

EPASAD

Educational Policy Analysis and Strategic Research

VOLUME 5 NUMBER 1 JANUARY, 2010



A Journal Sponsored by International Association of Educators (INASED)

EDUCATIONAL POLICY ANALYSIS AND STRATEGIC RESEARCH

2009 Subscription Rates

- \$35 Association Member USA (Canada: \$40; Rest of World: \$50)
- \$45 Individual USA (Canada: \$50; Rest of World: \$55)
- \$35 Student USA (Canada: \$40; Rest of World: \$50)
- \$140 Library/Institution USA (Canada: \$160; Rest of World: \$160)

Single Issues and Back Issues: \$25 USA (Canada: \$35; Rest of World: \$35)

If you wish to subscribe for the printed edition of EPASAD, please send the subscription fee as check or money order (payable to International Association of Educators) to the following address:

International Association of Educators
1965 S. Orchard Street
Urbana, IL 61801 USA

Print copies of past issues are also available for purchased by contacting the Customer Service department subscription@inased.org

EDUCATIONAL POLICY ANALYSIS AND STRATEGIC RESEARCH

Editors

Mehmet Durdu KARSLI
Ahmet AYPAY

Canakkale Onsekiz Mart University
Osmangazi University

Assistant Editors:

Mustafa Yunus Eryaman
Mustafa Koc
Nihat Gürel Kahveci

Canakkale Onsekiz Mart University
Suleyman Demirel University
Istanbul University

Editorial Review Board :

Haluk Soran
Hayati Akyol
Fatma Alisinaoğlu
Petek Askar
Esin Atav
Hakan Dedeoglu
Ayşe Ottekin Demirbolat
Ihsan Seyit Ertem
Nezahat Güçlü
Leman Tarhan
Ceren Tekkaya
Erdal Toprakçı
Mustafa Ulusoy
Rauf Yıldız
Melek Yaman
Okan Yaşar
Ayhan Yılmaz

Hacettepe University
Gazi University
Gazi University
Hacettepe University
Hacettepe University
Hacettepe University
Gazi University
University of Florida
Gazi University
Dokuz Eylül University
Orta Doğu Teknik University
Cumhuriyet University
University of Illinois at Urbana-Champaign
Yildiz Teknik University
Hacettepe University
Canakkale Onsekiz Mart University
Hacettepe University

The views expressed in this publication are not necessarily those of the Editor or the Editorial Review Board, nor the officers of the International Association of Educators (INASED). Copyright, 2009, International Association of Educators (INASED). ISSN 1554-5210

TABLE OF CONTENTS

Volume 5, Number 1
January 2010

ARTICLES

- 5 Perceptions of Faculty Members Regarding Obsolescence Issues at a Turkish State University**

Ferhan Odabasi, Isil Kabakci & Yavuz Akbulut

- 14 Kuram ve Uygulamada Eğitim Denetmenleri Meslek Etiği**

Erdal Toprakci, Ilknur Cakirer, Asuman Bilbay, Esen Bagcivan & Ilkay Bayraktutan

Perceptions of Faculty Members Regarding Obsolescence Issues at a Turkish State University

Prof. Dr. H. Ferhan ODABAŐI
Anadolu University

Assist. Prof. Dr. IŐıl KABAKŐI
Anadolu University

Assist. Prof. Dr. Yavuz AKBULUT
Anadolu University

Abstract

The current study was carried out at a Turkish state university with a population of 262 full-time faculty members to investigate the obsolescence issues. The framework is mainly based on Kaufman's (1974) Direct Effects Model of Obsolescence using a 24-item survey, which questioned how frequent faculty faced obsolescence related with individual characteristics, work environment, organizational climate and whether these factors were related to faculty members' gender, age, academic rank and work area. The results suggest that the faculty felt almost no obsolescence regarding these areas which gives hope for the future activities of the institution. Although participant responses did not vary with regard to gender, age and academic title; significant differences among the fields of study were found suggesting that faculty members at Health Sciences were surpassing all other fields, particularly the fields of Science and Social Sciences refuting a recent study. Implications and suggestions for faculty development endeavors were provided.

Keywords: Professional obsolescence; organizational climate; faculty development; change readiness.

Introduction

In the current rapidly changing era, advances in science and technology continue to revolutionize every aspect of our lives at a faster speed than ever before. The rate of increase in the volume of information supply is staggering. The amount of information that has been produced in the past 30 years exceeds that of the previous 5000 years and is currently doubling every four to five years (Fattahi, 2003). As a result of this pace, it takes very little time for our skills and knowledge to be outdated. Contemporary organizations and workers have experienced rapid environmental change as evidenced by global economic markets, changing organizational structure and altered work roles with evolving skill requirement (Trimmer, Blanton, & Schambach, 1998). In the domain of work, people have to keep up with advances in their knowledge base, continuously learn new skills and constantly broaden their knowledge to new and different directions (Pazy, 1996). Higher education (henceforth, HE) institutions are among the organizations that face this speed-change effect a lot.

When a more functional product, technology, service or person supersedes the old, obsolescence occurs. According to Merriam-Webster Online Dictionary, obsolescence is the process of becoming obsolete, indistinct or imperfect as compared with a corresponding part in related organisms. Within the framework of organizational structure, obsolescence can be defined as follows:

A person is obsolescent to the degree that, relative to other members of his profession, he is not familiar with, or is otherwise unfitted to apply, the knowledge, methods, and technologies that generally are considered to be important by members of his profession (Shearer & Steger, 1975, p.265).

Kaufman (1974) defines obsolescence as “the degree to which organizational professionals lack up to date knowledge or skills necessary to maintain effective performance in either their current or future work roles (p.23)”. Kaufman states that there might be different definitions to obsolescence even sometimes limited to technology or management and adds that one point common to all definitions is that; “obsolescence occurs when the individual lacks new knowledge or skill.” The current study is based on Kaufman’s Direct Effects Model of Obsolescence illustrated in Figure 1 below:

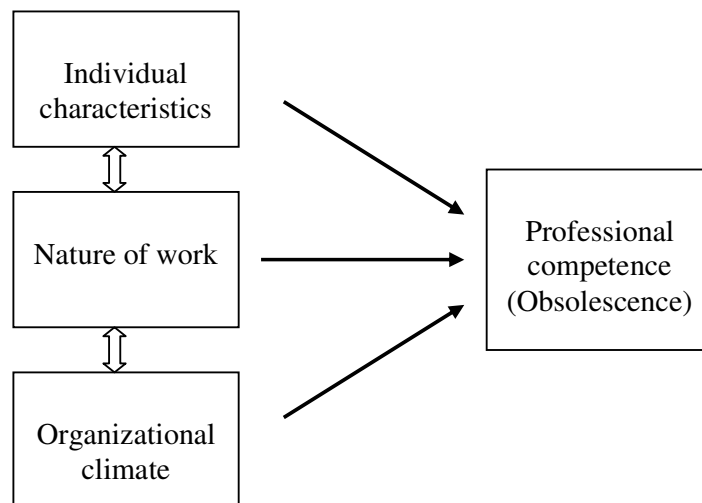


Figure 1. Kaufman’s Direct Effects Model of Obsolescence

As can be seen in Figure 1, obsolescence may vary according to individual characteristics, organizational structure or work area; however, according to Kaufman (1974), one of the most important questions when dealing with obsolescence is “what are the consequences of the lack of the new knowledge and skills for the organizational professional and how these consequences relate to a concept of obsolescence?” (p. 21). Faced with the demands of accountability, high quality performance by the consumers of education and confronted with rapid changes in knowledge, technology, and even by the way academic work is being conducted, HE institutions must redefine their roles, which in essence means faculty must either face obsolescence or continuously be participating in developmental activities (Camplin & Steger, 2000).

