

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Şehnaz CANLI TETİK

**EĞİTİM DENETÇİLERİNİN GÖREVLERİ İLE İLGİLİ STRES KAYNAKLARI VE
BU STRES KAYNAKLARI İLE BAŞ ETME YÖNTEMLERİ**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2011

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Şehnaz CANLI TETİK

**EĞİTİM DENETÇİLERİNİN GÖREVLERİ İLE İLGİLİ STRES KAYNAKLARI VE
BU STRES KAYNAKLARI İLE BAŞ ETME YÖNTEMLERİ**




Danışman:
Doç. Dr. Ali SABANCI

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2011

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Şehnaz CANLI TETİK'in bu çalışması, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Mualla BİGİN AKSU 
Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Ali SABANCI 
Üye : Prof. Dr. Ayşe KURUÖZÜM 

Tez Konusu: Eğitim Denetçilerinin Görevleri ile İlgili Stres Kaynakları ve Bu Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 17/06/2011

Mezuniyet Tarihi :/...../2011

Prof.Dr.Mehmet ŞEN
Müdür

.....

İÇİNDEKİLER

ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ	iv
ÖZET	v
SUMMARY	vi
ÖNSÖZ	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL ÇERÇEVEDE DENETÇİLİK VE STRES KAVRAMLARI İLE EĞİTİM ÖĞRETİMDE DENETÇİLİĞİN GELİŞİM SÜRECİ

1.1. Eğitim-Öğretimde Denetçilik ve İşleyişi	3
1.1.1. Denetimin Öğeleri	5
1.2. Stres ve Kaynakları	6
1.2.1. Kişisel Stres Kaynakları	8
1.2.2. Örgüt Dışı Stres Kaynakları	9
1.2.3. Örgütsel Stres Kaynakları	9
1.2.3.1. Zaman Yetersizliği	10
1.2.3.2. Yoğun İş Yükü	10
1.2.3.3. Ücret Yetersizliği	10
1.2.3.4. Örgütsel Rol	10
1.3. Stres Belirtileri	13
1.3.1. Fiziksel Stres Belirtileri	13
1.3.1.1. Alarm Aşaması	13
1.3.1.2. Direnme Aşaması	14
1.3.1.3. Tükenme Aşaması	14
1.3.2. Psikolojik Stres Belirtileri	14
1.3.3. Davranışsal Stres Belirtileri	14
1.4. Stres Yönetimi	15
1.4.1. Stres Yönetiminin Fonksiyonları	15
1.4.1.1. Bireysel Stres Yönetimi	16
1.4.1.2. Örgütsel Stres Yönetimi	16

İKİNCİ BÖLÜM
EĞİTİM-ÖĞRETİMDE DENETÇİLİK VE EĞİTİM DENETÇİLERİNİN
GÖREVLERİ

2.1. Eğitim-Öğretimde Denetçiliğin Gelişim Süreci	17
2.2. Günümüzde Denetim Sisteminin İşleyişi	20
2.2.1. Denetimin Amaçları.....	21
2.2.2. Denetimin İlkeleri	21
2.2.3. Denetçinin Rollerini	22
2.2.4. Denetimin Görevleri.....	23
2.2.4.1. Denetçilerin Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme görevi.....	24
2.2.4.2. Denetçilerin Denetim ve Değerlendirme Görevi	25
2.2.4.3. Denetçilerin İnceleme ve Soruşturma Görevi	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İLKÖĞRETİM DENETÇİLERİNİN GÖREVLERİ İLE İLGİLİ STRES
KAYNAKLARI VE BU STRES KAYNAKLARI İLE BAŞ ETME YÖNTEMLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Problem durumu	30
4.2. Problem Cümlesi.....	31
4.3. SINIRLILIKLAR.....	31
4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	31
4.4.1. Araştırmanın Çalışma Grubu	32
4.4.2. Veri Toplama Araçları	32
4.4.3. Verilerin Toplanması	33
4.4.4. Verilerin Analizi	33
4.5. BULGULAR ve YORUMLAR	34

4.5.1. Denetçilerin Cinsiyete, Kıdeme ve Çalışılan Farklı Bölgelere Göre Dağılımları	35
4.5.2. Denetçilerin Görüşlerine Göre Denetçilere Bağlı Stres Kaynakları	37
4.5.3. Denetçilerin Görüşlerine Göre Denetçilere Bağlı Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri.....	42
4.5.4. Denetçilerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerine Bağlı Stres Kaynakları.....	44
4.5.5. Denetçilerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerine Bağlı Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri	45
4.5.6. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlere Bağlı Stres Kaynakları	46
4.5.7. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri.....	49
4.5.8. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğrencilere Bağlı Stres Kaynakları	51
4.5.9. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğrencilere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri.....	52
4.5.10. Denetçilerin Görüşlerine Göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın Aldığı Kararlara Bağlı Stres Kaynakları	53
4.5.11. Denetçilerin Görüşlerine Göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın Aldığı Kararlara Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri	57
4.5.12. Denetçilerin Görüşlerine Göre Diğer Nedenlere Bağlı Stres Kaynakları	58
4.5.13. Denetçilerin Görüşlerine Göre Diğer Nedenlere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri.....	59
4.5.14. Denetçilerin Görüşlerine Göre Strese Bağlı Oluşan Rahatsızlıklar	60
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	62
KAYNAKÇA.....	66
EKLER.....	70
EK 1. GÖRÜŞME FORMU.....	70
EK 2. ARAŞTIRMA İZİN BELGESİ.....	73
ÖZGEÇMİŞ.....	78

ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ

Şekil 1.1. Strese yol açan başlıca faktörler ve örgütsel sonuçları.....	8
Tablo 1.1.Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması.....	12
Tablo 4.1.Denetçilerin Cinsiyete, Kıdeme ve Çalışılan Farklı Bölgelere Göre Dağılımları	35
Tablo 4.2.Denetçilerin Görüşlerine Göre Denetçilere Bağlı Stres Kaynakları	37
Tablo 4.3.Denetçilerin Görüşlerine Göre Denetçilere Bağlı Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri.....	42
Tablo 4.4.Denetçilerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerine Bağlı Stres Kaynakları.....	44
Tablo 4.5.Denetçilerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerine Bağlı Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri	45
Tablo 4.6.Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlere Bağlı Stres Kaynakları.....	46
Tablo 4.7.Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri.....	49
Tablo 4.8.Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğrencilere Bağlı Stres Kaynakları	51
Tablo 4.9.Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğrencilere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri.....	52
Tablo 4.10.Denetçilerin Görüşlerine Göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın Aldığı Kararlara Bağlı Stres Kaynakları	53
Tablo 4.11.Denetçilerin Görüşlerine Göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın Aldığı Kararlara Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri	57
Tablo 4.12.Denetçilerin Görüşlerine Göre Diğer Nedenlere Bağlı Stres Kaynakları	58
Tablo 4.13.Denetçilerin Görüşlerine Göre Diğer Nedenlere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri	59
Tablo 4.14. Denetçilerin Görüşlerine Göre Strese Bağlı Oluşan Rahatsızlıklar	60

ÖZET

Eğitim-öğretim hizmetlerinin istenilir etkinlik ve verimlilikte sürdürülmesinin en etkili aracı denetim sistemidir. Öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesi ve rehberlik yapılması denetimin ilk akla gelen öğgeleridir. Tüm resmi ve özel eğitim kurumlarının açılması, kapanması, kurs ve özel dershanelerin denetimi eğitim denetçilerinin bilinen görevlerindedir. Eğitim denetçilerinin belirlenen görevleri yerine getirirken rol boyutunu oluşturan ve her biri birer yeterlik alanı olan yöneticilik, liderlik, öğreticilik, rehberlik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı rollerini oynaması beklenir. İlköğretim denetçilerinin konuyla ilgili olarak dile getirdikleri sorunlara ilişkin bazı ifadeler; çok sayıda görevin verilmesi ve iş yükünün fazlalığı kendilerinde stres ve bıkkınlık meydana getirmektedir.

Çalışmamızda; eğitimde kalitenin artırılması amaçları kapsamında; denetçilik kurumu, eğitim sistemine yansımaları ve özellikle eğitim denetçilerinin görevleri sırasında karşılaştıkları bireysel ve örgütsel anlamda stres kaynakları ve bunlarla baş etme yöntemleri incelemeye alınmıştır. Antalya ilinde yedi farklı eğitim bölgesinde görev yapan yedi eğitim denetçisine on beş açık uçlu sorudan oluşan bir soru formu kullanılarak nitel bir çalışma yapılmıştır. Ankete verilen cevaplar içerik analizi ile çözümlenmiş ve verilerin yüzde frekans değerleri ile örnek cevaplar verilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler ışığında, eğitim denetçilerinin görüşlerine göre kendilerini genelde stresli hissetmelerine rağmen, bireysel stres yönetimi konusunda başarılı oldukları belirlenmiştir. Bu çalışma örgütsel stres kaynaklarının belirlenerek eğitim denetçilerinin bu stresle nasıl baş etmeye çalıştıkları konusunda yol göstermesi bakımından önem arz etmektedir.

Anahtar Sözcükler: Eğitim Denetçisi, Stres, Baş Etme Yöntemleri.

