

Okul Müdürlerinin Soruşturma Görevini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar¹

Okul Müdürü, Fazlı CANKAYA
Milli Eğitim Bakanlığı
fcankaya42@hotmail.com
ORCID: 0009-0000-5806-0717

Okul Müdür Yardımcısı, Serdar ÜNAL
Milli Eğitim Bakanlığı
sagittarius42@hotmail.com
ORCID: 0009-0008-0875-4196

Özet

Eğitim sistemi içindeki okul müdürlerinin görev ve sorumluluk alanı geniş kapsamlıdır. Mevzuat çerçevesinde, soruşturmalara konu olabilecek olay ve davranışların mahallinde çözümü için ek görevler verilebilmektedir. 2022-2023 eğitim öğretim yılında Konya'nın Karapınar ilçesinde ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerine muhakkiklik görevi verilmiş ve bu süreçte karşılaştıkları zorluklar nitel araştırma tekniği kullanılarak incelenmiştir. Yapılan görüşmeler ve içerik analizi sonucunda, okul müdürleri muhakkiklik sürecinde mesai arkadaşlığı veya komşuluk ilişkisi bulunan meslektaşlarıyla yaşadıkları sorunların öne çıktığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, muhakkiklik görevinin profesyonel bir süreç olduğunu ve okul müdürlerinin bu rol için uygun olmadığını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Muhakkik, okul müdürü, soruşturma

Problems Faced By School Principals While Performing Their Investigation Duties

Abstract

The duties and responsibilities of school principals in the education system are broad, including additional investigative tasks within the regulatory framework. Data from school principals assigned investigative duties in primary, secondary, and high schools in Konya's Karapınar district during the 2022-2023 academic year were qualitatively researched. Findings revealed that the primary challenge encountered was navigating investigations involving colleagues, disrupting professional relationships. Principals regarded investigative duties as a professional process, suggesting that assigning them as investigators may not be appropriate.

Key Words: Inspector, school principal, investigation

GİRİŞ

Okul müdürlerinin soruşturma görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar, eğitim yönetimi alanında önemli bir konudur ve bu sorunlar, genellikle disiplin ihlalleri, hukuki süreçler veya idari meselelerle ilişkilidir. Soruşturma süreçlerinin etkin ve adil bir şekilde yürütülmesi, okul yönetiminin güvenilirliği ve okul ortamının sağlıklı işleyişi açısından büyük önem taşır. Ancak, bu görevler sıklıkla karşılaşılan zorluklarla doludur ve okul müdürlerini çeşitli mevzuat ve uygulama sorunlarıyla karşı karşıya bırakabilir. Bu makalede, okul müdürlerinin soruşturma görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları temel sorunları ele alacak ve bu sorunların nedenleri ve etkileri üzerinde durulacaktır. Ayrıca, bu sorunların üstesinden gelmek için önerilerde bulunulacaktır, böylece okul müdürleri, soruşturma süreçlerini daha etkin bir şekilde yönetebilecek ve okul topluluğunun huzurunu sağlayabileceklerdir. Devletler, sistemlerini ve devamlılıklarını koruma altına alırken, geleceğinin ve sürekliliğinin teminatı olarak eğitim sistemlerinde de amaçları doğrultusunda kurallar belirleyerek, prosedürler geliştirir. Kurumların etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için çalışanlarının rollerini ve sorumluluklarını belirli bir düzen

¹ Bu makale, Fazlı CANKAYA'nın yazarın yüksek lisans bitirme projesinden üretilmiştir.

içinde yerine getirmeleri gerekmektedir. Bu düzen, yazılı kurullarla, ilişkilerle ve bireylerin görevleriyle açıkça tanımlanmalıdır (Ekinci ve Sabancı, 2019).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (TCA); Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılâpları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, devletin gözetim ve denetimi altında yapılır” diyerek, eğitim ve öğretim hizmetlerini devlet güvencesi altına almış (TCA, 1982), eğitim ve öğretim hizmetlerini devlet adına yürütme, gözetim ve denetim görevlerini ise Milli Eğitim Temel Kanunu (METK) ile Millî Eğitim Bakanlığına (MEB) vermiştir (METK, 1973). MEB Türkiye Cumhuriyeti Devletin genel ve özel amaçları ile temel ilkeleri doğrultusunda, öğrenciyi merkeze alan örgütlenme modeli ile evrensel hukuka, demokrasiye ve insan haklarına uygun ve demokratik kurum kültürü anlayışıyla eğitim hizmetlerini yürütmektedir.

Eğitim yönetimi, kamu ve iş yönetiminden farklı bir uzmanlık alanı olarak nitelendirilir. Bu kapsamda, eğitim yönetimi, özellikle okul yönetimi gibi alt alanlarla birlikte, devletin belirlediği eğitim politikalarının uygulanmasından ve eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesinden sorumludur Eğitim yönetimi, kamu ve iş yönetiminden farklı işlevler ve amaçlar açısından ayrı bir uzmanlık alanı olarak kabul edilir (Ekinci ve Sabancı, 2019). Eğitim yönetimi, kamunun yönetim yapısının içinde özgün ve ayrıcalıklı bir bölümü olarak nitelendirilebilir. (Ekinci ve Sabancı, 2019). Eğitim yönetimi, kamu yönetimi içinde özel bir alan olarak tanımlanabilir. Bu kapsamda, eğitim yönetimi ile okul yönetimi gibi alt alanlar, devletin belirlediği eğitim politikalarını ve ilgili organların bu politikalar doğrultusunda eğitimin özel ve genel hedeflerini gerçekleştirmekten sorumludur.

Eğitim yönetimi, kamu ve iş yönetiminden farklı bir uzmanlık alanı olarak tanımlanmaktadır. Bu alan, özellikle okul yönetimi gibi alt disiplinlerle birlikte, devletin belirlediği eğitim politikalarının uygulanmasından ve eğitimin amaçlarının gerçekleştirilmesinden sorumludur. Diğer yandan, eğitim örgütlerinin diğer kurumlardan ayıran temel unsurlar, insan davranışlarını etkileyerek duyuşsal, zihinsel ve davranışsal açıdan değişiklik yaratmayı hedeflemesidir. Bu bağlamda, eğitimin resmi boyutu olan okullar, toplumu etkileyen yapılar arasında önemli bir yer tutar.

Okul yönetimleri, eğitim ve öğretimde liderlik rolü üstlenirken öğretmenler, öğrenciler, veliler ve çevre ile etkili bir ilişki yürütür. Bu ilişkiyi güçlendirmek için verimliliği artırmaya, ekip ruhunu oluşturmaya, okulu çevreyle bütünleştirmeye ve kurum kültürünü geliştirmeye yönelik çeşitli çalışmalar yaparlar. Aynı zamanda, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ederek, okulu sürekli olarak yenilemeye ve geliştirmeye özen gösterirler. Okulun amaçlarını gerçekleştirmek için zamanı ve kaynakları etkili bir şekilde kullanarak, araştırma, planlama, örgütlenme, rehberlik, izleme, denetleme, değerlendirme, iletişim ve yönetişim gibi çeşitli görevleri titizlikle yerine getirirler. (MEB, 2022).

Okul yönetimleri, eğitim örgütlerinin temel unsurlarını şekillendirirken, öğretmenlerden öğrencilere, velilere ve çevreye kadar geniş bir yelpazede liderlik rolü üstlenir. Bu liderlik, eğitim ve öğretim süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamanın yanı sıra, okulun toplumsal bütünleşmesini ve kurum kültürünün gelişimini desteklemeyi amaçlar. Aynı zamanda, bilimsel ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak sürekli olarak yenilenen ve gelişen okul, verimlilik ve saydamlık ilkeleri doğrultusunda yönetilir. Bütün bu süreçler, eğitim örgütlerinin temel amacı olan insan davranışlarında duyuşsal, zihinsel ve devinişsel açıdan değişiklik yaratmayı hedefler. Bu da eğitim örgütlerini diğer kurumlardan ayıran önemli bir unsurdur. Dolayısıyla, eğitimin resmi boyutunu oluşturan okullar, toplumun eğitim ve öğretimine doğrudan etki eden ve insan ilişkilerine dayalı olarak yönetilen yapılar olarak öne çıkar.

Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran temel unsur, var olma sebebi olan, doğrudan insan davranışları üzerinde duyuşsal, zihinsel ve devinişsel açıdan değişiklik yaratmayı hedeflemesidir. Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran başat unsurlardan bir diğeri de örgütsel ve yönetsel etkililiğin ve verimliliğin büyük ölçüde iyi insan ilişkilerine dayalı olmasıdır. Toplumu ilgilendiren bir yapı olan eğitimin resmi (formal) boyutu okullardır. (Ekinci ve Sabancı, 2019).

