

İl Eğitim Denetmenlerinin Liderlik, Yöneticilik ve Rehberlik Rollerine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Ahmet Kaya^a, Refik Balay^a, Ayşegül Taşdemir^b

^a Eğitim Fakültesi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye

^b Sosyal Bilimler Enstitüsü, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, il eğitim denetmenlerinin yöneticilik, liderlik ve rehberlik görevlerinde rol davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerini belirlemektir. Ayrıca öğretmenlerin görüşleri arasında cinsiyet, mezun olunan okul türü ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla 2012–2013 öğretim yılı Malatya ili Doğanşehir ilçesinde bulunan tüm okullarda görev yapan 250 öğretmene anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma ve tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre eğitim denetmenlerinin yöneticilik, liderlik ve rehberlik görevlerinde rol davranışlarını gerçekleştirme düzeylerinin kısmen uygun olduğu görülmüştür. Araştırmanın sonucunda, il eğitim denetmenlerinin öğrenme-öğretme süreçleri ve yönetim görevlerinde göstermesi gereken davranışlarının etkililik düzeyleri hakkında cinsiyet, mezun olunan fakülte, kıdem ve branş değişkenlerine bağlı anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

MAKALE GEÇMİŞİ

Gönderim 1 Kasım 2016
Kabul 31 Aralık 2016

ANAHTAR KELİMELER

Eğitim denetmeni;
yöneticilik; liderlik;
rehberlik

Giriş

Günümüzde gelişmiş ülkelerin kalkınmayı eğitimle sağladıkları, bunun için eğitime büyük yatırımlar yaptıkları bilinmektedir (Yalçınkaya, 1993: 88). Kalkınmanın sağlanması toplumun değişim bilincine ulaşmasına bağlıdır. Kalkınmayı etkileyen insan girdisi, diğer girdileri kullanan, yönlendiren, etkinliklerin yönünü ve derecesini belirleyen karar verici değişken olduğundan önemi diğer girdilerden çok daha fazladır. Ekonomik kalkınmanın yeterli insan gücüne gereksinimi artık tartışılmaz bir gerçektir (Başar, 1993: 4). Gereksinim duyulan insan gücünü sağlamak ise ancak eğitime yönelik çabalarla mümkün olur. Eğitim sisteminin bu denli önemli işlev ve görevlerini istenen biçimde yapabilmesi, bunları yapabilecek kapasite ve nitelikte örgütlenmesi ile mümkündür (Balci, 2000: 496).

Eğitim sisteminin bir alt sistemi olan denetim süreci de, yönetimin konusu olan her alanda ve yönetimin bütün süreçlerinde kendisini etkili bir şekilde hissettiren varlığından asla vazgeçilmeyen çağdaş bir araç olarak ortaya çıkmaktadır (Başar, 1993: 1).

Denetim

Kurumda çalışan personelin görevlerini yapma şekillerini gözlemek, hataları ve eksiklikleri ortaya koymak, bunları düzeltmeleri için gerekli önlemleri almak, sorunları çözümlenmek, yenilikleri tanıtmak, yöntemleri geliştirmelerini sağlamaktır. Denetim, bir müfettişin; yönetici, lider, rehber, öğretici ve araştırmacı olarak görev yapmasını zorunlu kılar (Taymaz, 2002: 34). Teftiş (denetim) kamu yararı adına davranışı kontrol etme sürecidir (Bursalıoğlu, 2000: 172). Bir başka tanıma göre ise de, “denetim alt sisteminin sahip olduğu madde ve insan kaynaklarını kullanarak danışmanlık, rehberlik, inceleme, araştırma, kontrol ve soruşturma işlevleri yoluyla, Türk Milli Eğitimi'nin amaçlarını gerçekleştirme bilim ve sanatı” olarak tanımlanmaktadır (Bilgen, 2004: 41).

Denetmenlerin rolleri

Bakanlık ve İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği'nde müfettişlerin görevleri (Resmi Gazete, 1999: 20) şu şekilde belirtilmiştir. (i) inceleme-araştırma; (ii) kurum ders teftişi; (iii) rehberlik- mesleki yardım ve yetiştirme; (iv) soruşturma. Bu görevleri yerine getirme süreci, oynadığı roller ve bu rolleri oynarken gösterdikleri davranışlar da açıklanmıştır. Müfettiş belirlenen görevleri yerine getirirken rol boyutunu oluşturan ve her biri birer yeterlik alanı olabilen aşağıdaki rolleri oynaması beklenir: (i) yöneticilik, (ii) liderlik, (iii) öğreticilik, (iv) rehberlik, (v) araştırma uzmanlığı ve (vi) sorgu yargıçlığı olmak üzere. Araştırma kapsamına ele alınan (i) yöneticilik, (ii) liderlik, (iii) rehberlik roller şöyle açıklanabilir:

Yöneticilik

Eğitim politikalarının uygulanmasından sorumlu olan eğitim yöneticileri, eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütülmesine gerekli katkılarda bulunabilmek için başarılı yönetsel eylemlerde bulunmak zorundadırlar. Başarılı yönetsel eylemlerde bulunabilmek, örgütteki insan ve madde kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılmasını gerektirir. Bu da eğitim yöneticisinin ve il eğitim denetmeninin her şeyden önce, bazı niteliklere, yönetim kuram ve süreçleri konusunda, en azından, temel bilgilere, kısaca yöneticilik yeterliliklerine sahip olmasına dayanır (Kaya, 1999: 132).

Liderlik

Kavramsal bakımdan lider; önde giden, yol gösteren, öğreten, aydınlatan bir kimse olduğu kadar, aynı zamanda birlikte olduğu kişilerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezineyip bunları örgütleyen, yöneten yaratıcı bir kişi olarak tanımlanabilir (Gümüseli, 1996: 1). Lider başkalarını belirli bir amaç doğrultusunda davranmaya sevk eden, etkileyen kişilerdir (Koçel, 1999: 423). Aydın'a (1998: 239) göre liderler, grupta bulunan bireylerden daha çok, grubun tutum ve düşüncelerini etkileme eğilimindedirler.

