür anlamına gelir ve ceza

⁷⁴ Şafak, A., Hukuk Terimleri Sözlüğü, Ankara, 1992, s.593.

⁷⁵ Öztürk, Özbek, a.g.k., s.368.

kanunları bu durumu, mükerrer suçlunun cezasının arttırılması için başlı başına bir neden sayarlar”.⁷⁶

Tekerrürün nedenini PINAR şöyle açıklamıştır : “Sonraki suç veya suçların işlenmesi, kişinin (memurun) uslanmadığını, disiplin suçu işlemekteki alışkanlığını ve direnişini göstermesi bakımından verilecek cezanın belli oranlarda arttırılmasını öngören tekerrür hükmü, cezayı arttıran kişisel bir nedendir.”⁷⁷ 125’inci maddenin 3’üncü fıkrası hükmüne göre disiplin suçlarında tekerrür şu koşullara bağlı tutulmuştur

- a) Memur önceden disiplin cezası almış olmalıdır,
- b) Memurun aynı mahiyetteki bir suçu disiplin cezalarının sicilden silinmesini gerektiren süre içinde işlemiş olması gerekir.

11.2.3. Zamanaşımı

Zamanaşımı ile ilgili yasal düzenleme şöyledir;

Madde 127 – Bu Kanunun 125 inci maddesinde sayılan fiil ve halleri işleyenler hakkında, bu fiil ve hallerin işlendiğinin öğrenildiği tarihten itibaren;

a) Uyarma, kınama, aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezalarında bir ay içinde disiplin soruşturmasına,

b) Memurluktan çıkarma cezasında altı ay içinde disiplin kovuşturmasına,

başlanmadığı takdirde disiplin cezası verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

Disiplin cezasını gerektiren fiil ve hallerin işlendiği tarihten itibaren nihayet iki yıl içinde disiplin cezası verilmediği takdirde ceza verme yetkisi zamanaşımına uğrar.

11.2.4. Savunma

Savunma ile ilgili yasal düzenleme şöyledir;

⁷⁶ İcel, K., Suçların İctimai, İstanbul, 1972, ss.192-193.

⁷⁷ Pınar, İ., a.g.k., s.318.

Madde 130 – Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır.

Gerek anayasanın ve gerekse 657 sayılı yasanın mutlak ifadesinden hiyerarşik amirler tarafından doğrudan doğruya veya disiplin komisyonunun mütalaası üzerine verilecek cezalarda da savunma alma mecburiyeti olduğu anlaşılmaktadır.⁷⁸

“Bu hükümler ile kamu hizmeti görevlileri ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları mensupları hakkında yapılacak disiplin kovuşturmalarında ve disiplin cezası uygulamalarında ilgiliye suçlandığı hususun bildirim ve ilgilinin dinlenmesi, savunma yapma olanağının tanınması güvence altına alınmıştır.”⁷⁹

Ayrıca kanunda belirtilen 7 günlük sürenin asgari bir süre olduğu kabul edilerek bazen memurun daha sağlıklı savunma yapabilmesi için bu sürenin üzerinde bir süre verilmelidir.⁸⁰

11.2.5. Cezada İndirim

“2935 sayılı kanun uyarınca verilen görevlerin yapılmaması veya savsaklanması ya da alınan tedbirlere uyulmaması halinde, uyarma, kınama ve aylıktan kesme disiplin cezaları disiplin amirince doğrudan verilebilir. Söz konusu cezalardan hangisinin uygulanacağı durumun ağırlığına göre değişmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi durumun ağırlığını takdir edecek olan disiplin amiridir. Takdir yetkisi keyfi kullanılmayacağı için disiplin amirinin, ihlalin ağırlığı ile kamu görevlisinin sicili ve daha önce disiplin cezası alıp almadığını göz önünde tutması gerekir. 657 sayılı kanunun 125’inci maddesine göre de, geçmiş hizmetleri sırasında çalışmaları olumlu olan ve iyi ve çok iyi derecede sicil alan memurlar için verilecek cezalarda bir derece hafif olana uygulanabilir. Alt ceza uygulaması emredici bir

⁷⁸ Onar, a.g.k., s.1195.

⁷⁹ Akgüner, T., Kamu Personel Yönetimi, İstanbul, 1998, s.163.

⁸⁰ Kırmızıgül, a.g.k., s.278.

hüküm değildir. Bu nedenle cezada indirim veya alt ceza uygulaması bir hak değil, takdire bağlı bir görevdir.”⁸¹

12. DİSİPLİN CEZALARININ SİCİLDEN SİLİNMESİ

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 133'üncü maddesinde,"Disiplin cezaları memurun siciline işlenir. Devlet memurluğundan çıkarma cezasından başka bir disiplin cezasına çarptırılmış olan memur uyarma ve kınama cezalarının uygulanmasından 5 sene, diğer cezaların uygulanmasından 10 sene sonra atamaya yetkili amire başvurarak, verilmiş olan cezalarının sicil dosyasından silinmesini isteyebilir.

Memurun, yukarıda sayılan süreler içerisindeki davranışları, bu isteğini haklı kılacak nitelikte görülürse, isteğinin yerine getirilmesine karar verilerek bu karar sicil dosyasına işlenir.

Disiplin cezalarının sicilden silinme işleminde:

1- Personelin çalıştığı okul/kurum/birimden talepte bulunması (1702 sayılı Kanuna göre verilen ihtar cezası sicile işlenmeyeceğinden bu ceza için sicilden silinme işlemi söz konusu olmayacaktır.)

2- Personelin bağlı bulunduğu Genel Müdürlük veya Daire Başkanlığınca davranışlarının talebini haklı kılacak nitelikte olduğu araştırılarak ilgili hakkında görüş oluşturması ya da kademe ilerlemesinin durdurulması cezası alanlar için ilgili kurul kararı alınarak, birimin görüşü ya da kurul kararı ile Bakanlık makamından onay alınması,

3- Onay alındıktan sonra, bu onayın bir örneğinin ilgililerin sicil dosyasının saklandığı birime gönderilmesi,

4- Konu ile ilgili olarak tüm personelin bilgilendirilmesi gerekir.

Kanunda yapılan diğer bir değişikliğe göre, uyarma-kınama-aylıktan kesme cezalarının sicilden silinmesine atamaya yetkili amir doğrudan doğruya karar verir;

⁸¹ Taşkın, a.g.k., s.302.

ancak, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının sicilden silinmesi ilgili disiplin kurulunun mütalaası alındıktan sonra mümkün olacaktır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının sicilden silinmesi yolundaki isteğin yerine getirilebilmesi için memurun 10 yıl içerisindeki davranışlarının bu isteğini haklı kılınacak 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.

13.DİSİPLİN CEZASININ UYGULANMASINDA TAKİP EDİLECEK YOL

Birinci aşamada, memur hakkında disiplin hükümlerinin başlatılması için, memurun gerek 657 sayılı DMK’de ya da MEB’e bağlı öğretmenler için 1702 ve 4357 sayılı özel kanunlarda belirtilen disiplin suçlarından birini veya birkaçını birden işlemiş olması gerekir.⁸²

İkinci aşamada, fiilin disiplin suçu vasfını taşıdığına kanaat getiren amir derhal, bizzat veya soruşturma emri ile tayin edecekleri soruşturmacı yolu ile soruşturmayı başlatırlar. Ceza verme yetkisi kendisinde olan suçlarla ilgili bizzat yapacağı soruşturmaya zamanaşımı hükümlerini dikkate alarak başlamak zorundadır. Soruşturmaya başlama süresi; uyarma-kınama-aylıktan kesme-kademe ilerlemesini durdurma cezalarını gerekli kılan fiillerde, fiilin suç vasfını taşıdığı öğrenildiği günden itibaren bir ay; memurluktan çıkarmayı gerektiren fiillerde ise, fiilin suç vasfını taşıdığı öğrenildiği günden itibaren altı aydır.⁸³

Üçüncü aşamada, bir soruşturmada, yargı kararları ile sonra doğabilecek her türlü hukuki olaylara dayanak olması bakımından konuya açıklık getirecek her türlü tanık ifadeleri ile belgeler temin edilir. Disiplin amirinin yeterli soruşturma

⁸² Hardal, a.g.k., s.31.

⁸³ Hardal, a.g.k., s.31.

yapmadan sadece suç işleyen memurun savunmasını alarak ceza verme yoluna gitmesi, hukuki açıdan sakıncalıdır.⁸⁴

Dördüncü aşamada, yapılan soruşturma sonucunda, suç işlediği anlaşılan memurun kendisini ve yaptıklarını savunması istenir. Savunması alınmadan kimseye ceza verilemeyeceği gibi, savunma süresi 7 günden az olmamalıdır. Süresi içinde savunma yapmayan kişi, savunmasını yapmış sayılır.⁸⁵

Beşinci aşamada, hakkında soruşturma yapılan memurun savunması yeterli ise disiplin amiri memura ceza verme yoluna gitmeyip, ceza verilmediğini aynı yolu izleyerek memura bildirmesi gerekir.⁸⁶

Altıncı aşamada, hakkında soruşturma yapılan memurun savunması yeterli değil ise işlediği fiil hangi kanun hükümlerine giriyorsa ona göre ceza yazısı yazılır. Öğretmenler tarafından işlenmesi mümkün mesleki disiplin suçlarında öncelikle özel kanun hükümleri, özel kanunda yer almayan hallerde DMK'nin disiplin hükümleri, fiile temas eden maddelerin her iki kanunda bulunması halinde daha fazla temas eden kanun maddesi hükümlerinin uygulanması gerekir.⁸⁷

Yedinci aşamada, aynı soruşturmada birden fazla suç işleyen memura her suç için ayrı ayrı ceza tayini yapılarak sonuçta kişiye bu suçların karşılığı en ağır ceza hangisi ise tevhidten bir ceza verilir.⁸⁸

Sekizinci aşamada, ceza yazısı, varsa ceza türüne göre maaş kesim makbuzu ve tebellüğ belgesi adı geçen kişinin siciline işlenmek üzere Milli Eğitim Müdürlüğü'ne gönderilir. Verilen disiplin cezaları hakkında cezayı alan memur ile sıralı disiplin amiri dışındaki kişilere bilgi verilmez. Devlet memurluğundan çıkarma cezası ayrıca Devlet Personel Başkanlığı'na bildirilir.⁸⁹

Dokuzuncu aşamada, memurun işlediği suç, disiplin amirinin kendi soruşturma yetki çerçevesini aşıyor ise suçun işlendiğini öğrendiği andan itibaren, zaman geciktirmeden durumu belgeleri ile birlikte Valiliğe (Milli Eğitim

⁸⁴ Hardal, a.g.k., s.31.

⁸⁵ Hardal, a.g.k., s.33.

⁸⁶ Hardal, a.g.k., s.34.

⁸⁷ Hardal, a.g.k., s.34.

⁸⁸ Hardal, a.g.k., s.35.

⁸⁹ Hardal, a.g.k., s.36.

Müdürlüğü'ne) yazarak soruşturmanın bir ay içinde başlamasını ve zaman aşımına uğramamasını sağlar.⁹⁰

Onuncu aşamada, soruşturmacı marifeti ile yapılan soruşturmalar sonucu getirilen aylıktan kesme ve daha alt ceza ile özel kanunlarda belirlenen eş değer ceza teklifleri disiplin amirlerince aynı yol izlenerek uygulanır. Kademe ilerlemesinin durdurulması veya devlet memurluğundan çıkartılması gibi disiplin amirinin yetkilerini aşan ceza teklifi bulunan soruşturma raporları eklerinin asılları ile birlikte memurun görevine ve işlediği suça uygun disiplin kuruluna havale edilir. Bu gibi durumlarda disiplin amirinin bir alt ceza verme yetkisi bulunmamaktadır. Dosyayı disiplin kuruluna göndermekle yükümlüdür.⁹¹

On birinci aşamada, soruşturması devam ederken istifa ederek görevinden ayrılan veya emekli olan memur hakkında soruşturmaya devam edilir. İsnat edilen suç sübut bulunduğu takdirde bu suçun karşılığı olan ceza aynen uygulanır. “Aylıktan kesme” ve “Kademe ilerlemesinin durdurulması” cezaları memura tebliğ edildikten sonra maaş kesimi cezasında kesinti miktarı ile kademe ilerlemesinin durdurulması cezası 657 sayılı kanunun 125. maddesinin son paragrafına göre brüt aylığından kesilmek üzere emekli sandığı veya kişinin bağlı olduğu sosyal güvenlik kurumuna yazılarak tahakkuk ettirilir. Adresi bulunamayan, tebligat yapılamayan kişilerin ceza yazıları dosyalarında muhafaza edilir.⁹²

On ikinci aşamada, tutuklanan veya açığa alınan memurlar hakkında mutlaka soruşturma yapılması ve açığa alınan memurların atamaya yetkili amire bildirilmesi gerekir. Kendilerine disiplin cezası olarak aylıktan kesme ve kademe ilerlemesinin durdurulması cezası verilenler, valilik, büyükelçilik, müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdürlük, genel müdür yardımcılığı ve daire başkanlığı görevlerine atanamazlar.⁹³

On üçüncü aşamada, yapılan soruşturma sonunda şikâyetçiye, memurun aldığı cezalar hakkında bilgi verilmesi uygun olmayıp, cevap yazılarında iddialardan

⁹⁰ Hardal, a.g.k., s.36.

⁹¹ Hardal, a.g.k., s.36.

⁹² Hardal, a.g.k., s.43.

⁹³ Hardal, a.g.k., s.43.

sübut bulanlar ile bulmayanlar belirtilerek, gereğinin yapıldığının bildirilmesi uygun olur.⁹⁴

⁹⁴ Hardal, a.g.k., s.44.

II. BÖLÜM

METODOLOJİ VE UYGULAMA

1. PROBLEM TANIMLAMA

1.1. Problem

Normalden sapan davranışa hemen her tür kurumda rastlanmaktadır. Kuralın olduğu yerde kuralı bozma, kuraldan sapma, ya da karşı gelme vardır. Suç bir toplumsal olgudur. Toplumla birlikte var olmuş ve toplumların gelişim süreçleri üzerinde kendine özgü ve etkin rolünü günümüze kadar sürdürmüştür.

Devlet şeklinde organize olmuş toplumlarda suçun önlenmesi konusunda somut adımların atılması gerekir. Suçun önlenmesi, suç sayılabilecek fiillerin ön koşullarının belirlenmesine ilişkin yapılan çalışmalar, işlenen suçların önlenmesinde önemli yararlar sağlayacaktır.

Toplumda, bilimde ve özellikle hukuktaki ilerlemeler hızlanıp yoğunlaştıkça suç kavramının toplumsal önemi de anlaşılmış ve son yıllarda bu sorunun çözümü için bilimsel girişimlerin yoğunluk kazandığı görülmüştür. Yapılan araştırmalar ve çalışmalar, Disiplin Yönetmeliği'nin zenginleşmesine ve bir biçim kazanmasına katkıda bulunmuş ve bulunmaya devam edecektir.

Öğretmenleri suça iten etmenler kadar öğretmenlerin hangi tür suçu işlemeye yöneldikleri de önemlidir..

Bu durumda;

Çevrenin etkisi

Psikolojik durum

Ekonomik nedenler

Çalışma ortamının fiziki durumu

Öğrenci mevcudu

Eğitim durumu (vb.) gibi etmenler işleyeceği suç türünü etkilemektedir.

Kamu ve toplum düzeni; tüm kurum ve kuruluşlarda, hizmetlerin hukuk kuralları içinde ve kesintisiz yürütülmesiyle sağlanabilir. Türkiye Cumhuriyeti

Devleti, bir hukuk devleti olarak toplumun huzur ve güvenini sağlamak bakımından önemli müeyyideler koymuştur.

Her ne kadar bu kurallara uymak hem bir zorunluluk, hem de bir vatandaşlık görevi olsa da; kimi zaman bazı personelin bilerek ya da bilmeyerek, eğitim ve yönetim faaliyetlerinde suçlu duruma düştüğü durumlarla da karşılaşmaktadır. Kamu hizmetlerinde görevlendirilen personelin hatalı davranışlarının yönetim ile işbirliği içinde incelenmesi, soruşturulması ve bir sonuca varılması gerekir.

Memur, ancak hizmeti ile ilgili olarak işlediği mesleki kusurundan dolayı, yani hizmetin genel kurallarına aykırı bir davranışından dolayı cezalandırılabilir. Kanun ve yönetmeliklerde suç olarak tanımlanan bir fiilde bulunan memur suçunun öngördüğü yaptırım ile cezalandırılır. Suçun derecesi ve niteliğini takdir yetkisi üstü konumundaki disiplin amirine aittir. Disiplin amirlerinin objektif ve adil olmaları son derece önemlidir. Yapılan inceleme ve soruşturmalarda disiplin amirleri sadece kamu yararını düşünmeli, hiçbir suretle soruşturma ve incelemeye kişisel düşüncelerini dahil etmemelidirler. Herkese eşit muamele edip adil davranmalıdırlar. Disiplin yönetmeliklerinin amacı, memuru görevine bağlamak ve kamu hizmetlerinin en iyi düzeyde yürütülmesini sağlamaktır. Dolayısı ile, disiplin cezaları; kamu hizmetlerinin gereği gibi yapılması, memurların hiyerarşik düzen içerisinde uyumlu hareket etmesi, memuriyet şeref ve haysiyetini koruması, memuru iyi yola sevk etmesi gayesiyle uygulanır. Disiplin cezaları, kanun ve yönetmeliklerde belirlenen idari yaptırımlar olmakla birlikte, diğer kamu görevlilerine ibret olma ve caydırıcı nitelikli amaçlara da yöneliktir.

Gelecek kuşaklara yön vermek, vatan ve millet sevgisine sahip, Atatürk İlke ve İnkılaplarına bağlı bireyler yetiştirmekle görevli öğretmenlerin davranışlarında sınırsız özgürlüğe sahip olamaması doğaldır. Hukuk devletinde görev yapan biz öğretmenler, hatalı bir davranışta bulunduğumuzda bunun yaptırımlarına hazır olmalıyız.

Öğretmenlerin, üniversite sıralarından başlayarak disiplin yönetmeliği, disiplin suç ve cezaları ile ilgili detaylı bilgi almaları ve gelişmeleri ise meslekleri boyunca hizmet içi seminerlerle takip etmeleri şarttır. Ancak bu durum istenilen düzeyde değildir. Disiplin amirleri de dahil olmak üzere, bir bilgi eksikliği maalesef mevcuttur. Bu nedenle hem kuralları ve uyulmadığında bunlara yönelik mevcut

yaptırımları bilmeli, hem de her türlü haksız uygulamaya karşı soruşturma ve savunma hakkında detaylı bilgilere sahip olmalıyız. Haklarının zamanında aranmaması, önemsiz olarak düşünülmesi ileride öğretmenlerin meslek yaşamlarında kayıplara neden olabilmektedir. Haklarımızı bilmeliyiz ki; haklarımızı savunalım.

Bu çalışma sırasında sevindirici olan öğretmen ve yöneticilerin aldıkları disiplin cezası oranlarıdır. Buna göre öğretmenlerde bu oran 2005 yılında %1,15, 2006 yılında %0,94, 2007 yılında %0,78, 2008 yılında %0,87'dir. Yöneticilerde ise bu oranlar daha fazladır: 2007'de %6,33, 2008'de %6,93 olarak belirlenmiştir. Bu farkın büyüklüğü düşündürücüdür. Oranlar çok yüksek olmasa da amaç, bu oranları en aza indirmektir. MEB'deki personelin disiplin açısından mevcut durumu, disiplin suç ve cezaları hakkında bulunan eksiklikler, kanunların dağınıklığı ve karışıklığı ile ilgili gözlemler ve öğretmenlerin yönetmeliklerle ilgili bilgi eksiklikleri nedeniyle, bu araştırmanın yapılmasına karar verilmiştir.

1.2. Problem Cümlesi

“İstanbul ilinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin disiplin yönetmeliklerine ve disiplin amirlerine bakış açıları ve disiplin suçları ve cezalarını algılama düzeyleri nedir?”

1.3. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, medeni hallerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, meslekteki kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?
6. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, şu

an buldukları okullarındaki kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?

7. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, okulun öğrenci sayısına göre farklılık göstermekte midir?
8. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, öğretmenin ya da yöneticinin branşına göre farklılık göstermekte midir?
9. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, görevlerine göre farklılık göstermekte midir?
10. Öğretmen ve yöneticilerin disiplin suç ve cezalarını algılama düzeyleri nedir?

1.4. Denenceler

1. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
2. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
3. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.
4. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir.
5. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, meslekteki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.
6. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, şu an buldukları okullarındaki kıdemlerine göre farklılık göstermektedir.
7. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, okulun öğrenci sayısına göre farklılık göstermektedir.
8. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları, öğretmenin ya da yöneticinin branşına göre farklılık göstermektedir.
9. Öğretmenlerin ve yöneticilerin disiplin yönetmeliklerine dair tutumları,

görevlerine göre farklılık göstermektedir.

1.5. Sayıtlar

- 1.) Kullanılan ölçme araçları ve yöntemleri ile araştırmanın amaçlarına ulaşılabilir. Veri toplama aracı, ilgili uzmanların görüşleri alındıktan sonra düzenlenmiştir.
- 2.) Anket uygulamalarına öğretmenler gönüllü olarak katılacaktır.
- 3.) Katılımcıların ölçeklere verdikleri cevaplar, onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
- 4.) Araştırma kapsamı içerisinde çalışılan öğretmenler evren grubunu yeterli düzeyde temsil etmektedir.
- 5.) Kullanılan istatistiksel teknikler amaca uygundur.
- 6.) Kullanılan ölçek istatistiksel açıdan güvenilirdir.
- 7.) Bu konudaki uzman ve literatür taraması araştırmanın geçerliliği bakımından yeterlidir.

1.6. Sınırlılıklar

1. Anket, 2008-2009 Eğitim-Öğretim yılında öğretmen ve yönetici olarak görev yapan resmi ilköğretim okulları çalışanlarının görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırma, İstanbul ili ile sınırlıdır.
3. Arşiv taramasından alınan sonuçlar, 2005-2008 yılları arasını kapsamaktadır.
4. Araştırma, anket sorularına verilen cevaplar ile sınırlıdır.
5. Araştırmada, arşiv inceleme ve anket yöntemi uygulanacağından, araştırma ankete cevap verecek olan kişilerin cevaplarındaki samimiyeti ve içtenlikleriyle sınırlıdır.

1.7. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, İstanbul ilinde resmi ilköğretim okullarında

görev yapan öğretmen ve yöneticilerin ilköğretim disiplin yönetmeliğine olan bakış açısını değerlendirmek ve son dört yılda alınan disiplin cezalarını toplam öğretmen ve yönetici sayısına oranlamaktır. Bu amaçlar doğrultusunda öğretmen ve yöneticilerin disiplin yönetmeliğinden haberdar olma, yönetmelikleri yeterli bulma gibi yönetmeliklere dair düşünceleri değerlendirilecektir. Alınan disiplin cezalarının toplam öğretmen sayısına oranı irdelenecektir. Ayrıca araştırma öğretmen ve yöneticilerin disiplin amirlerine dair düşüncelerini de belirlemeyi hedeflemektedir.

1.8. Araştırmanın Önemi

Okul bir toplum için en önde gelen unsurlardandır. Doğal olarak, orada görev yapan öğretmen ve yöneticiler de için de aynı şey söz konusudur. Kuralların olmadığı bir yerde başarı beklemek mümkün olamayacağından, okullarda çalışan personelin de uyması gereken bir yönetmelik vardır. Bu yönetmelikle, işlenebilecek suçlar öngörülmüş, bunların karşılığında verilecek cezalar kararlaştırılmıştır. Bu çalışmada, öğretmenlerin disiplin yönetmeliğini ne derece yeterli veya uygulanabilir bulduğu, disiplin soruşturmasını yapan disiplin amirlerinin ne derece yetkin olduğu, disiplin yönetmeliğinin uygulayıcıları tarafından nasıl uygulandığı, üniversitelerin yönetmeliklerle ilgi yeterli bilgiyi verip vermediği gibi konular hakkında personelin görüşleri alınmıştır. Çıkarılan bu bakış açısı ile, son 4 yılda alınan disiplin cezalarının sayıları hakkında bir değerlendirme yapılmaya çalışılmış, personeli suç işlemeye iten nedenlerin neler olabileceği konusunda yorumlar yapılmıştır. Bu disiplin suçlarının azalması için önerilerde bulunulmuştur. Bu araştırmayı yapmak için, İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne yaptığım başvuru sonucu dilekçem İlköğretim Müfettişliği Başkanlığı'na iletilmiştir. Ancak tüm ısrarlarıma, yazılı dilekçelerime ve bireysel görüşmelerime rağmen, arşiv inceleme isteğim gizlilik esası öne sürülerek reddedilmiştir. Alabildiğim belge son dört yıl içinde öğretmen ve yöneticilerin aldıkları disiplin cezalarının türlerine göre sayısıdır. Cezaların neden verildiğine dair bilgi edinemediğimden, bu konunun sadece nicel kısmıyla ilgili saptamalarda bulunabileceğim.

Mevcut durumun ortaya konulması ve öğretmenlerin disiplin yönetmeliğine

bakış açısının tespiti uygulamada var olan eksikliklerin saptanmasına bir ışık tutacaktır. İyileştirme çalışmalarında bulunabilmek için, varolan durumu ortaya koymaya çalışan bu araştırma iyileştirme adına bir adım niteliği taşımaktadır.

İşte bu konunun tespiti açısından bir araştırma yapılarak incelenmesi gereklidir. Yapılan bu araştırma öğretmen ve personelin disiplin yönetmeliği ile arasındaki bağlantıyı ortaya koymaya yöneliktir.

1.9. Tanımlar

İlköğretim Okulu; **Madde 1** - İlköğretim, kadın erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni ve ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet eden temel eğitim ve öğretimdir. **Madde 2** - İlköğretim, ilköğrenim kurumlarında verilir; öğrenim çağında bulunan kız ve erkek çocuklar için mecburi, Devlet okullarında parasızdır. **Madde 7** - İlköğretim okulu; 1'inci maddede belirtilen amacı gerçekleştirmek için kurulmuş bir Milli Eğitim ve Öğretim Kurumu'dur.⁹⁵

Eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir. Kişinin öğrendiği davranışı yapıyor olması durumudur. Öğrenmek, nasıl yapılacağını bilmek, eğitim ise yapmak şeklinde anlamlandırılmıştır. Edinilen bilgilerin hayata uygulanması sanatının kazanılmasıdır.⁹⁶

Öğretim, kişinin tutum veya davranışının, bir öğreticinin kontrolü altında değiştirilmesi, bir bilgi veya beceri edindirilmesidir.⁹⁷

Disiplin, bireye hangi davranışların doğru ve iyi olduğunu, hangi davranışların kötü ve yanlış olduğunu öğretmek ve bireyin öğrendiklerine göre davranıp davranmadığını denetlemektir.⁹⁸

⁹⁵ (<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24.html>) (14.02.2009)

⁹⁶ <http://www.ogretmendostu.com/modules.php?name=Encyclopedia&op=terms&eid=2<r=S> (29.03.2009)

⁹⁷ <http://www.ogretmendostu.com/modules.php?name=Encyclopedia&op=terms&eid=2<r=S> (29.03.2009)

Müfettiş, eğitim ve öğretim kurumlarındaki çalışmaların yasalara ve yönetmeliklere uygun olarak yürüyüp yürümediğini incelemek ve denetlemekle görevli kimse.⁹⁹

Teftiş, kamu ve kurum yararına insan davranışlarını kontrol etme süreci..¹⁰⁰

Öğretmen, mesleği bilgi öğretmek olan kimse, muallim, muallime. Resmî ya da özel bir eğitim kurumunda çocukların, gençlerin ya da yetişkinlerin istenilen öğrenme yaşantıları kazanmalarına kılavuzluk etmek ve yön vermekle görevlendirilmiş kimse. Bilgi, görgü ve yaşantısı ile belli dal ve alanlarda başkalarının yetişme ve gelişmesine yardım eden kimse. Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği öğrenimi bitirerek ya da yeterlikleri kazanarak öğretmenlik yapma yetkisini elde etmiş olan kimse.¹⁰¹

Memur, devlet hizmetinde aylıkla çalışan kimse, görevli.¹⁰²

Amir, bir işte emir verme yetkisi bulunan kimse, buyurucu, buyuran, üst.¹⁰³

Personel, bir hizmet veya kuruluşun görevlileri, bir iş yerinde çalışanların tümü. Devlet ve diğer kamu kuruluşlarında çalışan, etkinliğe çeşitli görevleriyle katılan gerçek kişiler.¹⁰⁴

Yönetici, yönetme gücünü elinde bulunduran kişi, yöneten kişi, idareci. Bir topluluğun yönetim işlerini çeviren ve uygulayan kişi, idari müdür.¹⁰⁵

⁹⁸<http://www.ogretmendostu.com/modules.php?name=Encyclopedia&op=terms&eid=2<r=S> (29.03.2009)

⁹⁹<http://www.ogretmendostu.com/modules.php?name=Encyclopedia&op=terms&eid=2<r=S> (29.03.2009)

¹⁰⁰<http://www.ogretmendostu.com/modules.php?name=Encyclopedia&op=terms&eid=2<r=S> (29.03.2009)

¹⁰¹<http://tdkterim.gov.tr/bts/> (27.01.2009)

¹⁰²<http://tdkterim.gov.tr/bts/> (27.01.2009)

¹⁰³<http://tdkterim.gov.tr/bts/> (27.01.2009)

¹⁰⁴<http://tdkterim.gov.tr/bts/> (27.01.2009)

¹⁰⁵<http://tdkterim.gov.tr/bts/> (27.01.2009)

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Sosyal bilimlerde araştırmaya bilgi toplamak için kullanılan yöntemlerden biri de, insanlara araştırılması düşünülen konu hakkında yazılı sorular sorarak cevap almaktır. Bu teknik, saha araştırması olarak nitelendirilmektedir. Saha araştırmasında anket tekniğini kullanarak araştırma yapmak mümkündür. Böylece insanların bir konu hakkında ne düşündüğü saptanmaya çalışılmaktadır. İstanbul ilinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, disiplin yönetmeliklerine ve disiplin amirlerine bakış açıları ve disiplin suçları ve cezalarını algılama düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmada, anket yöntemi kullanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni

İstanbul ilinde görevli öğretmen sayıları, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün sitesinden alınmıştır. Buna göre 2008-2009 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı merkez ve merkez ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan 48.261 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.¹⁰⁶

2.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi, evreni temsil edebilmesi için, İstanbul ilinde farklı ilçelerde görev yapan ve rassal olarak seçilmiş 374 öğretmenden oluşmaktadır. Bu öğretmenlerin 156'sı (% 41,7)'si erkek, 218'i (%58,3)'ü bayan öğretmenlerden oluşmaktadır.

2.4. Veri Toplama Teknikleri

Araştırma ili ilgili veri elde etmek için ilgili literatür taranmış ve konu ile ilgili 3 okulun 46 öğretmenine araştırmacı tarafından geliştirilen anket uygulanmıştır. Uygulanan anketler geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden geçirilip sonrasında 156'sı erkek, 218'i bayan olmak üzere 374 öğretmene uygulanmıştır. Veri toplama aracı

¹⁰⁶ <http://istanbul.meb.gov.tr/Bolum/Icerik/Strateji-Gelistirme-Bolumu/197/2008-2009-Istatistikleri.aspx> (01.06.2009)

geliştirilirken kanunlar, yönetmelikler, incelenmiş ve yönetici görüşleri alınmıştır. Ayrıca İlköğretim Müfettişliği Başkanlığı'ndan dört yıllık arşiv verileri alınmış, son dört yılda alınan disiplin cezalarının sayıları incelenmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Öğretmenlerle yapılan ankete ilişkin veriler, Excel Programında bilgisayar ortamına geçildikten sonra, SPSS 11.5 paket programının yardımıyla veriler tablolar halinde gösterilmiştir.

Verilerin çözülmesinde; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, ortalamalar arası farkın anlamlılığını test etmek üzere “t” testi ve çoklu değişkenlerde tek yönlü varyans analizi (anova), varyans analizinde “f” anlamlı bulunduğu durumlarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için “scheffe testi” kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir. Elde edilen verilerin kolay yorumlanabilmesi için bulgular bölümünde tablolar oluşturulmuş, tartışma bölümünde de bulgular yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğe uygun olarak elde edilen görüşlerin aritmetik ortalamaları değerlendirilirken şu aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Tablo 1 : Anket Değerlendirme Ölçeği

Verilen Aralık	Seçenekler	Sınırı
1	Hiçbir Zaman	1,00-1,74
2	Nadiren	1,75-2,49
3	Çoğu Zaman	2,50-3,24
4	Her Zaman	3,25-4,00

3. BULGULAR

Bu bölümde öğretmen ve yöneticilerin 2005-2006 yılları arasında almış oldukları disiplin cezaları ile ilgili MEB'den temin edilen veriler ve bunların analizi ve İstanbul'daki Resmi İlköğretim okullarında öğretmen ve yöneticilere uygulanmış anket çalışması sonuçlarından elde edilen tablolar ve bu tablolara ait bulgular yer almaktadır. Bu araştırma kapsamında toplam 374 öğretmene ulaşılmıştır.

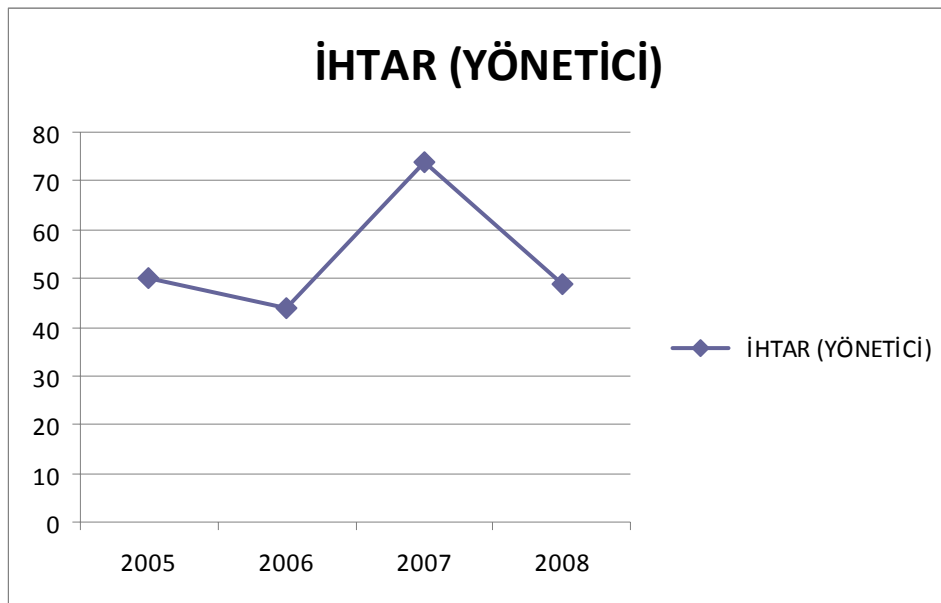
3.1.Öğretmen ve Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Disiplin Cezaları ile İlgili MEB'den Temin Edilen Veriler

3.1.1. 2005-2008 Yılları Arasında Yöneticilerin Aldıkları Disiplin Cezaları

Tablo 2- Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Disiplin Cezaları

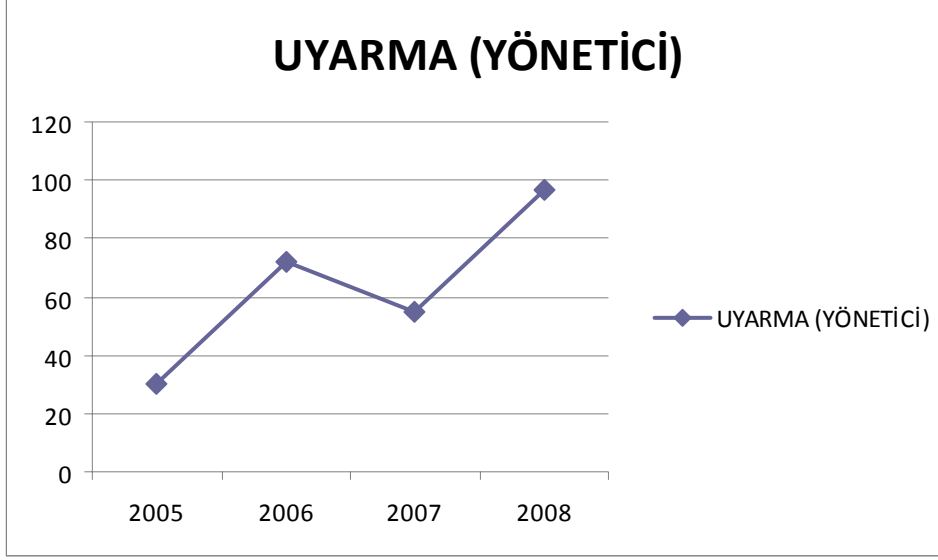
	2005	2006	2007	2008
İHTAR	50	44	74	49
UYARMA	30	72	55	97
KINAMA	41	60	62	128
AYLIKTAN KESME	26	61	65	64
MAAŞ KESME	4	13	30	21
DERS ÜCRETİ KESİMİ	2	3	6	5
TEVBİH	16	6	14	16
KADEME İ. DURDURULMASI	18	20	15	19
KIDEM İNDİRİMİ	6	2	2	0
DMÇ	1	2	3	0
GÖREVE SON VERME	2	1	1	2
CEZALANDIRILMAYANLAR	71	58	106	57
TOPLAM	267	342	433	458

Yöneticilerin aldığı ihtar cezaları 2005 yılında 50 iken, 2006 yılında 44'e düşmüş, 2007'de 74'e yükselmiş, 2008'de 49'a düşmüştür.



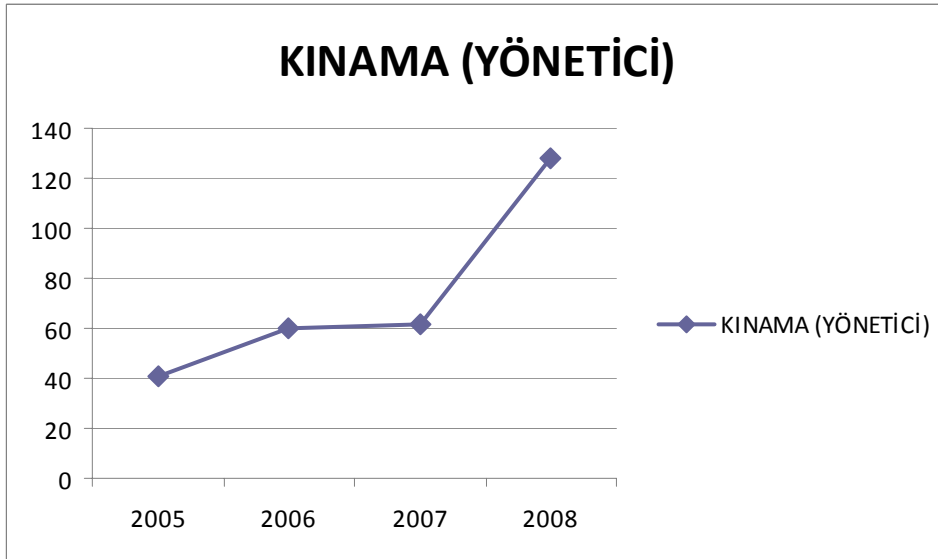
Şekil 1-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları İhtar Cezaları

Yöneticilerin aldığı uyarma cezaları 2005 yılında 30 iken, 2006 yılında 72'ye yükselmiş, 2007'de 55'e düşmüş, 2008'de 97'ye yükselmiştir.



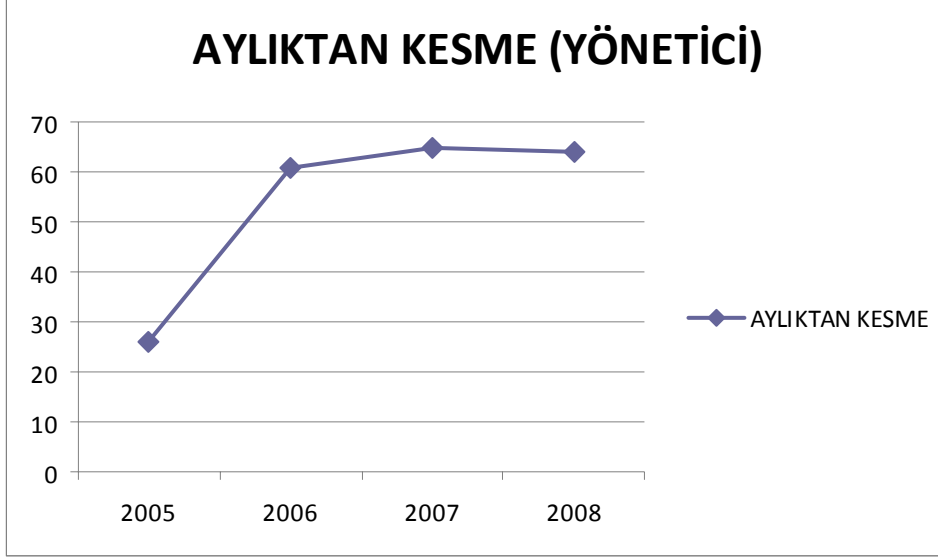
Şekil 2-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Uyarma Cezaları

Yöneticilerin aldığı kınama cezaları 2005 yılında 41 iken, 2006 yılında 60'a yükselmiş, 2007'de 62'ye yükselmiş, 2008'de 128'e yükselmiştir.



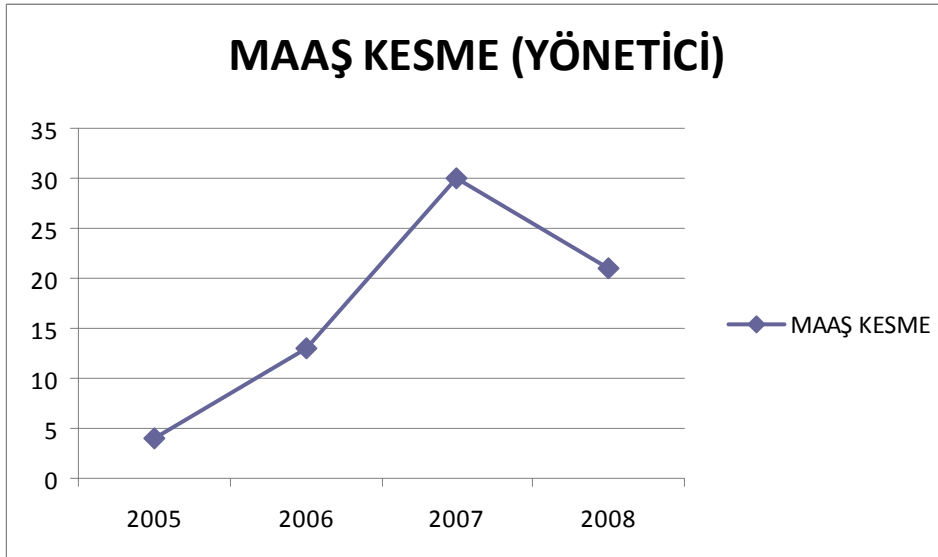
Şekil 3-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kınama Cezaları

Yöneticilerin aldığı aylıktan kesme cezaları 2005 yılında 26 iken, 2006 yılında 61'e düşmüş, 2007'de 65'e yükselmiş, 2008'de 64'e düşmüştür.



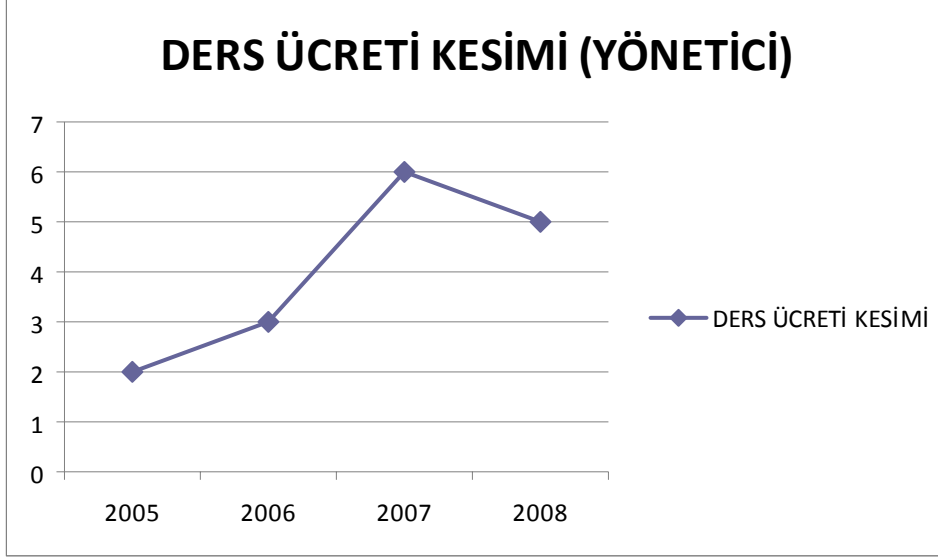
Şekil 4-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Aylıktan Kesme Cezaları

Yöneticilerin aldığı maaş kesme cezaları 2005 yılında 4 iken, 2006 yılında 13'e yükselmiş, 2007'de 30'a yükselmiş, 2008'de 21'e düşmüştür.