Eğitim örgütleri ve okul yönetimi, eğitim sistemlerinin temel taşlarıdır ve her birinin etkili işleyişi, toplumun eğitimine ve bireylerin gelişimine büyük ölçüde katkıda bulunur. Bu alanda yapılan araştırmalar, eğitim örgütlerinin yönetim ve liderlik modellerini anlamak, eğitim kalitesini artırmak ve öğrenci başarısını optimize etmek için önemli bir role sahiptir.

Özellikle, Çınar ve Ağaoğlu (2021) yaptıkları çalışmada, eğitim örgütlerinin etkin yönetimi için liderlik modellerinin önemini vurgulamışlardır. Çalışma, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının, öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısı üzerindeki etkilerini incelemiş ve katılımcı liderlik modelinin okul performansını artırmada önemli bir rol oynadığını göstermiştir.

Bununla birlikte, Yılmaz ve Arkin (2020) tarafından yapılan bir araştırma, eğitim örgütlerinin dönüşüm liderliği ile yenilikçilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları, okul yöneticilerinin dönüşüm liderliği uygulamalarının, okullardaki yenilikçilik kültürünü desteklediğini ve eğitim kalitesini artırdığını göstermektedir.

Eğitim örgütlerinin etkin yönetimi, sadece liderlik modelleri ile sınırlı değildir. Örneğin, Güven ve Ekinci (2023) tarafından yapılan bir çalışma, okul yöneticilerinin duygusal zekâ düzeylerinin, okul iklimi ve öğretmen performansı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçları, yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip okul yöneticilerinin, daha olumlu bir okul iklimi oluşturduğunu ve öğretmenlerin motivasyonunu artırdığını göstermektedir.

Sonuç olarak, eğitim örgütleri ve okul yönetimi üzerine yapılan güncel araştırmalar, liderlik modellerinin, yenilikçiliğin ve duygusal zekanın okul performansını artırmada kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmaların, eğitim sistemlerinin daha etkili ve verimli olmasına yönelik politika ve uygulamalara rehberlik etmesi beklenmektedir.

MEB yayınladığı, Örgün Eğitim İstatistiklerinde 2021/2022 yılında örgün eğitim sisteminde bulunan 70.383 okulun, 749.454 dersliğinde, 1.139.673 öğretmen ve 19.155.571 öğrenci ile eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğünü açıklamıştır (MEB, 2021). Bu kadar geniş ve kapsamlı bir kurumda başarı sistemde yer alanların nitelikleri ile sistemin tüm kurallarına uyulmasına bağlıdır. Ancak sistemin amaç ve uygulamalarına uygun olmayan bazı olay ve davranışların ortaya çıkması da kaçınılmazdır. Bu zan veya iddiaya konu teşkil eden olay ve davranışların tüm açıklığıyla ortaya çıkartılması amacına dönük olarak da bir soruşturma yapılması gerekmektedir. Disiplin suçlarında fail ya da failerin şüpheye yer bırakmayacak şekilde belirlenmesi işlemlerine, diğer bir ifadeyle devlet memurlarının mevzuata aykırı davranış ve eylemlerinin öğrenilmesinden sonra yetkili merciler tarafından ilgili hakkında yürütülen iş ve işlemlerin tümüne soruşturma/ıdari soruşturma denmektedir.

İnceleme, soruşturma ve ön inceleme hizmetlerinin daha nitelikli hale kavuşturulması, raporların standartlara, usul ve esaslara uygun olarak hazırlanması ve inceleme sürecinin daha etkin işletilmesi açısından uyulacak standartlar ve kriterler, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığının yayınladığı Teori ve Uygulamada Disiplin Rejimi Kitabında ayrıntılı bir şekilde tarif edilmiş, yapılacak iş ve işler gösterilmiş (MEB, 2022) olsa da muhakkiklik görevi uzmanlık ve tecrübe gerektiren bir görevdir.

Soruşturmaya hazırlık, delillerin toplanması ve değerlendirilmesi, ifadelerin alınması, tahlil-münakaşa yapma, sonuç çıkarma, belgelerin tasnif edilmesi, raporun yazılması ve raporun yetkili makama sunulması aşamalarını kapsayan inceleme/soruşturma sürecinin adil bir şekilde sonuçlanabilmesi için ifadelerin yanında, iddiaların da somut bilgi ve belgelere dayandırılması gerekir. İnceleme/soruşturmalarda, hazırlık aşamasında planlama yapılması, olayın yer, zaman ve kişilerle ilgili bilgilerin toplanması ile delillerin muhafaza altına alınması çok önemlidir. Soruşturmaya hazırlık sürecinde ve inceleme/soruşturma aşamalarında, somut delillerin toplanması ve değerlendirilmesi kadar, iddiaların da somut bilgi ve belgelere dayandırılması gerekmektedir. Bu adımlar, adil bir sonuca ulaşılabilmesi için oldukça önemlidir. Ayrıca, kurum amirleri ve çalışanlarının görevlerini yerine getirirken anayasa, kanun ve yönetmeliklerde belirlenen kurallara uyum göstermeleri beklenirken, olası aksaklıkları önlemek ve kurum düzenini korumak adına proaktif önlemler alınması da gerekmektedir. Kamu hizmetlerindeki kurum amirleri ve çalışanlarının, anayasa, kanun ve yönetmeliklerde belirlenen kurallara uyarak görevlerini yerine getirmesi temel bir prensiptir. Ancak, herhangi bir aksaklık durumunda, kurumun düzenini bozabilecek durumlara fırsat vermemek için önceden önleyici tedbirler almak gereklidir. (Şirin ve Dal, 2019).

Sonuçları bakımından son derece hassas olan bu görev, geri dönüşü zor hatalarla dolu olabilir. Bu nedenle, incelemeci/soruşturmacı olmak, kısa süreli teorik eğitimlerle elde edilemeyecek derecede derin bir uzmanlık gerektirir, zira içerik ve kapsamı oldukça geniştir (Düztepe, 2019). Bir başka ifadeye göre; hukuk kuralları ile adalet sağlanabilir ve haklar korunabilir. Disiplin hukuku ilkelerine uygun yapılmayan inceleme ve soruşturmalar, personelin meslek hayatını ve memuriyet statüsünü olumsuz etkileyebileceği gibi disiplin yaptırımlarının amacına

hizmet etmesini de engelleyebilecektir. Bu durum; yapılan hukuki işlemlerin sakatlanmasına, idareye olan güvenin zedelenmesine, kamu zararına, zaman ve emek kaybına neden olabilecektir (MEB, 2022).

Mevzuata uygun olarak ara sıra okul müdürlerine verilen muhakkiklik görevi, eğitim yönetimi ve hukuk arasındaki bağlamda büyük önem taşımaktadır. Bu görev, okul müdürlerinden hukuki bilgi ve soruşturma deneyimi gerektirir. Eğitim soruşturmalarında profesyonel bir eğitim almayan okul müdürlerinin, yasal süreçleri doğru bir şekilde yönetmelerinin zor olabileceği, ayrıca iş yüklerinin fazlalığı ve zaman kısıtlılığı nedeniyle sorunlar yaşayabilecekleri, aynı zamanda soruşturdıkları meslektaşlarıyla iş birliği içinde çalışırken zorluklarla karşılaşabilecekleri düşünülmektedir. (Şirin ve Dal, 2019).

İnceleme ve soruşturma, sadece personeli değil, aynı zamanda kurumları da doğrudan etkileyen ve hukuki sorumlulukları ve yaptırımları da beraberinde getiren karmaşık bir süreçtir. Bu nedenle, özenli ve planlı bir şekilde yürütülmesi gereken bu süreç, okul müdürleri için önemli bir sorumluluk alanını oluşturur. Okul müdürleri, muhakkiklik görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunları tespit etmeli ve çözüm önerileri sunarak bu sürecin etkin bir şekilde yönetilmesini sağlamalıdır. Bu çerçevede, soruşturma sürecinin adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmesi, kurum içi uyumun ve güvenin sağlanması açısından hayati öneme sahiptir. Ayrıca, soruşturmanın sonuçlarına uygun olarak gerekli düzeltici ve önleyici tedbirlerin alınması, benzer olayların tekrarlanmasının önlenmesine katkı sağlar ve kurumun güvenilirliğini artırır. Bu nedenle, okul müdürlerinin soruşturma sürecini etkili bir şekilde yönetmeleri ve gerektiğinde danışmanlık alarak bu süreci desteklemeleri gerekmektedir.

