

## Maarif Müfettişlerinin Füzyon ve Fisyon Sürecinde Yaşadıklarına İlişkin Nitel Bir Araştırma\*

A Qualitative Research on the Experience of Education Inspectors in the Process of Fusion and Fission

Hüsnü Ergün\*\*  
Kazım Çelik\*\*\*

### To cite this article/ Atıf için:

Ergün, H., & Çelik, K.(2018). Maarif müfettişlerinin füzyon ve fisyon sürecinde yaşadıklarına ilişkin nitel bir araştırma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 6(3), 410-426. DOI:10.14689/issn.2148-2624.1.6c3s19m

**Öz.** Milli Eğitim Bakanlığı denetim sisteminde 02.12.2016 tarih ve 6764 sayılı kanun ile değişiklikler yapılmıştır. Denetim alt sisteminde yapılan bu değişikliğin illerde görev yapan maarif müfettişlerine etkilerinin belirlenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Araştırma, olgubilim (fenomenoloji) araştırması olarak desenlenmiştir. Araştırmada elde edilen veriler içerik analizi tekniği ile incelenmiştir. Araştırma, Türkiye’de batı illerinde şahsa bağlı kadroda görev yapan yedi maarif müfettişi ile yapılan görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, veri toplama amacıyla yapılandırılmamış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerden “birleştirme ve ayırma süreci”, “seçim ve atama” ile “görevlendirme süreci” temaları oluşturulmuştur. Bu temalardan “birleştirme ve ayırma süreci” teması “yapı düzenlemeleri” ve “informal iletişim sürecini kullanma” alt temalarından oluşmaktadır. “Seçim ve görevlendirme” teması, “mülakatın geçerlik ve güvenilirliğinin düşük olması” ve “tüm kadrolara atama yapılmaması” alt temalarından oluşmaktadır. “Denetim süreci” teması ise “yetki sınırlaması”, “görev alanı dışında görevlendirme” ve “iş yükü fazlalığı” alt temalarından oluşmaktadır. Yaşanan süreç, müfettişlerde moral bozukluğu ile farklı olumsuz duyguların yaşanmasına neden olmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Denetim, Maarif Müfettişi, Deneyim

**Abstract.** The supervision sub-system of the Ministry of National Education has been changes by Law no. 6764 dated 02.12.2016. In this study, it is aimed to determine the effects of the education inspectors who work in the provinces after the change in the supervisor subsystem. The research is designed as a research on phenomenology. Content analysis was used to analyze the data. The participants are the seven education inspectors who work in the Western Provinces of Turkey. unstructured interview form was used for data collection. The joining and seperation process, election and appointment process, and assignment process were created from the collected data. The joining and seperation process themes is composed of the sub-themes "Structure regulations" and "using the informal communication process". The election and appointment process themes is composed of the sub-themes "The validity and reliability of the interview is low" and "no appointment for all staff". The assignment process themes is composed of the sub-themes "authority limitation", "assignment outside duty area" and "excess workload". The process that has taken place has caused different negative feelings to be experienced with insufficient morale in the inspectors.

**Keywords:** Supervision, Education Inspector, Experience.

### Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 18.07.2018

Düzeltilme Tarihi: 07.11.2018

Kabul Tarihi: 26.11.2018

\* Bu çalışma, 10-12 Mayıs 2018 tarihlerinde düzenlenen 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresindebildiri olarak sunulmuştur.

\*\*Sorumlu Yazar / Correspondence: Milli Eğitim Bakanlığı, Denizli, Türkiye, e-mail: husnuergun60@gmail.com ORCID: 0000-0002-5501-8019

\*\*\* Pamukkale Üniversitesi, Türkiye, e-mail: kcelik@pau.edu.tr ORCID: [0000-0001-7319-6567](https://orcid.org/0000-0001-7319-6567)

## Giriş

Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlara, bu amaçlar doğrultusunda saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak tanımlanabilir (Aydın, 2000: 11). Denetim, geri bildirim sağladığından yönetimin kalbine vurgu yapar. Bir anlamda sunulan kamu hizmetinin kalitesinin denetimin kalitesine bağlı olduğu söylenebilir (Uluğ, 2004: 98). Denetim, her örgüt gibi Milli Eğitim Bakanlığı için de kritik öneme sahiptir. Glickman (1985) denetimi mecazı olarak "zamka" benzetmektedir. Zamkın sandalye sağlamken önemi belli olmazken sandalye çöktüğünde önemi ortaya çıkmaktadır. Okulda herkesin işini düzgün yapması durumunda denetimin önemini kimse anlamaz. Ancak, işler aksamaya başladığında denetimin önemi ortaya çıkmaktadır (Tanrıoğen, 1996: 111).

Denetimin anlamı, milli eğitim sisteminde tüm kurum ve kişilerin, yasalarda belirlenen şekilde görevini yapıp yapmadığının belirlenmesi, ortaya çıkan aksaklıkların düzeltilmesi ve geliştirilmesi için gerekli önlemlerin alınması olarak belirtilebilir. Denetimin hayati önemi bulunduğu, çünkü eğitim hizmeti alan kişilerin çocuk olduğu, çocuğun haklarının savunulması ve sistemin sağlıklı işleyebilmesi için denetimin gerekli olduğu söylenebilir (Aydın, 2018).

Eğitim sisteminde yapılan denetimin öğeleri, durum saptama, değerlendirme, düzeltme ve geliştirme eylemlerinden oluşan bir döngüdür. Denetimin esas amacı olan düzeltme ve geliştirmenin yapılabilmesi için durum saptama ve değerlendirme öğeleri gereklidir. Eğitimde denetimin durum saptama ögesinde amaç, var olan durumun fotoğrafını çekiyormuş gibi ortaya koymaktır. Değerlendirme eyleminde saptanan durum, bir ölçütle karşılaştırıp değer yargısında bulunulur. Düzeltme ve geliştirme ile değerlendirme sonucu ortaya çıkacak seçeneklerden karara dönüşenlerin uygulanması etkinliklerinden bahsedilmektedir (Başar, 2000: 7). Tüm canlılar gibi örgütlerde varlıklarını sürdürmek ister. Varlıklarını sürdürmeleri sistemin yaşamını sürdürmesine bağlıdır. Sistemin yaşam göstergelerinin sürekli takip edilmesi bir anlamda denetlenmesi gerekmektedir. Denetim, sistemlerin yaşamasının önündeki engellerin tespit edilmesi ve devam edeceği yolun belirlenmesi için zorunluluk taşımaktadır. Her okulun, eğitim kurumunun karşılaştığı sorunlar ve buldukları çevre farklı olduğundan eğitim denetiminde her yer için geçerli tek bir çözümün olduğunun söylenmesi olası değildir. Üstelik zaman değişmekte, okullardan beklentiler de farklılaşmaktadır.

Çok hızlı bir değişim yaşanan dünyada, eğitim denetiminde de paradigmaların değişmesi kaçınılmazdır. Bu zorunlulukların başında; öğrencinin öğrenmenin merkezine alınması, öğrencilerin öğrenmelerine yönelik öğretmen sorumluluklarının her geçen gün rehberlik yapmaya doğru evrilmesi, veriye dayalı karar vermenin öneminin anlaşılması olarak sıralanabilir (Aseltine, Faryniarz ve Rigazio-DiGilio, 2006: 14). Eğitim denetiminin kurumsal yapısında ve eğitim felsefesinde buna paralel dönüşüme gidilmezse eğitimde başarılı performanslarıyla öne çıkan ülkelerin oldukça gerisine düşebilir. Bu ülkelerin denetimlerinde öğretmene güven, niteliği artırma, iyileştirme, yakından denetim, hesap verebilirlik, şeffaflık, meslektaş denetimi ve öz değerlendirme kavramları ön plana çıkmaktadır (Gönülaçar, 2018: 12).

Denetimin önemli ve gerekli olduğu ancak işleyişte bazı sorunlar olduğuna dair araştırmalar bulunmaktadır. Öğretmen, okul yöneticisi, eğitim denetmeni ve öğretim üyeleri üzerinde yapılan bu araştırmalarda, eğitim denetiminin gerekli olduğu, eğitim denetiminin biçimsel olarak yapıldığı, klasik yönetim anlayışına ilişkin uygulamalara daha fazla ağırlık verildiği, teftiş alt sisteminin kontrol mekanizması görevini yürüttüğü, denetim alt sisteminin eğitimden beklenen toplumsal hedeflerin gerçekleştirilmesinde etkisiz kaldığı, denetime ve müfettişlere karşı olumsuz öğretmen tutumları olduğu, rehberlik boyutunun ihmal edildiği, müfettişlerinden insan ilişkileri yaklaşımına uygun

denetim davranışı sergilemelerinin beklendiği, iletişim, rehberlik, süreklilik, demokratiklik, durumsallık, amaca uygunluk, kendini geliştirme, etkililik, tutarlılık, ödüllendirme ve araştırmacılık alanlarında müfettişlerin yetersiz görüldüğü bulgularına ulaşılmıştır. (Köklü, 1996; Erdem ve Sarpkaya, 2010; Ünal ve Erol, 2011; Memduhoğlu, 2012; Şahin, Elçiçek ve Tösten, 2013; Aslanargunve Tarku, 2014).