Thus, this study investigated the related obsolescence issues in a HE institution to be able to determine the obsolescence areas and give feedback to the organization and faculty. The main initiative for the study has been the influence of primary challenges and forces of change described by Sorcinelli (2007), which are the changes in the profession, the changing nature of the student body, and the changing nature of teaching, learning, and scholarship. The next initiative is that in an era marked by rapid changes of scientific and technological developments, not much is known about the impact of the obsolescence threat on the people responsible for these developments (Pazy, 1996). As Smyth (1995) puts it, academics are rather reluctant to examine the organizational changes. Smyth (1995) attributes this reluctance to a lack of professional interest among academics about their own situation and the fact that governments would not be so much pleased with what they might view about their policies and practices in HE institutions. This issue of reluctance is neither different nor less important for Turkey. It is believed that this study would provide the necessary input to Anadolu University, by first providing an overall picture of obsolescence issues in the organization and secondly, indicating the pinpoints for the future faculty development activities.

A recent study by Akbulut et al. (2007) examined the degree of involvement in new teaching and learning methods, in-service training and research by Anadolu University academic staff with a particular emphasis on integrating information and communication technologies during instructional endeavors. The study indicated that much of the change readiness and skills for educational technology transformation is mostly present in the Open Education and Education Faculty. Kabakci and Odabasi (2008) conducted a comprehensive survey study with 1095 research assistants who worked in 54 education faculties of 44 state universities in Turkey. Findings revealed that research assistants in Turkish education faculties were highly in need of faculty development in view of; professional development, institutional development, instructional development and personal development, respectively. These recent studies revealed two things regarding the current study. First of all, education faculties seemed to be better equipped for change. Second, even the youngest members of the education faculties, research assistants, were highly in need of constant professional development endeavors. In this regard, conducting an analysis with professionals from a variety of faculties and from a variety of academic ranks might lead to interesting findings. The current study primarily focused on obsolescence issues in general rather than pinpointing a specific area like information technology related change readiness or instructional technology use.

Methods and Procedures

Participants

The study was carried out at Anadolu University, Turkey with a population of 317 full-time faculty members as assistant professors, associate professors and professors. The

pilot study for the intelligibility of survey items excluded 55 faculty members. Thus, the survey included 262 faculty members. Of all participants, 153 (58.4 %) were assistant professors, 41 (15.6 %) were associate professors, and 57 (21.8 %) were full professors. Eleven participants (4.2 %) did not indicate their titles in the survey. In terms of gender, 124 (47.3 %) were males and 110 (42 %) were females. Twenty-eight participants (10.7 %) did not mark their gender. The mean age was 43.28 with a standard deviation of 8.26, which showed a normal distribution.

Data Collection Tool

A survey was designed after a literature review on obsolescence, founded on the three components Kaufman stated effected the obsolescence (1974) as; personal characteristics, nature of work and organizational climate. The questionnaire items were collected in a pool after a vigorous seminar with PhD students. There were altogether 72 items which were related either one of the three components. After including an area expert, an assistant professor, into the working group, the number of items was reduced to 43, taking out the repeated or irrelevant items. After the pilot implementation, corrected item total correlations were taken into consideration; non-working or repetitive items were eliminated; and the number of items was reduced to 24, eight of which were negatively worded. Items were formed as 4-item Likert scale. The items were scored as 1, 2, 3, and 4 which referred to never, sometimes, usually and always respectively.

Procedure

The surveys were handed out to the faculty departments to be collected after a week. On recommendations from the pilot study, the title of the study was changed to “A Viewpoint from Faculty on Academic Life”. This was due to the fact that obsolescence when translated into Turkish made a negative meaning as old, worn out. Therefore, it was preferred to leave the translation of the word “obsolescence” until the concept was familiarized with. 262 surveys were returned after a week making a final response rate of 47 percent of all faculty members at the university. Since this number surpassed the sample size shown by Krejcie and Morgan (1970), no second handing was needed. The Cronbach’s Alpha of the 24 item-scale was .817.

Results

As can be seen in Table 1, individual characteristics covered in items 1 through 14 revealed that faculty members did not face much obsolescence due to individual characteristics. Faculty seemed to be open to changes, extrovert, field-independent, and used motivation as an intensifier. In addition, nobody considered the age as a barrier to development and change. The majority of the respondents maintained that they did work beyond their working hours as well. However, item 10 and 12 had marginally higher means than other negatively worded items, which suggested that instructors were likely to get weary of teaching the same course(s) every semester. In addition, they were about to think that most of their research was done merely to fulfill the standard requirements in the institution.

Responses on the nature of work presented in items 15 through 21 revealed that a positive attitude was presented for the work areas, indicating that faculty members found their areas rather active and dynamic. They thought there still remained much to be explored in their fields of study. They got stimulated by the vast number of available sources. In addition, they found it intriguing to do interdisciplinary studies.

Faculty's responses on organizational climate (items 22 through 24) revealed that faculty members were rather at ease with the organizational issues. This indicates that Anadolu University does not open a way for obsolescence as an organization. However, there are still cues for the organization to take a lesson from these results, like the importance of supporting research. Fortunately, participants would like to be among the first to participate in the activities concerning professional development in my institution. In addition, they maintained that the competitive atmosphere in their departments did not affect their studies negatively.

Table 1. Means and standard deviations of the questionnaire items

Item	N	Mean	SD
1. I regularly update myself on the developments in my field of study.	262	3.32	0.65
2. I am most willing to subscribe to academic journals.	261	3.18	0.81
3. I am a keen follower of the developments in my field of study.	260	3.18	0.68
4. Negative feedback on my research encourages me even more.	256	2.73	0.87
5. My age is a handicap for my studies.	262	1.40	0.68
6. I work on my research only within my working hours.	262	1.70	0.81
7. It is highly important for me to become an eminent scholar (an authority) in my field of study.	259	2.81	0.98
8. I take pride in the authenticity (originality) of my publications.	257	3.01	0.92
9. I know that I am competent in my field of study.	257	2.82	0.85
10. I think I get weary of teaching the same course(s) every semester.	257	1.96	0.86
11. Positive feedback on my research encourages me.	261	3.48	0.68
12. Most of my research is done merely to fulfill the standard requirements (in my institution).	260	1.94	0.86
13. Had I been equipped sooner with the kind of knowledge that I have now, my studies could be greater in quantity (I could produce more work).	251	2.87	0.93
14. I never miss activities concerning professional development.	260	2.75	0.65
15. My field of study is not prone to much change.	251	1.63	0.81
16. Standard methods and principles are used steadily in my field of study.	251	1.92	0.86
17. My field of study does not require team-work.	256	1.77	0.80
18. I think there still remains much to be explored in my field of study.	261	3.25	0.83
19. I get stimulated by the vast number of sources available in my field of study.	258	3.28	0.78

20. I am more inclined to do research studies.	256	2.96	0.81
21. I always find it intriguing to do interdisciplinary studies.	261	3.21	0.83
22. It is important that my research be supported by my institution.	262	3.45	0.79
23. I would like to be among the first to participate in the activities concerning professional development in my institution.	258	2.77	0.85
24. The competitive atmosphere in my department affects my studies negatively.	260	1.63	0.88

As mentioned beforehand, subcomponents of the 24-item data collection tool was determined according to the Kaufman (1974) study along with expert opinion. However, three subcomponents investigated within the scope of the current study had low internal consistency coefficients in comparison to the overall internal consistency coefficient of the whole questionnaire. In this regard, after investigating individual items given in Table 1, further analyses were conducted through using the overall average of the whole questionnaire as it had a high internal consistency coefficient (i.e. 0.82) which could lead to more salubrious findings. Further studies should incorporate additional items to increase the internal consistency of individual subcomponents so that in-depth analyses with individual components can be conducted.