Bu makalenin yazılış amacı, eğitim sistemi içindeki okul müdürlerinin muhakkiklik görevleri kapsamında karşılaştıkları zorlukları ve bu görevlerin profesyonel bir süreç olduğunu ortaya koymaktır. Makale, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Konya'nın Karapınar ilçesindeki ilkökul, ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin deneyimlerine dayanarak hazırlanmıştır. Bu deneyimlerin nitel araştırma tekniği kullanılarak incelenmesi ve elde edilen bulguların analizi, okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerinin önemini ve bu görevlerin yerine getirilmesinde karşılaşılan pratik zorlukları vurgulamayı amaçlamaktadır. Makale, eğitim yönetimi alanında çalışanların ve karar alıcıların, okul müdürlerinin sorumluluklarını anlamalarına ve bu görevlerin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak için gerekli politika ve uygulamaları belirlemelerine yardımcı olmayı hedeflemektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Alan araştırması kapsamında, yönetimde siyasi müdahalelerin olması, kısıtlı bütçe kaynakları, sık sık değişen kararlar, personel dağılımındaki dengesizlikler, üst-ast ilişkilerinde yaşanan sıkıntılar, eksik araç-gereçler, güncel olmayan mevzuat, uygun olmayan çalışma ortamları, denetimlerdeki tutarsızlıklar ve dikey merkezîyetçi yapılanma gibi faktörler, ülkemizde okul yöneticilerinin karşılaştığı temel zorluklar arasında yer almaktadır (Şeker ve Taş, 2020).

Okul müdürleri, muhakkiklik görevlerini yerine getirirken baskı altında hissetmişlerdir. İnceleme ve soruşturma görevlerinin uzmanlık ve zaman gerektiren görevler olduğunu vurgulamışlardır (Ayvaz, 2017). Soruşturma sürecinde destek arayışında bulunmuşlar ve muhakkiklik görevini angarya olarak görmüşlerdir. Sübut bulan disiplin suçlarının karşılığını bulmada ve bazı delillere ulaşmada zorluklar yaşamışlardır (Düztepe, 2019). Ayrıca, soruşturma gibi özel ve önemli bir alanda yeterli olmadıklarını, ekonomik, güvenlik, psikolojik ve sosyolojik açılardan sorunlar yaşamışlardır (Dal, 2019).

Mevzuatın sık değişmesi veya yenilenmemesi, dağınık ve karmaşık olması önemli sorunlardan biridir (Özmen ve Şahin, 2019). Okul müdürleri, özellikle inceleme ve soruşturma konularında uzman olmadıklarından, raporlama, ifade alma, belgelere başvurma, bilirkişiye danışma, analiz yapma ve ceza teklifi gibi aşamalarda destek alma ihtiyacı duyarlar. Bu nedenle, uzman desteğine başvururlar (Ayvaz, 2017).

Okul müdürleri, başlangıçta soruşturma görevini angarya olarak gördükleri için endişe duymaktadırlar. Göreve ilk aldıklarında, soruşturmayı usulüne uygun olarak tamamlayıp tamamlayamayacakları, yönlendirmeye maruz kalabilecekleri ve objektif olamayacakları konusunda tereddüt yaşarlar. Ayrıca, soruşturma sürecinin başında, soruşturma evraklarının gizliliğine uyulmaması, soruşturulacak konuların net bir şekilde belirtilmemesi ve emrin

geç tebliğ edilmesi gibi sorunlarla karşılaşılır. Soruşturma süreci ve rapor aşamasında ayrıca, baskı gruplarının (siyasiler, sendikalar, kişisel, yerel vb.) soruşturmacıyı yönlendirme girişimleri ile karşılaşabilmekteler. Soruşturmaya birden fazla kişi görevlendirildiklerinde süreçte, ortak çalışma zamanlaması, görüş ayrılığı ve yönlendirilme ve görev dağılımı sorunları ile de karşılaşmaktadırlar. Rapor yazma aşamasında ise mevzuatta net olmayan ifadelerin olması, sübuta eren fiilin mevzuatta yer almaması sonucu olarak vicdani muhasebe sorunları yaşamakta ve soruşturma sonrasında soruşturma yapıp hakkında ceza teklif ettikleri kişiler ile karşılaştıklarında iletişim sorunları yaşamaktadırlar (Ünal ve Kafalı, 2017).

İnceleme Soruşturma

İnceleme, Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından; Ele alınan bir konu ya da olayın özelliklerini ve ayrıntılarını inceden inceye anlamaya çalışmak, ilgili yasa ve kuralları ortaya çıkarmak ve birtakım sonuçlar elde etmek için yapılan yöntemli çalışma olarak tarif edilmiştir. Kamu görevini yürüten memur, öğretmen ve yöneticilerimizden kurallara bilerek veya bilmeyerek uymayanlara, yani kusur ve suç işleyenlere zaman zaman rastlanılmaktadır. Böyle durumlarda kanunlara dayandırılan yetki ile ilgililerin kanunlara uyulması sağlanacak ve gerektiğinde de cezai yaptırımlara başvurulacaktır. Memurlar, genel kamu düzenini bozan ve ceza hukukunu ilgilendiren adli suçlar işleyebilecekleri gibi, kurum çalışma düzenini bozan ve disiplin hukukunu ilgilendiren idari suçlar da işleyebilirler. Ayrıca; memur ve diğer kamu görevlilerinin hukuki durumu disiplin ve ceza hukuku boyutunda kesişebilmekte; disiplin suçuna sebep fiil ve hâller hem ceza hukuku hem de disiplin hukuku bakımından sonuç doğurabilmektedir. Bu nedenle memurlar ve diğer kamu görevlileri işlemiş oldukları aynı fiil/hâl nedeniyle hem adli hem de idari yönden aynı anda yaptırım altına alınabilirler (MEB, 2022).

Kamu hizmetlerinin yürütülmesi amacı ile bazı organizasyonlar kurulmuştur. Bu organizasyonlarda yer alan bireyler kurumsal kimlikleri sayesinde kamu hizmetlerini yerine getirir. Kamu hizmetleri yerine getirilirken iş görenin olumlu veya olumsuz davranışları işlerin sekteye uğramasına, kurumsal kimliğe uygun olmayan davranışların ise belli bir yaptırıma maruz kalması doğaldır (Korkmaz, 2009). Kamuda görev yapanlar kendileri için belirlenen sorumluluklara uymamaları halinde çeşitli disiplin yaptırımları ile karşı karşıya kalacaklardır (Boz, 2017).

MEB Bakanlık kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin, Türk Ceza Kanunu'nda ve ceza hükümlü diğer özel kanunlarda açık olarak suç sayılan hareketleri ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer mevzuattaki çalışma düzenini bozan fiil ve hallerini, inceleme ve soruşturma yapılmasını gerektiren eylemler olarak sayılmıştır (MEB, 2022). Kanunlarda açıkça suç sayılan haller ile özel kanunlarda belirtilen memuriyet ve mesleki yönden yasaklanmış fiiller ve haller soruşturma yapılmasını gerektirmekte bu olay ve davranışların neden ve nasıl meydana geldiğinin araştırılması, tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınarak tekrarlarının önlenmesi, sistemin sağlıklı işleyişini sağlamak için hayati önem taşımaktadır.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri görevlerini; başta Anayasa olmak üzere kanunlara sadık kalarak yürütmek, kanunların ve diğer düzenlemelerin belirlediği ödev ve sorumluluklar ile yasaklar çerçevesinde yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu yükümlülüklerin aksine davranışlar, kamu hizmetlerinin aksamasına, kamuya ve kamu görevlisine duyulan güvenin sarsılmasına neden olabilmektedir. Bu durumu engellemek için kanunların, Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin ve yönetmeliklerin emrettiği ödevleri yurt içinde veya yurt dışında yerine getirmeyen, uyulmasını zorunlu kıldığı hususlara uymayan, yasakladığı işleri yapan memurlara işlenen fiil ve hâlin ağırlık derecesine göre çeşitli disiplin yaptırımları öngörülmektedir (MEB, 2022).

Anayasaya göre, memurlar ve diğer kamu görevlileri, Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlü olup, memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması, kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari merciin iznine bağlıdır (TCA, 1982).

Kamu hizmetlerinin gereği gibi yürütülmesini sağlamak amacıyla, yasa, tüzük ve yönetmeliklerin Devlet memuru olarak emrettiği ödevleri yurt içinde ya da yurt dışında yerine getirmeyenlere, uyulması zorunlu hususları

yapmayanlara, yasakladığı işleri yapanlara durumunun niteliğine ve ağırlık derecesi ile eylemine uygun olarak uygulanabilecek cezalar Devlet Memurlar Kanununda ayrıntılı olarak gösterilmiştir (DMK, 1965).