Öğretmen denetiminin temel amacı öğretmen performansını geliştirmektir. Müfettiş, öğretmenin ihtiyaçlarını belirler, öğretmenlerin yardıma ihtiyaç duydukları alanlara odaklanarak bu ihtiyaçların giderilmesine yönelik çalışmalar yapar. Denetimin, öğretmen motivasyonunu, öğretmendeki mesleki gelişme isteğini ve müfettişe duyulan güveni artırması beklenir (Knoll, 1987: 4). Türkiye’de 2014 yılına kadar uygulanan ders denetimleri müfettişler tarafından yapılmaktaydı. Öğretmen senede bir ya da iki defa müfettişle görüşebiliyor ve yaptığı faaliyetlerle ilgili geri dönüt alabiliyordu. Ancak yardıma ihtiyacı olduğunda yanında kimse olmayan bir öğretmenin yanlış yaptığının da anlaşılması oldukça zor olacaktır. Joseph Luft ile Harry Ingham tarafından geliştirilen “Johari Penceresi” olarak adlandırılan modelde, yönetimin çalışan hakkında bilmedikleri ama çalışanın kendisi hakkında bildiği alanın büyümesi yönetimin istemediği bir durumdur (Aydın, 2000: 53). Öğretmen ceza alacağından korkarak tespit edilmeyen alanları söylemek istemeyebilecektir. Denetimden beklenen ise, sistemdeki aksaklıkları en kısa sürede bularak bunların giderilmesini sağlamaktır. Milli Eğitim Bakanlığı denetimden beklediği yararı tam anlamıyla göremediğinden sürekli değişiklik arayışına girmiştir. MEB Teftiş Kurulu Başkanlığının “Teftişin Tarihi Gelişimi” başlıklı yazısından zaman içerisinde MEB denetim sisteminde değişiklikler olduğu anlaşılmaktadır (MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2012). Bursalıoğlu, Aydın, Taymaz ve Kaya’nın da görüşleriyle katkıda bulunduğu ve Onat başkanlığında Bakanlık müfettişleri ile uzmanlardan oluşan Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Sistemi Çalışma Grubu tarafından hazırlanan rapora göre:

Denetim örgütü eğitim sistemini gerektiği şekilde denetleyecek ve geliştirecek bir yapıya sahip değildir. Bu nedenle bir alt sistem olarak kendisinden beklenen işlevleri gereği gibi yerine getirememektedir. Denetim hizmetleri Bakanlık ve ilköğretim müfettişlerince yapılmakta, iki örgüt arasında organik bir bütünlük bulunmamaktadır. Bu durum ise sistemin amacına ulaşması için gerekli olan bütünlük ilkesine aykırı düşmektedir. Ayrıca her iki örgüt bünyesinde de “Planlama, Programlama, Rehberlik, Araştırma Değerlendirme” birimleri kurulmadığından bu yönden büyük gedikler vermekte denetim sistemi gerçek amaçları yönünden işlevini yerine getirememektedir. Öte yandan Ankara, İstanbul ve İzmir’de oturan Bakanlık müfettişleri, düzenlenen tunc programları uyarınca yurdun her yerine bu üç merkezden gitmek durumunda olduklarından, işin maliyeti bir yana bırakılırsa bile yüksek oranda iş gücü ve zaman kaybına neden olunmakta, az zamanda çok iş yapmak durumunda bırakılan müfettişlerden gerektiği ölçüde yararlanılamamaktadır (akt. Kayıkcı,2005: 509).

Sarpkaya (2004) tarafından yapılan araştırmada araştırmaya katılan denetmenlerin çoğunluğu, denetim sistemimizi kontrol edici, karma karışık, öcü, klasik vb. olumsuz çağrışımlar içeren sözcüklere benzettiği bulgularına erişilmiştir. Akan, Yalçın ve Yıldırım (2012) tarafından yapılan araştırmada da; müfettişlerin mesleki memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu, üst yönetimden, görevin doğasından, ücret, statü, MEB’deki hiyerarşik konumlarından, çalışma koşullarından ve teftişte yaşanan sorunlardan kaynaklanan memnuniyetsizliklerinin olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgular, müfettişlerin de yapıdan memnun olmadıklarının birer göstergesi olarak düşünülebilir.

Denetim sistemi bir anlamda yapılan işleri yargılamaktadır. MEB sisteminde müsteşarın ve ona bağlı olarak icra görevi yapan genel müdürlüklerin “yürütme” işlevini, Talim ve Terbiye Kurulunun “yasama” işlevini ve Teftiş Kurulunun da “yargı” işlevini yerine getirdikleri söylenebilir (Erdoğan, 2014: 331). 2014 yılında yürürlükte olan 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 17/1 maddesinde “(1) Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bakanın veya Bakanın yetkili kılması üzerine Müsteşarın emri veya onayı ile Bakan adına aşağıdaki görevleri yapar” denilerek bakanın yetkili kılması ile müsteşarın

emrine alınacağı belirtilmektedir. Bu durumda Milli Eğitim Bakanlığında yürütme işlevi ve yargı işlevi aynı birimde toplanmış olmaktadır. Bu durum, genel müdürlüklerin yasal düzenlemelere uygun yürütmediği işlerin denetlenme imkânını zorlaştırabilmekteydi. Yapılan araştırmalarda benzer sorunun illerde görev yapan müfettişler içinde geçerli olduğu anlaşılmaktadır (Kayıkçı, 2005; Memduhoğlu, 2012).Cumhurbaşkanlığı Teşkilati Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 320. maddesinde Teftiş Kurulu Başkanlığının, bakan emri veya onayı üzerine görev yapacağı belirtilerek bu yapısal yanlıştan dönülmüştür.

Bahsedilen rapor ve araştırmalarda değişikliğin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. 14.9.2011 tarihinde 28054 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Teftiş Kurulu Başkanlığı kaldırılarak yerine Rehberlik ve Denetim Başkanlığı Kurulmuş müfettiş unvanı kaldırılarak Millî Eğitim Denetçisi unvanı verilmiştir. 14.03.2014 tarihli 6528 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılan değişiklikler ile Millî Eğitim Denetçiliği ve İl Eğitim Denetmenliği unvanları Maarif Müfettişi unvanı altında toplanmış ve İl Millî Eğitim Müdürlükleri bünyesinde oluşturulan Maarif Müfettişleri Başkanlıklarında görevlendirilmişlerdir. Böylece Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan tüm müfettişler füzyon (Türk Dil Kurumu Sözlüğünde “füzyon” birleşme olarak tanımlanmaktadır.) sürecine sokulmuştur. Bakanlık, müfettişlerin birleşmesi ile ortaya çıkacak enerjiden faydalanmak istemiş olabilir. Kurum ve Çınkır (2017) maarif müfettişlerinin füzyon sürecini “Cehennemde Evliliğe” benzetmiş ancak bu süreçten bakanlığı harekete geçirecek bir enerji elde edilememiştir. Bu zoraki evlilik hem ilde çalışan hem de bakanlıkta görev yapan müfettişlerin beklentilerini tam olarak karşılamamıştır.

Kurum ve Çınkır (2017) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre “katılımcılar, 2014 yılında bakanlık ve ilde görev yapan müfettişlerin il milli eğitim müdürlüklerinde birleştirilmesinin gerekçelerini benzer işi yapma, bağımsız ve nitelikli denetim, denetimin tek elden yürütülmesi, denetimi siyasi etkiye açma ve özlük haklarını iyileştirme olarak” ifade etmektedir. Bahsedilen bu birleşme sonucunda, müfettişlerin işbirliği ile çalışma ve birbirini yakından tanıma gibi olumlu etkileri olmuştur. Katılımcılar, hiyerarşik olarak il milli eğitim müdürlüğünün üstünde bir birimde birleşmeyi önerirken, yapılan düzenlemede statü ve özlük haklarına ilişkin sorunların eğitim ve öğretimin niteliğine ilişkin hususların önüne geçtiğine yönelik ifadelere rastlanmıştır. Daha sonra yeniden merkez ve il düzeyinde olmak üzere iki yapıli denetime geçilmiştir (Kurum ve Çınkır, 2017: 35).