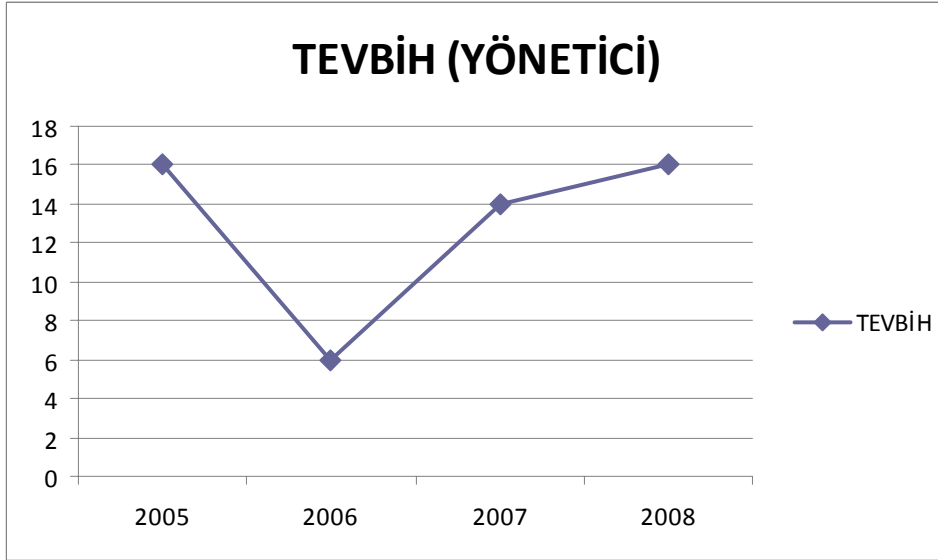
Şekil 5-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Maaş Kesme Cezaları

Yöneticilerin aldığı ders ücreti kesimi cezaları 2005 yılında 2 iken, 2006 yılında 3'e yükselmiş, 2007'de 6'ya yükselmiş, 2008'de 5'e düşmüştür.



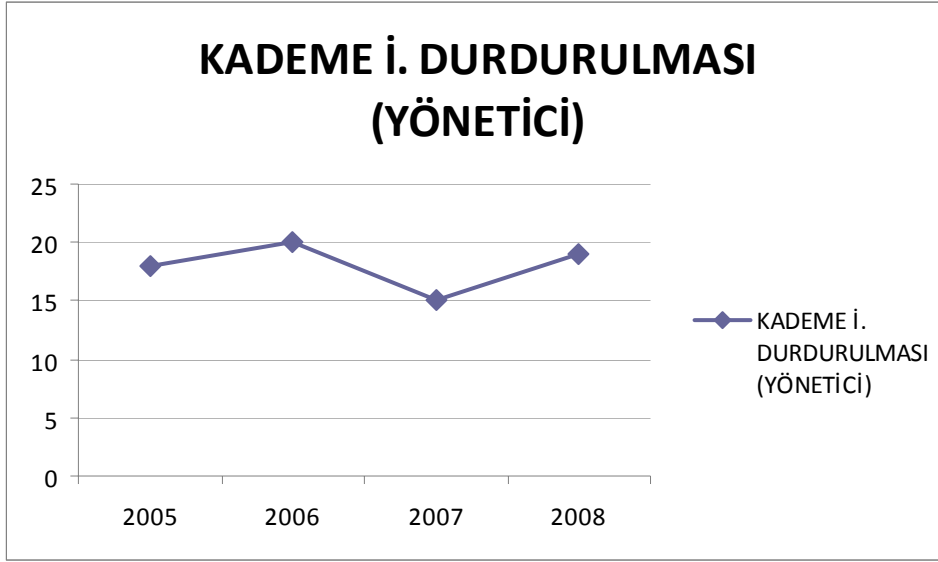
Şekil 6-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Ders Ücreti Kesimi Cezaları

Yöneticilerin aldığı tevbih cezaları 2005 yılında 16 iken, 2006 yılında 6'ya düşmüş, 2007'de 14'e yükselmiş, 2008'de 16'ya yükselmiştir.



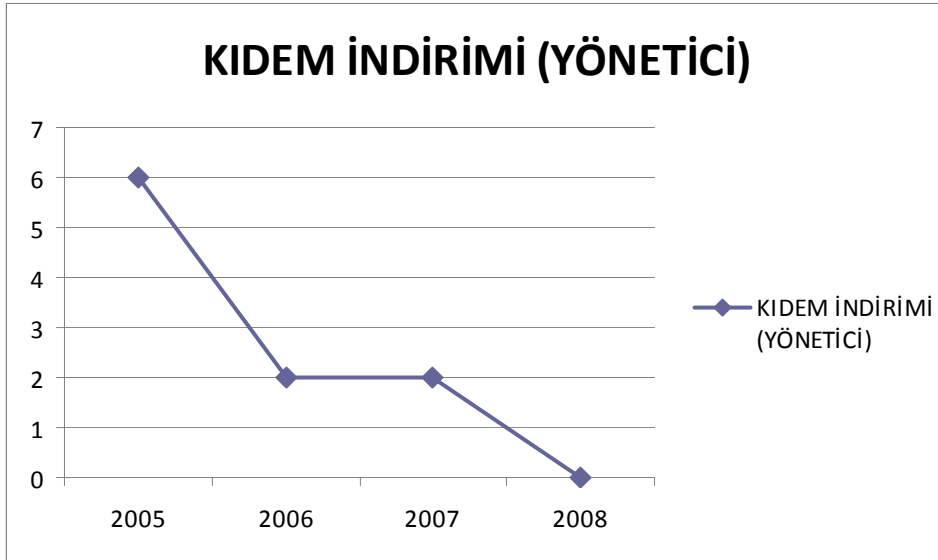
Şekil 7-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Tevbih Cezaları

Yöneticilerin aldığı kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları 2005 yılında 18 iken, 2006 yılında 20'ye yükselmiş, 2007'de 15'e düşmüş, 2008'de 19'a yükselmiştir.



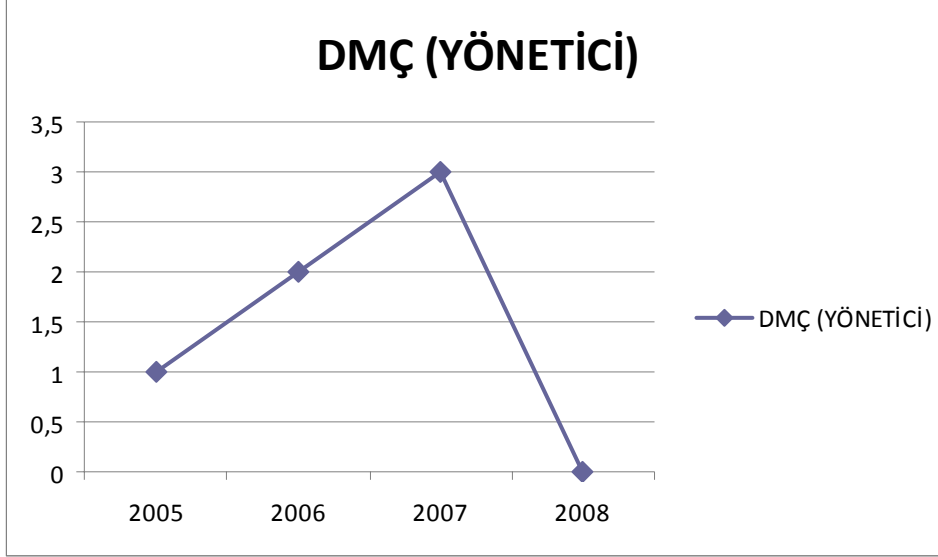
Şekil 8-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezaları

Yöneticilerin aldığı kıdem indirimi cezaları 2005 yılında 6 iken, 2006 yılında 2'ye düşmüş, 2007'de aynı kalmış (2), 2008'de 0'a düşmüştür.



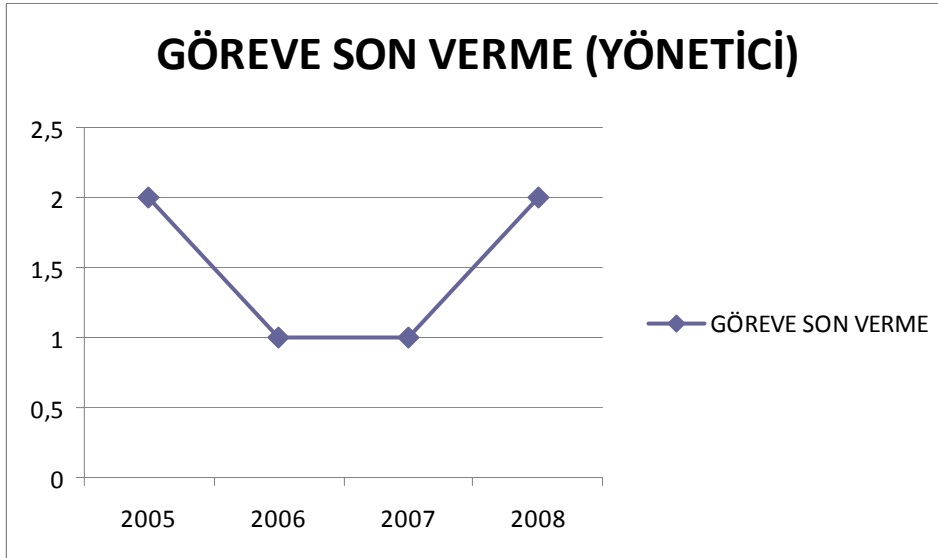
Şekil 9-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kıdem İndirimi Cezaları

Yöneticilerin aldığı DMÇ cezaları 2005 yılında 1 iken, 2006 yılında 2'ye yükselmiş, 2007'de 3'e yükselmiş, 2008'de 0'a düşmüştür.



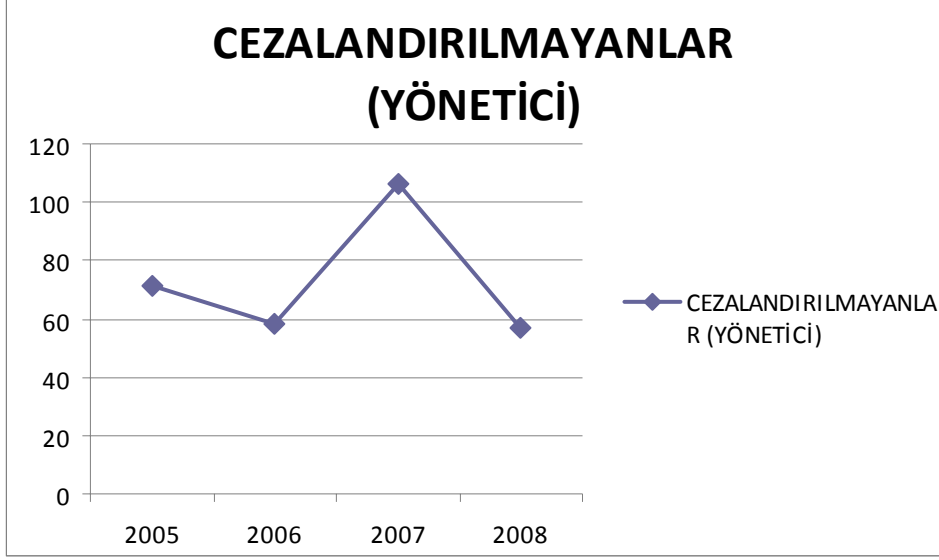
Şekil 10-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları DMÇ Cezaları

Yöneticilerin aldığı göreve son verme cezaları 2005 yılında 2 iken, 2006 yılında 1'e düşmüş, 2007'de aynı kalmış (1), 2008'de 2'ye yükselmiştir.



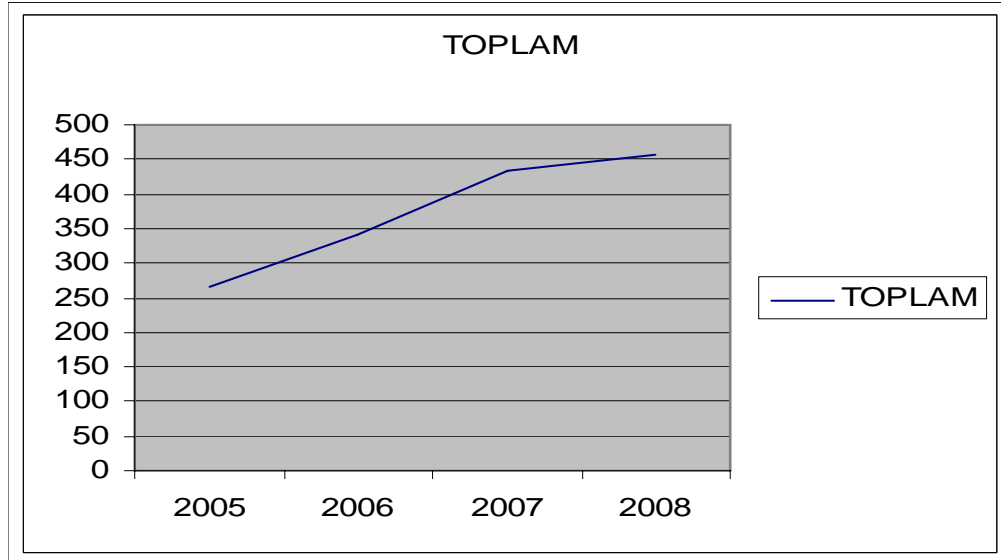
Şekil 11-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Göreve Son Verme Cezaları

Yöneticilerden cezalandırılmayan yönetici sayıları 2005 yılında 71 iken, 2006 yılında 58'e düşmüş, 2007'de 106'ya yükselmiş, 2008'de 57'ye düşmüştür.



Şekil 12-Yöneticilerden 2005-2008 Yılları Arasında Soruşturma Geçirip Ceza Almayanların Dağılımı

Yöneticilerden soruşturma geçiren yönetici sayıları 2005 yılında 267 iken, 2006'da 342'ye yükselmiş, 2007'de 433'e yükselmiş, 2008'de 458'e yükselmiştir.



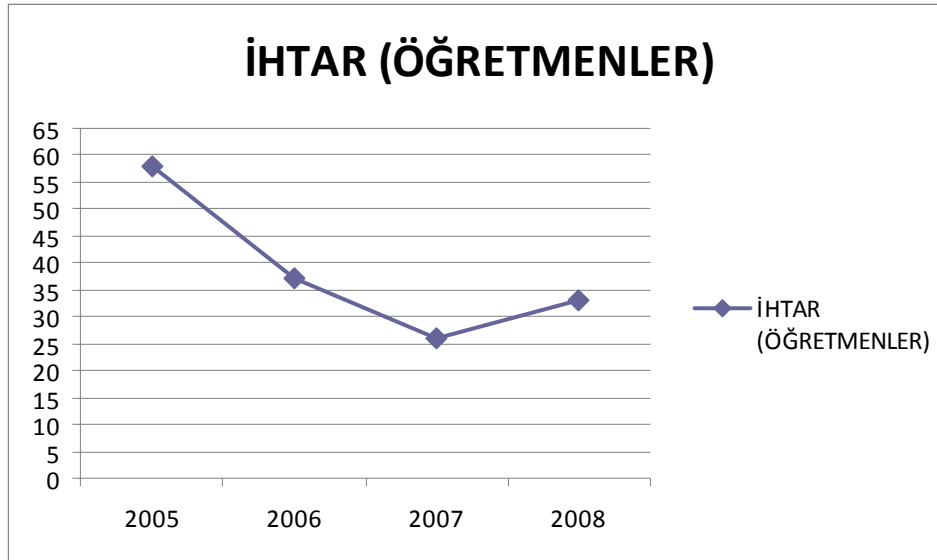
Şekil 13-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Soruşturma Geçirme Dağılımı

3.1.2. 2005-2008 Yılları Arasında Öğretmenlerin Aldıkları Disiplin Cezaları

Tablo 3-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Disiplin Cezaları

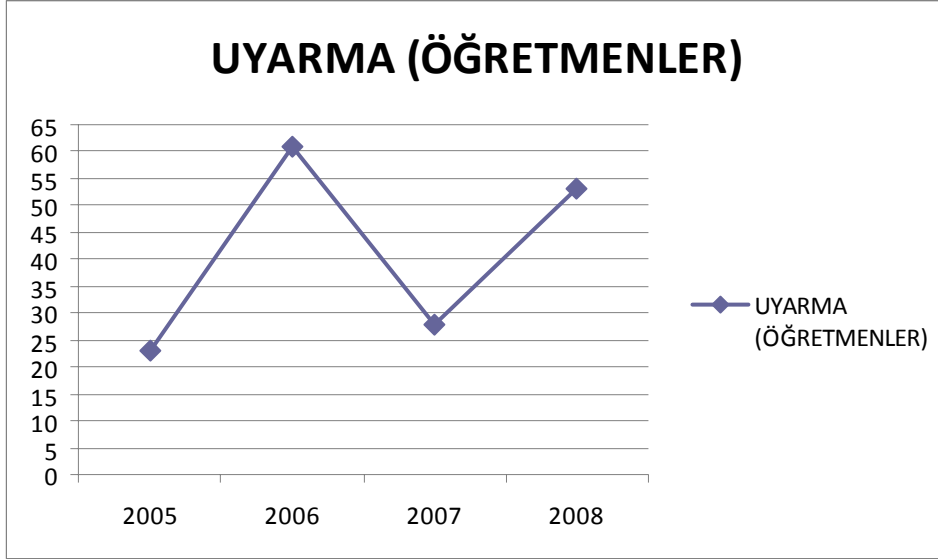
	2005	2006	2007	2008
İHTAR	58	37	26	33
UYARMA	23	61	28	53
KINAMA	97	84	48	82
AYLIKTAN KESME	97	59	70	41
MAAŞ KESME	31	25	53	46
DERS ÜCRETİ KESİMİ	3	7	5	5
TEVBİH	15	3	9	38
KADEME İ. DURDURULMASI	29	26	24	12
KIDEM İNDİRİMİ	7	2	3	0
DMÇ	4	3	7	4
GÖREVE SON VERME	1	2	2	2
CEZALANDIRILMAYANLAR	99	43	26	31
TOPLAM	464	352	301	347

Öğretmenlerin aldığı ihtar cezaları 2005 yılında 58 iken, 2006 yılında 37'ye düşmüş, 2007'de 26'ya düşmüş, 2008'de 33'e yükselmiştir.



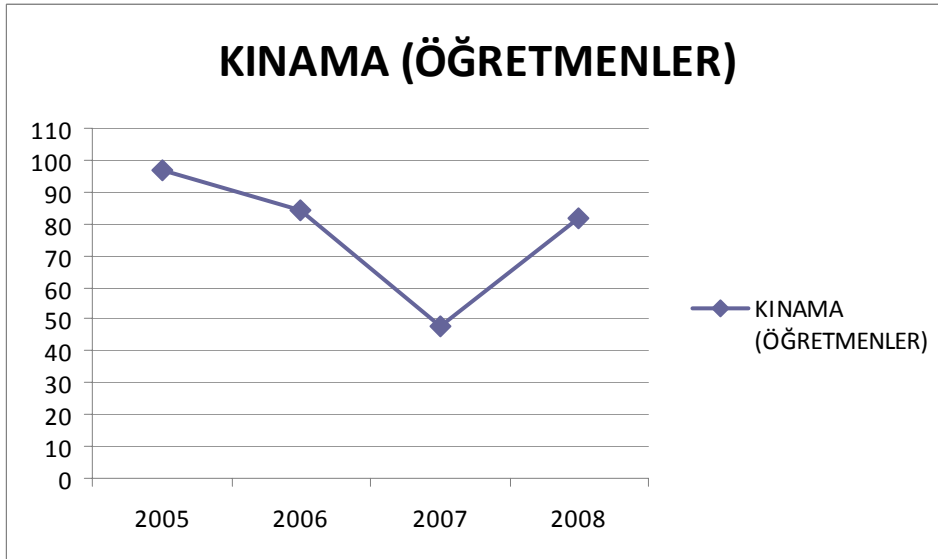
Şekil 14-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları İhtar Cezaları

Öğretmenlerin aldığı uyarma cezaları 2005 yılında 23 iken, 2006 yılında 61'e yükselmiş, 2007'de 28'e düşmüş, 2008'de 53'e yükselmiştir.



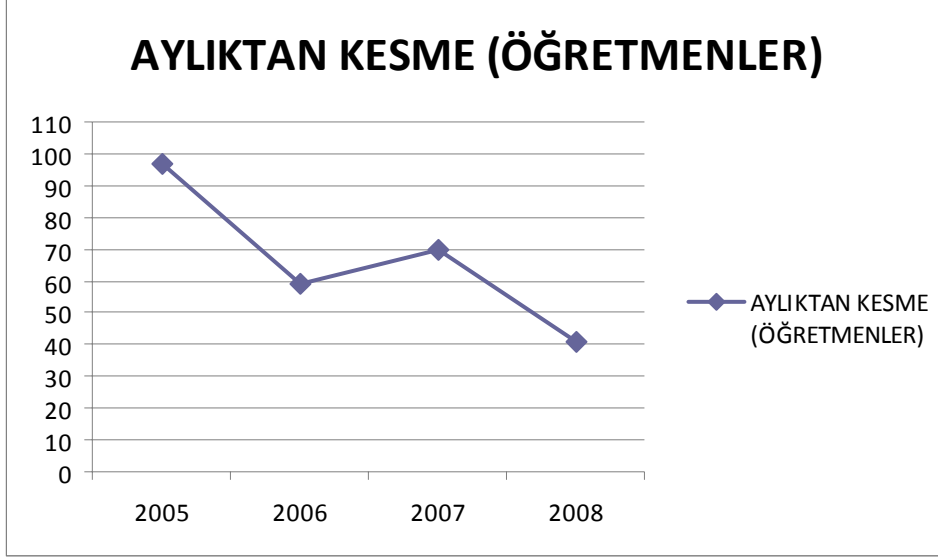
Şekil 15-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Uyarma Cezaları

Öğretmenlerin aldığı kınama cezaları 2005 yılında 97 iken, 2006 yılında 84'e düşmüş, 2007'de 48'e düşmüş, 2008'de 82'ye yükselmiştir.



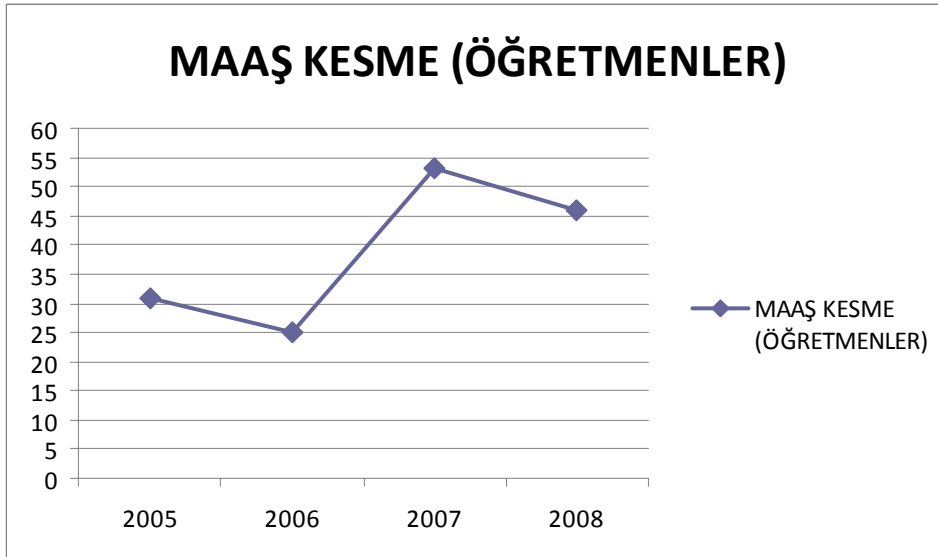
Şekil 16-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kınama Cezaları

Öğretmenlerin aldığı aylıktan kesme cezaları 2005 yılında 97 iken, 2006 yılında 59'a düşmüş, 2007'de 70'e yükselmiş, 2008'de 41'e düşmüştür.



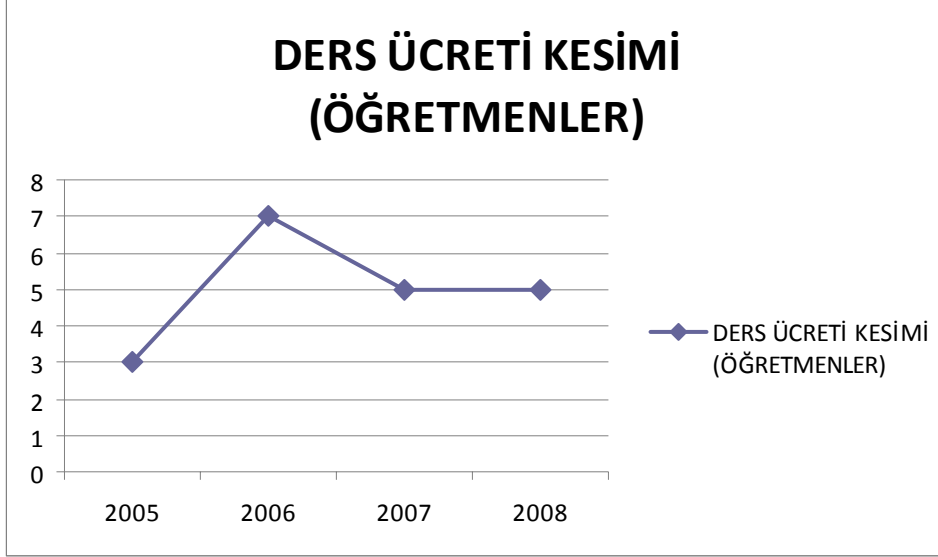
Şekil 17-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Aylıktan Kesme Cezaları

Öğretmenlerin aldığı maaş kesme cezaları 2005 yılında 31 iken, 2006 yılında 25'e düşmüş, 2007'de 53'e yükselmiş, 2008'de 46'ya düşmüştür.



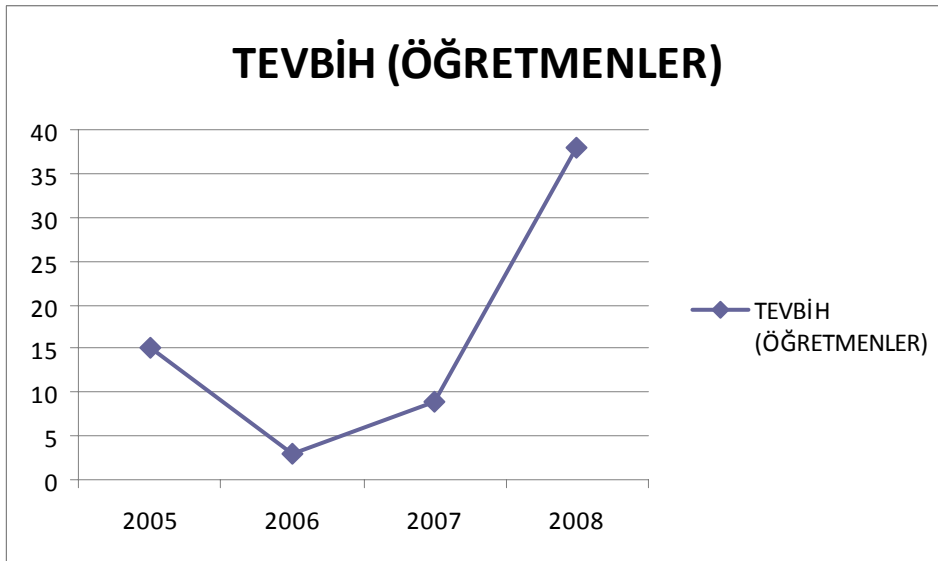
Şekil 18-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Maaş Kesme Cezaları

Öğretmenlerin aldığı ders ücreti kesimi cezaları 2005 yılında 3 iken, 2006 yılında 7'ye yükselmiş, 2007'de 5'e düşmüş, 2008'de aynı kalmıştır (5).



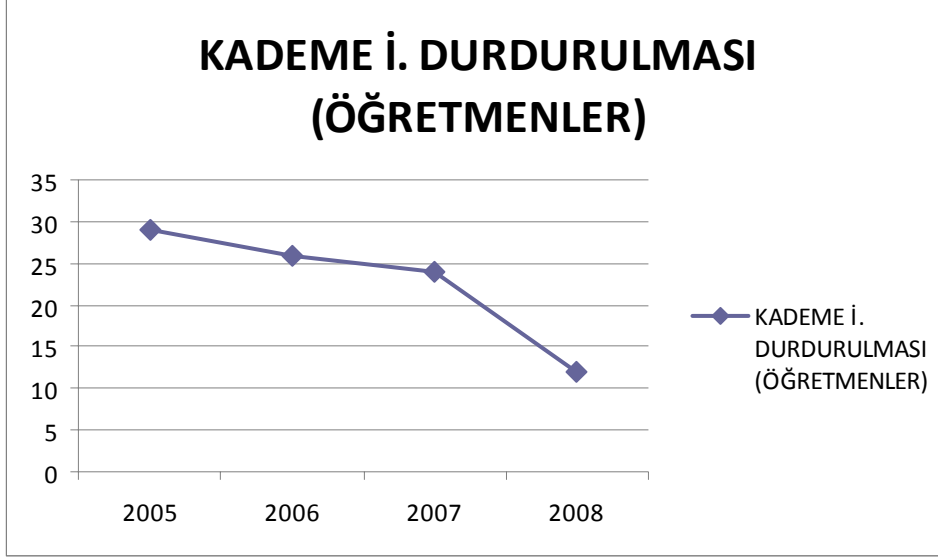
Şekil 19-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Ders Ücreti Kesimi Cezaları

Öğretmenlerin aldığı tevbih cezaları 2005 yılında 15 iken, 2006 yılında 3'e düşmüş, 2007'de 9'a yükselmiş, 2008'de 38'e yükselmiştir.



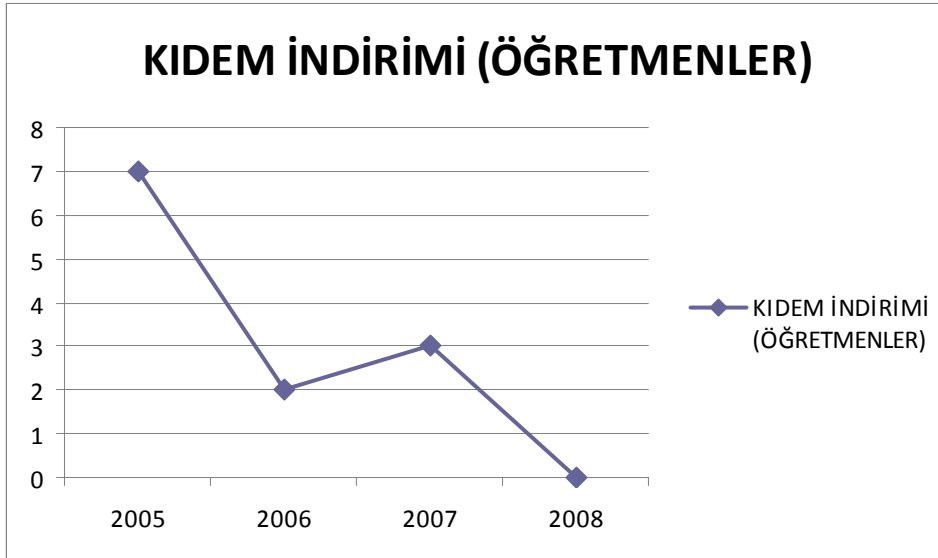
Şekil 20-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Tevbih Cezaları

Öğretmenlerin aldığı kademe ilerlemesinin durdurulması cezaları 2005 yılında 29 iken, 2006 yılında 26'ya düşmüş, 2007'de 24'e düşmüş, 2008'de 12'ye düşmüştür.



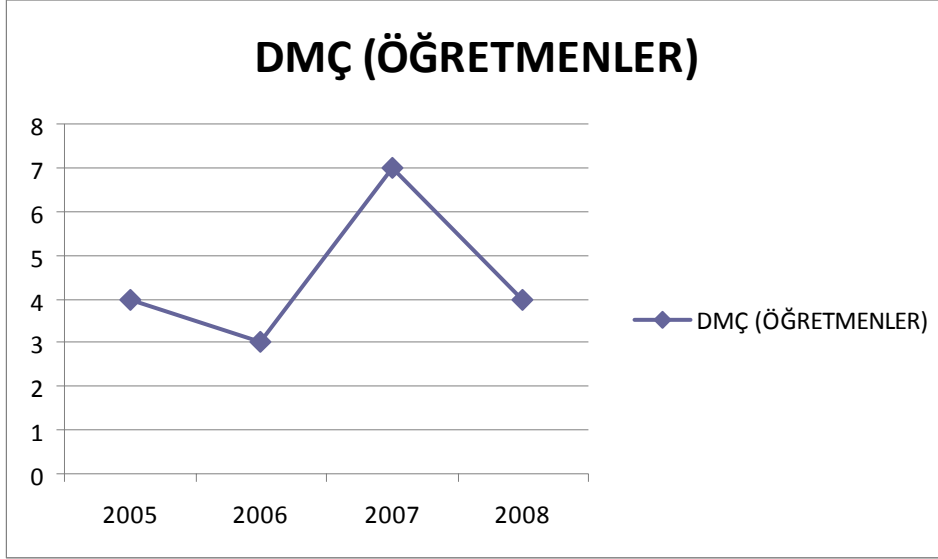
Şekil 21-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezaları

Öğretmenlerin aldığı kıdem indirimi cezaları 2005 yılında 7 iken, 2006 yılında 2'ye düşmüş, 2007'de 3'e yükselmiş, 2008'de 0'a düşmüştür.



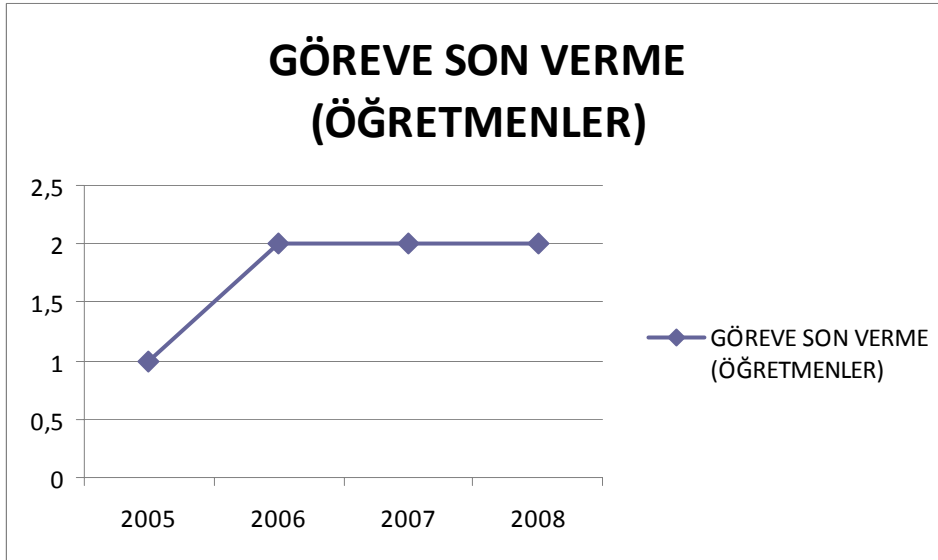
Şekil 22-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Kıdem İndirimi Cezaları

Öğretmenlerin aldığı DMÇ cezaları 2005 yılında 4 iken, 2006 yılında 3'e düşmüş, 2007'de 7'ye yükselmiş, 2008'de 4'e düşmüştür.



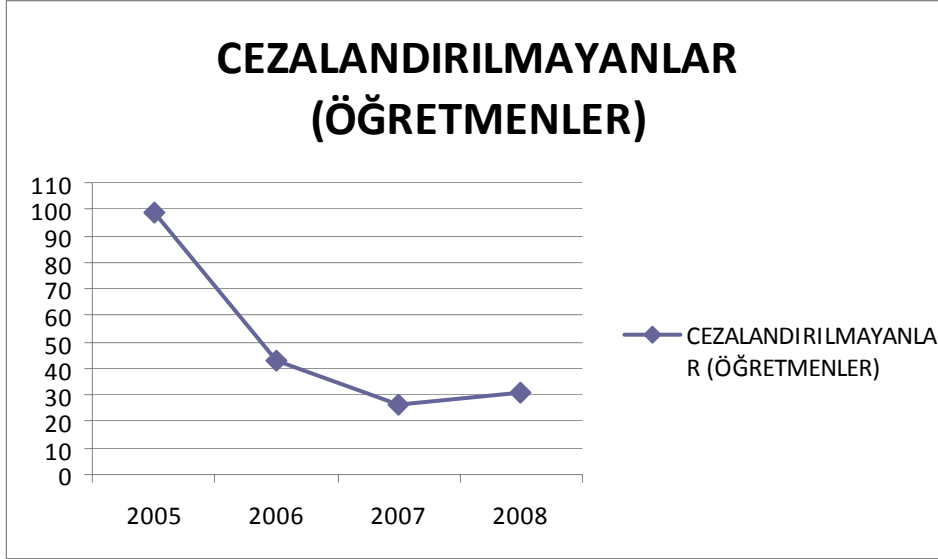
Şekil 23-Öğretmenlerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları DMÇ Cezaları

Öğretmenlerin aldığı göreve son verme cezaları 2005 yılında 1 iken, 2006 yılında 2'ye yükselmiş, 2007 ve 2008'de aynı kalmıştır (2).



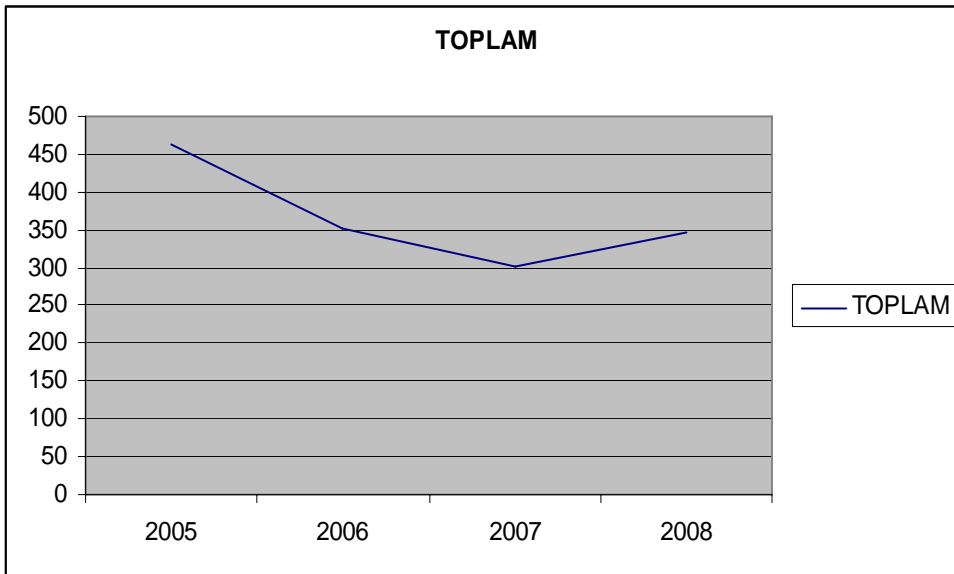
Şekil 24-Yöneticilerin 2005-2008 Yılları Arasında Aldıkları Göreve Son Verme Cezaları

Öğretmenlerden cezalandırılmayan öğretmen sayıları 2005 yılında 99 iken, 2006 yılında 43'e düşmüş, 2007'de 26'ya düşmüş, 2008'de 31'e yükselmiştir.



Şekil 25-Öğretmenlerden 2005-2008 Yılları Arasında Soruşturma Geçirip Ceza Almayanların Dağılımı

Öğretmenlerden soruşturma geçiren öğretmen sayıları 2005 yılında 464 iken, 2006'da 352'ye düşmüş, 2007'de 301'e düşmüş, 2008'de 347'ye yükselmiştir.



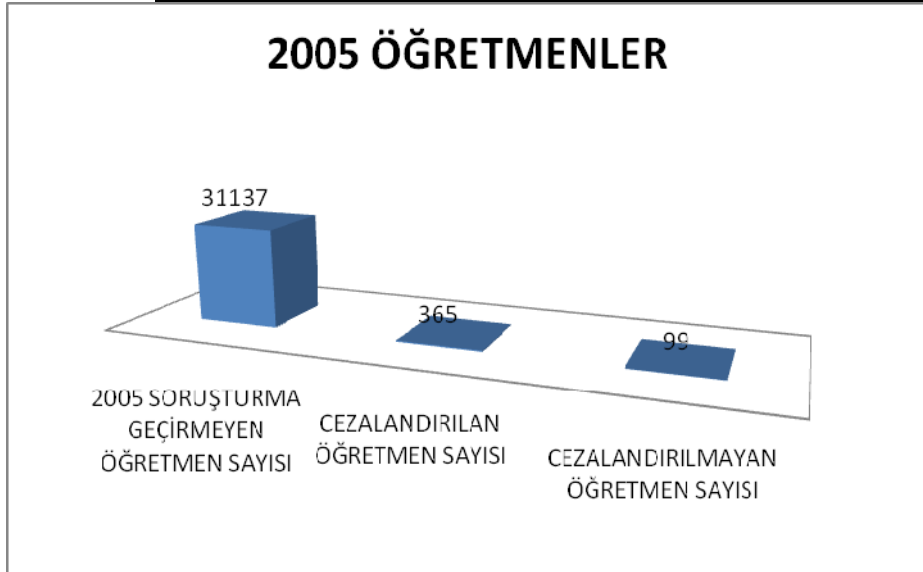
Şekil 26-Öğretmenlerden 2005-2008 Yılları Arasında Soruşturma Geçirenlerin Dağılımı

3.1.3. Öğretmen ve Yöneticilerle İlgili Soruşturma Verileri

2005 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan öğretmen sayısı 31.601'dir. Bu 31.601 kişinin 464 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 99 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 365 kişi disiplin cezası almıştır. Soruşturma geçirmeyen öğretmen sayısı 31.137'dir. Yani toplam öğretmen sayısının % 1,15'i disiplin cezası almıştır.

Tablo 4. 2005 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

SORUŞTURMA GEÇİRMEYEN ÖĞRETMEN SAYISI	31137
CEZALANDIRILAN ÖĞRETMEN SAYISI	365
CEZALANDIRILMAYAN ÖĞRETMEN SAYISI	99

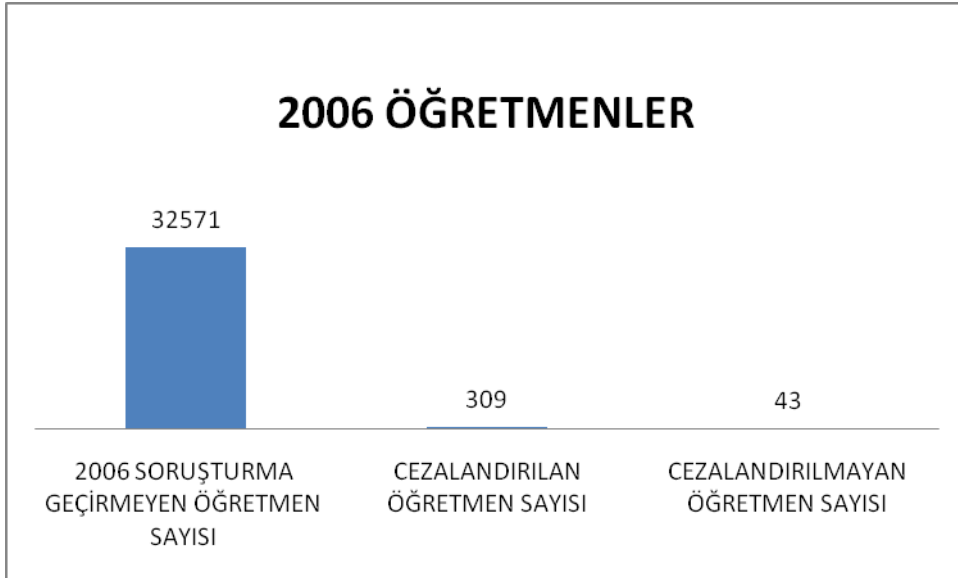


Şekil 27. 2005 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

2006 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan öğretmen sayısı 32.923'tür. Bu 32.923 kişinin 352 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 43 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 309 kişi disiplin cezası almıştır. Soruşturma geçirmeyen öğretmen sayısı 32.571'dir. Yani toplam öğretmen sayısının % 0,94'ü disiplin cezası almıştır.