In order to calculate the mean of the items, negative-worded items were reverse-coded so that analyses regarding gender, age, academic rank, and work area can be conducted. Average of female participants (3.14) was not significantly different from the average of male participants (3.15) ($t_{232}=.298$; $p=.766$). The correlation coefficient between the age and the mean of all items was .109 with a probability value of .080 suggesting that the relationship between the age and obsolescence scores was not significant. The one-way analysis of variance (ANOVA) comparing assistant professors, associate professors and full professors did not create a significant difference among the groups ($F_{2,248}=.045$; $p=.956$). Finally, obsolescence scores were compared according to the field of study. Descriptive statistics are provided in Table 2.

Table 2. Descriptive statistics according to the field of study

Field of study	N	Mean	SD
Education	31	3.16	0.29
Science	34	3.04	0.44
Health Sciences	21	3.40	0.32
Social Sciences	120	3.10	0.30
Fine Arts	29	3.17	0.27
Total	235	3.14	0.33

The one-way between-groups ANOVA revealed that participants differed in terms of their obsolescence scores with regard to their field of study ($F_{4, 230}=4,673$; $p<.001$). The mean of Health Sciences (3.40) was significantly higher than those of Science (3.04) and Social Sciences (3.10). That is, faculty members of Health Sciences had the most positive attitudes towards innovation and change superseding the field of Social Sciences ($p<.006$) and Science ($p<.004$).

Discussion

This research carried out in a Turkish university tried to show how frequent faculty faced obsolescence. The results revealed that the faculty in Anadolu University did not suffer from obsolescence regarding individual characteristics, work environment or organizational climate. Moreover, the personal resistance to change seemed to be quite low supporting previous literature (Sunal et al., 2001). This supported the university's image of being a dynamic and active HE organization in Turkey. However, as Kaufman (1974) stated, it is possible to identify specific behaviors that indicate obsolescence, and attitude surveys are an excellent source of information for organizations to provide effective response. Thus, this research was important to carry to give feedback to the organization.

The fact that participants did not suffer from obsolescence regarding the constructs mentioned in the current study should not either give hope to or drive practitioners into despair. Participants were assistant professors, associate professors and full professors in the current study. On the other hand, in the Kabakci and Odabasi (2008) study, participants who sought for professional development were research assistants in education faculties. Education faculties seemed to be among the bests regarding change readiness (Akbulut et al., 2007), and younger members of the academia are expected to be readier for change. Such an analysis among above studies might drive us into despair for those are not aware that they are obsolete are not expected to accept that they are suffering from obsolescence.

Responses did not differ with regard to gender, age and academic title. Particularly in terms of gender, the findings contradicted with those of a recent study by Robinson (2006) maintaining that gender emerged as a significant predictor of change readiness. Significant differences among the fields of study were found suggesting that faculty members at Health Sciences were surpassing all other fields, particularly the fields of Science and Social Sciences. This finding is somewhat different from the findings of the Akbulut et al (2007) study focusing on change readiness with regard to information and communication technologies, which found that Open Education Faculty and Education Faculty members were better in terms of readiness to change. That is, general obsolescence issues might be different from obsolescence components related to information and communication technologies. Items addressed in both studies might be considered to develop effective and unique professional development endeavors for each faculty, since such faculty development endeavors help educational institutions handle to overcome both professional and institutional obsolescence (Camblin & Steger, 2000; Odabasi, 2003). In addition, faculty development programs help HE institutions to respond to complex changes in expectations about the quality of undergraduate education, societal needs, technology and its educational influences, the diverse student bodies and instructional paradigms (Milles, 1994). Thus, faculty improvement is a necessity, not an option (Rouseff-Baker, 2002). Since all these changes are ongoing, faculty development programs should never remain static. However, one should bear in mind that such endeavors are slow and consistent activities based on small steps of change (Stigmar, 2008), which requires being patient and constructive persistently.

The obsolescence issue which reached a peak in western world in 1970's as much as the literature is concerned is a current issue for Turkey. Turkey on the verge of integration to EU will experience the most crucial change in HE. The assumption has long been that faculty would and could easily self educate to keep abreast of the developments and to maintain high skill levels. However, because of joint projects with EU, faculty and student mobility issues, accreditation and standardization; HE institutions in Turkey should revise their roles and structures. This is only possible through a sustained long term faculty development. As claimed by Knight (1998), development and review are not marginal but necessary activities for all universities trying to compete in a global economy. Knowing that faculty development is the cure for obsolescence; HE institutions should concentrate on faculty development issues. As maintained by Rouseff-Baker (2002), educational institutions need to address ongoing professional development programs, faculty leadership teams and supportive administration to thrive in the twenty-first century.

References

- Akbulut, Y., Kuzu, A., Latchem, C., & Odabasi, H. F. (2007). Change readiness among teaching staff at Anadolu University, Turkey. *Distance Education*, 28(3), 335-350.
- Camblin, J. L. D., & Steger, J. A. (2000). Rethinking faculty development. *Higher Education*, 39, 1-18.
- Fattahi, B. (2003). Uninterrupted education: the vital role of SPE's continuing education in professional development. *JPT Online*, January. Retrieved January 29, 2003 from, <http://www.spe.org/spe/cda/views>
- Kabakci, I., & Odabasi, H. F. (2008). The organization of the faculty development programs for research assistants: The case of education faculties in Turkey. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 7 (3), 56-63.
- Kaufman, H. G. (1974). *Obsolescence and professional career development*. New York: Amacom.
- Knight, P. (1998). Professional obsolescence and continuing professional development in higher education. *IETI*, 35, 248-256.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. V. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Millis, J. B. (1994). Faculty development in the 1990s: what it is and why we can't wait. *Journal of Counseling and Development*, 72 (5), 454-465.
- Odabasi, H. F. (2003). Faculty point of view on faculty development. *Hacettepe University Journal of Education*, 24, 86-89.
- Pazy, A. (1996). Concept and career stage differentiation in obsolescence research, *Journal of Organizational Behaviour*, 17, 59-78.

- Robinson, D. W. (2006). Reframing higher education within the California State University: The faculty's readiness to embrace change. *Unpublished Doctoral Thesis*. The Claremont Graduate University, AAT 3197904.
- Rouseff-Baker, F. (2002). Leading change through faculty development. *New Directions for Community Colleges, 120*, 35-42.
- Shearer, R. L., & Steger, A. (1975). Manpower obsolescence: A new definition and empirical investigation of personal variables. *Academy Management Review, 1*, 23-35.
- Sorcinelli, M. D. (2007). Faculty development: the challenge going forward. *Peer Review: Association of American Colleges and Universities, 9* (4), 4-8.
- Stigmar, M. (2008). Faculty development through an educational action programme. *Higher Education Research & Development, 27* (2). 107–120.
- Sunal, D. W., Hodges, J., Sunal, C. S., Whitaker, K. W., Freeman, L. M., Edwards, L., Johnston, R. A., & Odell, M. (2001). Teaching science in higher education: faculty professional development and barriers to change. *School Science and Mathematics, 101* (5), 246-57.
- Symth, J. (1995) (Ed.) *Academic work: the changing labor process in higher education*. Buckingham: Society for Research in Higher Education and Open University Press.
- Trimmer, K. J., Blanton, E. J., & Schambach, T. (1998). An evaluation of factors affecting professional obsolescence of information technology professionals. *IEEE. Proceedings of 31st Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, pp. 406-414.