Rehberlik

Rehberlik ve işbaşında yetiştirme bir öğretmenin sınıf içi etkinliklerinde bizzat öğrencileri,

sınıfı ve öğretmen uygulamalarını izlemesine imkân verirken gözlem esnasında görülen aksaklık ve eksiklikleri değerlendirmesine de imkân verir. Bunun yanı sıra kasıtlı, yasa dışı davranışlarda cezalandırma, üstün başarılı çalışmalarda ödüllendirme, denetimin etkinliğini artırır. Bir toplumda sosyal, ekonomik ve politik değişme ve gelişmeler her alanda olduğu gibi etkin bir teftiş çabasını zorunlu kılmaktadır (Aydın, 1991).

Araştırmanın amacı

Bu araştırmada, il eğitim denetmenlerinin, yürüttükleri yöneticilik, liderlik ve rehberlik görevlerinde rol davranışlarına uygun davranıp davranmadıklarıyla ilgili aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmen görüşlerine göre eğitim denetmenlerinin; yöneticilik, liderlik ve rehberlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri nedir?
2. Öğretmen görüşlerine göre eğitim denetmenlerinin; yürüttükleri yöneticilik, liderlik ve rehberlik rolleri; öğretmenlerin cinsiyet, mezun oldukları okul, mesleki kıdem ve branş değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmen görüşlerine göre eğitim denetmenlerinin yürüttükleri yöneticilik, liderlik ve rehberlik rollerinin birbiriyle ilişki düzeyi nedir?

Yöntem

Araştırmanın modeli

Öğretmenlerinin algularına göre eğitim denetmenlerinin rollerini gerçekleştirme düzeyini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmanın modeli ilişkişel taramadır.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni 2012-2013 eğitim yılında Malatya ili Doğanşehir ilçesi sınırları içerisindeki okullarda görev yapan 463 öğretmen oluşturmakta; örneklemini ise imkânat yöntemi (Opportunity Sampling veya Convenience Sampling) yoluyla seçilen 250 öğretmenden oluşmaktadır. Uygulama sonucunda toplam 200 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

Veri toplama aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak, Renkler (2005) tarafından düzenlenen anket, il eğitim denetmenlerinin, okullarındaki liderlik, yöneticilik ve rehberlik rollerini belirlemek amacıyla Malatya ili Doğanşehir ilçesinde çalışan öğretmenlere ve yöneticilere uygulanmıştır.” Bulgular “Denetmenlerin Öğrenme-Öğretme Sürecinde Yöneticilik, Liderlik ve Rehberlik Rollerinin Etkilik Düzeyleri Hakkında Eğitim Çalışanlarının Görüşleri Anketi”nin uygulanması sonucu elde edilmiştir. Taslak anket 49 sorudan oluşmuş; ankette yer alan sorulara verilecek cevapların önemini belirtmek için beşli Likert ölçeği Hiç (1), Nadiren (2), Bazen (3), Genellikle (4), Her Zaman (5) şeklinde kullanılması benimsenmiştir. Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır.

Bu araştırmadaki verilerden Cronbach α güvenilirliği katsayısı $\alpha = .98$ olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan güvenilirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2012).

Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada kullanılan ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalaması ile standart sapması belirlenmiştir. Verilerin analizinde öncelikle dağılımların normalliğini belirlemek için Kolmogorov-Simornow testi uygulanmış, farklılıkları belirlemek için parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. F değerinin anlamlı bulunduğu durumlarda farkın hangi gruplar arasında gerçekleştiğini saptamak amacıyla Tukey HSD testi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde; öğretmenlerin anket maddelerine katılım düzeyleri, bunlara ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Tablo 1’de görüldüğü gibi öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik rolünü gerçekleştirme düzeyine ilişkin algıları “orta düzey” ($X = 3.15$) ile “düşük düzey” ($X = 1.15$) sınırları arasında değişmektedir. Bu boyutta yöneticilik rolünü gerçekleştirme düzeyine ilişkin algı, Disiplin Kurulu, öğretmenler kurulu, zümre ve şube toplantılarının kararlarını inceleme/öneriler getirme ifadesi 6. Maddede ($X = 3.15$) ortaya çıkmıştır. Bunu sırasıyla, 13. Madde: Disiplin Kurulu, öğretmenler kurulu, zümre ve şube toplantılarının kararlarını inceleme/öneriler getirme ($X = 2.98$), 5. Madde: Bu belirlemelere göre personele yardım amaçlı öneriler de bulunma ($X = 2.93$), 14. Madde: Eğitim denetmenleri ile işbirliği içinde çalışmalarını yürütme Olay ($X = 2.88$), 1. Madde: Denetimin etkili biçimde uygulanması için amaçlara uygun bir planlama yapma ($X = 2.86$), 7. Madde: Öğretmen, yönetici ve diğer personel arasında uyumlu ilişkiler kurulmasını özendirme ($X = 2.84$). Bu boyutta en düşük yöneticilik rol algısı, Denetimin sonuçlarından denetlenenleri zamanında haberdar etme ifadesi ile 20. Maddede ($X = 1.15$) ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algısı genel olarak “orta düzeyde” ($X = 2.77$) olduğu bulunmuştur.

Tablo 2’de görüldüğü üzere öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin liderlik rolünü gerçekleştirme düzeyine ilişkin algıları “yetersiz düzey” ($X = 2.84$) ile “yetersiz düzey” ($X = 2.37$) sınırları arasında değişmektedir. Bu boyutta en yüksek liderlik rolü algısı, Eğitim sisteminin amaçlarının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlama 21.Maddede ($X = 2.84$) ortaya çıkmıştır. Bunu sırasıyla, 22. Madde: Okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için, yönetici ve öğretmenlerin çalışmalarını yönlendirme. ($X = 2.81$), 26. Madde: Çalışan personelin görüşlerine, inançlarına ve değer yargılarına saygı duyma ($X = 2.68$), 23.Madde: Hizmet ettiği okul ve çevrenin özelliklerini saptayarak, okulun çalışma programlarının geliştirilmesine yardımcı olma ($X = 2.64$), 28. Madde: Bireyle güven verici açık ve dürüst bir biçimde iletişim kurma ($X = 2.61$), 25. Madde: Çalışanlar üzerinde yetki kullanımından çok etki yollarına başvurma ($X = 2.60$) izlemektedir. Bu boyutta en düşük li-

liderlik rolü algısı, Bürokratik işlerden ziyade öğretim liderliği rollerine yoğunlaşma ifadesi ile 34. maddede ($X = 2.37$) gözlenmiştir. Öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin liderlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algısı genel olarak “yetersiz düzeyde” ($X = 2.42$) olduğu bulunmuştur.

