

**T.C. MEB.**

**Yurtdışı Teşkilatı'nda Görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri Ve Ataşe Yardımcıları'nın  
Görevlerini Yaparken Karşılaştıkları Sorunlar**

**\*Hürcan TARHAN**  
**İngilizce Öğretmeni**

Yazışma Adresi:

Handan Hayrettin Yelkikanat Anadolu Teknik Lisesi,

Yabancı Diller Bölümü /Maltepe-İstanbul

hurcantarhan@hotmail.com

**\*\* Sevinç PEKER**  
**Yrd.Doç.Dr.**

Yazışma Adresi:

Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Davutpaşa kampüsü Esenler-İstanbul

peker@yildiz.edu.tr

**ÖZ**

*Türkiye Cumhuriyeti eğitime her alanda önem vermektedir. Türk dilinin, tarihinin ve kültürünün dünya üzerinde tanınması amacıyla da faaliyetler gösterilmektedir. Bu faaliyetleri T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı adına çeşitli ülkelerde ikili anlaşmalar doğrultusunda Büyükelçilikler ve Başkonsolosluklar nezdinde çalışan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları yürütmektedir. Söz konusu eğitim yöneticileri bu zor görevi üstlenirken görev yaptıkları yerin özelliklerine göre çeşitli sorunlarla karşılaşmaktalar. Bu araştırmanın genel amacı; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcılarının görevlerini yaparken, görev alanları içerisinde yer alan konularda ne derece sorunla karşılaştıklarını belirlemektir. Araştırmanın çalışma evreni, araştırma sırasında sayıları 45 olarak belirlenen, T.C. Eğitim Müşavirlikleri ve Eğitim Ataşeliklerinde görevli Eğitim Müşavir, Ataşe ve Ataşe Yardımcıları'nın tamamından oluşmaktadır. Anketteki sorulara verilen yanıtlardan; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın temel sorunlarının; ders kitapları, araç, gereç, materyal ve kaynakların yetersiz oluşu ve T.C. MEB. tarafından geliştirilmemesinden kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bunun yanında teknik donanım yetersizliğinin sorun olduğu belirtilmiştir. Ayrıca yurt dışında görevlendirilen personelin yeterliliği ve yetiştirilmesiyle de ilgili problemler yaşandığı sonucuna varılmıştır.*

**Anahtar Sözcükler :** Eğitim Müşavirleri - Ataşeleri - Ataşe Yardımcılarının görüşleri, görev, sorun.

**ABSTRACT**

*The Turkish Republic, also gives priority to education at every area. In order to spread the Turkish language, culture, history, and to make known by everone, It has activities. These activities are carried out by Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches who work with the Embassies, and Consulate Generals for the Abroad Organizaion of the Turkish Ministry of National Education towards the government deals. These men/women face many problems, which can change according to zones or regions, while they're undertaking this hard duty. The main purpose of this research is to find out the degree of the problems that Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches face while they're carrying out their official work. The population of this research consists of the all Education Consultants, Attaches, and Vice Attaches, who work for the Education Consultancies and specified total of 45 during the research. From the answers that are given for the questions of the questionnarie; We can understand that the main problems of the Education Consultants, who work for the Ministry of National Education of the Turkish Republic, are*

*inadequate books, materials, tools, and technical equipment. Also there are problems with the production and the development of educational materials which are expected from the Ministry of National Education. Moreover, it has been figured out that, there are development, and qualifiedness problems of the personnel who carry out the duties abroad.*

**Keywords:** *Opinions of Education Consultants – Attaches - Vice Attaches, official work, problem.*

## GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti, Milli Eğitim Bakanlığı; yurt dışında kendisini temsil etmesi için personel görevlendirmektedir. Bu personelin seçimi bazı esaslara dayanmaktadır. Resmi Gazetede 27/3/2003 tarih ve 25061 sayılı yurt dışında görevlendirilecek memurların seçim esaslarına dair yönetmeliğe göre; Yurtdışı görevlerde hizmetten beklenen amaç; yabancı devletlerle bunların temsilcilikleri ve temsilcileriyle, milletlerarası kurullarla yapılan temaslarda ulusal çıkarların savunulması, korunması, koordine edilmesi ile her alanda gerek aynı misyonda ve gerek aynı ülkedeki diğer misyonlarda bulunan diğer tüm görevliler arasında koordineli bir çalışma yapılması ve görevi ile ilgili olarak bağlı olduğu bakanlık veya kurumun, temel ve her türlü bilgi toplama ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Bu maksatla yurtdışı görevlere, hizmetin amacını sağlayacak nitelik ve yeterlikte personel gönderilmektedir. Yurtdışındaki görevlere gönderilen her kamu kurum ve kuruluş personeli aynı zamanda ülkemizi temsil etmekle yükümlüdür. Bu nedenle, bu kişilerin seçim ve atanmalarında yabancı dil bilgisi, temsil ve mesleki yeteneği esas unsurlar olarak kabul edilmektedir.

Temsil yeteneği (Eş ve Çocukları da Kapsar); yurt dışında sürekli görevlere gönderilen kamu kurum ve kuruluşları personelinin, seçim ve atanmalarında temsil yeteneği esastır ve bu husus seçimde mesleki yetenek ile birlikte değerlendirilmektedir. Temsil yeteneği; şahsın ve ailesinin görgü kurallarına vukufu; terbiye, nezaket ve tevazuları, muhite intibak, arkadaş edinme ve geçinme kabiliyetleri, temizlik ve giyimlerine itina dereceleri, genel kültür düzeyleri, tutum ve davranışlarındaki olgunlukları gibi nitelikler dikkate alınarak belirlenmektedir. Yurt dışına atanacak personelin kendisi ve ailesi (Eş ve Çocukları), tavır davranış ve ahlaki nitelikleri bakımından Türkiye Cumhuriyeti'ni üstün bir düzeyde temsil etmeye yeterli olmalıdır ([www.mfa.gov.tr](http://www.mfa.gov.tr)).

Yurt dışında sürekli görevde bulunan personelin; göreve başlama, hizmet sürelerinin bitimi ve yurda dönüşleri ile ilgili usul ve esasları personelin bağlı olduğu kamu kurum ve kuruluşu tarafından bu konudaki yönetmeliğe dayalı olarak çıkarılacak yönergede belirlenir. T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli eğitim yöneticilerinin görev süreleri üç yıldır, içinde bulunulan şartlara göre opsiyonlu olarak görev süresi bir yıl uzatılabilmektedir ([www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr)).