Tablo 5. 2006 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

SORUŞTURMA GEÇİRMEYEN ÖĞRETMEN SAYISI	32571
CEZALANDIRILAN ÖĞRETMEN SAYISI	309
CEZALANDIRILMAYAN ÖĞRETMEN SAYISI	43

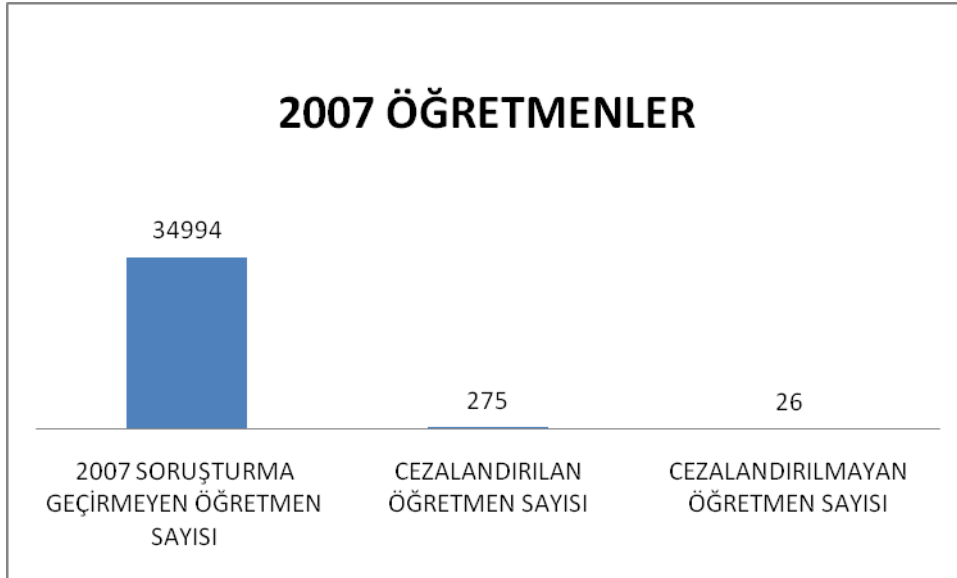


Şekil 28. 2006 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

2007 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan öğretmen sayısı 35.295'tir. Bu 35.295 kişinin 301 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 26 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 275 kişi disiplin cezası almıştır. Soruşturma geçirmeyen öğretmen sayısı 34994'tür. Yani toplam öğretmen sayısının % 0,78'i disiplin cezası almıştır.

Tablo 6. 2007 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

SORUŞTURMA GEÇİRMİYEN ÖĞRETMEN SAYISI	34994
CEZALANDIRILAN ÖĞRETMEN SAYISI	275
CEZALANDIRILMAYAN ÖĞRETMEN SAYISI	26

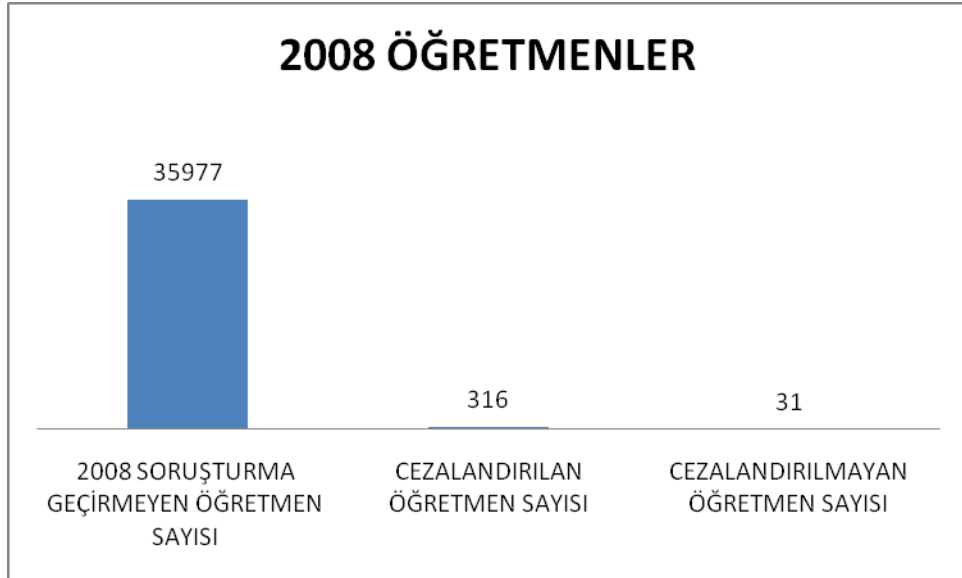


Şekil 29. 2007 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

2008 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan öğretmen sayısı 36324'tür. Bu 36324 kişinin 347 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 31 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 316 kişi disiplin cezası almıştır. Soruşturma geçirmeyen öğretmen sayısı 35.977'dir. Yani toplam öğretmen sayısının % 0,87'si disiplin cezası almıştır.

Tablo 7. 2008 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

2008 SORUŞTURMA GEÇİRMEYEN ÖĞRETMEN SAYISI	35977
CEZALANDIRILAN ÖĞRETMEN SAYISI	316
CEZALANDIRILMAYAN ÖĞRETMEN SAYISI	31



Şekil 30. 2008 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

2007 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan yönetici sayısı 5.161'dir. Bu 5.161 kişinin 433 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 106 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 327 kişi disiplin cezası almıştır. Soruşturma geçirmeyen yönetici sayısı 4.728'dir. Yani toplam öğretmen sayısının % 6,33'ü disiplin cezası almıştır.

Tablo 8. 2007 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

SORUŞTURMA GEÇİRMEYEN İDARECİ SAYISI	4728
CEZALANDIRILAN İDARECİ SAYISI	327
CEZALANDIRILMAYAN İDARECİ SAYISI	106

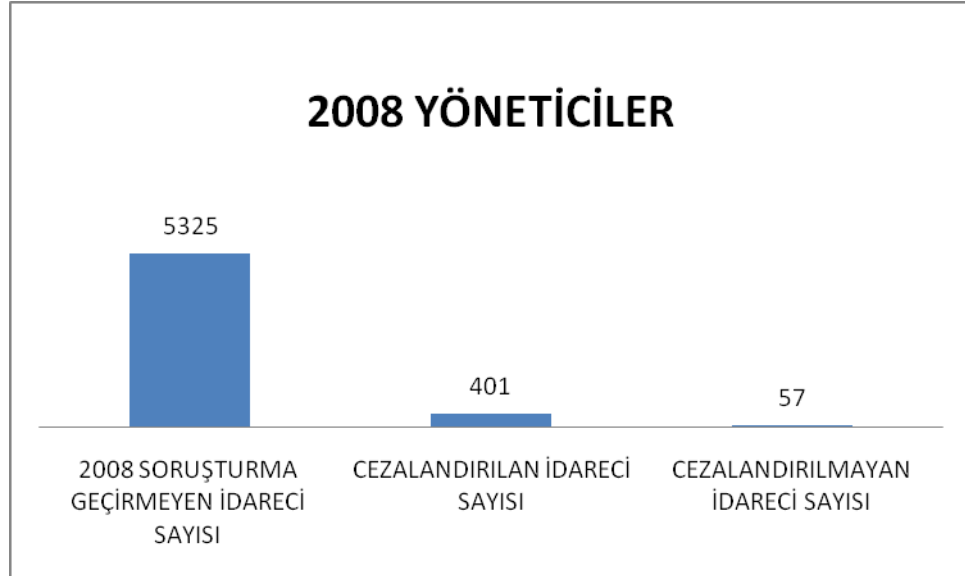


Şekil 31. 2007 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

2008 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan yönetici sayısı 5.783'tür. Bu 5.783 kişinin 458 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 57 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 401 kişi disiplin cezası almıştır. Soruşturma geçirmeyen yönetici sayısı 5.325'dir. Yani toplam yönetici sayısının % 6,93'ü disiplin cezası almıştır.

Tablo 9. 2008 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

SORUŞTURMA GEÇİRMEYEN İDARECİ SAYISI	5325
CEZALANDIRILAN İDARECİ SAYISI	401
CEZALANDIRILMAYAN İDARECİ SAYISI	57



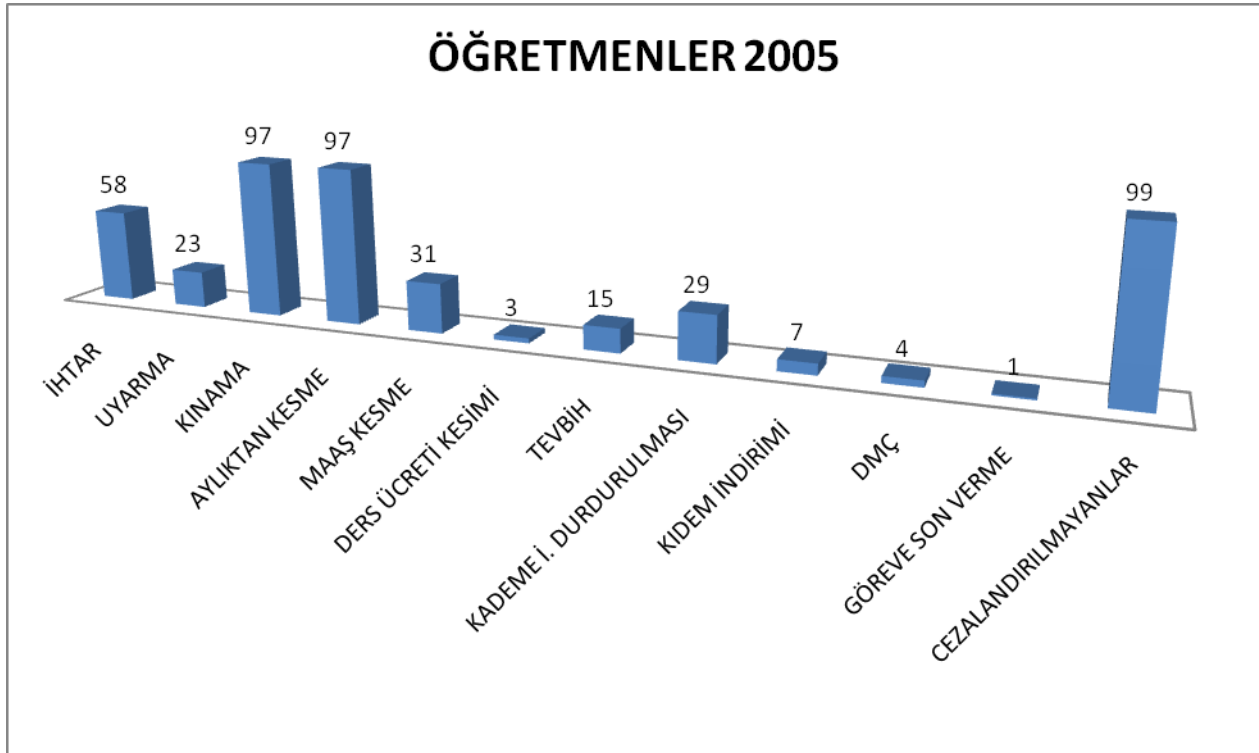
Şekil 32. 2008 Yılında İstanbul'daki Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yöneticilerin Soruşturma Geçirmeyen-Cezalandırılan-Cezalandırılmayan Dağılımı

Tablo 10. Yıllara Göre Öğretmen-Yönetici Disiplin Cezaları Karşılaştırması

	ÖĞRETMEN	YÖNETİCİ
2005	365/31601 % 1,15	
2006	309/32923 % 0,94	
2007	275/35295 % 0,78	327/5161 % 6,33
2008	316/36324 % 0,87	401/5783 % 6,93

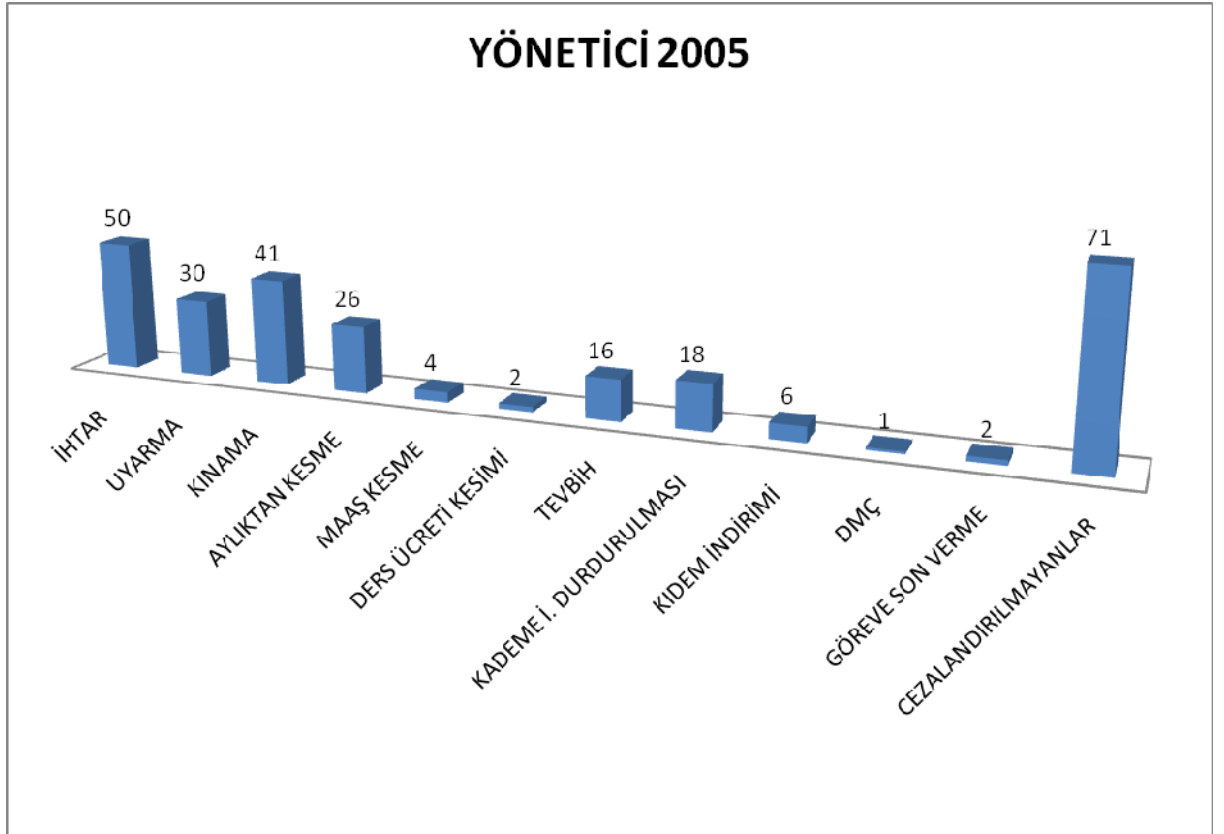
3.1.4. Yıllar İtibariyle Öğretmen ve Yöneticilerin Aldıkları Disiplin Cezaları

2005 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan öğretmen sayısı 31.601'dir. Bu 31601 kişinin 464 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 99 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 365 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla kınama (97 kişi), aylıktan kesme (97 kişi), ihtar (58 kişi), maaş kesimi (31 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (29 kişi), uyarma (23 kişi), tevbih (15 kişi), kıdem indirimi (7 kişi), DMÇ (4 kişi), ders ücreti kesimi (3 kişi), göreve son verme (1 kişi).



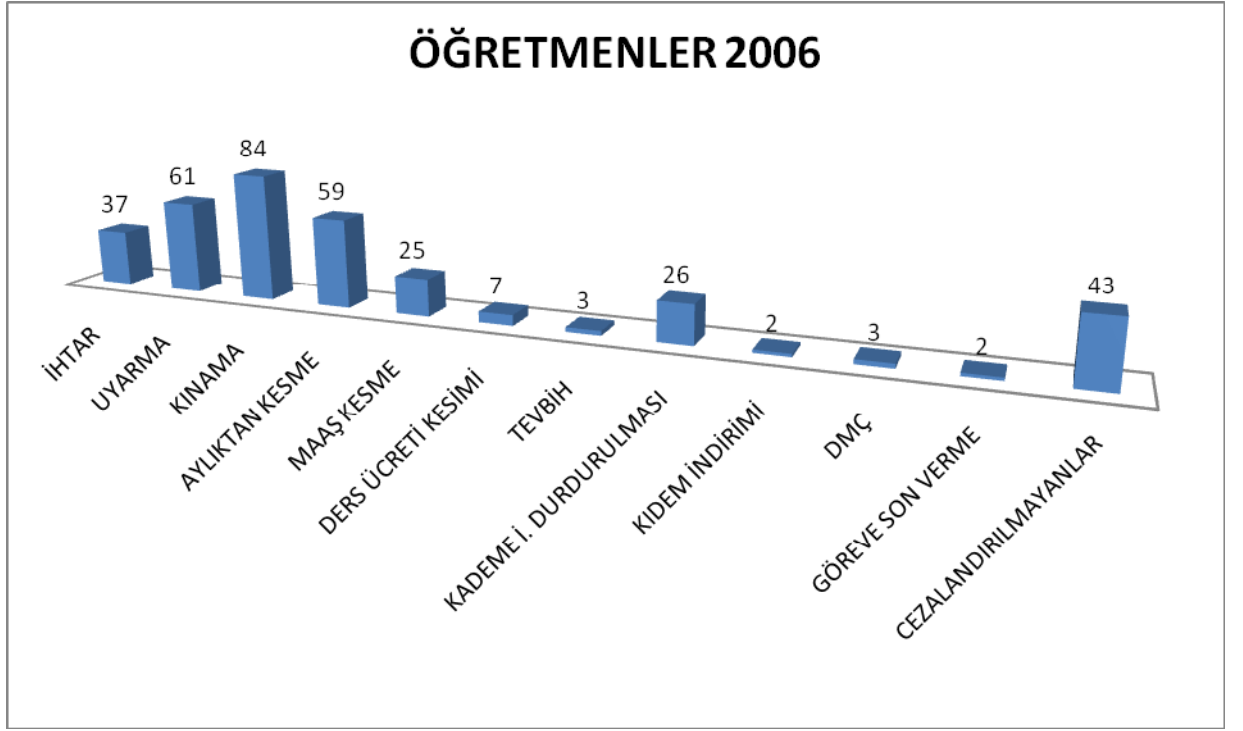
Şekil 33. 2005 Yılında Öğretmenlerin Aldığı Disiplin Cezaları

2005 yılı İstanbul'da görev yapan toplam yönetici sayısına ulaşamamıştır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden aldığım personel sayılarında 2005 yönetici kısmı boştur. Neden olarak İLSİS Kayıtlarının eskiye dayalı bilgi vermiyor olması gösterilmiştir. 2005'te yöneticilerden 267 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, 71 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 196 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla ihtar (50 kişi) kınama (41 kişi), uyarma (30 kişi), aylıktan kesme (26 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (18 kişi), tevbih (16 kişi), kıdem indirimi (6 kişi), maaş kesimi (4 kişi), ders ücreti kesimi (2 kişi), göreve son verme (2 kişi), DMÇ (1 kişi).



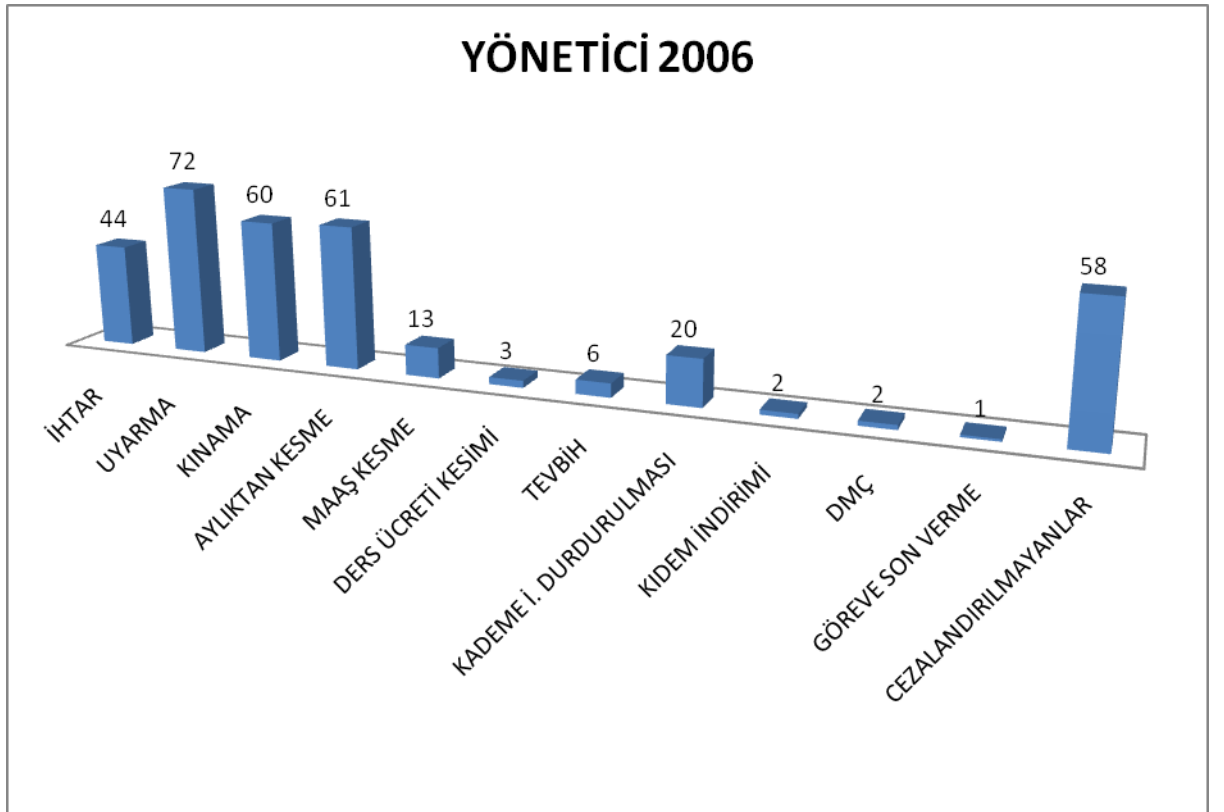
Şekil 34. 2005 Yılında Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları

2006 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan öğretmen sayısı 32.923'tür. Bu 32.923 kişinin 352 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 43 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 309 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla kınama (84 kişi), uyarma (61 kişi), aylıktan kesme (59 kişi), ihtar (37 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (26 kişi), maaş kesimi (25 kişi), ders ücreti kesimi (7 kişi), tevbih (3 kişi), DMÇ (3 kişi), kıdem indirimi (2 kişi), göreve son verme (2 kişi), cezalandırılmayanlar (43 kişi).



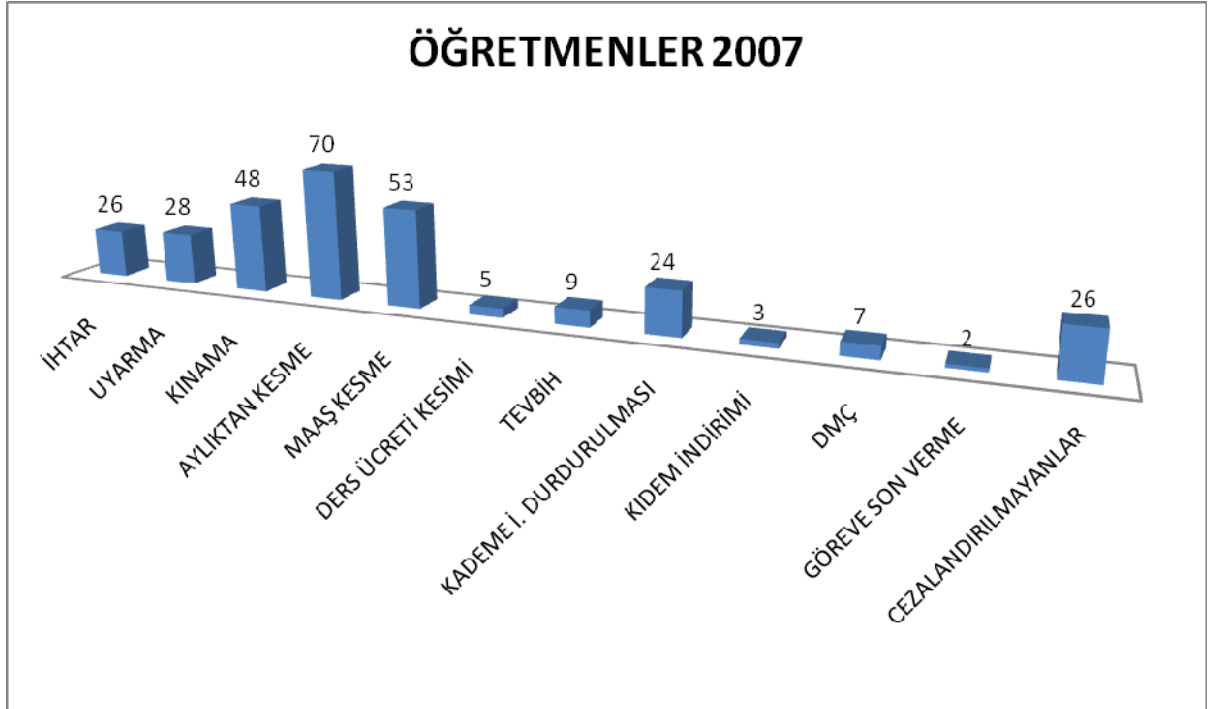
Şekil 35. 2006 Yılında Öğretmenlerin Aldığı Disiplin Cezaları

2006 yılı İstanbul'da görev yapan toplam yönetici sayısına ulaşamamıştır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden aldığım personel sayılarında 2006 yönetici kısmı boştur. Neden olarak İLSİS Kayıtlarının eskiye dayalı bilgi vermiyor olması gösterilmiştir. 2006'da yöneticilerden 342 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, 58 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 284 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla uyarma (72 kişi), aylıktan kesme (61 kişi), kınama (60 kişi), ihtar (44 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (20 kişi), maaş kesimi (13 kişi), tevbih (6 kişi), ders ücreti kesimi (3 kişi), kıdem indirimi (2 kişi), DMÇ (2 kişi), göreve son verme (1 kişi), cezalandırılmayanlar (58 kişi).



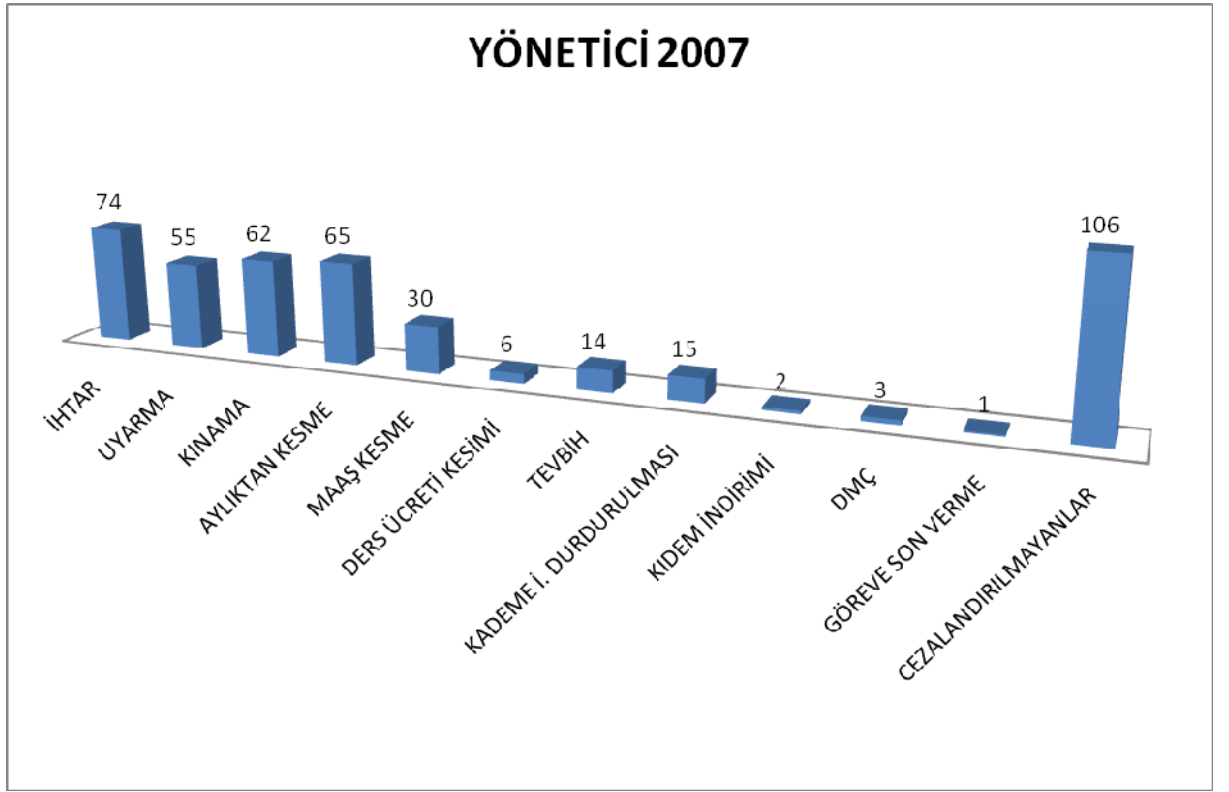
Şekil 36. 2006 Yılında Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları

2007 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan öğretmen sayısı 35295'tir. Bu 35295 kişinin 301 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 26 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 275 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla aylıktan kesme (70 kişi), maaş kesimi (53 kişi), kınama (48 kişi), uyarma (28 kişi), ihtar (26 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (24 kişi), tevbih (9 kişi), DMÇ (7 kişi), ders ücreti kesimi (5 kişi), kıdem indirimi (3 kişi), göreve son verme (2 kişi).



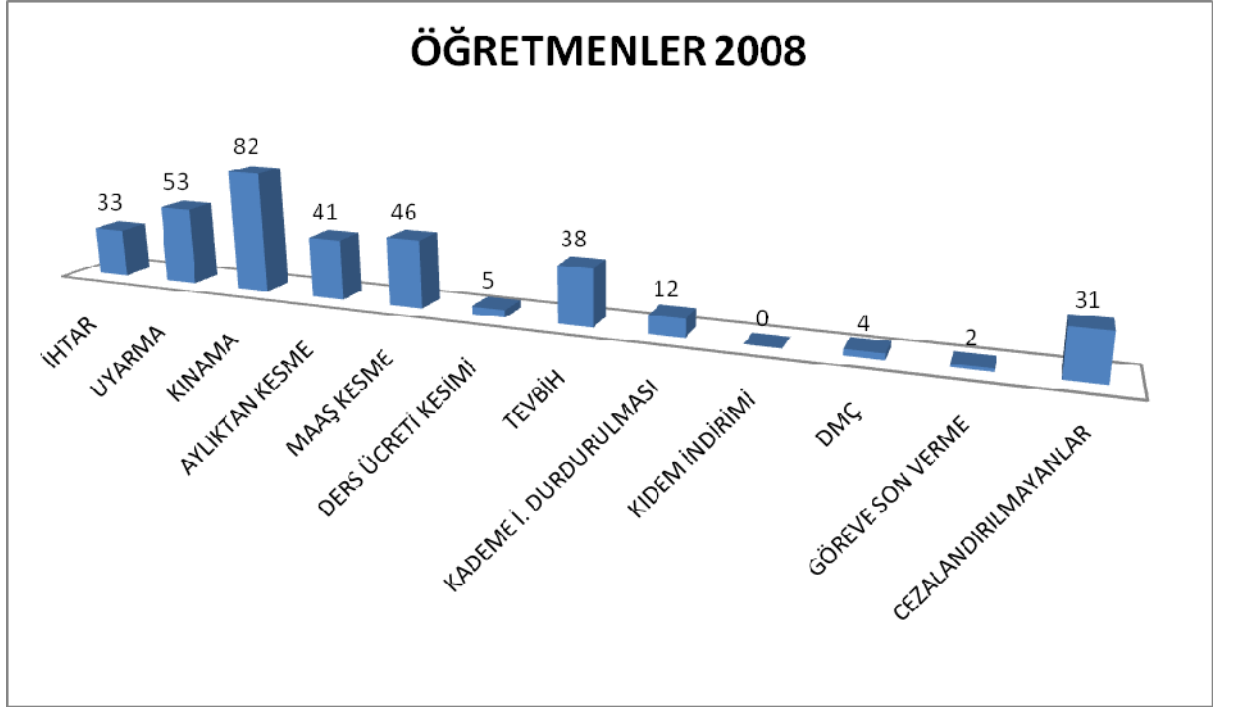
Şekil 37. 2007 Yılında Öğretmenlerin Aldığı Disiplin Cezaları

2007 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan yönetici sayısı 5.161'dir. Bu 5.161 kişinin 433 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 106 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 327 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla aylıktan kesme (65 kişi), maaş kesimi (30 kişi), kınama (62 kişi), uyarma (55 kişi), ihtar (74 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (15 kişi), tevbih (14 kişi), DMÇ (3 kişi), ders ücreti kesimi (6 kişi), kıdem indirimi (2 kişi), göreve son verme (1 kişi).



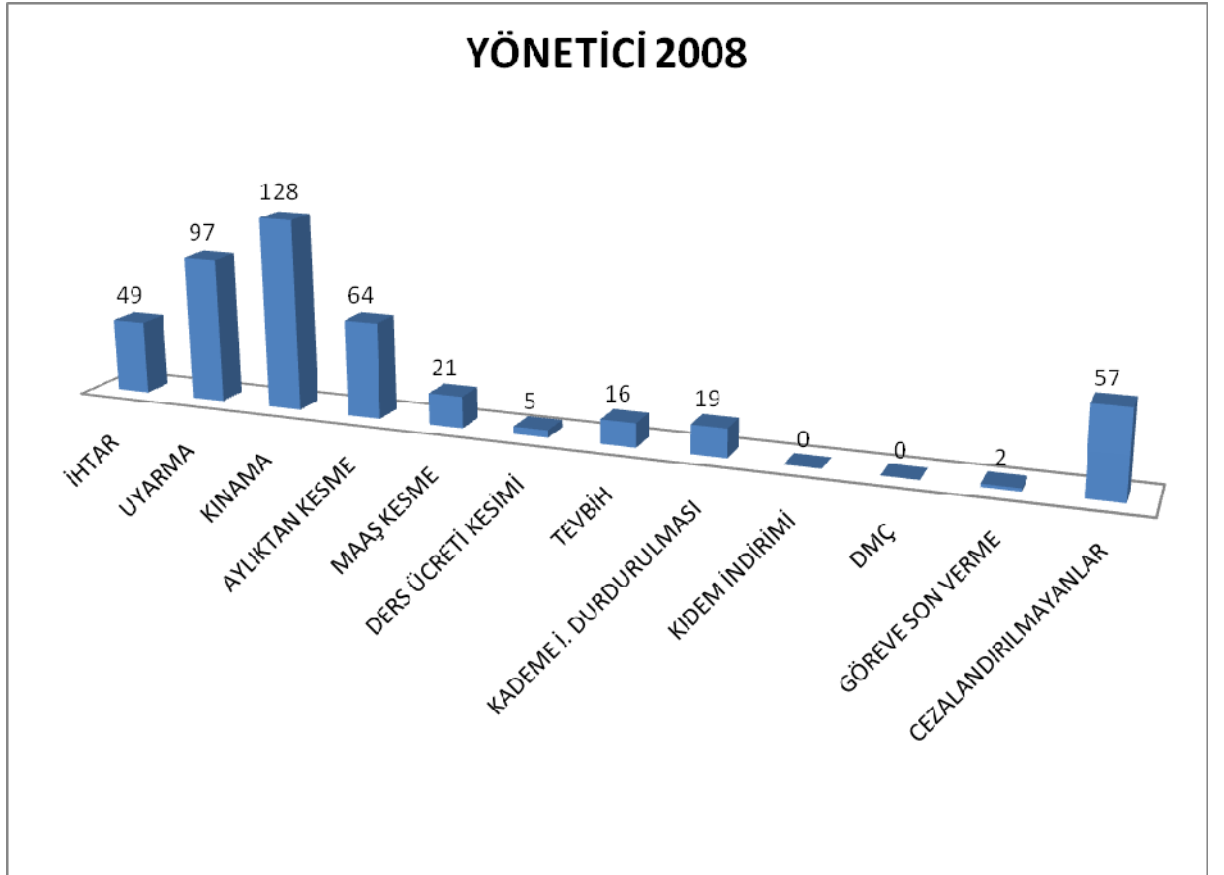
Şekil 38. 2007 Yılında Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları

2008 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan öğretmen sayısı 36.324'tür. Bu 36.324 kişinin 347 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 31 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 316 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla kınama (82 kişi), uyarma (53 kişi), maaş kesimi (46 kişi), aylıktan kesme (41 kişi), tevbih (38 kişi), ihtar (33 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (12 kişi), ders ücreti kesimi (5 kişi), DMÇ (4 kişi), göreve son verme (2 kişi).



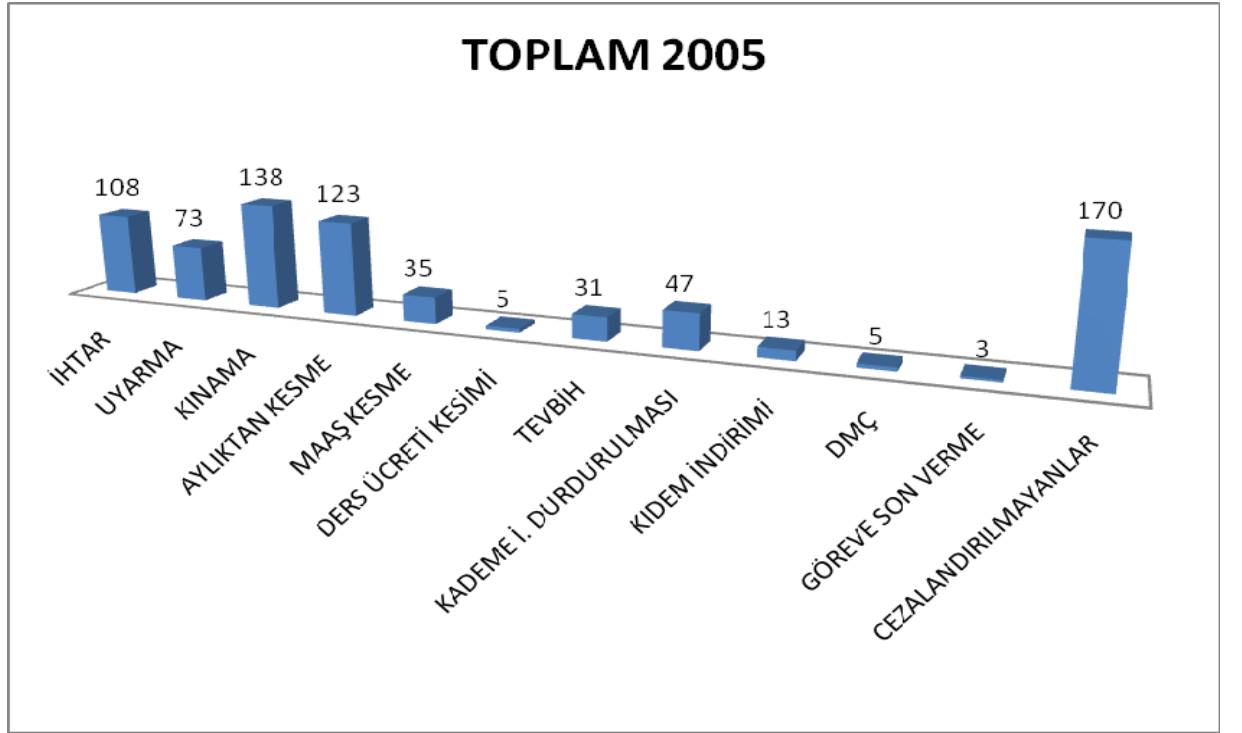
Şekil 39.2008 Yılında Öğretmenlerin Aldığı Disiplin Cezaları

2008 yılında İstanbul ilindeki resmi İO'da görev yapan yönetici sayısı 5.783'tür. Bu 5.783 kişinin 458 tanesi disiplin soruşturması geçirmiş, bunlardan 57 kişi ceza almamıştır. Geriye kalan 401 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla kınama (128 kişi), uyarma (97 kişi), aylıktan kesme (64 kişi), ihtar (49 kişi), maaş kesimi (21 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (19 kişi), tevbih (16 kişi), ders ücreti kesimi (5 kişi), göreve son verme (2 kişi).



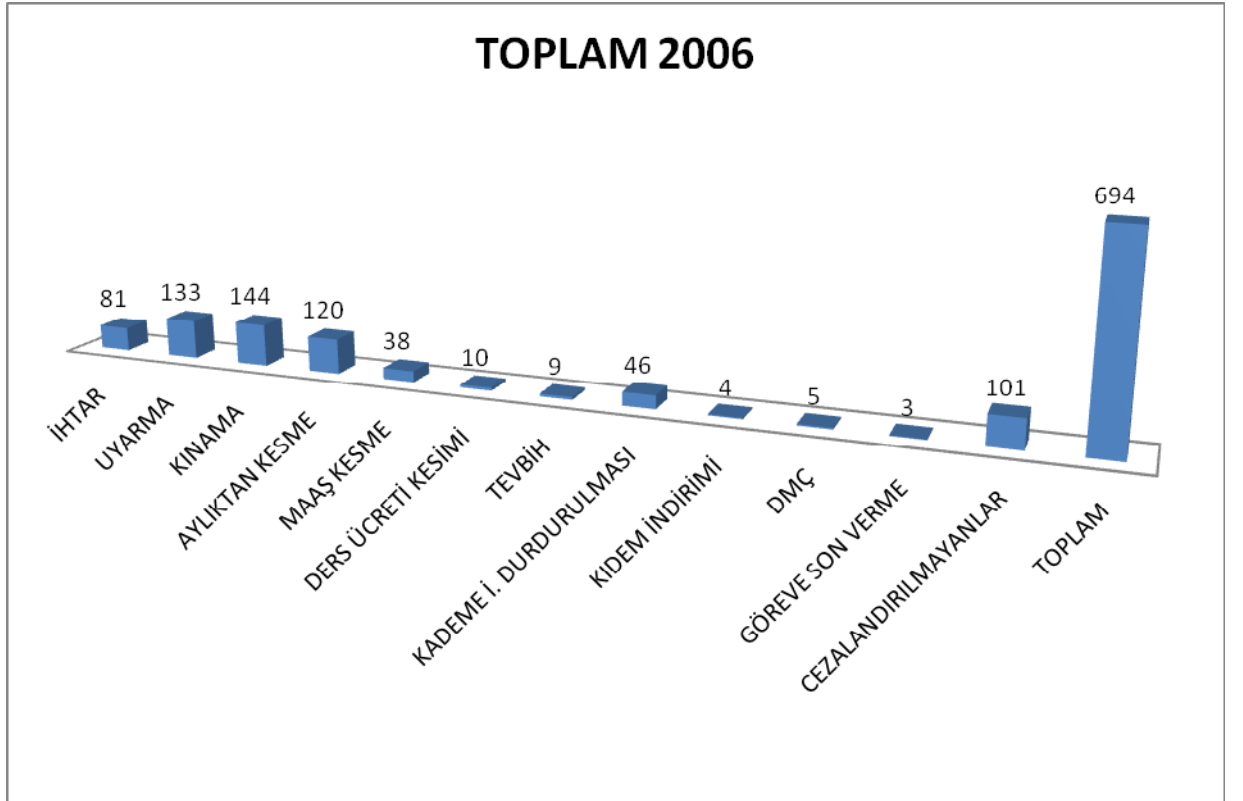
Şekil 40. 2008 Yılında Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları

2005 yılında görev yapan yönetici ve öğretmenlerden 731 tanesi disiplin soruşturması geçirmiştir. Bunlardan 170 tanesi ceza almamıştır. Geriye kalan 561 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla kınama (138 kişi), aylıktan kesme (123 kişi), ihtar (108 kişi), uyarma (73 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (47 kişi), maaş kesme (35 kişi), tevbih (31 kişi), kıdem indirimi (13 kişi), DMÇ (5 kişi), ders ücreti kesimi (5 kişi), göreve son verme (3 kişi).