Tablo 1 İl eğitim denetmenlerin yöneticilik rolüne ilişkin öğretme görüşleri

Yöneticilik	Ss	\bar{X}
1. Denetimin etkili biçimde uygulanması için amaçlara uygun bir planlama yapma	1.28	2.86
2. Denetim sürecinden önce öğretmenlerle ve yöneticilerle görüşerek okuldaki uygulamalar hakkında bilgi alma	1.29	2.80
3. Denetim sürecinden önce öğretmenlerle görüşme yapma	1.32	2.69
4. Okul ve okulun bölümlerinin amaca uygun olarak kullanılıp kullanılmadığını belirleme	1.26	2.83
5. Bu belirlemelere göre personele yardım amaçlı öneriler de bulunma	1.17	2.93
6. Disiplin Kurulu, öğretmenler kurulu, zümre ve şube toplantılarının kararlarını inceleme/öneriler getirme	1.25	3.15
7. Öğretmen, yönetici ve diğer personel arasında uyumlu ilişkiler kurulmasını özendirme	1.27	2.84
8. Tüm eğitim çalışanlarının eğitim süreci ve eğitim araç gereçlerine ilişkin istek ve ihtiyaçlarını belirleyerek üst makamlara bildirme	1.16	2.53
9. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin yetersiz oldukları noktaları ve sorunları onlarla birlikte belirleme/öneriler getirme	1.05	2.62
10. Karşılaşılan sorunları çalışan personel ile paylaşma ve sorunların çözümüne birlikte karar verme	1.20	2.54
11. Okulun çevreyle bütünleşmesine yardımcı olma.	1.18	2.63
12. Denetim ve rehberlik görevinin gerektirdiği teorik, teknik bilgi ve becerilere sahip olma	1.13	2.75
13. Eğitim-öğretim, yönetim ve denetime ilişkin mevzuata hâkim olma	1.12	2.98
14. Eğitim denetmenleri ile işbirliği içinde çalışmalarını yürütme	1.09	2.88
15. Personele karşı demokratik davranma	1.19	2.81
16. Bireylerin farklı kişilik özellikleri olduğunu dikkate alarak objektif bir değerlendirme yapma	1.24	2.67
17. Öğretmen ve yöneticilerin kişisel ve mesleki haklarını koruma	1.15	2.63
18. Denetim süreçlerinin değerlendirilmesinde öğretmen ve yöneticilerin katkılarını sağlama	1.17	2.59
19. Denetim sonuçlarına göre denetlenenlerle birlikte gelişim ve etkili öğretim stratejileri belirleme	1.18	2.61
20. Denetimin sonuçlarından denetlenenleri zamanında haberdar etme	2.79	1.15
Toplam	1.27	2.67

Tablo 3’ün incelenmesinden görülebildiği gibi öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine ilişkin algıları “düşük düzey” ($X = 2.66$ - $X = 2.37$) sınırları arasında yer almaktadır. Bu boyutta en yüksek ifadesi ile 48. Maddede: Yönetici ve öğretmenler tarafından ileri sürülen gelişmeye yönelik eğitim öğretim çabalarını teşvik etme ($X = 2.66$) gözlenmiştir. Bunu sırasıyla, 41. Madde: Mesleğe yeni başlamış öğretmen ve yöneticilere mesleki yardım ve rehberlikte bulunma

($X = 2.64$), 39. Madde: Yönetici ve öğretmenler tarafından ileri sürülen gelişmeye yönelik eğitim öğretim çabalarını teşvik etme ($X = 2.57$), 35. Madde: Öğretmenlere ve yöneticilere rehberlik ve denetim için yeterli zamanı ayırma ($X = 2.55$), bu maddeyi 36. ve 49. maddeler ($X = 2.54$) takip ettiği gözlenmiştir. Bu boyutta en düşük rol algısı 38.soruda: Ders dışı sosyal ve eğitsel etkinliklerin geliştirilmesinde rehberlik yapma ($X = 2.54$). Öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin rehberlik rolünü gerçekleştirmesine yönelik algısı genel olarak “düşük düzeyde” ($X = 2.53$) olduğu görülmüştür.

Tablo 2 İl eğitim denetmenlerin liderlik rolüne ilişkin öğretmen görüşleri

Liderlik	Ss	\bar{X}
21. Eğitim sisteminin amaçlarının tüm çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlama	1.15	2.84
22. Okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi için, yönetici ve öğretmenlerin çalışmalarını yönlendirme.	1.16	2.81
23. Hizmet ettiği okul ve çevrenin özelliklerini saptayarak, okulun çalışma programlarının geliştirilmesine yardımcı olma	1.11	2.64
24. Eğitimle ilgili olabilecek tüm kurum, kuruluş ve kişileri harekete geçirme ve bunlar arasında koordinasyonu sağlama	1.12	2.54
25. Çalışanlar üzerinde yetki kullanımından çok etki yollarına başvurma	1.16	2.60
26. Çalışan personelin görüşlerine, inançlarına ve değer yargularına saygı duyma	1.27	2.68
27. Denetim sürecinde bireye önemli ve değerli olduğu hissettirme	1.27	2.63
28. Bireyle güven verici açık ve dürüst bir biçimde iletişim kurma	1.20	2.61
29. Çalışan personelin güçlü yönlerini vurgulayarak onları çalışmalarında motive etme	1.20	2.52
30. Çalışan personelin daha iyi ortamlarda görev yapması için gayret gösterme	1.14	2.40
31. Çalışan personelin olumlu davranışlarını takdir etme ve ödüllendirilmesi için çaba gösterme	1.11	2.42
32. Denetimi, denetleyen ve denetlenenlerin sürekli işbirliği süreci olarak algılama ve uygulama	1.09	2.39
33. Eğitim çalışanlarının sürekli öğrenme ve kendilerini geliştirme çabalarını özendirme ve destekleme	1.11	2.48
34. Bürokratik işlerden ziyade öğretim liderliği rollerine yoğunlaşma	1.17	2.37
Toplam	1.16	2.57