SUMMARY

STRESS SOURCES OF EDUCATIONAL INSPECTORS IN RELATION TO THEIR DUTIES AND THE METHODS OF COPING WITH THESE STRESS SOURCES

The auditing system is the most efficient means of carrying on the educational and training services in an effective and productive way as desired . It is the well known duty of educational inspectors to supervise the opening and closing of all official and private educational institutions and to inspection of private educational courses . It is expected that the educational inspectors play the roles of interrogational judgement, mastery of inspection, guidance, leadership, administery each of which are all seperately fields of efficiency and they form the dimension of roles while they perform their duties. According to some statements that the elementary education inspectors have expressed in relation to the problems, to be given many duties at one time and the plenty of the work load create stress and they have got bored. In our study, the scope of the purposes of improving the quality of education; audit institution, the reflection of it to the education system, and especially, the sources of stress in organizational sense that inspectors face and strategies to cope with stress during their duties are to examine.

A quantitative study has been established by using an interview form which is formed of fifteen interviewing questions to be asked to seven educational inspectors who carry on their duties in seven different educational sites of Antalya. The answers given to the form are analyzed by contents analysis and sample answers are given with the frequency percentage values of the data.

Under the light of data obtained from the survey according to views of educational inspectors it is considered that although they generally feel themselves under stress they are succesful on individual stress management subject. This study has shown importance in accordance to depicting the institutional stress sources and guiding the educational inspectors about how to cope with this stress.

Key Words: educational inspectors, stress, strategies to cope with.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada eğitim denetçilerinin stres kaynakları ve bu stres kaynakları ile baş etme yöntemleri incelenmiştir. Bu çalışmanın planlanması ve gerçekleştirilmesinde bana yol gösteren üzerimde emeği ve bilgisi olan tüm hocalarıma, bilgi ve deneyimi ile çalışmama destek veren proje danışmanım, değerli hocam Sn. Doç. Dr. Ali SABANCI' ya teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimimde bilgi ve deneyimleriyle eğitimime katkı sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU, Doç. Dr. İlhan GÜNBAI, Yard. Doç. Dr. Türkan MUSTAN AKSU, Yard. Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI ve Yard. Doç. Dr. Cem GÜZELLER'e çok teşekkür ederim.

Çalışmamda, veri toplama sürecinde benimle görüşme yapmayı kabul eden, bana vakit ayıran değerli denetçilerimize ilgileri ve duyarlılıkları için teşekkür ederim.

Beni anlayış ve sabırla bekleyen canım kızlarım Cansu ve Begim sizin için ilham kaynağı olmasını dilerim.

Araştırmamda ve ders dönemimde; derslere katılabilmem ve tezim üzerinde yoğun bir şekilde çalışabilmem için kızlarımla ilgilenen, maddi manevi desteğini esirgemeyen sevgili anneciğim ve babacığım... Seçme şansım olsaydı yine sizin çocuğunuz olmayı isterdim. Her şey için minnettarım.

Şehnaz Canlı TETİK

GİRİŞ

Günümüzde eğitim sistemlerinin başarısı etkililiği ve verimliliği ile ölçülmektedir. Aynı zamanda başka sistemlerle etkileşim hâlinde kalan eğitim sisteminin etkililik ve verimliliğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu da, yönetimin denetim aracılığı ile elde edeceği bilgilerle sağlanır. Bu nedenle, denetim yönetimin vazgeçilmez bir unsurudur.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 42. maddesinin 3. fıkrası, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu, 1702 sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi Tecziyeleri Hakkındaki Kanun, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına, Öğretmenler için Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun, 625 Sayılı Özel Öğretim Kanunu, 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği, Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği, İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi, İller İdaresi Kanunu, İlköğretim Kurumları Yönetmelikleri gibi bir çok yasal metinde teftiş ve müfettişle ilgili hükümler yer almaktadır. Eğitim denetçileri, eğitimde niteliği artırmak adına, bir yandan eğitim personelinin rehberliği ve kurum denetimi yaparken, diğer yandan yasalar çerçevesinde suç unsuru oluşturabilecek durumlara ilişkin soruşturma görevini yürütürler. Eğitim denetçilerinin soruşturma görev emirlerini alırken, soruşturma olurlarının nitelikli bir şekilde hazırlanmaması; anlatım bozuklukları yanında, ihbar ve şikâyet dilekçelerindeki içeriklerin olduğu gibi olurlara yansıtılması ve ilgili kanunlara aykırı dilekçelerin işleme konulması önemli sorunlar olarak görülmektedir.

Görev alanlarının genişliği ve iş yükünün fazlalığından dolayı yeterli zamanın ayrılamaması; soruşturma dosyaları içerisinde evrak ve bilgi eksiklikleri; baskı gruplarının emir makamlarına ya da denetçilere müdahale etmeye çalışmaları, ifade sahiplerinin tam doğrulukla ifade vermemesi ve ifadesi alınacak şahıslara ulaşmada yaşanan güçlükler diğer bazı sorunlardır. Evrakların incelenmesi, delillerin toplanması ve değerlendirilmesi aşamasında, evrakların çokluğu nedeniyle incelemenin zaman alması yanında, bilgi belge ve kayıtlara ulaşmaktaki zorluklar görevlerinin sadece soruşturmaya ilgili dile getirilen sorunlarındandır. Aynı gün içinde hem rehberliğin, teftiş ve değerlendirmenin gerektirdiği pozitif yaklaşımı oluşturmaya çalışırken bir yandan da inceleme ve soruşturmanın yansıttığı negatif yaklaşımla mücadele etmektedirler.

Mevzuatın eski olması yanında, çok sık değişmesi ve dağınık olması; mevzuatın yargı kararlarıyla çelişmesi, mevzuatta net olmayan ifadelerin kullanılması stres kaynağı olarak ifade edilen diğer konulardır. Eğitim denetçilerinin soruşturmasını yaptıkları insanlarla rehberlik veya denetim için tekrar karşılaştıklarında iletişim kopukluklarının, ön yargıların oluşması ve nadiren de olsa tehditlerin alınması durumu yaşanmaktadır. Yol ücretlerinin ve diğer giderlerin zamanında ödenmemesi, bakanlık denetçilerine göre daha az ücret almaları dile getirilen diğer bazı sorunlardır. Eğitim denetçilerinin iş yüklerinin fazlalığı, zaman darlığı ön planda dile getirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL ÇERÇEVEDE DENETÇİLİK VE STRES KAVRAMLARI İLE EĞİTİM ÖĞRETİMDE DENETÇİLİĞİN GELİŞİM SÜRECİ

Bu bölümde eğitim-öğretimde denetçilik ve işleyişi, stresin tanımı, stres kaynakları, stres belirtileri ve stres yönetimi konularına ilişkin kuramsal bir çerçevenin çizilmesi hedeflenmektedir.

1.1.Eğitim-Öğretimde Denetçilik ve İşleyişi

Denetim; kamu yararı adına davranışı kontrol yöntemi olarak tanımlanabilir. Çünkü önleyici ve düzeltici eylemler, uyumu sağlamanın ilk koşuludur. Bu nedenle yönetimin ve böylece okul yönetiminin bir ögesidir (Bursalıoğlu,1994).

Denetimin temel amacı, örgüt amaçlarının gerçekleştirilme derecesini izlemek ve sonuca ulaşabilmek için gerekli tedbirleri almaktır. Bu nedenle örgütün tüm faaliyetleri sürekli denetim ve kontrol altında tutularak, amaçların sağlıklı ve istenilen derecede yerine getirilmesine çalışılır. “Eğitimde denetim, eğitim ve öğretimin amaçlarına uygun yöntemleri bulmak ve ürünün nitelik ve nicelik bakımından geliştirilmesini sağlama amacını güder” (Altıntaş,1980).

Eğitim kurumlarının örgütsel bir nitelik kazanması sonucu, bu kurumlarda çeşitli nitelik ve nicelik de personelin istihdamı, araç-gereç ve binaların sağlanması ve inşası gerekmeğe başlamıştır. Bunun sonucu eğitim kurumlarının yönetimi ve denetimi ortaya çıkarak, denetim konusu önemli bir süreç haline gelmeye başlamıştır.

Denetim yaklaşımlarının çeşitliği bağlamında denetim anlayışları bir takım farklılıklar göstermektedir. Bu anlamda denetim anlayışlarının temel değişkenleri; okul temelli uygulamalara dayanmaları, katılımcı karar verme anlayışının gelişmesi, ortaklığa dayalı ilişkiler, dış denetimden ziyade iç denetimi vurgulamaları, öğretmenin kendini değerlendirmesi ve kendini yönlendirmesi, eğitim-öğretimin etkililiğinin artırılmasını amaçlayan etkinliklere ağırlık verilmesi şeklinde gelişmektedir (Glickman, Gordon ve Gordon, 2001).

Bu anlamda denetim anlayışları; bürokratik değil işbirlikçi, didaktik değil diyaloga dayanan, cezalandırıcı değil destekleyici ve yargılayıcı değil betimleyici bir anlayışa dayanma eğilimi göstermektedir. Starratt, Glickman, Sergiovanni ve Gordon gibi araştırmacıların ifade ettikleri gibi; insan davranışını sadece uyarıcı-tepki bağı, ödül, ceza ve pekiştireç kavramlarıyla açıklayan klasik denetim anlayışı artık geçerliliğini yitirmiş görünmektedir.

Bürokratik, engelleyici, insan doğasına kötü bir bakışa sahip olan klasik denetim anlayışı, paradigmaların hızla değiştiği günümüzde, sonuca ulaştırma anlamında yetersiz görülmektedir (Sullivan,2000).