Milli Eğitim Bakanlığı, ülkeyi yurt dışında eğitim ve öğretim açısından Yurtdışı Teşkilatıyla temsil eder. Bu teşkilat içinde görevlendirilen Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları ülke menfaatlerini korumakla görevlidirler. Söz konusu eğitim yöneticileri Türkiye Cumhuriyeti'nin yurt dışındaki eğitim politikalarını uygulamakla sorumludurlar ve eğitim sürecinin ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş eğitim anlayışına uygun olarak yürütülmesine gerekli katkıda bulunabilmek için başarılı yönetimsel eylemlerde bulunmak zorundadırlar (Kaya, 1999, s. 132). Çünkü ülkeyi eğitim, öğretim, tarih, dil ve kültür alanlarında temsil etmektedirler.

Ülkeyi temsil edecek olan eğitim yöneticilerinin yeterli olmaları gerekmektedir. Eğitim yöneticisini yeterli kılan, yönetim alanlarında ve konularında uzmanlaşmış olmasıdır. Bir yönetici için en tehlikeli durum, yönetim alan ve konularında yüzeysel bilgilere sahip olmasıdır. “Yarım hekim insanı candan eder” örneği, yöneticinin yeterlik düzeyi onu başarılı kılacak düzeyde değil ise, yönetici de yönettiği örgüt de tehlike içindedir. Ülke menfaatleri açısından ve Türk dil, tarih ve kültürünün daha etkili bir biçimde tanıtılması ve yaygınlaştırılması için Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli yöneticilerin seçilmesi ve yetiştirilmesinde çok titiz davranmak gerekmektedir. Yurt dışında görevlendirilen eğitim yöneticileri alanlarında uzman olmalı. Çünkü bir yöneticinin, yönetmede uzmanlaşması ve yönetme biçimi yeterlik düzeyinin göstergesidir (Başaran, 2000, s. 184).

Eğitim Múşavirleri, Ataşeleri ve AtaşE Yardımcıları aynı zamanda iyi birer lider olmalıdırlar ve bütün liderlik vasıflarına sahip olmalıdırlar. Bu görevi üstlenen eğitim yöneticilerinin yüksek düzeyde güven duygusuna, dünyaya, örgütlere, insan ve insan ilişkilerinin doğasına ilişkin güçlü varsayımlara sahip olmaları gerekmektedir. Küreselleşen dünyada liderler, insanların ihtiyaç, beklenti, duygu ve inançlarına duyarlı olmak durumundadır. Değişen dünyada ve toplumlarda insanların söz konusu değişimlere uyum sağlamalarında, değişimlerin getirdiği bazı sorunlarla baş etmelerinde yol gösterici olmak durumundalar (Şişman, 2002, s. 11).

Bu görevi yerine getiren eğitim yöneticileri, dünya toplumunun aydın bir üyesi olmak zorundadırlar, çünkü diğer ülkelerce asimile edilmeye çalışılan Türk dil, tarih ve kültürünü, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın amaç ve hedefleri doğrultusunda eğitim ve öğretim hizmetlerini gerçekleştirerek yurt dışında korumak ve yaymakla yükümlüler. Eğitim Múşavirlikleri ve Ataşelikleri'nin bağlı bulunduğu T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı hakkında aşağıda bilgi verilmiştir.

### **T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurt Dışı Teşkilatı**

Bakanlık, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Yurtdışı Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname esaslarına uygun olarak Yurtdışı Teşkilatı kurmaya yetkilidir.

Bakanlığın Yurtdışı Teşkilatı dış ülkelerdeki T.C. Büyükelçilikleri ve Başkonsoloslukları nezdindeki Eğitim Múşavirlikleri ve Eğitim Ataşeliklerinden (EK) oluşur ([www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr)). TC. Milli Eğitim Bakanlığı'nın, Dışişleri Genel Müdürlüğü'ne bağlı onbeş Eğitim Múşavirliği, onsekiz Eğitim Ataşeliği ve Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı beş Eğitim Múşavirliği vardır.

T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatıyla ve teşkilat'ta görevli eğitim yöneticileriyle ilgili işlemleri, yurt içinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü ve Yurt Dışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü yürütür.

Türk dilini, tarihini ve kültürünü yurt dışında yaymakla sorumlu olan; Eğitim Múşavirleri, Ataşeleri ve AtaşE Yardımcıları görevlerini yerine getirirken, ülkeyi temsil esnasında; görev yaptıkları ülkeyle olan ilişkilere göre; kültür, kanun, dil, din, politika, sosyal şartlar, uygulama, eğitim sistemi gibi farklı alanlardaki ayrılıklardan ve bunun yanında bağlı buldukları Bakanlıkla da iletişim ve uzaklık problemleri, personel, kaynak, ekonomik ve mesleki yetersizlik gibi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar görevlerini iyi icra etmelerini ve görev yaptıkları ülkelerde, Türk dil, tarih ve kültürünün istenen düzeyde yaygınlaştırılmasını yavaşlatabilir. Türkiye Cumhuriyeti sürekli gelişmeyi, her alanda söz sahibi olmayı amaçlayan ve yurt dışında yaşayan bir çok vatandaşı bulunan bir ülke olduğundan; Türk dil, tarih ve kültürünün dünya çapında tanınması ve yayılması önemli bir husustur. Ancak yurt dışında görev yapmakta olan eğitim yöneticileri mevcut sistem ve koşullarda görevlerini yerine getirirken engelleyici unsurlarla karşılaşmaktadırlar. Bu olumsuzluklar onların rahat çalışmalarını engelleyebilir ve yönetim alanında başarı düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durum Türk dil, kültür ve tarihinin yurt dışında yeterince tanınmamasına ve yaygınlaştırılmamasına neden olabilir. Konu bu kadar önemliyken, bugüne kadar T.C. MEB. Merkez ve Taşra Teşkilatıyla ilgili araştırmalar olmasına rağmen Yurtdışı Teşkilatıyla ilgili bir araştırmaya rastlanamamıştır ve bu konuda araştırmalara ihtiyaç vardır. Bu nedenle; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Múşavirleri, Ataşeleri ve AtaşE Yardımcıları'nın görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların araştırılması bu araştırmanın temel problemi olarak belirlenmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın genel amacı Türkiye Cumhuriyeti Milli Eğitim Bakanlığı'nın, Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Múşavirleri, Ataşeleri ve AtaşE Yardımcıları'nın algılarına dayalı olarak çeşitli görev boyutlarında görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunların derecesini saptamak ve görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını ortaya çıkarmaktır.