Acknowledgement

Authors deeply send their appreciations to Asya Pazy of The Leon Recanati Graduate School of Business Administration, who kindly passed her studies on the issue of obsolescence.

Kuram ve Uygulamada Eğitim Denetmenleri Meslek Etiği

Erdal Toprakci, Ilknur Cakirer, Asuman Bilbay, Esen Bagcivan & Ilkay Bayraktutan

Cumhuriyet University

Abstract

Bu çalışmada, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelikte (KGEDİBUEHY) geçen etik ilkeler ile eğitim denetimi alan yazınında bulunan etik ilkelerin birbirleriyle uyumluluğu incelenmiştir. Çalışma betimsel türde karşılaştırmalı bir çalışma olup, veriler doküman incelemesi tekniği ile toplanmış ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Bunun için öncelikle, eğitim denetimi alan yazınındaki çalışmalar bir araya getirilmiş, bugüne kadar eğitim denetimcileri için uygun görülen etik ilkeler sentezlenerek birbirinden farklı 111 maddelik bir denetim etiği listesi oluşturulmuştur. Daha sonra, oluşturulan bu liste ile (KGEDİBUEHY) araştırmacılar tarafından karşılaştırılmıştır. Çalışmada genel olarak Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin alan yazındaki denetim etiği ilkeleri ile genelde uyumlu olduğu özelde ise eksiklikler taşıdığı görülmüştür. Diğer yandan, yönetmelikte, eğitim denetimcilerinin sahip olması gereken bazı etik ilkelere yer verilmediği bulunmuştur. Sonuç olarak çalışmadan elde edilen bulgular ışığında eğitim denetimcileri için ayrı bir meslek etiği oluşturulması önerilmiştir.

Keywords: Meslek Etiği, Eğitim Denetimi, Kamu Görevlileri

Giriş

Ahlak, genellikle insanların kendisine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu, bir kurallar toplamı anlamına gelir. Aslan'a göre ahlak felsefesi ya da etik ise ahlaktan farklı olarak, bu tür davranışları felsefi olarak inceleyen, onları açıklamaya ve değerlendirmeye çalışan felsefe dalıdır. Bir başka ifade ile etik, "ahlak üzerine söz söyleme etkinliğidir" (Aydın, 2006, s.14). Etik ile ahlakı ayrı iki kavram olarak kabul etmek yaygın bir yaklaşımdır. Böyle bir ayırım çerçevesinde etik insan davranışlarını irdeleyen düşünsel soyut bir etkinlik, ahlak ise insan davranışlarını belirleyen toplumsal somut bir düzenektir. Ahlak eylemin pratiği, etik ise eylemin teorisini oluşturan felsefe türü olarak ifade edilmektedir (Cevizci, 2002)

Etik, eylemin teorisini oluşturmak ise eylemin söz konusu olduğu alanlarda yazılı etik kurallarının olması "ahlak" kavramının o kurallar açısından "etik" olarak adlandırılmasında sakınca olmayabilir. Diğer yandan eğer öyle yorumlanmazsa bu çalışma boyunca kullanılan "etik" kavramını "ahlak" olarak anlamak doğru bir adım olacaktır. Sanatta, eğitimde, tıpta, hukukta ve daha pek çok meslek alanında yazılı etik ilkelerinin, yani meslek etiğinin bulunması o mesleğin ideal standartlara ulaşmasını sağlamada gereklidir. Genel bir tanımlamayla meslek etiği, bütün mesleki uğraşların iyi ve doğruya yönlendirilmesi konusunda ilkeler koyan, meslek üyelerinin kişisel arzularını sınırlayan, belli bir çizginin dışına çıkmalarını önlemeye çalışan, mesleki idealleri geliştiren ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan ilke ve kural dizgeleridir. Çağdaş dünyada tüm meslekler için, üyelerinin davranışlarını düzenleyen etik sistemler oluşturularak, mesleki uygulama standartlarına ulaşılmaya ve bilgisizlikten ya da olumsuz kişisel eğilimlerinden kaynaklanan istenmeyen davranışlar engellenilmeye çalışılmaktadır (Arda, 2004, s.21-36). Kurumların amaçlarını gerçekleştirmesinde, personel ve birimlerin performansını üst seviyeye çıkarmak ve belirlenen ideal standartları yakalamakla yükümlü etik ilkelerinin uygulanmasında önemli görevlerden biri de denetim mekanizmasına düşmektedir.

Toplumsal yapıda din, aile, siyaset, hukuk, ekonomi, eğlence, sağlık, ulaşım-iletişim, eğitim ve güvenlik gibi pek çok kurum ve kuruluş vardır (Toprakçı, 2008). Bunların tümünü içine alan mekanizma ya da ana kurum devlettir. Devleti oluşturan tüm sistemler için önemli olan bir alt sistem de denetim sistemidir. Söz konusu kurumların belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için yaptıkları faaliyetlerin denetimi, hem kurumun kendisi hem de devlet ve toplum açısından şarttır. Denetlenmeyen her birim önce kendi içinde hedefinden sapar, daha sonra devlet mekanizmasının amaçlarına ulaşmasını engellemeye başlar. Bu sebeple rasyonel bir denetleme süreci kurumların ve devletin sürekliliğinin bir gereğidir. Toplumsal yapıda önemli role sahip bulunan eğitim sisteminin denetimi bu bağlamda zorunludur.

Eğitim denetimi, eğitimde gerçekleştirilen eylemlerin; mevcut yasal işleyişe, belirlenen amaca, hazırlanan plana, eldeki madde ve insan kaynaklarına uygun olup olmadığını kontrol etme sürecidir. Her meslekte olduğu gibi eğitim denetiminde de yapılan işi belirli standartlara kavuşturmayı, istenmeyen davranış ve uygulamaları ortadan kaldırmayı amaçlayan ve mesleğin doğru şekilde yerine getirilmesini sağlamaya yönelik bir takım etik ilkelerin olması gerekmektedir. Bu gerekliliği karşılayan yasal ya da alanyazında bir liste mevcut değildir. Ancak yasalda "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" (KGEDİBUEHY)'in olduğu ve bunun eğitim denetmenlerine de uygulandığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan; yurtdışında genel olarak eğitim ve özel olarak eğitim denetiminde, etik konusunda birçok çalışmaya (Sola 1984; Noddings 1984; Strike ve Ternasky 1988; Delpit 1988; Shapiro ve Smith 1989; Inbor 1990; Hitt 1990; Starrat 1991;

Kirby, Paradise ve Protti 1992; Strike, Haller ve Soltis 1993; Beck ve Murphy 1994; Glanz.1997; Reiman and Sprinthall 1998; Cornforth and Claiborne 2008) rastlanmaktadır. Diğer yandan, Türkiye alan yazınında genel olarak eğitim ve eğitim denetiminde etik ile ilgili olarak yapılan çalışma sayısı (Aydın 2006; Aydın 2007; Kahraman 2003; Aksoy 1998; Başaran 2001; Atabek 2003; Özmen ve Güngör 2008) oldukça azdır. Gerek yurtiçi gerek yurtdışı çalışmalar gözden geçirildiğinde genel olarak bir eğitim denetmeninde olması gereken özellikler üzerinde durdukları anlaşılmaktadır. Eğitim denetmenleri etiğinin alan yazındaki anlamı ile halen uygulamada olan ve uymaları gereken yasal temelli etik listelerinin uyumu konusunda alan yazında bir çalışma yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelikte geçen etik ilkeler ile eğitim denetimi alan yazınında bulunan etik ilkelerin birbirleriyle uygunluk düzeylerinin belirlenmesidir.