02.12.2016 tarihinde 6764 sayılı kanun ile 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede yapılan değişiklik geçici 12. Maddede;” Maarif müfettişi ve maarif müfettiş yardımcısı kadrolarının herhangi bir sebeple boşalması halinde bu kadrolar hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır.” denilmektedir. Böylelikle maarif müfettişliği kadrosunun zaman içerisinde ortadan kaldırılacağı anlaşılmaktadır. Aynı maddede şahsa bağlı kadroda çalışan maarif müfettişlerine denetim ve soruşturma görevi verilmemiş sadece rehberlik, araştırma ve inceleme görevi verilmiştir. Böylece Milli Eğitim Bakanlığının illerdeki denetim yapılanması zaman içerisinde ortadan kalkmış olacaktır.

Yapılan değişiklikler sonucu Milli Eğitim Bakanlığının 500 kişi ile soruşturma ve denetim işlerini yapmak istediği söylenebilir. MEB 2017 yılı Faaliyet Raporunda; 2017 yılında 239 resmi kurum, 325 özel yurt denetlenmiştir. Bunun yanında 312 inceleme ve soruşturmanın ve 34 ön incelemenin tamamlandığı belirtilmektedir (MEB, 2017: 37). TEDMEM tarafından hazırlanan 2017 Eğitim Değerlendirme Raporunda, eğitim denetimine ilişkin oluşturulan yapının, Türkiye’de eğitim sisteminin büyüklüğü karşısında ihtiyaçlara cevap vermeyebileceği, denetim yapısının değişmesinin kaçınılmaz olduğu belirtilmektedir (TEDMEM, 2018: 4). Öğretmenlerin denetiminin mesleki gelişimlerini pozitif

etkilediği; aynı zamanda profesyonel gelişimlerini planlamada yardımcı olduğu; eğitim denetiminin öğretmenlerin performansının güçlü yanlarını vurgulayarak onların üstesinden gelmekte zorlandıkları sorunların çözümünde cesaretlendirdiği algısında oldukları bulgusuna ulaşılmıştır (Esia-Donkoh ve Ofosu-Dwamena, 2014: 63). Okul ve öğretmen denetiminin yapılmaması ise sistemin verimsizliğe kaymasına neden olabilecektir.

02.12.2016 tarihinde 6764 sayılı kanun ile 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 41. Maddesinde yapılan değişiklik ile bakanlık maarif müfettişleri bakanlığa bağlı olarak çalıştırılmak istenmiştir. Aynı yasal düzenlemenin eklerinden toplam 50 başmüfettiş ve 450 müfettiş kadrosu ihdas edilmişti. Bu maddenin gerekçesi “verilen görevlerin tek elden yürütülmesi, eğitim-öğretim, denetim ve yönetim hizmetlerinde standardın oluşturulması, hizmetlerin tarafsız, zamanında ve hukuka uygun yapılması amaçlanmıştır” şeklinde belirtilmiştir (TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi, 2016). Yapılan bu değişiklikler ile Millî Eğitim Bakanlığı iki başlı denetimi bitirirken, illerde görev yapan maarif müfettişlerini yasal çerçevede denetim ve soruşturma görevlerinde kullanmayacağını belirtmiştir. Maarif müfettişlerinden bir kısmı bakanlık maarif müfettişliğine atanmış geriye kalanlar şahsa bağlı kadroya alınmıştır. Maarif müfettişlerinden bir kısmı bu süreçte bakanlığa atanmaları ile maarif müfettişleri fisyon sürecine tabi tutulmuştur. AFAD KBRN sözlüğünde “fisyon” bölünme anlamında kullanılmaktadır.

Denetimsel ilişki, eğitici, destekleyici, geliştirici, zorlayıcı ve işbirlikçi olabilir (Shohet, 2008: 35). 2016’da yapılan yasal düzenleme ile Türk eğitim denetimi neredeyse sadece soruşturma yapmak üzere tasarlanmış, soruşturmanın bir silah olarak kullanılmasına devam edilmiştir (Gönülaçar, 2018: 15,17). Bir anlamda denetimin zorlayıcı yönü ön plana çıkarken, geliştirici yönü ihmal edildiği söylenebilir. Soruşturma ve denetim görevini yapmak üzere bakanlık maarif müfettişliği sınavı açılmış, bu sınavda daha az başarı elde edenlere rehberlik görevi verilmiş, daha fazla başarı elde edenlerin ise soruşturma ve denetim görevleri ön plana çıkartılmıştır. Bu durumda rehberlik ikinci plana atılmıştır. Bu durumda, eğitimin denetimin asıl işlevi olan sistemi geliştirmenin arka planlara atıldığı söylenebilir. Denetim, düzeni korumak amacıyla izleme ya da yönlendirme anlamında kullanılabilir (Stones, 1984). Temelde rehberlik ve iş başında yetiştirme esasına dayanması gereken Türkiye denetim alt sisteminin, klasik yönetim düşüncesinin etkisinde kalarak daha çok bir kontrol mekanizması görevini gördüğüne ilişkin görüşlerde bulunmaktadır (Şahin, Elçiçek ve Tösten, 2013: 1121).

Kurum ve Çınkır (2017) tarafından yapılan araştırmada, 2014 yılında Millî Eğitim Bakanlığı bakanlık merkez teşkilatında görev yapan maarif müfettişleri ile il milli eğitim müdürlüklerinde görev yapan maarif müfettişlerinin birleştirilmesi ile ilgili elde edilen bulgular denetimin birleştirilmesinin gerekçeleri, denetimin birleştirilmesinin sebepleri, denetimin birleştirilmesinin etkileri, denetimin birleştirilmesine yönelik alternatif öneriler temalarında incelenmiştir. Bozak (2017) tarafından yapılan araştırmada, katılımcı müfettişlerin, iki denetim biriminin tek çatı altında toplanmasına olumlu yaklaştığı; sınıf denetimi ve sınıf ziyaretlerinin kaldırılmasının eğitime olumsuz yansımalarının olacağını düşündükleri; özlük ve maddi haklarının iyileşmesi ile müfettişlerin seçiminde bilimsel ve akademik yeterliliğe önem verilmesi gerektiğine ilişkin görüş bildirdikleri anlaşılmıştır (Bozak, 2017). Bu araştırmada, Millî Eğitim Bakanlığının denetim alt sisteminde 2016 yılında yaptığı değişikliğin şahsa bağlı kadroda çalışan maarif müfettişlerine etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla illerde görev yapan maarif müfettişlerinin, 2016 yılında 6764 Sayılı Kanun Resmi Gazetede yayımlandıktan sonra denetim alt sisteminin yeniden yapılandırılması sürecinde yaşadıkları ve bu olayların onlarda oluşturduğu duygular anlaşılmasına çalışılmıştır.

## Yöntem

Bu bölümde araştırmada kullanılan desen, katılımcıların özellikleri, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

### Araştırma Modeli

Araştırma, olgubilim (fenomenoloji) araştırması olarak desenlenmiştir. Olgubilim (fenomenoloji), belirli durumlarda insan tecrübelerini anlamak, empatik ve açık bir şekilde bu anlamları iletmeye çalışmak için kullanılır (Neergaard ve Ulhøi, 2007: 76). Fenomenoloji, gerçekliği bireysel bakış ve deneyimlerde arayan bir akım olarak gelişmiştir (Ersoy, 2017: 82). Bu araştırmada Milli Eğitim Bakanlığı, denetim sisteminde 2016 yılında 6764 Sayılı kanun ile yaptığı değişikliğin şahsa bağlı kadroda çalışan maarif müfettişlerine etkilerinin belirlenmesi amaçlandığı için araştırmada olgubilim deseni tercih edilmiştir. Kısacası Türk eğitim sistemi denetim alt sisteminin yeniden yapılandırılmasında 500 maarif müfettişinin bakanlık merkez teşkilatına atanmak üzere seçilmesi sürecinde atanamayan maarif müfettişlerinin yaşadıkları ve bu yaşananların onlarda oluşturduğu duygular anlaşılmasına çalışılmaktadır.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem türlerinden ölçüt örnekleme göre belirlenmiştir. Ölçüt örneklemenin mantığı, önceden belirlenmiş bazı öneme sahip kriterleri karşılayan tüm olguları gözden geçirmek ve incelemektir (Potton, 1990: 178). Bu araştırmaya katılan yedi maarif müfettişi, şahsa bağlı kadroda görev yapma ve bakanlık tarafından yapılan sınava başvurmama ya da bu sınavda başarısız olma ölçütleri doğrultusunda belirlenmiştir. Katılımcılar Ege Bölgesinde yer alan yedi ayrı ilde görev yapmaktadırlar.