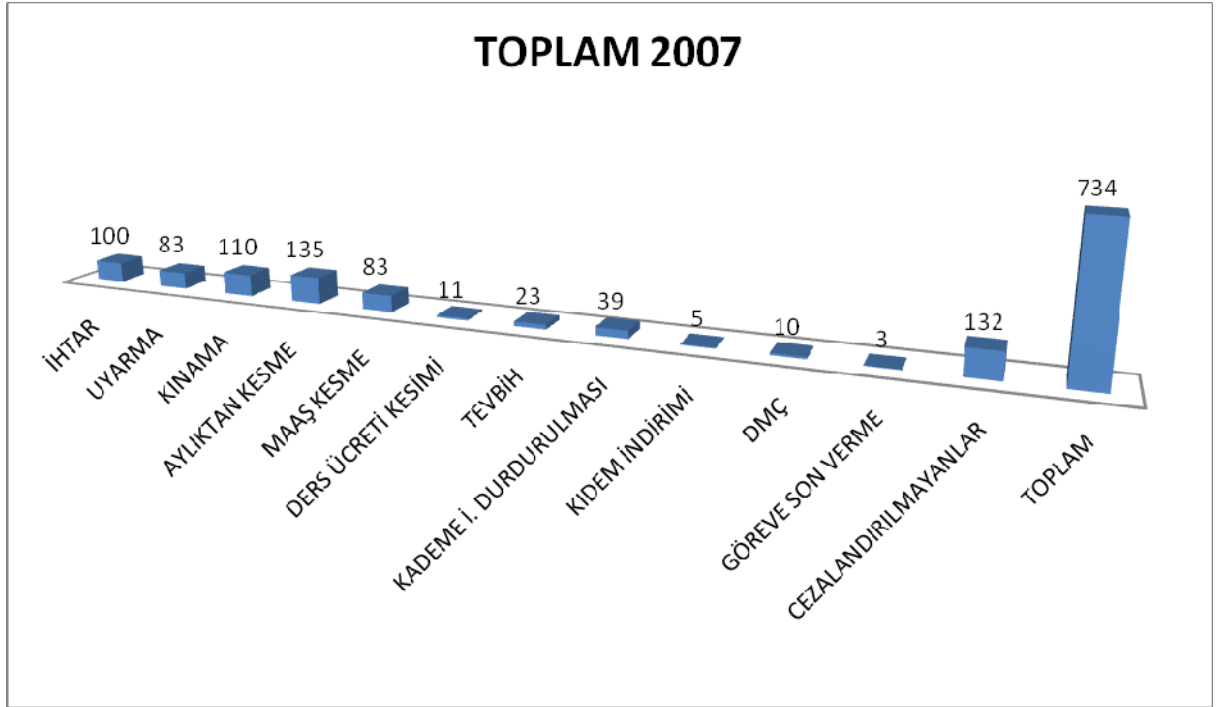
Şekil 41. 2005 Yılında Öğretmen ve Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları

2006 yılında görev yapan yönetici ve öğretmenlerden 694 tanesi disiplin soruşturması geçirmiştir. Bunlardan 101 tanesi ceza almamıştır. Geriye kalan 593 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla kınama (144 kişi), uyarma (133 kişi), aylıktan kesme (120 kişi), ihtar (81 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (46 kişi), maaş kesme (38 kişi), ders ücreti kesimi (10 kişi), tevbih (9 kişi), kıdem indirimi (4 kişi), DMÇ (5 kişi), göreve son verme (3 kişi), kıdem indirimi (4 kişi), DMC (5 kişi), göreve son verme (3 kişi).



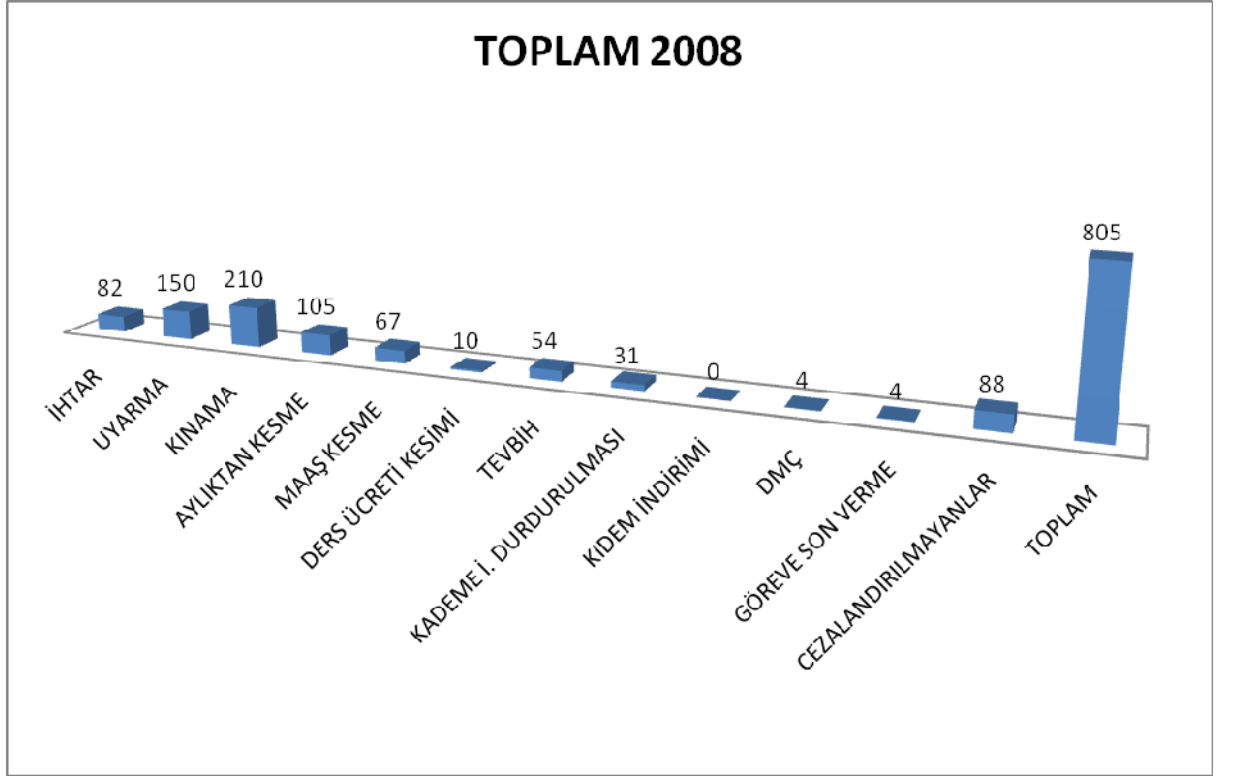
Şekil 42. 2006 Yılında Öğretmen ve Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları

2007 yılında görev yapan yönetici ve öğretmenlerden 734 tanesi disiplin soruşturması geçirmiştir. Bunlardan 132 tanesi ceza almamıştır. Geriye kalan 602 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla aylıktan kesme (135 kişi), kınama (110 kişi), ihtar (100 kişi), uyarma (83 kişi), maaş kesme (83 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (39 kişi), tevbih (23 kişi), ders ücreti kesimi (11 kişi), DMÇ (10 kişi), kıdem indirimi (5 kişi), göreve son verme (3 kişi).



Şekil 43. 2007 Yılında Öğretmen ve Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları

2008 yılında görev yapan yönetici ve öğretmenlerden 805 tanesi disiplin soruşturması geçirmiştir. Bunlardan 88 tanesi ceza almamıştır. Geriye kalan 717 kişi disiplin cezası almıştır. En çok alınan cezalar sırasıyla kınama (210 kişi), uyarma (150 kişi), aylıktan kesme (105 kişi), ihtar (82 kişi), maaş kesme (67 kişi), tevbih (54 kişi), kademe ilerlemesinin durdurulması (31 kişi), ders ücreti kesimi (10 kişi), DMÇ (4 kişi), göreve son verme (4 kişi), kıdem indirimi (0 kişi).



Şekil 44. 2008 Yılında Öğretmen ve Yöneticilerin Aldığı Disiplin Cezaları

3.2.ANKET ÇALIŞMASI

3.2.1. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileri ile ilgili; cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, meslekteki kıdemi, şu andaki okuldaki kıdemi, okulun öğrenci sayısı, öğretmenin alanı ve görevi değişkenleri ile ilgili frekans değerleri ve buna bağımlı yüzde hesaplamalarına yer verilmiştir.

3.2.1.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgileri ile İlgili Değişkenlere Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımı Tablo 11’ de gösterilmiştir.

Tablo 11: Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans(F)	Yüzde(%)
Erkek	156	41,7
Bayan	218	58,3
Toplam	374	100

Tablo 11 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 156’sının (41,7) erkek öğretmen olduğu, 218’inin (%58,3) bayan öğretmen olduğu görülmüştür.

Tablo 12: Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans (F)	Yüzde (%)
21-30	218	58,3
31-40	108	28,9
41-50	22	5,9
51 ve üzeri	26	7
Toplam	374	100,0

Tablo 12 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 218’inin (%58,3) 21-30 yaşları, 108’inin (%28,9) 31-40 yaşları, 22’sinin (%5,9) 41-50 yaşları, 26’sının (%7,0) 51 ve yukarı yaşlarda olduğu görülmüştür.

Tablo 13: Öğretmenlerin “Medeni hal” Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Frekans (F)	Yüzde (%)
Evli	204	54,5
Bekar	160	42,8
Dul	10	2,7
Toplam	374	100,0

Tablo 13 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni halinin; 204’ünün (%54,5) evli, 160’ının (%42,8) bekar, 10’unun (%2,7) dul olduğu görülmüştür.

Tablo 14: Öğretmenlerin “Eğitim düzeyi ” Değişkenine Göre Dağılımı

En Son Mezun Olduğu Okul	Frekans (F)	Yüzde (%)
Eğitim enstitüsü	18	4,8
2-3 yıllık	26	7,0
4-5 yıllık (lisans)	296	79,1
Yüksek lisans	34	9,1
Diğer	0	0
Toplam	374	100,0

Tablo 14 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin, 18'inin (%4,8) Eğitim enstitüsü, 26'sının (%7,0) 2- 3 yıllık, 296' sının (%79,1) 4-5 yıllık (lisans), 34'ünün (%9,1) Yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Tablo 15: Öğretmenlerin “Meslekteki Kıdemi” Değişkenine Göre Dağılımı

Meslekteki kıdem	Frekans (F)	Yüzde (%)
1- 5 yıl	172	46,0
6-10 yıl	108	28,9
11-15 yıl	38	10,2
16-20 yıl	20	5,3
21yıl ve üzeri	36	9,6
Toplam	374	100,0

Tablo 15 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki kıdemlerinin 172'sinin (%46,0) 1-5 yıl , 108'inin (%28,9) 6- 10 yıl, 38'ünün (%10,2) 11- 15 yıl, 20'sinin (%5,3) 16-20 yıl, 36'sının (%9,6) 21 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür.

Tablo 16: Öğretmenlerin “Şu an çalıştıkları okuldaki kıdem yılı” Değişkenine Göre Dağılımı

Şu an çalıştıkları okuldaki kıdem yılı	Frekans (F)	Yüzde (%)
1- 5 yıl	268	71,7
6-10 yıl	58	15,5
11-15 yıl	32	8,6
16-20 yıl	8	2,1
21yıl ve üzeri	8	2,1
Toplam	374	100,0

Tablo 16 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları okuldaki kıdemlerinin 268'inin (%71,7) 1-5 yıl , 58'inin (%15,5) 6- 10 yıl, 32'sinin (%8,6) 11- 15 yıl, 8'inin (%2,1) 16-20 yıl, 8'inin (%2,1) 21 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür.

Tablo 17: Öğretmenlerin “Görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısı” Değişkenine Göre Dağılımı

Görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayısı	Frekans (F)	Yüzde (%)
1-600	12	3,2
601-1400	174	46,5
1401-2200	28	7,5
2201 ve üzeri	160	42,8
Toplam	374	100,0

Tablo 17 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayılarının 12’sinin (%3,2) 1-600 arası, 174’ünün (%46,5) 601-1400 arası, 28’inin (%7,5) 1401-2200 arası, 160 ‘ının (%42,8) 2201 ve üzeri olduğu görülmüştür.

Tablo 18: Öğretmenlerin “Alan” Değişkenine Göre Dağılımı

Öğretmenin alanı	Frekans (F)	Yüzde (%)
Sınıf	168	44,9
Branş	206	55,1
Toplam	374	100,0

Tablo 18 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin alan olarak 168’inin (%44,9) Sınıf, 206’sının (%55,1) branş işaretlediği görülmüştür.

Tablo 19: Öğretmenlerin “Görev” Değişkenine Göre Dağılımı

Gelir düzeyi (YTL)	Frekans (F)	Yüzde (%)
Öğretmen	356	95,2
Yönetici	18	4,8
Toplam	374	100,0

Tablo 19 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 356’sının (%95,2) öğretmen, 18’inin (%4,8) Yönetici olarak görev yaptığı görülmüştür.

3.2.1.2. Cinsiyet Değişkeni

Tablo 20: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

B5: Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi.						
Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
Erkek	156	2,49	0,77	372	-0,324	0,028
Bayan	218	2,46	0,89			

Tablo 20’de görüldüğü gibi, “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup t testi sonucunda; erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması 2,49, bayan öğretmenlerin ise aritmetik ortalaması 2,46 olarak bulunmuştur. $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi.” ifadesi aritmetik ortalaması daha yüksek olan erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 21: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

B13: Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması						
Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
Erkek	156	2,20	0,86	372	0,895	0,006
Bayan	218	2,30	1,00			

Tablo 21’ de görüldüğü gibi, “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup t testi sonucunda; erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması 2,20, bayan öğretmenlerin ise aritmetik ortalaması 2,30 olarak bulunmuştur. $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması.” ifadesi aritmetik ortalaması daha yüksek olan bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 22: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi.”İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

B19: Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi.						
Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
Erkek	156	2,06	1,01	372	0.571	0,040
Bayan	218	2,13	1,12			

Tablo 22’de görüldüğü gibi, “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup t testi sonucunda; erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması 2,06, bayan öğretmenlerin ise aritmetik ortalaması 2,13 olarak bulunmuştur. $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” ifadesi aritmetik ortalaması daha yüksek olan bayan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 23: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

B21: Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması						
Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
Erkek	156	2,54	0,77	372	-0,260	0,000
Bayan	218	2,51	0,99			

Tablo 23’te görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup t testi sonucunda; erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması 2,54, bayan öğretmenlerin ise aritmetik ortalaması 2,51 olarak bulunmuştur. $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. “Öğretmenlerin yönetimden

çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” ifadesi aritmetik ortalaması daha yüksek olan erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Tablo 24: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre “Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıkları

B22: Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi						
Cinsiyet	N	\bar{x}	SS	Sd	t	P
Erkek	156	2,62	0,70	372	-1,229	0,004
Bayan	218	2,51	0,84			

Tablo 24’te görüldüğü gibi, “Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup t testi sonucunda; erkek öğretmenlerin aritmetik ortalaması 2,62, bayan öğretmenlerin ise aritmetik ortalaması 2,51 olarak bulunmuştur. $P < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. “Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi.” ifadesi aritmetik ortalaması daha yüksek olan erkek öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

3.2.1.3. Yaş Değişkeni

Tablo 25: Yaş Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Yaş	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B12	21-30 yaş arası	218	2,28	0,85	G.Arası	13,10	3	4,37		
	31-40	108	3,13	0,93	G.İçi	291,95	370	0,79	5,53	0,001
	41-50	22	3,09	0,81	Toplam	305,05	373			
	50 yaş üstü	26	2,54	1,10						
	Toplam	374	3,17	0,90						

Tablo 25’te görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 25A: Yaş Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Yaş(i)	Yaş(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B12	21-30 yaş arası	31-40	0,15	0,10	0,60
		41-50	0,18	0,20	0,84
		50 yaş ve üzeri	0,74	0,18	0,00
	31-40	21-30	-0,14	0,10	0,60
		41-50	0,04	0,21	1,00
		50 yaş ve üzeri	0,59	0,19	0,03
	41-50	21-30 yaş arası	-0,18	1,00	0,84
		31-40	-0,04	0,21	1,00
		50 yaş ve üzeri	0,55	0,26	0,21
	50 yaş ve üzeri	21-30 yaş arası	-0,73	0,18	0,00
		31-40	-0,59	0,19	0,03
		41-50	-0,55	0,26	0,21

Tablo 25A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 26: Yaş Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Yaş	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B14	21-30 yaş arası	218	2,63	0,81	G.Arası	5,79	3	1,93		
	31-40	108	2,72	0,76	G.İçi	228,20	370	0,62	3,13	0,026
	41-50	22	2,82	0,59	Toplam	333,99	373			
	50 yaş üstü	26	2,23	0,82						
	Toplam	374	2,64	0,79						

Tablo 26’da görüldüğü gibi “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 26A: Yaş Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Yaş(i)	Yaş(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B14	21-30 yaş arası	31-40	-0,09	0,09	0,82
		41-50	-0,18	0,18	0,78
		50 yaş ve üzeri	0,40	0,16	0,11
	31-40	21-30	0,09	0,09	0,82
		41-50	-0,09	0,18	0,97
		50 yaş ve üzeri	0,49	0,17	0,04
	41-50	21-30 yaş arası	0,19	0,18	0,78
		31-40	0,10	0,18	0,97
		50 yaş ve üzeri	0,59	0,23	0,09
	50 yaş ve üzeri	21-30 yaş arası	-0,40	0,16	0,11
		31-40	-0,49	0,17	0,04
		41-50	-0,59	0,23	0,09

Tablo 26A’ da görüldüğü gibi, “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması.” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 27: Yaş Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Yaş	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B18	21-30 yaş arası	218	2,95	0,89	G.Arası	8,98	3	2,99		
	31-40	108	3,30	0,71	G.İçi	271,72	370	0,73	4,08	0,007
	41-50	22	3,09	0,81	Toplam	280,71	373			
	50 yaş üstü	26	2,92	1,09						
	Toplam	374	3,06	0,87						

Tablo 27’ de görüldüğü gibi “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” ifadesinin aritmetik ortalamalarının Yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 27A: Yaş Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Yaş(i)	Yaş(j)	$X_i - X_j$	$S_h \bar{x}$	P
B18	21-30 yaş arası	31-40	-0,34	0,10	0,01
		41-50	-0,13	0,19	0,92
		50 yaş ve üzeri	0,03	0,17	1,00
	31-40	21-30	0,34	0,10	0,01
		41-50	0,21	0,20	0,79
		50 yaş ve üzeri	0,37	0,19	0,27
	41-50	21-30 yaş arası	0,14	0,19	0,92
		31-40	-0,20	0,20	0,79
		50 yaş ve üzeri	0,17	0,25	0,93
	50 yaş ve üzeri	21-30 yaş arası	-0,03	0,18	1,00
		31-40	-0,37	0,19	0,27
		41-50	-0,16	0,25	0,93

Tablo 27A’ da görüldüğü gibi, “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi.” ifadesinin yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

3.2.1.4. Medeni Hal Değişkeni

Tablo 28: Medeni Hal Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{x} , x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Medeni Hal	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B7	Evli	204	1,91	0,83	G.Arası	4,57	2	2,28		
	Bekar	160	1,74	0,79	G.İçi	241,79	371	0,65	3,50	0,031
	Dul	10	1,40	0,52	Toplam	244,35	373			
	Toplam	374	1,82	0,81						

Tablo 28’de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni hal değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamli bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 29: Medeni Hal Değişkenine Göre “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{x} , x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Medeni Hal	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B8	Evli	204	2,22	0,74	G.Arası	4,48	2	2,24		
	Bekar	160	2,44	0,81	G.İçi	216,28	371	0,58	3,85	0,022
	Dul	10	2,40	0,52	Toplam	220,77	373			
	Toplam	374	2,32	0,77						

Tablo 29’ da görüldüğü gibi “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni hal değişkenine göre anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamli bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 29A: Medeni Hal Değişkenine Göre “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Medeni Hal(i)	Medeni Hal(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B8	Evli	Bekar	-0,22	0,80	0,02
		Dul	-0,18	0,25	0,76
	Bekar	Evli	0,22	0,08	0,02
		Dul	0,04	0,25	0,99
	Dul	Evli	0,18	0,25	0,76
		Bekar	-0,03	0,25	0,99

Tablo 29A’ da görüldüğü gibi, “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” ifadesinin medeni hal değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 30: Medeni Hal Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Medeni Hal	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B9	Evli	204	2,22	0,83	G.Arası	5,36	2	2,24		
	Bekar	160	2,32	0,91	G.İçi	272,01	371	0,58	3,85	0,022
	Dul	10	1,60	0,52	Toplam	277,37	373			
	Toplam	374	2,25	0,86						

Tablo 30’da görüldüğü gibi “Cezaların suça uygunluğu” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 30A: Medeni Hal Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Medeni Hal(i)	Medeni Hal(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh \bar{x}	P
B9	Evli	Bekar	-0,10	0,09	0,48
		Dul	0,61	0,28	0,09
	Bekar	Evli	0,11	0,09	0,48
		Dul	0,72	0,28	0,03
	Dul	Evli	-0,61	0,28	0,09
		Bekar	-0,72	0,28	0,03

Tablo 30A’ da görüldüğü gibi, “Cezaların suça uygunluğu” ifadesinin medeni hal değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 31: Medeni Hal Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{x} , x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Medeni Hal	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B15	Evli	204	2,59	0,76	G.Arası	8,82	2	4,41		
	Bekar	160	2,27	0,85	G.İçi	235,71	371	0,63	6,94	0,001
	Dul	10	2,40	0,52	Toplam	244,53	373			
	Toplam	374	2,45	0,81						

Tablo 31’ de görüldüğü gibi “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının medeni hal değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 31A: Medeni Hal Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Medeni Hal(i)	Medeni Hal(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh \bar{x}	P
B15	Evli	Bekar	0,31	0,08	0,00
		Dul	0,19	0,26	0,77
	Bekar	Evli	-0,31	0,08	0,00
		Dul	-0,12	0,26	0,89
	Dul	Evli	-0,18	0,26	0,77
		Bekar	0,12	0,26	0,89

Tablo 31A’ da görüldüğü gibi, “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesinin medeni hal değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur

3.2.1.5. Eğitim Düzeyi Değişkeni

Tablo 32: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B1	Eğitim enstitüsü	18	2,33	1,37	G.Arası	12,68	3	4,23		
	2-3 yıllık	26	3,15	0,97	G.İçi	268,75	370	0,73	5,82	0,01
	4-5 yıllık	296	2,45	0,79	Toplam	281,43	373			
	Yüksek lisans	34	2,41	0,92						
	Toplam	374	2,49	0,87						

Tablo 32’de görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 32A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh \bar{x}	P
B1	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,82	0,26	0,02
		4-5 yıllık	-0,11	0,21	0,96
		Yüksek lisans	-0,07	0,25	0,99
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,82	0,26	0,02
		4-5 yıllık	0,71	0,17	0,00
		Yüksek lisans	0,74	0,22	0,01
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,11	0,21	0,96
		2-3 yıllık	-0,70	0,17	0,00
		Yüksek lisans	0,03	0,15	1,00
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	0,08	0,25	0,99
		2-3 yıllık	-0,74	0,22	0,01
		4-5 yıllık	-0,03	0,15	1,00

Tablo 32A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 33: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B2	Eğitim enstitüsü	18	1,55	0,70	G.Arası	11,42	3	3,81		
	2-3 yıllık	26	1,38	0,64	G.İçi	184,19	370	0,50	7,65	0,000
	4-5 yıllık	296	2,13	0,71	Toplam	195,61	373			
	Yüksek lisans	34	2,47	0,71						
	Toplam	374	2,15	0,72						

Tablo 33’ te görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 33A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B2	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,82	0,22	0,00
		4-5 yıllık	-0,57	0,17	0,01
		Yüksek lisans	-0,91	0,20	0,00
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,83	0,22	0,00
		4-5 yıllık	0,26	0,14	0,37
		Yüksek lisans	-0,08	0,18	0,97
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,57	0,17	0,01
		2-3 yıllık	-0,25	0,14	0,37
		Yüksek lisans	-0,34	0,13	0,07
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	0,91	0,20	0,00
		2-3 yıllık	0,09	0,18	0,97
		4-5 yıllık	0,34	0,13	0,07

Tablo 33A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği.” ifadesinin Eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 34: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B4	Eğitim enstitüsü	18	2,22	1,06	G.Arası	11,25	3	3,75		
	2-3 yıllık	26	2,92	1,02	G.İçi	243,83	370	0,66	5,69	0,001
	4-5 yıllık	296	2,30	0,78	Toplam	251,08	373			
	Yüksek lisans	34	2,59	0,78						
	Toplam	374	2,37	0,83						

Tablo 34’ te görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 34A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$X_i - X_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B4	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,70	0,25	0,05
		4-5 yıllık	-0,08	0,20	0,98
		Yüksek lisans	-0,36	0,24	0,50
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,70	0,25	0,05
		4-5 yıllık	0,62	0,17	0,00
		Yüksek lisans	0,33	0,21	0,47
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,08	0,20	0,98
		2-3 yıllık	-0,61	0,17	0,00
		Yüksek lisans	-0,28	0,15	0,29
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	0,37	0,24	0,50
		2-3 yıllık	-0,33	0,21	0,47
		4-5 yıllık	0,28	0,15	0,29

Tablo 34A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 35: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B5	Eğitim enstitüsü	18	2,11	1,23	G.Arası	8,41	3	2,80		
	2-3 yıllık	26	2,92	1,09	G.İçi	252,76	370	0,68	4,10	0,007
	4-5 yıllık	296	2,44	0,76	Toplam	261,18	373			
	Yüksek lisans	34	2,59	0,86						
	Toplam	374	2,47	0,84						

Tablo 35’ te görüldüğü gibi “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 35A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh \bar{x}	P
B5	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,81	0,25	0,02
		4-5 yıllık	-0,32	0,20	0,45
		Yüksek lisans	-0,47	0,24	0,27
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,81	0,25	0,02
		4-5 yıllık	0,48	0,17	0,04
		Yüksek lisans	0,33	0,21	0,49
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,33	0,20	0,45
		2-3 yıllık	-0,48	0,17	0,04
		Yüksek lisans	-0,14	0,15	0,80
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	0,48	0,24	0,27
		2-3 yıllık	-0,33	0,21	0,49
		4-5 yıllık	0,15	0,15	0,80

Tablo 35A’ da görüldüğü gibi, “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 36: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B8	Eğitim enstitüsü	18	2,78	1,06	G.Arası	5,52	3	1,84		
	2-3 yıllık	26	2,46	0,65	G.İçi	215,25	370	0,58	3,16	0,025
	4-5 yıllık	296	2,26	0,77	Toplam	220,77	373			
	Yüksek lisans	34	2,41	0,50						
	Toplam	374	2,31	0,77						

Tablo 36’da görüldüğü gibi, “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü

varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 37: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B9	Eğitim enstitüsü	18	2,22	1,16	G.Arası	7,69	3	2,56		
	2-3 yıllık	26	2,77	1,07	G.İçi	269,68	370	0,73	3,52	0,015
	4-5 yıllık	296	2,21	0,82	Toplam	277,37	373			
	Yüksek lisans	34	2,18	0,80						
	Toplam	374	2,25	0,86						

Tablo 37’ de görüldüğü gibi “Cezaların suça uygunluğu” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 37A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh \bar{x}	P
B9	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,54	0,26	0,23
		4-5 yıllık	0,01	0,21	1,00
		Yüksek lisans	0,04	0,25	1,00
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,55	0,26	0,23
		4-5 yıllık	0,56	0,17	0,02
		Yüksek lisans	0,59	0,22	0,07
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	-0,01	0,21	1,00
		2-3 yıllık	-0,55	0,17	0,02
		Yüksek lisans	0,03	0,15	1,00
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	-0,04	0,25	1,00
		2-3 yıllık	-0,59	0,22	0,07
		4-5 yıllık	-0,03	0,15	1,00

Tablo 37A’ da görüldüğü gibi, “Cezaların suça uygunluğu.” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 38: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B10	Eğitim enstitüsü	18	2,55	1,29	G.Arası	12,09	3	4,03		
	2-3 yıllık	26	2,92	0,84	G.İçi	256,68	370	0,69	5,81	0,001
	4-5 yıllık	296	2,26	0,77	Toplam	268,77	373			
	Yüksek lisans	34	2,18	1,06						
	Toplam	374	2,31	0,85						

Tablo 38’ de görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 38A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B10	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,36	0,25	0,56
		4-5 yıllık	0,29	0,20	0,55
		Yüksek lisans	0,38	0,24	0,49
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,37	0,25	0,56
		4-5 yıllık	0,66	0,17	0,00
		Yüksek lisans	0,75	0,22	0,00
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	-0,29	0,20	0,55
		2-3 yıllık	-0,65	0,17	0,00
		Yüksek lisans	0,09	0,15	0,95
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	-0,37	0,24	0,49
		2-3 yıllık	-0,74	0,22	0,00
		4-5 yıllık	-0,08	0,15	0,95

Tablo 38A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesinin y eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 39: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B11	Eğitim enstitüsü	18	1,89	1,02	G.Arası	9,06	3	3,02		
	2-3 yıllık	26	1,77	0,91	G.İçi	316,07	370	0,85	3,53	0,015
	4-5 yıllık	296	2,26	0,93	Toplam	325,13	373			
	Yüksek lisans	34	2,41	0,86						
	Toplam	374	2,22	0,93						

Tablo 39’ da görüldüğü gibi, “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 40: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B12	Eğitim enstitüsü	18	2,78	1,35	G.Arası	10,66	3	3,55		
	2-3 yıllık	26	2,92	1,02	G.İçi	294,38	370	0,80	4,47	0,004
	4-5 yıllık	296	3,26	0,82	Toplam	305,05	373			
	Yüksek lisans	34	2,82	1,06						
	Toplam	374	3,17	0,90						

Tablo 40’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 41: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Disiplin cezalarının verilirken suçta göre değil kişiye göre uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B13	Eğitim enstitüsü	18	2,22	1,26	G.Arası	8,00	3	2,67		
	2-3 yıllık	26	1,85	0,97	G.İçi	323,36	370	0,87	3,05	0,029
	4-5 yıllık	296	2,32	0,92	Toplam	331,36	373			
	Yüksek lisans	34	2,00	0,85						
	Toplam	374	2,26	0,94						

Tablo 41’ de görüldüğü gibi, “Disiplin cezalarının verilirken suçta göre değil kişiye göre uygulanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi

değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 42: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B15	Eğitim enstitüsü	18	2,00	0,97	G.Arası	5,68	3	1,89		
	2-3 yıllık	26	2,23	0,81	G.İçi	238,85	370	0,65	2,93	0,033
	4-5 yıllık	296	2,50	0,79	Toplam	244,53	373			
	Yüksek lisans	34	2,41	0,78						
	Toplam	374	2,45	0,81						

Tablo 42’ de görüldüğü gibi, “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 43: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B18	Eğitim enstitüsü	18	2,56	1,10	G.Arası	7,27	3	2,42		
	2-3 yıllık	26	3,31	1,01	G.İçi	273,44	370	0,74	3,28	0,021
	4-5 yıllık	296	3,05	0,86	Toplam	280,71	373			
	Yüksek lisans	34	3,23	0,55						
	Toplam	374	3,06	0,87						

Tablo 43’ te görüldüğü gibi “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 43A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B18	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,75	0,26	0,04
		4-5 yıllık	-0,49	0,21	0,14
		Yüksek lisans	-0,67	0,25	0,06
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,75	0,26	0,04
		4-5 yıllık	0,26	0,17	0,53
		Yüksek lisans	0,07	0,22	1,00
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,49	0,21	0,14
		2-3 yıllık	-0,26	0,17	0,53
		Yüksek lisans	-0,18	0,15	0,70
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	0,68	0,25	0,06
		2-3 yıllık	-0,07	0,22	1,00
		4-5 yıllık	0,19	0,15	0,70

Tablo 43A’ da görüldüğü gibi, “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 44: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B20	Eğitim enstitüsü	18	2,44	1,10	G.Arası	15,49	3	5,16		
	2-3 yıllık	26	3,15	0,78	G.İçi	248,34	370	0,67	7,69	0,000
	4-5 yıllık	296	2,36	0,80	Toplam	263,83	373			
	Yüksek lisans	34	2,53	0,86						
	Toplam	374	2,43	0,84						

Tablo 44’ te görüldüğü gibi “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 44A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B20	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,70	0,25	0,05
		4-5 yıllık	0,09	0,20	0,98
		Yüksek lisans	-0,08	0,24	0,99
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,71	0,25	0,05
		4-5 yıllık	0,79	0,17	0,00
		Yüksek lisans	0,62	0,21	0,04
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	-0,08	0,20	0,98
		2-3 yıllık	-0,79	0,17	0,00
		Yüksek lisans	-0,17	0,15	0,72
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	0,08	0,24	0,99
		2-3 yıllık	-0,62	0,21	0,04
		4-5 yıllık	0,17	0,15	0,72

Tablo 44A’ da görüldüğü gibi, “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi.” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 45: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B21	Eğitim enstitüsü	18	2,67	1,28	G.Arası	7,03	3	2,34		
	2-3 yıllık	26	3,00	0,98	G.İçi	298,25	370	0,81	2,91	0,035
	4-5 yıllık	296	2,47	0,87	Toplam	305,28	373			
	Yüksek lisans	34	2,53	0,86						
	Toplam	374	2,52	0,90						

Tablo 45’ te görüldüğü gibi “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 45A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B21	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,33	0,27	0,69
		4-5 yıllık	0,19	0,22	0,85
		Yüksek lisans	0,14	0,26	0,96
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,33	0,27	0,69
		4-5 yıllık	0,53	0,18	0,04
		Yüksek lisans	0,47	0,23	0,26
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	-0,19	0,22	0,85
		2-3 yıllık	-0,52	0,18	0,04
		Yüksek lisans	-0,05	0,16	0,99
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	-0,13	0,26	0,96
		2-3 yıllık	-0,47	0,23	0,26
		4-5 yıllık	0,06	0,16	0,99

Tablo 45A’ da görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması.” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 46: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B23	Eğitim enstitüsü	18	2,00	1,19	G.Arası	10,53	3	3,51		
	2-3 yıllık	26	2,08	1,09	G.İçi	362,95	370	0,98	3,58	0,014
	4-5 yıllık	296	2,57	0,95	Toplam	373,50	373			
	Yüksek lisans	34	2,53	1,11						
	Toplam	374	2,50	1,00						

Tablo 46’ da görüldüğü gibi, “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 47: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını olumsuz etkilemesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B24	Eğitim enstitüsü	18	2,44	1,20	G.Arası	8,26	3	2,75		
	2-3 yıllık	26	2,08	0,93	G.İçi	245,22	370	0,66	4,15	0,007
	4-5 yıllık	296	2,49	0,78	Toplam	253,48	373			
	Yüksek lisans	34	2,82	0,80						
	Toplam	374	2,49	0,82						

Tablo 47’ de görüldüğü gibi “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını olumsuz etkilemesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 47A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını olumsuz etkilemesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$X_i - X_j$	$Sh \bar{x}$	P
B24	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	0,37	0,25	0,54
		4-5 yıllık	-0,04	0,20	1,00
		Yüksek lisans	-0,37	0,24	0,47
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	-0,36	0,25	0,54
		4-5 yıllık	-0,41	0,17	0,10
		Yüksek lisans	-0,74	0,21	0,00
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,05	0,20	1,00
		2-3 yıllık	0,42	0,17	0,10
		Yüksek lisans	-0,33	0,15	0,17
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	0,38	0,24	0,47
		2-3 yıllık	0,75	0,21	0,00
		4-5 yıllık	0,33	0,15	0,17

Tablo 47A’ da görüldüğü gibi, “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını olumsuz etkilemesi” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 48: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Eğitim Düzeyi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B25	Eğitim enstitüsü	18	2,44	1,10	G.Arası	9,70	3	3,23		
	2-3 yıllık	26	2,85	1,12	G.İçi	299,80	370	0,81	3,99	0,008
	4-5 yıllık	296	2,25	0,88	Toplam	309,50	373			
	Yüksek lisans	34	2,47	0,79						
	Toplam	374	2,32	0,91						

Tablo 48’ de görüldüğü gibi “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının eğitim düzeyi

değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 48A: Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Eğitim Düzeyi(i)	Eğitim Düzeyi(j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh \bar{x}	P
B25	Eğitim Enstitüsü	2-3 yıllık	-0,40	0,28	0,55
		4-5 yıllık	0,19	0,22	0,85
		Yüksek lisans	-0,02	0,26	1,00
	2-3 yıllık	Eğitim Enstitüsü	0,40	0,28	0,55
		4-5 yıllık	0,60	0,18	0,02
		Yüksek lisans	0,37	0,23	0,46
	4-5 yıllık	Eğitim Enstitüsü	-0,19	0,22	0,85
		2-3 yıllık	-0,59	0,18	0,02
		Yüksek lisans	-0,22	0,16	0,61
	Yüksek Lisans	Eğitim Enstitüsü	0,03	0,26	1,00
		2-3 yıllık	-0,37	0,23	0,46
		4-5 yıllık	0,22	0,16	0,61

Tablo 48A’ da görüldüğü gibi, “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi” ifadesinin eğitim düzeyi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

3.2.1.6. Meslekteki Kıdemi Değişkeni

Tablo 49: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{x} , x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B6	1-5 yıl	172	2,28	0,79	G.Arası	7,51	4	1,88		
	6-10 yıl	108	2,35	0,64	G.İçi	221,75	369	0,60	3,12	0,015
	11-15 yıl	38	2,21	0,78	Toplam	229,26	373			
	16-20 yıl	20	1,70	0,80						
	21 ve üzeri	36	2,33	1,01						
	Toplam	374	2,27	0,78						

Tablo 49’ da görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 49A: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Meslekteki kıdemi (i)	Meslekteki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B6	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,07	0,09	0,96
		11-15 yıl	0,07	0,14	0,99
		16-20 yıl	0,58	0,18	0,04
		21 ve üzeri	-0,05	0,14	1,00
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,07	0,09	0,96
		11-15 yıl	0,14	0,15	0,92
		1-20 yıl	0,65	0,19	0,02
		21 ve üzeri	0,02	0,15	1,00
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,06	0,14	0,99
		6-10 yıl	-0,14	0,15	0,92
		16-20 yıl	0,51	0,21	0,23
		21 ve üzeri	-0,12	0,18	0,98
	16-20 yıl	1-5 yıl	-0,57	0,18	0,04
		6-10 yıl	-0,65	0,19	0,02
		11-15 yıl	-0,51	0,21	0,23
		21 ve üzeri	-0,63	0,22	0,07
	21 ve üzeri	1-5 yıl	0,05	0,14	1,00
		6-10 yıl	-0,01	0,15	1,00
		11-15 yıl	0,12	0,18	0,98
		1-20 yıl	0,63	0,22	0,07

Tablo 49A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” ifadesinin meslekteki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 50: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B7	1-5 yıl	172	1,77	0,74	G.Arası	6,37	4	1,59		
	6-10 yıl	108	2,00	0,77	G.İçi	239,98	369	0,65	2,45	0,046
	11-15 yıl	38	1,58	0,83	Toplam	246,35	373			
	16-20 yıl	20	1,90	0,97						
	21 ve üzeri	36	1,78	1,04						
	Toplam	374	1,82	0,81						

Tablo 50’de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 51: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B10	1-5 yıl	172	2,41	0,84	G.Arası	13,34	4	3,33		
	6-10 yıl	108	2,17	0,72	G.İçi	255,43	369	0,69	4,82	0,001
	11-15 yıl	38	2,05	0,90	Toplam	268,77	373			
	16-20 yıl	20	2,90	0,85						
	21 ve üzeri	36	2,28	1,00						
	Toplam	374	2,31	0,85						

Tablo 51’ de görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 51A: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Meslekteki kıdemi (i)	Meslekteki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B10	1-5 yıl	6-10 yıl	0,24	0,10	0,24
		11-15 yıl	0,35	0,15	0,23
		16-20 yıl	-0,49	0,20	0,18
		21 ve üzeri	0,13	0,15	0,95
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,24	0,10	0,24
		11-15 yıl	0,11	0,16	0,97
		1-20 yıl	-0,73	0,20	0,01
		21 ve üzeri	-0,11	0,16	0,97
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,35	0,15	0,23
		6-10 yıl	-0,11	0,16	0,97
		16-20 yıl	-0,84	0,23	0,01
		21 ve üzeri	-0,22	0,19	0,85
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,49	0,20	0,18
		6-10 yıl	0,73	0,20	0,01
		11-15 yıl	0,85	0,23	0,01
		21 ve üzeri	0,62	0,23	0,13
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,12	0,15	0,95
		6-10 yıl	0,11	0,16	0,97
		11-15 yıl	0,22	0,19	0,85
		1-20 yıl	-0,62	0,23	0,13

Tablo 51A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesinin meslekteki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 52: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B11	1-5 yıl	172	2,16	0,95	G.Arası	12,14	4	3,04		
	6-10 yıl	108	2,46	0,90	G.İçi	312,99	369	0,85	3,58	0,007
	11-15 yıl	38	1,95	0,84	Toplam	325,13	373			
	16-20 yıl	20	2,40	0,94						
	21 ve üzeri	36	2,00	0,89						
	Toplam	374	2,22	0,93						

Tablo 52’ de görüldüğü gibi, “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 53: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B12	1-5 yıl	172	3,32	0,83	G.Arası	19,55	4	4,88		
	6-10 yıl	108	3,20	0,83	G.İçi	285,54	369	0,77	6,30	0,000
	11-15 yıl	38	3,05	0,96	Toplam	305,05	373			
	16-20 yıl	20	2,40	0,94						
	21 ve üzeri	36	2,89	1,11						
	Toplam	374	3,17	0,90						

Tablo 53’ te görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 53A: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Meslekteki kıdemi (i)	Meslekteki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B12	1-5 yıl	6-10 yıl	0,12	0,11	0,87
		11-15 yıl	0,27	0,16	0,56
		16-20 yıl	0,92	0,21	0,00
		21 ve üzeri	0,44	0,16	0,12
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,12	0,11	0,87
		11-15 yıl	0,15	0,16	0,93
		1-20 yıl	0,80	0,21	0,01
		21 ve üzeri	0,31	0,17	0,48
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,27	0,16	0,56
		6-10 yıl	-0,15	0,16	0,93
		16-20 yıl	0,65	0,24	0,13
		21 ve üzeri	0,16	0,20	0,96
	16-20 yıl	1-5 yıl	-0,92	0,21	0,00
		6-10 yıl	-0,80	0,21	0,01
		11-15 yıl	-0,65	0,24	0,13
		21 ve üzeri	-0,48	0,24	0,41
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,43	0,16	0,12
		6-10 yıl	-0,31	0,17	0,48
		11-15 yıl	-0,16	0,20	0,96
		1-20 yıl	0,49	0,24	0,41

Tablo 53A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” ifadesinin meslekteki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 54: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B14	1-5 yıl	172	2,74	0,80	G.Arası	6,01	4	1,50		
	6-10 yıl	108	2,52	0,72	G.İçi	227,98	369	0,62	2,43	0,047
	11-15 yıl	38	2,53	0,95	Toplam	233,99	373			
	16-20 yıl	20	2,90	0,55						
	21 ve üzeri	36	2,50	0,84						
	Toplam	374	2,64	0,79						

Tablo 54’ te görüldüğü gibi, “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine

göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 55: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B15	1-5 yıl	172	2,37	0,81	G.Arası	7,01	4	1,75		
	6-10 yıl	108	2,59	0,78	G.İçi	237,52	369	0,64	2,72	0,029
	11-15 yıl	38	2,37	0,88	Toplam	244,53	373			
	16-20 yıl	20	2,80	0,89						
	21 ve üzeri	36	2,28	0,66						
	Toplam	374	2,45	0,81						

Tablo 55’ te görüldüğü gibi, “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 56: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği ” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B16	1-5 yıl	172	2,01	0,84	G.Arası	10,26	4	2,56		
	6-10 yıl	108	1,85	0,71	G.İçi	211,88	369	0,57	4,47	0,002
	11-15 yıl	38	1,47	0,60	Toplam	222,14	373			
	16-20 yıl	20	2,10	0,72						
	21 ve üzeri	36	1,83	0,61						
	Toplam	374	1,90	0,77						

Tablo 56’ da görüldüğü gibi “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 56A: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Meslekteki kıdemi (i)	Meslekteki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh \bar{x}	P
B16	1-5 yıl	6-10 yıl	0,16	0,09	0,57
		11-15 yıl	0,54	0,13	0,00
		16-20 yıl	-0,08	0,18	0,99
		21 ve üzeri	0,18	0,14	0,80
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,15	0,09	0,57
		11-15 yıl	0,38	0,14	0,14
		1-20 yıl	-0,24	0,18	0,77
		21 ve üzeri	0,02	0,14	1,00
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,53	0,13	0,00
		6-10 yıl	-0,37	0,14	0,14
		16-20 yıl	-0,62	0,21	0,06
		21 ve üzeri	-0,35	0,18	0,39
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,09	0,18	0,99
		6-10 yıl	0,25	0,18	0,77
		11-15 yıl	0,63	0,21	0,06
		21 ve üzeri	0,27	0,21	0,81
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,17	0,14	0,80
		6-10 yıl	-0,01	0,14	1,00
		11-15 yıl	0,36	0,18	0,39
		1-20 yıl	-0,26	0,21	0,81

Tablo 56A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği” ifadesinin meslekteki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 57: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B20	1-5 yıl	172	2,55	0,91	G.Arası	10,06	4	2,51		
	6-10 yıl	108	2,26	0,70	G.İçi	253,77	369	0,69	3,65	0,006
	11-15 yıl	38	2,21	0,84	Toplam	263,83	373			
	16-20 yıl	20	2,80	0,62						
	21 ve üzeri	36	2,44	0,84						
	Toplam	374	2,43	0,84						

Tablo 57’ de görüldüğü gibi, “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 58: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B23	1-5 yıl	172	2,45	0,99	G.Arası	24,77	4	6,19		
	6-10 yıl	108	2,83	0,90	G.İçi	348,73	369	0,94	6,55	0,000
	11-15 yıl	38	2,31	1,14	Toplam	373,50	373			
	16-20 yıl	20	2,50	1,05						
	21 ve üzeri	36	1,94	0,86						
	Toplam	374	2,50	1,00						

