

## İl Eğitim Denetmenlerinin Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevleri ile İlgili Görüşlerine Dayalı Eğitim İstekliliklerinin Belirlenmesi<sup>1</sup>

Ceyhun KAVRAYICI<sup>2</sup>, Esmahan AĞAOĞLU<sup>3</sup>

*Geliş Tarihi: 24.04.2019*

*Kabul Tarihi: 11.06.2019*

*Araştırma Makalesi*

### Öz

Bu araştırmanın amacı eğitim denetmenlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri ile ilgili görüşleri ve buna yönelik eğitim gereksinimlerinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Aydın, Çanakkale, Çorum, Eskişehir, Gaziantep, Malatya, Mersin illerinde görev yapmakta olan 292 il eğitim denetmeni oluşturmaktadır. Araştırmada tarama modeli kullanılmış olup, veriler Ağaoğlu (1999) tarafından geliştirilen “eğitim denetmenlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeyi ve buna ilişkin eğitim istekliliklerini belirleme” ölçeği ile toplanmıştır. İllere gönderilen 292 ölçekten, 227’si geri dönmüş ve değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık düzeyi olarak .05 kabul edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olduğu durumlarda, t testi ve anova testleri kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeyleri ( $\bar{x} = 4.189$ ) “gerekli” boyutunda ifade edilmiş ve bu görevleri gerekli görme düzeylerinde demografik değişkenler bağlamında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Katılımcıların bu göreve ilişkin eğitim alma isteklilikleri de yine araştırmanın birinci alt amacıyla koştur bir biçimde ( $\bar{x} = 4.025$ ) “istekliyim” boyutunda ifade edilmiş ve eğitim alma isteklilikleri düzeyinde katıldıkları hizmet içi eğitim değişkeni bağlamında anlamlı bir fark bulunmuştur. İl eğitim denetmenlerinin daha önceden katıldıkları hizmet içi eğitim sayısı arttıkça, eğitim alma istekliliklerinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

*Anahtar kelimeler:* İl eğitim denetmenleri, rehberlik ve iş başında yetiştirme, hizmetiçi eğitim, eğitim istekliliği

<sup>1</sup> Bu çalışma, “İl Eğitim Denetmenlerinin Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevleri ile İlgili Görüşlerine Dayalı Eğitim İstekliliklerinin Belirlenmesi” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

<sup>2</sup> Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-mail: ckavrayici@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8878-6102

<sup>3</sup> Anadolu Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, e-mail: esagaogl@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5473-9554

## Determining the Training Willingness of Supervisors Based on Their Opinions About Their Guidance Roles

---

---

*Submitted by 24.04.2019*

*Accepted by 11.06.2019*

*Research Paper*

### Abstract

The aim of the study is to determine opinions of supervisors related to necessity of their guidance roles and their training willingness about this role. The sample group in the research consists of 292 supervisors who work in Aydın, Çanakkale, Çorum, Eskişehir, Gaziantep, Malatya, Mersin provinces in 2012-2013 academic year. Survey method was used in the study. The data was gathered via the scale “guidance and training willingness of supervisors” which was developed by Ağaoğlu (1999). 292 scale was delivered and 227 of them was returned and analyzed. In all statistical analysis, the significant level was accepted as .05. In the case of normal and/or homogenous distribution of the data parametric tests such as t-test and ANOVA were used. At the end of data analysis it is observed that supervisors stated their guidance role in the level of ( $\bar{x} = 4.189$ ) “necessary” and there was no significant difference among demographic variables related to the opinions of the participants. The training willingness of the participants related to guidance role is stated on the level of ( $\bar{x} = 4.025$ ) “I am willing to”. These two findings were similar. There were no significant differences among demographic variables such as age, experience, educational status, branches, managerial background in the opinions of the participants. There were statistically significant differences according to participants in-service training background. According to results, if participants’ in-service training experiences high, their willingness for new trainings is low.

*Keywords:* Supervisors, guidance and on the job training, in service training, willingness for training

## Giriş

Devletlerin varlıklarını sürdürmelerinde önemli düzeyde katkı sunan eğitim sistemlerinin alt sistemleri, eğitim sürecinde amaçların gerçekleştirilmesi için bir araç olarak işlev görmektedir. Öncelikle kendi amaçlarının gerçekleştirilmesinden sorumlu olan eğitim sistemlerinin daha sonra eğitimin genel amaçlarının gerçekleşmesine aracılık ettiği ifade edilebilir.

Eğitim yönetiminin bir alt sistemi olarak işleyen eğitim denetimi eğitim sisteminin amaçları doğrultusunda hareket etmesine yardımcı olmaktadır. Eğitim sisteminde girdilerden, süreçten ve bunların sonucunda oluşan çıktılardan dönütlerin elde edilmesi, elde edilen dönütlerin değerlendirilmesi, değerlendirmelerden elde edilen sonuçlara göre de örgüt amaçlarının geliştirilmesi ve yeniden düzenlenmesi olarak tanımlanabilen denetim, sistem özellikleri göstermektedir. Denetim sonuçlarını değerlendirmeye almayan örgütlerin gelişimlerinin planlı ve etkili olamayacağını ifade etmek olanaklıdır. Farklı etkinlikleri ve teknikleri içeren denetimin yönetim süreçlerinden biri olduğu rehberlik eden bir hizmet olarak işlev gördüğü ifade edilebilir (Gökçe, 1994).

Kamu ve kurumların yararları doğrultusunda insan davranışlarına yönelik kontrol süreci şeklinde de tanımlanabilen (Taymaz, 2005, s. 3) denetim süreci örgütlerin amaçları açısından önem taşımaktadır. Örgütler, birden fazla insanın, amaçlı ve istekli bir biçimde ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelmesiyle oluşan yapılardır. Örgütsel amaçların gerçekleşmesiyle varlığını sürdürebilen örgütlerin amaçlarının gerçekleşme derecesinin belirlenmesi denetim ile olasıdır.

Denetim süreci örgütlerin yapılarına ve yönetim paradigmalarına göre farklı biçimlerde tanımlanabilmektedir. Klasik yönetim kuramı paradigmasında denetim işin ve işi yapanın yakından kontrolü şeklinde ele alınırken, neoklasik yönetim kuramında denetim, rehberlik etme olarak yorumlanmaya başlamıştır (Başar, 2000, s.5). Modern yönetim

kuramının bir unsuru olan Sistem yaklaşımında denetim, sistemin bir ögesi olarak tanımlanmış, örgütlerdeki dinamiklerin arasında bir uyumlaştırma aracı olarak görülmeye başlanmıştır (Ağaoğlu, 2009, s.251).

Okulun ve eğitim süreçlerinin niteliğinin belirlenmesinde değerlendirme ve denetim süreçlerinin zorunluluk olduğunu ifade etmek mümkündür. Eğitim süreçlerinde durum saptama ile başlayan denetim, değerlendirme ve geliştirme süreçleri ile devam etmektedir (Ceylan ve Ağaoğlu, 2010, s.542).

Eğitim denetiminin işlevlerinin, eğitim sürecine ve eğitim sürecinde yer alan unsurların gelişimine katkıda bulunması beklenmektedir. Bu unsurlar;

- Öğretmenlerin mesleki gelişimi,
- Öğrencilerin eğitim sisteminin amaçlarına ulaşabilmesi,
- Eğitim sürecinin amaçlarının yeniden düzenlenmesi,
- Öğretim sürecinin geliştirilebilmesi,
- Okul yönetimindeki etkililiğin artırılabilmesi,

gibi başlıkları altında toplanabilir.

Bu bağlamda eğitim denetiminin örgütsel amaçların gerçekleştirilebilmesinde, eğitim sürecinin geliştirilebilmesinde ve eğitim çıktılarının değerlendirilmesinde oldukça önemli bir işlev gördüğü belirtilebilir (Ağaoğlu, 2009 s.251). Sergiovanni'ye (1971) göre de eğitimde denetimin öğrenim sürecinde gerekli olan durumları ortaya koyması, bilimsellik ve felsefe temellinde hareket etmesi, bireysel farklılıklara dikkatle yaklaşması, emredici özellikler taşımaktan daha çok demokratik özelliklere sahip olup, yol gösterici bir biçimde, liderlik özelliklerini ortaya koyması gerekmektedir.