Denetçinin yeterlik alanlarına, denetimin öge ve amaçlarına bakıldığında, denetçinin, yeterlik alanlarının hepsinde, değerlendirme düzeyinde eylemlerde bulunduğu ve bu düzeyde yeterliklere sahip olması savunulabilir. Ders denetiminde öğretmeni ve öğrenme ortamını, kurum denetiminde kurumun yönetimini, soruşturmada suç konusu durumu ve kişileri değerlendirerek sonuçta karar niteliğinde önerilerde bulunacak olan denetçinin bu alanlardaki yeterlik düzeyi, bilme ve uygulayabilmeyi de kapsayan bir değerlendirme düzeyinde olmalıdır (Başar,2000) .

Kurum denetimi, kurumların sistemindeki yeniliklerin ilgili kurumlara iletilebilmesi, kurumun çalışmalarını güçleştiren veya zayıflatan nedenlerin belirlenip gerekli önlemlerin yerinde ve zamanında alınması, kurumun amaçlarını gerçekleştirmede insan ve madde kaynakları ile bunlardan yararlanılma durumunun gözlenerek yerinde ve etkili bir biçimde kullanılmasının sağlanması, eğitim-öğretim ve yönetim etkinliklerinin geliştirilmesi, öğretme-öğrenme ve yönetim süreçlerinin etkili duruma getirilmesi için objektif verilere, yasa, tüzük, yönetmelik, genelge, emir ve kararlara dayalı olarak gözlenmesi, kontrol edilmesi ve ölçütlere göre değerlendirilerek geliştirilmesidir (MEB,2001).

Kurum denetimi, denetimin işlevlerine göre yapılan tanımına uygun olarak, bir eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmede insan ve madde kaynaklarının sağlanma, yararlanılma, durumunun gözlenmesi, kontrol edilmesi ve ölçütlere göre değerlendirilmesidir (Taymaz,1997). İdeal bir denetim programına kuruluşta görevli bütün personel katılır. Bunun anlamı, genel olarak gelişme programına elemanların tümünün eşit olarak katılmasıdır (Sağlamer,1985).

Burnham, bir eğitim lideri olarak denetçinin on iki sorumluluk alanı olduğunu belirtmiştir. Bunlar; amaçların saptanması, personelin seçimi ve görevlendirilmesi, finansman kaynakları sağlanması, öğretimi geliştirmek için liderlik sağlama, araştırmaya özendirme ve yardımcı olma, yasal sorumlulukları tanımlama, okul işletmesi için yer araç ve gereç sağlama, okul programını tanıtmaya, doğal, toplumsal ve insan kaynaklarının kullanılması, insan ilişkilerinde açık bir çevre yaratma ve okul personelinin mesleki gelişiminde liderlik sağlamadır (Atay, 1995).

Denetçi lider, denetim amaçlarını iyi kavramalı, benimsemeli ve üyelere etkin olarak açıklamalı, demokratik bir tutum içerisinde iletişim sistemi kurarak, kararlara katılımı sağlamalı ve kullanılmalıdır. Karşı görüşleri anlayışla karşılamalı, dinlemeli ve kendi

görüşlerini tartışmaya açabilmelidir. Eğitim lideri olan denetçinin üyenin beklentisini bilmesi, onları örgütsel beklentilerle ilişkilendirmesi ve gerçekleştirilmesi gerekir (Aydın M,2002).

Denetçi, denetim esnasında etkili insan ilişkileri sağlar, karşılaşılan sorunlara çözüm yolları arar. Amaçlara ulaşılabilmesi için görevlilerle birlikte çalışır ve örnek davranışlar gösterir. Denetçi bu çabası ile bir lider rolünü oynar. Dağlı, yaptığı alan araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, eğitim denetçilerinin ders denetiminde az derecede liderlik davranışı yaptıklarını ileri sürerek; eğitim denetçileri için hizmet öncesi, hizmet içi ve lisansüstü eğitim programlarında, liderlikle ilgili konulara ağırlık verilmesi gerektiğini önermiştir (Dağlı, 2001).

1.1.1. Denetimin Öğeleri

Aydın M.'e (2002) göre, denetimin örgüt açısından zorunlu olması, örgütün kendi varlığını sürdürmeye kararlı oluşunun doğal bir sonucudur. Eğitim örgütlerindeki denetim, önceden kararlaştırılmış eğitim ve öğretim amaçlarının gerçekleşme derecesini bulmaya yarar.

Atay'a (1995) göre denetim, eğitim örgütlerinin ve bu örgütlerdeki her türlü işin, amaç, yasa, yönetmelik, emir ve genelgelere uygunluğunu araştırmak, gerektiğinde soruşturma da yaparak ilgililer için ödül veya ceza önermek, eğitimle ilgili çalışmalarda sapmaları bulup düzeltme ve geliştirme önerileri ortaya koymak; eğitim çalışanlarının rollerini daha iyi oynayabilmeleri için onlara yardım ve teşviklerde bulunmaktır.

Su (1974)'ya göre, denetim, yapılan çalışmaları denetlemek ve değerlendirmek, çalışmaları daha verimli hale getirilmelerini sağlamak için ilgililere önerilerde bulunmak; kurumlardaki personele çalışmalarında ve yetişmelerinde rehberlik yoluyla yardıma bulunmak gibi geniş bir hizmet alanı olarak tanımlamaktadır. Başaran'a (2000) göre denetim, örgütsel kaynakların verimli biçimde kullanılmasının ve örgütlerin yaşayıp, gelişebilmesinin temel koşullarından biridir. Ayrıca, planlanan örgütsel amaçlardan sapmayı önlemek için, örgütün işlemlerini izleme ve düzeltme sürecidir. Denetim, istenilen ve ihtiyaç duyulan yer ve zamanda sağlanan, eğitimin her düzeyinde uygulanabilen bir mesleksi rehberlik ve yardımdır (Taymaz,1997).

Çağdaş eğitim anlayışına göre, öğretmenlerin kendilerini yenilemeleri, karşılaştıkları eğitim öğretim sorunlarının çözümü için gerekli yardım ve rehberliğin, denetim uygulamaları yolu ile denetçiler tarafından sağlanması temel ilke olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin, istenilen yeterlik düzeyine gelmesinin sağlanmasında esas görev denetçilere verilmektedir (Atay,1995). Aydın M.'e (2002) göre çağdaş eğitim anlayışının temelinde, öğretmene mesleksi yardım vardır. Mesleksi yardım rastgele yapılamaz. Öğretmeni ve

dolayısıyla süreci geliştirmeyi amaçlayan denetimsel davranış, amaçlı ve sistemli bir değerlendirmenin sonucuna dayalı bir geliştirme planının yapılmasını gerektirir.

Eğitim sisteminin diğer bir alt boyutu olan denetim, yönetimin konusu olan her alanda ve yönetimin bütün süreçlerinde, kendini etkili bir şekilde hissettiren ve varlığından asla vazgeçilmeyen çağdaş bir araç olarak ortaya çıkmaktadır. Durum saptama, değerlendirme, düzeltme ve geliştirme öğelerinin bir araya gelmesi ile oluşan denetim, çok yönlü ve kapsamlı bir süreç olup ortaya konulan üründe, kurum personelinin tümünün ortak bir çabası, görev ve sorumluluğu vardır. Taymaz (2002) “Eğitim sistemi içinde, okullarda görevli yönetici ve öğretmenler çeşitli sorunlarla karşılaşır. Ayrıca, öğretim süreç ve tekniklerindeki gelişmeler, sosyal ve ekonomik gereksinimlerin değişmesi, eğitimdeki yenilikleri zorunlu kılmaktadır. Bütün bu gereksinimlerin karşılanabilmesi için tüm yönetici, öğretmen, diğer personel ve denetçilerin birlikte çalışması, iş birliği yapmaları ve birbirlerine yardım etmeleri zorunludur. Bu bakımdan, eğitimde, sürekli bir gelişme ve ilerlemeyi sağlamak için denetim hizmetlerinin gerekliliğinin önemi artmaktadır ” ifadesiyle denetçinin kurum personeliyle işbirliğinin önemini vurgulamaktadır.

Denetimin rol boyutunda ise, denetçilerin, görevlerini yerine getirirken oynaması gereken roller yer alır. Bu roller; yöneticilik, liderlik, öğreticilik, rehberlik araştırma uzmanlığı, sorgu yargıçlığı gibi her biri birer yeterlik alanı olabilecek türden rollerdir. Denetçiler, sistemde bu rolleri oynarken, denetlediği bireylere karşı, yönlendirme, yol gösterme, güdüleme, moral verme, değerlendirme, yargılama davranışlarında bulunurlar ki, bunlar denetimin davranış boyutunu oluşturur (Başar,2000). Eğitim sisteminin, bu denli ağır bir sorumluluk yüklemiş olduğu denetçilerin, başarıya ulaşmaları, ancak gerekli yeterliklere sahip olmaları ve tanımlanmış olan görevleri yerine getirmeleriyle mümkün olacaktır.

Türk eğitim sisteminin işleyişinde etkili bir rolü olan eğitim denetçilerinin görev ve yetkileri 27.10.1990 tarih ve 20678 sayılı MEB İlköğretim Müfettişleri Kurulu Yönetmeliğinin 34. maddesinde; rehberlik ve iş başında yetiştirme, denetim ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma şeklinde sıralanmıştır.

Denetçiler, eğitim sistemimizde çok yönlü ve yaşamsal bir role sahiptir. Sorumluluklarının kendilerine yüklediği stres hem okul yönetimini ve öğretmen performansını, hem denetçinin kendisinin hem de ailesinin fiziksel ve ruhsal durumunu etkilemektedir. Araştırma stresin tanımı ve stresin kaynakları ile devam etmektedir.