Katılımcılardan biri kadındır. Katılımcılar arasında, bakanlık maarif müfettişliği mülakatına girmeyen bir, mülakat sonucu dava açan, mülakatlarını mahkeme yoluyla iptal ettirip yeniden mülakata giren iki, atanabilecek durumda olup atanamayan iki maarif müfettişi bulunmaktadır. Katılımcılardan birinin yaş haddinden emekli olmasına altı aydan az kalmıştır. Maarif müfettişlerinin memurluk kıdemleri 20 -40 yıl arasında değişmektedir.

### Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada, veri toplama amacıyla yapılandırılmamış görüşme formu kullanılmıştır. Maarif müfettişlerinden 6764 Sayılı Kanun Resmi Gazetede yayımlandıktan sonra yaşadıklarını ve bu olayların onlarda oluşan duyguları anlatmaları istenmiştir. Katılımcıların yönlendirilmemesi için veri toplama aracı yapılandırılmamış, her hangi bir soru sorulmamıştır. Katılımcılardan sadece 2016 yılında yayımlanan 6764 Sayılı kanun ile denetim alt sisteminin yeniden yapılandırılması sürecinde yaşadıklarını ve bu yaşananların kendilerinde oluşturduğu duyguları anlatmaları istenmiştir.

### Verilerin Toplanması

Araştırmaya ilişkin veriler belirlenen Maarif müfettişlerinden 2018 yılı Ocak ve Şubat aylarında gönüllülük esasına göre toplanmıştır. Katılımcıların görüşleri, gizlilik esasına uyularak, isimleri verilmeden kodlanarak aktarılmıştır. Katılımcılar kayıt yapılmasını istememiş, yazdıklarını elektronik ortamda vermek istemişlerdir. Bu nedenle veriler elektronik ortamda toplanmıştır.

## Geçerlik-Güvenirlik Çalışması

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik çalışması için uzman görüşüne başvurulmuş, meslektaş değerlendirmesi ve doğrudan alıntı verme gibi farklı yöntemler kullanılmıştır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir.

## Verilerin Analizi

Nitel araştırma yaklaşımı olarak tasarlanan bu çalışmada “içerik analizi” yapılmıştır. Toplanan yazılı dokümanların çözümlenmesinde ilgili literatür dikkate alınarak okunmuştur. Miles-Huberman Modelinden yararlanarak öncelikle veriler düzeltilmiş bunun için katılımcıların sorulara verdikleri uzun cevaplar, ana fikrini bozulmayacak şekilde araştırmacılar tarafından kısaltılmıştır. İlişkili yanıtlar bir araya getirilerek kodlanmış, verilerin ilgili olduğu grup belirlenmiş ve yorumlanmıştır. Bu kodlamalardan hareketle üst düzey çıkarımlar oluşturulmaya çalışılmıştır. Kodlamalar sırasında benzer yanıtlar bir araya getirilerek tablo yardımıyla sunulmuştur. Kodlanan ve sunulan verilerden sonuçlara ulaşmaya çalışılmıştır (akt. Baltacı,2017: 4). Maarif müfettişlerinin deneyimlerinin ilgili olduğu tema ve bu temalara ilişkin alt temalar oluşturulmuştur.

## Bulgular ve Yorum

Bu bölümde şahsa bağlı kadroya atanan ve bakanlığa atanamayan maarif müfettişlerinden elde edilen verilerin analizi sonucunda “birleştirme ve ayrışma süreci”, “seçim ve atama” ile “görevlendirme süreci” temalarına ulaşılmıştır. Bu temalar ve alt temalar Tablo 1. de gösterilmektedir.

**Tablo 1**

*Analiz Sonucu Oluşan Temalar ve Alt Temalar*

Tema	Alt Tema
Birleştirme ve Ayrışma Süreci	Yapı düzenlemeleri İnformal iletişim sürecini kullanma
Seçim ve Atama Süreci	Mülakatın geçerlik ve güvenilirliğinin düşük olması Tüm kadrolara atama yapılmaması
Görevlendirme Süreci	Yetki sınırlaması Görev alanı dışında görevlendirme İş yükü fazlalığı

Tablo 1'e göre müfettişlerin görüşleri, “birleştirme ve ayrışma”, “seçim ve atama süreci” ve “görevlendirme süreci” temalarından oluşmaktadır. 14.03.2014 tarihli 6528 sayılı kanun ile yapılan değişiklikle bakanlıkta ve ilde görev yapan denetim elemanları İl Millî Eğitim Müdürlüklerinde görevlendirilmiştir. Ancak bu birleşme süreci fazla sürmemiş ve 02.12.2016 tarihinde 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede yapılan değişiklik ile maarif müfettişliği kadrosu kaldırılmış, 500 maarif müfettişi bakanlığa atanmıştır. Bu atama sürecinde bakanlığa alınacak müfettişler mülakat ile belirlenmiş ancak tüm kadrolara atama yapılmamıştır. İlde bırakılan müfettişlere soruşturma ve denetim görevi verilmemiş ancak zaman içerisinde bu görevlerde kendilerinden istenmiştir. Bu temaları oluşturan alt temaları vurgulayan katılımcı ifadelerinin bazıları Tablo 2.'de verilmiştir.

**Tablo 2**

*Alt Temalar ile ilişkili ifadeler*

Alt Tema	Katılımcı İfadeleri
Yapı düzenlemeleri	Denetimde yapılmak istenen düzenlemeler sürekli değişmektedir. Henüz 3 yıl önce bakanlıktaki “Bakanlık müfettişliği” kadrosunu kaldırarak bakanlıktaki müfettişler illere gönderilmişti. Milli Eğitim Bakanlığı, denetim sistemi ile ilgili gününbirlik uygulamalarla günü kurtarmaya çalışıyor .
İnformal iletişim sürecini kullanma	Tüm maarif müfettişlerinin bakanlığa alınacağı dedikodusu çıkmasına rağmen müfettişlerin hepsinin şahsa bağlı kadroya alındı. Oysaki şahsa bağlı kadro, sadece devletin kullanmayacağı kadrodakilere verilen bir uygulamadır. Atamalardan önce de kadronun 100 kişi daha arttırılacağı söylentileri çıkmıştı. Çıkan her dedikodu beni tekrar umutlandırırken bu dedikoduların gerçekleşmemesi ise yeni hayal kırıklıklarına neden olmuştur. Sürekli umut pompalandı ancak bu dedikoduların hepsi boş çıktı. Yaşanan süreçte herkes herkesi kandırmıştır.
Mülakatın geçerlik ve güvenilirliğinin düşük olması	Katılımcılar, beni sınava çağırdılar ve üç dakika sonra çıkardılar. Müfettişlikle çok ilişkisini kuramadığım sorular sordular. Sınava girenlere herhangi bir soru çekme şansı verilmemiş, komisyon üyelerinin o anki psikolojileri gereği karşıdaki kişiye soruları sormuşlardır. Mülakatta sorulan sorular kendi belirledikleri kriterlerin hepsini ölçmemekteydi. Mülakata alınan bazı kişilere –Takım elbiseyi yeni mi aldın? -Yolculuk yapmayı sever misin? – Çalıştığım ilden otobüsle mi geldin? vb. sorular sorulurken bazı kişilere –İhale yapılma sürecini kanun metnine uygun olarak anlat? –Bilgisayar tuşlarında kontrol L tuşunun işlevini söyle? – İshakpaşa Sarayının yapım sürecinde hangi zorluklarla karşılaşılmıştır? Olayı mahkemeye taşıdım, mahkeme mülakatımı iptal etti, mülakata çağırıldım ve mülakat sonucum ilk sınavdan daha düşüktü. Mülakat sonuca itiraz ettim ve süreci mahkemeye götürdüm. Mahkemeyi kazandım yeniden mülakata alındım ve yeniden elendim.
Tüm kadrolara atama yapılmaması	Aslında ilk 500 içerisindeydim. Bakanlık bazı kişilere kararname göndermeyince bana da sıra geliyordu. Ama bakanlık ne onlara ne de bana kararname göndermedi. 24 kişilik kadro boş kaldı. Kadro 500 kişilikti, ben de ilk 500 kişi içerisindeydim ama atamam yapılmadı.
Yetki sınırlaması	Bakanlıkta görevlendirilenler inceleme, araştırma, rehberlik, soruşturma ve denetim yaparken ben sadece inceleme, araştırma ve rehberlik görevini yürütecektim. Onların görevi daha çok olduğundan maaşları da yüksek olması doğaldı. Ben Eğitim yönetimi denetimi konusunda eğitim almış ve bu alanda hem lisans yem de yüksek lisans mezunu biri olarak denetim ve soruşturma yetkimin olmamasını çok garip karşılıyorum. Devletin açtığı üniversitenin denetim ve yönetim alanında yetiştirdiği bir kişiye devletin başka bir kurumu bu yetkiyi nasıl vermez. Ben ilköğretim müfettişliğine girdiğim dönemde bakanlık, müfettiş olabilme şartlarının başında “eğitim yönetimi ve denetimi “ bölümü mezunu olma şartı getirmişti. Mesleğimiz ile ilgili yapılan bu değişiklik neticesinde denetim ve soruşturma görevi üzerimizden alındı ve mesleğimiz adeta kanatları yolunmuş bir ördek haline geldi. Severecek isteyerek çalıştığımız meslekte çalışma azmimiz kırıldı. Aslında müfettişim ama bakanlık bana denetim yapma diyordu.
Görev alanı dışında görevlendirme	Bakanlıkta görevlendirilenler inceleme, araştırma, rehberlik, soruşturma ve denetim yaparken ben sadece inceleme, araştırma ve rehberlik görevini yürütecektim. Onların görevi daha çok olduğundan maaşları da yüksek olması doğaldı. Ancak, yasa çıktıktan sonra ben soruşturma ve denetim yapmaya devam ediyordum. Ama maaşım hala eskisi gibiydi. Bakanlık bu değişikten sonra illere gönderdiği yazısında maarif müfettişlerine muhakkik olarak soruşturma verilebileceğini belirtmiş, bu yazı üzerine de illerde maarif müfettişlerine soruşturmalar yaptırılmaktadır. Ayrıca denetim ile ilgili iş ve işlemler maarif müfettişlerine yaptırılmaya devam etmektedir. Bu yapılan uygulama maarif müfettişleri arasında büyük bir moral bozukluğuna neden olmaktadır. Kendimize ait olmayan görevlerin verilmesi, angarya yapıyor muyuz duygusuna kapılmamıza neden olmaktadır. Ayrıca, yaptığımız işin yüzde seksenini denetim ve soruşturma işlemleri oluşturmaktadır. Kendi görevimiz olmadığı halde, sürekli soruşturma ve denetim işleri verilmesi ayrıca yasa koyucunun yaptığı değişikliğe de