Sonuç odaklı, bireysel farklılıklara saygılı, planlı, yol gösterici, bütünleştirici, eğitim sistemindeki gelişimine odaklı, bir süreç olan denetimde, öğretimsel liderlik temelinde görev alan denetmenlerin denetim sürecini sağlıklı yürütmeleri denetim ikliminin demokratik bir

yapıda olmasına neden olabilir. Denetim sürecindeki ilkeler denetmenlerin uygulamalarıyla önem kazanmaktadır. Eğitim denetmenlerinin eğitim sistemindeki ilerlemelerin gerçekleştirilmesinde önemli rollere sahip olduğu ifade edilebilir. Rehber olmaları ve hizmet içi etkinlikleri verimli bir biçimde kurgulayarak öğretmenleri hizmet içinde geliştirmesi beklenen denetmenlerin bu görevlerine yönelik görüşleri ve bu görevlerine ilişkin eğitim isteklilik düzeylerinin belirlenmesi, okulların öğretmenlerin, öğrenme ortamlarının geliştirilmesi için önemli görülmekte ve bu önem çalışmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Bu gereklilikten hareketle bu çalışmada, eğitimde gelişimin önemli noktalarından olan il eğitim denetmenlerinin çağcıl denetim yaklaşımlarında öne çıkan rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri ile ilgili görüşleri ve buna ilişkin eğitim almaya isteklilik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın bu amacı doğrultusunda aşağıda ifade edilen sorulara yanıt aranmıştır:

1. İl Eğitim denetmenlerinin, sahip olması gereken rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeyleri ile ilgili görüşleri nelerdir?
2. İl Eğitim denetmenlerinin sahip olması gereken rehberlik ve iş başında yetiştirme yeterliliklerine önem verme düzeyleri ile ilgili görüşleri;
  - a. Yaş
  - b. Denetmenlik kıdemi
  - c. Mezun olunan okul
  - d. Branş
  - e. Geçmişteki yöneticilik deneyimi
  - f. Katıldıkları hizmet içi etkinlik sayısıdeğişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. Eğitim denetmenlerinin sahip olması gereken rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma isteklilik düzeyleri ile ilgili görüşleri nelerdir?

4. İl Eğitim denetmenlerinin sahip olması gereken rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliği ile ilgili görüşleri;

- a. Yaş
- b. Denetmenlik kıdemi
- c. Mezun olunan okul
- d. Branş
- e. Geçmişteki yöneticilik deneyimi
- f. Katıldıkları hizmet içi etkinlik sayısı

değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Bu çalışmanın, eğitim örgütlerinde oluşturulmaya çalışılan yeni denetim sistemi bağlamında eğitim denetmenlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri ile ilgili görüşleri ve buna ilişkin eğitim istekliliklerini belirlemesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmanın 2012-2013 eğitim öğretim yılında araştırma kapsamında ele alınan 7 ilde görev yapan eğitim denetmenlerinin görüşleriyle sınırlı olduğu ifade edilebilir.

### **Yöntem**

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ve verilerin toplanması, toplanan verilerin çözümlenmesinde yararlanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

### **Araştırmanın Modeli**

Bu araştırma nicel araştırma desenlerinden tarama modeline dayalı olarak desenlenmiştir. Tarama modeli, araştırmaya konu olan bireylerin ya da nesnelerin, kendi koşulları içerisinde ve var olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışıldığı bir araştırma modelidir (Karasar, 2012, s.77). Bu çalışmada, il eğitim denetmenlerinin rehberlik ve iş başında

yetiştirme görevlerini yerine getirirken sahip olmaları beklenen yeterliliklere ve bu yeterlilikleri için eğitim gereksinimlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla tarama modeli kullanılmıştır.

### Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın örneklemini 2012-2013 öğretim yılında Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı olarak çalışan eğitim denetmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme tekniğiyle Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinden birer il tesadüfi olarak seçilmiş ve bu illerin Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan eğitim denetmenlerinden veri toplanmasına karar verilmiştir. Tabakalı basit tesadüfi örnekleme sonucunda araştırmanın çalışma grubunda veri toplama amacıyla yer alan yedi il; Aydın, Çanakkale, Çorum, Eskişehir, Gaziantep, Malatya, Mersin'dir. Bu yedi ilde görevli 292 il eğitim denetmeni araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Tablo 1'de araştırmanın örneklemini oluşturan illerde görev yapan il eğitim denetmeni sayıları ile bu sayılara dayanarak gönderilen ve doldurularak geri gönderilen veri toplama aracına ilişkin sayılara yer verilmektedir.

Tablo 1

#### *İllere Gönderilen ve Geri Dönen Veri Toplama Aracı Sayısı*

İl	Gönderilen	Dönen
Aydın	42	35
Çanakkale	21	19
Çorum	26	21
Eskişehir	33	29
Gaziantep	60	52
Malatya	36	16
Mersin	74	55
TOPLAM	292	227

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmannın çalışma grubunu oluşturan 292 denetmenden 227’si (% 77.7) veri toplama aracını yanıtlamış, 65 (% 22.3) denetmen ise yanıtı bırakmıştır. Araştırmannın çalışma grubuna ilişkin demografik özellikler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

*Çalışma Grubunda Yer Alan Eğitim Denetmenlerinin Genel Özellikleri*

Özellik	Değişken	f	%
Branş	Türkçe Edebiyat	21	9.29
	Fen Bilimleri	17	7.52
	Sosyal Bilimler	27	11.95
	Yabancı Dil	3	1.33
Yaş	Meslek Dersleri	2	0.88
	Güzel Sanatlar	2	0.88
	Beden Eğitimi	2	0.88
	Sınıf Öğretmenliği	99	43.81
	Eğitim Bilimleri	53	23.45
Yaş	31-40 arası	35	15.49
	41-50 arası	65	28.76
	51-60 arası	96	42.48
	61 ve üzeri	30	13.27
Mezun olunan kurum	Üniversite veya akademi	171	75.66
	Yüksek öğretmen okulu	4	1.77
	Öğretmen okulu	4	1.77
	Eğitim Enstitüsü	25	11.06
	Lisansüstü	22	9.73
Kıdem	1 yıldan daha az	1	0.44
	1-5 yıl arası	30	13.27
	6-10 yıl arası	30	13.27
	11-15 yıl arası	37	16.37
	16-20 yıl arası	71	31.42
	21 yıl ve üzeri	57	25.22
Yöneticilik deneyimi	Hiç yapmadım	84	37.2
	Müdür / Müdür Yrd.	129	57.1
	Milli Eğitim Müd. / M.Yard.	11	4.9
	Şube Müd. / Müd. Yrd.	8	3.5
	Diğer	10	4.4
Katıldıkları hizmet içi eğitim sayıları	Hiç katılmadım	2	0.88
	1 kez	7	3.10
	2 kez	15	6.64
	3 kez	41	18.14
	4 kez ve üzeri	161	71.24

Branş değişkenine göre araştırmaya katılanların büyük bir bölümünü (% 43,81) Sınıf Öğretmenliğinden mezun olan denetmenler oluşturmaktadır. Bunu sırasıyla eğitim bilimleri bölümünden mezun olan (% 23,45), Sosyal Bilimler (Sosyal Bilgiler, Tarih, Coğrafya, Din Kültürü, Felsefe, Mantık, Sosyoloji, Psikoloji) alanından mezun olan denetmenler (% 11,95), Türkçe-Edebiyat Bölümü mezunları (% 9,29) ve Fen Bilimleri mezunları (% 7,52) izlemektedir. Üç kişiyle, Yabancı Dil (% 1,33), iki kişiyle Meslek Dersleri (% 0,88), Güzel Sanatlar (% 0,88) ve Beden Eğitimi (% 0,88) branşından mezun olan denetmenler ise en az yüzdeye sahip katılımcılardır.