1.2. Stres ve Stres Kaynakları

Stres kelime olarak gerilim, gerginlik, bunalım, şiddet, zorlama gibi anlamları içermektedir. Kavramsal olarak stres ise, algılanan çevresel tehditlere bireyin fiziksel ve ruhsal bir tepki verme eylemi olarak ifade edilebilecektir. Daha genel bir ifadeyle stres bir etki tepki olayıdır. Bu bağlamda bireyler ilk etapta stres yaratan durumlara ya karşılık verirler ya da yok sayma yönünü seçerler veya donup kalabilirler (Barutçugil,2006).

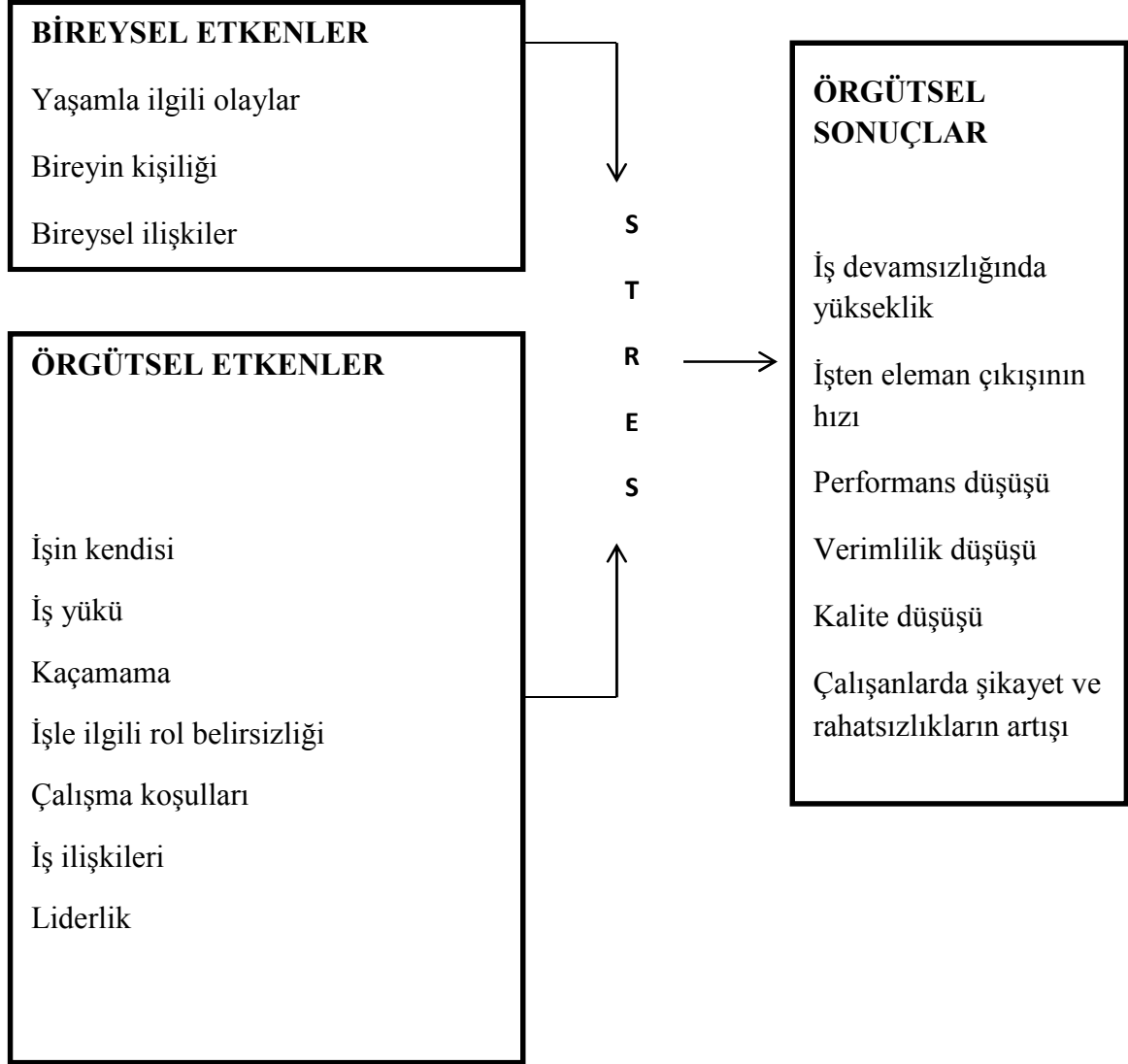
Selye (1977) stresi, vücudun herhangi bir dış talebe verdiği tepki olarak tanımlarken, Magnuson (1990) kişinin gerçek dünyası ile beklentileri arasındaki farklılığa gösterdiği tepki (Akt: Gümüştakin ve Öztemiz,2004), Robins (1996) kişilerin karşı karşıya kaldıkları fırsat sınırlama veya istemlerin belirsiz ve önemli olan dinamik koşullarının sonucu, Lazarus, kişiden kaynaklanan bireysel dayanma gücünü aşan, bireye göre kendisini tehdit eden ilişkilerin toplamı şeklinde tanımlamışlardır (Steers,1994).

Yukarıda verilen tanımlar dikkate alındığında stres, bireyin kendisi üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskı yapan bir uyarıcıya gösterdiği bireysel uyum çabası olarak ifade edilebilir (Albrecht,1988).

Genelde stres, insan organizmasındaki olumsuz sonuçları ve etkileriyle tanımlanmaktadır. Stresin günlük hayattaki kullanımı da, daha çok olumsuzluk ve hoşnutsuzluk hallerinin tasvir edilmesi şeklinde değerlendirilebilmektedir. Şüphesiz stresin olumlu yönleri de vardır. Örneğin stresin iş ortamlarında bireyin becerisine ve iş görme gücüne yardımcı olan bir coşku, bir enerji şeklinde bireye fayda sağlayan bir olgu olduğu ifade edilmektedir (Steers,1994) . Buna göre, bilimsel anlamda stres kavramı, karşılaşılan olumsuz etkenler gibi, organizmanın maruz kaldığı olumlu hayat olaylarının organizmadaki değişimlerini de içine alabilmektedir (Eroğlu,1998) .

Stres üzerine yapılan tanımlamaların ortak özelliklerini ise şu şekilde sıralamak mümkündür. Stres, kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşur ve motive edilmiş durumdan daha aşırı biçimde insanı harekete geçirir (Aydın Ş.,2004). Streste, tehlike söz konusudur ve bu tehlikenin önemi etkin bir şekilde algılanmalıdır. Stres, kısıtlama, fırsat ve isteklerle ilgilidir. Stres, organizmanın tümünü etkiler ve stres normal olarak kontrol edilebilir bir tepki değildir (Tutar,2006).

1.2.1. Stres Kaynakları



Şekil 1.1 Strese Yol Açan Başlıca Faktörler Ve Örgütsel Sonuçları

Kaynak: 2006, Özmutaf, N. M. Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım, Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi, Cilt 23, Sayı 1-2: 75-81

Günümüzde belli bir örgütte çalışan birey, zamanının büyük bölümünü iş ortamında geçirmekte ve belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmektedir. Bu durum örgüt ortamında meydana gelen “örgütsel stres” kavramını ortaya çıkarmıştır (Aydın İ, 2002). Stres kaynaklarını Pehlivan (1995) başlıca üç grupta toplamıştır. Bunlar; kişisel stres kaynakları, örgüt dışı stres kaynakları ve örgütsel stres kaynaklarıdır.

1.2.1. Kişisel Stres Kaynakları

Stres ve örgütsel ilişki arasındaki bağ incelendiğinde iş görenin kişiliğinin de bir örgütsel stres kaynağı olduğunu görmemiz mümkündür. Kişinin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl bir tepki gösterdiği belirli sınırlar içerisinde ilgili kişinin kişiliği ile de ilgilidir. İş görenin otokratik yapılı biri olması, cinsiyeti, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermesi, duygusal açıdan çok çabuk incinmesi, olumsuzluklar karşısında gösterdiği direnç ve genel olarak başarı ihtiyacı, örgütsel yapı içinde birer stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilir (Erdoğan, 1999). İş görenin örgüt içindeki davranışında kişilik ne kadar önemliyse, bireylerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de o kadar önemlidir. Genellikle bireyler, strese eğilimli olma düzeyleri açısından birbirlerinden farklıdırlar.

1.2.2. Örgüt Dışı Stres Kaynakları

Örgütlerin maruz kaldığı ve bu yüzden de yapı, sistem ve yönetim biçimlerini değiştirmek zorunda kaldıkları, teknolojik değişiklikler, krizler ve işsizlik önemli çevresel stres kaynaklarıdır. İnsanların üretim alanlarındaki yeni teknolojilere karşı uyum sorunları yaşamaları (Sam,2002) , yaşanan krizler ve ekonomik istikrarsızlıkların kronik hale gelmesi, mesleki eğitim düzeyinin yetersiz olması (Sayın,2009) , işsizlik problemi gibi önemli bir sorunu da beraberinde getirmiştir (Cam,2004). Dolayısıyla özellikle yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı dönemlerde çalışanların stres düzeyi oldukça yüksek olup, aile çevresini de etkilemektedir (Sam,2002).

1.2.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Hiyerarşik yapıların genelde belli bir resmiyet ve mesafe gerektirmesi, işletmede kapalı, tehdit edici, ast-üst arasında güven bunalımının yaşandığı soğuk bir örgütsel iklimin oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir (Genç,2005). Bu anlamda elverişsiz örgüt iklimi, çalışanların iş tatminini engelleyerek stres altında çalışmalarının en önemli nedenleri arasında sayılabilir. Sutherland ve Cooper'e göre liderlik stili de örgütte önemli bir stres kaynağı olarak ifade edilmektedir. Özellikle otoriter yönetim biçimi ile yaratılan iklim, gerilim, korku ve endişe doğurucu niteliktedir. Böylece sürekli baskı altında ceza verileceği korkusu ve endişesi içerisinde iş yapan, üstü tarafından takdir edilmeyen, işyerinde aradığı ilişki tiplerini bulamayan birey doğal olarak stres yaşayacaktır (Can,1997).