Tablo 58’ de görüldüğü gibi “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 58A: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Personel disiplininin ödülünden daha çok ceza verilerek uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Meslekteki kıdemi (i)	Meslekteki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B23	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,37	0,12	0,04
		11-15 yıl	0,14	0,17	0,96
		16-20 yıl	-0,04	0,23	1,00
		21 ve üzeri	0,51	0,18	0,09
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,38	0,12	0,04
		11-15 yıl	0,52	0,18	0,09
		1-20 yıl	0,33	0,24	0,74
		21 ve üzeri	0,89	0,19	0,00
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,13	0,17	0,96
		6-10 yıl	-0,51	0,18	0,09
		16-20 yıl	-0,18	0,27	0,98
		21 ve üzeri	0,37	0,23	0,61
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,05	0,23	1,00
		6-10 yıl	-0,33	0,24	0,74
		11-15 yıl	0,18	0,27	0,98
		21 ve üzeri	0,56	0,27	0,38
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,50	0,18	0,09
		6-10 yıl	-0,88	0,19	0,00
		11-15 yıl	-0,37	0,23	0,61
		1-20 yıl	-0,55	0,27	0,38

Tablo 58A’ da görüldüğü gibi, “Personel disiplininin ödülünden daha çok ceza verilerek uygulanması” ifadesinin meslekteki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 59: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{x} , x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Meslekteki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B24	1-5 yıl	172	2,41	0,78	G.Arası	10,73	4	2,68		
	6-10 yıl	108	2,72	0,81	G.İçi	242,75	369	0,66	4,08	0,003
	11-15 yıl	38	2,26	0,72	Toplam	253,48	373			
	16-20 yıl	20	2,70	0,92						
	21 ve üzeri	36	2,33	0,96						
	Toplam	374	2,49	0,82						

Tablo 59’da görüldüğü gibi “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının meslekteki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur

Tablo 59A: Meslekteki Kıdemi Değişkenine Göre “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Meslekteki kıdemi (i)	Meslekteki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	Sh \bar{x}	P
B24	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,31	0,10	0,04
		11-15 yıl	0,14	0,14	0,91
		16-20 yıl	-0,29	0,19	0,67
		21 ve üzeri	0,07	0,15	0,99
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,31	0,10	0,04
		11-15 yıl	0,46	0,15	0,06
		1-20 yıl	0,02	0,20	1,00
		21 ve üzeri	0,39	0,16	0,19
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,14	0,14	0,91
		6-10 yıl	-0,45	0,15	0,06
		16-20 yıl	-0,43	0,22	0,43
		21 ve üzeri	-0,07	0,19	1,00
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,29	0,19	0,67
		6-10 yıl	-0,02	0,20	1,00
		11-15 yıl	0,44	0,22	0,43
		21 ve üzeri	0,37	0,23	0,62
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,07	0,15	1,00
		6-10 yıl	-0,38	0,16	0,19
		11-15 yıl	0,07	0,19	1,00
		1-20 yıl	-0,36	0,23	0,62

Tablo 59A’ da görüldüğü gibi, “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi” ifadesinin meslekteki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

3.2.1.7. Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkeni

Tablo 60: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B3	1-5 yıl	268	2,25	0,73	G.Arası	5,54	4	1,39		
	6-10 yıl	58	2,21	0,67	G.İçi	208,64	369	0,56	2,45	0,046
	11-15 yıl	32	2,44	0,95	Toplam	214,18	373			
	16-20 yıl	8	3,00	1,07						
	21 ve üzeri	8	2,25	0,89						
	Toplam	374	2,27	0,76						

Tablo 60’ de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 61: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B4	1-5 yıl	268	2,39	0,84	G.Arası	6,73	4	1,68		
	6-10 yıl	58	2,14	0,74	G.İçi	248,35	369	0,67	2,50	0,042
	11-15 yıl	32	2,44	0,71	Toplam	255,08	373			
	16-20 yıl	8	3,00	1,07						
	21 ve üzeri	8	2,25	0,89						
	Toplam	374	2,37	0,83						

Tablo 61’ de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans

analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 62: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B6	1-5 yıl	268	2,28	0,78	G.Arası	8,04	4	2,01		
	6-10 yıl	58	2,17	0,70	G.İçi	221,22	369	0,60	3,35	0,010
	11-15 yıl	32	2,06	0,67	Toplam	229,26	373			
	16-20 yıl	8	2,75	0,89						
	21 ve üzeri	8	3,00	1,31						
	Toplam	374	2,27	0,78						

Tablo 62’ de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 63: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Cezaların suça uygunluğu” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B9	1-5 yıl	268	2,31	0,81	G.Arası	11,60	4	2,90		
	6-10 yıl	58	2,07	0,95	G.İçi	265,77	369	0,72	4,03	0,003
	11-15 yıl	32	1,81	0,82	Toplam	277,37	373			
	16-20 yıl	8	2,50	0,92						
	21 ve üzeri	8	2,75	1,16						
	Toplam	374	2,25	0,86						

Tablo 63’te görüldüğü gibi, “Cezaların suça uygunluğu.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 64: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B10	1-5 yıl	268	2,36	0,86	G.Arası	17,67	4	4,42		
	6-10 yıl	58	2,03	0,67	G.İçi	251,09	369	0,68	6,49	0,000
	11-15 yıl	32	2,12	0,79	Toplam	268,77	373			
	16-20 yıl	8	3,50	0,53						
	21 ve üzeri	8	2,25	0,89						
	Toplam	374	2,31	0,85						

Tablo 64’te görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 64A: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Okuldaki kıdemi (i)	Okuldaki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B10	1-5 yıl	6-10 yıl	0,33	0,12	0,11
		11-15 yıl	0,24	0,15	0,65
		16-20 yıl	-1,13	0,29	0,01
		21 ve üzeri	0,11	0,29	1,00
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,33	0,12	0,11
		11-15 yıl	-0,09	0,18	0,99
		1-20 yıl	-1,46	0,31	0,00
		21 ve üzeri	-0,21	0,31	0,97
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,24	0,15	0,66
		6-10 yıl	0,09	0,18	0,99
		16-20 yıl	-1,37	0,33	0,00
		21 ve üzeri	-0,12	0,33	1,00
	16-20 yıl	1-5 yıl	1,14	0,29	0,01
		6-10 yıl	1,46	0,31	0,00
		11-15 yıl	1,37	0,33	0,00
		21 ve üzeri	1,25	0,41	0,06
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,11	0,29	1,00
		6-10 yıl	0,21	0,31	0,97
		11-15 yıl	0,12	0,33	1,00
		1-20 yıl	-1,25	0,41	0,06

Tablo 64A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi.” ifadesinin okuldaki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 65: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B12	1-5 yıl	268	3,24	0,89	G.Arası	14,25	4	3,56		
	6-10 yıl	58	3,27	0,74	G.İçi	290,80	369	0,79	4,52	0,001
	11-15 yıl	32	2,62	1,07	Toplam	305,05	373			
	16-20 yıl	8	2,75	0,46						
	21 ve üzeri	8	2,75	1,16						
	Toplam	374	3,17	0,90						

Tablo 65’ te görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 65A: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Okuldaki kıdemi (i)	Okuldaki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B12	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,03	0,13	1,00
		11-15 yıl	0,61	0,17	0,01
		16-20 yıl	0,49	0,32	0,67
		21 ve üzeri	0,49	0,32	0,67
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,04	0,13	1,00
		11-15 yıl	0,65	0,19	0,03
		1-20 yıl	0,52	0,33	0,65
		21 ve üzeri	0,52	0,33	0,65
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,61	0,17	0,01
		6-10 yıl	-0,65	0,19	0,03
		16-20 yıl	-0,12	0,35	1,00
		21 ve üzeri	-0,12	0,35	1,00
	16-20 yıl	1-5 yıl	-0,48	0,32	0,67
		6-10 yıl	-0,52	0,33	0,65
		11-15 yıl	0,12	0,35	1,00
		21 ve üzeri	0,00	0,44	1,00
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,48	0,32	0,67
		6-10 yıl	-0,52	0,33	0,65
		11-15 yıl	0,12	0,35	1,00
		1-20 yıl	0,00	0,44	1,00

Tablo 65A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” ifadesinin okuldaki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 66: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B13	1-5 yıl	268	2,33	0,95	G.Arası	9,81	4	2,45		
	6-10 yıl	58	2,14	0,94	G.İçi	321,55	369	0,87	2,81	0,025
	11-15 yıl	32	1,81	0,74	Toplam	331,36	373			
	16-20 yıl	8	2,00	0,75						
	21 ve üzeri	8	2,50	1,19						
	Toplam	374	2,26	0,94						

Tablo 66’ da görüldüğü gibi, “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 67: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B15	1-5 yıl	268	2,45	0,81	G.Arası	6,82	4	1,71		
	6-10 yıl	58	2,41	0,82	G.İçi	237,71	369	0,64	2,65	0,033
	11-15 yıl	32	2,44	0,71	Toplam	244,53	373			
	16-20 yıl	8	3,25	0,89						
	21 ve üzeri	8	2,00	0,75						
	Toplam	374	2,45	0,81						

Tablo 67’ de görüldüğü gibi “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur

Tablo 67A: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Okuldaki kıdemi (i)	Okuldaki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B15	1-5 yıl	6-10 yıl	0,03	0,12	1,00
		11-15 yıl	0,01	0,15	1,00
		16-20 yıl	-0,80	0,29	0,10
		21 ve üzeri	0,45	0,29	0,66
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,03	0,12	1,00
		11-15 yıl	-0,02	0,18	1,00
		1-20 yıl	-0,83	0,30	0,11
		21 ve üzeri	0,41	0,30	0,76
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,01	0,15	1,00
		6-10 yıl	0,02	0,18	1,00
		16-20 yıl	-0,81	0,32	0,16
		21 ve üzeri	0,44	0,32	0,75
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,80	0,29	0,10
		6-10 yıl	0,84	0,30	0,11
		11-15 yıl	0,81	0,32	0,16
		21 ve üzeri	1,25	0,40	0,05
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,44	0,29	0,66
		6-10 yıl	-0,41	0,30	0,76
		11-15 yıl	-0,43	0,32	0,75
		1-20 yıl	-1,25	0,40	0,05

Tablo 67A’ da görüldüğü gibi, “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesinin okuldaki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 68: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B19	1-5 yıl	268	2,18	1,06	G.Arası	19,72	4	4,93		
	6-10 yıl	58	2,21	1,17	G.İçi	410,42	369	1,11	4,43	0,002
	11-15 yıl	32	1,50	0,88	Toplam	430,14	373			
	16-20 yıl	8	2,00	1,07						
	21 ve üzeri	8	1,25	0,46						
	Toplam	374	2,10	1,07						

Tablo 68’ de görüldüğü gibi “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 68A: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Okuldaki kıdemi (i)	Okuldaki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B19	1-5 yıl	6-10 yıl	-0,02	0,15	1,00
		11-15 yıl	0,68	0,20	0,02
		16-20 yıl	0,18	0,38	0,99
		21 ve üzeri	0,93	0,38	0,20
	6-10 yıl	1-5 yıl	0,03	0,15	1,00
		11-15 yıl	0,71	0,23	0,06
		1-20 yıl	0,21	0,40	0,99
		21 ve üzeri	0,96	0,40	0,22
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,67	0,20	0,02
		6-10 yıl	-0,70	0,23	0,06
		16-20 yıl	-0,50	0,42	0,84
		21 ve üzeri	0,25	0,42	0,99
	16-20 yıl	1-5 yıl	-0,17	0,38	0,99
		6-10 yıl	-0,20	0,40	0,99
		11-15 yıl	0,50	0,42	0,84
		21 ve üzeri	0,75	0,53	0,73
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,92	0,38	0,20
		6-10 yıl	-0,95	0,40	0,22
		11-15 yıl	-0,25	0,42	0,99
		1-20 yıl	-0,75	0,53	0,73

Tablo 68A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” ifadesinin okuldaki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 69: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B20	1-5 yıl	268	2,49	0,83	G.Arası	8,45	4	2,11		
	6-10 yıl	58	2,21	0,81	G.İçi	255,38	369	0,69	3,05	0,017
	11-15 yıl	32	2,19	0,89	Toplam	263,83	373			
	16-20 yıl	8	3,00	0,75						
	21 ve üzeri	8	2,50	0,92						
	Toplam	374	2,43	0,84						

Tablo 69’ da görüldüğü gibi, “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 70: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Okuldaki Kıdemi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B21	1-5 yıl	268	2,60	0,88	G.Arası	11,56	4	2,89		
	6-10 yıl	58	2,17	0,96	G.İçi	293,72	369	0,80	3,63	0,006
	11-15 yıl	32	2,44	0,88	Toplam	305,28	373			
	16-20 yıl	8	3,00	0,75						
	21 ve üzeri	8	2,25	0,89						
	Toplam	374	2,52	0,90						

Tablo 70’te görüldüğü gibi “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının okuldaki kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur

Tablo 70A: Şu Andaki Okuldaki Kıdemi Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Okuldaki kıdemi (i)	Okuldaki kıdemi (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B21	1-5 yıl	6-10 yıl	0,43	0,13	0,03
		11-15 yıl	0,17	0,17	0,91
		16-20 yıl	-0,39	0,32	0,82
		21 ve üzeri	0,35	0,32	0,87
	6-10 yıl	1-5 yıl	-0,43	0,13	0,03
		11-15 yıl	-0,26	0,20	0,77
		1-20 yıl	-0,82	0,34	0,20
		21 ve üzeri	-0,07	0,34	1,00
	11-15 yıl	1-5 yıl	-0,16	0,17	0,91
		6-10 yıl	0,26	0,20	0,77
		16-20 yıl	-0,56	0,35	0,64
		21 ve üzeri	0,19	0,35	0,99
	16-20 yıl	1-5 yıl	0,39	0,32	0,82
		6-10 yıl	0,83	0,34	0,20
		11-15 yıl	0,56	0,35	0,64
		21 ve üzeri	0,75	0,45	0,59
	21 ve üzeri	1-5 yıl	-0,35	0,32	0,87
		6-10 yıl	0,07	0,34	1,00
		11-15 yıl	-0,18	0,35	0,99
		1-20 yıl	-0,75	0,45	0,59

Tablo 70A’ da görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” ifadesinin okuldaki kıdemi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

3.2.1.8. Okulun Öğrenci Sayısı Değişkeni

Tablo 71: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B1	1-600	12	2,50	0,52	G.Arası	6,94	3	2,31		
	601-1400	174	2,37	0,83	G.İçi	274,49	370	0,74	3,12	0,026
	1401-2200	28	2,86	0,65	Toplam	281,43	373			
	2201 ve daha fazla	160	2,55	0,94						
	Toplam	374	2,49	0,87						

Tablo 71’ de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinin okunması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 72: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B2	1-600	12	2,33	0,49	G.Arası	5,64	3	1,88		
	601-1400	174	2,21	0,66	G.İçi	189,98	370	0,51	3,66	0,013
	1401-2200	28	2,43	0,74	Toplam	195,61	373			
	2201 ve daha fazla	160	2,02	0,78						
	Toplam	374	2,15	0,72						

Tablo 72’ de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 73: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{x} , s ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B5	1-600	12	3,17	0,72	G.Arası	7,23	3	2,41		
	601-1400	174	2,48	0,79	G.İçi	253,95	370	0,69	3,51	0,015
	1401-2200	28	2,57	0,83	Toplam	261,18	373			
	2201 ve daha fazla	160	2,39	0,87						
	Toplam	374	2,47	0,84						

Tablo 73’ te görüldüğü gibi “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 73A: Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Öğrenci Sayısı (i)	Öğrenci Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B5	1-600	601-1400	0,68	0,25	0,05
		1401-2200	0,59	0,28	0,23
		2201 ve daha fazla	0,78	0,25	0,02
	601-1400	1-600	-0,68	0,25	0,05
		1401-2200	-0,08	0,17	0,96
		2201 ve daha fazla	0,09	0,09	0,78
	1401-2200	1-600	-0,59	0,28	0,23
		601-1400	0,09	0,17	0,96
		2201 ve daha fazla	0,18	0,17	0,76
	2201 ve daha fazla	1-600	-0,77	0,25	0,02
		601-1400	-0,09	0,09	0,78
		1401-2200	-0,18	0,17	0,76

Tablo 73A’ da görüldüğü gibi, “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” ifadesinin öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 74: Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulanması.” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B7	1-600	12	2,17	0,39	G.Arası	13,34	3	4,45		
	601-1400	174	1,95	0,82	G.İçi	233,01	370	0,63	7,06	0,000
	1401-2200	28	1,28	0,46	Toplam	246,35	373			
	2201 ve daha fazla	160	1,75	0,83						
	Toplam	374	1,82	0,81						

Tablo 74’ te görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p<0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 74A: Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulanması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Öğrenci Sayısı (i)	Öğrenci Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B7	1-600	601-1400	0,21	0,24	0,85
		1401-2200	0,88	0,27	0,02
		2201 ve daha fazla	0,42	0,24	0,38
	601-1400	1-600	-0,21	0,24	0,85
		1401-2200	0,67	0,16	0,00
		2201 ve daha fazla	0,20	0,09	0,14
	1401-2200	1-600	-0,88	0,27	0,02
		601-1400	-0,66	0,16	0,00
		2201 ve daha fazla	-0,46	0,16	0,04
	2201 ve daha fazla	1-600	-0,41	0,24	0,38
		601-1400	-0,20	0,09	0,14
		1401-2200	0,46	0,16	0,04

Tablo 74A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulanması” ifadesinin öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 75: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerinin yeterliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B16	1-600	12	2,00	0,60	G.Arası	4,69	3	1,56		
	601-1400	174	1,80	0,80	G.İçi	217,45	370	0,59	2,66	0,048
	1401-2200	28	2,21	0,79	Toplam	222,14	373			
	2201 ve daha fazla	160	1,94	0,73						
	Toplam	374	1,90	0,77						

Tablo 75’ te görüldüğü gibi, “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerinin yeterliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 76: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B17	1-600	12	2,00	0,85	G.Arası	12,63	3	4,21		
	601-1400	174	2,82	0,99	G.İçi	330,73	370	0,89	4,71	0,003
	1401-2200	28	3,21	1,10	Toplam	343,36	373			
	2201 ve daha fazla	160	2,77	0,87						
	Toplam	374	2,80	0,96						

Tablo 76’ da görüldüğü gibi “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur

Tablo 76A: Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Öğrenci Sayısı (i)	Öğrenci Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B17	1-600	601-1400	-0,81	0,28	0,04
		1401-2200	-1,21	0,33	0,00
		2201 ve daha fazla	-0,77	0,28	0,06
	601-1400	1-600	0,82	0,28	0,04
		1401-2200	-0,39	0,19	0,23
		2201 ve daha fazla	0,04	0,10	0,98
	1401-2200	1-600	1,21	0,33	0,00
		601-1400	0,40	0,19	0,23
		2201 ve daha fazla	0,44	0,19	0,16
	2201 ve daha fazla	1-600	0,77	0,28	0,06
		601-1400	-0,04	0,10	0,98
		1401-2200	-0,43	0,19	0,16

Tablo 76A’ da görüldüğü gibi, “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği” ifadesinin öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 77: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B18	1-600	12	2,83	1,11	G.Arası	8,66	3	2,89		
	601-1400	174	3,21	0,76	G.İçi	272,05	370	0,73	3,93	0,009
	1401-2200	28	3,14	1,14	Toplam	280,71	373			
	2201 ve daha fazla	160	2,90	0,88						
	Toplam	374	3,06	0,87						

Tablo 77’ de görüldüğü gibi “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur

Tablo 77A: Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

oru	Öğrenci Sayısı (i)	Öğrenci Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B18	1-600	601-1400	-0,37	0,25	0,55
		1401-2200	-0,30	0,29	0,78
		2201 ve daha fazla	-0,06	0,26	0,99
	601-1400	1-600	0,37	0,25	0,55
		1401-2200	0,06	0,17	0,99
		2201 ve daha fazla	0,31	0,09	0,01
	1401-2200	1-600	0,31	0,29	0,78
		601-1400	-0,06	0,17	0,99
		2201 ve daha fazla	0,24	0,17	0,59
	2201 ve daha fazla	1-600	0,07	0,26	0,99
		601-1400	-0,30	0,09	0,01
		1401-2200	-0,24	0,17	0,59

Tablo 77A’ da görüldüğü gibi, “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi.” ifadesinin öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 78: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B19	1-600	12	1,50	0,80	G.Arası	10,72	3	3,57		
	601-1400	174	2,23	1,10	G.İçi	419,42	370	1,13	3,15	0,025
	1401-2200	28	2,28	1,24	Toplam	430,14	373			
	2201 ve daha fazla	160	1,97	1,00						
	Toplam	374	2,10	1,07						

Tablo 78’ de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 79: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{x} , s ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B21	1-600	12	3,00	0,85	G.Arası	12,67	3	4,22		
	601-1400	174	2,68	0,92	G.İçi	292,61	370	0,79	5,34	0,001
	1401-2200	28	2,43	1,00	Toplam	305,28	373			
	2201 ve daha fazla	160	2,34	0,84						
	Toplam	374	2,52	0,90						

Tablo 79’ da görüldüğü gibi “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 79A: Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Öğrenci Sayısı (i)	Öğrenci Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B21	1-600	601-1400	0,32	0,26	0,69
		1401-2200	0,57	0,31	0,33
		2201 ve daha fazla	0,66	0,27	0,10
	601-1400	1-600	-0,32	0,26	0,69
		1401-2200	0,25	0,18	0,59
		2201 ve daha fazla	0,34	0,10	0,01
	1401-2200	1-600	-0,57	0,31	0,33
		601-1400	-0,24	0,18	0,59
		2201 ve daha fazla	0,09	0,18	0,97
	2201 ve daha fazla	1-600	-0,66	0,27	0,10
		601-1400	-0,34	0,10	0,01
		1401-2200	-0,09	0,18	0,97

Tablo 79A’ da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” ifadesinin öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 80: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B23	1-600	12	2,17	0,39	G.Arası	18,18	3	6,06		
	601-1400	174	2,73	1,02	G.İçi	355,32	370	0,96	6,31	0,000
	1401-2200	28	2,21	1,17	Toplam	373,50	373			
	2201 ve daha fazla	160	2,32	0,92						
	Toplam	374	2,50	1,00						

Tablo 80’ de görüldüğü gibi “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur

Tablo 80A: Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Öğrenci Sayısı (i)	Öğrenci Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B23	1-600	601-1400	-0,56	0,29	0,29
		1401-2200	-0,04	0,34	1,00
		2201 ve daha fazla	-0,15	0,29	0,96
	601-1400	1-600	0,57	0,29	0,29
		1401-2200	0,52	0,20	0,08
		2201 ve daha fazla	0,41	0,11	0,00
	1401-2200	1-600	0,05	0,34	1,00
		601-1400	-0,52	0,20	0,08
		2201 ve daha fazla	-0,11	0,20	0,96
	2201 ve daha fazla	1-600	0,16	0,29	0,96
		601-1400	-0,41	0,11	0,00
		1401-2200	0,11	0,20	0,96

Tablo 80A’ da görüldüğü gibi, “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” ifadesinin öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Tablo 81: Okulun Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğrenci Sayısı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B24	1-600	12	2,33	0,78	G.Arası	10,77	3	3,59		
	601-1400	174	2,67	0,83	G.İçi	242,71	370	0,66	5,47	0,001
	1401-2200	28	2,50	1,00	Toplam	253,48	373			
	2201 ve daha fazla	160	2,31	0,75						
	Toplam	374	2,49	0,82						

Tablo 81’ de görüldüğü gibi “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bunun ardından, farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla tamamlayıcı hesaplardan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiş ve sonuçlar aşağıda Tablo halinde sunulmuştur.

Tablo 81A: Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesine İlişkin Görüş Farklılıklarının Analizi

Soru	Öğrenci Sayısı (i)	Öğrenci Sayısı (j)	$\bar{X}_i - \bar{X}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
B24	1-600	601-1400	-0,33	0,24	0,59
		1401-2200	-0,16	0,28	0,95
		2201 ve daha fazla	0,02	0,24	1,00
	601-1400	1-600	0,33	0,24	0,59
		1401-2200	0,17	0,16	0,80
		2201 ve daha fazla	0,35	0,09	0,00
	1401-2200	1-600	0,17	0,28	0,95
		601-1400	-0,16	0,16	0,80
		2201 ve daha fazla	0,19	0,16	0,73
	2201 ve daha fazla	1-600	-0,02	0,24	1,00
		601-1400	-0,35	0,09	0,00
		1401-2200	-0,18	0,16	0,73

Tablo 81A’ da görüldüğü gibi, “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesinin öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde tesadüfi bir farklılık olduğu bulunmuştur.

3.2.1.9. Öğretmenin Alanı Değişkeni

Tablo 82: Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” ifadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğretmenin alanı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B8	Sınıf	168	2,48	0,76	G.Arası	7,87	1	7,87		
	Branş	206	2,18	0,75	G.İçi	212,89	372	0,57	13,76	0,000
	Toplam	374	2,31	0,77	Toplam	220,77	373			

Tablo 82’ de görüldüğü gibi, “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmen alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 83: Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğretmenin alanı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B10	Sınıf	168	2,42	0,90	G.Arası	3,12	1	3,12		
	Branş	206	2,23	0,79	G.İçi	265,65	372	0,71	4,37	0,037
	Toplam	374	2,31	0,85	Toplam	268,77	373			

Tablo 83’ te görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmen alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 84: Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğretmenin alanı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B15	Sınıf	168	2,34	0,80	G.Arası	3,30	1	3,30		
	Branş	206	2,53	0,81	G.İçi	241,24	372	0,65	5,08	0,025
	Toplam	374	2,45	0,81	Toplam	244,53	373			

Tablo 84’ te görüldüğü gibi, “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmen alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 85: Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğretmenin alanı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B20	Sınıf	168	2,55	0,84	G.Arası	4,00	1	4,00		
	Branş	206	2,34	0,83	G.İçi	259,83	372	0,70	5,72	0,017
	Toplam	374	2,43	0,84	Toplam	263,83	373			

Tablo 85’ te görüldüğü gibi, “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmen alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 86: Öğretmenin Alanı Değişkenine Göre “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Öğretmenin alanı	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B21	Sınıf	168	2,65	0,89	G.Arası	5,21	1	5,21		
	Branş	206	2,42	0,90	G.İçi	300,07	372	0,81	6,46	0,011
	Toplam	374	2,52	0,90	Toplam	305,28	373			

Tablo 86’ da görüldüğü gibi, “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmenin alanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

3.2.1.10. Göreviniz Değişkeni

Tablo 87: Göreviniz Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{r}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Görevi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B1	Öğretmen	356	2,45	0,86	G.Arası	7,37	1	7,37		
	Yönetici	18	3,11	0,76	G.İçi	274,06	372	0,74	10,01	0,002
	Toplam	374	2,49	0,87	Toplam	281,43	373			

Tablo 87’ de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinin okunması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 88: Göreviniz Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi.” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Görevi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B3	Öğretmen	356	2,25	0,75	G.Arası	4,82	1	4,82		
	Yönetici	18	2,78	0,81	G.İçi	209,96	372	0,56	8,57	0,004
	Toplam	374	2,27	0,76	Toplam	214,18	373			

Tablo 88’ de görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 89: Göreviniz Değişkenine Göre “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Görevi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B10	Öğretmen	356	2,34	0,85	G.Arası	3,44	1	3,44		
	Yönetici	18	1,89	0,58	G.İçi	265,33	372	0,71	4,82	0,029
	Toplam	374	2,31	0,85	Toplam	268,77	373			

Tablo 89’da görüldüğü gibi, “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

(ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 90: Göreviniz Değişkenine Göre “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” İfadesi ile İlgili Görüş Farklılıkları

Soru	\bar{f}, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Görevi	N	\bar{x}	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P
B14	Öğretmen	356	2,62	0,79	G.Arası	2,43	1	2,43		
	Yönetici	18	3,00	0,68	G.İçi	231,56	372	0,62	3,90	0,049
	Toplam	374	2,64	0,79	Toplam	233,99	373			

Tablo 90’ da görüldüğü gibi, “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması.” ifadesinin aritmetik ortalamalarının görevi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; bu ifade için istatistiksel olarak $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

3.2.2. Öğretmenlerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular
Tablo 91: Öğretmenlerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımı

SORULAR	DÜZEYLER									
	Her Zaman		Çoğu Zaman		Nadiren		Hiçbir Zaman		\bar{X}	Ss
	N	%	N	%	N	%	N	%		
1- Disiplin yönetmeliklerinin okunması	60	16,0	96	25,7	184	49,2	34	9,1	2,49	0,87
2-Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği	6	1,6	112	29,9	188	50,3	68	18,2	2,15	0,72
3-Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi	26	7,0	94	25,1	210	56,1	44	11,8	2,27	0,76
4-Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması	34	9,1	120	32,1	170	45,5	50	13,4	2,37	0,83
5-Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi	40	10,7	140	37,4	150	40,1	44	11,8	2,47	0,84
6-Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi	16	4,3	130	34,8	166	44,4	62	16,6	2,27	0,78
7-Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması	14	3,7	54	14,4	158	42,2	148	39,6	1,82	0,81
8-Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması	20	5,3	128	32,2	176	47,1	50	13,4	2,31	0,77
9-Cezaların suça uygunluğu	30	8,0	106	28,3	164	43,9	74	19,8	2,25	0,86
10-Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi	40	10,7	92	24,6	188	50,3	54	14,4	2,31	0,85
11-Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması	40	10,7	94	25,1	150	40,1	90	24,1	2,22	0,93
12-Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği	168	44,9	124	33,2	60	16,0	22	5,9	3,17	0,90
13-Disiplin cezalarının verilirken suça	34	9,1	124	33,2	120	32,1	96	25,7	2,26	0,94

göre değil kişiye göre uygulanması										
14-Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması	48	12,8	170	45,5	130	34,8	26	7,0	2,64	0,79
15-İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması	34	9,1	142	38,0	156	41,7	42	11,2	2,45	0,81
16-Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği	10	2,7	64	17,1	178	47,6	122	32,6	1,90	0,77
17-Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği	106	28,3	124	33,2	108	28,9	36	9,6	2,80	0,96
18-Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi	132	35,3	152	40,6	70	18,7	20	5,3	3,06	0,87
19-Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi	50	13,4	86	23	90	24,1	148	39,6	2,10	1,07
20-Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi	40	10,7	128	34,2	160	42,8	46	12,3	2,43	0,84
21-Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması	58	15,5	128	34,2	140	37,4	48	12,8	2,52	0,90
22-Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi	30	8,0	188	5,03	116	31	40	10,7	2,56	0,79
23-Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması	66	17,6	130	34,8	104	27,8	74	19,8	2,50	1,00
24-Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi	44	11,8	132	35,3	162	43,3	36	9,6	2,49	0,82
25-Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi	34	9,1	132	35,3	128	34,2	80	21,4	2,32	0,91
GENELTOPLAM									2,40	

Tablo incelendiğinde;

- 1- Öğretmenler ($x=2,49$) “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” ifadesine, nadiren disiplin yönetmeliklerinin okunduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 2- Öğretmenler ($x=2,15$) “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” ifadesine, nadiren disiplin yönetmeliklerini yeterli buldukları yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 3- Öğretmenler ($x=2,27$) “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi” ifadesine, nadiren disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takip edildiği yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 4- Öğretmenler ($x=2,37$) “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” ifadesine, nadiren disiplin yönetmeliklerinin uygulandığı yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 5- Öğretmenler ($x=2,47$) “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” ifadesine, nadiren yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirdiği yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 6- Öğretmenler ($x=2,27$) “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” ifadesine, nadiren disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 7- Öğretmenler ($x=1,82$) “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması” ifadesine, nadiren disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulandığı yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 8- Öğretmenler ($x=2,31$) “Çalışanlar arasında kurum disiplinin uygulanması” ifadesine, nadiren çalışanlar arasında kurum disiplinin uygulandığı yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 9- Öğretmenler ($x=2,25$) “Cezaların suça uygunluğu” ifadesine, nadiren cezaların suça uygun olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

- 10- Öğretmenler (x=2,31) “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesine, nadiren disiplin yönetmeliğinin güncellendiği yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 11- Öğretmenler (x=2,22) “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması” ifadesine, nadiren yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullandığı yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 12- Öğretmenler (x=3,17) “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” ifadesine, çoğu zaman disiplin yönetmeliklerinin gerekli olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 13- Öğretmenler (x=2,26) “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” ifadesine, nadiren disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulandığı yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 14- Öğretmenler (x=2,64) “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” ifadesine, çoğu zaman soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 15- Öğretmenler (x=2,45) “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesine, nadiren idarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığı yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 16- Öğretmenler (x=1,90) “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği” ifadesine, nadiren disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterli olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 17- Öğretmenler (x=2,80) “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği” ifadesine, çoğu zaman alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekli olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

- 18- Öğretmenler ($x=3,06$) “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” ifadesine, çoğu zaman öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmada olumlu etkisi olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 19- Öğretmenler ($x=2,10$) “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” ifadesine, nadiren disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak ceza verdiği yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 20- Öğretmenler ($x=2,43$) “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” ifadesine, nadiren soruşturma sürecinin sağlıklı yürütüldüğü yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 21- Öğretmenler ($x=2,52$) “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” ifadesine, çoğu zaman öğretmenlerin yönetimden çekinip soruşturma sürecinde tarafsız olamadığı yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 22- Öğretmenler ($x=2,56$) “Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi” ifadesine, çoğu zaman disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 23- Öğretmenler ($x=2,50$) “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması” ifadesine, çoğu zaman personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulandığı yönünde görüş olduğunu belirtmişlerdir.
- 24- Öğretmenler ($x=2,49$) “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi” ifadesine, nadiren yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkide bulunduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.
- 25- Öğretmenler ($x=2,32$) “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi” ifadesine, nadiren üniversitelerde

verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkide bulunduğu
yönünde görüş belirtmişlerdir.

III. BÖLÜM

TARTIŞMALAR

1. ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE VERDİKLERİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

Bu bölümdeki sorular katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin özellikleri taşıdığı için bulgular olduğu gibi verilmiştir.

Kişisel Bilgilere İlişkin Tartışmalar

Tablo 11 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 156'sının (%41,7) erkek öğretmenler olduğu, 218'inin (%58,3) bayan öğretmenler olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan erkek öğretmenler sayısı ile bayan öğretmenler sayısı arasında fark vardır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımında değerlerin genel öğretmen oranına uygun olmasına dikkat edilmiştir. Bayanlar erkeklere oranla öğretmenlik mesleğini daha çok tercih etmektedirler. Toplumda bayanlara aile ve çocuk konusunda daha fazla iş düşmesi, dolayısı ile öğretmenlik mesleğinin çalışma saatleri açısından daha esnek olması bayan öğretmenlerin sayısının erkeklere oranla daha fazla olmasını açıklamaktadır.

Tablo 12 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 218'inin (%58,3) 21-30 yaşları, 108'inin (%28,9) 31-40 yaşları, 22'sinin (%5,9) 41-50 yaşları, 26'sının (%7,0) 51 ve yukarı yaşlarda olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarıdan fazla kısmının 21-30 yaşları olması genç öğretmenlerin daha çok olduğunu göstermektedir. Daha önceki yıllarda geçerli olan emeklilik yasaının çok erken yaşlarda emekliliğe imkân sağlaması, şu an mevcut öğretmenlerin çoğunun genç yaşta olmasının en önemli sebebidir, ayrıca öğretmenlik son dönemde öğrenciler tarafından gözde bir meslek olarak görülmekte ve tercih edilmektedir. Gelecekte emeklilik yaşının daha ileri yaşlara taşınması ile birlikte orta yaşta öğretmenlerin sayısı da oransal olarak artacaktır. Burada diğer önemli bir etken de nüfus artış hızı olacaktır.

Tablo 13 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni halinin; 204'ünün (%54,5) evli, 160'ının (%42,8) bekar, 10'unun (%2,7) dul olduğu görülmüştür. Evli olanların oranının fazla olduğu görülmüştür. Dul olan öğretmen sayısının az olduğu görülmektedir. Toplumda öğretmenlik mesleğini icra eden bireyler evlilik kurumu için ideal birer eş olarak görülmektedir. Örnek yaşantıları ve diğer mesleklere oranla daha esnek çalışma saatleri öğretmenleri evlilik açısından çekici kılmaktadır. Yine bu olumlu özellikler evliliğe katkıda bulunduğundan, boşanmalar fazla yaşanmamaktadır. %42,8 oranındaki bekar öğretmenler genç yaştaki öğretmenlerin fazla olmasından kaynaklanan, örneklemin önemli bir bölümü oluşturmaktadırlar.

Tablo 14 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin, 18'inin (%4,8) Eğitim enstitüsü, 26'sının (%7,0) 2- 3 yıllık, 296' sının (%79,1) 4-5 yıllık (lisans), 34'ünün (%9,1) Yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasının lisans mezunu olduğu, diğer (doktora vb.) seçeneğini işaretleyen öğretmen bulunmadığı, Eğitim Enstitüsü mezunları seviyesinin genele göre çok düşük kaldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin nüfusunun genç olması, bu öğretmenlerin çoğunluğunun lisans mezunu olması durumunu açıklamaktadır. Nitekim Eğitim Enstitüsü mezunları daha çok daha ileri yaşlardaki öğretmenler arasında yer almaktadırlar.

Tablo 15 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki kıdemlerinin 172'sinin (%46,0) 1-5 yıl ,108'inin (%28,9) 6- 10 yıl, 38'ünün (%10,2) 11- 15 yıl, 20'sinin (%5,3) 16-20 yıl, 36'sının (%9,6) 21 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çok büyük bir kısmının 1-5 yıllık olduğu görülmüştür. Genele göre en az sayıda olan kısım 16-20 yıl aralığındadır. Araştırmaya katılan ve genel olarak öğretmenlerin yaşlarının gençliği, kıdem yıllarının da çok önemli kısmının 1-5 yıl aralığında olmasını açıklamaktadır.

Tablo 16 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları okuldaki kıdemlerinin 268'inin (%71,7) 1-5 yıl , 58'inin (%15,5) 6- 10 yıl, 32'sinin (%8,6) 11- 15 yıl, 8'inin (%2,1) 16-20 yıl, 8'inin (%2,1) 21 yıl ve üzeri olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları okuldaki kıdemleri olarak çoğunluğunu %71,7 ile 1-5 yıl oluşturmuştur. , ikinci sırada %15,5 ile 6-10

yıl olduğu görülmüştür. Bu tabloda da genç öğretmenlerin çoğunluğu oluşturmasının bir uzantısı görülmekte, çalıştıkları okuldaki kıdem yılları %71,7 gibi çok yüksek bir oranla 1-5 yıl aralığında yer almaktadır.

Tablo 17 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayılarının 12'sinin (%3,2) 1-600 arası, 174'ünün (%46,5) 601-1400 arası, 28'inin (%7,5) 1401-2200 arası, 160'ının (%42,8) 2201 ve üzeri olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarıya yakın kısmının 601-1400 öğrenci sayısına sahip okullarda görev yaptığını görülmektedir. İkinci olarak ise %42,8 ile 2201 ve üzeri öğrenci sayısına sahip okullarda görev yaptığını görülmektedir. Bu rakamlar maalesef öğretmen başına düşen öğrenci sayısının ülkemizde hala çok yüksek olduğunu desteklemektedir. İdeal olan 1-600 öğrenciye sahip okullar genel olarak küçük yerleşim yerlerinde yer almakta, derslik ve öğretmen sayısı orantısal olarak artmadığı halde öğrenci sayısı fazla olan okullarımız çoğunluğu oluşturmaktadır.

Tablo 18 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin alan olarak 168'inin (%44,9) sınıf, 206'sının (%55,1) branş işaretlediği görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmının branş öğretmenleri olduğu görülmektedir. Branş öğretmenliği son dönemde daha tercih edilir olmuştur, genç öğretmen adayları belli bir konuda uzmanlaşmayı gelecekleri açısından daha uygun bulabilmektedirler.

Tablo 19 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 356'sının (%95,2) öğretmen, 18'inin (%4,8) yönetici olarak görev yaptığını görülmüştür. Araştırmaya katılanların tamamına yakınının öğretmen olarak görev yaptığını görülmektedir. Yönetici sayısının oransal olarak çok düşük olması genele uygunluk açısından da araştırmaya katkı sağlamıştır ve çok doğal bir sonuçtur.

2.ÖĞRETMENLERİN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE BAĞIMLI SORULARA VERDİĞİ CEVAPLARA İLİŞKİN TARTIŞMALAR

Bu bölümde öğretmenlerin bağımsız değişkenlere göre bağımlı sorulara verdiği cevaplara ve alt problemlere ilişkin tartışmalar yer almaktadır.

2.1. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “cinsiyet” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışmalar yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “cinsiyet” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan ilişkisiz grup t testi sonucunda; beş tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 20 incelendiğinde erkek öğretmenlerin ve bayan öğretmenlerin yönetimin personeli disiplin konusunda nadiren bilgilendirdiği konusunda hem fikir olduğunu varsayabiliriz. Ayrıca erkek öğretmenlerin yönetim tarafından bilgilendirilmesinin bayanlara oranla daha fazla olduğunu düşünebiliriz.

Tablo 21 incelendiğinde bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha büyük bir kısmının disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre nadiren uygulandığı konusunda görüş birliğinde olduğunu varsayabiliriz. Bayanlar bazı olaylara daha hassas yaklaşabildiklerinden, eğer ortada suça değil, kişiye yönelik bir uygulama varsa, bunu daha iyi fark edebilmektedirler diye varsayabiliriz.

Tablo 22 incelendiğinde bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha büyük bir kısmının disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak ceza vermesini nadiren uygulandığı konusunda görüş birliğinde olduğunu varsayabiliriz. Yine Tablo 21’de belirttiğimiz özellikle haksızlığa karşı hassasiyet konusunda bayanların yaklaşımı, Tablo 22’de de ön plana çıkmakta, nadiren de olsa uygulanan bu ayırım, bayanlar tarafından daha sıkı bir şekilde gözlemlenmektedir diye düşünebiliriz.

Tablo 23 incelendiğinde erkek öğretmenlerin ve bayan öğretmenlerin, öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde çoğu zaman tarafsız olamaması konusunda hem fikir olduğunu varsayabiliriz. Bu fikir birliğinden yola çıkılarak öğretmenlerde yönetime karşı bir çekinme duygusunun olduğu ve soruşturmalarda yönetimin aleyhinde bir tutum sergilemekten kaçındıklarını düşünebiliriz. Bu çekinme hissi, muhtemelen erkek öğretmenlerin öncelikli olarak evlerini geçindirmekle sorumlu olduklarını düşünmeleri sebebiyle, erkek

öğretmenlerde bayan öğretmenlere göre biraz daha fazla görülmektedir diye varsayabiliriz.

Tablo 24 incelendiğinde erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi ifadesine daha çok katıldıkları görülmektedir. Bu durum erkek öğretmenlerin; disiplin amirlerinin, disiplin soruşturmalarının sağlıklı geçmesi açısından amirlerin öğretmen kökenli olmasının empati kaynaklı daha olumlu olduğu fikrini de kabul edebiliriz. Erkek öğretmenler bayanlara oranla, kurum içinden gelen disiplin amirlerinin daha başarılı sonuçlara ulaşabileceğini düşünmektedirler diye düşünebiliriz.

2.2. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “yaş” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışma yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “yaş” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; üç tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 25 incelendiğinde 31- 40 yaşları arasında bulunan öğretmenlerin disiplin yönetmeliğinin gerekliliği ifadesine daha çok katıldıkları fikrini çıkarabiliriz. 21-30 yaş arası öğretmenlerin disiplin yönetmeliğinin gerekliliğine nadiren inandıkları fikrini düşünebiliriz. Bu, genç öğretmenlerin otorite fikrini, disiplin yönetmeliğini belki de gençliklerinin etkisiyle daha az oranda gerekli buldukları fikri kaynaklı olabilir diye varsayabiliriz. Disiplinin gerekliliği yaşla birlikte gelişen bir kavram olduğundan, daha olgun yaştaki öğretmenlerin tecrübelerinin de etkisiyle disipline inançlarının daha kuvvetli olması olağandır diye düşünebiliriz.

Tablo 26 incelendiğinde 41-50 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması ifadesine diğer yaş gruplarına oranla daha çok katıldığı görülmektedir. 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin disiplin amirlerinin yetkinliklerine ilişkin görüşleri daha negatif boyuttadır olarak da düşünebiliriz. Tecrübenin kişiye kattıkları göz önüne alındığında, 41-50 yaş arasında

yer alan öğretmenlerin daha önceki gözlemlerine de dayanarak, soruşturmacıların yönetmelikler üzerindeki hakimiyetlerinin önemine inanmaları; bir adım ötede de 50 yaş üzeri öğretmenlerin daha geniş bir açıdan bakabilerek, disiplin amirlerinin yeterince yetkin olmadıkları konusundaki görüşleri olağandır diye varsayabiliriz.