Denetmenlerin denetmenlik görevine geldikten sonra katıldıkları hizmet içi eğitim etkinlikleri değerlendirildiğinde denetmenlerin % 71,24'ünün 4 kez ve daha fazla hizmet içi eğitim etkinliğine katıldıkları gözlemlenmektedir. Bunu sırasıyla % 18,14 ile 3 kez hizmet içi eğitim alanlar, % 6,64 ile 2 kez hizmet içi eğitim alanlar ve % 3,98 ile 1 kez hizmet içi eğitim etkinliğine katılanlar ve daha önce hiç hizmet içi eğitim almayanlar izlemiştir.

## **Verilerin Toplanması**

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından oluşturulan bilgi formu ve Ağaoğlu (1999) tarafından geliştirilen “Eğitim Denetmenleri Rehberlik ve İş başında Yetiştirme Görevlerini Gerekli Görme ve Buna İlişkin Eğitim İstekliliklerini Belirleme Ölçeği” kullanılmıştır.

## **Bilgi Formu**

Bu form il eğitim denetmenlerinin demografik özellikleri hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan bir formdur. Katılımcıların yaşı, denetmenlikteki kıdemi, mezun oldukları eğitim

kurumu, branşları, daha önce yapmış oldukları yöneticilik görevleri ve aldıkları hizmet içi eğitim sayısı konularında bilgi alınması amaçlanmıştır.

### **Eğitim Denetmenlerinin Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevleri ile İlgili Görüşleri ve Buna İlişkin Eğitim İstekliliklerini Belirleme Ölçeği**

Ağaoğlu (1999) tarafından geliştirilen ölçekte 30 madde bulunmaktadır. Ölçekte denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin cümlelere yer verilmiştir. Ölçeğin sol sütununda denetmenlerin belirtilen ifadeyi ne derece gerekli gördüklerini, sağ sütunda d o maddeye ilişkin eğitim alma istekliliklerini belirtmeleri istenmiştir. Ölçeğin ifade edilen bu iki düzeyine ilişkin seçenekleri ve bu seçeneklere yönelik belirlenen puan aralıkları Tablo 3’de belirtilmiştir. Tabloda belirtildiği üzere, kullanılan ölçe 5’li likert tipinde olup, 1’den 5’e kadar seçenekler barındıran değerlendirme ölçeğidir. 5 eşit parçaya bölünen ölçekte seçeneklere karşılık gelen puan aralıkları da ifade edilmiştir.

Tablo 3

#### *Ölçek Seçenekleri ile Puan Aralıkları*

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı	Seçenekler
Çok Gerekli	5	4,20-5,00	Çok İstekliyim
	4	3,40-4,19	
	3	2,60-3,39	
	2	1,80-2,59	
Hiç Gerekli Değil	1	1,00-1,79	Çok İsteksizim

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi için Kaiser Meyer Olkin değerinin .60’tan yüksek bulunması ve Barlett küresellik testinin de istatistiksel olarak anlamlı bulunması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2012, Pallant, 2005, Tabachnick ve Fidell, 2001). Bu araştırmada KMO katsayısı, ölçeğin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevine

ilişkin gereklilik bölümü için .84, Barlett Sphericity testine ilişkin değer ise 2508,848 ( $p < .001$ ) bulunmuştur. Ölçeğin, rehberlik ve iş başında yetiştirme görevine ilişkin eğitim alma istekliliği bölümü için ise KMO değeri .92, Barlett Sphericity testine ilişkin değer ise 3820,348 ( $p < .001$ ) bulunmuştur. Veri toplama aracında yer alan 30 maddede irdelenmeye çalışılan konunun gereklilik düzeyine ilişkin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha) 0.90, eğitim almaya isteklilik düzeyinde ise 0.95 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan güvenilirlik katsayılarının, ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir yapıda olduğunu gösterdiği ifade edilebilir (Özdamar, 2004). Her iki ölçümün de iç tutarlılığının yüksek olması ölçeğin genel ortalaması üzerinden yapılacak olan analizlerin sağlıklı olacağı konusunda araştırmacıya dayanak sağlamıştır.

Gereklilik düzeyine ilişkin bir faktör analizi gerçekleştirildiğinde ilk faktöre ait özdeğerin % 28'lik bir varyans açıkladığı; 1, 2 ve 13. soruların .30'un altında faktör yüklerine sahip olduğu için ölçek dışında kalması gerektiği gözlemlenmektedir. Bu üç madde ölçek dışında kaldığında açıklanan varyans tek faktörlü bir yapı için yüzde 30.16 olup kabul edilebilir bir değerdir (Büyüköztürk, 2012). Bu işlem sonucunda maddelerin faktör yükü .31 ile .75 arasında değişmektedir. Bu nedenle 27 maddelik bir ölçek ile gereksinim ölçümüne gitme yolu tercih edilmiştir. Böyle bir durumda hesaplanan iç tutarlılık katsayısı 0.90 olmaktadır. Maddelerin doğrulanmış madde toplam korelasyonu değerleri .28 ile .69 arasında değişmektedir.

Aynı işlem eğitime ilişkin isteklilik için yapıldığında tek faktörlü bir yapının % 42.95'lik bir varyans açıkladığı, 2 ve 13. maddeler ölçekten çıktığında açıklanan varyansın % 44.69 olduğu görülmektedir. Bu işlem sonucunda maddelerin faktör yükleri .39 ile .78 arasında değişmektedir. Böyle bir durumda hesaplanan iç tutarlılık katsayısı ise 0.95 olmaktadır. Maddelerin doğrulanmış madde toplam korelasyonu değerleri .37 ile .74 arasında

değişmektedir. Görüldüğü üzere yapılan analizde eğitime yönelik isteklilik ölçeğinin açıklanan varyans bağlamında gereksinim ölçeğine göre daha güçlü olduğu göze çarpmaktadır.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda birbirine tamamen paralel iki formun yaratılabilmesi için her iki ölçekten de 1, 2 ve 13. maddeler çıkartılarak ideal açıklanan varyans değerlerine sahip, tek faktörlü bir ölçek ve bu ölçeğe yönelik ortalama puanlarla analize devam edilmiştir. Böyle bir durumda gereklilik ölçeğinin tek faktörle açıkladığı varyans değeri % 30.16 iç tutarlılık katsayısı 0.90; isteklilik ölçeğinin açıklanan varyans değeri % 45.29 iç tutarlılık değeri 0.95 olarak hesaplanmaktadır.

### **Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması**

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda, yanıtları aranan alt amaçlara ilişkin toplanan veriler araştırmacı tarafından kodlanarak önce Excel 2010 programına girilmiş daha sonra SPSS 15.0 programına aktararak çözümlenmiştir. Bu araştırmadaki hesaplamalarda istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan katılımcıların kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla ölçeğin ilk bölümünde yer alan yaş, denetmenlikteki kıdem, mezun olunan eğitim kurumu, branş, daha önce yapılan yöneticilik görevleri ve alınan hizmet içi eğitim sayısı değişkenlerinden elde edilen verilerin frekans (n) ve yüzdeleri (%) hesaplanmıştır.

Elde edilen verilerin çözümlenmesinden önce kullanılacak testlerin parametrik testler olup olmadığına karar verilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Parametrik testlerin, parametrik olmayan testlere göre daha güçlü istatistikler olduğu ifade edilebilir. Ancak parametrik testlerin kullanılması için verilerin normal dağılması ve homojen olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2012, s.8). Dağılımın normal ve homojen olmadığı durumlarda non-parametrik testlerin kullanılması uygun görülmektedir. Çalışma evreninin 50 den büyük olduğu durumlarda, verilerin normal dağıldığı göz önünde bulundurulabilir (Bock, 1975; akt.

Stevens, 2009). Bu araştırmanın çalışma evreninin 50'den büyük olması sebebiyle verilerin analizinde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

### **Bulgular**

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın çalışma grubunu oluşturan il eğitim denetmenlerinin görüşlerine yönelik verilerin çözümlenmesiyle ortaya konan bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar ifade edilmektedir.