Araştırmada bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Eğitim Ataşe Yardımcıları;

1. Yönetim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
2. Personel hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
3. Eğitim ve Öğretim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
4. Araştırma - Planlama ve İstatistik hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
5. Denetim - Rehberlik ve Soruşturma hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken hangi konularda ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ?
6. Eğitim durumları, daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları, cinsiyet gibi demografik değişkenlere göre gruplandırıldıklarında, görevlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşler arasında anlamlı bir fark var mıdır ?

## **Yöntem**

### **Araştırma Modeli**

Araştırma; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunları betimlemeyi amaçladığından araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evreni; T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'na bağlı 20 Eğitim Müşavirliği ve 18 Eğitim Ataşeliği'nde, Dışişleri Genel Müdürlüğü ve Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlüğü'nce görevlendirilmiş olan eğitim yöneticilerinin tamamından oluşmaktadır. Araştırma süresinde sayıları toplam 45 olarak belirlenen personelden, 13 eğitim müşaviri, 21 eğitim ataşesi ve 5 ataşe yardımcısı olmak üzere toplam 39 eğitim yöneticisi anketleri hatasız olarak geriye göndermiştir. Bu sayı, evrenin tamamını temsil etmektedir. Anketin uygulanacağı evren küçük olduğundan örneklem alınmamıştır.

### **Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması**

Araştırmada T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatıyla ve eğitim yönetimiyle ilgili çeşitli kaynaklara ulaşılmış ve ulaşılan kaynaklarla araştırmanın kuramsal kısmı oluşturulmuştur. Araştırmada; araştırmacı tarafından geliştirilen (65) maddelik beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anketin hazırlanması sırasında öncelikle bu alanla ilgili kaynaklar taranmış, daha sonra aşağıda belirtilen bu konuda uzman sayılacak kişilerin görüşlerine başvurulmuştur. Ayrıca 04 Temmuz 1995 gün ve 6701 sayılı Makam Onayı ile yürürlüğe giren ve Milli Eğitim Bakanı tarafından yürütülen yönergeye göre Eğitim Müşavirliklerinin ve Eğitim Ataşelikleri'nin kanunlarla belirlenmiş olan görev maddelerinden faydalanılmıştır.

Söz konusu anketler, T.C. MEB.; Dış İlişkiler, Yurtdışı Eğitim Öğretim Genel Müdürlükleri ve araştırmacı tarafından ilgili Eğitim Müşavirliklerine ve Ataşeliklerine faks ve e-posta yoluyla ulaştırılmıştır. Uygulama sonucunda geri dönen anketler, araştırmacının e-posta adreslerine ve ilgili Genel Müdürlüklere gelmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Anket formları ile toplanan veriler, uygulama öncesinde araştırmacı tarafından her anket sorusuna verilen kodlara uygun olarak bilgisayara yüklenmiştir. Yükleme işlemi tamamlanan veriler, araştırmanın amacına uygun olarak işlenmiş ve analiz edilmiştir.

Verilerin analiz edilmesinde SPSS bilgisayar programı kullanılmıştır. Bu program aracılığıyla, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcılarının görevlerini yerine getirirken beş ayrı boyutta karşılaştıkları sorunların derecelerinin ortaya konmasında aritmetik ortalama ve standart sapma teknikleri kullanılmıştır.

Ayrıca deneklerin, eğitim durumları, daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları, cinsiyet durumlarına göre görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için t testi uygulanmıştır. Anlamlılık düzeyi olarak  $p < 0,05$  alınmıştır. Her alt amaç için hesaplanan değerler tablolara dönüştürülmüştür. Analizler sonucunda elde edilen bulgular araştırmanın alt amaçlarına uygun olarak düzenlenmiş ve yorumlar bu bağlamda yapılmıştır.

### Bulgular

Bu bölümde anketlerden elde edilen verilerin işlenmesi sonucunda elde edilen bulgular, araştırmanın amaçlarına uygun bir sırada tablolar yardımıyla açıklanmış ve yorumlanmıştır.

#### Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Birinci alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Eğitim Ataşeleri ve Eğitim Ataşe Yardımcıları; yönetim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? “ biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 4’te yer almaktadır.

**TABLO 1: EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI’NIN YÖNETİM HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ**

Yönetim hizmetleri alanındaki aşağıdaki herbir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
1. Kanun tüzük ve yönetmelikleri uygulamada	39	1,6923	,65510
2. Yönerge ve genelgeleri uygulamada	39	1,8462	,74475
3. Plan ve programları uygulamada	39	1,8205	,75644
4. Üst makamlarca verilen emirleri yerine getirmede	39	1,7436	,84970
5. Görev alanınızdaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesini ve geliştirilmesini sağlamada	39	2,0769	,73930
6. Görev alanınızdaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulunduğunuz tekliflere dönüt almada	39	2,6410	1,0127 4
7. Bünyenizdeki gerekli iş bölümünün yapılmasında	39	1,5641	,59802
8. Yazışma ve işlemlerin hızlı, düzgün ve doğru bir şekilde yürütülmesinde	39	1,6667	,62126
9. Gerekli kayıt, defter ve dosyaların düzenli tutulmasında ve arşivlenmesinde	39	1,3846	,59007
10. Görev alanınızda bulunan eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesinde	39	3,0769	1,0100 7
11. Görev bölgenizde yapılan sınavların zamanında ilgili kurumlara duyurulmasında	39	1,5385	,60027
12. Görev bölgenizde yapılan sınavlarda sınav yerlerinin tespit edilmesinde	39	1,4103	,63734
13. Görev bölgenizde yapılan sınavlarda sınavların sağlıklı bir şekilde yapılmasında	39	1,2821	,60475
<b>Genel Aritmetik Ortalama</b>	<b>39</b>	<b>1,8264</b>	<b>,35326</b>

Tablo 1’deki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın; yönetim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken en çok görev alanlarında bulunan eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesine ilişkin olarak ( $\bar{X}=3,0769$ ) “bazen” düzeyinde sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Yeterli kaynağın olmayışı, her ülkeye ve seviyeye özel kitap ve materyallerin hazırlanmamış olması bu konuda sorun yaşanmasına neden olan başlıca sebepler arasında gösterilebilir.

#### İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

İkinci alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları; personel hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? “ biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar Tablo 5’te yer almaktadır.

**TABLO 2 : EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN PERSONEL HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ**

Personel hizmetleri alanında aşağıdaki her bir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
14. Görev alanınızda bulunan personel için personel bilgi defteri ve formlarının tutulmasında	39	1,5385	,64262
15. Görev alanınızda bulunan personelle ilgili kayıtlar konusunda Bakanlığınız ile koordinasyonun sağlanmasında	39	1,5641	,64051
16. Görev alanınızdaki ihtiyaca göre belirlemiş olduğunuz öğretmen sayısının yeterli düzeyde karşılanmasında	39	2,3590	1,11183
17. Görev alanınızda çalışan öğretmenlerle iletişim ve koordinasyonu sağlamada	39	1,7949	,80064
18. Görev alanınızda görevli yönetici ve öğretmenlerin üstün başarılı olanlarını tespit edip takdir edilmeleri için ilgili makamlara yaptığınız tekliflere dönüt almada	39	2,0000	1,02598
19. Görev alanınızda görevli yönetici ve öğretmenlere gerektiğinde ceza vermede	39	1,1538	,43155
20. Görev alanınızda bulunan personelin sicil ve diğer özlük işlemlerini zamanında yürütebilmede	39	1,2821	,45588
21. Bulduğunuz yönetim görevine ilişkin göreve seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği konusunda	39	2,5641	1,04617
22. Görev alanınızda bulunan, kendiniz de dahil yönetici kadrosunun bu göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda	39	3,1538	1,11304
23. Görev alanınızda bulunan, kendiniz de dahil yönetici kadrosunun yabancı dil yeterliliği konusunda	39	2,3846	,90657
24. Görev alanınızda bulunan öğretmenlere yurt dışı göreve seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği konusunda	39	2,9744	1,03840
25. Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda	39	3,4103	1,01872
26. Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin yabancı dil yeterliliği konusunda	39	3,0000	,85840
<b>Genel Aritmetik Ortalama</b>	39	2,2446	,53900

Tablo 2'deki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; personel hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, en çok görev alanlarında bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda ( $\bar{X}=3,4103$ ) "çoğu zaman" düzeyinde sorunla karşılaştığı görülmektedir. Öğretmenlerin, yurtdışı göreve başlamadan önce aldıkları oryantasyon eğitiminin süresinin yetersiz oluşu, gidecekleri yöre ve özellikleri hakkında yeterli bilgiyle donatılmıyor olmaları bu konuda çoğu zaman sorunla karşılaşılmasına sebep olabilir.

### Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Üçüncü alt amaç, "T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları; eğitim ve öğretim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? " biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 6'da yer almaktadır.

**TABLO 3 : EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN EĞİTİM ÖĞRETİM HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ**

Eğitim ve öğretim hizmetleri alanında aşağıdaki her bir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
27. Türk kültürünün yabancı ülkelerde korunması ve yayılması için gerekli faaliyetlerde bulunmada	39	2,2821	,99865
28. Türk kültürünün yabancı ülkelerde korunması ve yayılması için ilgili ülke ve kuruluşlarla kültür ve eğitim münasebetlerini geliştirmede	39	2,3590	1,01274
29. T.C MEB. tarafından ilgili yasa ve yönetmeliklerle belirlenen eğitimin amaçlarının okul ve diğer kurumlarda gerçekleştirilmesini sağlamada	39	2,5385	1,07229
30. Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülmesinde	39	2,7436	,90954
31. Görev alanınızda öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden görev yaptığınız ülkeye gelen öğrencilerin vize işlemlerinin yürütülmesinde	39	1,7692	,95866
32. Görev alanınızda öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyeti'nden görev yaptığınız ülkeye gelen öğrencilerin denklik işlemlerinin yürütülmesinde	39	1,7436	1,09347
33. Görev alanınızda bulunan okul ve diğer kurumlarda Atatürk İlke ve İnkılaplarının uygulanmasında	39	2,3590	1,20279
34. Görev alanınızda bulunan Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesinde	39	3,5897	1,14059
35. Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarının hazırlanması ve geliştirilmesinde	39	2,5897	1,01872
36. Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında uygulamada karşılaşılan aksaklıkların giderilmesi için ilgili makamlar nezdinde girişimlerde bulunmada	39	2,4103	,93803
37. Okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında karşılaşılan aksaklıkların çözümlenememesi durumunda üst makamlara verilen raporlara dönüt almada	39	2,8718	1,12810
38. Okullar ve diğer kurumların çalışma takvimini hazırlamada	39	1,7436	1,04423
39. Okullarda ve diğer kurumlarda çalışma takviminin uygulanmasında	39	1,8718	1,08044
40. Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında imzalanan ikili anlaşmalar ve protokollerin gerçekleşmesinde	39	2,0256	,98641
41. Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında yapılan mutabakat zabıtları ve daimi komisyon toplantılarının gerçekleştirilmesinde	39	2,0256	,98641
42. Türkiye Cumhuriyetiyle, ilgili ülke makamları arasında alınan kararların uygulanmasını izleme ve değerlendirmede	39	2,1282	1,05580
<b>Genel Aritmetik Ortalama</b>	39	2,3157	,68239

Tablo 3'deki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın; eğitim öğretim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, en çok görev alanlarında bulunan Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesine ( $\bar{X}=3,5897$ ) ilişkin "çoğu

zaman” düzeyinde sorunla karşılaştıkları algılanmaktadır. Bu alanda en çok bu konuda sorunla karşılaşılmasının sebepleri arasında, öğrencilerin farklı kültür ve dilde eğitim almaları ve ilgili Bakanlığın bu konuda çalışmalarının olmayışı gösterilebilir.

#### **Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum**

Dördüncü alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları; araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? “ biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 7’de yer almaktadır.