Tablo 4'e göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. [$t(198) = -1.64, p < .05$]. Bu bulgulara göre, kadın öğretmenlerin yöneticilik rol algıları ($X = 2.86$), erkek meslektaşlarına ($X = 2.66$) göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Yine Tablo 4'e göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin liderlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. [$t(198) = .290, p < .05$]. Bu bulgulara göre, erkek öğretmenlerin liderlik rol algıları ($X = 2.64$), kadın meslektaşlarına ($X = 2.60$) göre anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 4'e göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$t(198) = -.921, p >.05$]. Bu bulgulara göre, kadın öğretmenlerin rehberlik rol algıları ($X = 2.58$), erkek meslektaşlarına ($X = 2.46$) göre daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 3 İl eğitim denetmenlerinin rehberlik ve eğitici rolüne ilişkin öğretmen görüşleri

Rehberlik ve eğitici	Ss	\bar{X}
35.Öğretmenlere ve yöneticilere rehberlik ve denetim için yeterli zamanı ayırma	1.12	2.55
36. Yönetici ve öğretmenlerin mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesinde rehberlik yapma	1.15	2.54
37.Etkili bir sınıf yönetiminin gerçekleştirilmesine katkı sağlama, özendirme ve bunu destekleme	1.16	2.48
38. Ders dışı sosyal ve eğitsel etkinliklerin geliştirilmesinde rehberlik yapma	1.11	2.37
39. Yönetici ve öğretmenler tarafından ileri sürülen gelişmeye yönelik eğitim öğretim çabalarını teşvik etme	1.09	2.57
40. Öğrenci başarısının bilimsel yöntemlerle ölçülmesi ve değerlendirilmesinde öğretmenlere yardımcı olma	1.07	2.53
41. Mesleğe yeni başlamış öğretmen ve yöneticilere mesleki yardım ve rehberlikte bulunma	1.17	2.64
42. Öğrenci disiplinine ilişkin sorunların çözümünde öğretmen ve yöneticilere rehberlik etme.	1.15	2.48
43. Öğretmenlerin, öğrenim güclüğü çeken öğrencileri saptayarak başarıyı sağlamaları yönünde onlara rehberlik etme	1.21	2.46
44. Okuldaki eğitim-öğretim performansını artırıcı önlemler alma, bu tür çabaları teşvik etme	1.13	2.51
45. Okulda öğretim materyallerinin etkili kullanılmasında ilgililere yol gösterme	1.10	2.51
46. Öğretmenlere örnek dersler vererek konunun nasıl daha iyi anlaşılacağı konusunda rehberlik yapma	1.09	2.42
47.Eğitim-öğretim amaçlarının bilgi, tutum ve beceri boyutlarında gerçekleştirilmesinde rehberlik yapma/öneriler sunma	1.12	2.53
48.Öğretmenlerin öğrenci merkezli aktif öğrenme-öğretme yöntem ve tekniklerini uygulama becerilerini geliştirme ve bunları uygulamaya özendirme	1.15	2.66
49. Öğretmen ve yöneticilerin çalışmaları sonunda kendilerini değerlendirme (özdenetim) alışkanlığı kazanmalarına yardımcı olma	1.18	2.54
Toplam	1.13	2.52

Tablo 5'e göre, öğretmenlerin eğitim denetmenlerinin yöneticilik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının mezun olduğu fakülteye göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir [$t(198) = -2.10, p <.05$]. Bu bulgulara göre, diğer fakülte mezunu öğretmenlerin yöneticilik rol algıları ($X = 2.97$), eğitim fakültesi mezunu meslektaşlarına (X

Yine 5'e göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin liderlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının mezun olduğu fakülteye göre anlamlı farklılık göstermemektedir. [$t(198) = -1.32, p >.05$]. Öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının mezun olduğu fakülteye göre anlamlı farklılık göstermemektedir.[$t(198) = -1.32, p >.05$].

Tablo 4 Cinsiyete ilişkin yöneticilik, liderlik ve rehberlik algılarının t-testi sonuçları

Roller	Grup	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Yöneticilik	Erkek	108	2.66	.933	198	-1.64	.02
	Kadın	92	2.86	.852			
Liderlik	Erkek	108	2.64	.950	198	.290	.01
	Kadın	92	2.60	.850			
Rehberlik	Erkek	108	2.46	.952	198	-.921	.10
	Kadın	92	2.58	.821			

Tablo 5 Öğretmenlerin mezun olduğu fakülteye göre yöneticilik, liderlik ve rehberlik rol algıları t-testi sonuçları

Değişken	Grup	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Yöneticilik	Eğitim F.	141	2.62	.898	198	-2.10	.026
	Diğer	59	2.97	.856			
Liderlik	Eğitim F.	141	2.56	.981	198	-1.32	.082
	Diğer	59	2.76	.948			
Rehberlik	Eğitim F.	141	2.45	.872	198	-1.78	.076
	Diğer	59	2.70	.772			

Tablo 6 Kıdem değişkenine göre yöneticilik, liderlik ve rehberlik rol algıları tek yönlü varyans analizi sonuçları

Değişken	Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Varyansın	Kareler	Sd	F	p	Fark
					Kaynağı	Toplamı				
Yöneticilik	0-5	86	2.74	0.81	G. Arası	10.884	3	4.79	0.003	1-2
	6-10	43	2.50	0.82	G. İçi	148.201	196			
	11-19	52	2.80	0.89	Toplam	159.085	199			
	20 yıl ve üzeri	19	3.41	1.1						
Liderlik	0-5	86	2.64	1.04	Gruplar	1.535	3	0.536	0.658	
	6-10	43	2.53	0.93	Arası	187.148	196			
	11-19	52	2.58	0.89	Grup içi	188.683	199			
	20 yıl ve üzeri	19	2.86	0.96	Toplam					
Rehberlik	0-5	86	2.57	0.85	Gruplar		3	1.08		
	6-10	43	2.44	0.96	Arası	2.66	196			
	11-19	52	2.42	0.91	Grup içi	161.358	199		0.095	
	20 yıl ve üzeri	19	2.82	0.99	toplam	164.024				