### **İl Eğitim Denetmenlerinin Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevlerini Gerekli Görme Düzeyleri**

Bu bölümde araştırmanın birinci amacına yönelik soruya verilen yanıtlar irdelenmiştir. Katılımcılardan elde edilen yanıtlarda ortalaması en yüksek madde, “Yeni öğretim yöntemlerinin tanıtım ve kullanımı konusundaki mesleki rehberliğin teftiştten önce yapılmasını sağlama” ( $\bar{x}$ = 4.53, ss= 0.60) maddesi iken, ortalaması en düşük madde ise “Öğretmenlere ders araçlarını tanıtma” ( $\bar{x}$  = 3,43, ss= 1.16 ) maddesidir.

Araştırmanın çalışma grubundaki il eğitim denetmenlerinin “Yeni öğretim yöntemlerinin tanıtım ve kullanımı konusundaki mesleki rehberliğin teftiştten önce yapılmasını sağlama” maddesini çok gerekli boyutunda yanıtlamaları, il eğitim denetmenlerinin bir otorite figürü olmaktan çok, işbirliğine odaklı ve rehberlik eden danışman uzmanlar olarak algılanması gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Özer (2006) tarafından ortaya konan çalışmada odaklanılan öğretim süreçlerinde ve denetimdeki işbirliğinin önemine ilişkin bulgularla benzerlik göstermektedir. Çalışma grubundaki il eğitim denetmenlerinin en düşük ortalama ( $\bar{x}$ = 3,43, ss=1.16) ile “Öğretmenlere ders araçlarını tanıtma” maddesine yanıt vermeleri, denetmenlerin okul ve ders denetimi süreçlerindeki fazla iş yükü gereğiyle derslere ilişkin araç gereçlerin tanıtılmasında ve söz

konusu araç gereçlerin kullanım biçimlerinin gösterilmesi gibi etkinliklere zaman ayıramadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların ölçek maddelerine toplamda ( $\bar{x}= 4.189$ ) ortalamayla, gerekli boyutunda yanıt vermeleri denetmenlerin çağcıl eğitim denetimi anlayışında öne çıkan rehberlik ve iş başında yetiştirme görevini önemli ölçüde özümstediklerini, denetim sürecinin rehberlik ve dayanışma temelinde yürütülmesi gereğine inandıklarını göstermektedir. Sergiovanni ve Starratt'a (1998) göre iyi bir denetim emredici olmaktan çok yol gösterici, demokratik olmalı ve öğretmenin kişisel ve mesleki gelişimine odaklanmalıdır. Bu bulgunun, Kunduz'un (2007) çalışmasındaki "öğretmenlerin denetmenlerin çağcıl eğitim denetimi uygulamalarında yeterli olduklarına ilişkin görüşleri" bulgusuna koşut olduğu öne sürülebilir. Çünkü böylesi bir yeterliliğin gerekli olduğunu düşünen denetmenlerin bu düşünceyle denetim uygulamalarında çağcıl eğitim denetimi yaklaşımlarına daha fazla yer verdikleri sonucuna ulaşılabilir.

### **Eğitim Denetmenlerinin, Sahip Olması Gereken Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevlerini Gerekli Görme Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi**

Eğitim denetmenlerinin, sahip olması gereken rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeylerini katılımcıların yaşlarına göre ortaya koyan betimsel veriler Tablo 4'de özetlenmiştir:

Tablo 4

*Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Betimsel Verileri*

Gereklilik			
Yaş	n	$\bar{x}$	ss
31-40 arası	35	4,187	0,568
41-50 arası	65	4,206	0,399
51-60 arası	92	4,177	0,424
61 ve üzeri	29	4,135	0,385
Toplam	221	4,182	0,436

Çalışma grubunu oluşturan denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini ( $\bar{x} = 4,182$ ) ortalamayla, gerekli, düzeyinde gördüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin 186'sının (% 84,16) 41 yaş ve üzerinde olması, denetim sürecinin genelde orta yaş ve üzerindeki denetmenler tarafından yürütüldüğü şeklinde yorumlanabilir.

Denetmenlerin yaş değişkenine göre rehberlik ve iş başında yetiştirme yeterliliklerinin gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar için tek faktörlü ANOVA sonuçları tablo 5'te özetlenmiştir:

Tablo 5

*Gereklilik Değişkeninin Yaşa Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Sonuçları*

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p<
Görevleri gerekli görme düzeyi	Gruplar arası	0,105	3	0,035	0,183	0,908
	Grup içi	41,660	217	0,192		
	Toplam	41,765	220			

Tablo 5'te gösterilen tek yönlü varyans analizinin sonuçları incelendiğinde eğitim denetmenlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeyinde ( $F=.183$ ;  $p>.05$ ) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu durum, rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerinin yaş değişkeninden bağımsız olarak tüm denetmenler tarafından gerekli görüldüğünü ortaya koymaktadır. Bu bulgu, hangi yaş grubundan olursa olsun her denetmenin uygulamada rehberlik ve iş başında yetiştirme görevini yerine getirme çabasında olduğunu gösterir niteliktedir. Araştırmanın bu bulgusu, Karakuş (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Eğitim denetmenlerinin, sahip olması gereken rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeylerini katılımcıların denetmenlikteki hizmet sürelerine göre ortaya koyan betimsel veriler tablo 6'da özetlenmiştir:

Tablo 6

*Katılımcıların Denetmenlikteki Kıdem Değişkenine Göre Betimsel Verileri*

Kıdem	Gereklilik		
	n	$\bar{x}$	ss
5 yıldan az	31	4,111	0,554
6-10 yıl arası	30	4,335	0,326
11-15 yıl arası	37	4,205	0,390
16-20 yıl arası	69	4,216	0,386
21 yıl ve üzeri	54	4,076	0,481
Toplam	221	4,182	0,436

Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin ölçek maddelerini denetmenlikte 5 yıl ve 5 yıldan daha az kıdemli katılımcılar ( $n=31$ ;  $\bar{x}=4,111$ ), 21 yıl ve 21 yıldan daha çok kıdemli katılımcılar ( $n=54$ ;  $\bar{x}=4,076$ ) Gerekli düzeyinde yanıtlamışlardır. 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar ( $n=30$ ;  $\bar{x}=4,335$ ), 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar ( $n=37$ ;  $\bar{x}=4,205$ ) ve 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar ( $n=69$ ;  $\bar{x}=$

4,216) ise çok gerekli düzeyinde yanıtlamışlardır. Örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini kıdem değişkenine göre ortalama ( $\bar{x}= 4,182$ ), gerekli düzeyinde yanıtlamaları, denetmenlerin bu görevi kıdemlerinden bağımsız olarak özüksediklerini göstermektedir.

Denetimdeki kıdem değişkenine göre katılımcıların yanıtlarından elde edilen ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar için tek faktörlü ANOVA sonuçları tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7

*Gereklik Değişkeninin Kıdeme Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Sonuçları*

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p<
Görevleri gerekli görme düzeyi	Gruplar arası	1,561	4	0,390	2,097	0,082
	Grup içi	40,204	216	0,186		
	Toplam	41,765	220			

ANOVA sonuçları incelendiğinde görevleri gerekli görme düzeyinde ( $F=2.097$ ;  $p>.05$ ) kıdeme göre katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark olmaması denetim sürecini yürüten denetmenlerin her kıdem seviyesinde, rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini yerine getirmeye çalıştığı şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, Kunduz (2007) ve Karakuş (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Mezun olunan eğitim kurumuna göre eğitim enstitüleri mezunu 25 katılımcı, öğretmen okulu mezunu 4 katılımcı ve yüksek öğretmen okulu mezunu 4 katılımcı ön lisans mezunu olarak birlikte bir grup altında toplanmış; böylece ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunları olmak üzere üç grup oluşturulmuştur. Gruplara ait betimsel değerler Tablo 8’de özetlenmiştir.