**TABLO 4 : EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI’NIN ARAŞTIRMA PLANLAMA VE İSTATİSTİK HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ**

<b>Araştırma, planlama ve İstatistik hizmetleri alanında aşağıdaki her bir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S</b>
43. Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri toplamada	39	2,1795	,82308
44. Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri değerlendirmede	39	2,0769	,98367
45. Görev alanınızdaki öğrencilerle ilgili istatistik bilgileri ilgili makamlara bildirmede	39	1,7179	,72361
46. Eğitim müşavirliği veya ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için araştırmada	39	1,9487	,72361
47. Eğitim müşavirliği veya ataşeliği ile ilgili hizmetlerin çabuk ve verimli yürütülmesini sağlamak için planlamada	39	1,6410	,58432
48. Görev yaptığınız ülkenin eğitim sistemindeki gelişme ve değişimleri incelemde	39	1,7692	,90209
49. Görev yaptığınız ülkenin eğitim sistemine ait gelişme ve değişimleri ilgili makamlara sunmak üzere raporlaştırmada	39	1,6667	,89834
50. Müşavirlik veya ataşeliğinin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanmasında	39	2,8462	,96077
51. Araştırma, planlama ve istatistik çalışmalarınızı gerçekleştirmek için sahip olduğunuz bilgisayar programlarının yeterliliği konusunda	39	2,9744	1,06344
52. Görev alanınızda bulunan öğretmenlerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlamada	39	3,2821	,79302
53. Görev alanınızda bulunan öğrencilerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlamada	39	2,6410	1,06344
<b>Genel Aritmetik Ortalama</b>	39	2,2494	,55208

Tablo 4’teki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın; araştırma-planlama ve istatistik hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, en çok görev alanlarında bulunan öğretmenlerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlanması konusunda ( $\bar{X}=3,2821$ ) “bazen” düzeyinde sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Görevli öğretmenlerin; bu konudaki teknik ihtiyaçlarının karşılanmaması, gerekli eğitimi almamış olmaları başlıca nedenler arasında gösterilebilir.



### Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Beşinci alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları; denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken ne derece sorunla karşılaşmaktadırlar ? “ biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 8’de yer almaktadır.

**TABLO 5 : EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI’NIN DENETİM REHBERLİK VE SORUŞTURMA HİZMETLERİ ALANINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ**

Denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanında aşağıdaki her bir maddeye ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktadır ?	N	$\bar{X}$	S
54. Okulların ve diğer kurumların belli bir plan içinde denetlenmesinde	39	2,2308	1,22392
55. Okullarda ve diğer kurumlarda denetleme sonucunda belirlenen eksikliklerin ve aksaklıkların giderilmesi için gerekli tedbirlerin alınmasında	39	2,2308	1,11122
56. Gerekli görüldüğünde yönetici ve öğretmenlerle ilgili inceleme ve soruşturma yapmada	39	1,7949	1,12810
57. Öğrenim görmek üzere Türkiye Cumhuriyetinden görev yaptığımız ülkeye gelen öğrencilerle ilgili gerekli rehberlik ve danışma hizmetlerini yerine getirebilmede	39	2,0256	,93153
58. Ülkeler arasında sürekli barış ve dostluk sağlanarak insanlığın müşterek saadetinin yükseltilmesine yönelik rehberlik çalışmalarını yürütmede	39	1,8205	,72081
59. Milletlerin birbirleri hakkında daha doğru ve iyi bilgiler edinmelerine yardımcı olunmasında	39	2,1026	,94018
60. Ülkenizin ve diğer ülkelerin aynı konumdaki görevlileri ile paralel rehberlik çalışmalarında bulunarak birlik ve beraberliği sağlamaya yönelik çalışmalar yapmada	39	2,1795	1,04810
61. Ülkenizin ve diğer ülkelerin birlik ve beraberliğini bozmaya yönelik zararlı faaliyetler varsa bunları tespit etmede	39	2,3846	1,04164
62. Ülkenizin ve diğer ülkelerin birlik ve beraberliğini bozmaya yönelik zararlı faaliyetler varsa bunları önlemek için gerekli çalışmalara rehberlik etmede	39	2,3846	1,11486
63. Türkiye Cumhuriyetinin milli menfaatlerinin daima ön planda tutulmasına rehberlik etmede	39	1,8718	,97817
64. Eğitim ve öğretim kurumlarıyla temas kurarak incelemeler yapmada	39	2,3333	1,03449
65. Eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunmuş olduğunuz görüş, tespit ve tekliflere dönüt almada	39	2,7692	1,15762
<b>Genel Aritmetik Ortalama</b>	39	2,1774	,69883

Tablo 5’teki bulgulara göre; katılımcılardan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın; denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken, en çok eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunmuş oldukları görüş, tespit ve tekliflere dönüt alma ( $\bar{X}=2,7692$ ) konusuna ilişkin “bazen” düzeyinde sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Üst makamların çeşitli bölgeler hakkında yeterli bilgiye sahip olmamalarının, T.C. MEB’nin, merkezi ve hantal yapısının bu konuda sorunla karşılaşılmasına neden olabileceği düşünülebilir.

### Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorum

Altıncı alt amaç, “T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın; eğitim durumları, daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları, cinsiyet, görev, aldıkları hizmetiçi eğitim ve

kıdem gibi demografik değişkenlere göre gruplandırıldıklarında, görevlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşler arasında anlamlı bir fark var mıdır ?" biçiminde ifade edilmiştir. Bu alt amaca ilişkin sonuçlar tablo 9,10,11,12,13,14,15,16,17’de yer almaktadır.

**TABLO 6 : EĞİTİM DURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI’NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRLERKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN t TESTİ SONUÇLARI**

Görev Boyutları	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	S	t	P
Yönetim Hizmetleri	Lisans	26	1,8254	,37531	-,024	,981
	Lisansüstü	13	1,8284	,31895		
Personel Hizmetleri	Lisans	26	2,3373	,56947	1,547	,130
	Lisansüstü	13	2,0592	,43418		
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	Lisans	26	2,3558	,68117	,513	,611
	Lisansüstü	13	2,2356	,70533		
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	Lisans	26	2,3112	,57907	,988	,330
	Lisansüstü	13	2,1259	,49172		
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	Lisans	26	2,2885	,67092	1,423	,163
	Lisansüstü	13	1,9551	,72697		

**P<0,05**

Tablo 6’daki bulgulara göre; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı’nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın, lisans ve lisansüstü eğitim durumu değişkenine göre görevlerini yerine getirirlerken karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre, Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın belirtilen beş boyuta yönelik görüşleri arasında P<0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