Yöntem

Bu çalışma nitel bir çalışmadır. Çalışmada veri toplama tekniği olarak doküman incelemesi, toplanan verilerin analizinde de içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi; temelde yapılan işlemin birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s.227). Bu çalışmada içerik analizi yoluyla verileri tanımlamaya, verilerin içinde saklı olabilecek gerçekler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın evrenini Türkiye eğitim denetimi etiği alan yazınındaki çalışmalar ve 13.04.2005 tarihinde 25785 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik” oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise nitel araştırmalarda kullanılan amaçlı örnekleme tekniklerinden ölçüt örneklemeyle dayalı olarak oluşturulmuştur. Bu örnekleme türündeki temel anlayış önceden belirlenmiş bir dizi ölçütü karşılayan bütün durumların çalışılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s.112). Bu çalışmada eğitim denetimi etiği üzerine yapılmış çalışmaların örnekleme alınmasında, 24 Nisan 2008 tarihinden önce yayınlanmış olması ve denetmcilerin uyması gereken etik ilkelerin yer aldığı bir yayın olması ölçüt olarak alınmıştır.

Çalışmanın birinci aşamasında eğitim denetimi alan yazınındaki çalışmalar bir araya getirilmiş, bugüne kadar eğitim denetmcileri için uygun görülen etik ilkeler sentezlenerek birbirinden farklı 111 maddelik bir denetim etiği listesi oluşturulmuştur. Bu sentezleme yapılırken; araştırmada geçerlik ve güvenilirliği arttırmak amacıyla etik ilkeler “çeşitleme yöntemi” (Yıldırım ve Şimşek, 2005, s.267) ile her bir araştırmacı tarafından ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Bunun sonucunda; “Çalışmalarını planlı ve kurallara uygun yapar, zamanı iyi bir şekilde kullanır ve değerlendirirler” (Taymaz, 2005, s.39) ve “Görevleri dolayısıyla elde ettikleri bilgileri, kişisel çıkarları doğrultusunda kullanmazlar” (Kahraman, 2003, s.62) gibi maddeler etik ilke olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda farklı kaynaklardan analiz edilen ilkeler arasında aynı anlamı ifade edenler çıkarılmıştır. Örneğin; “Denetimini yaptıkları okul personelinden borç almazlar” (Kahraman, 2003, s.62) ilkesi ile “Teftiş ettiği personel ile meslek ilişkileri dışına çıkmamalı, borç para almamalı, vermemeli, alışveriş yapmamalıdır” (Taymaz, 2005, s.39) maddeleri aynı anlamı ifade ettikleri için bir tanesi kullanılmıştır. Böylelikle Eğitim Denetimi alan yazını taranarak 111 maddelik eğitim denetimi etik listesi oluşturulmuştur.

Sonraki aşamada “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik” oluşturulan eğitim denetimi etik listesi temel alınarak içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu analizde Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri; başlık olarak değil, anlam bakımından ifade ettiği sonuca göre araştırmacılar tarafından oluşturulmuş etik ilkeler listesi ile eşleştirilmiştir. Böylece “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliği”nin alan yazınından sentezlenerek oluşturulan eğitim denetimi etiği ilkelerine uygunluk düzeyi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Örneğin; “Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci” başlığı altında geçen “Kamu görevlileri, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde; sürekli gelişimi, katılımcılığı, saydamlığı, tarafsızlığı, dürüstlüğü, kamu yararını gözetmeyi, hesap verebilirliği, öngörülebilirliği, hizmette yerindeliği ve beyana güveni esas alırlar” şeklindeki Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkesi; alan yazındaki tarafsızlık, dürüstlük, sürekli gelişim, katılımcılık, kamu yararını gözetme gibi anlamları içeren Erdoğan ve Turan’ın “Gerek soruşturmalarda ve gerekse denetimlerde birbirine zıt istek, teklif, rica ve tavassutta bulunmazlar. Aynı şekilde hiçbir kurum, kişi ve kuruluşun etkisinde kalamazlar” (Kahraman, 2003, s.62) ve Aksoy’un “Yenileşme ve değişmeye açık olmalıdırlar” (Kahraman, 2003, s.43) gibi etik ilkeleri ile eşleştirilmiştir.

Bulgular

“Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik”de yer alan etik ilkeler ile eğitim denetimi alan yazınında bulunan etik ilkelerin birbirleriyle uygunluk düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışma sonucunda hazırlanan tabloya bakıldığında; genel olarak Kamu Meslek Etiği Yönetmeliğinin eğitim denetimcilerinin uyması gereken birçok etik ilkeyi barındırdığı görülmektedir (Tablo-1). Elde edilen bulgularda literatürde bulunan eğitim deneticileri etik ilkeleri ile en uyumlu görülen Kamu meslek etiği ilkeleri “dürüstlük ve tarafsızlık” (15 madde), “saygınlık ve güven” (14 madde) ve “görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması” 13 madde) maddeleridir. Balkır (2008)’a göre kamu çalışanlarının çıkar çatışmalarından kaçınması temel zorunluluktur. Çıkar çatışması, kamu görevlilerinin görevlerini tarafsız ve objektif şekilde icra etmelerini etkileyen ya da etkiliyormuş gibi gözükken ve kendilerine, yakınlarına, arkadaşlarına ya da ilişkide bulunduğu kişi ya da kuruluşlara sağlanan her türlü menfaati ve onlarla ilgili mali ya da diğer yükümlülükleri ve benzeri şahsi çıkarlara sahip olmaları halini ifade eder. Kamu görevlileri, çıkar çatışmasında şahsi sorumluluğa sahiptir ve çıkar çatışmasının doğabileceği durumu genellikle şahsen bilen kişiler oldukları için, herhangi bir potansiyel ya da gerçek çıkar çatışması konusunda dikkatli davranır, çıkar çatışmasından kaçınmak için gerekli adımları atar, çıkar çatışmasının farkına varır varmaz durumu üstlerine bildirir ve çıkar çatışması kapsamına giren menfaatlerden kendilerini uzak tutarlar. Çıkar çatışmasından kaçınma görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması temel ilkedir. Aynı şekilde kamu çalışanlarında, hediye alma ve menfaat sağlama yasağı bulunmaktadır. Kamu görevlilerinin hediye almaması, kamu görevlisine hediye verilmemesi ve görev sebebiyle çıkar sağlanmaması temel ilkedir. Kamu Meslek Etiği yönetmeliğinde yer alan dürüstlük, güven, saygınlık gibi konuların eğitim denetimi ilkelerinde daha fazla karşılık bulması Türk toplumunun bu değerlere verdiği önemden ve denetim mesleğinin niteliğinden kaynaklandığını söylenebilir.