**Tablo 2**

*Alt Temalar ile ilişkili ifadeler*

Alt Tema	Katılımcı İfadeleri
	<p>aykırıdır. Bu işlerden dolayı asli görevlerimizi yapamaz hale geldik. Görevimiz olmayan işlerin yaptırılması, bizde işimize, amirimize karşı olan saygımızın sevgimizin azalmasına neden olmaktadır.</p> <p>Ben aslında şahsa bağlı kadroya kendimi alıstırdım. Ama bana yeniden görevim olmamasına rağmen soruşturma görevi veriliyordu. Bu durum daha da moralimi bozdu. Soruşturma görevi olanlar evde yatıyordu ama benim görevim olmamasına rağmen ben soruşturma yapıyordum. Amirlerime karşı kızgınlık hissediyordum. Canım çalışmak istemiyorum. İş gitmek istemiyorum. Bir an önce emeklilik yaşımın gelmesini bekliyorum.</p> <p>Valilik başka elamanım yok diyerek bu görevleri bana veriyordu. Sınavda bir haksızlığa uğradım. Bu görevde kaldığım sürede her gün haksızlığa uğruyorum.</p> <p>Kanunla Bakanlık Maarif Müfettişlerinin görevleri arasında yer alan illerde bulunan kurumların denetim ve soruşturmaları illerde bırakılan ve bakanlık maarif müfettişliğine alınmayan İl Maarif Müfettişlerine yaptırılmaya başlandı. Kavraması güç olabilir ama illerdeki maarif müfettişleri yetersiz buldukları denetim ve soruşturma görevlerini yapmak zorunda bırakılmakta bakanlık maarif müfettişleri ise görevleri olan denetim ve soruşturma görevlerini yapmadıkları halde özlük haklarından faydalanmaktadırlar.</p>
İş yükü fazlalığı	<p>Bakanlık bu işleri 500 kişi ile yapabileceğini iddia etmişti. Ancak bu kişilere yaptıracağı işleri bana yaptırıyor.</p> <p>500 kişilik Bakanlık maarif müfettişliği kadrosu ihdas etmesi öncelikle işin içinde biri olarak bana akıl dışı geldi.</p> <p>Merkeze alınan yaklaşık 500 müfettişin bu denetim ve soruşturma görevinin yürütülemeyeceği aşikâradır.</p> <p>Bakanlığın merkezde oluşturduğu 500 kişilik Bakanlık Maarif Müfettişi kadrosu ile hem tüm eğitim kurumlarının denetimini ve soruşturmasını yapamayacağı herkes tarafından bilinmektedir.</p>

Tablo 2’de yapı düzenlemeleri ile ilgili görüşlere bakıldığında; müfettişler denetimin yapısında sürekli değişiklikler olduğunu vurgulamışlar ve bu durumdan duydukları rahatsızlıkları belirtmişlerdir. İnfomal iletişim sürecini kullanma ile ilgili görüşlere bakıldığında; müfettişler süreç içerisinde söylentilerin asılsız çıkmasını ve bu durum nedeniyle hayal kırıklığına uğradıklarını vurgulamaktadır.

Seçim ve atama süreci” teması mülakatın geçerlik ve güvenilirliğinin düşük olması ve tüm kadrolara atama yapılmaması alt kategorilerinde oluşmaktadır. Seçim ve atama temasında bazı maarif müfettişlerinin mülakatla bakanlığa atanmaları ve bu süreçte yaşananlar vurgulanmıştır. Mülakatın geçerlik ve güvenilirliğinin düşük olması ile ilgili görüşlere bakıldığında; müfettişler sınavın geçerlilik ve güvenilirliğinin düşük olduğunu, kişiye göre soru sorulduğunu, bu yaklaşımın adaletsiz olduğunu vurgulamışlardır. Tüm kadrolara atama yapılmaması ile ilgili görüşlere bakıldığında; müfettişler süreç içerisinde atanma şansı yakaladıklarını ama atamalarının yapılmadığını vurgulamaktadır. 500 kadro bulunmasına rağmen bu kadrolardan 24’ünün boş bırakıldığını ve atanabilecekken atanmanın yapılmadığını ifade etmişlerdir.

“Görevlendirme süreci” teması yetki sınırlaması, görev alanı dışında görevlendirme ve iş yükü fazlalığı alt temalarından oluşmaktadır. Görevlendirme sürecinde, ilde görev yapan maarif müfettişlerine denetim ve soruşturma görevlerinin yasal düzenleme ile verilmediği, görevleri olmamasına rağmen denetim ve soruşturma görevini yapmalarının istendiği, 500 kişilik bakanlık kadrosu ile bu işlerin yapılamayacağı vurgulanmaktadır. Yetki sınırlaması ile ilgili görüşlere bakıldığında; müfettişler yasa çıkmadan bir gün önce denetim ve soruşturma yaparken artık yapamamalarından rahatsızlıklarını dile getirmişlerdir. Görev alanı dışında görevlendirme ile ilgili görüşlere bakıldığında; müfettişler görevlerin kendilerinden alındıktan sonra yeniden aynı görevleri yapmalarını gerektiğini ifade etmektedirler. İş yükü fazlalığı ile ilgili görüşlere bakıldığında; müfettişler, 500 kişilik kadroyla

denetim ve soruşturma işlerinin yürütülemeyeceği belli olmasına rağmen bakanlığın böyle bir yol izlemesine anlam veremediklerini vurgulamaktadır.

### Sonuç ve Tartışma

Bakanlık maarif müfettişliğine ataması yapılmayan maarif müfettişlerinden elde edilen verilerden “birleştirme ve ayrışma süreci”, “seçim ve atama” ile “görevlendirme süreci” temalarına ulaşılmıştır. Bu temalardan “birleştirme ve ayrışma süreci” teması “yapı düzenlemeleri” ve “informal iletişim sürecini kullanma” alt temalarından oluşmaktadır. “seçim ve atama” teması, “mülakatın geçerlik ve güvenilirliğinin düşük olması” ve “tüm kadrolara atama yapılmaması” alt temalarından oluşmaktadır. “Görevlendirme süreci” teması ise “yetki sınırlaması”, “görev alanı dışında görevlendirme” ve “iş yükü fazlalığı” alt temalarından oluşmaktadır.

Tema ve alt temalara bakıldığında yasal değişiklikler sonucu yaşananlar şu şekilde özetlenebilir. Bakanlık önce il ve bakanlıkta görev yapan denetim elemanlarını ilde birleştirirken sonra yasal düzenleme ile tekrar ayrıştırma yoluna gitmiştir. Ayrışma sürecinde, informal yollarla doğruluğu sorgulanmayan bilgi akışı olmuş bu bilgi akışı sonucunda müfettişler umutlanmış ve hayal kırıklığı yaşamıştır. Seçim ve atama sürecinde gerçekleşen mülakatların, atanamayan müfettişler tarafından geçerlilik ve güvenilirliği düşük olarak görülmüştür. Mülakat sonucu atanabilecek kadrolara giren ancak ataması yapılamayan müfettişler olmuştur. Müfettişlere yasal düzenleme ile denetim ve soruşturma görevi verilmemiş ancak bu görevleri de fiilen yapmaları istenmiştir. İlde görev yapan müfettişlere göre 500 kişilik kadroyla bakanlığın bu işin altından kalkması mümkün görülmemektedir.