Tablo 6'ya göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir [F (3;196) = 4.79, p < .05]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu bulmaya ilişkin yapılan Tukey HSD testi, söz konusu farkın mesleki kıdemi 0-5 yıl ile 6-10 yıl ara-

sında olduğu görülmüştür. Bulgulara göre mesleki kıdemi 0-5 yıl olanların yöneticilik algıları ($X = 2.74$), mesleki kıdemi 6-10 olan öğretmenlerden ($X = 2.50$) olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur.

Yine 6'ya göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin liderlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir [$F(3;196) = .536, p > .05$]. Öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir [$F(3;196) = 1.08, p > .05$].

Tablo 7 Branş değişkenine bağlı olarak öğretmenlerin yöneticilik, liderlik ve rehberlik rol algıları tek yönlü varyans analizi sonuçları

	Branş	N	\bar{X}	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	F	p	Fark
Yöneticilik	Anasınıfı	16	2.98	0.92	G.Arası	1.38	2	0.866	0.424	
	Sınıf	74	2.68	0.94	G.İçi	157.69	197			
	Branş	110	2.80	0.85	Toplam	159.08	199			
Liderlik	Anasınıfı	16	3.25	0.73	G.Arası	7.952	2	4.334	0.014	1-2
	Sınıf	74	2.47	0.98	G.İçi	180.731	197			
	Branş	110	2.63	0.96	Toplam	188.683	199			
Rehberlik	Anasınıfı	16	2.94	0.84	G.Arası	4.38	2	2.705	0.069	
	Sınıf	74	2.38	0.90	G.İçi	159.64	197			
	Branş	110	2.56	0.90	Toplam	164.024	199			

Tablo 7'ye göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının branşına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir [$F(2;197) = .866, p > .05$].

Tablo 7'ye göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin liderlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının branşına göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. [$F(3;196) = 4.33, p < .05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamlı bulmaya ilişkin yapılan Tukey HSD testi, söz konusu farkın anasınıfı ve sınıf öğretmenleri arasında olduğu görülmüştür. Bulgulara göre anasınıfı öğretmenlerinin algıları ($X = 3.25$), sınıf öğretmenlerinin ($X = 2.47$) olanlardan anlamlı şekilde daha yüksek bulunmuştur. Yine Tablo 10'a göre, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarının branşına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir [$F(2;197) = 2.70, p > .05$].

Tablo 8 Öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik, liderlik ve rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algıları arasındaki pearson korelasyon testi sonuçları

Değişken		Yöneticilik	Liderlik	Rehberlik
Yöneticilik	Correlation	1	.794	.726
	p	.000	.000	.000
	N	200	200	200
Liderlik	Correlation	.794	1	.731
	p	.000	.000	.000
	N	200	200	200
Rehberlik	Correlation	.726	.731	1
	p	.000	.000	.000
	N	200	200	200

Tablo 8’de öğretmenlerin sınıf içi yönetim becerileri ile öğrencilerin okula ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Korelasyon testi sonuçları gösterilmiştir. Öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik, liderlik ve rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarına ilişkin görüşlerine bakıldığında yöneticilik rolü ile liderlik rolü arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.794$, $p<.00$). Bunun yanı sıra, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik, liderlik ve rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarına ilişkin görüşlerine bakıldığında yöneticilik rolü ile rehberlik rolü arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.726$, $p<.00$). Ayrıca, öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik, liderlik ve rehberlik rolünü gerçekleştirme düzeyine yönelik algılarına ilişkin görüşlerine bakıldığında rehberlik rolü ile liderlik rolü arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0.731$, $p<.00$).

Sonuç ve öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında; il eğitim denetmenlerinin yöneticilik, liderlik ve rehberlik rollerine kısmen uygun davrandıkları görülmüştür. Öğretmenler il eğitim denetmenlerinin; rehberlik rolünü, liderlik ve yöneticilik rolüne göre daha olumlu gözlemiştir, bu durumda il eğitim denetmenlerinin bu rolü yerine iyi getirdiği söylenebilir. Ayrıca öğretmenler liderlik rolünü ise daha az gözledikleri tespit edilmiştir, bu durum öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yüksek beklentilerine yönelik olarak, girişimci bir liderlik rolü beklemesinden kaynaklanabilir. Araştırma bulgularımıza benzer biçimde Turan’ın (2009) çalışmasında da müfettişlerin rehberlik rollerine uygun davrandıkları görülmüştür. Ayrıca Sağlam ve Demir (2009) de çalışmalarında eğitim denetmenlerinin bu görevlerini orta düzeyde yerine getirdiği bulmuştur. Seçkin (1978), yöneticilik rolüne ilişkin olarak müfettişlerin, denetimin değiştirme işlevinden çok, sürdürme işlevini önemsedikleri bulgusunu elde etmiştir. Tülü (1998)’de yaptığı çalışmada; müfettişlerin, yöneticilik rolüne yönelik algının “orta” düzeyde gözlendiğini belirtmiştir. Bu konuya ilişkin müfettiş algısının ise “çok” düzeyde olduğunu belirlemiştir. Renkler (2005) ve Korkmaz ve Özdoğan (2005) ise müfettişlerin yöneticilik rolüne ilişkin algıların diğer rollerine göre daha yüksek düzeyde algılandığını tespit etmişlerdir. Göktaş (2008) sınıf öğretmenlerini örneklem aldığı çalışmasında yöneticilik rolünün gerçekleştirilmesine yönelik algının olumlu olduğunu bulmuştur.