Tablo 1: Eğitim Denetimi Alan yazınındaki Etik İlkelerin Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliğinde Bulunma Sıklıkları

Kamu Görevlileri Etik İlkeleri	Alan yazındaki etik ilkelerin yer alma sıklığı
Görevin yerine getirilmesinde kamu hizmeti bilinci	5
Halka hizmet bilinci	1
Hizmet standartlarına uyma	3
Amaç ve misyona bağlılık	2
Dürüstlük ve tarafsızlık	15
Saygınlık ve güven	14
Nezaket ve saygı	7
Yetkili makamlara bildirim	2
Çıkar çatışmasından kaçınma	4
Görev ve yetkilerin menfaat sağlamak amacıyla kullanılmaması	13
Hediye alma ve menfaat sağlama yasağı	4
Kamu malları ve kaynaklarının kullanımı	2
Savurganlıktan kaçınma	1
Bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyan	1
Bilgi verme, saydamlık ve katılımcılık	4
Yöneticilerin hesap verme sorumluluğu	2
Eski kamu görevlileriyle ilişkiler	-
Mal bildiriminde bulunma	-

Devlet memurluğu, ayrı bir dünya ve yaşam biçimi oluşturduğundan, kamu görevlileri, genellikle diğer yurttaşlara oranla sosyal davranışlar yönünden daha çok sınırlandırılmışlardır. Nitekim Devlet Memurları Kanunu'nda, "Devlet memurlarının resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını, hizmet içindeki ve dışındaki davranışları ile göstermek zorunda oldukları" belirtilmektedir. Tüm bu hükümler, Devlet memurlarının belli sosyal normlara uygun davranmak zorunda olduklarını göstermektedir. Bu normlar, kısaca "terbiye", "nezaket", "ağırbaşlılık", "saygınlık", "güven", "saygılı olma", "dürüstlük" ve "düzenlilik" gibi özelliklerdir (Gürsel, 1997, s.95). Bu nedendir ki devlet memuriyetinde önemli bir mevki olan eğitim deneticilerinin toplumsal ve mesleki olarak bu normları taşıması beklenmektedir.

En az eşleştirilen etik ilkeler 1'er madde ile "halka hizmet bilinci, savurganlıktan kaçınma ve bağlayıcı açıklamalar ve gerçek dışı beyanda bulunma" ilkeleridir.

Yapılan alan yazın taraması sonucunda Kamu Meslek Etiğinde bulunan “eski kamu görevlileriyle ilişkiler” ve “mal bildiriminde bulunma” maddeleri ile ilgili eğitim denetimi literatüründe bir etik ilkeye rastlanmamıştır. Oysaki 3628 nolu Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmeliğin d fıkrasında “Genel ve katma bütçeli daireler, il özel idareleri, belediyeler ve bunlara bağlı kuruluş veya alt kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüsleri (iktisadî devlet teşekkülleri ve kamu iktisadî kuruluşları) ile bunlara bağlı müessese, bağlı ortaklık ve işletmelerde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan ve kamu hizmeti gören kurum ve kuruluşlar ile bunların alt kuruluşlarında veya komisyonlarında aylık, ücret ve ödenek almak suretiyle kamu hizmeti gören memurları, işçi niteliği taşımayan diğer kamu görevlileri ile yönetim ve denetim kurulu üyeleri” mal bildiriminde bulunurlar maddesi yer almaktadır (MB, 2008).

Bunun yanı sıra eğitim denetimi alan yazınında bulunup da Kamu Meslek Etiğinde yer almayan bazı ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkelere eğitim denetimi alanında çalışanların uyması gerektiğinden Kamu Meslek Etiğindeki eksiklik göze çarpmaktadır. Bu ilkelere biri olan “Denetim çalışmaları sırasında astların yanında üstlerini eleştirmekten kaçınırlar” (Kahraman, 2003, s.62) etik ilkesi ile eğitim denetimcilerin hem öğretmen, öğrenci hem de yöneticilere karşı sorumluluk sahibi olması gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Aydın (2007)’a göre geleneksel denetimin baskı ve korkutma yolu ile sonuç alma esasına dayandığı bilinmektedir. Hâlbuki araştırmalar baskı ve korkutmaların yarattığı korku ve endişelerin uygulamayı ya da rol performansını her zaman olumsuz olarak etkilediğini göstermektedir. Denetmen, öğretmenlerin güçlü yanlarını vurgulayarak, onların endişelerini azaltabilir. Öğretmenlerin yetersiz yanlarının üzerinde durmak da denetmenin görevlerindedir. Güçlü yanlar vurgulanarak, yetersiz yanlar daha yeterli kılınarak öğretmen geliştirebilir.

Her meslekte olduğu gibi eğitim denetiminde de müfettişlerin sahip olması gereken kişisel yeterlilikler olmalıdır. Çünkü eğitim denetimsi girdiği ortamda yalnız birey olarak değil, mesleğinin gerektirdiği sorumluluğun bilinciyle hareket etmelidir. Eğitim denetimi alan yazınında yer alan, “Müfettiş, gideceği, yemek yiyeceği, barınacağı yerleri unvanına yakışır şekilde seçmelidir” (Taymaz; 2005, s.40) etik ilkesi müfettişin mesleki olarak bir takım sorumluluklara sahip olması gerektiğini ifade etmektedir. Kamu Meslek Etiği Yönetmeliğinde denetmenlerin sahip olması gereken kişisel yeterlilikler ile ilgili herhangi bir etik madde bulunmamaktadır.

Eğitim denetimcilerinin uyması gereken ancak Kamu Meslek Etiğinde yer almayan bir diğer ilke ise “İnceleme ve araştırma için, gerekli olmadıkça, özel yaşama ilişkin bilgi istemekten kaçınırlar (Kahraman, 2003, s.62) ilkesidir. Bu durum TC Anayasasında (2006) özellikle “Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir” şeklinde de vurgulanmıştır.

Müfettişlerin mesleki anlamda kendi gelişimlerini sağlama çalışmalarının yanı sıra; gerek teftiş ettiği personeli, gerekse yanında stajyer olarak görev yapan müfettişi geliştirmek adına yapması gerekenler vardır. Kamu Meslek Etiği Yönetmeliğinde yer almayıp, eğitim denetimi alan yazınında yer alan Erdoğan ve Turan’ın “Meslektaşları olan stajyer müfettiş yardımcılarını ile sorumlu olduğu grup üyelerinin iyi yetişmesi için gerekli dikkat ve özeni gösterir ve gerekli olanakları hazırlar” (Kahraman, 2003, s.39) etik ilkesi bu durumu ifade etmektedir. Bugünün ve yarının ihtiyaçlarına cevap verebilecek nicelikte ve nitelikte insan gücünün yetiştirilmesi toplumsal gelişme ve ilerlemenin sağlanabilmesi açısından son derece önemli ve gerekli hale gelmiştir. Özellikle toplumla yakın ilişki ve etkileşim içerisinde bulunan kişi ve kurumlar için bu daha da önem arz etmektedir. Bu anlayış, çalışan bireylerin

istek ve ihtiyaçlarının dikkate alınması anlamına gelmektedir. Çağdaş eğitim denetim anlayışı denetmenlerin birlikte çalıştıkları bireylerin güçlü yanlarına ağırlık vermeleri gereğine inanır. Dikte ettirme yerine, gelişmeyi özendirme, hiyerarşik ve otoriter denetim ve değerlendirme yerine, kendi kendini değerlendirme, çağdaş eğitim denetiminin ağırlık verdiği noktalar (Aydın, 2007, s. 26).