**TABLO 7 : EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI’NIN DAHA ÖNCE İDARİ GÖREVDE BULUNUP BULUNMADIKLARI DEĞİŞKENİNE GÖRE GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRLERKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN t TESTİ SONUÇLARI**

Görev Boyutları	Önceden İdari Görevde Bulunan ve Bulunmayanlar	N	$\bar{X}$	S	t	P
Yönetim Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	1,8123	,39354	-,330	,744
	İdari görevde bulunmamış	14	1,8516	,27893		
Personel Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	2,1108	,52411	-2,170	,036*
	İdari görevde bulunmamış	14	2,4835	,49617		
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	2,2975	,67442	-,220	,827
	İdari görevde bulunmamış	14	2,3482	,72087		
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	2,2036	,56850	-,687	,496
	İdari görevde bulunmamış	14	2,3312	,53201		
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	İdari görevde bulunmuş	25	2,0767	,70789	-1,210	,234
	İdari görevde bulunmamış	14	2,3571	,66941		

**P<0,05**

Tablo 7’deki bulgulara göre, T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı’nda görev yapan Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları’nın daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları değişkenine göre

görevlerini yerine getirirlerken karşılaştıkları sorunlara yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t testi sonuçları görülmektedir.

Bu sonuçlara göre, personel hizmetleri alanında daha önceden idari görevde bulunanların, bulunmayanlara göre daha az sorunla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Daha önce idari görevde bulunanların, personel yönetimi ve insan kaynakları konularında daha tecrübeli olduğu ve bu yüzden daha az sorunla karşılaştıkları düşünülebilir. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın belirtilen diğer dört boyuta yönelik görüşleri arasında  $P < 0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

**TABLO 8 : CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE, EĞİTİM MÜŞAVİRLERİ, ATAŞELERİ VE ATAŞE YARDIMCILARI'NIN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRİRLERKEN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARA İLİŞKİN t TESTİ SONUÇLARI**

Görev Boyutları	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	t	P
Yönetim Hizmetleri	Kadın	6	2,0641	,17820	2,920	,011*
	Erkek	33	1,7832	,36155		
Personel Hizmetleri	Kadın	6	2,4103	,71941	,815	,420
	Erkek	33	2,2145	,50798		
Eğitim ve Öğretim Hizmetleri	Kadın	6	2,2813	,98643	-,133	,895
	Erkek	33	2,3220	,63298		
Araştırma, Planlama ve İstatistik Hizmetleri	Kadın	6	2,3636	,67542	,546	,588
	Erkek	33	2,2287	,53644		
Denetim, Rehberlik ve Soruşturma Hizmetleri	Kadın	6	2,0556	,98413	-,459	,649
	Erkek	33	2,1995	,65217		

**$P < 0,05$**

Tablo 8'deki bulgulara göre; T.C. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görev yapan Eğitim Müşaviri, Ataşesi ve Ataşe Yardımcıları'nın cinsiyet değişkenine göre görevlerini yerine getirirlerken karşılaştıkları sorunlara yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t testi sonuçları görülmektedir.

Bu sonuçlara göre, yönetim hizmetleri alanında erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha az sorunla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Bu alanda, kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere göre daha titiz davrandıkları için daha çok sorunla karşılaştıkları düşünülebilir. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın belirtilen diğer dört boyuta yönelik görüşleri arasında  $P < 0,05$  düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur. Bir başka ifadeyle, her iki cinsten; Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları, belirtilen diğer dört boyutta da aynı yönde görüş bildirmişlerdir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın sonuçlarını, alt amaçların sırasına uygun olarak aşağıdaki gibi belirtmek mümkündür.

T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları;

1. Yönetim hizmetleri alanındaki görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; görev alanınızdaki hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulunduğunuz tekliflere dönüt almada, eğitim kurumlarında ders kitapları ve diğer araç gereç ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesinde ne derece sorunla karşılaşmaktasınız sorularına ilişkin olarak "bazen" şeklinde görüş bildirerek sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan diğer yönetim ve sınavlarla ilgili sorulara ise, "hiçbir zaman" ve "arasıra" şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.

2. Personel hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; görev alanınızda bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız sorusuna “çoğu zaman” şeklinde cevap vererek bu konuda çok fazla sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Kendiniz de dahil yönetici kadrosunun bu göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği, görev alanınızda bulunan öğretmenlere yurt dışı görevine seçilmeden önce yapılan mülakatın yeterliliği ve bu öğretmenlerin yabancı dil yeterliliği konularına ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktasınız sorularına ise “bazen” şeklinde cevap vererek sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan diğer personel hizmetleriyle ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “ara sıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

3. Eğitim ve Öğretim hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; görev alanınızda bulunan Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesi konusunda ne derece sorunla karşılaşmaktasınız sorusuna “çoğu zaman” şeklinde cevap vererek çok fazla sorunla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülmesine, okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında karşılaşılan aksaklıkların çözümlenememesi durumunda üst makamlara verilen raporlara dönüt alınması konularına ilişkin ne derece sorunla karşılaşmaktasınız sorularına ilişkin ise “bazen” şeklinde cevap vererek sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan diğer eğitim ve öğretim hizmetleriyle ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “ara sıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

4. Araştırma - planlama ve istatistik hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; Müşavirlik veya Ataşeliğin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanması, araştırma-planlama ve istatistik çalışmalarını gerçekleştirmek için sahip olunan bilgisayar programlarının yeterliliği, görev alanlarında bulunan öğretmenlerin ve öğrencilerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlaması konularına ilişkin ne derece sorunla karşılaştıkları sorularına “bazen” şeklinde cevap vererek sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan diğer araştırma-planlama ve istatistikle ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “ara sıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

5. Denetim - rehberlik ve Soruşturma hizmetleri alanında görevlerini gerçekleştirirken her bir maddeye ilişkin görüşlerine bakıldığında; eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunmuş olduğunuz görüş, tespit ve tekliflere dönüt alma konusuna ilişkin soruya “bazen” şeklinde cevap vererek sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu soruların dışında kalan denetleme-soruşturma ve rehberlikle ilgili sorulara ise, “hiçbir zaman” ve “ara sıra” şeklinde cevap vererek sorun yaşamadıklarını veya çok az sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