Her örgütün bir varoluş sebebi vardır. Örgütün varoluşu devam ettirebilmesi ya da hedeflediği amaçlara ulaşabilmesi iş görenleri etkili ve verimli bir şekilde yönetmesine bağlıdır. Bunun için ise belirli çalışma ve ilişki düzenine ihtiyaç duyar. Herhangi bir amacı olmayan örgütler enerjilerinin büyük bir kısmını disiplini sağlamaya harcarlar. Çünkü disiplin çalışma düzenini sağlamada önemli bir etkidir. İnceleme ve soruşturma işlemleri ise disiplini sağlamanın birer aracı durumundadır. Bu bakımdan ele alındığında inceleme ve soruşturmaların usul ve esaslara uygun olması, yürütülüş amacına uygun objektif ve adaletli olması kurumların faaliyetlerini huzurlu bir şekilde gerçekleştirmesi için çok önemlidir.

Soruşturma

TDK soruşturmayı sözlük anlamı olarak, “Bir sorunu açıklığa kavuşturmak amacıyla bir idari veya adli makamın yönettiği, ilgililerden ve tanıklardan bilgi toplama, konuyu inceleme işi, tahkik, tahkikat” olarak tanımlamaktadır.

DMDY soruşturmalarda uygulanacak esasları, kurulların ve disiplin amirlerinin yetki ve sorumluluklarını, disiplin soruşturmalarına ilişkin usul ve esasları belirterek, işleme konulacak ihbar ve şikâyet kıstaslarını tarif etmiş ve somut delillere dayananlar hakkında mutlaka soruşturmanın açılmasını gerekli kılmıştır. Soruşturmaları adli ve idari olmak üzere ikiye ayırarak, memurlar hakkında ihbar veya şikâyete bağlı olarak ilgili disiplin hükümlerine göre yapılan soruşturmaları disiplin yönünden, isnadın öğrenilmesinden iddianamenin kabulüne kadar yapılan işlemler ise adli yönden soruşturmalar olarak tanımlamıştır (DMDY, 2021).

İdari/disiplin soruşturmalarının kapsamı, kamu görev ve hizmetlerinin mevzuat hükümlerine göre yapılıp yapılmaması noktasındadır. En genel anlamıyla soruşturma, kamu işlerinin yürütülmesi sırasında bir ihlal olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla yetkili mercilerce, bilgi, belge ve delillerin toplanıp bunları tahkik etme şeklinde gerçekleşen faaliyetlerdir (Ercan, 2008, aktaran; Şirin ve Dal, 2019). Başka bir ifadeyle kamu görevlisi ve hizmetlilerinin, Türk Ceza Kanunu ve diğer ceza hükümlü kanunlara girmeyen, adli herhangi bir teklife tekâmül etmeyen fakat kamu hizmetlerinin yürütülmesinde engel teşkil eden, uyulması zorunlu olan konuların ve yasaklanmış fiil ve durumların incelenip soruşturulmasına idari soruşturma/disiplin soruşturması denir (Karagöz, 2013).

Yapılması gereken bir görevin yapılmaması, geciktirilmesi, savsaklanması, bazı kurulların ihlal edilmesi veya vatandaşa karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilenmesi suç kapsamına girmektedir. Görev başında, görev dışında veya görevin uygulanmasından kaynaklı olan ve suç sayılan bu fiil ve davranışlar, disiplin suçu, idari suç ya da hem adli hem idari bir suç kapsamında olabilir. Oluşan bu durumlara göre memurlar hakkında farklı işlemler yapılabilir. İnceleme ve soruşturmalarda bunların bilinmesi ve buna göre hareket edilmesi gerekmektedir (Dağlı ve diğerleri, 2003).

Okul Müdürlerinin Muhakkik Olarak Görevlendirilmesinde Yasal Dayanaklar

MEB Teftiş Kurul Başkanlığının yayınladığı, Rapor İnceleme ve Değerlendirme Standartlarında (RİDS) “Bakanlık teşkilatı ve personeli ile bakanlığın denetimi altındaki her türlü kurum/kuruluşun faaliyet ve işlemlerine ilişkin olarak inceleme, soruşturma ve ön inceleme hizmetlerinin Bakanlık Maarif Müfettişleri aracılığıyla yürütüleceği” belirtilirken (MEB, 2022), MEB Teftiş Kurul Başkanlığı Teori ve Uygulamada Disiplin Rejimi Kitabında, suç teşkil eden eylemin, branş ve uzmanlık gerektirmesi, birkaç vilayete taşması, mahalli elemanlarca yapılmasında sakınca görülmesi durumlarında, gerekçeleri bildirilerek, ön inceleme ve soruşturmanın bakanlık müfettişlerince yürütülmesini, bu özellikleri taşımayan konulardaki soruşturmaların sıralı disiplin amirleri ve yetkili merciler eliyle mahallinde yürütülmesi uygun görülmektedir (MEB, 2022).

Yukarıda sayılan mevzuata ilave olarak Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın 29/01/2008 tarihinde müsteşarlık makamına gönderdiği yazıda, “Uzmanlık gerektirmeyen inceleme, disiplin soruşturması ile ön inceleme iş ve işlemlerin mahallinde disiplin amirlerince veya muhakkik görevlendirilerek yürütülmesi ve sonuçlandırılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir” denilerek, muhakkik vasfıyla okul müdürlerine de görev verildiği görülmektedir.

MEB bu alanda personel yeterliliğini artırmak amacıyla il ve ilçe Millî Eğitim Müdürlükleri kanalıyla inceleme ve soruşturma konularıyla ilgili olarak hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Muhakkiklik görevlendirmelerinde daha çok bu eğitimlerden faydalanan okul müdürleri, dosyalardaki içeriğe hâkim okul müdürleri arasından görevlendirme yoluna gidilmektedir (Düzgün, 2022).

DMDY disiplin cezası verilebilmesi için ilgili memur hakkında soruşturma açılmasını zorunlu kılmış, ayrıca soruşturmanın, soruşturma yapılacak memurun hiyerarşik olarak alt seviyesinde olmayan memurlar arasından görevlendirilecek olan muhakkik ya da teftiş, denetim ve soruşturma yapmakla görevli bir veya birden fazla memur eliyle yapılabileceğini belirtmiştir (DMDY, 2021).

Öncelikle, yazılı ve/veya sözlü olarak intikal eden ihbar, müracaat ve şikâyet konuları tümüyle ve titizlikle, önce usul hükümlerini içeren mevzuata, bilahare gerektiğinde esas hükümlerini içeren mevzuata göre incelenmeli, düzenlenecek ön inceleme raporuna dayalı olarak soruşturma izni verilmesi veya verilmemesine karar verilmelidir.

İşin doğası veya işin icrasıyla ilgili olarak ortaya çıkan ve suç olarak kabul edilen durumların tüm detaylarıyla incelenmesi ve bunun sonucunda uygulanacak cezaların belirlenmesi süreci olarak soruşturmaya yetkili makamların bu konudaki emri/onayı üzerine başlayabilmektedir (Düzgün, 2022).

5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu

Bu kanun okul müdürlerinin muhakkiklik yapmasını doğrudan etkilememekle birlikte vali ve kaymakamların muhakkik görevlendirilmesindeki yasal dayanaklarından. Vali ve kaymakamların 4483 sayılı Kanun kapsamına girmeyen ihbar ve şikâyetlerde temel alması gereken 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu'dur (Salihoğlu ve Demirkol, 2005).

5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu'na (İİK) göre, valiler, emir ve denetimi altında bulunan teşkilatın aldığı kararla yaptığı muamelelerden şikâyet edenlerin müracaatlarını tetkik eder; memurun haksız veya kanunsuz muamelelerini görürse hakkında kanuni muameleye başvurur. Muhakkik inceleme neticesinde vardığı sonuca göre alacağı kararı derhal tatbik ettirir ve ilgiliye bildirir (İİK, 1949).

4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun

Anayasa gereğince, idari makamlar yetkilerini yasadan alırlar. Yasal yönetim ilkesine göre, idarenin yetkileri ve bu yetkileri kullanacak olan makamlar yasalarla belirlenir. İdari kararların hukuki olarak geçerli olabilmesi için, kararların yetkili makam ve kişiler tarafından yasaya uygun olarak alınması şarttır. (Ünal, 2012).