Kamu Meslek Etiği yönetmeliğinde yer alan etik ilkeler göz önüne alındığında; kamuda yer alan tüm meslek dallarına yönelik hazırlanmış, genel bir yönetmelik olduğu için eğitim ile ilgili yönün ihmal edildiği bulgusu elde edilmiştir. Nitekim Taymaz (2005)'in "Müfettiş bir eğitimci olduğunu unutmaz, kişisel görüş ve yorumları açıklarken dikkatlidir" ilkesi eğitim denetiminde; denetmenliğin yanı sıra eğitimcilik yönünün de ağır bastığını göstermektedir. Bir denetmenin işlevi, öğretme ve öğrenmenin değerlendirilmesi ve geliştirilmesine ilişkin tüm etkinlikleri kapsar. Böyle bir sorumluluğun bilincinde olma, denetmenin eğitimsel gelişme ve çağdaş eğitim uygulamaları konusunda yeterli bilgiye sahip olmasını ve gelişmeleri sürekli izlemesini zorunlu kılar. Bir denetim süreci olarak değerlendirme, eğitim alanında var olan bilgilerin ışığında, koşulları ve süreçleri değerlendirmeyi, dikkatle incelemeyi gerektirmektedir. Sorumluluğunun gereği olarak denetmen, eğitim araştırmalarını ve eğitim literatürünü bilmek ve deneysel yaklaşımı uygulamaya istekli olmak durumundadır (Aydın, 2007, s.22).

Kamu Meslek Etiği Yönetmeliğinde eksikliği hissedilen önemli konulardan biride bilimselliklerdir. Eğitim denetimi alan yazınında denetmenlerin yaptıkları işi bilimsel veriler ışığında yapması gerektiğiyle ilgili birçok etik ilke vardır. Örneğin; Erdoğan ve Turan'ın "Görevlerini ve mesleki çalışmalarını, kamunun inancını ve mesleğin güvenini sağlayacak biçimde yasalar çerçevesinde ve bilimsel veriler ışığında tam bir sadakatle yürütürler" (Kahraman, 2003, s.39) ilkesi alan yazında bilimselliğe atıfta bulunan etik ilkelerden birisidir. Ancak Kamu Meslek Etiği yönetmeliğinde çalışmaların bilimsel bir nitelik taşıması gerektiğine ilişkin hiçbir madde bulunmamaktadır. Eğitimin, dolayısıyla eğitimin alt sistemi olan denetimin bilimsel bir süreç olduğu göz önüne alınırsa Kamu Meslek Etiği yönetmeliğinin bilimsellik ile ilgili ilke içermemesi ilginçtir. Oysa çağdaş eğitim denetimi bilimseldir. Denetim hizmetinin tüm yön ve aşamalarında nesnellığe, olgulara ve verilere ağırlık verilir. İlişkilerde nesnellik esastır. Sorunlara yansız bir yaklaşım ve verilere dayalı kararlar, çağdaş eğitim denetiminin bilimsel niteliğini yansıtan özelliklerdir. (Aydın, 2007, s.20).

Aydın'ın (2006), Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın "Müfettişlerin Dikkat Edeceği Hususlar" yayınından aktardığı; eğitim denetimi alan yazınında yer alan "Mesleğinin kutsallığına ve denetimin önemine inanmalı, mesleğini sevmeli ve yaptığı işten heyecan duymalıdır" (Aydın, 2006, s.123) etik ilkesi, Kamu Meslek Etiği Yönetmeliğinde yer almamaktadır. Ancak bu etik ilke, denetiminin iyi bir şekilde yürütülmesi için önemli olan bir diğer koşulunda sevgi olduğunu göstermektedir. Sevgi, yalnızca insanlara yöneltilen bir duygu değildir. Denetmenlerin, mesleğini de sevmesi gereklidir. Denetmenler, sağlıklı insan ilişkileri geliştirerek, hem örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi hem de işgörenlerin gereksinimlerinin olabildiğince karşılanabilmesi için mesleklerini sevmeli ve yeterliklerini artırmak için kendilerini geliştirmelidirler.

Tartışma

Çalışmanın sonucunda Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin eğitim denetimi alan yazınındaki etik ilkeler ile genel olarak

uyumlu olduğu ama özelde bir takım eksiklikler taşıdığı anlaşılmıştır. Alan yazında bulunan bazı etik ilkeleri bünyesinde barındırmadığından eğitim denetimcileri açısından eksik yönlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Meslek etiği ilkeleri her mesleğin amaçlarına, görevin özelliklerine göre farklılık göstermelidir. Yapılan araştırmada Kamu Meslek Etiği ilkelerinin birçok mesleği kapsadığı için çok genel bir nitelik taşıdığı ve eğitim denetimi için yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu ışığında, eğitim denetimcileri için Kamu Meslek Etiğinden farklı olarak “Eğitim Denetmeni Etik İlkeleri” isim ve içerikli ayrı bir yönetmeliğin oluşturularak bunun standart şekilde uygulanmasının sağlanması önerilebilir.

Yapılan çalışmada Kamu Meslek Etiği ilkelerinin görevin yerine getirilmesinde bilimselliği temele alma boyutunun ihmal edildiği görülmüştür. Oysa bilimsel bir anlayışa sahip olmayan, sadece pratiğe dönük çalışmalarda bulunan denetim deneme yanılmadan öteye gidemez. Taymaz (2005)’a göre denetimin bilimsel yönü yeniliklere ve alan araştırmalarına dayanır. Kurumun amaçlarına ulaşmak üzere kaynakların en etkili şekilde kullanılması, ürünün nitelik ve niceliğinin artırılması için bilimsel yöntem ve araçları aramayı öngörür. Denetmenlerin bilimsel anlayışa uygun hareket etmesi uymaları gereken etik davranışlardandır. Buna göre, eğitim ve bunun alt sistemi olan eğitim denetimi bilimsel bir süreç olduğu için eğitim denetimi etik ilkeleri oluşturulurken bunun bilimsel bir yapı üzerine inşa edilmesinin sağlanması önerilebilir.

Kamu Meslek Etiği çok genel bir nitelik taşıdığı için denetmenlerin eğitsel yönüne vurgu yapmamış ve bu konunun ihmal edildiği görülmüştür. Oysa nasıl ki eğitimin; bireyi, toplumu ve evreni değiştirme ve dönüştürme görevi varsa eğitimin denetim birimlerinin de bu anlayışa sahip olması gerekmektedir. Denetmenler tıpkı eğitimciler gibi toplumda istenen davranışların yerleşmesini sağlamakla görevli oldukları için; özellikle ast üst ilişkileri, personelin gelişmelerini sağlayıcı yaklaşımda bulunma gibi konularda gerek teftiş ettiği personele gerekse halka karşı örnek teşkil etmektedirler. Bu konuların birer etik ilke olarak ele alınması gerekmektedir. Bu bulguya bağlı olarak, özellikle kanunda bu içeriğe de yer verilmesi yanında eğitim denetmenlerin de bu bilinci oluşturacak bir eğitimden geçmeleri sağlanabilir.

Bir eğitim denetmeni mesleğini iyi bir şekilde yerine getirebilmek için bir takım kişisel özelliklere de sahip olmalıdır. Taymaz (2005)’a göre müfettiş rehberlik eden, sorumluluk alan, işini benimseyen, seven, gayretli ve hevesli, işi ile kişiliğini her zaman bağdaştıran bireyler olmalıdır. Müfettiş mesleğinin gerektirdiği etik ilkeler çerçevesinde bu özelliklere sahip olarak denetim yapmalıdır. Ancak Kamu Meslek Etiğinde müfettişin sahip olması gereken bu özelliklere yer verilmemiştir.