Tablo 8

*Katılımcıların Mezun Oldukları Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Betimsel Verileri*

Mezun Olunan Kurum	Gereklilik		
	n	$\bar{x}$	SS
Üniversite veya akademi	168	4,156	0,436
Ön lisans	32	4,214	0,484
Lisansüstü	21	4,334	0,331
Toplam	221	4,182	0,436

Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin ölçek maddelerini lisans mezunu denetmenler (n=168,  $\bar{x} = 4,156$ ), gerekli düzeyinde, ön lisans (n=32,  $\bar{x} = 4,214$ ) ve lisansüstü (n=21,  $\bar{x}= 4,334$ ), çok gerekli düzeyinde yanıtlamışlardır. Örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini yaş değişkenine göre ortalama (n=221,  $\bar{x}= 4,182$ ) gerekli düzeyinde yanıtlamaları hangi seviyede öğrenim görmüş olursa olsun her denetmenin bu görevi yerine getirmeye çalıştığını göstermektedir.

Mezun olunan okula göre ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar için tek faktörlü ANOVA sonuçları Tablo 9’da özetlenmiştir:

Tablo 9

*Gereklilik Değişkeninin Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Karşılaştırıldığı ANOVA*

*Sonuçları*

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p<
Görevleri gerekli görme düzeyi	Gruplar arası	0,631	2	0,31	1,67	0,19
	Grup içi	41,134	218	0,18		
	Toplam	41,765	220			

ANOVA sonuçları incelendiğinde, denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeylerinin (F=1.672; p>.05) mezun olunan eğitim kurumuna göre

katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini yaş değişkeninin bağımsız bir şekilde gerekli görmeleri, denetim uygulamalarında bu görevin önemsendiğini, öğretmenlerin gelişimine ve eğitim sürecinin işleyişine katkıda bulunan denetmenlerin bu görevi yerine getirme konusunda bilinçli bireyler olduklarını göstermektedir. Bu bulgu, Kunduz (2007) ve Karakuş (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Örneklem grubunu oluşturan denetmenlerden branşı yabancı dil olan 3 kişi, meslek dersleri olan 2 kişi, güzel sanatlar olan 2 kişi ve beden eğitimi olan 2 kişi sayılarının az olması nedeniyle 9 kişiyle diğer başlığı altında toplanmış ve bu şekilde değerlendirilmiştir. Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeylerinin branş değişkenine göre betimsel değerleri Tablo 10' da gösterilmiştir.

Tablo 10

*Katılımcıların Branş Değişkenine Göre Betimsel Verileri*

Branş	Gereklilik		
	n	$\bar{x}$	ss
Türkçe Edebiyat	20	4,167	0,367
Fen Bilimleri	17	4,160	0,313
Sosyal Bilimler	26	4,311	0,387
Diğer	9	4,105	0,528
Sınıf öğretmenliği	98	4,159	0,469
Eğitim Bilimleri	51	4,186	0,441
Toplam	221	4,182	0,436

Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeylerine ilişkin maddeleri sadece sosyal bilimler branşındaki denetmenler (n= 26,  $\bar{x}$ = 4,311), çok gerekli düzeyinde, geriye kalan gruplar ise gerekli düzeyinde yanıtlamışlardır. Örneklem

grubunu oluşturan denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini (n=221,  $\bar{x}$ =4,182) ortalamayla gerekli düzeyinde yanıtlamışlardır.

Branşa göre ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek amacıyla bağımsız gruplar için tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. ANOVA sonuçları tablo 11’de özetlenmiştir:

Tablo 11

*Gereklilik Değişkeninin Branşa Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Sonuçları*

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p<
Görevleri gerekli görme düzeyi	Gruplar arası	0,554	5	0,111	0,579	0,716
	Grup içi	41,211	215	0,192		
	Toplam	41,765	220			

ANOVA sonuçları incelendiğinde rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeyleri (F=.579;  $p>.05$ ) ile branşlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu, her branştan denetmenin bu görevi önemseydiğini ve yerine getirmeye değer bulduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Kunduz (2007) ve Karakuş (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların bulgularını destekler niteliktedir.

Araştırmada yöneticilik deneyimi olmayan katılımcılar ile yöneticilik deneyimi olan katılımcıların görüşleri bağımsız gruplar için t testleri yardımıyla karşılaştırılmıştır. T testi sonuçları tablo 12’de sunulmuştur:

Tablo 12

*Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevlerini Gerekli Görme Değişkeninin Katılımcıların Yöneticilik Geçmişine Göre Karşılaştırılması*

Değişken	Yöneticilik geçmişi	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p<
Görevleri gerekli görme düzeyi	Yok	84	4,198	0,406	0,438	224	0,661
	Var	142	4,172	0,446			

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan denetmenlerden gerek daha önce yöneticilik yapmamış olanlar (n=84,  $\bar{x}$ = 4.198) gerekse daha önceden yöneticilik yapmış olanlar (n= 142,  $\bar{x}$ = 4,172) denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin gerekli düzeyinde, görüş bildirmişlerdir. Bağımsız gruplar için t-testi sonuçları incelendiğinde rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeyi (t=0.438; p>.05) bağlamında yöneticilik kıdemine sahip olan ve olmayan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu, yöneticilik geçmişi olan ya da olmayan tüm denetmenlerin, çağcıl denetim yaklaşımlarının önemle üzerinde durduğu rehberlik ve iş başında yetiştirme görevini oldukça gerekli gördüklerini ve uygulamada bu görevi en iyi şekilde yapmaya çalıştıklarını göstermektedir

Katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına ilişkin veriler sıralı düzeyde değişkenlerdir. Hiç katılmayan 2 katılımcı, 1 kez katılan 7 katılımcı, 2 kez katılan 15 katılımcı, 3 kez katılan 41 katılımcı ve 4 kez ya da daha çok katılan 161 katılımcı vardır. Sıralı düzeydeki bu değişken ile araştırmanın bağımlı değişkenleri arasında parametrik olmayan korelasyon analizleri gerçekleştirildiğinde hizmet içi eğitimlere katılma sayısı ile ilgili rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görme düzeyi arasında negatif ancak anlamsız bir korelasyon görülmektedir (r=-.102; kendall's tau\_b=-.093; p>.05). Eş

deyişle, araştırmanın örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısı rehberlik ve iş başında yetiştirme gevlerinin gerekliliğine yönelik görüşleri üzerinde anlamlı bir fark ortaya koymamıştır. Bu bulgu, bu görevin gerekliliğinin sadece hizmet içi eğitimlerde değil, denetmenlik görevine atama ve üç yıl olan denetmen yardımcılığı yetiştirme sürecinde edinildiği şeklinde yorumlanabilir.

### **Eğitim Denetmenlerinin, Sahip Olması Gereken Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevlerine Yönelik Eğitim Alma İstekliliğine İlişkin Görüşleri**

Araştırmanın 3. alt amacı olan “İl Eğitim denetmenlerinin, sahip olması gereken rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliklerinin düzeyleri nelerdir?” sorusuna aranan yanıt için denetmenlerin ölçek maddelerine verdikleri yanıtlardan en yüksek ortalamaya sahip madde ( $\bar{x}= 4.34$ ,  $ss= 0.76$ ); “Yeni ğretim yöntemlerinin tanıtım ve kullanımı konusundaki mesleki rehberliğin teftişten önce yapılmasını sağlama” maddesi ve en dşuk ortalamaya sahip madde ise ( $\bar{x}= 3.32$ ,  $ss= 1.16$ ) “ğretmenlere ders araçlarını tanıtma” maddesi olmuştur.

Katılımcıların “Yeni ğretim yöntemlerinin tanıtım ve kullanımı konusundaki mesleki rehberliğin teftişten önce yapılmasını sağlama” maddesiyle ilgili eğitim alma istekliliğine ( $\bar{x}= 4.34$ ,  $ss= 0.76$ ), çok istekliyim düzeyinde yanıt vermeleri çağcıl denetim yaklaşımları bağlamında işbirlikçi danışmanlar olarak algılanması gereken denetmenlerin bu algıyı öğretmenlere ve okul yöneticilerine daha iyi bir biçimde nasıl kazandıracaklarına yönelik eğitim alma gereksinimi ve istekliliği duyduklarını göstermektedir. Örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin “ğretmenlere ders araçlarını tanıtma” maddesiyle ilgili eğitim alma istekliliğine en dşuk ortalama ( $\bar{x} = 3.32$ ,  $ss= 1.16$ ) ile ve orta derecede istekliyim düzeyinde yanıt vermeleri denetmenlerin ders araç gereçlerini tanıtma, araç gereçlerin nasıl kullanılacağını gösterme gibi etkinliklerle ilgili hizmet içi eğitim almaya çok da gerek

duymadıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgudan hareketle, çok fazla iş yükü olan denetmenlerin araç gereç tanıtımı gibi etkinlikleri zaman kaybı olarak niteledikleri ve kendi görev tanımını içinde algılamadıkları sonucuna ulaşılabilir.