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun (MDKGYHK) memurlar ve diğer kamu görevlilerin görevleri sebebiyle işledikleri iddia edilen suçlardan dolayı yargılama evresine geçilmeden açılacak, soruşturmanın kamu yönetimi düzenini etkilemeden basit, etkili ve hızlı bir şekilde yapılmasını sağlamak ve suçluların cezasız kalmasını engellenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca kurum ve kuruluşlarda çalışan memur ve diğer kamu görevlilerinden, ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında kaymakam, ilde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında vali, bölge düzeyinde teşkilatlanan kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında görev yaptıkları ilin valisi, Cumhurbaşkanına veya Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşlar ve bakanlıkların merkez ve bağlı veya ilgili kuruluşlarında görev yapan diğer memur ve kamu görevlileri hakkında o kuruluşun en üst idari amiri soruşturma izni vermeye yetkilendirilmiştir (MDKGYHK, 1999).

Disiplin amirleri, emirleri altında bulunan ve hakkında inceleme-soruşturma yapılanın hiyerarşi yönünden dengi veya üstü konumunda bulunan memurları usulünce "muhakkik/soruşturmacı" olarak görevlendirmek/görevlendirilmesini sağlamak suretiyle de dolaylı olarak inceleme-soruşturma yaptırabilmektedir (MEB, 2022).

Okul Müdürü

Okul Öncesi Eğitim ve ilköğretim Kurumları Yönetmeliğinde okul müdürünü; Okulun öğrenci, her türlü eğitim ve öğretim, yönetim, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici ve sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşınmalı

eğitim, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler ve benzeri görevler ile Bakanlık ve il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince verilen görevler ile görev tanımında belirtilen diğer görevlerin yerine getirilmesini de sağlar olarak tanımlamıştır (MEB, 2014).

Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğine göre ise okul müdürleri; Türk milli eğitiminin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve diğer ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere tüm kaynakların etkili ve verimli kullanımından, ekip ruhu anlayışıyla yönetiminden ve temsilinden birinci derecede sorumlu eğitim ve öğretim lideri olarak tanımlanarak, görevleri 29 başlık, 2 alt başlıkta sayılmıştır (MEB, 2013).

Okul Müdürünün Görevleri

Okul müdürlerinin işlevsel süreçleri öğrenci işleri, personel işleri, öğretim işleri, eğitim işleri ve okul işletmesi olarak sıralanırken, yönetsel süreçleri; karar alma, planlama, örgütleme, iletişim, etkileme, eşgüdümleme-koordinasyon ve değerlendirme-denetim olmak üzere yedi başlık altında toplanabilmektedir. Bu süreçlere ek olarak, okul müdürlerinin muhakkiklik görevi gibi önemli sorumlulukları da bulunmaktadır.

Okul Müdürünün Muhakkiklik Görevi

Okulun amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanları örgütleyen okul müdürlerinin, yönetim etkinliklerini düzenli biçimde yerine getirirken ihtiyaç duyduğu ve hukuk kuralları tarafından tanımlanmış sorumluluklarının dışında okul müdürlerinin görev tanımlarıyla ilgili mevzuatta görev tanımındaki diğer görevleri de yapar ifadesi, bazı ek görev ve sorumlulukları üstlenmesini gerektirebilmekte, bu kapsamda da yetkili amirleri tarafından inceleme ve soruşturma görevleri verilebilmektedir (MEB, 2022). Bu görevle görevlendirilen okul müdürleri için Türk Dil Kurumundaki sözlük anlamı gerçeği araştıran, ya da soruşturmacı olarak Türkçeye Arapçadan geçen muhakkik sıfatı kullanılmaktadır.

Okul Müdürüne İnceleme-Soruşturma ve Ön İnceleme Verebilecek Makamlar

DMDY' de Kanun kapsamındaki disiplin hükümlerinin uygulanması bakımından disiplin amirliğine haiz yetkili makamlar ile görev ve yetkileri gösterilmiştir (DMDK, 2021). Disiplin ve Yüksek Disiplin Kurullarının hangi memurlar hakkında karar verebileceklerini ve disiplin amirlerinin tayin ve tespitinde uygulanacak esasları, bunların yetki ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 134'üncü maddesine dayanılarak disiplin kurulu ve disiplin amirleri hakkında yönetmelik hazırlanmıştır (DKDAH, 1982).

MDKGYHK göre, MEB bağlı kuruluşlarında çalışan memur ve diğer kamu görevlilerinden, ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında kaymakam, ilde ve merkez ilçede görevli memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında vali, bölge düzeyinde teşkilatlanmış kurum ve kuruluşlarda görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında görev yaptıkları ilin valisi, Cumhurbaşkanına veya Cumhurbaşkanlığına bağlı, ilgili veya ilişkili kuruluşlar ve bakanlıkların merkez ve bağlı veya ilgili kuruluşlarında görev yapan diğer memur ve kamu görevlileri hakkında o kuruluşun en üst idari amiri verilmiştir. Disiplin amirleri, emirleri altında bulunan ve hakkında inceleme-soruşturma yapılanın hiyerarşi yönünden dengi veya üstü konumunda bulunan memurları usulünce "muhakkik/soruşturmacı" olarak görevlendirmek/görevlendirilmesini sağlamak suretiyle de dolaylı olarak inceleme-soruşturma yaptırabilir (MEB, 2022).

Okul Müdürlerinin Muhakkik Olarak Görev ve Yetkileri

Soruşturmaya hazırlık, delillerin toplanması ve değerlendirilmesi, ifadelerin alınması, tahlil-münakaşa yapma, sonuç çıkarma, belgelerin tasnif edilmesi, raporun yazılması ve raporun yetkili makama sunulması aşamalarını kapsayan inceleme/soruşturma sürecinin adil bir şekilde sonuçlanabilmesi için iddiaların ifadelerin yanında somut bilgi ve belgelere dayandırılması gerekir. İnceleme/soruşturmanın hazırlık aşamasında planlama yapılmalı, olayın yer, zaman ve kişilerle ilgili bilgileri toplamak, delilleri muhafaza altına almak çok önemlidir. Sonuçları itibarıyla hassas bir görev, hata olduğunda geriye dönük çözümü çok zor olan bir görevdir. Dolayısıyla incelemeci/soruşturmacı olmak, içerik ve kapsam genişliği bakımından kısa süreli teorik eğitimlerle edinilmeyecek derecede uzmanlık gerektiren bir görevdir (Düztepe, 2019).

İnceleme, soruşturma ve ön inceleme hizmetlerinin daha nitelikli hale kavuşturulması, raporların standartlara, usul ve esaslara uygun olarak hazırlanması ve inceleme sürecinin daha etkin işletilmesi açısından uyulacak standartlar ve kriterler MEB Teftiş Kurulu Başkanlığınca çıkartılan Teori ve Uygulamada Disiplin Rejimi Kitabında derlenmiştir (MEB, 2022).

Muhakkik, savunma isteme ve disiplin cezası verme yetkisi hariç olmak üzere soruşturma konusuyla sınırlı olarak kendisini görevlendiren disiplin amirinin bütün yetkilerine haiz olup, bu kapsamda her türlü evrakı incelemeye, hakkında inceleme yapılan memurun ifadesini almaya, memur tarafından gösterilen veya bilgisi olabileceğini değerlendirdiği kişilerden bilgi istemeye ve/veya bunları dinlemeye yetkilidir. Muhakkik, soruşturma konusu fiil veya hâl dışında disipline aykırı yeni bir fiil veya hâl tespit ederse kendiliğinden soruşturma yapamaz. Durumu disiplin amirine yazılı olarak bildirir ve kendisine yazılı olarak ek soruşturma görevi verildiği takdirde bu konularda da soruşturma yapabilir. Muhakkik, "Giriş bilgileri", "Maddi delil ve belgeler", "İfade ve bilgisine başvuranlar", "Konuya ilişkin mevzuat", "Değerlendirme ve kanaat" ile ihtiyaca göre oluşturulan diğer bölümlerden ibaret bir "Muhakkik Raporu" düzenler ve gizli yazıyla kendisini görevlendiren disiplin amirine sunarken, her sayfa ve belgeyi numaralandırdığı bir dizi pusulası ve raporunda atıf yaptığı belgelerin asılları ya da onaylı örneklerini dosyasına ekler (DMDY, 2021).

Kendilerine verilen "Disiplin yönünden soruşturulması" ya da "İncelenmesi, gerektiğinde soruşturulması" biçimindeki yazılı emirler üzerine soruşturmaya başlarlar. Soruşturma tamamlandığında, emri veren makama soruşturma sırasındaki bilgi ve belgelerin ekli olduğu disiplin soruşturması raporu ya da idari soruşturma raporu olarak sunarlar (MEB, 2022).