İllerde kalan maarif müfettişlerinin, şahsa bağlı kadroya alınarak zamanla sistem dışında bırakılacağı anlaşılmaktadır. Buna rağmen, halen aktif olarak görev yapmaları onların farklı deneyimlerin yaşamalarına neden olmuştur. Ayrışma işleminin bakanlığa seçilmeyen müfettişler tarafından çok olumlu karşılanmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, illerde bırakılan maarif müfettişlerinin örgüt içindeki yetki ve sorumluluklarında belirsizlikler olması, denetim ve soruşturma görevlerinin bir statü işareti olarak düşünüldüğünde bunun ellerinden alınması gibi unsurlar morallerinin bozulmasına neden olduğu söylenebilir (Eren, 2001: 201).

Getzels-Guba modeline göre; örgüt üyelerinin morali; bireysel ihtiyaçlar ve örgütsel amaçlar arasındaki uyum ölçüsüne (özdeşleşme duygusu); bireysel ihtiyaçlar ile bürokratik beklentiler arasındaki uyum ölçüsüne (ait olma); örgütsel amaçlara ulaşmak için mantıklı ve uygun bürokratik beklentiler konulmasına (rasyonellik duygusu) bağlıdır. Bu modele göre moral; özdeşleşme, rasyonellik ve ait olma duyguları arasındaki etkileşimin fonksiyonu olarak tanımlanabilir. Çalışanların yüksek moralli olması bu üç ögenin de yüksek olmasına bağlıdır (Hoy ve Miskel, 1982: 68). Yapılan düzenleme ile sistemin özellikle denetim ve soruşturma ihtiyacı karşılanamamakta ve bu görevler atanamayan maarif müfettişlerinden istenmektedir. Yapılan düzenlemenin rasyonel olmadığı, rasyonel olmayan bu durumun ise atanamayan maarif müfettişlerinin moralini bozduğu söylenebilir.

Bakanlık yaptığı yasal değişiklikler neticesinde ihdas edilen 500 kişi ile bu işleri yürüteceğini açıkladığı düşünülebilir. MEB 2017 yılı Faaliyet Raporunda 500 kişi ile bu işlerin yürütülemediği görülmektedir. MEB 2017 yılı Faaliyet Raporunda; 2017 yılında 239 resmi kurum, 325 özel yurt denetlenmiştir. Bunun yanında 312 inceleme ve soruşturmanın ve 34 ön incelemenin tamamlandığı belirtilmektedir (MEB, 2017: 37). TEDMEM tarafından hazırlanan 2017 Eğitim Değerlendirme

Raporunda denetimde oluşturulan yapının, eğitim sisteminin ihtiyaçlarına cevap vermeyebileceği, denetim yapısının değişmesinin kaçınılmaz olduğu belirtilmektedir (TEDMEM, 2018: 4).

Ankara'dan 500 müfettişle ve yürürlükteki geleneksel teftiş anlayışıyla on binlerce eğitim kurumunu verimli olarak denetlemek ve bir milyon öğretmene rehberlik yapmak imkânının olmadığı gözlemlenmektedir (Gönülaçar, 2018: 17). 500 bakanlık maarif müfettişi ile denetim görevinin bütün okullarda yerine getirilmesi mümkün olmadığından bu görev okul müdürlerinden beklenebilmektedir. Öğretmenlerin katıldığı bazı araştırmalarda, objektiflik ve ders denetimi konusunda eğitim almamış olmaları kaygısı bulunmasına rağmen müfettişlerin değerlendirmesine göre müdür değerlendirmesine öğretmenlerin daha yakın durdukları, müdür değerlendirmesinin süreç değerlendirmesi ve performansın daha yakından izlenmesi açılarından tercih edildiği bulgularına ulaşılmıştır (Demirtaş ve Akarsu, 2016; Aslanargun ve Göksoy, 2013; Tonbul ve Baysülen, 2017). Okul müdürlerine eğitim vererek onların denetim yeterlilikleri artırılırken, okul müdürlerinin daha objektif olmalarını sağlayacak standart ölçekler geliştirilebilir. Ancak illerde eğitim denetimi konusunda eğitim almış maarif müfettişlerinin bir kenara konulması ise insan kaynaklarının planlı kullanılmasına katkı sağlamayacaktır.

Weiss ve Crapanzano (1996) tarafından geliştirilen duygusal olaylar teorisine göre örgüt çalışanlarının geçmiş yaşantıları ve onları etkileyen duygusal deneyimleri örgütsel davranışlarına yansımakta, iş yaşamında duygusal tepkilere neden olmakta, bireyin örgütte hissettiği adalet düzeyi ile iş doyumunu etkilemektedir. Yapılan araştırmada örgütteki pozitif duygusallığın artmasının örgütsel adaletin pozitif olarak algılanmasını etkilediği; negatif duyguların ise örgütsel adaletin negatif olarak algılanmasını etkilediği bulgularına ulaşılmıştır (Özdevecioğlu, 2004: 184-197). İlde kalan maarif müfettişlerinin bugünkü yaşadığı olaylar, gelecekte bakanlığa olan güvenlerini olumsuz etkileyebilecektir. İlde kalan maarif müfettişleri, sürecin en başından sonuna kadar adaletsizliklerle dolu olduğunu belirtmektedir. Maarif müfettişleri atama sürecine kendilerini alıştırmaya çalışırken görevleri olmayan işlerinde kendilerine yaptırılmasının yeni adaletsizliklere neden olduğunu düşünmektedirler.

Bakanlık maarif müfettişliğine atanamayan maarif müfettişlerinden elde edilen verilerden, maarif müfettişlerinin beklentileri ile gerçekleşen durum arasında farklılık olduğu söylenebilir. Müfettişlerden biri, daha önce beraber çalıştığı arkadaşlarının bakanlığa alındığı, bakanlığa atananların maaşlarının arttığı, kendi maaşının artmadığını belirtirken, başka bir maarif müfettişi bakanlıktaki müfettişleri üç yıl önce kaldırıldığı, şimdi yeniden oluşturulduğunu ifade etmektedir. Başka bir maarif müfettişi denetim mezunu olduğu ama denetim yapmadığını belirterek şaşkınlığını belirtmektedir. Bir maarif müfettişi mülakatta soruların önceden belirlenmemesi, soruları çekme fırsatı verilmemesi, rastgele sorular sorulmasının bakanlığa duyduğu güveni sarstığını belirtmektedir. Başka bir maarif müfettişinde, soruşturma görevi olmamasına rağmen bu görevin kendilerine verilmesinin kendilerine adaletli davranılmadığı düşüncesini oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bir maarif müfettişi ilk 500 içerisinde yer alıp sıra işletilmemesi nedeniyle atanamadığını, kendileri ile ilgili sürekli dedikoduların çıkmasının hayal kırıklığı yarattığını ifade etmektedir. Başka bir maarif müfettişinin sınav düzenlenerek kaybettirilmesi düşüncesinde olmasının kendisinde can sıkıntısına neden olduğu anlaşılırken, diğer bir maarif müfettişinde, mülakatı yargıya taşınması ve yeniden yapılan mülakatta da elenmesinin kızgınlık duygusunu oluşturduğu anlaşılmaktadır. İllerde görev yapan maarif müfettişlerinde oluşan bu duygular iş doyumlarını, performanslarını, bağlılıklarını, morallerini olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Ancak, Milli Eğitim Bakanlığının zaman içerisinde kaldırmayı düşündüğü bir birimden çok fazla beklentisi olmayacağı bu nedenle bu etkilerin çok önemsenmemesi gerektiği düşünülebilir.

Sunulan kamu hizmetinin kalitesinin denetimin kalitesine bağlı olduğu söylenebilir (Uluğ, 2004: 98). Denetim, örgütte işlemeyen ya da kötü işleyen bölümlerle ilgili önlem alınmasını kolaylaştırmaktadır.