Cinsiyet değişkeni öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik rollerinin gözlenmesinde anlamlı bir farka neden olduğu bulunmuştur. Bayan öğretmenlerin yöneticilik rolüne ilişkin verdikleri puanların ortalaması, erkek öğretmenlerinkinden fazladır. Bu duruma ilişkin, bayan öğretmenler biraz daha duygusal olduğu için bu rolü daha çok gözlemlediği söylenebilir. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin denetmenlerin liderlik rolünü gözlenmesinde anlamlı bir farka neden olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin öğrenim durumu göre yapılan t-testi sonucuna göre eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin eğitim denetmenlerinin yöneticilik rollerine ilişkin görüşleri diğer fakülte mezunu öğretmenlere göre daha olumsuzdur. Bu durum eğitim fa-

kültesi mezunlarının daha farklı yönetilmek istendiği şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç eğitim fakültesi mezun öğretmenlerin eğitim ortamını daha iyi bilmesi ve farklı beklentiler içerisinde olmasından kaynaklanabilir. Mesleki kıdem değişkeni açısından yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre, yöneticilik rolünde anlamlı bir fark gözlenmiştir. 21-30 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler, eğitim denetmenlerinin rollerine ilişkin algıları diğer öğretmen gruplarına göre daha olumludur. Bu durum mesleki kıdemleri 1-10 yıl olan öğretmenlerin daha az denetim geçirdiklerinden ve bu konuda daha az eğitim denetmeniyle karşılaşmış olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca öğretmenlerin kıdemleri arttıkça, denetmenlerin yöneticilik rol davranışlarını gerçekleştirme düzeyine ilişkin beklentilerin de azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırma bulguları, Korkmaz ve Özdoğan (2005) tarafından yapılan araştırma bulgusuyla örtüşürken; Çalışkan (2003), Vezne (2007) tarafından yapılan araştırma bulgusuyla çelişmektedir.

Öğretmenlerin liderlik rol algısının branş değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark anasınıfı öğretmenleriyle sınıf öğretmenleri arasındadır. Anasınıfı öğretmenlerin liderlik rol algısı sınıf öğretmenlerinin liderlik rol algılarına göre daha olumludur. Anasınıfı öğretmenliği yeni açılan bölümlerden biridir ve teftiş boyutu henüz tam oluşmamıştır. Okul öncesi eğitimde teftiş çok yoğun bir şekilde yapılmayıp daha çok rehberlik boyutunda kalması bu olumlu yargıyı oluşturabilir. Anasınıfı öğretmenlerinin öğrenci sayısının az olması ve kendi sınıf ortamını olması rollere yönelik olumlu algıyı artırabilir. Bu durum anasınıfı öğretmenlerinin okulda belirli saatlerde çalışıp nöbet tutmaması ve bir takım sorumlulukları olmamasından dolayı daha olumlu olabilir. Ancak sınıf öğretmenlerinin teftişi uzun zamandır yapılmaktadır ve müfettişlerin sınıf öğretmenlerinden beklentisi fazladır. Büyükkışık (1989) yaptığı çalışmada, ilköğretim müfettişlerinin rehberlik rolünü ifa etme düzeylerinin yeterli düzeyde olmadığını belirlemiştir. Balcı (1993) araştırmasında müfettişlerinin liderlik rolüne yönelik algının en yüksek olduğu görülmüştür. Acar (2002) araştırmasında, ilköğretim müfettişlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını sergileme düzeylerine ilişkin öğretmen algılarının "az" düzeyde olduğunu belirlemiştir. Kapusuzoğlu (2002), çalışmasında ilköğretim müfettişlerinin liderlik ya da mesleki rehberlik değil ancak kontrol görevini üstlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Çünkü ona göre ilköğretim müfettişleri ile öğretmenler ile eşit düzeyde eğitim almaktadırlar. Dağlı (2004) araştırmasında, ilköğretim müfettişlerinin liderlik davranışlarına ilişkin birinci kademe öğretmenleri ile ikinci kademe öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Renkler (2005) çalışmasında ilköğretim müfettişlerinin liderlik rolünü gerçekleştirilmesine yönelik denetmenlerin algı düzeylerinin "çok", öğretmenlerin ise bu rolün gerçekleştirilmesine yönelik algı düzeylerinin "az" düzeyde olduğunu belirlemiştir. Ayrıca Gülen ve Memişoğlu (2007) da çalışmalarında ilköğretim müfettişlerinin bu rollerini kısmen yerine getirdiklerini belirtmişlerdir. Korkmaz ve Özdoğan (2005), Renkler (2005), Balcı (2007) ve Ovalı (2010) yaptıkları çalışmalarda ilköğretim müfettişlerin rehberlik rollerine yönelik algılara ilişkin müfettişlerin kendilerine ilişkin algılarını "çok" düzeyde, öğretmen veya yöneticilerin de müfettişlerin bu rolünü gerçekleştirme düzeylerini "az" olarak algıladıkları sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin il eğitim denetmenlerinin yöneticilik, liderlik ve rehberlik rollerine ilişkin algılarında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bu rollerden birindeki farklılık diğer rollerle yönelik algıyı değiştirebilecektir. Öğretmenlerin bu üç rolü ilişkili olarak algıladıkları söylenebilir. Müfettişlerde aslında bu rollerini bilmektedir ancak uygulama düzeyinde sadece dönem başında rehberlik yapıp dönem sonu teftişe gelip diğer rollerini uygulamada yeterli düzeyde gerçekleştiremedikleri söylenebilir. Öğretmenler denetmenlerin önce rehberlik yapmasını, yapılacak uygulama ve etkinlikte liderlik yapmasını ve süreci etkili yönetip buna göre değerlendirme yapmasını istemektedir şeklinde yorumlanabilir.

Not: Bu makale, 20-22 Haziran 2013 tarihleri arasında Kahramanmaraş'ta yapılmış olan V. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi'nde sunulan sözlü bildirinin genişletilmiş halidir.