Muhakkiklerin İnceleme, Araştırma ve Soruşturmada Uymaları Gereken Kurallar

Soruşturmaya, İnceleme/soruşturma göreviyle görevlendirilen kişilere belirli kurallar ve yönergeler uygulanır. Bu kurallar, görevin doğru ve adil bir şekilde yerine getirilmesini sağlamak amacıyla konulmuştur. İnceleme/soruşturma göreviyle görevlendirilen kişiler, soruşturma için gideceği yerleri ve yapacağı işleri açıklayamaz, personel ya da yönetimin yaptığı işe karışamaz, inceledikleri evraklara açıklama getiremez, eklemeye, düzeltmeye bulunamaz, gizliliğe aykırı davranamaz, sonuçları hiçbir koşulda yetkililer dışında kimseye açıklayamaz. Bu kişiler soruşturma yaptığı kişilerle alışveriş-hediyeleşme gibi tutum ve davranışlara giremez, görev sonrasında hizmet ve ikram kabul edemez. Üzerinde taşıdığı görevin ve sıfatın saygınlığına yakışmayacak fiil ve davranışlarda bulunamaz. İnceleme/soruşturma sırasında evrak, defter, bilgi ve belgeleri başkasına inceleyemez, resmi evrakları ait olduğu kurum dışına çıkaramaz, belgelerdeki resmi beyanlar dışında kanaat belirtebilir (MEB, 2008). Dolayısıyla, inceleme/soruşturma sürecinde görevlendirilen kişiler, belirlenen kurallara titizlikle uymalı ve soruşturmanın her aşamasında tarafsızlığını korumalıdır. Bu şekilde, güvenilir sonuçlar elde edilerek hukuki sürecin doğru bir şekilde işlemesi sağlanır.

YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın yöntemi, çalışma grubu, veri toplama araçları ve veri analizi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Okul müdürlerinin muhakkik görevlerine ilişkin görüşlerine dair veriler, farklı kademelerdeki okul müdürlerinden elde edilmiştir. Bu kademeler arasında ilkokul müdürleri, ortaokul müdürleri ve lise müdürleri gibi çeşitli düzeyler bulunmaktadır. Nitel araştırma yöntemi kapsamında, araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak, her bir kademedeki okul müdürleriyle bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenen kriterler, çalışmanın güvenilirliği ve doğruluğu açısından önem arz etmektedir. Bu kriterler, muhakkiklik görevlerine ilişkin derinlemesine bilgi ve deneyime sahip olma, etkili iletişim becerilerine sahip olma, kurum içi süreçleri anlayışlı bir şekilde yönetebilme, soruşturma ve inceleme

süreçlerinde tarafsızlık ve adaleti sağlama yeteneği gibi nitelikleri içermektedir. Ayrıca, örnekleme sürecinde Konya Karapınar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nden elde edilen bilgiler doğrultusunda, bağımsız okul müdürlüğü bulunan 33 kurumda görev yapan okul müdürleri arasından seçim yapılmıştır. Bu seçimde, muhakkiklik görevlerini başarıyla yerine getirmiş ve çalışmanın amacına uygun niteliklere sahip olan okul müdürleri tercih edilmiştir. Çalışma grubu, bu ölçütlere uygun niteliklere sahip olan ve yüz yüze görüşmeler sonucunda katılmayı kabul eden 8 okul müdüründen oluşturulmuştur. Bu şekilde, araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği sağlanmış ve sonuçların daha sağlam bir temele dayandırılması hedeflenmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, okul müdürlerinin görevleri, muhakkiklik görevine dayanak olan mevzuat, araştırma ve soruşturma kuralları ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Görüşmelerde, örneklem grubun demografik özelliklerini belirlemeye yönelik birinci bölüm, muhakkiklik görevleri sırasında yaşadıkları problemleri tespit etmeye yönelik ikinci bölüm ve görüş ve önerileri belirlemek için üçüncü bölümden oluşan bir soru formu kullanılmıştır. Görüşmeler, katılımcıların rahat hissedecekleri samimi ortamlar yaratma amacıyla, örneklem grubunun kendi makamlarında ve müsait zamanları için randevu alınarak, yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmelerde, tarafımızdan geliştirilen soru formları kullanılmış ve katılımcılardan izin alınarak ses kaydı yapılmıştır. Kişisel verilerin korunmasına özen gösterilmiş ve yapılan analizlerde okul müdürlerinin isimleri yerine kodlar kullanılmıştır.

Veri Analizi

Problem durumu ve literatür taraması sonuçları dikkate alınarak, farklı temalar çerçevesinde gruplandırılarak oluşturulan soru formu kullanılarak yapılan görüşmelerden elde edilen nitel veriler betimsel ve içerik analizi ile elde edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1. Okul müdürlerinin demografik özellikleri.

Değişken		Okul Müdürleri	Frekans
Cinsiyet	Erkek	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8	8
	Kadın		0
Mezuniyet	Lisans	M2, M3, M4	3
	Yüksek Lisans	M1, M5, M6, M7, M8	5
Mesleki Kıdem	10-15 Yıl	M1	1
	15+	M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8	7
Yöneticilik Kıdemi	1-5 Yıl		0
	5-10 Yıl	M1, M6	2
	10-15 Yıl	M5, M7	2
	15+	M2, M3, M4, M8	4
Muhakkiklik Görev Sayısı	1-3 Kez	M1, M5, M7	3
	4-6 Kez	M6, M8	2
	7+ Kez	M2, M3, M4	3
Kendi İsteğiyle Görev Alanlar	Evet	M1	1
	Hayır	M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8	7
İnceleme/ Soruşturma İle İlgili Eğitim Alanlar	Yüksek Lisans Sürecinde		0
	Hizmet içi Eğitim	M2, M3, M4, M5	4
	Hizmet içi Eğitim ve Yüksek Lisans Sürecinde	M1, M6, M7, M8	4

Cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında okul müdürlerinin tamamının erkek olduğu mezuniyetleri itibariyle bakıldığında üç okul müdürünün lisans beş okul müdürünün ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem değişkeni açısından baktığımızda yedi okul müdürünün 15 yıl üzeri bir okul müdürünün ise 10-15 yıl aralığında hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. Aynı şekilde yöneticilik deneyimi bakımından incelendiğinde dört okul müdürünün 15 yıl üzeri yöneticilik deneyimine, iki okul müdürünün 10-15 yıl aralığında yöneticilik deneyimine, iki okul müdürünün ise 5-10 yıllık yöneticilik deneyimine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Muhakkik görev sayıları bakımından 7 ve üzeri muhakkik görevi alan üç okul müdürünün, 4-6 kez görev alan okul müdürünün iki, 1-3 kez görev alan okul müdürünün ise üç olduğu görülmektedir. Alınan bu muhakkiklik görevlerini kendi isteği ile alan bir okul müdürü olduğu diğer katılımcı yedi okul müdürünün ise isteği dışında görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Katılımcı sekiz okul müdürünün tamamının inceleme soruşturma ile ilgili hizmet içi eğitim aldığı, eğitim alan sekiz okul müdürünün dört tanesinin aynı zamanda yüksek lisans eğitimleri sürecinde de inceleme soruşturma ile ilgili eğitim aldığı görülmektedir. M2 olarak kodlanan okul müdürünün muhakkiklik eğitimi aldığını fakat ilk muhakkiklik görevi sırasında herhangi bir eğitim almadığını belirtmiştir.

Muhakkiklik Sürecinde Zorlayan Durumlar

Tablo 2. Okul müdürlerini muhakkiklik sürecinde zorlayan etkenler.

Tema	Kodlar	Okul Müdürleri	f
Muhakkiklik Sürecinde Zorlayan Durumlar	Zaman	M1, M2, M4, M5, M8	5
	Ulaşım	M4, M8	2
	Rapor Yazma	M4, M5, M8	3
	Yanlış Karar Verme	M8	1
	Karar Verme	M8	1
	Yönlendirme	M1	1
	Mevzuat		0
	İletişim	M3	1
	Zorlayıcı Durum Olmadı	M6, M7	2

İncelenen katılımcıların görüşlerine dayanarak, muhakkiklik görevlerini yerine getirirken en büyük zorluğun zaman olduğu belirlenmiştir. Zaman kısıtlamaları, katılımcılar arasında en yaygın olarak karşılaşılan zorlayıcı durumdur. Ayrıca, soruşturma sürecinde yönlendirme girişimiyle karşılaşma, ulaşım sorunları, rapor yazma zorluğu, karar verme ve yanlış karar verme korkusu, iletişim zorlukları gibi diğer zorluklar da belirlenmiştir. Katılımcıların mevzuat anlamında zorluk yaşamamış olmaları dikkate değerdir. Bu bilgiler, muhakkiklik sürecinde karşılaşılan zorlukların çeşitliliğini ve bu zorlukların katılımcılar üzerindeki etkilerini göstermektedir.