Katılımcıların ölçek maddelerine toplamda ( $\bar{x}= 4.025$ ) ortalamayla ve istekliyim düzeyinde yanıt vermeleri denetmenlerin çağcıl eğitim denetimi anlayışında öne çıkan rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini önemli ölçüde özümstediklerini ve bu görev temelindeki gereklilikleri pekiştirmek, kendilerini geliştirmek, öğretmenlere, yöneticilere daha iyi rehberlik ve danışmanlık yapabilmek, öğrencilerin öğrenme süreçlerini kolaylaştırabilmek adına hizmet içi eğitim almaya istekli olduklarını göstermektedir. Bu bulgu, çalışmanın 1. alt amacı ile aynı doğrultudadır. Yani denetmenler gerekli gördükleri rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri ile ilgili eğitim almaya isteklidirler. Ayrıca bu bulgu, Yalçınkaya, Selçuk ve Uslu (2012) ve Ekinci ve Yıldırım (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

### **Eğitim Denetmenlerinin, Sahip Olması Gereken Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevlerine İlişkin Eğitim Alma İstekliliği Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değerlendirilmesi**

Eğitim denetmenlerinin, sahip olması gereken rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliği düzeylerini katılımcıların yaşlarına göre ortaya koyan betimsel veriler tablo 13'te özetlenmiştir:

Tablo 13

*Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Betimsel Verileri*

Yaş	İsteklilik		
	n	$\bar{x}$	SS
31-40 arası	35	4,151	0,573
41-50 arası	65	3,979	0,720
51-60 arası	94	4,038	0,586
61 ve üzeri	30	3,942	0,540
Toplam	224	4,025	0,620

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin (n=224,  $\bar{x}$ =4,02) bağlamında rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliğine istekliyim düzeyinde yanıt vermeleri, denetmenlerin bu görevlerine yaş değişkeninden bağımsız olarak eğitim almayı önemsediklerini göstermektedir. Yaş gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar için tek faktörlü ANOVA sonuçları tablo 14'te gösterilmiştir:

Tablo 14

*Eğitim Alma İstekliliğinin Yaşa Göre Karşılaştırıldığı Anova Sonuçları*

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p<
Görevlere ilişkin eğitim istekliliği	Gruplar arası	0,915	3	0,305	0,792	0,5
	Grup içi	84,777	220	0,385		
	Toplam	85,692	223			

ANOVA sonuçları incelendiğinde rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine yönelik eğitim alma istekliliği (F=.792; p>.05) ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu, hangi yaş düzeyinde olursa olsun eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik yaşamadıklarını, mesleğin gerekliliklerine ve görev tanımlarına karşı duyarsızlaşma eğiliminde olmadıklarını ve her yaşta kendilerini ve eğitim sisteminin bileşenlerini geliştirmek adına hizmet içi eğitim almaya istekli olduklarını ortaya

koyar niteliktedir. Araştırmanın bu bulgusu yaş değişkeninin mesleki tükenmişlik ile ilişkisi bağlamında Yılmaz (2007) ve Tanrıverdi (2008) tarafından gerçekleştirilen çalışmaların bulgularıyla, rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim gereksinimleri bağlamında Yalçınkaya, Selçuk ve Uslu (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulgularıyla tutarlılık göstermektedir.

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliklerini denetmenlikteki kıdemlerine göre incelemeyen önce 0-1 yıl arasında denetim kıdemi olan bir katılımcı 1-5 yıl arası kıdeme sahip olan denetmenler grubuna dahil edilmiş ve böylece denetmenlikteki kıdem değişkeninde 5 yıldan az kıdemi olan grup ifadesiyle yeni bir başlık altında değerlendirme yapılmıştır. Böylece 5 yıldan az, 6-10 yıl arası, 11-15 yıl arası, 16-20 yıl arası ve 21 yıl ve üstü olmak üzere yeni bir gruplama ortaya çıkmış, bu gruplama göz önünde tutularak katılımcıların denetmenlikteki kıdemine göre betimsel değerler tablo 15' te özetlenmiştir.

Tablo 15

*Katılımcıların Kıdem Değişkenine Göre Betimsel Verileri*

Kıdem	İsteklilik		
	n	$\bar{x}$	ss
5 yıldan az	31	3,969	0,645
6-10 yıl arası	30	4,234	0,466
11-15 yıl arası	37	3,914	0,787
16-20 yıl arası	69	4,053	0,546
21 yıl ve üzeri	57	3,985	0,631
Toplam	224	4,025	0,620

Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin ölçek maddelerini denetmenlikte 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan katılımcılar (n= 31;  $\bar{x}$ =3,96), 11-15 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar (n= 37;  $\bar{x}$ = 3,91), 16-20 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar (n= 69;  $\bar{x}$ = 4,05), 21 yıl ve daha çok kıdeme sahip olan katılımcılar (n= 54;  $\bar{x}$ =

3,98) istekliyim düzeyinde, 6-10 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcılar (n= 30;  $\bar{x}$ = 4,23) çok istekliyim düzeyinde yanıtlamışlardır.

Kıdeme göre katılımcı ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar için tek faktörlü ANOVA sonuçları tablo 16’da özetlenmiştir.

Tablo 16

*Eğitim Alma İstekliliği Değişkenlerinin Kıdeme Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Sonuçları*

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p<
Görevlere ilişkin eğitim istekliliği	Gruplar arası	2,010	4	0,502	1,315	0,265
	Grup içi	83,683	219	0,382		
	Toplam	85,692	223			

ANOVA sonuçları incelendiğinde denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim istekliliği (F=1.315; p>.05) ile kıdeme göre katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu, deneyimli ya da görece daha az deneyimli olan denetmenlerin tümünün görevlerinin sürdürülebilir olması konusunda bilinçli olduklarını rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim almaya da istekli olduklarını ortaya koymaktadır. Hizmet yıllarından bağımsız olarak tüm denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevine yönelik olarak verilebilecek hizmet içi eğitimlere katılmaya istekli olmaları denetmenlerin mesleki yığınlığa sahip olmadıkları, sürekli gelişimi istedikleri ve destekledikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, Yaçınkaya, Selçuk ve Uslu (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın bulgularından “denetmenlerin rehberlik görevlerine ilişkin eğitim gereksinimlerine önem verme” düzeyi ile tutarlılık göstermektedir.

Mezun olunan eğitim kurumuna göre eğitim enstitüleri mezunu 25 katılımcı öğretmen okulu mezunu 4 katılımcı ve yüksek öğretmen okulu 4 katılımcı ön lisans olarak kodlanmış; böylece ön lisans, lisans ve lisansüstü olmak üzere 3 grup oluşturulmuştur. Gruplara ait betimsel değerler tablo 17’de gösterilmiştir:

Tablo 17

*Mezun Olunan Okula Göre Eğitim İstekliliğine Ait Betimsel Değerler*

Yaş	İsteklilik		
	n	$\bar{x}$	ss
Üniversite veya akademi	170	4,014	0,601
Ön lisans	32	4,024	0,670
Lisansüstü	22	4,114	0,708
Toplam	224	4,025	0,620

Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliğine yönelik ölçek maddelerine ön lisans, lisans ve lisansüstü mezunu denetmenler (n=224,  $\bar{x}$ = 4,025) istekliyim düzeyinde yanıtlamışlardır.