Kaynakça

- Acar, N. P. (2002). İlköğretim müfettişlerinin öğretimsel liderlik davranışları. (Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Aydın, M. (1991). Eğitim Yönetimi. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Aydın, A. (1998). Eğitim fakültelerinin yeniden yapılandırılması ve öğretmen yetiştirme sorunu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 4(15), 275-286.
- Balcı, A. (1993). Ekili Okul: Kuram, Uygulama ve Araştırma. Ankara: Pegem Yayınları.
- Balcı, A. (2000) "İki binli yıllarda Türk Milli Eğitim sisteminin örgütlenmesi ve yönetimi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 24(1), 495-508.
- Balcı, A. (2001). Etkili Okul ve Okul Geliştirme. Ankara: Pegem Yayınları.
- Balcı, A., Aydın, İ., Yılmaz, K., Memduhoğlu, H. B., ve Apaydın, Ç. (2007). Türk Eğitim Sisteminde İlköğretimin Yönetimi Ve Denetimi: Mevcut Durum ve Yeni Perspektifler. Türkiye'de Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Sistemi Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Başar, H. (1993). Eğitim Denetçisi Rollerini Yeterlilikleri Seçimi Yetiştirilmesi. Ankara: Pegem Yayınları.
- Bilgen, N. (2004). Milli Eğitim Bakanlığında Yeni Bir Teftiş Anlayışı Yapı ve İşleyişi. Ankara: Tem-Sen Yayınları, No: 2.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüksık, M. (1989). İlköğretim denetçilerinin rehberlik etkinliklerinin gerçekleşme düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi.
- Çalışkan, S. (2003). İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerinin gerçekleştirilme düzeylerinin belirlenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Dağlı, A. (2004). İlköğretim Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Denetmenlerinin Ders Denetimine İlişkin Davranışları. Eğitim ve Bilim Dergisi, 25(118), 43.

- Göktaş, A. (2008). İlköğretim okulu müdürlerinin ve ilköğretim müfettişlerinin ders denetimine ilişkin yeterliklerinin sınıf öğretmenlerince değerlendirilmesi (Kırıkkale İl Örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Gümüşeli, A. İ. (2001). Çağdaş okul müdürünün liderlik alanları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 28(28), 531-548.
- Kapusuzoğlu, Ş. (2002).“Maarif Müfettişlerinin Değerlendirilmesi.” Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2(3), 35-49.
- Kaya, Y. K. (1999). Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye’deki Uygulama (7. Baskı). Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Korkmaz, M., & Özdoğan, O. (2005). İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini gerçekleştirme düzeyleri. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 3(4), 431-443.
- Koçel, T. (1999). İşletme Yöneticiliği.(7. Baskı) İstanbul: Beta Yayınları.
- Memişoğlu, S. P., & Gülen, S. Ç. (2007). İlköğretim müfettişlerinin öğretim liderliğine ilişkin öğretmen alguları. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Ovalı, Ç. (2010). İlköğretim müfettişlerinin rehberlik rollerini yerine getirme düzeyine ilişkin müfettiş, yönetici ve öğretmen görüşleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Renkler, A. (2005). İlköğretim denetmenlerinin ilköğretim okullarında öğrenme öğretme süreçleri ve yönetim görevleriyle ilgili etkililik düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Sağlam, A.Ç. & Demir, A. (2009). İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini yerine getirme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. Milli Eğitim Dergisi, 38(183), 130-139.
- Seçkin, N. (1978). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin yeterlikleri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), A. Ü. Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Taymaz, A. H. (2002). Eğitim sisteminde teftiş: kavramlar, ilkeler, yöntemler. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- T. C. Resmi Gazete, 23785, 13 Ağustos 1999.
- Turan, F. (2009). İlköğretim müfettişlerinin etik rol davranışlarına ilişkin alguların mukayeseli incelenmesi (Konya İli Örneği). Milli Eğitim, 182, 141-168.
- Tülü, H. (1998). Okul öncesi öğretmenlerinin ilköğretim müfettişlerinin yeterlik anlamlı algılama düzeyleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vezne, R. (2007). İlköğretim Okullarındaki İngilizce Öğretmenlerinin İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Hizmetlerinden Yararlanma Düzeyleri. 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi
- Yalçınkaya, M. (1993). Klinik Teftiş Farklı Bir Model mi?. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 26(2), 379-386.

SUMMARY

Teachers' Opinions about Provincial Education Auditors' Roles of Leadership, Management and Guidance

Keywords: Education auditors; management; leadership; guidance

Introduction

The auditing process, which is a sub-domain of the education system, emerges as a contemporary tool which can never be ignored and makes itself visible and effective in all management processes (Başar,1993:1). The audit process is to observe the way of performing duties of the staff who are working in the institution, to reveal the mistakes and deficiencies, to take necessary precautions to fix them, to analyze the problems, to introduce innovations, to ensure improvement in their methods. The audit process obliges an inspector to work as manager, leader, guide, tutor and investigator (Taymaz, 2002:34). Inspection is a process of controlling behavior on behalf of the public good (Bursalioğlu, 2000:172). According to another definition, it is defined as “the science and art of realizing the aims of Turkish National Education through the functions of counseling, guidance, examination, research, control and inquiry using the substance and human resources of the sub-system of audit” (Bilgen, 2004:41). The duties of the inspectors (Official Newspaper, 1999:20) in the Ministry and Primary School Inspectors Regulation are stated as follows. (I) analyzing- investigating; (ii) organization/ course inspection; (iii) counseling- vocational assistance and training; (iv) investigation. The process of carrying out these duties, roles they perform and also the attitudes they have while they are playing these roles are explained. It is expected from each inspector to play the following roles (i) management, (ii) leadership, (iii) instructiveness, (iv) guidance, (v) research expertise and (vi) judge of inquiry. (i) Management, (ii) leadership, (iii) guidance roles are covered in this scope of the research.

Aim and method

In this research, the following questions were asked about whether the provincial education auditors acted in accordance with their role behaviors in the duties of management, leadership and guidance. According to the opinions of teachers:

1. What are the fulfillment levels of education auditors for their management, leadership and guidance roles?
2. Do the roles of management, leadership and guidance carried out by the education auditors differ according to the gender, the school they graduated, the professional seniority and the subject variables?
3. What is the level of relationship among the roles of management, leadership and guidance carried out by the education auditors?