Örgütsel stres kaynaklarından en önemlileri yoğun iş yükü, zaman ve ücret yetersizliğidir. Bu bağlamda çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden çeşitli baskılar iş yükü olarak adlandırılmaktadır (Weiner,1982). Hart ve Wickens'a göre çalışanların iş yükünün artması onlarda, dikkat azalmasına, tepki süresinin uzamasına, görevleri tam olarak yerine getirememeye, strese, yorgunluk ve performans azalmasına neden olabilecektir (Dağdeviren, Eraslan, Kurt,2005). Şahin (2004)' e göre işin gereklerinden kaynaklanan stres kaynaklarından bir kaçı yoğun iş yükü, zaman ve ücret yetersizliğidir.

1.2.3.1. Zaman Yetersizliği

Stres, aynı zamanda zamanı nasıl değerlendirdiğimize bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Bazen yetersiz, gereksiz bir bürokrasi, kırtasiyecilik, rastgele hazırlanmış bir program, kontrol edilemeyen bir durum, sık gelen ziyaretçiler, her an çalan telefonlar, zamanı kontrol altına almamızı engelleyerek hızla akıp gitmesine yol açar. Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi ise, kişide gerginlik ve stresi oluşturur (Şahin,2004).

1.2.3.2. Yoğun İş Yükü

Birçok çalışan, aşırı iş yükünün kurbanı olmaktadır. Yapılması gereken işin, kişinin iyice emin olmadığı beceri, yetenek ve bilgileri gerektiriyor olması, kaygı ve gerginlik yaratacaktır. Bunun tam tersi de olabilir. İşin hacminin düşüklüğü, bireyin beceri ve yeteneklerinin çok altında olması, işi sıkıcı hale getirebilir (Şahin,2004)..

1.2.3.3. Ücret Yetersizliği

İş görenlerin ücrete ilişkin davranışları birbirinden farklı iki nedene dayanabilir. Bunlardan ilki, kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak doyum sağlama isteğidir. Kazanç sağlama, iş görenleri içinde daha yaratıcı, devamlı ve tutarlı olmaya yönelten bir etken olarak kendini göstermiştir. Diğer yandan ücret iş görenler için, örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığıdır (Şahin,2004).

1.2.3.4. Örgütsel Rol

Bireysel stres kaynakları arasında sayılabilen en önemli unsur kişiliktir. Bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimi olarak tanımlanan kişilik; bedensel özelliklerin, içgüdülerin, dürtülerin, eğilimlerin, kazanılmış deneyimlerin bütünü olarak görülebilmektedir (Zel,2001). Bireylerin farklı kişilik özellikleri ve bu kişilik özelliklerinin iç ve dış çevreyi kendi bakış açılarından algılamaları, otokratik yapılı olmaları, cinsiyetleri, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermeleri, ilişkiler açısından destekleyici veya yarışmacı tavır sergilemeleri, duygusal açıdan incinir olmaları, bireysel değerlerin örgütsel değerlerle çatışması, iş arkadaşları ile ilişkilerin ve iletişimin zayıf olması ve yoğun ve yaygın dedikodu birer stres kaynağı olarak değerlendirilebilir (Baltaş ve Baltaş,2010).

Diğer taraftan yaş ve cinsiyet ve çalışanların ailesi ile olan ilişkilerinde yaşadığı sorunlar da gerek sosyal yaşamlarında ve gerekse iş yaşamlarında strese girmelerine neden olabilmektedir (Davis,1982) .

Gerek yabancı literatürde gerekse yerli literatürde teknolojik değişimlerin oluşturduğu yeni stres kaynakları olmakla birlikte birbirine yakın örgütsel stres kaynakları sınıflandırılmasının yapıldığını görmek olasıdır. Aşağıdaki tablo, İnayet (1995) ve İnci (1986)'nin "örgütsel stres kaynakları" hakkında yapılmış iki ayrı çalışmasından oluşturulmuştur.

*ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI	**ÖRGÜTSELSTRESKAYNAKLARI
<p>A- Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Aşırı İş Yükü b. İşin Sıkıcı Olması c. Ücret Yetersizliği d. Yükselme Olanağı e. Çalışma Saatlerinin Uzun Olması f. Çalışma Koşulları <p>B-Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Karar Verme b. Karara Katılma c-Yetkilerin Yetersizliği d. Çok Fazla Sorumluluk e. Değerlendirmede Adaletsizlikler f. Yöneticilerin teşvik etmemsi <p>C-Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Zaman Baskısı b. Araç gereç yetersizliği c. Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması d. Çalışmaların Karşılığını alamamak <p>D-Toplumsal Çevre ve Stres Kaynakları</p> <p>E-Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları / Örgütsel Yapı ve İklim İlişkin Stres Kaynakları</p> <ul style="list-style-type: none"> a. İş Ortamında Huzursuzluk b. Ast-Üst ve İş Arkadaşları İle Anlaşmazlık c. Toplumsal Desteğin Düzeyi d. İşyerinde Dedikodu Yapılması <p>F- Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Rol Çatışması b. İş Gereklere İle Kişilik Uyumsuzluğu c. Rol Belirsizliği <p>G- Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları</p> <ul style="list-style-type: none"> a. İş Ortamında Görüş Farklılıkları b. Statü Düşüklüğü c..İş Çevresindeki Ortak Değer ve Normlara Uyum 	<p>A-İşin gereklerinden Kaynaklanan Stres Kaynakları</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Bıkkınlık b. Kötü Çalışma Koşulları (Çevresel Stres Kaynakları) c. Zaman kısıtlaması d. Aşırı İş Yükü e. Aşırı Bilgi Yükü f. İş Tasarımı ve teknik sorunlar <p>B- Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Yapıcılar</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Rol Çatışması b. Rol Belirsizliği c. İnsanlardan Sorumlu olma d. Örgüt alanı <p>C- Mesleki Gelişimden Kaynaklanan Stres Yapıcılar</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Yeterince İlerleyememe b. Aşırı İlerleme c. İş Güvenliğinin Eksikliği d. Engellenmiş Hırslar e.Başarı <p>D-İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılar</p> <ul style="list-style-type: none"> a.Astlarla İlişkiler b. Üstlerle ilişkiler c. Meslektaşlarla İlişkiler <p>E- Örgüt yapısı ve ikliminden kaynaklanan Stres Yapıcılar</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Katılmanın olmayışı b. Bürokratik sorunlar c. Uyum baskısı

Kaynaklar: * Pehlivan İnyet, (1995), Yönetimde Stres Kaynakları, Personel Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara.

**Artan İnci, (1986), Örgütsel Davranış, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul. s.67-103.

1.3. Stres Belirtileri

Stres tepkisi veya değişimlere uyum süreci, kısa ve uzun dönemde organizmayı tehdit ederek, çeşitli zararlar verir. Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içinde çeşitli hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar. Bu hastalıklar baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları gibi bedensel hastalıklar olabildikleri gibi, psikolojik veya zihinsel hastalıklar da olabilir. Bireylerde davranış kalıplarına ve zihinsel özelliklerine göre stres karşısında geri çekilme, kabullenme, karşı koyma, korku, endişe, depresyon gibi duygusal sorunlar da oluşabilir. Diğer yandan dikkatin azalması, zihni bir konu üzerinde toplama güçlüğü, çeşitli konular arasında ilişki kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, takıntılı düşünceler zihinsel düzeydeki sorunlardan bazılarıdır (Baltaş ve Baltaş,2010). Stresle ilgili belirtiler, fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanabilir (Braham,1998):

1.3.1. Fiziksel Stres Belirtileri

Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış... Selye, bedenin stresli durumlarda verdiği üç aşamalı tepkiyi Genel Uyum Sendromu olarak adlandırmıştır. Bu kurama göre, organizmanın strese tepkisi üç aşamada gelişir. Bunlar alarm tepkisi, direnme ve tükenme aşamalarıdır (Balcı,2000).

1.3.1.1.Alarm Aşaması:

Birey bir stres kaynağı ile karşılaştığında, sempatik sinir sisteminin etkin hale gelmesi nedeniyle beden savaş ya da kaç tepkisi gösterir. Savaş ya da kaç tepkisi sırasında bedende oluşan fiziksel ve kimyasal değişimler sonucunda kişi, stres kaynağı ile yüzleşmeye ya da kaçmaya hazır hale gelir. Bu durum kalp atışlarının hızlanması, tansiyonun yükselmesi, solunumun hızlanması ve ani adrenal salgılanması biçiminde gelişir. Savaş ya da kaç tepkisinin ortaya çıktığı aşama, alarm aşaması olarak adlandırılır Streste alarm aşamasında, stresi yaratan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres eğrisi hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk işaretleri verilmeye başlanır.

1.3.1.2.Direnme Aşaması:

Alarm aşamasını, uyum ya da direnme aşaması izler. Stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat giderilmeye çalışılır. Stresle başa çıkıldığında parasempatik sinir sistemi etkin olmaya başlar. Kalp atışı, tansiyon, solunum düzene girer, kas gerilimi azalır. Direnme aşamasında birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayreti ortaya koyar ve stresli bir insanın davranışlarını göstermektedir. Belirli bir süre bireyin davranışlarında ve yaşantısında bu durum gözlemlenebilir.