Mezun olunan okula göre ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız gruplar için tek faktörlü ANOVA sonuçları tablo 18’de özetlenmiştir:

Tablo 18

*İsteklilik Değişkeninin Mezun Olunan Eğitim Kurumuna Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Sonuçları*

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p<
Görevlere ilişkin eğitim istekliliği	Gruplar arası	0,192	2	0,096	0,249	0,780
	Grup içi	85,500	221	0,387		
	Toplam	85,692	223			

ANOVA sonuçları incelendiğinde rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim istekliliği ( $F=.249$ ;  $p>.05$ ) bağlamında mezun olunan eğitim kurumuna göre katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu, öğrenim düzeyinden bağımsız bir şekilde örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin eğitim almaya istekli olması denetim sürecinin eksiksiz ve daha etkin bir biçimde yürütülmek istendiği şeklinde yorumlanabilir. Araştırmanın bu bulgusu, Ekinci ve Yıldırım'ın (2009) çalışmasındaki denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme üzerine hizmet içi eğitim alma beklentisi ile benzerlik göstermektedir.

Örneklem grubunu oluşturan denetmenlerden branşı yabancı dil olan 3 kişi, meslek dersleri olan 2 kişi, güzel sanatlar olan 2 kişi ve beden eğitimi olan 2 kişi sayılarının az olması nedeniyle 9 kişiyle diğer başlığı altında toplanmış ve bu şekilde değerlendirilmiştir. Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma isteklilik düzeylerinin branş değişkenine göre betimsel değerleri tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19

*Katılımcıların Branş Değişkenine Göre Betimsel Verileri*

Branş	İsteklilik		
	n	$\bar{x}$	ss
Türkçe Edebiyat	21	3,978	0,554
Fen Bilimleri	17	4,037	0,419
Sosyal Bilimler	27	4,167	0,454
Diğer	8	3,886	0,793
Sınıf öğretmenliği	98	3,994	0,653
Eğitim Bilimleri	53	4,048	0,690
Toplam	224	4,025	0,620

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliklerine ilişkin görüşlerine verdikleri yanıtların branş değişkenine göre ( $n= 224$ ,  $\bar{x}= 4,025$ ) istekliyim düzeyinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Branşa göre ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek amacıyla bağımsız gruplar için tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. ANOVA sonuçları tablo 20’de gösterilmiştir:

Tablo 20

*İsteklilik Değişkeninin Branşa Göre Karşılaştırıldığı ANOVA Sonuçları*

Değişken	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	p<
Görevlere ilişkin eğitim istekliliği	Gruplar arası	0,870	5	0,17	0,44	0,81
	Grup içi	84,822	218	0,38		
	Toplam	85,692	223			

ANOVA sonuçları incelendiğinde denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliğinde ( $F=.447$ ;  $p>.05$ ) branşlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Araştırmanın bu bulgusu, her branştan denetmenin bu görevi önemseydiği ve branş değişkeninden bağımsız bir biçimde bu göreve ilişkin eğitim almayı gerekli gördükleri şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgu, Ekinci ve Yıldırım’ın (2009) çalışmasındaki denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme üzerine hizmet içi eğitim alma beklentisi ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmada yöneticilik deneyimi olmayan katılımcılar ile yöneticilik deneyimi olan katılımcıların görüşleri bağımsız gruplar için t- testleri yardımıyla karşılaştırılmıştır. T testi sonuçları tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21

*Eğitim Alma İstekli Olma Değişkenlerinin Katılımcıların Yöneticilik Geçmişine Göre Karşılaştırılması*

Değişken	Yöneticilik geçmişi	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p<
Yeterliklere ilişkin eğitim istekliliği	Yok	84	3,963	0,721	-1,168	224	0,244
	Var	142	4,062	0,546			

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan denetmenlerden gerek daha önce yöneticilik yapmamış olanlar (n=84,  $\bar{x}$ = 3,963) gerekse daha önceden yöneticilik yapmış olanlar (n=142,  $\bar{x}$ = 4,062) denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitim alma istekliliğine ilişkin maddelere, gerekli düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

Bağımsız gruplar için testi sonuçları incelendiğinde rehberlik ve iş başında yetiştirme görevine ilişkin eğitim alma istekliliğinde (t=-1.168; p>.05) yöneticilik kıdemine sahip olan ve olmayan katılımcılar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Yöneticilik geçmişine sahip olan ve olmayan tüm denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevine ilişkin eğitim alma istekliliği yöneticilik deneyimi değişkeninden bağımsız olarak tüm denetmenlerin çağcıl denetim yaklaşımlarının en önemli boyutu olan bu görevi iyi düzeyde yerine getirmeye ve kendilerini geliştirmeye çalıştıklarını göstermektedir.

Katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına ilişkin veriler sıralı düzeyde değişkenlerdir. Hiç katılmayan 2 katılımcı, 1 kez katılan 7 katılımcı, 2 kez katılan 15 katılımcı, 3 kez katılan 41 katılımcı ve 4 kez ya da daha çok katılan 161 katılımcı vardır. Sıralı düzeydeki bu değişken ile araştırmanın bağımlı değişkenleri arasında parametrik olmayan korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Öte yandan rehberlik ve iş başında yetiştirme görevine ilişkin eğitim istekliliği ile denetmen olduktan sonraki denetim görevi ile ilgili katılım gösterilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin sayısı arasında negatif yönde, ancak istatistiksel olarak anlamlı korelasyon değerleri bulunmuştur ( $r=-.182$ ;  $p<.006$ ; kendall's tau\_b $=-.136$ ;  $p<.011$ ). Küçük düzeyde de olsa bu korelasyon katsayıları, hizmet içi eğitime katılım sayısı ile eğitime yönelik isteklilik arasında negatif bir ilişkiye işaret etmektedir. Yani katılımcılar önceden ne kadar çok eğitime katılmışlarsa yeni eğitimler için o kadar az isteklidirler. Araştırmanın bu bulgusu, diğer bulgularla tezatlık göstermektedir. Bu bulgu, denetmenlerin bu zamana kadar katıldıkları eğitim etkinliklerini kendi gelişimleri için yeterli gördükleri şeklinde yorumlanabileceği gibi, katıldıkları eğitim etkinliklerinde nitelik aradıkları şeklinde de ifade edilebilir. Mesleki ve kişisel gelişimin sağlanabilmesi için katılan eğitim etkinliklerinin verimliliği ve inandırıcılığı oldukça önemlidir. Ekinci ve Yıldırım (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada “İl Eğitim Denetmenleri ve İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Yönelik Beklentileri” belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonucunda eğitim veren kişilerin alanında uzman, deneyimli, iletişim becerileri yüksek kişiler olması, eğitimlerin zamanlamasının iyi olması, gereksinimlere göre belirlenmesi, uygulamaya dönük ve etkili olması, teknolojik donanımlı sınıflarda verilmesi gerektiği gibi bulgulara ulaşılmıştır.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

İl eğitim denetmenlerinin görüşlerine göre gerçekleştirilen “İl Eğitim Denetmenlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri ile ilgili görüşleri ve buna ilişkin eğitim gereksinimlerini” belirlemeye yönelik yapılan bu araştırmanın verilerinden şu sonuçlara ulaşılmıştır.