Tablo 27 incelendiğinde 31-40 yaş grubunda bulunan öğretmenlerin, öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisini her zaman gözlemledikleri görülmektedir. 50 yaş ve üzeri öğretmenler ise öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisine çoğu zaman katılmaktadır. Tüm yaş gruplarında bulunan öğretmenler genel anlamda yönetim-öğretmen işbirliği ile disiplin suçlarının azalacağına inanmaktadır olarak da düşünebiliriz. Dolayısı ile disiplinin gerekliliğini ve önemini savunan yaşları daha ileri öğretmenlerimizin yanı sıra daha genç öğretmenlerimiz de öğretmen ve yönetim işbirliğinin suçları azaltmadaki olumlu etkisi görüşüne katıldıkları gözlemlenmiştir diye kabul edebiliriz.

2.3. Öğretmenlerin “Medeni hal ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “Medeni hal” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışma yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “Medeni hal” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; dört tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 28 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması” ifadesine dul olan öğretmenlerin hiçbir zaman katılmadıkları görülmüştür. Evli öğretmenler bu ifadeye nadiren de olsa katılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre incelendiğinde genel itibarıyla disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulandığına inanmamaktadırlar. Suç varsa ve suç yönetmelikte tanımlıysa cezanın uygulandığını düşünmektedirler olarak varsayabiliriz. Günümüz koşullarında gerekli tüm eğitimlerini alarak görev başına gelen öğretmen ve disiplin amirlerinin disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulamaları tamamen sıradışı ve kişisel sorunlardan

kaynaklanarak gerçekleştirilebilir bir sonuçtur, olması gereken örneklemin de gözlem sonuçlarından çıkan olumlu uygulamadır diye düşünebiliriz.

Tablo 29 incelendiğinde “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” ifadesini tüm gruplar nadiren olarak işaretlemiştir. Buna göre evliler başta olmak üzere tüm gruplardaki öğretmenler çalışanlar arasında kurum disiplininin pek uygulanmadığına inanmaktadır diye varsayabiliriz. Evlilik farklı bir kurum olarak insan hayatına disiplin kavramını bir kez daha getirdiğinden, algılarının gelişmişliğine dayanarak öncelikle evli öğretmenler ve sonra evli olmayan öğretmenler kurum disiplininin uygulanması konusundaki olumsuz görüşlerini belirtmişlerdir diye düşünebiliriz.

Tablo 30 incelendiğinde “Cezaların suça uygunluğu” ifadesine dul olan öğretmenler hiç katılmamaktadırlar. Katılan evli ve bekar öğretmenlerse nadiren de olsa cezalar suça uygundur demektedirler. Buradan öğretmenlerde genel olarak disiplin yönetmeliğinde bulunan cezaların suça uygun olmadığı fikrinin bulunduğunu kabul edebiliriz. Öğretmenlerin genel düşüncesi, cezaların suça uygun olmadığı yönünde olduğundan, disiplin yönetmeliklerinin zaman içerisinde gözden geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır diye varsayabiliriz.

Tablo 31 incelendiğinde “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesine bekar öğretmenler nadiren de olsa katılmaktadır. Evli öğretmenler ise çoğu zaman katılmaktadır. Evli öğretmenler aile kurmuş olmaları nedeniyle biraz daha sorumluluk aldıklarından idarenin daha anlayışlı olduğunu düşünüyor olabilirler diye düşünebiliriz. Çünkü daha önce de belirttiğimiz üzere, aile düzeninin getirdiği disiplin anlayışı gelişimi bu noktada da gözlem açısından evli öğretmenlerin fikrinin farklı olmasını açıklamaktadır diye kabul edebiliriz.

2.4. Öğretmenlerin “ Eğitim Düzeyi” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “Eğitim düzeyi” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışmalar yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “Eğitim Düzeyi” değişkenine

göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; on yedi anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 32 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” ifadesine eğitim seviyesi 2-3 yıllık yüksekokul işaretleyenlerin çoğu zaman okuyoruz diyerek katıldıkları gözlemlenmiştir. Eğitim Enstitüsü mezunları başta olmak üzere geriye kalan tüm öğretmenler disiplin yönetmeliğini nadiren okumaktadır diye düşünebiliriz. Bu, öğretmenlerin sadece ihtiyaç duyduklarında disiplin yönetmeliklerini okuyor oldukları sonucunu bizlere düşündürülebilir. Disiplin yönetmeliklerinin bilinmesi ve okunması, bir öğretmenin birincil işleri arasında görülmediğinden, öğretmenler bu yönetmelikleri okumaktan kaçınılmaktadırlar diye düşünebiliriz.

Tablo 33 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” ifadesine eğitim seviyesi 2-3 yıllık yüksekokul işaretleyenlerin hiçbir zaman yeterli bulmuyoruz diyerek yanıtladıkları gözlemlenmiştir. Yüksek lisans mezunu öğretmenler nadiren de olsa disiplin yönetmeliklerini yeterli bulmaktadır. Görüldüğü üzere hiçbir eğitim düzeyine mensup öğretmenlerde yönetmelikler yeterli bulunmamaktadır. Bu da iyileştirme çalışmalarının gerekliliğini bizlere düşündürülebilir. Nitekim cezaların suça uygunluğu konusunda da negatif fikre sahip olan öğretmenlerin yeterlilik konusundaki bu yorumları da iyileştirme çalışmalarının gerekliliğini destekler niteliktedir diye düşünebiliriz.

Tablo 34 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” ifadesine eğitim seviyesi 2-3 yıllık yüksekokul işaretleyenler yönetmeliklerin çoğu zaman uygulandığını düşünüyoruz diyerek düşüncelerini belirtmişlerdir. Eğitim Enstitüsü mezunları yönetmeliklerin nadiren uygulandığını düşünmektedir denilebilir. Eğitim seviyesi ile, disiplin yönetmeliği uygulamalarının gözlemlenme seviyesi paralellik gösterdiğinden, bu sonuç olağandır diye düşünebiliriz.

Tablo 35 incelendiğinde “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” ifadesine eğitim seviyesi Eğitim Enstitüsü mezunu olanlar yönetimin disiplin konusunda öğretmenlere nadiren bilgi verdiği konusunda fikir

beyan etmişlerdir. 2-3 yıllık yüksekokul işaretleyenler yönetimin çoğu zaman personeli disiplin konusunda yeterince bilgilendirdiğini düşünmektedir denilebilir. Tablo 34’te belirttiğimiz eğitim ve gözlem paralelliği bu konuda da geçerlidir ve yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi konusunda 2-3 yıllık yüksekokul mezunların farkındalıklarının daha fazla olması sonucu olumlu görüşlerini bildirmişlerdir diye kabul edebiliriz.

Tablo 36 incelendiğinde “Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması” ifadesine eğitim seviyesi Eğitim Enstitüsü mezunu olanlar çoğu zaman çalışanlar arasında kurum disiplinin uygulandığını düşünmektedir. 4-5 yıllık lisans mezunları nadiren çalışanlar arasında kurum disiplini uygulanmaktadır demişlerdir diye düşünülebilir. Dolayısı ile kurum disiplinin uygulanması konusunda 4-5 yıllık lisans mezunları farkındalıklarının daha fazla olması sebebiyle nadiren seçeneğini seçmişler, Eğitim Enstitüsü mezunları bu konudaki açığın yeterince farkında olmadıklarından kurum disiplininin uygulandığı yolunda cevaplarını bildirmişlerdir diye düşünebiliriz.

Tablo 37 incelendiğinde “Cezaların suça uygunluğu” ifadesine eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanlar çoğu zaman cezaları suça uygun bulurken, yüksek lisans mezunları nadiren cezaları suça uygun bulmaktadır diye düşünülebilir. Yüksek lisans mezunlarının suç ve ceza konusundaki bilgi ve görüşleri 2-3 yıllık eğitim seviyesindekilere oranla daha farklıdır ve bu da diğer tabloları destekler şekilde olağandır diye kabul edebiliriz.

Tablo 38 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesine eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanlar çoğu zaman disiplin yönetmeliklerinin güncellendiğini düşünürken, yüksek lisans mezunları nadiren disiplin yönetmeliğinin güncellendiğini düşünüyor denilebilir. Yüksek lisans mezunları disiplin yönetmeliklerinde mevcut olan aksaklıkları daha iyi gözlemleyebildiklerinden ve gelişmeleri de yakından takip ettiklerinden, güncelleme konusunda gerekenin yapılmadığı görüşündedirler diye düşünebiliriz.

Tablo 39 incelendiğinde “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması” ifadesine eğitim seviyesi yükseldikçe inanma oranı artmıştır. Yani yüksek lisans mezunları yöneticilerin yönetmeliği tehdit unsuru olarak kullandığına daha çok inanmaktadır. Ancak tüm gruplar bunun nadiren uygulandığı konusunda hem fikirdir diye düşünülebilir. Disiplin konusu çok hassastır ve nadiren de olsa otoritenin elinde tehdit unsuru olarak kullanılması çok ciddi sonuçlar doğurabilir diye kabul edebiliriz.

Tablo 40 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” ifadesine eğitim seviyesi 4-5 yıllık lisans olanlar her zaman disiplin yönetmeliği gereklidir diyerek katılım göstermişlerdir. En düşük oran Eğitim Enstitüsü mezunlarından gelse bile onlar da çoğu zaman disiplin yönetmeliği gereklidir diyerek bu yönetmeliklerin var olması gerektiği konusunda görüş bildirmişlerdir diye düşünülebilir. Eğitim kriteri disiplin yönetmeliklerinin gerekliliği konusunda da öne çıkmış olmakla birlikte, tüm öğretmenler arasındaki genel görüş sonuçta disiplin yönetmeliklerinin var olması gerektiği şeklinde oluşmuştur ve bu sonuca ulaşılmış olması sevindiricidir diye düşünebiliriz.

Tablo 41 incelendiğinde “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” ifadesine eğitim seviyesi 4-5 yıllık lisans olanlar en çok disiplin cezalarının kişiye göre uygulandığını düşünseler de onlar da her grup öğretmen gibi bunun nadiren uygulandığı konusunda görüş bildirmişlerdir. Buna en az inanan grup ise 2-3 yıllık mezunlarıdır. Ancak tüm gruplarda kanaat ortaktır. Yani cezalar suça göre verilmekte nadiren de olsa kişiye göre uygulanmaktadır demişlerdir diye düşünülebilir. Kişiye göre uygulama konusunda eğitim seviyesi 4-5 yıllık lisans olanların daha farkında ve gözlemci olması sonucu diğerlerine göre farklı cevaplar vermeleri olağandır, ama neticede nadiren seçeneği ön plana çıkmaktadır ki, bu disiplin uygulamalarının olması gerekene yakın şekilde gerçekleştirildiğini destekler nitelikte bir sonuçtur diye kabul edebiliriz.

Tablo 42 incelendiğinde “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesine eğitim seviyesi 4-5 yıllık lisans olanlar çoğu zaman idarenin iyi niyetli davrandığını ve disiplin hükümlerini gereği gibi

uygulamadığını söyleyerek görüş bildirmişlerdir. Eğitim Enstitüsü mezunları buna en az inanan gruptur ve diğer gruplar gibi onlar da bunun nadiren olduğu konusunda görüş bildirmişlerdir. Eğitim seviyesi, disiplin uygulanması konusundaki iyi niyetli davranışları gözlemlene ve fark etme konularında da ön plana çıkmakta, eğitim seviyesi geriledikçe uygulamanın gerektiği gibi yapıldığı sonucu ortaya çıkmaktadır diye varsayabiliriz.

Tablo 43 incelendiğinde “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” ifadesine eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanlar her zaman öğretmen ve yönetim işbirliği içinde olursa disiplin suçları azalır diyerek görüş bildirmişlerdir. Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmada etkili olduğuna en az inanan grup Eğitim Enstitüsü mezunlarıdır. Ancak bunlar da çoğu zaman işbirliği suçları azaltır diyerek işbirliğinin önemini vurgulayan cevaplarla katılım sağlamışlardır diye düşünülebilir. Sonuçta işbirliği kelimesinin genel olarak olumlu sonuçlar doğuracağı genel bir kanıdır, bu tabloda da bu genel kanıya varılmış, ancak konu ile ilgili farkındalık en fazla eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanlarda gelişmiştir diye varsayabiliriz.

Tablo 44 incelendiğinde “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” ifadesine 2-3 yıllık mezunu olanlar çoğu zaman soruşturma süreci sağlıklı yürütülüyor diyerek görüş bildirmişlerdir. Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütüldüğüne en az inanan grup nadiren yanıtlarıyla 4-5 yıllık lisans mezunlarıdır diye düşünülebilir. Çünkü soruşturma sürecinin nasıl yürütülmesi gerektiğine en fazla hakim olan grup bu gruptur ve dolayısı ile uygulamada ters giden herşeyi görmekte oldukları diye düşünebiliriz.

Tablo 45 incelendiğinde “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” ifadesine eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanlar çoğu zaman öğretmenler yönetimden çekinip soruşturma sürecinde tarafsız olamamaktadır diyerek görüş bildirmişlerdir. 4-5 yıllık lisans mezunları soruşturma sürecinde öğretmenlerin nadiren çekinip tarafsız olamadığını söyleyen yanıtlar vermişlerdir. Diğer tüm gruplar öğretmenlerin çoğu zaman yönetimden çekindiğini ve bu yüzden soruşturma sürecinde tarafsız olamayıp çoğu zaman soruşturma sürecine objektif

katılmadığını söylemişlerdir diye düşünülebilir. 4-5 yıllık lisans mezunları ideal olanı savunmak istediklerinden ve kendilerini de çekingen hissetmediklerinden nadiren sonucuna ulaşmışlardır. Ancak gerçek sonuç, çekinme ve tarafsız olamama durumlarının mevcudiyetini ortaya koymuşlardır diye düşünülebilir.

Tablo 46 incelendiğinde “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması” ifadesine eğitim seviyesi yükseldikçe inanma oranı artmıştır. 4-5 yıllık lisans mezunları çoğu zaman disiplinin ödülde çok cezaya dayandırıldığı fikrinde birleşmişlerdir. Eğitim Enstitüsü mezunları disiplinin ödülde çok ceza ile uygulandığı konusunda nadiren diyerek görüş bildirmişlerdir. Yüksek lisans ve 4-5 yıllık lisans mezunları bu ifadeye çoğu zaman diyerek görüş bildirirken Eğitim Enstitüsü ve 2-3 yıllık mezunları bunun nadiren olduğu konusunda fikir birliğindedir diye düşünülebilir. Ödül de ceza kadar önemli bir etken olarak kullanılabilirken, ceza uygulamasının daha fazla uygulanması eğitim seviyesi yüksek öğretmenler tarafından fark edilmektedir diye varsayabiliriz.

Tablo 47 incelendiğinde “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını olumsuz etkilemesi” ifadesine eğitim seviyesi yükseldikçe inanma oranı artmıştır. Yani yüksek lisans mezunları yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını çoğu zaman olumsuz etkilemektedir diyerek ifadeye katılmışlardır. Bu görüşe en az katılım nadiren yanıtlarıyla 2-3 yıllık mezunlarından gelmiştir diye düşünülebilir. Disiplin doğru uygulamayıp bir baskı aracı olarak kullanılırsa, öğretmende bunun öğrenciye yansması olumsuz sonuçlar doğurabilir diye kabul edebiliriz.

Tablo 48 incelendiğinde “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi” ifadesine eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanlar sadece çoğu zaman üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi vardır diyerek katılmışlardır. Diğer tüm gruplar üniversitelerde verilen akademik eğitiminin kurum disiplinine olumlu etkisi ile ilgili nadiren yanıtını vermişlerdir. İçlerinde akademik eğitimin kurum disiplinine en az olumlu etkisi olduğuna inanan grup 4-5 yıllık lisans mezunlarıdır diye düşünülebilir. Bu sonuç akademik eğitimin

disiplin konusunda eksiklikleri olduğunu altını çizmekte, konu ile ilgili gerekli önlemlerin alınması ile disiplin konusu daha sağlam temellere oturabilecektir diye düşünebiliriz.

2.5.Öğretmenlerin “ Meslekteki Kıdemi” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “Meslekteki Kıdemi” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışma yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “Meslekteki Kıdemi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; on bir tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 49 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” ifadesine meslekteki kıdemi 6-10 yıl olanlar en çok katılan gruptur. Ancak bu grup da diğer gruplar gibi yönetmeliği uygulanmasının caydırıcılığı nadiren etkilediği şeklinde görüş bildirmişlerdir. Sadece meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanlar disiplin yönetmeliğinin caydırıcı etkisinin hiçbir zaman bulunmadığı konusunda fikir bildirmişlerdir diye düşünülebilir. Öğretmenlik mesleğine yıllarca emek verip, disiplin yönetmeliğinin caydırıcı etkisine inanmayan kıdemli öğretmenlerin varlığı disiplin uygulaması açısından gerçekten düşündürücüdür diye kavrayabiliriz.

Tablo 50 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması” ifadesine meslekteki kıdemi 6-10 yıl olanlar en çok katılan gruptur. Ancak bu grup da diğer gruplar gibi disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulandığına nadiren inanmaktayız şeklinde görüş bildirmişlerdir. Sadece meslekteki kıdemleri 11-15 yıl olanlar disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulandığına hiçbir zaman inanmamaktadırlar diye düşünülebilir. Genel sonucun nadiren olarak çıkması, bizi disiplin yönetmeliği dışında pek de ceza uygulanmadığı şeklindeki olumlu sonuca ulaştırıyor diye düşünebiliriz.

Tablo 51 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesine meslekteki kıdemi 16-20 yıl olanlar en çok katılan gruptur. Yani Disiplin

yönetmeliklerinin çoğu zaman güncellendiğini düşünmektedirler. Disiplin yönetmeliklerinin güncellendiğine en az inanan grup nadiren güncelleniyor yanıtlarıyla meslekteki kıdemleri 11-15 yıl olanlardır. Diğer grupların da yönetmeliklerin nadiren güncelleniyor olduğunu söylemesi öğretmenlerin yönetmeliklerin güncellenmediği görüşünde olduğunu gösteriyor diye düşünülebilir. Bu da bizi disiplin yönetmeliklerinin güncellenmesinde aksama olduğu yargısına tekrar ulaştırmaktadır diye düşünebiliriz.

Tablo 52 incelendiğinde “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması” ifadesine tüm gruplar nadiren yanıtını vermişlerdir. Ancak aralarında yöneticilerin disiplin yönetmeliklerini tehdit unsuru olarak kullandığına en çok inanan grup meslekteki kıdemleri 6-10 yıl olanlardır. Yöneticilerin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak en az kullandığına inanan grup ise meslekteki kıdemleri 11-15 yıl olanlardır diye düşünülebilir. Yine bu tabloda da sonucun nadiren olarak çıkması, yöneticilerin doğru uygulamalarda bulduklarını ispatlar nitelikte olup, eğitim ve disiplin adına sevindiricidir diye kabul edebiliriz.

Tablo 53 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” ifadesine her zaman disiplin yönetmelikleri gereklidir yanıtlarıyla meslekteki kıdemleri 1-5 yıllık olan yeni öğretmenler en çok katılım göstermişlerdir. Kıdem ilerledikçe yönetmeliklerin gerekliliğine inanış azalmıştır. Yönetmeliklerin gerekliliğine nadiren inanan grup meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanlardır diye düşünülebilir. Maalesef daha tecrübeli öğretmenler, tecrübelerine dayanarak disiplin yönetmeliklerinin tam işlevsel olarak uygulanmadıklarını düşündüklerinden, gereklilik konusunda da inançlarını kaybetmişlerdir diye varsayabiliriz.

Tablo 54 incelendiğinde “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” ifadesine her grup çoğu zaman yanıtını vermiştir. Ancak meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanlar soruşturmayı yapan disiplin amirlerinin en çok yönetmeliklere hakim olduğunu düşünen gruptur. Disiplin amirlerinin yönetmeliklere en az hakim olduğunu düşünen grup ise meslekteki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olan gruptur diye düşünülebilir. Yine bu olumlu sonuç, soruşturmayı yapan insanların

yetkinliklerine genel olarak inancı vurgulamaktadır ve disiplin uygulamaları açısından sevindiricidir diye düşünebiliriz.

Tablo 55 incelendiğinde “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması ” ifadesine meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanlar çoğu zaman idare iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaz şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir. Meslekteki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanlar ise idarenin nadiren iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığı konusunda fikir beyan etmişlerdir diye düşünülebilir. İyi niyetin disiplin uygulamasından ayrılması gerekliliği bu araştırmada bir kez daha ortaya çıkmıştır diye düşünebiliriz.

Tablo 56 incelendiğinde “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği ” ifadesine meslekteki kıdemleri 11-15 yıl olanlar disiplin konusunda hizmet içi seminerleri hiçbir zaman yeterli bulamamaktadır. Diğer tüm gruplar disiplin konusunda hizmet içi seminerleri nadiren yeterli bulmaktadır. Disiplin konusundaki hizmet içi seminerleri en çok yeterli bulan grup meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olan gruptur diye düşünülebilir. Burada ulaşılan sonuç, diğerlerine nazaran daha kıdemli olan 16-20 yıl grubunun artık belki de emekliliğe yakın olmaları sebebi ile çok fazla seminere katılma arzusunda olmamalarından kaynaklanıyor olabilir. Daha genç öğretmenler için, hizmet içi tüm eğitimler gelişimleri açısından daha önem taşıdıklarından, bu gruplarda yer alan öğretmenler için hizmet içi seminerler yeterli olmayabilir diye düşünebiliriz.

Tablo 57 incelendiğinde “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” ifadesine meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanlar disiplin soruşturmalarının çoğu zaman sağlıklı yürütüldüğüne inanmaktadır. Meslekteki kıdemleri 11-15 yıl olanlar soruşturma sürecinin nadiren sağlıklı yürütüldüğü konusunda görüş bildirmişlerdir diye düşünebiliriz. Disiplin soruşturmalarının sağlıklı yürütüldüğüne dair çok net bir sonuca ulaşamamıştır diye varsayabiliriz.

Tablo 58 incelendiğinde “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması” ifadesine meslekteki kıdemleri 6-10 yıl olanlar çoğu zaman inanmaktadır. Meslekteki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanlar personel disiplininin

ödülünden daha çok ceza ile sağlandığına nadiren inanmaktadır diye düşünülebilir. Burada etkin olan muhtemel fikir, 21 yıl üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin, mesleklerine uzun zaman hizmet etmeleri ve genel olarak bir ceza uygulamasından çok ödül uygulamasıyla karşılaşmış olmaları kaynaklı olabilir diye düşünebiliriz.

Tablo 59 incelendiğinde “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi ” ifadesine meslekteki kıdemleri 6-10 yıl olanlar çoğu zaman inanmaktadır. Meslekteki kıdemleri 11-15 yıl olanlar yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisine nadiren inanmaktadır diye düşünülebilir. Kıdemle birlikte, disiplin kavramına bakış açısı da gelişmektedir ve olması gerekene yaklaşma söz konusu olmaktadır. Daha genç öğretmenler, bir disiplin cezası ile karşılaştıklarında bunu bazen öğrencilerine yansıtabilmekte iken, daha tecrübeli olan öğretmenler kendi problemlerini sınıfa taşımama konusunda daha dirençli ve gayretli olabilmektedirler diye varsayabiliriz.

2.6. Öğretmenlerin “Şu Andaki Okuldaki Kıdemi ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “Şu Andaki Okuldaki Kıdemi” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışma yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “Şu Andaki Okuldaki Kıdemi” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; on bir tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 60 incelendiğinde “Disiplin Yönetmeliklerinde Yapılan Değişikliklerin Takibi” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanlar çoğu zaman yönetmelikleri takip etmekteyiz şeklinde görüş bildirmişlerdir. Geriye kalan tüm gruplar disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişiklikleri nadiren takip ettiklerini belirtmişlerdir. Ancak içlerinde yönetmeliklerde yapılan değişiklikleri en az takip eden grup şu andaki okuldaki kıdemleri 6-10 yıl olanlardır. Oturmuş bir düzende yıllarca emek veren öğretmenlerin yönetmelikler daha iyi takip etmesi olağandır.

Nitekim, yöneticilerle ilişkileri gelişmiş, belki de kendileri yönetici görevler üstlenmiş de olabilirler diye kabul edebiliriz.

Tablo 61 incelendiğinde “Disiplin Yönetmeliklerinin Uygulanması” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanlar çoğu zaman disiplin yönetmelikleri uygulanıyor şeklinde görüş bildirmişlerdir. Geriye kalan tüm gruplar disiplin yönetmeliklerinin nadiren uygulandığını belirtmişlerdir. Ancak içlerinde disiplin yönetmeliklerinin en az uygulandığını belirten grup şu andaki okuldaki kıdemleri 6-10 yıl olanlardır diye düşünülebilir. Tablo 60’de ön plana çıkan aynı kurumda çok uzun tecrübe, yönetmeliklerin uygulanması konusunda da olumlu olarak ön plana çıkmaktadır diye düşünebiliriz.

Tablo 62 incelendiğinde “Disiplin Yönetmeliğinin Uygulanmasının Caydırıcı Etkisi ” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanlar disiplin yönetmeliklerinin uygulanmasının çoğu zaman caydırıcı etkisinin olduğu görüşüne sahiptir. Şu andaki okuldaki kıdemleri 11-15 yıl olanlar nadiren disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının nadiren caydırıcı etkisi olduğu görüşünü beyan etmiştir diye düşünebiliriz. Tablo 60 ve 61’de aynı okulda uzun süreli kıdemin olumlu etkilerini gördüğümüz gibi, bu tabloda da disiplin uygulamasının en önemli amacı olan caydırıcılığın çoğu zaman görüldüğünü gözlemliyoruz diye düşünebiliriz.

Tablo 63 incelendiğinde “Cezaların suça uygunluğu” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 11-15 yıl olanlar cezaların nadiren suça uygun olduğunu düşünmektedir. Şu andaki okuldaki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanlar cezaların çoğu zaman suça uygun olduğunu düşünmektedir. Aynı okulda yönetici ve öğretmen tüm kadroyla daha uzun bir tecrübe yaşayan öğretmenler, cezalar ve suç konusunda bir paralellik olduğuna inanmaktadırlar diye varsayabiliriz.

Tablo 64 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanlar disiplin yönetmeliğinin her zaman güncellendiği görüşündedir. Şu andaki okuldaki kıdemleri 6-10 yıl olanlar nadiren disiplin yönetmeliğinin güncellendiği düşüncesindedirler denilebilir. Aynı okulda daha kıdemli olanlar, oturmuş düzende disiplin yönetmelikleri ve

değişikliklerini daha yakından takip edebildiklerinden, tüm güncellemelerden haberdar olabilmektedirler diye düşünebiliriz.

Tablo 65 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 6-10 yıl olanlar disiplin yönetmeliğinin her zaman gerekli olduğu görüşündedir. Şu andaki okuldaki kıdemleri 11-15 yıl olanlar çoğu zaman disiplin yönetmeliğinin gerekli olduğu düşüncesindedirler denilebilir. Genel düzenlerinin korunması açısından disiplin yönetmeliklerinin gerekli olduğuna aynı kurumda daha kıdemli olanların inanıyor olmaları olağandır diye kabul edebiliriz.

Tablo 66 incelendiğinde “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanlar çoğu zaman disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre verildiği görüşündedirler. Şu andaki okuldaki kıdemleri 11-15 yıl olanlar nadiren disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulandığı görüşündedirler denilebilir. Daha kıdemli öğretmenler, kişiye göre uygulamalara şahit olmak için meslekte ve kurumlarında daha uzun yıllar geçirdiklerinden, aynı okulda kıdemleri daha az öğretmenlere göre, daha negatif cevaplar vermişlerdir diye varsayabiliriz.

Tablo 67 incelendiğinde “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanlar idarenin her zaman iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığını düşünmektedir. Diğer tüm gruplar idarenin nadiren iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığını düşünürken buna en az inanan grup şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanlardır diye düşünülebilir. Burada kurumlarında en uzun süredir görevlerini yerine getiren öğretmenlerin, belki de kendilerinin de içinde bulunduğu idareye ve kurumlarına bağlılıkları sonucu; idare lehinde cevap vermiş olmaları mümkündür diye kabul edebiliriz.

Tablo 68 incelendiğinde “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak ceza vermesi” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 6-10 yıl olanlar disiplin amirlerinin sendika, din, dil, ırk gibi ayırım gözeterek nadiren ceza verdiğini düşünürken, şu andaki okuldaki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanlar disiplin amirlerinin hiçbir zaman din, dil, ırk, sendika gibi ayrımlarda bulunarak ceza verdiğine inanmamaktadırlar denilebilir. Uzun süredir aynı kurumda çalışan öğretmenlerin kuruma ve yöneticilerine bağlılık ve inançlarından dolayı bu cevabı vermeleri olağandır diye düşünebiliriz.

Tablo 69 incelendiğinde “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanlar soruşturma sürecinin çoğu zaman sağlıklı yürütüldüğünü düşünmektedirler. Şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 11-15 yıl olanlar soruşturma sürecinin nadiren sağlıklı yürütüldüğüne inanmaktadırlar denilebilir. Dolayısı ile, burada da kurum sadakati ön plana çıkmakta, belki de biraz subjektif bir yaklaşımla, soruşturmanın çoğu zaman sağlıklı yürütüldüğü sonucuna ulaşılmaktadır diye düşünülebilir.

Tablo 70 incelendiğinde “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” ifadesine şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanlar öğretmenlerin çoğu zaman yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamadıklarını düşünmektedir. Şu andaki buldukları okuldaki kıdemleri 6-10 yıl olanlar öğretmenlerin nadiren yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamadıklarını düşünmektedir denilebilir. Uzun süre aynı okulda bulunan öğretmenler, daha önce de belirtmiş olduğumuz kuruma ve idareye olan sadakatleri sonucu, tarafsızlıklarını kaybedebildiklerini ifade etmektedirler diye varsayabiliriz.

2.7. Öğretmenlerin “Okulun Öğrenci Sayısı ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “Okulun Öğrenci Sayısı” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışma yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “Okulun Öğrenci Sayısı” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; on bir tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 71 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” ifadesine okullarının öğrenci sayıları 1401-2200 olanlar çoğu zaman disiplin yönetmeliklerinin okunduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Okullarının öğrenci sayıları 601-1400 olanlar nadiren disiplin yönetmeliklerinin okunduğu yönünde düşünmektedir denilebilir. Öğrenci sayısı artması, kurumdaki öğretmen sayısını da artırır. Böylece disiplin yönetmeliklerine ihtiyaç da artar diye düşünebiliriz.

Tablo 72 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” ifadesine tüm gruplar nadiren yanıtını vermiştir. Okullarının öğrenci sayıları 1401-2200 olanlar yönetmelikleri daha yeterli bulurken, okullarının öğrenci sayıları 2201 ve daha fazla olanlar yönetmelikleri en az yeterli bulan gruptur. Nitekim, daha fazla öğrencisi bulunan okullarda, personel sayısı daha fazla olduğundan disiplin suçları daha fazla işlenebilir ve bu okullarda yönetmelikler hakkındaki farkındalık da daha fazla olduğundan, yönetmeliklerin yeterli olmadığı sonucuna da varılmıştır diye düşünebiliriz.

Tablo 73 incelendiğinde “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” ifadesine okullarının öğrenci sayısı 1-600 olanlar yönetimin personeli çoğu zaman bilgilendirdiği yanıtını vermiştir. Okullarının öğrenci sayıları 2201 ve daha fazla olanlar nadiren yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirdiği görüşündedir. Öğrenci sayısının artması ile öğretmen sayısı da artar bununla birlikte uygulama ve bilgilendirme çalışmaları da daha fazla sekteye uğrayabilmektedir diye düşünebiliriz.

Tablo 74 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulanması” ifadesine okullarının öğrenci sayısı 1-600 olanlar disiplin yönetmeliği dışında nadiren ceza uygulandığı görüşündedirler. Okullarının öğrenci sayıları 1401-2200 olanlar disiplin yönetmeliği dışında hiçbir zaman ceza uygulanmadığını düşünmektedirler. Disiplin yönetmelikleri, öğrenci sayısı daha fazla olan okullarda

daha kalabalık personel tarafından daha fazla okunduklarından, yönetmelik dışında ceza uygulamaları da görülmemektedir diye varsayabiliriz.

Tablo 75 incelendiğinde “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği” ifadesini tüm gruplar nadiren olarak cevaplandırmıştır. Okullarının öğrenci sayısı 1401-2200 olanlar disiplin konusunda hizmet içi seminerleri daha çok yeterli bulurken, okullarının öğrenci sayıları 601-1400 olanlar disiplin konusundaki hizmet içi seminerlerin en az yeterli olduğunu düşünen gruptur. Genel kanının, hizmet içi seminerlerin yeterli olmadığı yönünde olması, bu konuda mevcut olan eksikliğin altını çizmektedir diye düşünebiliriz.

Tablo 76 incelendiğinde “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği” ifadesine okullarının öğrenci sayısı 1401-2200 olanlar alınan disiplin cezalarının çoğu zaman sicilden silinmesini gerekli görmüşlerdir. Okullarının öğrenci sayıları 1-600 olanlar alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesini nadiren gerekli görmüşlerdir. Daha fazla öğrenci sayısına sahip okullarda bulunan kalabalık personel disiplin cezaları ile daha sık karşılaştığından bunların sicilden silinmesi gerektiğiyle ilgili çoğu zaman gereklidir yanıtını vermişlerdir.

Tablo 77 incelendiğinde “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” ifadesine tüm gruplar çoğu zaman diyerek yanıt vermişlerdir. Okullarının öğrenci sayısı 601-1400 olanlar öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmada en çok etkili olduğunu söylemişlerdir. En az etkisi olduğuna inanan grup ise okullarının öğrenci sayıları 1-600 olanlardır. Genel cevabın olumlu bir şekilde çoğu zaman olarak çıkması mantıklı ve beklenen bir sonuçtur, bunun yanı sıra yaşanan tecrübelerle paralel olarak, daha fazla öğrencili okullarda suçların azalması açısından, öğretmen ve yönetim işbirliği ön plana çıkmaktadır

Tablo 78 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesini okullarının öğrenci sayısı 1401-2200 olanlar disiplin yönetmeliğinin nadiren güncellendiğini, okullarının öğrenci sayıları 1-600 olanlar disiplin yönetmeliğinin

hiçbir zaman güncellenmediğini düşünmektedir. Burada da farkındalık ön plana çıkmakta, disiplin suçları ile daha sık karşılaşan, daha kalabalık personelle çalışan öğretmenlerde, nadiren de olsa yapılan güncellemeler gözlemlenebilmektedir diye düşünebiliriz..

Tablo 79 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” ifadesini okullarının öğrenci sayısı 1-600 olanlar disiplin yönetmeliğini çoğu zaman gerekli bulurken, okullarının öğrenci sayıları 2201 ve daha fazla olanlar disiplin yönetmeliğini nadiren gerekli bulmaktadır. Okulların öğrenci sayısı arttıkça disiplin yönetmeliğini gerekli bulma oranı azalmıştır. Mevcudu az olan okullarda çalışan personel disiplin yönetmeliklerini daha gerekli bulurken, mevcut arttıkça bu gereklilik fikri değişmektedir. Çünkü öğretmenler kalabalık öğrencilerle uğraşmaktan personel disiplinini göz önünde bulundurmamak istememektedir diye düşünebiliriz.

Tablo 80 incelendiğinde “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” ifadesini okullarının öğrenci sayısı 601-1400 olanlar soruşturmayı yapan insanları çoğu zaman yönetmeliklere hakim bulmaktadır. Ancak okullarının öğrenci sayıları 1-600 olanlar soruşturmayı yapan insanları nadiren yönetmeliklere hakim bulmaktadır. Burada yine soruşturma olayları ile karşılaşma sıklığı ön plana çıkmakta, tecrübeler sonucu soruşturma yapan insanların 601-1400 öğrenci sayılı okullarda daha yetkin buldukları sonucuna ulaşılmaktadır diye varsayabiliriz.

Tablo 81 incelendiğinde “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesini okullarının öğrenci sayısı 601-1400 olanlar idarenin çoğu zaman iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığını düşünmektedir. Ancak okullarının öğrenci sayıları 2201 ve daha fazla olanlar idarenin nadiren iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığını düşünmektedir. Öğrenci sayısı çoğaldıkça personel sayısı da artar, bu nedenle iyi niyet uygulaması da zorlaşacağından, bu sonuç beklendiği şekilde olağandır diye varsayabiliriz.

2.8.Öğretmenlerin “Öğretmenin Alanı ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “Öğretmenin Alanı” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışma yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “Öğretmenin Alanı” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; beş tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 82 incelendiğinde “Çalışanlar arasında kurum disiplinin sağlanması” ifadesini öğretmenin alanı sınıf da branş da olanlar nadiren çalışanlar arasında kurum disiplini uygulanıyor diyerek yanıtlamıştır. Ancak sınıf öğretmenleri çalışanlar arasında daha çok kurum disiplininin uygulandığını düşünürken, branş öğretmenleri çalışanlar arasında daha az kurum disiplininin sağlandığına inanmaktadır. Burada kıstas belki de, sınıf öğretmenlerinin diğer sınıf öğretmenleri ile daha yakın ve işbirliği içinde bir çalışma yürütmeleri gerektiği ancak buna karşın branş öğretmenlerinin daha bağımsız bir çalışma içerisinde bulunmaları sonucu, kurum disiplini kavramından bir adım uzak olmaları olabilir diye varsayabiliriz.

Tablo 83 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesini öğretmenin alanı sınıf da branş da olanlar disiplin yönetmeliğinin nadiren güncellendiğini söylemektedir. Ancak sınıf öğretmenleri disiplin yönetmeliğinin daha çok güncellendiğini düşünürken, branş öğretmenleri disiplin yönetmeliğinin daha az güncellendiğini düşünmektedir. Gerek sınıf gerekse branş öğretmenlerinin yönetmeliklerin güncellenmesini yeterli bulmaması iyileştirme gereğine tekrar dikkat çekmektedir.

Tablo 84 incelendiğinde “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesini öğretmenin alanı branş olanlar idarenin çoğu zaman iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamıyor diye düşünürken. Öğretmenin alanı sınıf olanlar idarenin nadiren iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığı görüşündedir. İdare genelde sınıf

öğretmenleriyle daha çok muatap olmak durumunda kalmaktadır. Branş öğretmenleri biraz daha bağımsızdır. Bu nedenle verilen cevap olağandır diye düşünebiliriz.

Tablo 85 incelendiğinde “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” ifadesini öğretmenlerin alanı sınıf olanlar soruşturma süreci çoğu zaman sağlıklı yürütülüyor diye yanıtlarken, öğretmenlerin alanı branş olanlar soruşturma süreci nadiren sağlıklı yürütülüyor diye yanıtlamıştır. Daha önceki birkaç tabloda altı çizilen sınıf ve branş öğretmenlerinin disiplin konusuna yaklaşım ve takip durumlarındaki farklılık, soruşturma süreci hakkındaki gözlemleri konusunda da ortaya çıkmakta, muhtemelen branş öğretmenlerinin fazla gözlemleyemedikleri bu konuda genel ve olumsuz bir sonuca ulaşmış olmaları durumu söz konusu olabilir diye varsayabiliriz.

Tablo 86 incelendiğinde “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” ifadesini öğretmenlerin alanı sınıf olanlar öğretmenlerin çoğu zaman yönetimden çekinip soruşturma sürecinde tarafsız olamadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin alanı branş olanlar öğretmenlerin nadiren yönetimden çekinip soruşturma sürecinde tarafsız olamadıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Sınıf öğretmenleri, bir bakımdan öğrencilerine duygusal olarak da daha fazla bağlı olduklarından, onları yarı yolda bırakmak, okuldan istemeden ayrılmak gibi durumlardan çekinerek, tarafsızlıklarını korumakta güçlük çekmekte olabilirler, nitekim hükümlerinde daha bağımsız olabilen branş öğretmenleri için yine durum farklıdır diye kabul edebiliriz.

2.9. Öğretmenlerin “Göreviniz ” Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Bu bölümde “Göreviniz” değişkenine ilişkin elde edilen bulgular, öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevaplara ilişkin tartışma yapılacaktır. Öğretmenlerin bağımlı sorulara verdikleri cevapların “Göreviniz” değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; dört tanesinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

Tablo 87 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” ifadesini görevi yönetici olanlar çoğu zaman disiplin yönetmelikleri okunuyor diye

yanıtlarken, görevi öğretmen olanlar disiplin yönetmelikleri nadiren okunuyor diye yanıtlamıştır. Burada ulaşılan sonuç, görev dağılımı ile paralel çıkmış olup, tabii ki arzu edilen yönetmeliklerin öğretmenler tarafından da çoğu zaman okunuyor şeklinde olmasıdır diye düşünebiliriz.

Tablo 88 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi” ifadesini görevi yönetici olanlar çoğu zaman disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişiklikler takip ediliyor diye yanıtlarken, görevi öğretmen olanlar disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin nadiren takip edildiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Tablo 87’de altı çizilen, yönetmeliklerin okunması konusu, burada yönetmelik değişikliklerinin takibi bazında irdelenmiş, doğal olarak bir önceki tablonun yaklaşık sonuçlarına ulaşılmıştır diye düşünebiliriz.

Tablo 89 incelendiğinde “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesini görevi öğretmen olanlar da yönetici olanlar da disiplin yönetmeliği nadiren güncelleniyor diye düşünmektedir. Ancak görevi öğretmen olanlar disiplin yönetmeliğinin daha çok güncellendiğini düşünürken, görevi yönetici olanlar disiplin yönetmeliğinin daha az güncellendiğini düşünmektedir. İşin daha fazla içinde olan yönetici kadro, eklentiler dahilindeki tüm güncellemelerin yapılmıyor olmasından şikayetçi olduklarından, bu durumun altını çizmişler, öğretmenler ise tam olarak takiplerinde olmayan bu konu hakkında yöneticilerin görüşlerinin tersine daha fazla güncelleme yapıldığını savunmuşlardır diye varsayabiliriz.

Tablo 90 incelendiğinde “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” ifadesini görevi öğretmen olanlar da yönetici olanlar da soruşturmayı yapan insanlar çoğu zaman yönetmeliklere hakim diye düşünmektedir. Ancak görevi yönetici olanlar soruşturmayı yapan insanların daha çok yönetmeliklere hakim olduklarını düşünürken görevi öğretmen olanlar soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere daha az hakim olduğunu düşünmektedir. Burada da konu ile ilgili bilgi ve ilgi; yöneticileri, soruşturmayı yapan insanları daha yakından inceleyerek, onların konularına hakimiyet durumlarını daha iyi saptamak konusunda daha ehil hale getirmiştir diye düşünebiliriz.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

1. SONUÇLAR

Bu bölümde çalışmada elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve alt problemlere ilişkin sonuçlara yer verilmektedir.

1.1. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Verdikleri Cevaplara İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde, öğretmenlerin bağımsız değişkenlere verdikleri cevaplara ilişkin bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar verilmektedir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 156'sını (%41,7) erkek öğretmenler, 218'ini (%58,3) bayan öğretmenler oluşturmaktadır.
2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 218'inin (%58,3) 21-30 yaş arası, 108'inin (%28,9) 31-40 yaş arası, 22'sinin (%5,9) 41-50 yaş arası, 26'sının (%7) 51 yaş ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 204'ünün (%54,5) evli, 160'nin (%42,8) bekar, 10'unun (%2,7) dul kısmını işaretlediği görülmektedir.
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, 18'inin (%4,8) Eğitim enstitüsü, 26'sının (%7,0) 2- 3 yıllık, 296' sının (%79,1) 4-5 yıllık (lisans), 34'ünün (%9,1) Yüksek lisans kısmını işaretlediği görülmüştür.
5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslekteki kıdemlerinin 172'sinin (%46,0) 1-5 yıl , 108'inin (%28,9) 6- 10 yıl, 38'ünün (%10,2) 11- 15 yıl, 20'sinin (%5,3) 16-20 yıl, 36'sının (%9,6) 21 yıl ve üzeri kısmını işaretlediği görülmektedir.
6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin şu an çalıştıkları okuldaki kıdemlerinin 268'inin (%71,7) 1-5 yıl , 58'inin (%15,5) 6- 10 yıl, 32'sinin (%8,6) 11- 15 yıl, 8'inin (%2,1) 16-20 yıl, 8'inin (%2,1) 21 yıl ve üzeri kısmını işaretlediği görülmektedir.
7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğrenci sayılarının 12'sinin (%3,2) 1-600 arası, 174'ünün (%46,5) 601-1400 arası, 28'inin (%7,5) 1401-2200 arası, 160'nin (%42,8) 2201 ve üzeri kısmını işaretlediği görülmektedir
8. Araştırmaya katılan öğretmenlerin alan olarak 168'inin (%44,9) sınıf, 206'sının (%55,1) branş kısmını işaretlediği görülmektedir.

9. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 356'sının (%95,2) öğretmen, 18'inin (%4,8) yönetici olarak görev yaptığı görülmektedir.