Bu çalışma, kamuda yer alan farklı amaç ve yapılarıdaki tüm örgütler için ortak bir etik listesi oluşturulamayacağını “eğitim denetimi” açısından göstermiştir. Kamuda eğitim gibi öznel kabul edilebilecek birçok kurum söz konusudur. Buna göre farklı kurumlara bilgi hazırlayan bilim dalları açısından etik ilke gereksinimini karşılayabilecek akademik çalışmaların yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- Aköz, A. (2008). "Bilimsel Araştırma Yöntemleri Üzerine Bir Çalışma: Yöntemlerin Karşılaştırılması." <http://yunus.hacettepe.edu.tr/~atacakoz/karsikut.htm>. Erişim: 12.05.2008
- Aksoy, A. H. (1998). Eğitim denetiminde etik (Yayımlanmış yüksek lisans tezi).Malatya: İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arda, B. (2004). *Etiğe kavramsal giriş ve temel yaklaşımlar*. Bilim Etiği ve Bilim Tarihi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınları.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ.P. (2002). *Yöneltil mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem A Yayınevi
- Aydın, M. (2007). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balkır, G. Z. (2008). Kamu yönetiminde yeni boyut: Kamusal etik, Sayı: 44 <http://www.kocaelibarasu.org.tr/dergi/?islem=goster&makale=44> Erişim: 25.05.2008
- Beck, L.G, Murphy, J (1994), *Ethics in educational leadership programs: an expanding role*, Corwin Press, Thousand Oaks, CA, .
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cevizci A.(2002). *Felsefe sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cornforth,S Claiborne, L.B. (2008) When educational supervision meets clinical supervision: what can we learn from the discrepancies? *British Journal of Guidance & Counselling*, Volume 36, Issue 2 May 2008 , pages 155 – 163
- Delpit, L. (1988). The silenced dialogue: Power and pedagogy in educating other people's children. *Harvard Educational Review*, 58(3), 280-298.
- Glanz, J. (1997). The Tao of supervision: Taoist insights into the theory and practice of educational supervision. *Journal of Curriculum and Supervision*, 12 (3), 193-211.
- Inbor, D. E. (1990). The organizational boundaries of responsibility: An ethical challenge. *Journal of Educational Administration*, 28(1), 24-37.
- Hitt, W.D. (1990). *Ethics and leadership: putting theory into practice*. Columbus: Battelle Pres
- Gürsel M. (1997). *Okul yönetimi*. Konya: Mikro Yayınları.
- Kahraman, N. (2003). İlköğretim müfettişlerinin mesleki etik ilkeleri ve bu etik ilkelere uyma düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi: Ankara

- Kirby, P. C., Paradise, L. V., & Protti, R. (1992). Ethical reasoning of educational administrators: Structuring inquiry around the problems of practice. *Journal of Educational Administration*, 30(4), 25-32.
- MB (2008). *Maliye Bakanlığı Mal Bildirimi Kanunu*
http://www.alomaliye.com/mal_bildirimi_kanunu.htm Erişim: 25.05.2008
- Noddings, N. (1984). *Caring: a feminine approach to ethics and moral education*. Berkely: University of California.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008) Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* Cilt: 9 Sayı: 15 Bahar 2008 s:137-155
- Reiman, A.J. and Thies-Sprinthall, L. (1998). *Mentoring and supervision for teacher development*. New York: Longman
- Shapiro, J. P. & Smith R. C. (1989). *The "other voices" in contemporary ethical dilemmas: The value of the new scholarship on women in the teaching of ethics*. Women's Studies International Forum, 12(2), 199-211.
- Sola, P. A. (Ed.). (1984). *Ethics, education and administrative decisions: a book of readings*. New York: Peter Lang.
- Sönmez, V. (1993). *Eğitim felsefesi*. Ankara: Adım Yayıncılık
- Starrat, R. J. (1991). Building an ethical school: A theory for practice in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 27(2), 185-202.
- Strike, K. A. & Ternasky, P. L. (Eds.). (1988). *The ethics of school administration*. New York: Teachers College.
- Strike, K. A., Haller, E. J., & Soltis, J. F. (Eds.). (1993). *Ethics for professionals in education: perspectives for preparation and practice*. New York: Teachers College.
- Toprakçı, E (2008) *Sınıfa dayalı yönetim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş: kavramlar, ilkeler ve yöntemler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Uzun, F. (2007). İç denetim ve Fransa uygulaması, *Yerel yönetim ve denetim dergisi*, Sayı:9, http://www.kidder.org.tr/php/dosyalar/makaleler/fuzun_makale.pdf Erişim: 01.01.2008
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Miscellany

Scope of the EPASAD

Turkish Journal of Educational Policy Analysis and Strategic Research (EPASAD) is a peer reviewed interactive electronic journal sponsored by the International Association of Educators and in part by the Graduate School of Library and Information Science at the University of Illinois at Urbana-Champaign. EPASAD is a core partner of the Community Informatics Initiative and a major user/developer of the Community Inquiry Laboratories. EPASAD takes an interdisciplinary approach to its general aim of promoting an open and continuing dialogue about the current educational issues and future conceptions of educational theory and practice in an international context.

Editorial/Review Process

All submissions will be reviewed initially by the editors for appropriateness to EPASAD. If the editor considers the manuscript to be appropriate, it will then be sent for anonymous review. Final decision will be made by the editors based on the reviewers' recommendations. All process -submission, review, and revision- is carried out by electronic mail. The submissions should be written using MS-DOS or compatible word processors and sent to the e-mail addresses given below.

Manuscript Submission Guidelines

All manuscripts should be prepared in accordance with the form and style as outlined in the American Psychological Association Publication Manual (5th ed.). Manuscripts should be double-spaced, including references, notes, abstracts, quotations, and tables. The title page should include, for each author, name, institutional affiliation, mailing address, telephone number, e-mail address and a brief biographical statement. The title page should be followed by an abstract of 100 to 150 words. Tables and references should follow APA style and be double-spaced. Normally, manuscripts should not exceed 30 pages (double-spaced), including tables, figures, and references. Manuscripts should not be simultaneously submitted to another journal, nor should they have been published elsewhere in considerably similar form or with considerably similar content.

EPASAD Co-Sponsors & Membership Information

International Association of Educators is open to all educators including undergraduate and graduate students at a college of education who have an interest in communicating with other educators from different countries and nationalities. All candidates of membership must submit a membership application form to the executive committee. E-mail address for requesting a membership form and submission is: members@inased.org

*There are two kinds of members - voting members and nonvoting members. Only the members who pay their dues before the election call are called Voting Members and can vote in all elections and meetings and be candidate for Executive Committee in the elections. Other members are called Nonvoting Members.

*Dues will be determined and assessed at the first week of April of each year by the Executive Committee.

*Only members of the association can use the University of Illinois Community Inquiry Lab. In order to log into the forum page, each member needs to get an user ID and password from the association. If you are a member, and if you do not have an user ID and password, please send an e-mail to the secretary: secretary@inased.org .

For membership information, contact:

1965 Orchard Street Apt.-D
Urbana, IL 61801, the USA

E-mail: info@inased.org

Electronic Access to EPASAD

All issues of the Turkish Journal of Educational Policy Analysis and Strategic Research may be accessed on the World Wide Web at: <http://www.inased.org/epasad> (Note: this URL is case sensitive).