1.3.1.3.Tükenme Aşaması:

Uyum aşamasındaki gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece ya da artış gösterdikleri durumlarda bireyin gayreti kırılır ve davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir evreye girilir. Eğer stres kaynağı ile başa çıkılmaz ve uyum sağlanamaz ise, fiziksel kaynaklar kullanılmaz ve tükenme aşamasına geçilir. Tükenme aşamasında, parasempatik sinir sistemi etkindir. Kişi tükenmiştir ve stres kaynağı hala mevcuttur. Bu aşamada uzun süreli stres kaynakları ile mücadele edilemez ve kişi başka stres kaynaklarının etkilerine de açık hale gelir.

1.3.2. Psikolojik Stres Belirtileri

Kaygı veya endişe, depresyon veya çabuk ağlama, Ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, asabilik, gerginlik, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık duygusal olarak tükendiğini hissetme. Konsantrasyon, karar vermede güçlük, unutkanlık, zihin karışıklığı, hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, iş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama olarak sayılmaktadır.

1.3.3. Davranışsal Stres Belirtileri

İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, İnsanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, birçok kişiye birden küs olmak, konuşmamak.

1.4. Stres Yönetimi

Stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla, durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denir. İşyerinde yaşanan stres özel olarak yönetilmediği zaman, bireysel açıdan mantık dışı davranışa, örgütsel açıdan ise örgüt içi çatışmaya yol açabilir. Stresi uygun bir düzeyde tutmak, aynı zamanda stresle başa çıkmak veya stres yönetimi anlamına gelir. Stres yönetimi, stres faktörlerinin oluşturduğu duygusal gerilimi azaltma, yok etme ya da bu gerilime dayanmak amacı ile gösterilen davranış veya duygusal tepkileri güçlendirmeyi içerir (Schafer, 1987, Akt: Pehlivan, 2002).

Başka bir ifadeyle, stresle başa çıkmak, stres düzeyini çalışan açısından yararlı olabilecek düzeyde tutmak demektir (Tutar,2000). Bireysel olarak kullanılan bazı yöntemler, stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu yöntemlerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmeleridir.

Stresle başa çıkmada bireysel yöntemlerin rolü oldukça büyüktür. Bu yöntemlerin ortak yönleri, hemen hemen hepsinin bireysel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını kabul etmeleridir. Norfolk (1989)' un önerdiği yöntemler bedensel hareket, solunum egzersizi, sosyal ve sportif etkinliklere katılma, masajdır. Zaman yönetimi gibi bireysel yöntemlerin yanı sıra; iş genişletme, iş zenginleştirilme, örgütsel rollerin belirlenmesi, çatışmaların azaltılması, mesleki gelişim yollarının planlanması ve stres danışmanlığı, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi örgütsel yöntemler de stresle başa çıkmada etkili yöntemlerdir (Luthan,1995) .

1.4.1. Stres Yönetiminin Fonksiyonları

Hızlı değişimlerin olduğu bu çağda, örgütlerde yönetim ve karar verme konumunda bulunan kişilerin kontrol etmek durumunda oldukları faaliyetlerin sayısı da günden güne artış göstermektedir. Gittikçe karmaşık hâl alan bu iş ve faaliyetler sırasında oluşan stresin yıkıcı etkilerini en aza indirmek için stresle başa çıkma yolları anlamına gelen “stres yönetimi stratejileri” iyi uygulanarak, hem birey hem de örgüt amaçları için yapıcı yönde kullanılmalıdır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002).

1.4.1.1. Bireysel Stres Yönetimi

Pehlivan (2002)'e göre bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fizyolojik, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmelidir. Böylece, bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisi karşı önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır. Sözü edilen strateji ve teknikler şunlardır:

- a) Bedensel hareket (egzersiz),
- b) Solunum egzersizi,
- c) Gevşeme,
- d) Beslenme,
- e) Toplumsal destek,
- f) Sosyal kültürel ve sportif etkinliklere katılma,
- g) Masaj,
- h) Dua ve İbadet,
- i) Zaman yönetimi,
- j) Alışveriş.

1.4.1.2. Örgütsel Stres Yönetimi

Örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak genel stratejiler arasında şunları saymak mümkündür (Ertekin,1993). Örgütsel stresle başa çıkma stratejileri, iş görenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ya da azaltılması için yapılan yönetsel düzenlenmelerdir. Örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak genel stratejiler aşağıda belirtilmiştir (Pehlivan, 2002).

- a. Destekçi bir örgütsel hava yaratmak,
- b. İşyerinde neşeli bir ortam yaratmak,
- c. Görevlerin zenginleştirilmesi sağlamak,
- d. Örgütsel rolleri belirlemek ve çatışmaları azaltmak,
- e. Mesleki gelişim yollarının planlanmak ve danışmanlık hizmeti sunmak.

İKİNCİ BÖLÜM

EĞİTİM-ÖĞRETİMDE DENETÇİLİK VE EĞİTİM DENETÇİLERİNİN GÖREVLERİ

Bu bölümde eğitim-öğretimde denetçiliğin gelişim süreci, günümüzde denetim sisteminin işleyişi, denetimin amaçları, ilkeleri, rolleri ve denetçilerin görevleriyle ilgili kuramsal bir çerçeve oluşturulması hedeflenmiştir.

2.1. Eğitim-Öğretimde Denetçiliğin Gelişim Süreci

Türk Eğitim tarihine bakıldığında, Osmanlı Eğitim Sisteminde denetim hizmetlerinin ne zaman başladığı ve bu göreve atamalar için hangi unvanların kullanıldığı konusunda ayrıntılı bilgiye rastlanılmamıştır (Taymaz,1997).

Ancak Türk Eğitim Sisteminde denetim hizmetlerinin Tanzimat Döneminde başladığı tahmin edilmektedir. İlk kez 1846 tarihli “SıbyanMekatibi Hocaları Efendilere İta Olunacak Talimat” adlı bir yönetmelikle “Mekatibi Muin” olarak ilkokullar denetçiliğinden söz edilmektedir. Bu dönemde denetim hizmetlerinin “İl Eğitim Kurulları”nın üyeleri tarafından yürütüldüğü görülmektedir (Aydın M.,2002).

Mekatib-i Umumiye Nezareti kurulduktan sonra Sıbyan okulları ile Rüştüye okullarını denetlemek üzere Muin’ler tayin edilmiştir. Bunlara okulları denetim etmek ve öğretmenlere rehberlik etmek gibi görevler verilmiştir. Bu dönemde Muin kelimesi denetçi anlamında kullanılan bir kelime durumundadır.1862 yılına kadar denetim amacıyla görevlendirilen elemanların mesleki yardımda bulunmaları amaçlanmıştır. Bu tarihten itibaren okullaşma oranının artması sonucunda denetim esasları belirlenmiş ve ilk defa, denetim ve denetçi kavramları kullanılmaya başlamıştır (Sağlamer,1985) .

Denetimin bir yönetim süreci olduğu gerçeğine, 1869 yılında hazırlanan, Maarif-i Umumiye Nizamnamesinde rastlanılmaktadır Maarif-i Umumiye Nizamnamesi için yazılan Meclis-i Hassı Vükela Mazbatasında (Bakanlar Kurulu toplantı tutanağı) halkı tahsil-i maarife zorlayacak bir kaidenin ve okulları sürekli denetim altında tutacak denetim heyetinin yokluğunun önemli sakıncalar doğurduğu belirtilmişti (Su,1974).

Bu dönemde denetim yönetsel bir nitelik taşımaktadır. Uygulamada, öğretmenlerin yönetimce denetlenmeleri gereken personel olarak algılandığı görülmektedir. Maarif-i Umumiye Nizamnamesine göre Maarif Nezareti kapsamında İlmî ve İdari olmak üzere iki daire kurulmuştur. İlmî Daire; bütün okullar için gerekli olan kitap, dergi ve Türk Dilinde yazılmış olan ilim ve fen kitaplarının zamanında ve sırasıyla yazılması ve dilimize çevrilmesi

işlerinden sorumludur. İdari Daire ise; Osmanlı Devleti sınırları içinde bulunan okul ve maarif meclislerine, kütüphane ve müzelere, matbaalara nezaret etmek ve öğretmenlerin ödüllendirilme veya cezalandırılmalarına, onların özel davalarına bakmak ve bu nizamnamede görüleceği şekilde Maarif idaresinin hakları ile ilgili belirli özel hükümleri ele alarak gereken cezanın verilmesine, bu hususta gerekenlerin sorguya çekilmesine ve gerek İstanbul, gerekse civarının eğitim bütçesini düzenlemek ve genel kurula sunmak görevleri vardır (Aytekin,1991).

İkinci Meşrutiyetin ilan edilmesi ile birlikte denetim konusu da gündeme gelen önemli konulardan biri olmuştur. Bu dönemde denetimin genel amacı azınlık okullarının eğitim ve öğretim faaliyetlerini Devlet adına denetlemek idi. Bu durum azınlık okullarının amaçlarına ters düşüyordu. Azınlık okullarının yöneticileri denetim konusunda olumsuz davranışlar sergiliyorlardı. Çünkü azınlık okullarının amacı misyoner teşkilatları aracılığıyla Hıristiyan olmayan ülkelerde dinlerini yaymak amacıyla teşkilatlanmaktı. Aynı zamanda özel okulların yöneticileri de aynı davranışları gösteriyorlardı. İkinci Meşrutiyet ilan edildiği yıllarda Maarif-i Umumiye Nezaretinde denetim görevlerinden sorumlu Memurin-i Teftişye Dairesi bulunmaktaydı. Bu dairenin denetçilik kadrolarında ise; Mekatib-i Aliyye ve Mekatib-i Hususiye Müfettişleri, Mekatib-i İdadiye Müfettişi, altı tane ZükurMekatib-i Rüşdiye Müfettişi (Erkek orta okul müfettişi), üç tane İnasMekatib-i Rüşdiye Müfettişi (Kız ortaokul müfettişi), iki tane Mekatib-i İptidaiye müfettişi, İnasMekatib-i İptidaiye müfettişi üç tane kütüphaneler müfettişi, Matbaalar ve Mekatib-i Rumiye Müfettişi, Mekatib-i Gayri Müslime ve Ecnebiye Müfettişliği kadroları bulunmakta idi (MEB,1977).