1.2. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Bağımlı Sorulara Verdiği Cevaplara İlişkin Sonuçlar

1.2.1. Öğretmenlerin “Cinsiyet” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

1. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirdiği düşüncesinde oldukları ortaya çıkmaktadır.
2. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla disiplin cezalarının suça göre değil kişiye göre uygulandığı düşüncesinde oldukları görülmektedir.
3. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak ceza verdikleri düşüncesinde oldukları görülmektedir.
4. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamadığı düşüncesinde oldukları görülmektedir.
5. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkide bulunduğu düşüncesinde oldukları görülmektedir.

1.2.2. Öğretmenlerin “Yaş” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenlerin, yaş değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

1. Öğretmenlerin, 31- 40 yaşları arasında disiplin yönetmeliğinin gerekliliği ifadesine daha çok katıldıkları görülmektedir.
2. Öğretmenlerden 41-50 yaş grubunda bulunanların soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması ifadesine diğer yaş gruplarına oranla daha çok katıldığı görülmektedir.
3. Öğretmenlerden 31-40 yaş grubunda bulunanların, öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisini daha çok gözlemledikleri görülmektedir.

1.2.3.Öğretmenlerin “Medeni hal ” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenlerin, medeni hal değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

1. Öğretmenlerden evli olanların disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulandığına daha çok inandıkları görülmektedir.
2. Öğretmenlerden bekar olanların çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulandığına daha çok inandıkları görülmektedir.
3. Öğretmenlerden bekar olanların cezaların suça daha çok uygun olduğunu düşündükleri görülmektedir.
4. Öğretmenlerden evli olanların idarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığı düşüncesinde oldukları görülmektedir.

1.2.4.Öğretmenlerin “ Eğitim Düzeyi” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenlerin, eğitim düzeyi değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

1. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanların disiplin yönetmeliklerinin daha çok okunduğu düşüncesinde oldukları görülmektedir.
2. Öğretmenlerden yüksek lisans mezunu olanların disiplin yönetmeliklerini daha çok yeterli buldukları görülmektedir.
3. Öğretmenlerden 2-3 yıllık olanların disiplin yönetmeliklerinin daha çok uygulandığı düşüncesinde oldukları görülmektedir.
4. Öğretmenlerden 2-3 yıllık olanların yönetimin disiplin konusunda öğretmenlere daha çok bilgi verdiği düşüncesinde oldukları görülmektedir.
5. Öğretmenlerden Eğitim Enstitüsü mezunu olanların daha çok çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulandığı düşüncesinde oldukları görülmektedir.
6. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanların daha çok cezaları suça uygun buldukları görülmektedir.
7. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanların daha çok disiplin yönetmeliklerinin güncellendiğini düşündükleri görülmektedir.
8. Öğretmenlerden yüksek lisans mezunu olanların yöneticilerin yönetmeliği tehdit unsuru olarak daha çok kullandığı düşüncesinde oldukları görülmektedir.

9. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 4-5 yıllık lisans olanların daha çok disiplin yönetmeliğini gerekli buldukları düşüncesinde oldukları görülmektedir.
10. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 4-5 yıllık lisans olanların disiplin cezalarının suça göre değil kişiye göre uygulandığı düşüncesinde oldukları görülmektedir.
11. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 4-5 yıllık lisans olanların daha çok idarenin iyi niyetli davrandığını ve disiplin hükümlerini gereği gibi uygulamadığını düşündükleri görülmüştür.
12. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanların daha çok öğretmen ve yönetim işbirliği içinde olursa disiplin suçları azalır şeklinde düşündükleri görülmektedir.
13. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 2-3 yıllık mezunu olanların daha çok soruşturma sürecinin sağlıklı yürütüldüğü şeklinde düşündükleri görülmektedir.
14. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanların daha çok öğretmenlerin yönetimden çekinip soruşturma sürecinde tarafsız olamadığı şeklinde düşündükleri görülmektedir.
15. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 4-5 yıllık lisans mezunlarının daha çok disiplinin ödülünden çok cezaya dayandırıldığı düşüncesinde oldukları görülmektedir.
16. Öğretmenlerden eğitim seviyesi yüksek lisans mezunu olanların yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarını daha çok olumsuz etkilediği düşüncesinde oldukları görülmektedir.
17. Öğretmenlerden eğitim seviyesi 2-3 yıllık olanların daha çok üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi olduğu düşüncesinde oldukları görülmektedir.

1.2.5. Öğretmenlerin “Meslekteki Kıdemi ” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenlerin meslekteki kıdemi değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir.

1. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 6-10 yıl olanların disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisine daha çok inandıkları görülmektedir.
2. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 6-10 yıl olanların disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulandığına daha çok inandıkları görülmektedir.

3. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanların disiplin yönetmeliğinin güncellendiğine daha çok inandıkları görülmektedir.
4. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 6-10 yıl olanların yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullandığına daha çok inandıkları görülmektedir.
5. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 1-5 yıl olanların disiplin yönetmeliğinin gerekliliğine daha çok inandıkları görülmektedir.
6. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanların soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olduğuna daha çok inandıkları görülmektedir.
7. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanların idarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığına daha çok inandıkları görülmektedir.
8. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanların disiplin konusunda hizmet içi seminerleri daha çok yeterli buldukları görülmektedir.
9. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 16-20 yıl olanların soruşturma sürecinin sağlıklı yürütüldüğüne daha çok inandıkları görülmektedir.
10. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 6-10 yıl olanların personel disiplininin ödülünden daha çok ceza verilerek uygulandığına daha çok inandıkları görülmektedir.
11. Öğretmenlerden meslekteki kıdemleri 6-10 yıl olanların yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkide bulunduğu daha çok inandıkları görülmektedir.

1.2.6.Öğretmenlerin “Şu Andaki Okuldaki Kıdemi” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenlerin şu andaki okuldaki kıdemi değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir

1. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanların disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişiklikleri daha çok takip ettikleri görülmektedir.
2. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanların disiplin yönetmeliklerinin uygulandığına daha çok inandıkları görülmektedir.

3. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanların disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisinin olduğuna daha çok inandıkları görülmektedir.
4. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanların cezaların suça uygunluğuna daha çok inandıkları görülmektedir.
5. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanların disiplin yönetmeliğinin güncellendiğine daha çok inandıkları görülmektedir.
6. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 6-10 yıl olanların disiplin yönetmeliğinin gerekliliğine daha çok inandıkları görülmektedir.
7. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 21 yıl ve üzeri olanların disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulandığına daha çok inandıkları görülmektedir.
8. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanların idarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığına daha çok inandıkları görülmektedir.
9. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 6-10 yıl olanların disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak ceza verdiğiğine daha çok inandıkları görülmektedir.
10. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 16- 20yıl olanların soruşturma sürecinin sağlıklı yürütüldüğüne daha çok inandıkları görülmektedir.
11. Öğretmenlerden şu anda buldukları okuldaki kıdemleri 16-20 yıl olanların öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamadığına daha çok inandıkları görülmektedir.

1.2.7.Öğretmenlerin “Okulun Öğrenci Sayısı” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenlerin okulun öğrenci sayısı değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir

1. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 1401-2200 olanların disiplin yönetmeliklerinin okunduğuna daha çok inandıkları görülmektedir.
2. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 1401-2200 olanların disiplin yönetmeliklerinin yeterliliğine daha çok inandıkları görülmektedir.

3. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 1-600 olanların yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirdiğine daha çok inandıkları görülmektedir.
4. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 1-600 olanların disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulandığına daha çok inandıkları görülmektedir.
5. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 1401-2200 olanların disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliğine daha çok inandıkları görülmektedir.
6. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 1401-2200 olanların alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliğine daha çok inandıkları görülmektedir.
7. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 601-1400 olanların öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmada olumlu etkisi olduğuna daha çok inandıkları görülmektedir.
8. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 1401-2200 olanların disiplin yönetmeliğinin güncellendiğine daha çok inandıkları görülmektedir.
9. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 1-600 olanların disiplin yönetmeliğinin gerekliliğine daha çok inandıkları görülmektedir.
10. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 601-1400 olanların soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olduğuna daha çok inandıkları görülmektedir.
11. Öğretmenlerden çalıştıkları okulun öğrenci sayısı 601-1400 olanların idarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığına daha çok inandıkları görülmektedir.

1.2.8.Öğretmenlerin “Öğretmenin Alanı” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenin alanı değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir

1. Öğretmenlerden, alanları sınıf öğretmeni olanların çalışanlar arasında kurum disiplininin sağlandığına daha çok inandıkları görülmektedir.
2. Öğretmenlerden alanları sınıf öğretmeni olanların disiplin yönetmeliğinin güncellendiğine daha çok inandıkları görülmektedir.
3. Öğretmenlerden alanları branş öğretmeni olanların idarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamadığına daha çok inandıkları görülmektedir.

4. Öğretmenlerden alanları sınıf öğretmeni olanların soruşturma sürecinin sağlıklı yürütüldüğüne daha çok inandıkları görülmektedir.
5. Öğretmenlerden alanları sınıf öğretmeni olanların öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamadığına daha çok inandıkları görülmektedir.

1.2.9.Öğretmenlerin “Göreviniz” Değişkenine İlişkin Sonuçları

Bu bölümde, öğretmenlerin göreviniz değişkenine göre sorulara verdikleri cevaplara ilişkin sonuçlar verilmektedir

1. Öğretmenlerden görevleri yönetici olanların disiplin yönetmeliklerinin okunduğuna daha çok inandıkları görülmektedir.
2. Öğretmenlerden görevleri yönetici olanların disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takip edildiğine daha çok inandıkları görülmektedir.
3. Öğretmenlerden görevleri öğretmen olanların disiplin yönetmeliğinin güncellendiğine daha çok inandıkları görülmektedir.
4. Öğretmenlerden görevleri yönetici olanların soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olduğuna daha çok inandıkları görülmektedir.

1.3.Öğretmenlerin Bağımlı Sorulara Verdiği Cevapların Frekans, Yüzde, Ortalama Ve Standart Sapmasına Göre Dağılımına İlişkin Sonuçlar

- 1- Öğretmenler “Disiplin yönetmeliklerinin okunması” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 2-Öğretmenler “Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 3- Öğretmenler “Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 4- Öğretmenler “Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 5- Öğretmenler “Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 6- Öğretmenler “Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi” ifadesine, nadiren katılmışlardır.

- 7- Öğretmenler “Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 8- Öğretmenler “Çalışanlar arasında kurum disiplinin uygulanması” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 9- Öğretmenler “Cezaların suça uygunluğu” ifadesine, nadiren katılmışlardır..
- 10- Öğretmenler “Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 11- Öğretmenler “Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 12- Öğretmenler “Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği” ifadesine, çoğu zaman katılmışlardır.
- 13- Öğretmenler “Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 14- Öğretmenler “Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması” ifadesine, çoğu zaman katılmışlardır.
- 15- Öğretmenler “İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 16- Öğretmenler “Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 17- Öğretmenler “Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği” ifadesine, çoğu zaman katılmışlardır.
- 18- Öğretmenler “Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi” ifadesine, çoğu zaman katılmışlardır.
- 19- Öğretmenler “Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 20- Öğretmenler “Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi” ifadesine, nadiren katılmışlardır.
- 21- Öğretmenler “Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması” ifadesine, çoğu zaman katılmışlardır.
- 22- Öğretmenler “Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi” ifadesine, çoğu zaman katılmışlardır.

23- Öğretmenler “Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması” ifadesine, çoğu zaman katılmışlardır.

24- Öğretmenler “Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi” ifadesine, nadiren katılmışlardır.

25- Öğretmenler “Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi” ifadesine, nadiren katılmışlardır.

2. ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, anket ve araştırma sonuçlarına dayanılarak, önerilerde bulunulmuştur.

1. Öncelikle, disiplin yönetmelikleri ve bunlarla ilgili kavramların, disiplinin sürekliliği, uygulanması, geliştirilmesi için gerekli olan tüm bilgilerin öğretmenlere öğretmenlik eğitimleri dahilinde ayrı bir ders olarak verilmesi gelecek nesillerde disiplinle ilgili daha az problem yaşanmasını sağlayacaktır.

2. Disiplin yönetmelikleri konusunda öğretmenlerin farkındalıklarını arttırmak gerekmektedir, özellikle hizmet içi eğitimlerin bu konuda katkısı olacaktır.

3. Disiplin yönetmeliklerinin belirli aralıklarla revize edilmesi bunun yanı sıra, yapılan değişikliklerin takibinin ve idrakının sağlanması önemlidir. Değişikliklerin idare tarafından takip edilebilir bir şekilde duyurulması uygun bir çözüm olacaktır.

4. Ceza ve suç arasında uygun bir paralellik olmalıdır, maalesef şu anda bu paralellikten uzak sonuçlara ulaşılmıştır. Yönetmeliklerin yenilenmesi bu anlamda da önem taşımaktadır.

5. Öğretmenler disiplin yönetmeliklerinin gerekliliği konusunda genel olarak olumlu görüş bildirdiklerinden, uygun yönlendirmelerle olumlu uygulama sonuçlarına ulaşılması muhtemeldir.

6. 1702, 4357 ve 657 sayılı kanunlarda geçişme mevcuttur, 1702 ve 4357 sayılı kanunlar eski bir Türkçe ile yazılmış olduğundan, daha zor anlaşılakta, günümüz Türkçesinden uzak oluşu, okunması ve öğrenilmesi konusunda çekimserlik ve zorluk yaratmaktadır. Bunun yanı sıra, 657 sayılı kanunda 1702 ve 4357 sayılı kanunların bir çok maddesi yakın bir anlamla yer almaktadır. Üç kanunun tek bir başlık altında toplanarak güncellenmesi, uygulamada olumlu sonuçlara sebep olacaktır.

7. Disiplin suçlarının oransal olarak yöneticiler arasında daha çok işlenmiş olduğu gözlemlenmektedir. Bu oran yöneticiler açısından 8 kata varan negatif bir oran olup, bu konunun irdelenmesi, sebep sonuç ilişkilerinin ilgili yetkililerce saptanması ve bunları giderecek çeşitli önlemlerin alınması, örnek olması gereken yöneticilerimizin suç oranının düşmesini sağlayacaktır.
8. Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi, gerçek sonuçlara ulaşılması açısından özellikle önem taşımaktadır. Soruşturmayı yapan kişilerin yetkinliğinin yanı sıra, bilgisine başvurulmuş tüm kişilerin doğru ifadeleri, örtbas olaylarının olmaması, kişilere göre değerlendirme yapılmaması, bu sürecin sağlıklı yürütülmesi açısından özellikle gereklidir.
9. Kurum disiplini ve kurum kimliği kavramlarının öğretmenler arasında geliştirilmesi ve anlaşılmasının sağlanması gereklidir. Böylece öğretmen ve yönetim işbirliği içinde çalışacak ve disiplin suçları azalacaktır.
10. Cezaların caydırıcı etkisi üzerinde çalışılması, suçun işlenmesini en azından oransal olarak etkileyecek, bu da disipline katkıda bulunacaktır.
11. Kınama, uyarma ve ihtar ve tevbih cezalarını gerektiren daha hafif nitelikte suç unsuru bulunduran fiillerin işlenmesi durumunda, bazı hallerde belirli bir süre sonra sicilin erken temizlenmesi daha adil olacaktır.
12. Yönetimden çekinerek doğru ifade verilmemesi, uygulamada yanlış kararlara sebep olabilir, bu yüzden gerekli güncellemelerin yapılarak, ilgili kişilerin doğru adımları desteklenmelidir.
13. Disiplin yönetmeliği öğretmenler tarafından yeterince okunmadığı gibi yeterli de bulunmamaktadır. Yönetmeliklerde var olan aksaklıkların tespiti için öğretmen ve yöneticilerden oluşan bir komisyon oluşturulmalı ve tespit edilen eksiklikler yetkililere iletilmeli sonrasında gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
14. Disiplin yönetmeliklerinin nadiren uygulandığı kanısında olan öğretmenlerde bir rahatlık oluşması doğaldır. Bu nedenle yönetimin iyi niyetle de olsa görevini aksatmaması iş disiplini açısından daha faydalı olacaktır.
15. Az da olsa, uygulamada var olan yönetmelik dışında, keyfi ceza uygulanmasının önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu da öğretmenlerin haklarıyla ilgili daha çok bilgi sahibi olması ile sağlanacaktır. Böylece yöneticilerin, disiplin yönetmeliğini tehdit

unsuru olarak kullanması engellenecektir. Cezaların kişiye göre değil suça göre verilmesi sağlanacaktır.

16. Disiplin amirlerinin kurum içinden geliyor olmasının faydası büyüktür. Bu uygulama empati duygusunun daha kolay kurulabilmesi için devam ettirilmelidir.

17. Ceza verilirken aslında cezanın öğretmen ya da yöneticiye verilmediği, cezanın davranışa verildiği disiplin amirleri tarafından karşı tarafa hissettirilmelidir. Böylece karşı tarafın meslekten soğuması, öğrencilere kötü davranması engellenmeli, hataların tekrarlanmaması sağlanmalıdır.

18. Personele sürekli hatalarından, yanlışlarından bahsetmek yerine; onların iyi davranışları desteklenip, ödül mekanizması ön plana çıkarılmalıdır. Eğitimde cezadan çok ödüle yer verilmelidir.

Kaynakça

Kitaplar

Ahmetoğlu, E., 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na G6re Memur Disiplin Cezaları, İstanbul, 1986.

Akgüner, T., Kamu Personel Yönetimi, İstanbul, 2001.

Akgüner, T., Kamu Personel Yönetimi, İstanbul, 1998.

Akyılmaz, B., İdare Hukuku, Konya, 2003.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E., Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya, 2005.

Arıca, M.N., Memur Suçları ve Soruşturma, Ankara, 2000.

Aslan, Z., 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununa G6re Disiplin Suç ve Cezaları, İstanbul, 2001.

Dönmezer, E., Hususi Tatbiki Ceza Hukuku, İstanbul, 1985.

Dündar, E., Milli Eğitim Teşkilatı Mensuplarına İlişkin Disiplin Cezaları ve Yargı Denetim, Ankara, 1988.

Eroğlu, H., İdare Hukuku, Ankara, 1985.

Gelegen, T., Kamu Yönetiminde Disiplin ve Disiplin Cezaları", Danıştay Dergisi, Cumhuriyet'in 50.Yılı Özel Sayısı, Ankara, 1973.

Genç, T., Ceza ve Disiplin Soruşturmaları, Ankara, 1999.

Gözler, K., İdare Hukuku, Bursa, 2003.

Gözübüyük, Ş. Yönetim Hukuku, Ankara, 1983.

Günel, Y., Disiplin Cezaları, Ankara, 1958.

Hardal, M., Disiplin Hükümlerinin Uygulanması, Samsun, 2004.

İçel, K., Suçların İçtimai, İstanbul, 1972.

Kırmızıgül, H., Disiplin Suç ve Cezaları ve Denetim Yolları, İstanbul, 1988.

Livanelioğlu, Ö.A., Memur Disiplin Hukuku, Ankara, 1997.

Onar, S.S., İdare Hukukunun Umumi Esasları, İstanbul, 1966.

Orhun, H., Türkiye'de Devlet Memurlarının Hukuki Rejimi Hatlarıyla Tarihi Gelişim ve Bugünkü Durum, İstanbul, 1946.

Özay, İ., İdari Yaptırımlar, İstanbul, 1985.

Öztürk, B., Erdem, R., Özbek, Ö., Uygulamalı Ceza Hukuku ve Emniyet Tedbirleri Hukuku, İzmir, 1998.

Pınar, İ., Açıklamalı-İçtihatlı Memur Suçlarında İdari Soruşturma, Ankara, 1987.

Pınar, İ., Devlet Memurları Kanunu Şerhi ve İlgili Mevzuat, Ankara, 1999.

Sanal, R., Türkiye'de Yönetimsel Denetim ve Devlet Denetleme Kurulu, Ankara, 2002.

Sancakdar, O., Disiplin Yaptırımı Olarak Devlet Memuriyetinden Çıkarma ve Yargısal Denetim, Ankara, 2001.

Şafak, A., Hukuk Terimleri Sözlüğü, Ankara, 1992.

Şekercioğlu, M., Ceza Hukukunda Memur Kavramı, İstanbul, 1974.

Taşkın, A., Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku, Ankara, 2006.

Toroslu, N., Ceza Hukuku, Ankara, 1990.

Tutum, C., Personel Yönetimi, Ankara, 1979.

Yurtcan, E., Ceza Yargılaması Hukuku, İstanbul, 1998.

İnternet Adresleri

<http://www.hukuki.net/kanun/1702.13.text.asp> (11.03.2009)

<http://www.hukuki.net/kanun/4357.13.frameset.asp> (22.03.2009)

<http://istanbul.meb.gov.tr/Bolum/Icerik/Strateji-Gelistirme-Bolumu/197/2008-2009-Istatistikleri.aspx> (01.06.2009)

<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/956.html> (14.05.2009)

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.657&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch> (23.05.2009)

<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/24.html> (14.02.2009)

<http://www.ogretmendostu.com/modules.php?name=Encyclopedia&op=terms&eid=2<r=S> (29.03.2009)

<http://tdkterim.gov.tr/bts/> (27.01.2009)

<http://tkb.meb.gov.tr/genelge/2005/2004-70%20-%2017024357%20uygulamlar%C4%B1.htm> (03.06.2009)

http://www.turkhukuksitesi.com/makale_97.htm (09.01.2009)

Mevzuat

Devlet Memurları Kanunu (657 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 12056, Tarih: 23.07.1965.

Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif Ve Cezalandırılmalarına Ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık Ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına Ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun (4357 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 5308, Tarih: 19.01.1943.

İlköğretim ve Eğitim Kanunu (222 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 10705, Tarih:12.01.1961

İlk Ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi Ve Tecziyeleri Hakkında Kanun (1702 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 1532, Tarih: 29.06.1930.

Milli Eğitim Temel Kanunu (1739 Sayılı Kanun), Resmi Gazete Sayı: 14574, Tarih: 24.06.1973.

EKLER

EK-1: İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan İstatistiki Bilgi Onay Dilekçesi

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 5273/55475
Konu : Alin ERSÖZ

20/05/2009

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi: a) Beykent Üniversitesi'nin 23/03/2009 tarih ve 1217 sayılı yazısı.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Alin ERSÖZ'ün** İlimiz İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı'nın arşivinde "**İlköğretim Okullarında Personel Disiplini**" konulu araştırma çalışmasını yapma isteği İlgi (a) yazı ile bildirilmiştir.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi **Alin ERSÖZ'ün** istediği veriler ektedir.

Bilgilerinizi, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.




Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :
Ek-1. 4 sayfa İstatistiki Bilgi


EK-2: 2005 Yılı Disiplin İşlemleri İstatistikleri

2005 YILI DİSİPLİN İŞLEMLERİ			
	YÖNETİCİLER	ÖĞRETMENLER	TOPLAM
İHTAR	50	58	108
UYARMA	30	23	73
KINAMA	41	97	138
AYLIKTAN KESME	26	97	123
MAŞ KESİMİ	4	31	35
DERS ÜCRETİ KESİMİ	2	3	5
TEVBİH	16	15	31
KADEME İ. DURDURULMASI	18	29	47
KIDEM İNDİRİMİ	6	7	13
DMÇ	1	4	5
GÖREVE SON VERME	2	1	3
CEZALANDIRILMAYANLAR	71	99	170
TOPLAM	267	464	731


Kayıtlarımıza uygun olarak düzenlenmiştir
12.02.2008
Ahmet KOÇIBAR
Müdür Yardımcısı

EK-3: 2006 Yılı Disiplin İşlemleri İstatistikleri

2006 YILI DİSİPLİN İŞLEMLERİ			
	YÖNETİCİLER	ÖĞRETMENLER	TOPLAM
İHTAR	44	37	81
UYARMA	72	61	133
KINAMA	60	84	144
AYLIKTAN KESME	61	59	120
MAŞ KESİMİ	13	25	38
DERS ÜCRETİ KESİMİ	3	7	10
TEVBİH	6	3	9
KADEME İ. DURDURULMASI	20	26	46
KIDEM İNDİRİMİ	2	2	4
DMÇ	2	3	5
GÖREVE SON VERME	1	2	3
CEZALANDIRILMAYANLAR	58	43	101
TOPLAM	342	352	694


 Kayıtlarımıza uygun olarak düzenlenmiştir
 13.01.2009

Ahmet KOÇIBAR
 Müdür Yardımcısı

EK-4: 2007 Yılı Disiplin İşlemleri İstatistikleri


2007 YILI DİSİPLİN İŞLEMLERİ			
	YÖNETİCİLER	ÖĞRETMENLER	TOPLAM
İHTAR	74	26	100
UYARMA	55	28	83
KINAMA	62	48	110
AYLIKTAN KESME	65	70	135
MAŞ KESİMİ	30	53	83
DERS ÜCRETİ KESİMİ	6	5	11
TEVBİH	14	9	23
KADEME İ. DURDURULMASI	15	24	39
KIDEM İNDİRİMİ	2	3	5
DMÇ	3	7	10
GÖREVE SON VERME	1	2	3
CEZALANDIRILMAYANLAR	106	26	132
TOPLAM	433	301	734


Kayıtlarımıza uygun olarak düzenlenmiştir
13.01.2009

Ahmet KOÇIBAR
Müdür Yardımcısı

EK-5: 2008 Yılı Disiplin İşlemleri İstatistikleri

2008 YILI DİSİPLİN İŞLEMLERİ			
	YÖNETİCİLER	ÖĞRETMENLER	TOPLAM
İHTAR	49	33	82
UYARMA	97	53	150
KINAMA	128	82	210
AYLIKTAN KESME	64	41	105
MAŞ KESİMİ	21	46	67
DERS ÜCRETİ KESİMİ	5	5	10
TEVBİH	16	38	54
KADEME İ. DURDURULMASI	19	12	31
KIDEM İNDİRİMİ	-	-	-
DMÇ	-	4	4
GÖREVE SON VERME	2	2	4
CEZALANDIRILMAYANLAR	57	31	88
TOPLAM	458	347	805


Kayıtlarımıza uygun olarak düzenlenmiştir
13/01/2009
Ahmet KOÇİBAR
Müdür Yardımcısı

EK-6: İstanbul MEM'e Yazılan Arşiv İnceleme İzin Dilekçesi

T.C. İSTANBUL VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE;

Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne, 06/04/2009 tarih ve 1641/39385 sayı ile yazılan yazınızda belirttiğiniz üzere, 06/03/2009 tarih ve 141 sayılı dilekçemde MEB'E Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi'ne göre bazı eksiklikler bulunmaktaydı. Dilekçemde bulunan eksiklikleri gidermek üzere hazırladığım bu ek dilekçemde araştırmamın amacı, önemi, problemi, sayıtları, tanımları, araştırma yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları, çalışma takvimi ve kaynakça yer almaktadır.

Araştırmamın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında çalışan personelin aldıkları disiplin cezalarında yıllara göre var olan değişiklikleri saptamaktır.

Araştırmamın önemi ise Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında çalışan personelin aldıkları disiplin cezalarında yıllara göre saptadığım değişiklikleri değerlendirmek, kadın ve erkeklerdeki oranlarını saptamak ve iyileştirme çalışmalarısıyla ilgili öneriler sunmaktır.

Araştırmamın problem cümlesi; Yıllara göre memur suçlarında ne gibi değişiklikler olmuştur? Kadın ve erkek olarak oranları ne düzeydedir?

Araştırmamın sayıtları; veri toplamak üzere inceleyeceğim disiplin soruşturmaları ve verilen cezalar sabittir, gerçektir. Müfettişlerimizin verdiği kararlar objektiftir. Verilen cezalar disiplin hukukuna uygundur.

Araştırmamda kullanacağım tanımlar;

Disiplin: Hukuksal olarak istenilmeyen bir fiilin sonucu olarak uygulanan yaptırımı ifade eder.

Disiplin suçu: Bir kimsenin disiplin yönetmeliğine göre yapmaması gereken davranışlardan birini yapmasıdır.

Disiplin cezası: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu disiplin cezalarını; kamu hizmetinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde veya dışında yerine getirmeyenlere, uyulması zorunlu kıldığı hususları yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumun niteliği ve ağırlık derecesine göre verilecek cezalardır.

Uyarma cezası: Memura görevinde ve davranışlarında daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.

Kınama cezası: Görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun memura yazı ile bildirilmesidir.

Aylıktan Kesme Cezası: Aylıktan kesme, memurun, brüt aylığından 1/30-1/8 arasında kesinti yapılmasıdır.

Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulmasıdır.

Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası: Kişinin devlet memurluğu ünvanının alınıp, kişiyi mali, sosyal ve manevi yönden sıkıntılı duruma düşürmektir.

Araştırma yöntemim, vaka analizidir.

Araştırmamdaki evren, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İlköğretim kademesinde çalışan tüm öğretmenler, örneklem ise İstanbul ilinde MEB'e bağlı çalışan ilköğretim öğretmenleridir.

Veri toplama araçlarım, son beş yıl içinde verilen disiplin cezalarıdır.

Çalışma takvimim, tezimi ağustos 2009 başında teslim etmem gerektiğinden, araştırma izninin geldiği tarihten itibaren temmuz 2009 sonuna kadardır.

Tezimde kullanacağım kaynakçam:

Güçlü, Yaşar- Devlet Memurunun El Kitabı, Seçkin Yay., Ankara 2009

Alikaşifoğlu, Kemalettin- Son Değişiklikleri İçeren Açıklamalı Gerekçeli Yargı Kararlı Genel Tebliğli Devlet Memurları Kanunu, Seçkin Yay., Ankara, 2002

Çiçek, İbrahim- Gerekçeli Açıklamalı İçtihatlı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında 4483 Sayılı Kanun, Kazancı Hukuk Evi, 2008

Gökcan, Hasan Tahsin- Artuç Mustafa-Kamu Görevlisi ve Özel Soruşturma Usulleri (Memur Yargılaması), Seçkin Yay.,Ankara, 2008

Pınar, İbrahim- Disiplin Suç ve Cezaları ve Sicil Hukuku, Ankara, 2008

Durmuş, A.Alper- Memur Disiplin Hukuku, Adalet Yay., Ankara, 2009

Taşkın, Ahmet-Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku, Seçkin Yay.,Ankara, 2006

Pınar, İbrahim- Memur Suçlarında Soruşturma Usulü,Seçkin Yay., Ankara,1997

Hazırladığım bu ek dilekçeyi de dikkate alarak, İstanbul İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı arşivinde, MEB'e bağlı ilköğretim okullarında çalışan personelin son beş yılda aldığı disiplin cezaları ve bunların nedenleri ile ilgili araştırmamı yapabilmek üzere tarafınızca gereken izinlerin verilmesi hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Bozkurt Cad. Benlioğlu Apt.
No:85 D:3 Kurtuluş/İstanbul
Tel:0505 258 90 73
e-mail: alinersoz@hotmail.com

22.04.2009

Alin ERSÖZ

EK-7: Beykent Üniversitesi'nden MEM'e Yazılan Arşiv İncelemem İle İlgili Dilekçe



**T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

Sayı : B.30.2.BEY.0.41.72.00-500/1217-
Konu : Anket Hk.

23.03.2009

**T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ,**

Enstitümüz İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı öğrencisi *Alin Ersöz*'ün danışmanının uygundur imzalı dilekçesi ekte sunulmuştur. "*İlköğretim Okullarında Personel Disiplini*" konulu tezine İstanbul İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı arşivinde araştırma yapabilmesi için müsaade istemektedir.

Bilgilerinizi ve izinlerinizi saygılarımla arz ederim.


Prof. Dr. Alpel YÜKSEL
Enstitü Müdürü

Ek: 1- Danışmanının uygundur imzalı öğrenci dilekçesi

Boykent Üniversitesi İletişim Hattı
0212 **444 1997**
www.beykent.edu.tr

Boykent Üniversitesi
Beylikdüzü Yerleşkesi
Boykent, B.Çekirgece-İstanbul
Faks: (0212) 867 55 66

Boykent Üniversitesi
Şişli-Ayazağa Yerleşkesi
Ayazağa, Şişli-İstanbul
Faks: (0212) 867 50 66

Boykent Üniversitesi
Taksim Yerleşkesi
Sıraselvler, Beşiktaş-İstanbul
Faks: (0212) 867 55 76

EK-8: MEM'in Arşiv İnceleme Talepli Dilekçeme Cevabı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/1641/39385
Konu : Anket
(Alin ERSÖZ)

06 Nisan 09

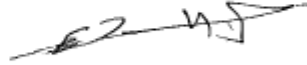
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

İlgi : a-)06/03/2009 tarih ve 141 sayılı yazınız.
b-)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Alin ERSÖZ'ün anket çalışması ile ilgili ilgi(a) yazınız ve ekleri Değerlendirme Komisyonumuzca incelenmiş olup yapılan değerlendirmede;

İlgi (b) yönerge dikkate alınarak eksikliklerinin tamamlanması

hususunda bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.



Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

e-posta : kultur34@meh.gov.tr

Tel.No:0 212 526 19 60/9 ht./135

Faks-Tel.no: 0 212 526 13 82

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.

ADRES:İstanbul M.E.Md.A Blok.Ankara Cad.No:2 Çağaloğlu/İSTANBUL

EK-9: Beykent Üniversitesi'ne Arşiv İnceleme Talebimle İlgili Yazdığım Dilekçem

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Üniversiteniz Taksim Kampüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü'nde tezli yüksek lisans yapmaktayım. Tez konum "İlköğretim Okullarında Personel Disiplini"dir. İstanbul'da son beş yılda alınan disiplin cezaları ile ilgili araştırmamı yapmak üzere, gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT
Tez Danışmanı
Uygundur



03.03.2009
Alin ERSÖZ
Beykent Üniv. Sos. Bil. Enst.
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Öğrencisi
060712074

Adres: Bozkurt Cad, Benlioğlu Apt.
No:85 D:3 Kurtuluş/İstanbul
Tel: 0542 345 95 70

EK-10: İstanbul MEM'den gelen 2005-2008 Arası Görev Yapan Yönetici Sayıları ile İlgili Veriler

Sayın

Alin ERSÖZ

Abdurrahman Köksaloğlu İÖO Mesut Cemil Sok.No:1 Kuştepe Şişli-İstanbul

Bakanlığımıza bağlı devlet okullarında ilimizde görev yapan idareci ve kadrolu personel sayıları ILSİS kayıtları baz alınarak aşağıda gösterilmiştir.
Bilgilerinizi rica ederim.

Kasım ARICI
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

YILI	MEMUR	İDARECI
2005	-	-
2006	3930	-
2007	3612	5161
2008	4594	5783
2009	3554	6795

NOT: Bu bilgiler ILSİS Kayıtlarından çıkarılmaktadır. ILSİS kayıtları eskiye dayalı bilgi vermemektedir.

2005 yılı bilgileri kayıtlarımızda bulunmamaktadır.

İdareci sayıları'nda yıl içerisinde güncellendiğinden dolayı

2006 yılı bilgileri kayıtlarımızda bulunmamaktadır.

EK-11: İstanbul MEM'den gelen 2005-2008 Arası Görev Yapan Öğretmen Sayıları ile İlgili Veriler

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.34.00.19-903.02/67479

22 HAZİRAN 2009

KONU: Alin ERSÖZ

Alin ERSÖZ
Abdurrahman Köksaloğlu İ.O Mesut Cemil Sok.
No: 1 Kuştepe

SİSLİ / İSTANBUL

İlgi : 01/06/2009 tarihli e-mailiniz.

İlgi e-mailiniz incelenmiş olup, 2005, 2006, 2007, 2008 yıllarına ait Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Bölümümüze ait devlet okullarında bulunan ilimizde görev yapan Kadrolu ve Sözleşmeli Öğretmen sayıları aşağıda belirtilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.


Halil ASILSOY
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

YILI	Kadrolu Mevcut	Sözleşmeli Mevcut	Toplam Mevcut
2005	31259	342	31601
2006	32460	463	32923
2007	33889	1406	35295
2008	34392	1932	36324

22/06/2009 Memur : C.A.TEKERLİ
22/06/2009 Şef V. : S.ŞENTÜRK

ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü (Orta Anıma Bölümü)
Babı Ali Yokuşu Ankara Cad. 34417 Çarşamba-İSTANBUL
TEL : Santral: 0 212 526 19 60- 12 Hat Dahili: 222-221

WEB : <http://istanbul.meb.gov.tr>
E.POSTA: oturma34_t@meb.gov.tr

NOT : Verilecek cevapta tarih,numara ve dosya numarasının yazılması arz/rica olunur .

EK-12: Anket Formu

Sevgili Öğretmen Arkadaşlarım;

Bu çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı personelin disiplin yönetmeliği ve disiplin amirinin disiplin yönetmeliğini uygulamasına dair görüşleri değerlendirilecektir. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlara göre topluca değerlendirilecektir. Bu nedenle ankete adınızı yazmanıza gerek yoktur.

Araştırmanın gerçekliği açısından lütfen bütün soruları okuyunuz ve mutlaka her soruyu cevaplandırınız. Sizce en doğru olan seçeneği mutlaka doğru yere işaretlemeye dikkat ediniz.

Gösterdiğiniz ilgi ve işbirliği için teşekkür ederiz.

Danışman: Prof.Dr. Ercan Akyiğit

Yüksek Lisans Öğrencisi: Alin ERSÖZ

I.BÖLÜM

Aşağıdaki sorulardan size en uygun seçeneği (X) işareti koyarak cevaplayınız.

- 1-Cinsiyet: a. () Erkek b. () Kadın
- 2- Yaş: a. () 21-30 yaş arası b. () 31-40 yaş arası
c. () 41-50 yaş arası d. () 50 yaş ve üstü
- 3- Medeni hal: a. () Evli b. () Bekar c. () Dul
- 4- Eğitim düzeyi: a. () Eğitim Enstitüsü b. () 2-3 yıllık c. () 4-5 yıllık
d. () Yüksek Lisans e. () Diğerleri
- 5- Meslekteki kıdemi
a.() 1-5 yıl b. () 6-10 yıl c. () 11-15 yıl d. () 16-20 yıl e. () 21 yıl ve üzeri
- 6- Şu andaki okuldaki kıdemi
a.() 1-5 yıl b. () 6-10 yıl c. () 11-15 yıl d. () 16-20 yıl e. () 21 yıl ve üzeri
- 7- Okulun öğrenci sayısı
a. () 1-600 b. () 601-1400 c. () 1401-2200 d. () 2201 ve daha fazla
- 8- Öğretmenin alanı
a. () Sınıf b. () Branş
- 9- Göreviniz
a. () Öğretmen b.() Yönetici

II.BÖLÜM

Aşağıdaki her cümleyi sırayla okuyarak kendinize en uygun olanı (x) koyarak işaretleyiniz

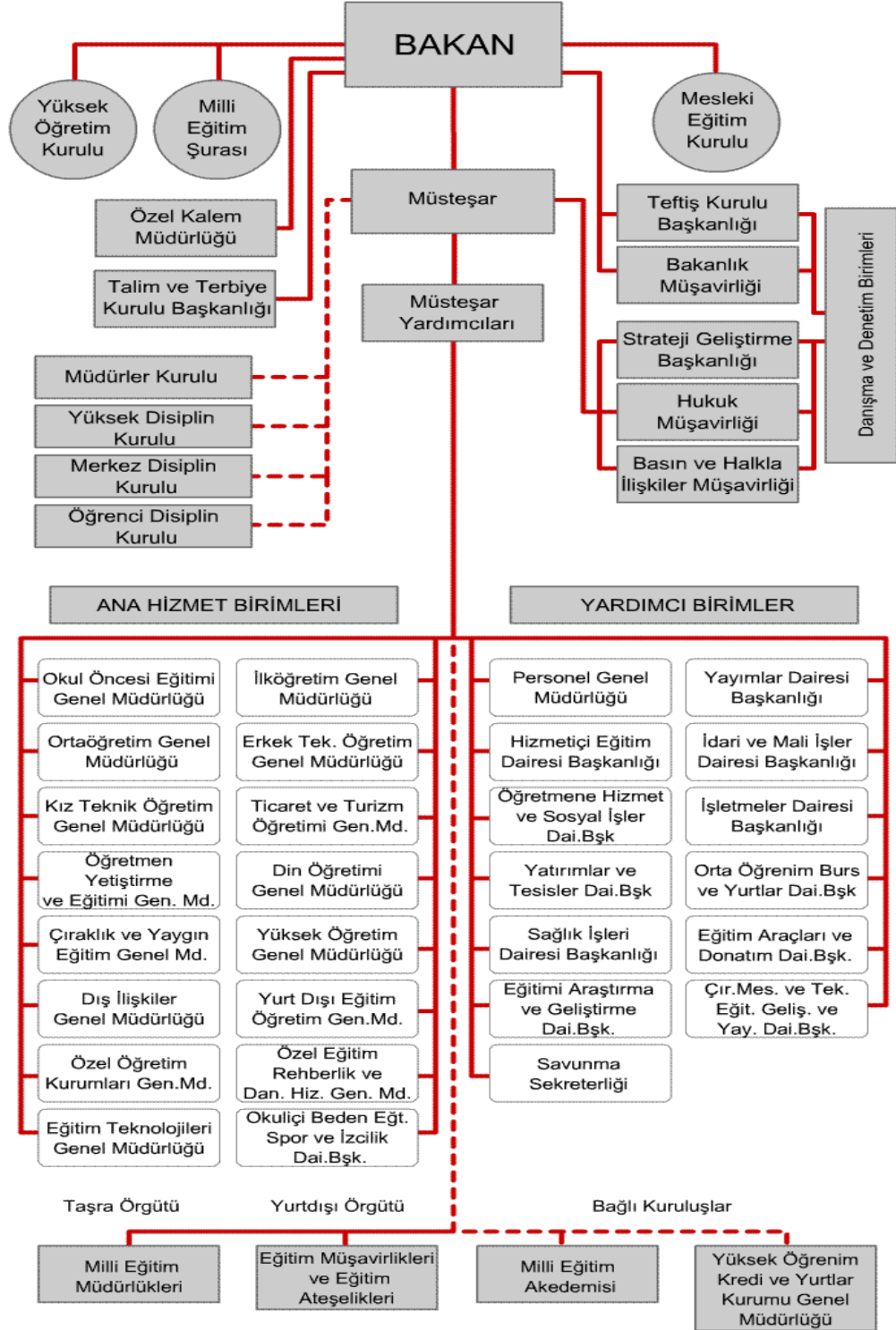
4 – Her zaman 3- Çoğu zaman 2- Nadiren 1- Hiçbir zaman

4 3 2 1

1- Disiplin yönetmeliklerinin okunması				
2- Disiplin yönetmeliklerinin yeterliliği				
3- Disiplin yönetmeliklerinde yapılan değişikliklerin takibi				
4- Disiplin yönetmeliklerinin uygulanması				
5- Yönetimin personeli disiplin konusunda bilgilendirmesi				
6- Disiplin yönetmeliğinin uygulanmasının caydırıcı etkisi				
7- Disiplin yönetmeliği dışında ceza uygulaması				
8- Çalışanlar arasında kurum disiplininin uygulanması				
9- Cezaların suça uygunluğu				
10- Disiplin yönetmeliğinin güncellenmesi				
11- Yöneticinin disiplin yönetmeliğini tehdit unsuru olarak kullanması				
12- Disiplin yönetmeliğinin gerekliliği				
13- Disiplin cezalarının verilirken suça göre değil kişiye göre uygulanması				
14- Soruşturmayı yapan insanların yönetmeliklere hakim olması				
15- İdarenin iyi niyetli davranıp disiplin hükümlerini gereğince uygulamaması				
16- Disiplin konusunda hizmet içi seminerlerin yeterliliği				
17- Alınan disiplin cezalarının belli bir süre sonra sicilden silinmesinin gerekliliği				
18- Öğretmen ve yönetim işbirliğinin disiplin suçlarını azaltmadaki olumlu etkisi				
19- Disiplin amirlerinin sendika, din, ırk vb. ayırım uygulayarak cezayı vermesi				
20- Soruşturma sürecinin sağlıklı yürütülmesi				
21- Öğretmenlerin yönetimden çekinerek soruşturma sürecinde tarafsız olamaması				
22- Disiplin amirlerinin kurum içinden gelmesinin disiplin soruşturmaları açısından olumlu etkisi				
23- Personel disiplininin ödülde daha çok ceza verilerek uygulanması				
24- Yönetimin öğretmene uyguladığı disiplinin zamanla öğretmenlerin öğrencilere olan davranışlarına olumsuz etkisi				
25- Üniversitelerde verilen akademik eğitimin kurum disiplinine olumlu etkisi				

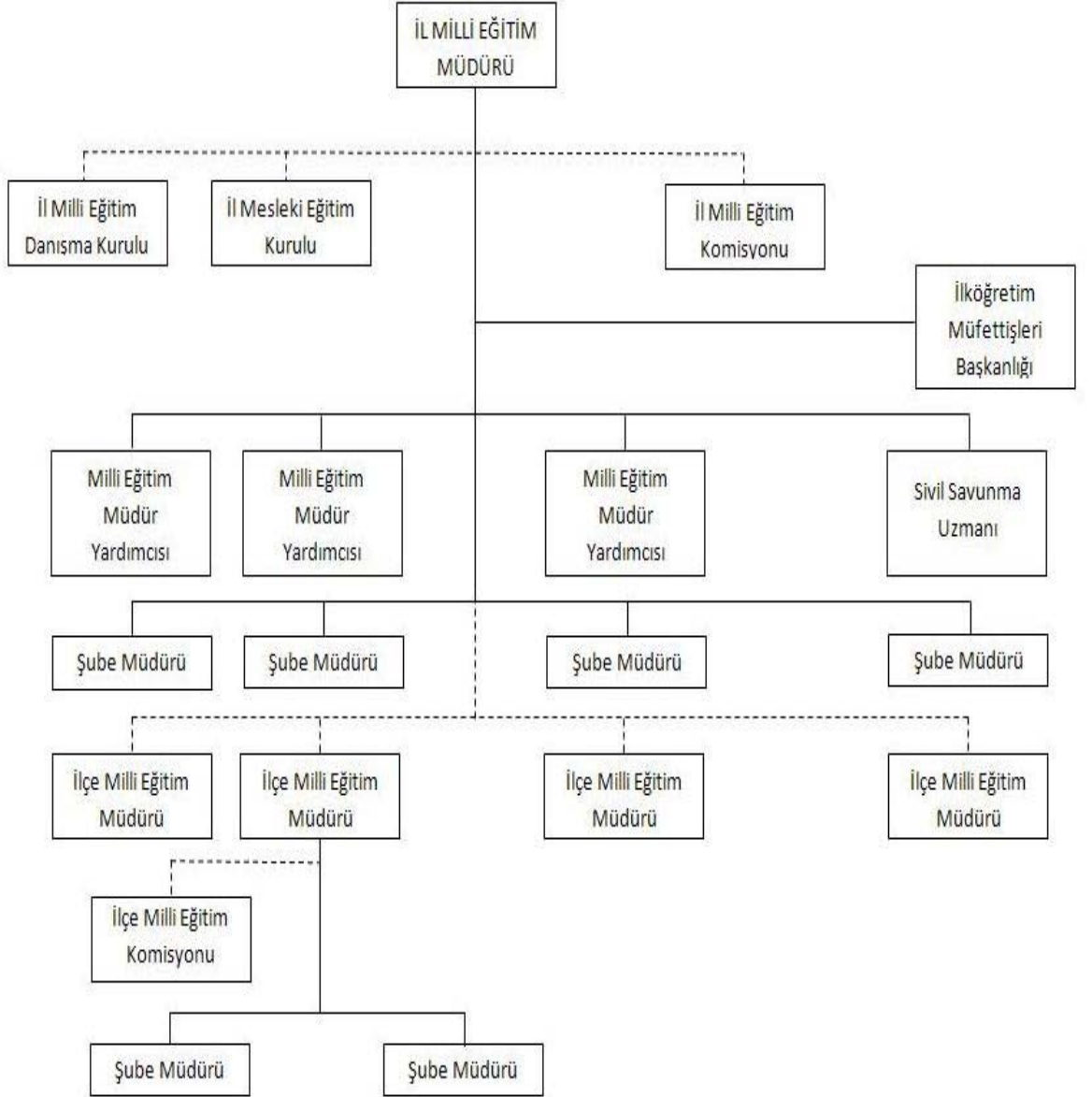
EK-13: MEB Örgüt Yapısı

T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI



EK-14: MEB Taşra Örgütü Şeması

MEB TAŞRA ÖRGÜTÜ ŞEMASI



EK-15: İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı Organizasyon Şeması



EK-16: İnceleme Ve Soruşturmalarda Kullanılan Bazı Belge Örnekleri

Belge Örnekleri

İNCELEME ve SORUŞTURMALARDA KULLANILAN BAZI BELGE ÖRNEKLERİ

Şikâyetçi İfade Tutanağı

İFADE TUTANAĞI

....., oğlu, 19.. doğumlu,T.C., halenLisesi öğretmenini olup, adresinde oturur. Adı geçeneValiliğine /.....Bakanlığına hitaben yazılan tarihli şikâyet dilekçesi ve ekleri kendisine gösterilerek sorulduğunda;tarihli şikâyet dilekçesi ve bu dilekçedeki imza bana aittir. Dilekçem ve eklerinde belirttiğim iddialarla ilgili olarak" dedi. Yazılanların söylediklerinin aynısı olduğunu beyan etmesi üzerine ifade tutanağı birlikte imzalandı. (Tarih)

İsim- İmza
Unvan

İsim-İmza
İfade Sahibi

YAZILI İFADE

Adı ve Soyadı :
Baba adı :
Doğum yeri ve yılı :
Uyruğu :
İşi ve iş adresi :
Oturma adresi :

..... günü, okulunuz öğretmenler odasında oturduğunuz bir sırada, Nöbetçi Öğretmen nin yanınıza gelerek, Bayrak merasiminin başlamak üzere olduğunu söylemesi üzerine, diğer öğretmenlerle birlikte dışarı çıkmanıza rağmen, Öğretmen nin Bayrak törenine katılmadığı iddia edilmektedir.