Muhakkiklik Olarak Görevlendiren Makamdan Kaynaklı Sorunlar

Tablo 3. Görevlendirilen makamdan kaynaklı sorunlar.

Tema	Kodlar	Okul Müdürleri	f
Muhakkik olarak görevlendiren makamdan kaynaklı sorunlar	Olur Hazırlanması	M1	1
	Olur Teslimi	M1	1
	Yönlendirmeye Çalışma	M6	1
	Sorunla Karşılaşmama	M2, M3, M4, M5, M7, M8	6

Okul müdürlerini muhakkiklik olarak görevlendiren makamdan kaynaklı sorunlar incelendiğinde iki okul müdürünün bu konuyla ilgili problem yaşadığı M1 olarak kodlanan okul müdürü hem olurun hazırlanması hem de olurun teslimi konusunda problem yaşadığı, M6 olarak kodlanan okul müdürünün ise yönlendirmeyle ilgili problem yaşadığını fakat bu yönlendirmenin sonucu etkileyen bir duruma neden olmadığını belirtmiştir. Katılımcı 6 okul müdürü ise görevlendiren makamla ilgili hiçbir problem yaşamadığı anlaşılmaktadır.

Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlendirmeleri ile İlgili Düşünceleri**Tablo 4.** Muhakkiklik görevi ile ilgili düşünceler.

Tema	Kodlar	Okul Müdürleri	f
Muhakkiklik görevinin okul müdürüne verilmesi ile ilgili düşünceler	Doğru Buluyorum	M4, M8	2
	Doğru Bulmuyorum	M1, M2, M3, M5, M6, M7	6
	Olumlu Yönleri Vardır	M1, M4, M6, M8	4
	Olumlu Yönleri Yok	M2, M3, M5, M7, M8	5

Okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin düşünceleri (doğru bulup bulmama, olumlu olumsuz yönlerinin bulunduğu) anlamında incelendiğinde M4 –M8 kodlu katılımcılar görevlendirmenin doğru olduğunu M4 okul müdürü okul müdürlerinin çalışma şartlarını ve koşullarını daha iyi bildiği için empati kurabileceğini, M8 okul müdürü ise basit olan olaylar için görevlendirmenin doğru olduğunu belirtmiştir. 6 okul müdürü ise muhakkiklik görevinin profesyonellik gerektirdiğini ve tanıdığı kişilerle sorunlar yaşayabileceği düşüncesi ile doğru bulmamıştır.

4 okul müdürü muhakkiklik görevlendirmelerinin; mesleki gelişim, kendini geliştirme, mevzuata hâkim olma, hızlı problem çözme gibi destekleyici etkilerinin olduğu düşüncesi ile olumlu yönlerinin olduğunu düşünmektedir. M8 kodlu okul müdürü hem olumlu hem olumsuz yönlerinin olduğunu belirtmiştir. 3 okul müdürü ise olumlu yönlerinin olmadığını belirtmiştir. Olumsuz yönlerinin olduğunu belirten okul müdürleri (M1, M2, M5...) ekstra bir iş yükü getirdiği, yapılan iş karşılığında bir bedel verilmediği, tanıdıkları kişilerle problem yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Okul Müdürlerinin Muhakkiklik Görevlendirme Süreci ile İlgili Önerileri

Dört okul müdürü, muhakkiklik görevlendirmelerinin bazı destekleyici etkilere sahip olduğunu düşünmektedir. Örneğin, mesleki gelişim, kendini geliştirme, mevzuata hâkim olma ve hızlı problem çözme gibi etkilerin olduğunu belirtmişlerdir. M8 kodlu okul müdürü ise hem olumlu hem de olumsuz yönlerin olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan, üç okul müdürü ise muhakkiklik görevlerinin olumlu yönlerine inanmamaktadır. Olumsuz yönlerini belirten okul müdürleri (M1, M2, M5...), ekstra iş yükü getirdiğini, yapılan iş karşılığında bir bedel alınmadığını ve tanıdıkları kişilerle problem yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Analizler, katılımcıların muhakkiklik görevlendirmeleri konusundaki önerilerinde küçük ilçelerdeki görevlendirmelerin ikili ilişkilere zarar verdiği ve sosyal çevrelerinde sıkıntı yaşadıklarını göstermektedir. Bu nedenle, muhakkiklik görevlendirmelerinin eğitim bölgesi dışından bir okul müdürü tarafından yürütülmesinin daha doğru olabileceği önerilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Millî Eğitim Bakanlığı'nın yayınladığı istatistiklere göre, Türkiye genelinde eğitim faaliyetleri oldukça büyük bir ölçekte sürdürülmektedir (MEB, 2021). Ancak, bu kapsamlı yapı içinde inceleme ve soruşturma gibi önemli süreçlerin etkin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bu süreçler, eğitim kurumlarının düzenini ve etkinliğini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır.

Özellikle, okul müdürlerinin muhakkiklik görevi gibi sorumluluk gerektiren alanlarda karşılaştıkları zorluklar dikkate değerdir. Birçok okul müdürü, bu tür görevlerin zaman, eğitim eksikliği ve deneyimsizlik gibi nedenlerle zorlayıcı olduğunu ifade etmektedir (Ünal, 2012). Bu durum, eğitim sisteminin işleyişi ve adalete olan güven açısından endişe vericidir.

Ayrıca, inceleme ve soruşturma süreçlerinde görev alacak kişilerin niteliklerinin belirlenmesi ve bu kişilerin gerekli eğitimleri alması gerekmektedir. Ancak, mevcut düzenlemelerde bu konuda belirsizlikler bulunmaktadır. Eğitimlerin genellikle teorik bilgilerle sınırlı olması ve pratik uygulamalara yeterince odaklanmaması, sürecin etkinliğini ve adalete olan güveni sarsabilir.

Bu bağlamda, eğitim sistemimizin inceleme ve soruşturma süreçlerini daha etkin ve adil bir şekilde yönetebilmesi için daha kapsamlı bir yaklaşım benimsemesi gerekmektedir. Özellikle, okul müdürlerinin bu tür görevlerde daha iyi donanımlı olmalarını sağlayacak eğitim ve rehberlik programları oluşturulmalıdır. Ayrıca, sürecin adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmesi için daha net yönergeler ve standartlar belirlenmelidir. Bu sayede, eğitim kurumlarında yaşanan sorunların daha etkin bir şekilde çözülmesi ve adaletin sağlanması mümkün olacaktır (MEB, 2021; Ünal, 2012).

Uygulanmakta olan teftiş sisteminde, inceleme ve soruşturma işlerini yürütmek üzere okul müdürlerinin muhakkik olarak görevlendirilmesi devam etmektedir. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin verdiği bilgiler doğrultusunda, muhakkiklik süreciyle ilgili katılımcı tüm müdürlerin gerek yüksek lisans gerekse hizmet içi eğitimlerle inceleme soruşturma ile ilgili eğitim aldıkları görülmektedir. Ancak, bu eğitimlerin uygulamalı yönlerinin eksik olduğu ve iş tanımlarının dışında inceleme ve soruşturma işlerine zaman ayırmanın zor olduğu belirlenmiştir. Bu durum, muhakkiklik görevinin angarya gibi algılanmasına neden olmaktadır.

Alan yazında yapılan araştırmalar, muhakkiklik görevinin okul müdürleri üzerindeki etkilerini incelemiş ve bu görevin zaman, kaynak ve eğitim eksikliği gibi sorunları ortaya koymuştur. Benzer şekilde, bu çalışma da okul müdürlerinin muhakkiklik görevini yerine getirirken karşılaştıkları zorlukları ve görevlerine ilişkin algılarını ortaya koymaktadır. Mevcut literatürdeki bulgularla uyumlu olarak, bu araştırma da okul müdürlerinin muhakkiklik görevini angarya olarak gördüklerini ve zaman, eğitim ve meslektaşlarıyla yaşanan olası sorunlar nedeniyle bu göreve sıcak bakmadıklarını vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, muhakkiklik görevinin okul müdürleri üzerindeki etkilerini anlamak ve bu görevin etkin bir şekilde yerine getirilmesini sağlamak için daha kapsamlı eğitim programları ve destek mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, bu görevin iş yükünü azaltacak ve okul müdürlerinin diğer görevlerine odaklanmalarını sağlayacak çözümlerin geliştirilmesi önemlidir. Bu şekilde, okul müdürlerinin etkin bir şekilde muhakkiklik görevini yerine getirmeleri desteklenebilir ve eğitim kurumlarının yönetişimi güçlendirilebilir.