6. Eğitim durumu (Lisans ve lisansüstü mezunu), görev (Eğitim Müşaviri Ataşesi ve Eğitim Ataşe Yardımcısı), kıdem (görev süreleri) ve hizmetiçi eğitim (aldıkları hizmetiçi sayısı) gibi demografik değişkenlerine göre değerlendirildiğinde, Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın, her bir boyuta yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları değişkenine göre değerlendirildiğinde; personel hizmetleri alanında daha önceden idari görevde bulunanlarla, bulunmayanların görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Farkın kaynağı daha önceden idari görevde bulunmuş olanlardır. Daha önceden idari görevde bulunmuş olan yöneticiler personel hizmetleri alanında daha az sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Diğer dört boyutta ise daha önceden idari görevde bulunanlarla bulunmayanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde, yönetim hizmetleri alanında erkek yöneticilerle kadın yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı farklılık vardır. Farkın kaynağı erkek yöneticilerdir. Erkek yöneticiler, kadın yöneticilere göre daha az sorunla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Diğer dört boyutta ise erkek ve kadın yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

## Öneriler

Yukarıdaki sonuçlara bağlantılı olarak, TC. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti'nin menfaatlerinin uluslararası alanda korunması, Türk dil, tarih ve kültürünün tanınması ve yaygınlaşması için, konuyla ilgili devlet çalışanlarına, uygulamacılara ve araştırmacılara şu önerilerde bulunmak mümkündür;

T.C. M.E.B. Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları;

Yönetim hizmetleri alanında, hizmetlerin daha iyi yürütülmesi için ilgili makamlara bulunan tekliflere dönüt almada ve eğitim kurumlarında ders kitapları, araç gereç, materyal ihtiyaçlarının zamanında temin edilmesinde problem yaşamaktadırlar. Bu sorunların, Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkezi ve hantal yapısından kaynaklandığı sanılmaktadır. Merkezi yönetim yerine yerinden yönetim tercih edilebilir. Müşavirlik ve Ateşeliklerin buldukları ülkelerle işbirliği yapılarak, ilgili Bakanlığın da desteğiyle ders kitap, araç, gereç ve materyalleri zamanında temin edilebilir. Müşavirlik ve Ataşeliklerin bağlı buldukları birimler daha fazla yetkiyle donatılabilir. Ülkelerle yapılan ikili anlaşmalarda ise ders, araç, gereç ve materyal konusundaki sorunların üzerinde durulmasının faydalı olacağı sanılmaktadır. Ayrıca ülke şartları elverdiğince ekonomik destek sağlanabilir.

Personel hizmetleri alanında, görev alanlarında bulunan öğretmenlerin göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin yeterliliği konusunda çok fazla problemle karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca kendileri de dahil yönetici kadrosunun bu göreve başlamadan önce aldığı oryantasyon eğitiminin, öğretmenlere yurt dışı görevine seçilmeden önce yapılan mülakatın ve bu öğretmenlerin yabancı dil yeterliliği konularına ilişkin bazen sorunla karşılaştıkları belirtilmiştir. Dolayısıyla, yurtdışında görevlendirilecek personelin seçilmesi esnasında daha titiz davranılırsa ve söz konusu personele göreve başlamadan önce gidecekleri yöreye ilgili daha kapsamlı eğitim verilirse bu konudaki sorunların azalacağı düşünülmektedir. Mümkünse gidecekleri ülkenin veya bölgenin özelliklerine göre daha önceden orada görev yapmış veya özelliklerini iyi bilen kişilerce eğitim verilmesi sağlanmalıdır. Bu eğitim için aynı yerde daha önceden görev yapmış olanlardan faydalanılabilir. Böylece gittikleri ülkeyi daha kolay tanıyacakları ve adaptasyon problemi yaşamayacakları düşünülmektedir.

Eğitim ve öğretim hizmetleri alanında; Türk öğrencilerinin düzeylerine yönelik çeşitli öğretim kademelerinde faydalanabilecekleri ders materyallerinin T.C. MEB. tarafından geliştirilmesi konusunda çok fazla sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Müşavirlik ve Ateşeliklerin, bulunduğu ülkelerin sosyal şartları ve öğrencilerin durumları göz önüne alınarak ilgili ülkelerle işbirliği yoluna gidilip bu konuda kurulacak komisyonlar aracılığıyla her ülkeye özel, ayrı ders kitap, araç, gereç ve materyallerin hazırlanması ve temin edilmesi yoluyla bu konudaki aksaklıklar giderilebilir. Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülmesi, okullarda ve diğer kurumlarda uygulanan eğitim programlarında karşılaşılan aksaklıkların çözümlenememesi durumunda üst makamlara verilen raporlara dönüt alınması konularına ilişkin de bazen sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Türk dili alanındaki çalışmaların yaygınlaştırılması ve yararlı bir şekilde yürütülebilmesi için bu konudaki merkezlerin sayılarının artırılması yoluna gidilebilir ve daha fazla öğrenci çekebilmek için etkili pazarlama ve reklam teknikleri kullanılabilir. Çevrede; Türk kültürünü, dilini ve tarihini tanıtan ilgi uyandıracak etkinliklerin sayısı artırılabilir.

Araştırma, planlama ve istatistik hizmetleri alanında, Müşavirlik veya Ataşeliğin araştırma, planlama ve istatistik çalışmaları için yeterli teknik donanımının sağlanması, araştırma-planlama ve istatistik çalışmalarını gerçekleştirmek için sahip olunan bilgisayar programlarının yeterliliği, öğretmenlerin ve öğrencilerin bilgi iletişim sistemlerini kullanabilmelerine olanak sağlanması konularına ilişkin bazen sorun yaşadıkları görülmektedir. Öncelikle Müşavirlik ve Ataşeliklerin ihtiyacı olan teknik destek sağlanabilir ve yaptıkları işlere uygun bilgisayar programları temin edilebilir. Eğitim yöneticilerinin bu programları kullanarak araştırma, planlama ve istatistik konularında çalışma yapabilmeleri için gerekli eğitim verilebilir. Ayrıca, öğretmen ve öğrencilerin de bilgi iletişim sistemlerini kullanarak, hem bağlı buldukları, Müşavirlik veya Ataşelik'le, Türkiye Cumhuriyeti'nde yaşayan akrabaları ve yakınlarıyla, bunların da ötesinde sürekli ve hızla gelişen teknoloji dünyasıyla iletişim halinde olmalarını sağlamak amacıyla ilgili ülkelerle işbirliği yaparak ve öz kaynakları kullanarak girişimlerde bulunulabilir.