İlköğretim denetçilerinin görev ve yetkilerini belirleyen ilk yönetmelik 1910 yılında yürürlüğe konulan “Mekatib-i İbtidaiye Müfettişlerinin Vezaiine Müteallik Talimat”dır(Aytekin, 1991). Yönetmelikte soruşturma, denetim ve aydınlatma konularına yer verildiği görülmektedir. Soruşturma konusuna ilişkin olarak köylerde yaptırılacak okulların öğrenci sayısına göre dershane sayısının, okulun yaptırılacağı yerin belirlenmesi, yapım için gerekli işlemin yapılması gibi konular üzerinde durulmaktadır. Denetim konusunda da öncelikle okul binalarının, demirbaşların, öğretim araç ve gereçleri ile öğretimin denetimi yer almaktadır. Yönetmelikte ayrıca Büyük Eğitim Kurulu’nun onaylamadığı kitapların okutulmasının engellenmesi de denetçinin görevi olarak yer almaktadır (Aydın M, 2002).

Denetçiliğin ciddi bir denetim müessesesi haline getirilmesi, vilayetlerde, müstakil sancaklarda, il ve ilçelerde teşkilatlandırılması 1914 yılında yayınlanan “Tedrisat-ı İptidaiyye Müfettişlerinin Vezaiine Dair Talimatname” ile olmuştur (Aytekin, 1991). Talimatnamede denetçilerin görevleri; her türlü genel ve özel iptidaiye okullarının genel durumu, talim ve terbiye ile ilgili çalışmalarını denetlemek, bölgesinde mecburi tahsilin ne dereceye kadar

sağlandığını varsa devamsızlık nedenlerini mahalli mülki amirlerle işbirliği yaparak gidermeye çalışmak, Tedrisat-ı İptidaiye Kanun-ı Muvakkatı (geçici ilköğretim kanunu) gereğince toplanan Mekatib-i İptidaiyyemesarif-i mecburiyesinin düzenli olarak toplanmasını kontrol etmek, eğitimin programlara ve kanunlara uygun olarak yapılmasını sağlamak, okul araç- gereçlerinin ve öğretmenlerin ders ve ahlaki durumlarını incelemektir (Aytekin, 1991).

Ayrıca söz konusu talimatnamede asaleten veya vekâleten başka bir görev verilemeyeceği belirtilen denetçilerle ilgili şu hükümler bulunuyordu. Denetçiler memur buldukları il veya ilçenin maarif encümeninin tabii üyesidir ve mahalli mülki amirlerine bağlı olmakla beraber uygulamada vilayet veya müstakil sancak maarif müdürüne karşı sorumludurlar. Görevleri ile ilgili olarak mahalli mülki amirleri tarafından verilen işlere bakarlar ve bu husustaki uygulamadan maarif müdüriyetini haberdar ederler. Denetçiler maarif müdüriyeti ve mahalli hükümet ile muhabere ederler, Nezaret ile muhabereye yetkileri yoktur. Denetimleri sonucunda hazırlayacakları raporda okulun durumunu, ihtiyaçlarını, eğitim derecesini, programın uygulanışını, öğretmenin başarısı ve ahlaki durumunu kontrol ederler ve gelecek yıl yapılması gereken hususların neler olduğu konusunda görüş ve düşüncelerini bildirirler (Aytekin,1991).

Cumhuriyet döneminde denetim ve denetimle ilgili olarak yapılan ilk çalışma, 1923 yılında yürürlüğe konulan İlköğretim Denetçilerinin Görevlerine ilişkin yönetmeliktir. Denetçilerin seçilmesine ilişkin ilk belge ise, 1927 tarihli “İlk Tedrisat Müfettişleri Talimatnamesi” sayılabilir. Talimatnameye göre eğitim denetçisi olabilmek için, ilk öğretmen okulu mezunu ve 24-45 yaşları arasında olmak, ilkokullarda beş yıl öğretmenlik yapmak gerekiyordu. İlk Öğretmen Okulu müdür yardımcıları ile eğitim dersi öğretmenleri, isterlerse denetçi olabiliyorlardı. Denetçi seçme ve atama işlerini, Milli Eğitim müdürleri veya maarif emirleri doğrudan yapabiliyorlardı. “İlk Tedrisat Müfettişliğine Talip Olanların Seçilmesi Tarzları Hakkında Talimatname” ye göre, 25 yaşını bitirmiş olan ilk öğretmen okulu müdür ve öğretmenleri ile en az iki yıl öğretmenlik yapmış “orta muallim mektebi” mezunları sınavsız olarak denetçi olabiliyorlardı (Başar,2000) .

1929 yılında yayınlanan “İlk Tedrisat Müfettişleri Rehberi”nde eğitim denetçilerinde bulunması gerekli kişisel ve mesleki özellikler sıralanıyor, bir meslekte başarının sevgi, özel yetenek ve kuramsal uygulamalı hazırlığa bağlı olduğu, denetçinin önce iyi bir öğretmen olması gerektiği belirtiliyordu. 1945 yılında yayınlanan İlköğretim müfettişleri staj yönetmeliğinde ise denetçilerin hizmet içi eğitimlerinden ilk defa söz ediliyordu. 1938’de çıkarılan bir yasa ile eğitim denetçisi olabilmek için Gazi Terbiye Enstitüsü veya yabancı ülkelerdeki dengi bir okuldan mezun olmak koşulu getirilmiş, denetçiler Bakanlıkça atanmaya başlamıştır (Başar,2000).

İlköğretim denetçileri ile ilgili olarak çıkarılan bir başka yönetmelik ise 1962 yönetmeliğidir. Yönetmelik; İlköğretim müdürlükleri, ilköğretim kurumları, halk eğitim kurumları ve bu kurumlarda görevli öğretmenlere, rehberlik edilmesi ve yetiştirilmesi, eğitimle ilgili inceleme ve araştırmaların yapılması, okul araçlarının seçimi ve okul binalarının yapımı konularını içermektedir (Aydın M.,2002).

İlköğretim denetçileri ile ilgili olarak çıkarılan bir başka yönetmelik de 1969 yönetmeliğidir. 1969 yönetmeliğinde denetçilerin görevleri özetle, teftiş ve denetleme, mesleki yardım ve iş başında yetiştirme, inceleme ve soruşturma görevlerinden oluşmaktadır.

Halen yürürlükte olan Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Yönetmeliği 27 Ekim 1990 tarih ve 20678 sayılı Resmi Gazete' de yayınlanan yönetmeliktir. Bu yönetmelikle illerin denetçi ihtiyacının nasıl belirleneceği, müfettiş yardımcılığına müracaat edeceklerde aranacak şartlar, adayların seçimi ve sınav şekilleri, müfettiş yardımcılığına atama yetiştirme, istihdam ve görev yerleri, yer değiştirme esasları, görevden alınma şekilleri belirlenmiştir. Yönetmeliğe göre müfettiş yardımcılığına atanacaklarda en az beş yıl öğretmenlik yapmak veya yöneticilik yapmak, bakanlık merkez veya taşra teşkilatında görevli olmak, son beş yılda yetersiz rapor almamış ve üç yıllık sicil raporları ortalaması en az iyi olmak gibi şartlar aranmaktadır. Bu çalışma günümüzde denetim sisteminin işleyişiyle devam etmektedir.

2.2. Günümüzde Denetim Sisteminin İşleyişi

Eğitimde ve okul sisteminde denetim, özellikle sınıf içindeki öğretimin denetimi kaçınılmazdır. Çünkü önleyici ve düzenleyici eylemler, uyumu sağlamanın ilk koşuludur. Eğitimde denetimi gerekli kılan birinci unsur, yönetim literatüründe “entropy” olarak bilinen örgütün güç kaybetmesini önlemektir. İkinci unsur ise, denetimin artık kontrol etmekten ziyade geliştirme odaklı bir işlev görmesidir (Aydın İ,2005).

Eğitimde, görevlilerin kendilerini yenilemelerinin, karşılaştıkları eğitim-öğretim problemlerinin çözümünde gerekli yardım ve rehberliğin denetim uygulamaları yolu ile denetçiler tarafından sağlanması temel ilke olarak kabul edilmektedir.