The model of this study is relational scan, conducted to determine the level of teachers' perceptions of the role of education auditors. The universe of the research is composed of 463 teachers working in the schools within the boundaries of Doğanşehir district of Malatya province during the academic year of 2012-2013; the sample consists of 250 teachers selected through Opportunity (Convenience) Sampling method. As a result of the application, a total of 200 questionnaires were taken into consideration. The questionnaire, formed by Renkler (2005) as a data collection tool, was applied to the teachers working in the province of Doğanşehir, Malatya province in order to determine the roles of provincial education auditors, leadership, management and guidance in their schools. Findings were presented after the implementation of the questionnaire, titled "Educational Staff's Opinions on the Effectiveness Levels of the Role of Managerial, Leadership and Guidance in the Auditor's Learning-Teaching Process" The Cronbach α reliability coefficient of this research was calculated as $\alpha = .98$ The arithmetic mean and standard deviation of the items in the scale used in the research were determined. Kolmogorov-Simornow test was used to determine the normality of the distributions and one-way analysis of variance (ANOVA) from parametric tests was used to determine the differences. In cases where F is significant, the Tukey HSD test was conducted to determine the difference among the groups. The level of significance was accepted as .05.

Findings

According to the findings, it was disclosed that the implementation level of auditors' role behaviors in management, leadership and guidance duties was partially appropriate. At the end of the research, it was determined that there were meaningful differences about the effectiveness of the behaviors of the provincial education auditors in their teaching-learning processes and management duties, depending on gender, the faculty graduated, seniority and branch variables.

Discussion

When the results of the first findings are analyzed, an inference could be made that provincial education auditors behave accordingly to the roles of administration, leadership and guidance. The teachers observed that their guidance roles are more positive than the role of administration and leadership; as a result, it can be said that provincial education auditors realize the role of guidance well. In addition, it was confirmed that the teachers observed the role of leadership at less levels. This result may arise from the situation that teachers expect entrepreneurial leadership from the provincial education auditors. A similar study to this research, in the work of Turan (2009), it was observed the auditors behave in accordance with the roles of guidance. Besides, education auditors were seen to have fulfilled these roles in medium- level according to the studies of Sağlam and Demir (2009). Seçkin (1978) found Seçkin (1978) has found that inspectors are more concerned with the role of maintaining than the function of modifying as related to the administration role. In the study done by Tülü (1998), it is stated that the perception about the role of management

is observed at medium-level. Tülü determined that the perception of the auditors relating to this topic is at high level. According to Renkler (2005) and Korkmaz & Özdoğan (2005), the management role of auditors was perceived in higher rate than the other roles of the auditors. Göktaş (2008) found that teachers are positive about the role of managerial role of auditors in the study.

It was found that gender variable in teachers has a significant difference in observing provincial education auditors' administration roles. The point average of female teachers for management role is higher than that of male teachers. It can be said that since female teachers are more emotional, they observe this role more. It is also found that the gender variable has a significant difference in teachers' observations about auditors' leadership role.

According to the t-test results based upon teachers' educational background; teachers, who graduated from the faculty of education, have more negative opinions about auditors' management roles than other faculty graduates. This situation can be interpreted as faculty of education graduate teachers would like to be administered in a different way. This could be due to the fact that the teachers who are graduated from faculty of education know educational environment better and have different expectations. According to the one-way analysis of variance with regard to professional seniority variable, a significant difference in management role was observed. Compared to other teacher groups, the perceptions of teachers with 21-30 years seniority are more positive about the auditors' roles. This situation may be caused by the fact that teachers with 1-10 years seniority could have had less supervision experience and met with less education auditors. This can also be interpreted as when teachers have more professional seniority, they have less expectation about auditors' actualization of management role behaviors. While the research findings comply with the findings of Korkmaz and Özdoğan's study (2003), they go against with the results found in studies by Çalışkan (2003) and Vezne (2007).

Significant difference was found in branch variable according to teachers' perception of leadership role. This difference is between preschool teachers and elementary school teachers. The leadership role perception of preschool teachers is more positive than the leadership role perception of elementary school teachers. Preschool teaching department is one of the new departments and inspection part of it has not been completely developed yet. In preschool education, inspection is not conducted frequently but carried out more like guidance, which can cause this positive judgment. Having fewer students in classrooms and their own classroom setting in preschool teaching can lead to this positive perception towards their roles. This situation can be more positive due to the fact that preschool teachers have certain working hours without any rounds/patrols and that they don't have more responsibilities. However, the auditing for elementary school teachers has been conducted for a long time and their expectation from auditors is much. Büyükişik found in his study (1989) that the level of guiding by auditors for elementary school teachers is not adequate. Balcı (1993) found that auditors have the highest perception towards the leadership role. Acar (2002) stated that the teachers' perception about the elementary school auditors' instructional leadership behavior level is "low". Kapusuzoğlu (2002) states in his study that elementary school inspectors should take on the control duty, not the leadership or vocational guidance. Dağlı (2004) found a significant variance between first grade teachers' and later grade teachers' perception about the leadership behaviors of

elementary school inspectors. Renkler (2005) stated that the perception level of auditors towards their fulfilment of leadership role was “high”, but the teachers’ perception level about fulfilment of this role was “low”. Also, in studies by Gülen and Memişoğlu (2007), it is stated that elementary school inspectors fulfill these role to a certain degree. In their studies; Korkmaz and Özdoğan (2005), Renkler (2005), Balcı (2007) and Ovalı (2010) reached the conclusion that the perception of guiding roles of elementary school inspectors was “high”, however teachers’ or administrators’ perception of inspectors’ fulfilment level of these roles was “low”. A highly positive significant connection has been observed in the teachers’ perception of provincial education auditors’ management, leadership and guidance roles. A difference in one of these roles would change the perception towards other roles. It can be said that teachers perceive these three roles interrelatedly. In fact, the auditors are also aware of their roles, however when it comes to practice it can be said that they just guide at the beginning of the semester and inspect at the end without fulfilling their other roles adequately. It can be interpreted as teachers expect the auditors to guide first, lead in the practice and about activity to be held, and manage the process efficiently and evaluate accordingly.