Elbette denetimin sadece müfettişler eliyle yapılması örgütte beklenen bir durum değildir. Yapılan araştırmalarda müfettişler tarafından yapılan denetimin olumsuz yanları vurgulansa da eğitim denetiminin gerekli olduğu da vurgulanmıştır (Memduhoğlu, 2012; Şahin, Elçiçek ve Tösten, 2013; Aslanargun ve Tarku, 2014; Köklü, 1996). Bursalıoğlu, Aydın, Taymaz ve Kaya'nın da görüşleriyle katkıda bulunduğu ve Onat başkanlığında Bakanlık müfettişleri ile uzmanlarından oluşan Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Sistemi Çalışma Grubu tarafından hazırlanan raporda da sistemin işlemeyen yönlerinden bahsedilmiştir (akt.Kayıkçı, 2005: 509). Denetimin yapısında zaman içinde değişiklikler olduğu gibi (MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2012) bundan sonra da olacaktır. Hayatın durağan olmadığı, eğitimin toplumun gerisinde kalmaması gerektiğinden hareket ederek denetim sisteminde de değişikliklerin olması doğaldır. Denetimin yapısındaki bu değişiklikler 2011 yılından beri sürekli devam etmekte ancak bu değişikliklerin yönü kestirilememektedir. Önce unvanlar değişmiş, sonra iki başlı denetim birleşmiş ve şimdi ise yeniden ayrılmıştır. Bundan önce yapılan düzenlemelerde de bakanlık ve ilde görev yapan müfettişlerin il milli eğitim müdürlüklerinde birleştirilmesi bakanlık müfettişlerince çok olumlu karşılanmamıştır (Kurum ve Çınkır, 2017: 35). Devlet kurumları ya da her hangi bir örgüt yapısını çalışanların isteklerine göre oluşturması beklenmeyecektir. Ancak, yapılan işlemin çalışanları küstürmemesi, iş barışına engel olmaması gerektiği söylenebilir.

Özetle söylemek gerekirse, denetim yapısında istikrarlı bir anlayış sergilenemediğinden bakanlığın il ve bakanlıkta görev yapan müfettişleri önce birleştirmesi, sonra ayırıştırmaya çalışması bakanlığa atanamayan müfettişler tarafından anlamlı görülmediği söylenebilir. Ayrıca, bakanlığa seçilmeyen müfettişler, seçim ve görevlendirmede haksızlıklar yapıldığı düşüncesindedirler. Yapılan atamalarda atanan kişilerin eğitimini, uzmanlığını ön plana çıkaracak kriterlerin tam olarak ortaya konulmadığı söylenebilir. Örgütte, kayırmacılığın varlığına inanılması örgüt çalışanlarının performansını düşürme, örgütsel bağlılığı azaltma, stresini artırma, iş tatminsizliğini oluşturma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir (Çelik ve Erdem, 2012: 28). Müfettişliğin öğretmenlikten farklı bir meslek olduğu gerçeği kabul edilerek, ilgili kurum ve kişilerce, müfettişlerin hizmet öncesi yetiştirilmesi ilkesi benimsenmeli ve uygulanmalıdır (Atay, 1996: 37). Benzer öneri Sarpkaya (2004) tarafından da belirtilmiştir. 2016 yılında yeniden oluşturulan denetim yapısının bakanlık müfettişliği ayağı oluşturulurken bu hususa dikkat edilebilirdi. 652 sayılı KHK'da yapılan son değişiklikle görevleri olmamasına rağmen denetim ve soruşturma görevlerinin bakanlığa seçilmeyen müfettişlerden istenmesi, ilde görev yapan maarif müfettişleri tarafından adaletli bir davranış olarak görülmemiştir. Bakanlık yapmış olduğu yasal düzenlemeye uygun davranarak denetim ve soruşturma görevini asli işi olan kişilere yaptırmalıdır. İllerde görev yapan müfettişlere görev tanımlarına uygun olan rehberlik, inceleme ve araştırma görevleri verilmelidir. Denetim ve soruşturma görevi disiplin amiri olmaları nedeniyle okul müdürleri, ilçe milli eğitim müdürleri, şube müdürleri, milli eğitim müdür yardımcılarında istenebilir. Ayrıca 500 kişilik denetim ve soruşturma görevi olan müfettiş kadrosuyla bu görevlerin yapılması çok zor olduğundan bu yapı ile devam edilecekse yeni müfettiş alımının yapılması gerektiği söylenebilir. Yeni Müfettiş alımı ile bunların yetiştirilmesi zaman alacağından illerde görev yapan maarif müfettişlerinin statü ve özlük hakları geliştirilerek onlardan daha etkin bir şekilde faydalanılabilir. Böylece eldeki insan kaynağından daha etkili ve verimli bir şekilde kullanılabilirdi.

### Kaynaklar / References

- AFAD KBRN Terimler Sözlüğü, (2014). 13.06.2018 tarihinde, [https://www.afad.gov.tr/upload/Node/26842/xfiles/afad\\_aciklamali\\_kbrn\\_sozlugu.pdf](https://www.afad.gov.tr/upload/Node/26842/xfiles/afad_aciklamali_kbrn_sozlugu.pdf), adresinden elde edilmiştir.
- Akan, D., Yalçın, S., & Yıldırım, İ. (2012). Eğitim deneticilerinin mesleki memnuniyet/ memnuniyetsizlik düzeyleri. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 141-158.
- Aseltine, J. M., Faryniarz, J. O., & Rigazio-DiGilio, A. J. (2006). *Supervision for learning*. Virginia: ASCD Publications.
- Aslanargun, E., & Göksoy, S. (2013). Öğretmen denetimini kim yapmalıdır? *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 98-121.
- Aslanargun, E., & Tarku, E. (2014). Öğretmenlerin mesleki denetim ve rehberlik konusunda müfettişlerden beklentileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20 (3), 281-306.
- Atay, K. (1996). İlköğretim müfettişlerinin yeterlilikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(1), 25-38.
- Aydın, İ. (2018). Okullarda denetim için 9 neden, 07.05.2018 tarihinde <http://www.hurriyet.com.tr/egitim/okullarda-denetim-icin-9-neden-40826979>, adresinden elde edilmiştir.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınları.
- Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde Miles-Huberman Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1-15.
- Başar, H. (2000). *Eğitim denetçisi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bozak, A. (2017). Maarif müfettişlerinin denetim sistemi hakkında yapılan yasal düzenlemelere ve müfettişlik mesleğine ilişkin görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (38), 90-110.
- Çelik, K., & Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre "kayırmacılık". *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 23-30.
- Demirtaş, H., & Akarsu, M. (2016). Öğretmen teftişini müfettiş yerine okul müdürünün yapmasına ilişkin öğretmen görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 69-93.
- Erdem, A.R., & Sarpkaya, R. (2010). Eğitim sistemimizin yetiştirmek istediği insan tipi açısından eğitim denetimimizin irdelenmesi. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 5 (4), 1793-1812.
- Erdoğan, İ. (2014). Milli Eğitim Bakanlığı sisteminin kuvvetler ayrılığından kuvvetler birliğine doğru dönüştürülmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 329-340.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ersoy, A. F. (2017). Fenomenoloji. A. Saban ve A. Ersoy (Ed.), *Eğitimde Nitel Araştırmalar Desenleri* (s. 81-138). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Esia-Donkoh K., & Ofosu-Dwamena E. (2014). Effects of educational supervision on professional development: Perception of public basic school teachers at Winneba, Ghana. *British Journal of Education*, 2 (6), 63-82.
- Gönülaçar, Ş. (2018). Eğitim denetiminde dönüşüm sancısı. *Eğitime Bakış*, 43, 88 - 97.
- Hoy, W. K., & Miskel, C.G. (1982). *Educational administration theory, research and practice*. New York: Random House.
- Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44, 507-527.
- Knoll, M. K. (1987). *Supervision for better instruction*. USA. Prentice Hall.