- İl eğitim denetmenlerinin rehberlik ve iş başında görevlerini gerekli görme düzeylerine ilişkin sonuçları incelendiğinde denetmenlerin bu görevi gerekli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.
- İl Eğitim denetmenlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin görüşlerinin yaş, denetim hizmetlerindeki kıdem, mezun olunan eğitim kurumu, branş, yöneticilik görevi ve katıldıkları hizmet içi eğitim sayısı değişkenlerine göre karşılaştırıldığı anova ve t-testi sonuçlarına göre ilgili demografik değişkenler ile rehberlik ve iş başında yetiştirme görevi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan denetmenler yaş, denetim hizmetlerindeki kıdem, mezun olunan eğitim kurumu, branş, yöneticilik görevi ve katıldıkları hizmet içi eğitim değişkenlerinden bağımsız olarak, rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerini gerekli görmektedirler.
- Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri ile ilgili yeterliliklerine ilişkin eğitim alma istekliliğine yönelik sonuçlar incelendiğinde denetmenlerin bu görevle ilgili eğitime almaya istekli oldukları sonucuna ulaşılmıştır.
- İl Eğitim denetmenlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin görüşlerinin yaş, denetim hizmetlerindeki kıdem, mezun olunan eğitim kurumu, branş ve yöneticilik görevi değişkenlerine göre karşılaştırıldığı anova ve t-testi sonuçlarına göre ilgili demografik değişkenler ile rehberlik ve iş başında yetiştirme görevi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tüm bu demografik değişkenlerden bağımsız olarak denetmenler, rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin eğitime almaya isteklidirler. Denetmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısı ile eğitim alma istekliliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bulunan ilişki incelendiğinde daha önceden çok hizmet içi eğitime katılanların hizmet içi eğitime katılmaya istekli olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

- Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulayıcılar ve araştırmacılara şu öneriler getirilebilir:
- Denetim sürecinin emredici değil yönlendirici olması gerektiği anlayışı eğitim sürecinin tüm paydaşlarına seminerler, hizmet içi eğitimler, konferanslar aracılığı ile kazandırılmalıdır.
- Rehberlikte gönüllük esası olduğundan, öğretmenler ve yöneticilerle görüşme yapılabilir ve rehberliğe gereksinim duydukları konular üzerinde durulabilir ve rehberlikte süreklilik esasına dayalı olarak, yıl boyunca daha fazla rehberlik hizmetine yer verilebilir.
- Hizmet içi eğitim almanın kişisel ve mesleki gelişimin temeli olduğu gerçeğinden hareketle hizmet içi eğitim etkinliklerinde nitelik arayışının öne çıkması gerekmektedir. Düzenlenecek hizmet içi eğitim çalışmalarının alan uzmanı kişiler tarafından verilmesine, denetmenlerin iş yüklerine ve çalışma programlarına göre uygun zamanlarda gerçekleştirilmesine, gerekli teknolojik donanımlar kullanılarak daha etkili, verimli ve keyifli hale getirilmesine özen gösterilmelidir.
- Bir alan uzmanı olması gereken denetmenlerin akademik birikimlerinin artırılması için lisansüstü eğitim almaları özendirilmelidir. Milli Eğitim Bakanlığı ve Üniversiteler arasında ilgili lisansüstü eğitim programlarını içeren anlaşmalar yapılabilir.
- Yeniden yapılandırılan eğitim sistemine ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye göre denetim sistemi de yeniden yapılandırılmalıdır. Bu bağlamda, denetmenlerin sayısı artırılabilir. Bu sayı arttırılana dek, e-denetim modeli uygulamaya koşulabilir.

- Çağcıl denetim yaklaşımları temelinde soruşturma ve inceleme görevleri ile rehberlik ve iş başında görevleri aynı kişilerce yürütülemeyeceğinden, ilgili görevler ayrılabilir ve yeniden tanımlanabilir.
- Benzer araştırmalar farklı örneklem gruplarına yönelik uygulanabilir.
- İl Eğitim Denetmenlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine yönelik araştırmalar bakanlık denetçileri için de yapılabilir.
- Denetmenlerin rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri ile ilgili nitel bir araştırma desenlenerek odak grup görüşmesi ile uygulamadaki sorunlara, rehberlik ve iş başında yetiştirme görevlerine ilişkin gereksinimleri belirlenebilir.
- İl Eğitim Denetmenlerinin yönetmeliklerde belirtilen araştırma, soruşturma, inceleme, değerlendirme ve valilikçe görevlendirildikleri diğer görevleri ile ilgili araştırmalara da gereksinim duyulmaktadır.

### Kaynakça

- Ağaoğlu, E. (1999). İlköğretim Denetçilerinin Mesleki Rehberlik Görevine İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri. *IV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Ağaoğlu, E. (2009). Eğitim denetimi. C. Bayrak (Ed.). *Türk Eğitim Tarihi Sistemi ve okul yönetimi* içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Aydın, M. (1986). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Başar, H. (2000). *Eğitim denetçisi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Ceylan, M., Ağaoğlu, E. (2010). Eğitim denetçilerinin danışmanlık rolü ve danışmanlık modelleri, *İlköğretim Online*, 9(2), 541-551.
- Ekinci, Ö. ve Yıldırım, A. (2009). İl eğitim denetmenleri ve ilköğretim okulu yöneticilerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik beklentileri, *Ege Eğitim Dergisi*, 10 (1), 70-91.
- Gökçe, F. (1994). Eğitimde denetimin amaç ve ilkeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 73-78.
- Karakuş, C. (2011). *Eğitim müfettişlerinin görev alanlarına ilişkin öz yeterlilik algısı (İstanbul İli Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kunduz, E. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin çağdaş eğitim denetimi ilkelerine ve kliniksel denetime yönelik davranışlarına ilişkin öğretmen algıları* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlarla istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özer, A (2006). *Branş değişkeni açısından ilköğretim denetçi yeterliliklerine ilişkin denetçi ve öğretmen görüşleri (Sakarya İli Örneği)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual*. Australia: Allen & Unwin.
- Sergiovanni, T. (1971). *Emerging patterns of supervision; Human perspectives*. New York: Mcgraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J. and Starratt, R. J. (1998). *Supervision: A redefinition*. New York: McGraw Hill.
- Stevens, J., P. (2009) *Applied multivariate statistics for the social sciences*, New York: Routledge

Tabachnick, B. G., and Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. New York: Harper Collins.

Tanrıverdi, L. (2008). *İlköğretim müfettişlerinin iş Tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul ili örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Yalçınkaya, M., Selçuk G. ve Uslu, C. A (2012). Eğitim müfettişlerinin mesleki yeterlik düzeylerine göre hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının incelenmesi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* (10) 1, 288-310.

Yılmaz, A. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin mesleki görevlerini yerine getirme durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

### Extended Abstract

Educational systems are one of the most important functions in sustaining existence of the states and nations. The sub-systems of the education systems are regarded as tools in order to implement the aim of the education as well. Supervision, as a sub-system of education and educational administration, can also be regarded as a sub-system the function of which is to make education to reach its goals. Supervision in educational settings is implemented in order to guide and evaluate the shareholders. According to Sergiovanni (1971) educational supervision should include the features such as: building needed circumstances for instruction, having philosophical and scientific basis, considering individual differences, having leadership characteristics, being democratic rather than being autocratic.

The general aim of the study is to determine opinions of supervisors related to necessity of their guidance roles and their training willingness about this role. The sample group of the study consists of 292 supervisors who work in Aydın, Çanakkale, Çorum, Eskişehir, Gaziantep, Malatya, Mersin provinces in 2012-2013 academic year. Survey method was used

in the study. The data were collected via the scale “guidance and training willingness of supervisors” which was developed by Ağaoğlu (1999). 292 scale was delivered and 227 of them was returned and analyzed. In all statistical analysis, the significant level is accepted as .05. In the case of normal and/or homogenous distribution of the data parametric tests such as t-test and ANOVA were used. At the end of data analysis it was observed that supervisors stated their guidance role in the level of ( $\bar{x} = 4.189$ ) “necessary” and there was no significant difference among demographic variables related to the opinions of the participants. The training willingness of the participants related to guidance role was stated on the level of ( $\bar{x} = 4.025$ ) “I am willing to”. These two findings were similar. There weren’t any significant differences among demographic variables such as age, experience, educational status, branches, managerial background related to the opinions of the participants. There were statistically significant differences according to participants in- service training background. According to the results, if participants’ in-service training experiences is high, their willingness for new trainings is low. According to the findings supervisors stated that “on the job training and guidance” role of the supervisors was “necessary”. And it was also stated that supervisors were “willing to” have a training about “on the job training and guidance” role. At the end of this research, the recommendations for the future research and practice can be summarized as follows: Guidance role of the supervision would be shared with the people in educational process via conferences, in-service trainings and workshops. Instructors in in-service training process should be qualified and chosen carefully. Supervisors should be encouraged to get postgraduate education in order to make them more qualified and proficient. New researches should be designed in different and wider samples. Qualitative researches could be designed in order to understand the problem deeper.