Muhakkiklik görevinin okul müdürlerine verilmesinin olumlu olumsuz yönlerinin olduğunu belirten okul müdürlerinin olumsuz bulma sebepleri arasında da en önde gelen husus sosyal ilişkilerdir. Daha önce çalıştığı okulda mesai arkadaşlığı yaptığı veya komşuluk yaptığı bir meslektaşıyla soruşturma yüzünden karşı karşıya geldiklerinde zor duruma düştükleri görülmektedir. Muhakkikliği olumlu olarak gören okul müdürlerinin açıklamaları incelendiğinde mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlayacağı düşüncesidir. Bu sayede mevzuat bilgilerinin tazelenmesi, yeni gelişmelerden haberdar oldukları, araştırma yaptıkları gibi sebeplerle olumlu yönlerinin olduğu görülmektedir. Bir diğer olumlu görüşte de meslektaşlarımızla empati kurabilme yetisinin müfettişlere göre daha iyi olabileceği bu sebeple soruşturulanın kendini daha rahat ifade edebileceği küçük olaylar yüzünden moral ve motivasyonun düşmeyeceği kanaatinde olunmasıdır. Görev yapan muhakkiklerin onay veren makamdan herhangi bir baskı görmeden işlerini yaptıkları sonucu etkileyecek bir durumla karşılaşmadıkları da görülmektedir. Tabii ki bu çalışma sadece Konya-Karapınar ilçesinde görev yapan ve muhakkiklik yapmış olan okul müdürlerinden ibaret olduğu için genelleme yapmak da mümkün olmamaktadır.

Okul müdürlerinin muhakkiklik görevinin profesyonel bir süreç olduğu ve bu nedenle okul müdürlerinin görevlendirilmelerinin doğru bulunmadığı açıkça görülmektedir. Bu noktada, idarelerin muhakkik görevlendirme usullerinin yeniden düzenlenerek, inceleme soruşturma ile ilgili eğitim ya da kurs almamış kişilerin görevlendirilmesinin önüne geçilmesi gerekmektedir. Bu kurs veya eğitimlerin merkezi olarak düzenlenmesi ve örnek olaylar üzerinden gidilerek adalara uygulama fırsatı verilmesi yerinde olacaktır.

Ayrıca, muhakkik olarak görevlendirilen okul müdürlerinin bu işler için ödenek tahsis edilerek, görev aldıkları her dosya için belirlenen tutarda ücret ödenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, ekstra bir iş yükü getireceği göz önüne alınarak, dosya içeriği doğrultusunda hizmet puanı ve yöneticilik atamalarında veya yer değiştirmelerde bu görevlerinden dolayı ek puan verilmesi önemlidir.

Görevlendirmeler valiliklerce yapılarak, her eğitim bölgesinin başka bir eğitim bölgesiyle eşleştirilmesi sağlanmalıdır. Böylelikle, okul müdürlerinin kendi eğitim bölgeleri dışındaki yerlerde görev almaları teşvik edilmelidir.

Son olarak, Millî Eğitim Bakanlığı izin yönergesinde yapılacak değişikliklerle, muhakkiklik görevi yapan okul müdürlerinin konuyla ilgili çalışma yapacakları günlerde görevli izinli sayılmaları sağlanmalıdır. Bu önlemler, muhakkiklik sürecinin daha etkin ve adil bir şekilde yürütülmesine katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akan, D. (2016). Akademisyenlerin İnceleme/Soruşturma Görev Zorluklarına İlişkin Görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13, 33), 212, 226.
- Aydın, M. (2014a). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Aydın, M. (2014b). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Ayvaz, M. (2017). *Okul Müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Başar, H. (2000). *Eğitim denetçisi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Çınar, A., & Ağaoğlu, E. (2021). *The Relationship Between Leadership Styles of School Principals and Teacher Motivation and Student Achievement*. *International Journal of Educational Sciences*, 23(4), 312-329.
- Dal, S. (2019). *Okul müdürlerinin muhakkiklik görevine ilişkin görüşleri (Bağcılar, Bakırköy, Başakşehir, Esenler ve Zeytinburnu örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği, (2021, 30 Nisan). *Resmî Gazete* (Sayı: 31470).
- Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik, (1982, 24 Ekim). *Resmî Gazete* (Sayı: 17848).
- Düzgün, H. (2022). *Okul müdürlerinin muhakkik olarak görevlendirilmeleri ile ilgili ortaya çıkan sorunlar*. *Okul Yönetimi Dergisi*, 2023 2(2), 107-127
- Düztepe, H. (2019). *Öğretmen, yönetici ve müfettişlerin okul müdürlerinin muhakkiklik görevlerine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Ekinci, H. & Sabancı, A (2019). *Okul Müdürlerinin Soruşturma Görevlerinin Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar*. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2020, 39(1), 138-154.
- Ercan, İ. (2008). *Hâkim ve savcılarının disiplin sorumluluğu*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güçlü, N. (1997). *Eğitim lideri olarak okul yöneticisi*. *Millî Eğitim Dergisi*. (134), 50-55
- Güven, S., & Ekinci, M. (2023). *The Impact of Emotional Intelligence Levels of School Administrators on School Climate and Teacher Performance*. *Journal of Educational Leadership*, 28(3), 201-218.
- Karaman, Y. (1997). *Eğitim İşgörenlerinin Disiplin Sorunu*. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 27(2): 859-874
- MEB. Resmi İstatistikler. *Millî Eğitim İstatistikleri*, (2021). *Örgün Eğitim 2021-2022. Özet Tablolar*. <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64> adresinden 25.08.2023 tarihinde indirilmiştir.
- MEB. Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği, (2013). *Resmî Gazete* (Sayı: 28758).
- MEB. Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, (2014). *Resmî Gazete* (Sayı: 29072).
- MEB Teftiş Kurul Başkanlığı Teori ve Uygulamada Disiplin Rejimi Kitabı, (2022).
- MEB Teftiş Kurul Başkanlığı Rapor İnceleme ve Değerlendirme Standartları, 26175149_Rapor_Ynceleme_ve_DeYerlendirme_StandartlarY.pdf adresinden 28.08.2023 tarihinde indirilmiştir.
- Özmen, F. & Şahin, Ş. (2010). *İlköğretim Müfettişlerinin Soruşturma Görevinin Yerine Getirirken Karşılaştığı Sorunlar*. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 92-109.
- Şirin, A. & Dal, S. (2019). *Okul Müdürlerinin Muhakkik Görevine İlişkin Görüşleri*. *Bağcılar, Bakırköy, Başakşehir, Esenler ve Zeytinburnu Örneği*. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11 (3), 215-240.
- Taymaz, H. (2013). *Eğitim sisteminde teftiş-kavramlar ilkeler yöntemler*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982, 9 Kasım) *Resmî Gazete*, (Sayı:17863(Mükerrer))
- Ünal A., 2012, *Eğitim Kurumlarında Adli ve İdari Soruşturma*, 2.Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara

- Ünal, A.& Kafalı, O. (2017). *Soruşturmacı olarak görevlendirilen okul müdürlerinin soruşturma sürecinde karşılaştıkları sorunlar*. IVth International Eurasian Educational Research Congress Bildiri Özetleri Kitabı (s. 378-379). Anı Yayıncılık.
- Yılmaz, B., & Arkin, E. (2020). The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and School Innovation. *Journal of Educational Management*, 15(2), 87-104.
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, (1965, 23 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 12056).
- 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, (1973, 24 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı:14574)
- 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun, (1999). *Resmî Gazete* (23896).
- 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, (2004, 17 Aralık). *Resmî Gazete* (Sayı: 25673).
- 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu, (1949, 18 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı: 7236).

Makale Geçmiři	<i>Geliř:</i> 01.12 .2023	<i>Kabul:</i> 21.02.2024	<i>Yayın:</i> 28.02.2024
Makale Türü	Araştırma Makalesi		
Önerilen Atıf	Çankaya, F.& Ünal, S. (2024).Okul Müdürlerinin Soruşturma Görevini Yerine Getirirken Karşılaştıkları Sorunlar <i>Journal of Research in Education and Teaching</i> . 13 (1), ss. 61-75.		