İddia ile ilgili olarak bildiklerinizi aşağıda açıklamanızı rica ederim. Tarih

İsim-İmza

Unvan

=====
(Cevaplara buradan başlayınız ve sayfa arkasına yazmayınız.)

İNCELEME ve SORUŞTURMALARDA KULLANILAN
BAZI BELGE ÖRNEKLERİ

Şikâyetçi İfade Tutanağı

İFADE TUTANAĞI

....., oğlu, 19.. doğumlu,T.C., halenLisesi öğretmenini olup, adresinde oturur. Adı geçeneValiliğine /.....Bakanlığına hitaben yazılan tarihli şikâyet dilekçesi ve ekleri kendisine gösterilerek sorulduğunda;tarihli şikâyet dilekçesi ve bu dilekçedeki imza bana aittir. Dilekçem ve eklerinde belirttiğim iddialarla ilgili olarak " dedi. Yazılanların söylediklerinin aynısı olduğunu beyan etmesi üzerine ifade tutanağı birlikte imzalandı. (Tarih)

İsim- İmza
Unvan

İsim-İmza
İfade Sahibi

YAZILI İFADE

Adı ve Soyadı :
Baba adı :
Doğum yeri ve yılı :
Uyruğu :
İşi ve iş adresi :
Oturma adresi :

..... günü, okulunuz öğretmenler odasında oturduğunuz bir sırada, Nöbetçi Öğretmen nin yanınıza gelerek, Bayrak merasiminin başlamak üzere olduğunu söylemesi üzerine, diğer öğretmenlerle birlikte dışarı çıkmaya rağmen, Öğretmen nin Bayrak törenine katılmadığı iddia edilmektedir.

İddia ile ilgili olarak bildiklerinizi aşağıda açıklamanızı rica ederim. Tarih

İsim-İmza

Unvan

=====
(Cevaplara buradan başlayınız ve sayfa arkasına yazmayınız.)

TUTANAK

....., oğlu, 19... doğumlu, T.C. , serbest çalışır ve adresinde oturur. Adı geçen, Lisesi'nde sürdürülen genel denetim sırasında, günü saat de müfettişliğimiz çalışma odasına gelerek ile ilgili bir ihbarda/şikayette bulunacağını beyan edip "..... " dedi. Durumu tespit eden bu tutanak, tarafımızdan müştereken tanzim edilip okundu. Mühbirin/müştekinin, yazılanların doğru ve söylediklerinin aynısı olduğunu bildirmesi üzerine bu tutanak birlikte imza altına alındı. (Tarih)

İsim- İmza

Unvan

İsim-İmza

Muhbir-Müşteki

Belge Örnekleri

Tebliğ-Tebellüğ Yazısı

Yürütülmekte olan bir inceleme/ soruşturma dolayısıyla, tanık olarak bilgi vermek üzere günü saat 14.00 de, belirtilen adresteki müfettişliğinize gelmediğim takdirde hakkımda C.M.U.K. nün 46. maddesinin uygulanacağına ilişkin tarih ve sayılı davetiyeyi aldım. (Tarih)

Teslim Eden

İsim-İmza

.....Müdürlüğünde Memur

Teslim Alan

İsim-İmza

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU : İnceleme/Soruşturma.

Tarih

TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞINA

İLGİ : a) gün ve sayılı görevlendirme emri,

b) Bakanlık Makamının gün ve sayılı onayı.

İlgi (a) görevlendirme emri ekinde yer alan, İlgi (b) Makam onayı gereğince, Meslek Lisesi Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesinin yıllarına ait hesaplarının incelenmesi ve soruşturulması sırasında, anılan müdürlüğün söz konusu dönemdeki evrakının Sayıştay Başkanlığına gönderildiği anlaşılmıştır.

Soruşturmanın zamanında ve sağlıklı bir şekilde sonuçlandırılabilmesi için Meslek Lisesi Müdürlüğü Döner Sermaye işletmesinin belirtilen dönemlere ilişkin evrakının Sayıştay Başkanlığından temin edilmesi gerekmektedir.

Gereğini arz ederim.

İsim-İmza

Unvan

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :
KONU : Suç Duyurusu.

Tarih

.....CUMHURİYET BAŞSAVCILIĞINA

Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın gün ve sayılı görevlendirme yazıları ekinde alınan tarih ve sayılı Bakanlığımız onay emri uyarınca, müfettişliğimizce sürdürülen inceleme ve soruşturma sırasında;

..... İli Merkez ilköğretim okullarının kışık yakacak ihtiyacının karşılanması ve Şırnak'tan tahsis edilen ton kömürün nakli işinin İl Daimi Encümeninin gün ve sayılı kararı ile, 2886 sayılı Kanununun 51. maddesinin (a) fıkrasına uyarınca TL. 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:); keza, İl Daimi Encümeninin gün ve sayılı kararı ile İl ilköğretim okullarının kışık yakacak ihtiyacının karşılanmasıyla ilgili olarak, T.K.İ. den satın alınan ton Şırnak kömürünün naklinin de TL. bedelle nakletme teklifinde bulunan aynı şahsa verilmesinin karar altına alındığı (Ek:); Bahse konu karar ve anlaşmalar gereği müteahhit firma tarafından kömür nakliyesi ve tesellüm işlerine başlandığı;

mevcut kayıtların incelenmesinden anlaşılmıştır.

Hâl böyle iken;

..... İlköğretim Okuluna, (6) kamyon içerisinde götürülen, (.....) ton olarak teslimi amaçlanan (Ek:) kömürün miktarından okul idaresince şüphelenilmesi üzerine, bir komisyon huzurunda tartılmasının sağlandığı ve gelen kömürün, gelmesi gerekenden (.....) ton eksik olduğunun belirlendiği (Ek:) ve konunun İl Millî Eğitim Müdürlüğüne intikal ettirildiği; buna bağlı olarak Valiliğinin gün ve sayılı onayları ile soruşturmayı yürütmek üzere İlköğretim Müfettişleri ile nın görevlendirildiği anlaşılmış (Ek:) ve dosya bilahare müfettişliğimizce devralınmıştır. Gerek ilköğretim müfettişlerince ve gerekse tarafımızdan alınan ve ekte sunulan ifade ve belgelerden (Ek:...) çıkan sonuca göre;

Diğer Bakanlık Mensupları ile İlgili Suç Duyurusu

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU : Suç Duyurusu.

Tarih

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA

Teftiş Kurulu Başkanlığının, tarih ve sayılı görevlendirme emrine bağlı olarak alınan Bakanlık Makamı'nın gün ve sayılı onayı uyarınca İlindeki ilköğretim okullarının kışlık kömür nakliye ve tesellüm işlerindeki yolsuzluğun incelenip soruşturulması sırasında;

..... İli İlköğretim Okulu'na ve diğer bazı ilkokullara tahsis edilen kömürlerin tartılarının yapılmasını ve kamyonlardaki kömürlerle ilgili kantar fişlerinin düzenlenmesini müteakip, müteahhit ve Millî Eğitim Müdürlüğü memurlarından 'in anlaşmaları sonucu, kömür yüklü kamyonların, yanındaki meydana sevk edilmek suretiyle, kamyonların üzerinden bir miktar kömürün boşaltıldığı, buna rağmen kömürlerden hiç alınmamışçasına okullara tesellümünün sağlandığı, söz konusu meydana boşaltılan kömürlerin de bilahare pazarlandığı;

belirlenmiştir.

..... Okulunun yanındaki alana boşaltılan bahse konu kömürlerden bir miktarının da yönetimindeki plakalı, yönetimindeki plakalı traktörlerle İlköğretim Okuluna götürüldüğü; gerek traktörler dolu iken gerekse boşken tartılarının yapılmamasına rağmen götürülen iki traktör kömürle ilgili olarak (..) numaralı kantar tartı fişlerinin Belediyesi kantar memurlarından tarafından kesilmesinin müteahhit tarafından sağlandığı, bu iki tartı fişi ile iki traktöre (...) ton kömürün yüklenerek adı geçen okula götürüldüğü belirtilmesince karşılık okula iki buçuk ton eksik kömür götürüldüğü anlaşılmıştır.

Müfettişliğimizce, Belediye Başkanlığı ile yapılan yazışma sonucunda, alınan kantar tartı fişlerinin memurlarından tarafından düzenlenmiş olduğu bildirilmiştir.

Belirtilen nedenlerle;

Herhangi bir tanı söz konusu olmaksızın, açıktan kantar tartı fişi düzenlemek suretiyle görevini kötüye kullanan, böylece haksız kazanç sağlanması ve Devletin zarara uğratılmasına sebebiyet veren Belediye Başkanlığı memurlarından hakkında gerekli soruşturmanın yapılabilmesi için İçişleri Bakanlığına suç duyurusunda bulunulmasının yerinde olacağı hususundaki kanaatimi arz ederim.

İsim-İmza
Unvan

EKİ: Dizi pusulasına bağlı dosya.

Belge Örnekleri

4483 Sayılı Kanun Kapsamında Suç Duyurusu

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :
KONU :

Tarih

(Suç Duyurusunun Sunulduğu Yetkili Mercii)

A) GİRİŞ:

(Bu bölümde; inceleme-denetim-disiplin soruşturması vb. görev emrinin tarih ve sayısı ile hakkında ön inceleme yapılması gereken memur ve diğer kamu görevlisinin adı, soyadı, görevi ve ikamet adresi ile suçu işlediği tarihteki görevi belirtilecektir.)

B) SUÇ DUYURUSUNUN KONUSU:

(Bu bölümde; suçun konusu, unsurları işlendiği tarih ile ihbarcı/şikâyetçinin adı-soyadı, adresi açıklanacaktır.)

C) SONUÇ-GÖRÜŞ-KANAAT VE TEKLİF:

(Bu bölümde; suç ile ilgili bilgi ve belgeler ile suçun unsurları, somut delilleriyle birlikte kısaca değerlendirilmeli, suçun dayandığı yasa maddeleri belirtilmeli, ön inceleme izni vermeye yetkili makamın kararına dayanak teşkil edecek nitelikte görüş bildirilmelidir.)

İsim-İmza
Unvan

EKİ: Dizi pusulasına bağlı dosya.

ÖZEL
T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :
KONU:

Tarih

(Raporun Sunulduğu Yetkili Mercii)

1) GİRİŞ:

(Bu bölümde, görev emrinin tarih ve sayısı, ön inceleme emrini veren merci ve ön inceleme onayı ile ön incelemeyi yapanların işe başlama ve bitirme tarihleri belirtilmelidir).

2) ÖN İNCELEMENİN KONUSU:

(Muhbir veya müştekinin açık kimliği ve adresi, yoksa "kamu hukuku" ile iddia konusu ve suçun işlendiği tarih, suçun işlendiği yer; hakkında ön inceleme yapılanların kimlik bilgileri ve adresleri ile suç tarihindeki görev unvanları ve her birinin işledikleri suçlar vb yer almalıdır.);

3) YAPILAN İNCELEME/ARAŞTIRMA VE DEĞERLENDİRME:

(Alınan ifadeler, incelenen belgeler, elde edilen bilgi, belge ve somut delillerle suçun unsurlarının dayandığı yasa maddeleri yönünden değerlendirilmelidir.);

4) SONUÇ-KANAAT VE TEKLİF:

(Bu bölümünde; suç ile ilgili bilgi, belge ve ifadelerin, kısaca suçun dayandığı yasa maddeleriyle değerlendirilerek, soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi yolunda ulaşılan kanaat ve gerekçeleri M.Y.H.K nun. 6.maddesi uyarınca belirtilecektir.)

İsim-İmza
Unvan

EKİ: Dizi pusulasına bağlı dosya.

ÖZEL
T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :
KONU: Onay İsteği

Tarih

TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞINA

İLGİ : gün ve sayılı turne emirleri.

İlgi emir uyarınca Lisesinde yapılan genel denetim çalışmaları sırasında;

A) *Okul Müdürü* *nın*;

1) Bakmakla yükümlü olmadığı oğlu ile ilgili olarak malî yılında tedavi ve yol gideri tahakkukunu sağlayarak....lirayı 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 malî yılında tedavi ve yol gideri olarak... lirayı tahakkuk ettirdiği;

C) *Fizik Öğretmeni* *nın*;

Öğretim yılı başında zümre öğretmenleri toplantısında alınan kararlara uygun davranmadığı;

Hususları ortaya çıkmış bulunmaktadır.

Bu itibarla, yukarıda belirtilen konularla ilgili olarak adı geçenler hakkında soruşturma yapılabilmesi için onay alınması hususunda gereğini arz ederim.

İsim-İmza

Unvan

Not: A/1 maddesinde yer alan husus, M.Y.H.K. kapsamına girdiğinden, durum gerekli belgeler ile eklenerek derhal anılan kanunun 3.madde 2. paragrafında öngörüldüğü üzere ilgili mercî iletilmiş olmalıdır.

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :
KONU : Onay İsteği

Tarih

TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞINA

İLGİ : a) gün ve sayılı görevlendirme emri;
b) Bakanlık Makamı'nın gün ve sayılı soruşturma onayı,

İlgi (a) görevlendirme emri ekinde alınan, İlgi (b) Makam onayında, Lisesi Müdürü hakkında yer alan konular yanında;

adı geçenin;

1) Görevine geç gelip erken ayrıldığı;

2) Okulun taşıtını özel işlerinde kullandığı;

3) tarihleri arasında ikamet ettiği ilin hudutlarını (3) gün süreyle izinsiz olarak terk ettiği;

hususlarında da;

..... Lisesi Müdürü hakkında soruşturma yapılabilmesi için Makamdan gerekli onayın alınmasını tensiplerine arz ederim.

İsim-İmza
Unvan

Not: 2. maddede yer alan husus, M.Y.H.K. kapsamına girdiğinden, durum gerekli belgeler de eklenerek konuya muttali olunur olunmaz derhal anılan kanunun 3.madde 2. paragrafında öngörüldüğü üzere adli işlem için yetkili mercie iletilmelidir.

Belge Örnekleri

Bilirkişi Görevlendirme Yazısı

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU : Görevlendirme.

Tarih

Sayın :

.....
..... Lisesi Öğretmeni

..... dersine ait sınav kağıtlarının değerlendirilmesinde usulsüzlük yapıldığı konusunda müfettişliğimizce bir soruşturma sürdürülmektedir. İddianın aydınlatılabilmesi bakımından, branş öğretmeni olmanız nedeniyle C.M.U.K. nun 66. maddesi uyarınca bilirkişi olarak görevlendirildiniz.

Bu itibarla, günü, saat da Lisesindeki odasında hazır bulunmanızı rica ederim.

İsim-İmza

Unvan

BİLİRKİŞİ RAPORU

..... Bakanlığı Müfettişı nın gün ve sayılı yazıları ile görevlendirilen komisyonumuz çalışmalarını, bilirkişı yemin ve göreve başlama tutanağında belirtilen esaslar çerçevesinde tamamlamış, ulaşılan sonuç aşağıda açıklanmıştır.

1) Komisyonumuza teslim edilen,.....Lisesi öğrencileri, ve a ait imtihan kâğıtlarının, sınav komisyonunca yapılan değerlendirilmesinde herhangi bir usulsüzlüğün bulunmadığı, (Bilirkişı komisyonu ulaştığı sonucu ayrıntılarıyla açıklamalıdır.)

2)

3)

kanaatine varılmıştır.

Arz ederiz.

Bilirkişı Komisyon Üyeleri

.....
..... Öğretmeni

.....
..... Öğretmeni

.....
..... Öğretmeni

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU :Bilirkişi Ücreti.

Tarih

TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞINA

İLGİ : a) gün ve sayılı görevlendirme emri,

b) Bakanlık Makamı'nın gün ve sayılı onayı,

İlgi (a) görevlendirme emri ekinde alınan, İlgi (b) onayı uyarınca, Lisesi'nde yürütülen soruşturmada bilirkişi olarak görevlendirilenLisesi öğretmenlerine, bilirkişi ücreti olarak takdir edilen miktarı gösterir "Bilirkişi Ücreti Tespit Kararı" ilişikte sunulmuştur.

Takdir olunan ücretin, C.M.UK. nun, 77. maddesi uyarınca ilgililere ödemesinin sağlanmasını tensiplerinize arz ederim.

İsim-İmza

Unvan

EKİ: Karar (.....) adet.

ÖZEL
TC.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU : Lisesi Yöneticileri

Tarih

MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA

Teftiş Kurulu Başkanlığının gün ve sayılı görevlendirme emirleri ekinde alınan, Bakanlık Makamı'nın gün ve sayılı incelenmesi-gerektiğinde soruşturulması yönündeki onayları uyarınca, Lisesi Müdürü Öğretmeni ve memur haklarında idari soruşturma işlemi tarihleri arasında yapılmış, tespit edilen hususlar aşağıda açıklanmıştır.

I. İNCELEME VE SORUŞTURMANIN KONUSU:

Bakanlık Makamı'nın gün ve sayılı onaylarında yer alan; Lisesinde,

a) Okul Müdürü nin;

Okula gelen öğrenci velisiye kaba davranışlarda bulunduğu;

b) Öğretmeninin;

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

c) Memurunin;

Ev sahibiye caddede hakaret ettiği ve tokat attığı;

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

II. YAPILAN İNCELEME VE SORUŞTURMA:

İnceleme ve soruşturma konusuyla ilgili olarak;

Kendisi ile görüşülen İl Valisi/ Kaymakamı/Müdürü, "....." demiştir.

Şikayetçi ifadesinde özetle "....." ileri sürmüştür (Ek:).

Tanık olarak gösterilen öğretmen ifadesinde özetle ".....", Müdür Yardımcısı ifadesinde özetle "....." ve öğrencilerden....., ile Memur benzer ifadelerinde özetle "....." belirtmişlerdir (Ek:).

Belge Örnekleri

c) Memur 'nin, Ev sahibiye 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 olayın görgü tanıkları olan öğretmenler ve olayı ileri sürüldüğü şekliyle doğrulamışlardır. (Ek:.....)

Şikâyetçi nin konuyu Cumhuriyet Başsavcılığına ilettiğini açıklaması üzerine, bu konuda müfettişliğimizce adı geçen savcılıkla yapılan yazışmada, Memur hakkında dava açıldığı ve davanın devam etmekte olduğu anlaşılmıştır (Ek:.....).

Bu duruma göre Memurninye hakaret ettiği ve tokat attığı iddiasının sübuta erdiği, böylece hizmet dışında Devlet memurunun itibarını sarsacak şekilde davranışta bulunduğu ve bu eyleminin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/... maddesi kapsamına girdiği kesinlik kazanmaktadır.

Açıklanan ve sübuta eren davranışlarından dolayı;

1) Lisesi Müdürü ve Öğretmeni hakkında:

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

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 kanaatimi arz ederim.

İsim-İmza

Unvan

..... LİSESİ MÜDÜRÜ , ÖĞRETMEN VE MEMUR HAK-
LARINDA YAPILAN İDARİ SORUŞTURMAYA AİT DİZİ PUSULASIDIR.

Sıra	Parça	
No	Sayısı	Ekin Kime ve Neye Ait Olduğu
1	1	Teftiş Kurulu Başkanlığının gün ve sayılı görevlendirme yazılan
2	5	Bakanlık Makamı'nın gün ve sayılı soruşturma emri ve ekleri
3	2	Şikayetçi nin ifade tutanağı
4	1	Öğretmen nin ifade tutanağı
5	1	Müdür Yardımcısı nin ifade tutanağı
6	1	Müdür Yardımcısı nin ifade tutanağı
7	1	Öğrenci nin ifade tutanağı
8	1	Öğretmen nin ifade tutanağı
9	2	Öğretmen nin ifade tutanağı
10	1	Öğretmen nin ifade tutanağı
11	1	Öğrenci nin ifade tutanağı
12	1	Öğrenci nin ifade tutanağı
13	1	Öğrenci nin ifade tutanağı
14	2 Cumhuriyet Başsavcılığına yazılan gün ve sayılı yazımız
15	7Lisesi'nin tarihli nöbet tutanağı ve öğretmen devam-devamsızlık defterinin ilgili sayfa fotokopileri
16	5	Öğretmen nın hastalık raporu fotokopisi
17	4	Okul Müdürü tarafından öğretmen ya verilen ihtar cezası ile ilgili yazı örnekleri

(17) sıra numarasına kadar, (...) parçadan ibarettir. Tarih

İsim-İmza
Unvan

Şikayet edilen Okul Müdürü ifadesinde özetle ".....", Öğretmen ifadesinde özetle "....." ve Memur ifadesinde özetle "....." demişlerdir (Ek:);

Ayrıca;

İddia 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:) veCumhuriyet Başsavcılığından mahkeme safahatı hakkında gerekli bilgi (Ek:); alınarak raporumuza ek yapılmıştır.

III. TAHLİL-MÜNAKAŞA, SONUÇ VE TEKLİF:

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 şikâyetçi'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.

İdari Soruşturma Raporu Kapağı

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

Sayı:

Tarih

İNCELEME / SORUŞTURMA RAPORU KAPAĞI

Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişi	
Soruşturma Emrini Veren Makam	
Onay Tarih ve Sayısı	
Görevlendirme Emri Tarih ve Sayısı	
Soruşturmanın Konusu a) Lisesi Müdürü nin,okula gelen öğrenci velisi ye kaba davranışlarda bulunduğu; b) ... Öğretmeni nin derslerine sık sık geç girdiği ve bazen de hiç okula gelmediği; c) Memur nin, ev sahibi ye caddede hakaret ettiği ve tokat attığı;	
Fiilin İşlendiği Tarih	
Fiilin İşlendiğinin Öğrenildiği Tarih	
Soruşturmanın Yapıldığı Yer	
Soruşturmacının İşe Başladığı Tarih	
Soruşturmacının İşini Bitirdiği Tarih	
İtham Edilenlerin Adları ve Görevleri:	
İtham Edilenler Hakkında Yapılan Teklifler: DİSİPLİN YÖNÜNDEN: Lisesi Müdürü hakkında :sayılı Kanununun maddesi uyarınca; İDARI YONDEN : Hakkında işlem tayinine gerek bulunmadığı	
Bu işten dolayı başka rapor düzenlenmişse, tarih ve sayısı, haklarında soruşturma yapılanların adları:	

BİLİRKİŞİ ÜCRETİ TESBİT KARARI

Teftiş Kurulu Başkanlığının, gün ve sayılı görevlendirme emri ekinde alınan, Bakanlık Makamı'nın gün ve sayılı onayı uyarınca; Lisesi'nde ve hakkında yapılan inceleme ve soruşturmada, öğrenci sınav kağıtlarının değerlendirilmesinde usulsüzlük olup olmadığı hususunda bilirkişi görevlendirilmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Bu itibarla,Lisesi Öğretmenleri ve bilirkişi olarak görevlendirilmişlerdir.

Komisyon, çalışmalarını (....) günde toplam (....) saatte tamamlamış ve düzenledikleri bilirkişi raporunu tarihinde müfettişliğimize teslim etmiştir.

C.M.U.K. nun 72. maddesine göre, komisyon üyelerinin her birine, görevli oldukları her saat/her gün için, (.....TL) olmak üzere toplam (.....TL) 'nın, kurumun malî bütçesinin ilgili tertibinden ödenmesi uygun görülmüştür. (Tarih)

İsim-İmza

Unvan

BİLİRKİŞİ YEMİNİ VE GÖREVE BAŞLAMA TUTANAĞI

.....Bakanlığı müfettişliğinin gün ve sayılı bilirkişi görevlendirme yazısı üzerine, Lisesi öğretmenlerinden oluşan Bilirkişi Komisyonu Lisesi Müdür Başyardımcısı odasında günü saatda toplandı.

(Gereği halinde Komisyon üyelerine ayrı ayrı olmak üzere ve CMUK. nun 72. maddesine istinaden, "Bitarafane ve tamamen ilim ve fenne muvafık olarak reyini beyan edeceğine vicdanı üzerine" yemin ettirilir).

(Yemini müteakip) komisyona yapacağı görev aşağıdaki şekilde açıklandı:

1)dersi sınavında (.....) öğrenciye ait sınav kağıtlarının değerlendirilmesinde usulsüzlük yapıldığı hususunun varit olup olmadığı, müfettişliğimizce bilirkişi komisyonuna verilen cevap anahtarı esas alınmak suretiyle belirlenecektir.

2)

3)

Bilirkişi komisyonu üyeleri, bu görevlerini (...) günde bitireceklerini ve yapılan açıklamalara göre düzenleyecekleri bilirkişi raporunu tarihinde müfettişliğimize verebileceklerini belirttiler.

Komisyon üyelerine Lisesi öğrencilerinden ve ya ait sınav komisyonunun imzalarını taşıyan (.....) adet sınav kağıdı ile sayfadan ibaret soru-cevap anahtarı ve diğer belgeler teslim edilmiştir.

Bu tutanak tarafımızdan imza altına alındı. **Tarih**

İsim-İmza

Unvan

.....

..... Öğretmeni

.....

..... Öğretmeni

.....

..... Öğretmeni

Bilirkişi Görevlendirilmesi ile İlgili Kuruluşa Yazılan Yazı

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU : Bilirkişi Görevlendirmesi.

Tarih

..... MÜDÜRLÜĞÜNE

Müfettişliğimizce yürütölmekte olan bir soruştırmada, okulunuz öđ-
retmenlerinden , ve bilirkişi olarak görevlendirilmişlerdir.

İlişikteki görevlendirme yazılarının adı geğenlere tebliğini rica ederim.

İsim-İmza

Unvan

EKİ: (...) adet görevlendirme yazısı.

ÖZEL
T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU : Onay İsteği

Tarih

TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞINA

İLGİ : gün ve sayılı turne emirleri.

İlgi emir uyarınca Lisesinde yapılan genel denetim çalışmaları sırasında ;

1) Bakmakla yükümlü bulunulmayan aile fertlerine.....malî yılında tedavi ve yol gideri tahakkuk ettirildiği;

2) Okul spor salonunun amacı dışında kullanılmasına sebebiyet verildiği,

3) Öğretmenler arasında birlik ve beraberliğin sağlanmayarak eğitim ve öğretimin olumsuz yönde etkilenmesine neden olduğu;

4) Yarı yıl tatilinde okul kaloriferlerinin yakılmayarak tesisatın zarar görmesine yol açıldığı;

5) Öğretim yılı zümre kararlarına uygun davranılmadığı;

6) Kanaat not cetvellerinin zamanında okul idaresine teslim edilmediği; anlaşıldığından,

a) Okul Müdürü hakkında, 1,2 ve 3. maddelerde,

b) Müdür Başyardımcısı hakkında 1 ve 4. maddelerde,

c) Fizik Öğretmeni hakkında da 5 ve 6.maddelerde,

yazılı hususlarda, soruşturma yapılabilmesi bakımından gerekli onayın alınmasını tensiplerine arz ederim.

İsim-İmza
Unvan

Not: 1. madde de yer alan husus, M.Y.H.K. kapsamına girdiğinden, durum gerekli belgeler de eklenerek derhal anılan kanunun 3.madde 2. paragrafında öngörüldüğü üzere ilgili mercie iletilmiş olmalıdır.

4483 SAYILI KANUN KAPSAMINDA DOSYA İZLEME FİŞİ

- 1) **HAKKINDA ÖN İNCELEME YAPILMASI TEKLİF EDİLENLERİ**
 - a) Ad ve Soyadları ile görev ve unvanları :
 - b) İkametgah adresleri :
 - c) Suç işledikleri tarih :
 - d) Yetkili merciin öğrendiği tarih :
- 2) **ŞİKİYETÇİ VEYA İHBARCININ**
 - a) Adı ve Soyadı :
 - b) İkametgah adresi :
 - c) Kısaca iddia konuları :
- 3) **ÖN İNCELEMİYİ YAPANLARIN**
 - a) Ad ve Soyadları :
 - b) Unvanları :
 - c) Ön İnceleme raporunun tarih ve sayısı :
 - d) Görevlendirilme emrini veren makam :
 - e) Görevlendirme emrinin tarih ve sayısı :
- 4) **ÖN İNCELEME EMRİNİ VERMEYE YETKİLİ MERCİN**
 - a) İsim ve Unvanı :
 - b) Ön İnceleme yapılmasına karar verilip verilmediği :
 - c) Ön İnceleme emrinin tarih ve sayısı :
 - d) Ön İnceleme raporunun yetkili mercie sunulduğu tarih :
 - e) Yetkili merciin karar sonucu :
 - f) Yetkili merciin karar tarih ve sayısı :
 - g) Ön İnceleme sonucu soruşturma izni verilmesine karar verilip verilmediği :
 - h) Soruşturma izninin tarih ve sayısı :
 - ı) Gerekçeli kararın şikâyetçi ve zanlıya tebliğ yazısının tarih ve sayısı :
 - İ) İtiraz edenlere karşı verilen karar :
 - j) İtiraz sonucu soruşturma izni verilmişse tarih ve sayısı :
 - k) Soruşturma izninin Cumhuriyet Başsavcılığına gönderme yazısının tarih ve sayısı :
- 5) **YETKİLİ MERCİN KARARINA YAPILAN İTİRAZ VE SONUÇLARI**
 - a) İtiraz Edenler ve İtiraz Tarihleri :
 - b) İtiraz sonucunun beklendiği tarih :
- 6) **KOVUŞTURMA SÜRECİ**
 - a) Kovuşturmanın Yapıldığı Mahkeme :
 - b) Mahkeme Kararının Tarih ve Sayısı ile Sonucu :

Ön İnceleme Rapor Kapağı Örneği

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

Tarih

ÖN İNCELEME RAPORU KAPAĞI

Ön İncelemeyi Yapanın Adı ve Soyadı ve Unvanı	
Ön İnceleme İznini Veren Makam	
Ön İnceleme İzninin Tarih ve Sayısı	
Görevlendirme Emrinin Tarih ve Sayısı	
İncelemenin Yapıldığı Yer	
İncelemenin Başladığı Tarih	
İncelemenin Bitirildiği Tarih	
İhbarcı veya Şikâyetçinin (Yoksa Kamu Hukuku)	
Adı, Soyadı	
Adresi	
1. Suçun Konusu	
2. Suçun Dayandığı Kanun Maddeleri	
3. Suçun İşlendiği Tarih	
Hakkında ön inceleme yapılanların	
Adı, soyadı	
Görevi ve ikamet adresi	
Suçun işlendiği tarihteki görevi	
SONUÇ: Soruşturma izni verilmesi veya verilmemesi yolundaki teklif	

T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

Tarih

SUÇ DUYURUSU KAPAĞI

Suç Duyurusunda Bulunanın/İncelemeyi Yapanın Adı ve Soyadı ve Unvanı	
İnceleme/Denetim/Tahkikat /Emrini Veren Makam	
Görevlendirme Emrinin Tarih ve Sayısı	
İncelemenin Yapıldığı Yer	
İncelemenin Başladığı Tarih	
İncelemenin Bitirildiği Tarih	
İhbarcı Veya Şikâyetçinin Adı, Soyadı	
Adresi	
Suç Duyurusunun Konusu	
Suçun Dayandığı Kanun Maddeleri	
Suçun İşlendiği Tarih	
Hakkında inceleme yapılanların Adı, Soyadı	
Görevi ve İkamet Adresi	
Suç İşlendiği Tarihteki Görevi	
SONUÇ-GÖRÜŞ-KANAAT VE TEKLİF: (İtham Edilenler Hakkında Ön İnceleme İzni Alınması veya Alınmaması Hakkında Getirilen Teklif ve gerekçeleri) :	
Ön İnceleme İzninin Alınması Gereken Yetkili Mercî	
Bu işten dolayı başka inceleme/soruşturma yapılmışsa tarih ve numarası, haklarında inceleme-soruşturma yapılanların adları	

a) Mütcaahhit 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 eylem tam bir planlama içerisinde gerçekleştirilmiştir. Çünkü, 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 olan, gerek adı verilen okula gerekse diğer okullara kömür götüren şoförler, bu işi mütcaahhit'in 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 Okulu'ndaki durum, bunun en çarpıcı örneğini oluşturmaktadır.

c) Fiil gerçekleştirilirken, okulların tartı imkânlarının olmayışından yararlanılmış, neticede büyük bir ihtimalle okulların bir çoğuna bir miktar başka mahalde boşaltılmış eksik kömür tam gibi teslim edilmek suretiyle, Devlet zarara uğratılmış, mütcaahhit taahhüdüne hile karıştırmak suretiyle yasalara aykırı olarak haksız kazanç sağlamıştır.

Mevcut belgeler ve ifadelerine başvuru olan 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 sürdürülmekte olup Millî Eğitim Müdürlüğü mutemedi Valilikçe Cumhuriyet Savcılığına yazılan yazıda, adı geçenin suçunu işlediği kanaatine varıldığını ve T.C.K. nun 202. maddesi gereğince işlem yapılmasının uygun olacağını belirten gün ve sayılı yazılarına istinaden tutuklanmış bulunmaktadır.

Bununla beraber, yukarıda açıklandığı üzere okullara götürülmek üzere tartılan ve kamyonlara yüklenen kömürlerin bir kısmını başka yerlere boşalttırarak, taahhüdüne hile karıştırmak suretiyle, haksız kazanç sağlayan, Devleti zarara uğratanoğlu, 19.. doğumlu ve adresinde oturan hakkında da taahhüt ettiği kömür miktarında hile yapmak suretiyle Devleti zarara uğrattmak ve haksız kazanç sağlamak fiilinden dolayı adli kovuşturma yapılması gerektiği hususunda ki kanaatimi arz ederim.

İsim-imza

Unvan

EKİ : Dizi pusulasına bağlı bir adet işlemlî dosya.

Bilgi İsteme Yazısı

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU : İnceleme/Soruşturma.

Tarih

..... VALİLİĞİNE

Müfettişliğimizce yürütülmekte olan bir inceleme/soruşturma nedeniyle, Meslek Lisesi Müdürlüğü personelinden fazla çalışma yapanların tarihleri arasındaki gelir ve damga vergilerine ilişkin kesintilerin Vergi Dairesi Müdürlüğüne yatırılıp yatırılmadığının bilinmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Bu itibarla Meslek Lisesi Müdürlüğüne tarihleri arasında yatırılan gelir ve damga vergilerinin, ilgili tahakkuk fişi vergi makbuzu fotokopileri ile birlikte bir cetvel halinde tarafımıza bildirilmesi hususunda ilgililere emirlerini arz/rica ederim.

İsm-İmza

Unvan

Çağrı Yazısı

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :
KONU : İnceleme/Soruşturma.

Tarih

.....Valiliğine / Kaymakamlığına

Müfettişliğimizce yürütülen bir inceleme/soruşturmada, aşağıda isim ve adresi belirtilen, tanık sıfatıyla ifadesine başvurulmak için kendisine gönderilen davetiyede belirtilen gün ve saatte çağrımıza icabet etmediğinden, adı geçenin günü saat de Müdürlüğündeki müfettişliğimiz çalışma odasında hazır bulundurulmasının sağlanması hususunda ilgililere emirlerinizi arz/rica ederim.

İsim-İmza

Unvan

Tanığın :
Adı ve Soyadı :
Oturma Adresi :

Davetiye

ÖZEL
T. C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Teftiş Kurulu

SAYI :

KONU : İnceleme/Soruşturma.

Tarih

Sayın:

..... Mahallesi Sokak No: 1/3

.....

Yürütülmekte olan bir inceleme/soruşturma dolayısıyla, tanık olarak bilgini-
ze başvurulmak üzere günü saat 14.00 de Müdürlüğündeki müfettiş-
liğimiz çalışma odasına gelmeniz gerekmektedir. Gelmediğiniz takdirde hakkınızda
C.M.U.K. nun 46. maddesi hükmünün uygulanacağı tebliğ olunur.

İsim-İmza

Unvan

İFADE TUTANAĞI

..... , oğlu, 19... doğumlu, T.C. , halen Lisesi Öğretmeni olup, adresinde oturur. Adı geçen tarihinde saat da Lisesindeki müfettişliğimiz çalışma odasına çağrılarak konu kendisine anlatılıp sorulduğunda " günü öğretmenler odasında bazı öğretmenlerle otururken nöbetçi öğretmenlerden oda kapısında durarak, "Arkadaşlar ders zil çaldı, dersi olanlar gecikmesinler" diye ikazda bulundu. Ben bir öğretmen olarak görevimin bilincindeyim. Onun böylesine ikazda bulunmasına sinirlendim. Görevimizi bildiğimizi, zabıtalık yapmasına gerek olmadığını söyledim. O da, "Ben görevimi yapıyorum" diye cevap verince sinirlerim daha da taşıtı ve kendisini göğsünden ittim ama vurmadım. Arkadaşlarım benim koluma girerek odadan çıkardılar. Bu gelişmeden sonra kendisiyle bir daha karşılaşmadım" dedi. Başka bir diyeceğinin bulunmadığını, okuduğu yazılanların söylediklerinin aynısı olduğunu beyanı üzerine bu ifade tutanağı birlikte imzalandı.(Tarih)

İsim- İmza

Unvan

İsim- İmza

İfade Sahibi

İFADE TUTANAĞI

....., oğlu, 19... doğumlu, T.C. , halen Lisesi Öğretmeni olup, adresinde oturur. Adı geçen tarihinde saat da Lisesindeki müfettişliğimiz çalışma odasına çağrılarak konu kendisine anlatılıp sorulduğunda: " Cuma günü. okulumuz Öğretmeni ve diğer bazı arkadaşlarla birlikte öğretmenler odasında otururken, Nöbetçi Öğretmen yanımıza gelerek Bayrak töreninin başlamak üzere olduğunu söylemesi üzerine tören mahalline gittik. Ancak Öğretmen , biz çıkarken yerinden kalkmadı ve Bayrak törenine de gelmedi. Tören sonrası odaya döndüğümüzde halen orada oturmakta idi " dedi. Yazılanları okudu ve söylediklerinin aynısı olduğunu beyanı üzerine ifade tutanağı birlikte imzalandı. (Tarih)

İsim- İmza
Unvan

İsim-İmza
İfade Sahibi

=====

Yeminli ifade Tutanağı (adli soruşturmada tanık için)

İFADE TUTANAĞI

G.B., İlhan oğlu, Ankara 1950 doğumlu, T.C. evli, iki çocuklu, halen Lisesi Öğretmeni olup, Pınar Mah. Çeşme Sokak, No: 13/4 Keçiören ANKARA adresinde oturur. tarihinde, saat 10.00 da, Müfettişliğimizin Lisesindeki çalışma odasına çağrılarak, tanıklığa mani bir halinin olmadığı anlaşıldıktan sonra, usûlüne göre yemin ettirilip, konu kendisine anlatılıp sorulduğunda; "....." dedi. Yazılanları okudu ve söylediklerinin aynısı olduğunu beyanı üzerine ifade tutanağı birlikte imzalandı. (Tarih)

İsim- İmza
Unvan

İsim-İmza
İfade Sahibi

(NOT : Tanık C.M.U.K. nun 47-50. Maddelerinde yer alan kişilerden biriye, bu kişilere öncelikle "tanıklıktan çekilme" hakları hatırlatılır ve bu hususlar tutanağa geçicilir. Tanık, çekilme hakkını kullanır ise C.M.U.K. nun 51. Maddesine göre işlem yapılır. Çekilme hakkını kullanmayacak tanıklara da usûlünce yemin verdirilir. C.M.U.K. nun 52. Maddesinde belirtilen nitelikte olan tanıklar ise yeminsiz dinlenir. Tanıkların dinlenmesinde C.M.U.K. nun 54-61. Maddeleri gözönünde bulundurulmalıdır

ÖZGEÇMİŞ

28.11.1980 tarihi, İstanbul ili Şişli ilçesi doğumluyum. İlkokul, orta okul ve liseyi yine aynı ilçede okuduktan sonra, 1998 yılında M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü'ne kaydoldum. Bu bölümden 2002 yılında mezun oldum. Sonrasında özel ve resmi ilköğretim okullarında başladığım görevime halen devam etmekteyim. Ayrıca 2007 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme Bölümü'nden de mezun oldum. 2006 yılında da, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimime başladım.

Amacım eğitim ve psikoloji alanındaki tüm gelişmeleri takip ederek, sürekli kendimi geliştirip, eğitim ve öğretim adına yenilikler ortaya koyabilmek ve böylece iyi öğrenciler yetiştirebilmektir.

Yabancı dillerim İngilizce ve İtalyanca'dır.

Alin ERSÖZ