Denetim, rehberlik ve soruşturma hizmetleri alanında; eğitim ve öğretim kurumlarıyla ilgili üst makamlara sunulan görüş, tespit ve tekliflere dönüt alma konusunda bazen sorunla karşılaşıldığı

görülmektedir. Bu sorunun, ilgili Bakanlığın merkezi ve hantal yapısından kaynaklandığı sanılmaktadır. Bu nedenle merkezi yönetim yerine daha fazla yetkiyle donatılmış yerinden yönetim tercih edilebilir. Bunun haricinde, üst makamların yöreye ilgili daha az bilgiye sahip olduklarından bu tip problemler yaşanıyor olabilir. Öyleyse, bu konuda üst makamların yöreye ve yöresel problemlerle ilgili daha fazla bilgilendirilmeleri faydalı olacaktır.

Daha önceden idari görevde bulunup bulunmadıkları değişkenine göre değerlendirildiğinde; beş boyut içinde sadece personel hizmetleri alanında daha önceden idari görevde bulunanların, bulunmayanlara göre daha az sorunla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Bundan dolayı yurtdışı görevine yönetici göreviyle atanacak kişilerin bu göreve seçilmeden önce yurt içinde de idarecelik görevinde bulunmuş olmaları veya bu konuda daha detaylı ve uzun süreli hizmetiçi eğitim almaları faydalı olabilir. Böylece, personel yönetimine ilişkin tecrübe ve bilgi birikimine sahip olacakları ve daha az sorunla karşılaşacakları düşünülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde ise, beş boyut içinde sadece yönetim hizmetleri alanında erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha az sorunla karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Bu alanda, kadın yöneticilerin daha titiz davrandıkları düşünülebilir. Bundan dolayı, genel olarak bu alandaki hizmetiçi eğitimin süresinin ve içeriğinin genişletilmesi bu sorunu ortadan kaldıracaktır. Çağdaş ülkelerde, kadın yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden bu konuda yaşanan sorunların tespit edilerek gerekli önlemlerin alınmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada TC. MEB. Yurtdışı Teşkilatı'nda görevli Eğitim Müşavirleri, Ataşeleri ve Ataşe Yardımcıları'nın görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır. Diğer araştırmacılarda bu araştırmadan faydalanarak, Yurtdışı Teşkilatı'nın sorunları veya yeniden yapılandırılması konularında araştırma yapabilirler.

### Kaynaklar

- Açıklın, A.(1997). *Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Arık, A.(1998). *Psikolojide Bilimsel Yöntem*. İstanbul: Çantay Kiatabevi.
- Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yay.
- Başar, H (2000). *Eğitim Denetçisi*. Ankara: Pegem, 2000.
- Başaran, İ.E. (2000). *Eğitim Yönetimi*. 4. Baskı, Ankara: Feryal matbaası.
- Başaran, İ.E. (1996). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Başaran Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Castetter, W., Young, P. (2000). *The Human Resource Function In Educational Administration*. New Jersey: Prentice Hall.
- Çakır, F. (2000). *Sosyal Bilimlerde İstatistik*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Dil, O. (1998). *Yönetimde İstatistik*. İstanbul: Yön Ajans.
- Erdoğan, İ. (2002). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eğitim Yönetimi ve Eğitim Yöneticiliği*. (1993). Ankara: 14. Milli Eğitim Şurası.

- Fidan, N., Erden, M. (1991). *Eğitime Giriş*. Ankara: Feryal Matbaacılık.
- Fidler, B. (1996). *Strategic Planning for School Improvement*. First Published in Great Britain: Prentice Hall.
- Fullan, M. (1991). *The New Meaning of Educational Change*. New York: Teachers College Press.
- Gibbon and Fitz, T. (2000). *Monitoring Education*. London: Continuum.
- Grundy, T. (1993). *Implementing Strategic Change*. London: Kogan Page.
- Gümüşeli, A.İ. (2002). *2001 Yılında İlköğretim Okulu Müdürleri*. İstanbul: YTÜ. Vakfı Yayınları.
- Gümüşeli, A.İ. (1996). İstanbul İlindeki İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları. *Yayınlanmamış Araştırma. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Fen- Edebiyat Fakültesi*.
- Hanson, E.M. (1985). *Educational Administration And Organizational Behaviour*. California: Allyn and Bacon.
- Karahan, M. (1998). *Türkiye Eğitim Sisteminde Eğitim Yöneticiliği*. Malatya.
- Karasar, N. (2000). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*. Ankara: Nobel Yayın.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın.
- Kaya, Y.K. (1999). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kaya, Y.K. (1993). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Kayaalp, İ. (2002). *Eđitimde İletişim Dili*. İstanbul: Bilge Yayıncılık.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayın.
- Kotter, J. (1989). *What Leaders Really Do*. Harvard Business Review. 1989.
- Milli Eğitim İle İlgili Mevzuat*. (1999). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Law, S., Glover, D. (2000). *Educational Leadership and Learning*. Buckingham: Open University Press.
- Levin, R., Kirkpatrick, C. (1971). *Quantitative Approaches to Management*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Lefton, L.A., Valvatne, L. (1992). *Mastering Psychology*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Oğuzkan, T. (1997). *Educational Systems*. İstanbul : Boğaziçi University Publication.
- Ornstein, C.A., Hunkins, P.F. (1998). *Curriculum Foundations, Principles, and Issues*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sabuncuođlu, Z., Tüz, M. (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Saxe, W.R. (1980). *Educational Administration Today*. California: Mr. Cutchan Publishing Corporation.
- Sergiovanni, T.J (1982). *Supervision Of Teaching*. Alexandria: ASCD.

Shubin, J. (1971). *Business Mangement*. New York: Barnes & Noble Inc..

Snyder, J.K., Anderson, H.R. (1986). *Managing Productive Schools*. Orlando: Academic Press Colledge Division.

Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Taymaz, H. *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

*Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası*. (1987). İstanbul: Nurdan Yayınları.

Vygotsky, L. S. (1997). *Educational Psychology*. Florida: Lucie Press.

### İnternet Kaynakları

<http://disis.meb.gov.tr>

<http://www.hyperdictionary.com/dictionary/teaching>.

<http://www.meb.gov.tr>

<http://www.mfa.gov.tr>

<http://yeogm.meb.gov.tr>