- Köklü, M. (1996). Etkili denetim. *Eğitim Yönetimi*, 2 (2), 259-268.
- Kurum, G. ve Çinkır Ş. (2017). Cehennemde evlilik: Türkiye’de eğitim denetiminin birleştirilmesi üzerine maarif müfettişlerinin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 192, 35-57.
- MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı,(2012). Türk Eğitim Sisteminde teftişin tarihi gelişimi, 05.02.2018 tarihinde <http://tkb.meb.gov.tr/www/turk-egitim-sisteminde-rehberlik-ve-denetimin-tarihsel-gelisimi/icerik/9>, adresinden elde edilmiştir.
- Memduhoğlu H. B. (2012). Öğretmen, yönetici, denetmen ve öğretim üyelerinin görüşlerine göre Türkiye’de eğitim denetimi sorunsalı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (1), 135-156.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2017). *MEB 2017 Yılı Faaliyet Raporu*, 01.03.2018 tarihinde [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2018\\_02/28093718\\_Faaliyet\\_Raporu\\_yayYn\\_28022018\\_1707.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_02/28093718_Faaliyet_Raporu_yayYn_28022018_1707.pdf), adresinden elde edilmiştir.
- Neergaard, H., & Ulhøi, J. P. (2007). *Handbook of qualitative research methods in entrepreneurship*, Cheltenham: EdwardElgar.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın alınan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(3), 181-202.
- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Resmi Gazete , (2011). 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, 27.12.2017 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914.htm>, adresinden elde edildi.
- Resmi Gazete, (2014). 6528 sayılı kanun, 28 Aralık 2017 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140301.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/03/20140301.htm>, adresinden elde edildi.
- Resmi Gazete, (2016). 6764 sayılı kanun ile 652 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede yapılan değişiklik, 02.01. 2018 tarihinde [http://mevzuat.meb.gov.tr/html/mebtesvegorevkhk\\_1/mebtesvegor\\_0.html](http://mevzuat.meb.gov.tr/html/mebtesvegorevkhk_1/mebtesvegor_0.html), adresinden elde edildi.
- Resmi Gazete, (2018). *Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (Kararname Numarası: 1)*, 27.10.2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710.htm>, adresinden elde edildi.
- Sarpkaya, R. (2004). İlköğretim denetmenlerinin denetim sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 114-129.
- Shohet, R. (Ed.). (2008). *Passionate supervision*. London ve Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Stones, E. (1984). *Supervision in teacher education*. London: Methuen & Co. Ltd
- Şahin, S., Elçiçek, Z., & Tösten, R., (2013). Türk Eğitim Sisteminde teftişin tarihsel gelişimi ve bu gelişim süreci içerisindeki sorunlar. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (5), 1105-1126.
- Tanrıoğen, A. (1996). Öğretimin denetimine yönelik bir model: Yönlendirilmiş yoğun denetim. *Eğitim Yönetimi*, 2 (4), 111-121.
- TBMM Mevzuat Bilgi Sistemi, (2016). 6764 Sayılı Kanun Gereğçeleri, 02.01. 2018 tarihinde [http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanun\\_maddeleri?\\_adf.ctrltate=155ajgi45u\\_9&pkanunlar\\_no=200537&kanunnumarasi=6764](http://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanun_maddeleri?_adf.ctrltate=155ajgi45u_9&pkanunlar_no=200537&kanunnumarasi=6764), adresinden elde edildi.

- Tonbul, Y. ve Baysülen, E. (2017). Ders denetimi ile ilgili yönetmelik değişikliğinin maarif müfettişlerinin, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri açısından değerlendirilmesi. *İlköğretim Online*, 16 (1), 299-311.
- Türk Dil Kurumu (2004). Büyük Türkçe Sözlük. 13.06.2018 tarihinde, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b2049326f20c6.14506889](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5b2049326f20c6.14506889), sayfasından elde edilmiştir.
- TEDMEM. (2018). *2017 Eğitim değerlendirme raporu* (TEDMEM Değerlendirme Dizisi 4). Ankara: Türk Eğitim Derneği Yayınları.
- Uluğ, F., (2004). Kamu yönetimi temel kanunu tasarısı ışığında kamu denetim sisteminde yeniden yapılanma, *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (2), 97-122.
- Ünal, A., & Erol, S.Y. (2011). İlköğretim okulu müdürlerinin eğitim müfettişlerinden beklentileri. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 6 (4), 2630-2645.

#### **Yazarlar**

Dr. Hüsnü ERGÜN, Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğünde Maarif Müfettişi olarak görev yapmaktadır. Doktora derecesini 2017 yılında Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalından almıştır. Örgütsel muhalefet, kayırmacılık, ödüllendirme, angarya konularına ilgi duymaktadır.

Dr. Kazım ÇELİK, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Doktora derecesini 2004 yılında Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi programından almıştır. 2014 yılında aynı alandan Doçent unvanı almıştır. Eğitim ve gelecek, okullarda acil durum yönetimi konularına ilgi duymaktadır.

#### **İletişim**

Dr. Hüsnü ERGÜN, Maarif Müfettişi Denizli İl milli eğitim Müdürlüğü Merkezefendi / Denizli, Türkiye.  
e-mail: [husnuergun60@gmail.com](mailto:husnuergun60@gmail.com)

Doç. Dr. Kazım ÇELİK, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi  
e-mail: [kcelik@pau.edu.tr](mailto:kcelik@pau.edu.tr)

## Summary

**Purpose and Significance.** Inspection can be defined as the process of understanding whether organizational actions are in line with accepted purposes, principles and rules (Aydın, 2000: 11). The inspection emphasizes the management's heart as it provides feedback. In other words, it can be said that the quality of the public service offered depends on the quality of the inspection (Uluğ, 2004: 98). There are investigations that the inspection is important and necessary but there are some problems in operation. In 2011, the title of ministry inspectors was changed to national education supervisor. In the same year, the title of primary education inspectors was changed to provincial education supervisor. In 2014, all of these positions were combined in provincial national education directorates. The new position is called the education inspector. In 2016, some of those who served in these positions were appointed ministerial education inspector. Those who have not been appointed to the ministry have continued to serve as education inspectors. Nobody will be appointed to these positions if the remaining cadre is vacated due to death or retirement. In time, the Ministry of National Education's province supervision structure will be eliminated. In this study, it was aimed to determine the effects of the education inspectors working on the provincial after the change of the Ministry of National Education in the supervision system.

**Method.** The research was designed as a phenomenological research. Phenomenology has developed as a trend seeking reality from individual perspectives and experiences (Saban ve Ersoy, 2017: 82). The study group of the study was determined according to the criteria sample. Participants in this study were determined to serve in the provinces and fail the examination by the ministry. Participants are working in seven different provinces in the Aegean region. The study group consists of seven education inspectors. In this study, an unstructured interview form was used for data collection. Educational inspectors were asked to describe their experiences after the amendment made in 2016 and the feelings that these events created. The data related to the survey were collected in January and February 2018. Data were collected in electronically and writing form. For the validity and reliability of the study, different methods were used, such as consulting experts, peer review and direct citation. The findings were supported by direct quote. The research is designed as qualitative research. Content analysis was used to analyze the data. Firstly, related responses were combined. These responses are coded. Then the relevant group was identified. The findings are interpreted.

**Results and Discussion.** The themes created from collected data; the joining and separation process, election and appointment process, and assignment process. The sub-themes of joining and separation process themes is composed as "Structure regulations" and "using the informal communication process". The sub-themes of election and appointment process themes is composed as "The validity and reliability of the interview is low" and "no appointment for all staff". The sub-themes of assignment process themes is composed as "authority limitation", "assignment outside duty area" and "excess workload".

When the opinions on the structure regulations are examined; inspectors have emphasized that there is constant change in the structure of supervision. Participants expressed their discomfort in this situation. When the opinions on the informal communication process are examined; inspectors emphasize that the rumors in the process are unfounded and that they are disappointed because of this situation. When the opinions on the selection and assignment are examined; some education inspectors were appointed to the ministry and those who lived in this process were emphasized. When the opinions on the validity and reliability of the interview are low are examined; inspectors emphasize that the validity and reliability of the interview was low, the question was asked by the person, the approach was unfair. When the opinions on no appointment for all staff are examined; inspectors emphasize that in the



process, they have a chance to be appointed but their appointment were not made. Despite the presence of 500 cadres, 24 of them were left empty.

When the opinions on assignment process are examined; inspectors emphasize that Education inspectors working in the provinces aren't responsible that supervision and investigation with legal arrangements, despite the absence of these duties, be tasked with duty that supervision and investigation, With the 500-person ministry staff, these jobs cannot be done. When the opinions on authority limitation are examined; inspectors emphasize that they have expressed their discomfort about not being able to conduct inspections and investigations. When the opinions on assignment outside duty area are examined; inspectors emphasize that they should no longer be able to perform their duties of inspection and investigation. When the opinions on excess workload are examined; inspectors emphasize that they could not understand what the ministry had done, even though the cadre was inadequate.

Looking at themes and sub-themes, the legal changes can be summarized as follows. Firstly, the Ministry has combined the supervisory staff working in the province and ministry. Later, the ministry chose to separate. In this process, informal information flows. As a result of this information flow, inspectors are hopeful and frustrated. It is stated that the interviews conducted during the selection and appointment process have low validity and reliability. Although they were among the first 500 people, there were inspectors who could not be assigned. Despite the absence of supervisory and investigative duties, these duties are also given to them. According to the participants, it is not possible for the ministry to do these jobs with a staff of 500 people. This situation has caused astonishment, insecurity, injustice, frustration, annoyance and anger in the inspectors who work in the province. Supervision and investigation must be done by the persons who are assigned in legal regulations. This duty can be given to ministry inspectors, school directors, district national education directors, departmental manager, national education director assistants. The Ministry should act in accordance with the legal regulation that it has made. It would be fairer to behave this way.