Denetçi değişen ve gelişen bir ortamda çalışır. Bu nedenle yenilikleri yakından izlemeli, değişme ve gelişmelerin öncüsü, önericisi, deneticisi ve değerlendircisi olmalıdır (Bilir M.,1998). Burada önemle belirtilmesi gereken nokta, bu çalışmaların, denetçinin kişisel istek ve düşüncelerinin gerçekleştirilmesi süreci olmadığı, örgütsel gereksinimlerin giderilmesinden kaynaklanan ve denetmenin yalnızca planlayıcı ve harekete geçirici rol üstlendiği bir süreç olmasıdır. “Denetçi, kritik kararlar veren lider kişi olduğundan, sürekli grupla olması gerekmez. Bu da, değişik okulları dolaşmak durumunda olan eğitim

denetçilerinin, liderlik rolünü kolaylaştırıcı bir etkidir” (Başar,2000). Ancak, öğrenen organizasyonlar, yeni bir liderlik anlayışını gerektirir. Bu anlayışa göre liderler tasarımcı, yönetici ve öğretmendir. Özünde liderlerin görevi, öğrenme sürecini tasarlama, sahiplenmeden sorumluluk duygusuna sahip olma ve herkesin öğrenmesine destek olmalıdır (Senge,1998).

2.2.1. Denetimin Amaçları

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Yönergesi" nde (1999) ise denetimin amaçları şu şekilde sıralanmıştır:

- a. Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak, kurum amaçlarının gerçekleştirilmesinde yönetici, öğretmen ve diğer personelin çalışmalarını yönlendirmek,
- b. Kurumların program ve düzenleyici kurallara uygun çalışıp çalışmadıklarını denetlemek, değerlendirmek, düzeltici ve geliştirici önlemler almak.
- c. Kurum personelinin görevi basında yetiştirmelerini sağlamak, çalışmalarını objektif olarak ölçmek ve değerlendirmek.
- d. Kurum personeli arasında birlik ve dayanışmaya, hizmetin yürütülmesinde, planlama, es güdüm ve uygulamaya katkıda bulunmak.
- e. Eğitim öğretimle ilgili sorunları belirlemek ve çözümüne yardımcı olmak.
- f. İnsan gücü, tesis, araç-gereç ve zamanın ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak,
- g. Kurumun çevreyle bütünleşmesine, yönetici, öğretmen ve veliler arasında uyumlu ilişkiler kurulmasına katkıda bulunmak.
- h. Güdülemeyi ve morali artırmak; iş doyumunu sağlamak, üretim ve verimliliği en üst düzeye çıkarmak.” olarak belirtilmektedir.

2.2.2. Denetimin İlkeleri

İlke, düşünce ve eylemlerde gözetilmesi gereken özellik anlamındadır. Davranışların ilkelere uygun olması gerekir. İlkeler, davranışları amaçlara yönlendirmek için konur, böylece ilkelere uygun davranıldığında, amaçlanan sonuçlara ulaşılabilir (Başar,2000). Her etkinlikte olduğu gibi teftiş de bir takım ilkelere bağlı olarak gerçekleştirilmelidir. Eğitimde teftişin özel ilkeleri vardır. Bu ilkeler gerek eğitim ve teftiş gerekse müfettişler tarafından açık bir şekilde bilinmelidir. Bu ilkelerin iyi bilinmesi ve uygulanması durumunda teftiş sürecinden beklenen

sonuçlar elde edilebilir (Başar,2000).Okullarda yapılan eğitim teftişinde aşığıdaki genel prensiplerin göz önünde bulundurulması gerekir (Marks ve diğeri, Akt: Balcı,2007):

- a. Teftiş için kısa ve uzun süreli planlar yapılmalı, çalışmalarda etkili olan kişi ve kuruluşların işbirliğı ve esasları, hazırlanan programlarda yer almalıdır.
- b. Teftiše sürekli değışim ve gelişim için olanaklar sağlama yolları aranmalı ve gösterilmelidir.
- c. Teftiş, araştırma bulgularının ve yeniliklerin açıklanmasında ve sonuçlardan yararlanılmasında yardımcı olmalıdır.
- d. Teftiş, yapılan öğretim ve öğrenimin geliştirilmesine yardımcı olmalı, bunun için öğretmen ve diğeri ilgililerle işbirliğı sağlanmalıdır.
- e. Teftiş, bir okuldaki ders dışı sosyal ve ekonomik eğitsel etkinliklerin geliştirilmesine de yardımcı olmalıdır.
- f. Teftiş, okuldaki personel davranışlarının ve aralarındaki ilişkilerin geliştirilmesine yardım etmelidir.
- g. Teftiş, okul personeli ile çevre ilişkilerinin geliştirilmesine yardım etmeli, karşılaşılan sorunlara çözüm yolu bulmalıdır.

Denetimin amaçlarına ulaşabilmesi denetimin bağılı olduğı ilkelere uyulması ile olanaklıdır. Denetimin ilkelerini Başar (2000), sekiz grupta toplamıştır. Bunlar;

- a. Amaçlılık,
- b. Planlılık,
- c. Süreklilik,
- d. Nesnellik,
- e. Bütünlük,
- f. Durumsallık,
- g. Açıklık,
- h. Demokratiklidir.

2.2.3. Denetçinin Rollerini

Başar' a (2000) göre denetçi rollerini; görev, süreç ve davranış boyutlarının birleşimi düşünülduğünde altı grupta toplanabilir. Bu roller; liderlik, yöneticilik, eğiticilik, araştırma, soruşturma ve rehberliktir. Okul çalışanlarının çevreye, yeni atanmaların göreve uyumu, kendi kendilerini yetiştirmeleri; öğrencileri tanıma, araç-gereç kullanma, ders işleme, değıerlendirme

gibi öğretimle ilgili konularda ve okul çevre ilişkileri, öğrenci rehberliği, sınıf öğretmenliği, eğitsel kol çalışmaları gibi eğitimle ilgili konularda yapılacak her tür yol gösterme ve yardımcı olma hizmetleri, denetçinin rehberlik ve yardım rolleri içindedir.

Etkili bir denetimin öğretmenin gelişim evrelerine cevap vermesi için gerekli olduğunu ifade eden (Glickman ve diğerleri, 2001), düşünce ve güdülenmede birbirlerine benzemeyen öğretmenlere homojen bir topluluk gibi davranılmaması gerektiğini ifade etmektedir. Ona göre, sınıfı ve okuldaki eğitimi geliştirmeyi amaçlayan denetim, öğretmenlerin işlerine daha uyumlu, daha anlayışlı ve daha bağlı olmalarını sağlamayı hedefler.

Aydın M. (2002); hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde denetmen yol göstericilik rolünü oynar. Denetmenlerin bu konuda oynayacakları rol, öğretmenlerin nitelikleri ve yeterlik düzeyleri ile ilgili ve uyumlu olmalıdır. İzlenecek yol ve gösterilecek liderlik davranışı, durumun özelliklerine göre değişmelidir. Başka bir deyişle, denetmenlerin durumsal liderlik davranışını benimsemesi beklenmektedir.

Başlangıçta görev yönelimli, yönlendirici bir liderlik davranışı gerekebilir. Öğretmenlerin zamanla yeterlik düzeyleri arttıkça görev ağırlıklı bir liderlik davranışından ilişki ya da anlayış ağırlıklı liderlik davranışına doğru bir geçiş olabilir.

Aydın İ. (2005); denetmenlerin öğretmenlerle çalışırken sergiledikleri yaklaşımlar farklılıklar göstermektedir. Yönlendirici olmayan yaklaşımda denetmen, sözünü kesmeden öğretmeni aktif olarak dinler, varsa karşılaştığı problemleri tam olarak anlayabilmek amaçlı kapsamlı bilgi vermesini sağlayacak sorular sorar, öğretmeni problem hakkında konuşmaya teşvik eder ve öğretmenin açıkladığı sorun hakkında sınırlı biçimde kendi görüşünü açıklar. İşbirliğine dayalı yaklaşımda denetmen, öğretmenin karşılaştığı problemin çözüm yollarını onunla tartışır, öğretmeni kendi problemini hemen çözmesi için kışkırtıcı ve aceleci davranır. Öğretmene benzer durumlarda nasıl davranılması gerektiğini göstererek, problemini ortadan kaldırmaya çalışır. Yönlendirici yaklaşımda ise denetmen, öğretmenin problemini açıklaması için tam olarak nasıl davranması gerektiğini basit ve ayrıntılı olarak belirler, öğretmene davranışlarının diğer öğretmenlerle uyumlu hale gelmesi için ne yapılması gerektiğini açıklar ve son olarak, öğretmenin olumlu davranışlarını pekiştirmek ve öğretmeni daha da cesaretlendirmek için onu teşvik eder.

2.2.4. Denetçilerin Görevleri

Türkiye’de eğitim denetçileri, MEB İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği’nin 42. maddesine göre rehberlik, araştırma ve iş başında yetiştirme, denetim ve değerlendirme, inceleme, soruşturma hizmetlerini yerine getirmek üzere atanmaktadırlar.

MEB İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği (madde 43/4-6 ve MEB İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik) ve Teftiş Yönergesi ile (madde 6/g) eğitim denetçilerine öncelikle mesleki yayınlar, meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişikliklerini izleme ve sonrasında öğretmen ve yöneticilere rehberlik etmek, mesleki yardımlarda bulunmak ve iş başında yetişmelerine rehberlik etmek görevi verilmiştir. Verilen bu görevler açıkça yazılmamış olsa da, eğitim denetçilerinden, içerik itibarıyla öğrenen organizasyonlardaki liderlik anlayışı çerçevesinde liderin görevi sayılan; öğrenme sürecini tasarlama, sorumluluk duygusuna sahip olma ve herkesin öğrenmesine destek olma görevlerini yerine getirmesi beklenmektedir.

13.08.1999 tarih ve 23785 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan M.E. B. İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği'nin 43. maddesinin denetçilerin görev ve yetkileri başlığı altında İlköğretim denetçilerinin görevleri, rehberlik ve iş başında yetiştirme, teftiş ve değerlendirme, inceleme ve soruşturma olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır.

2.2.4.1 Denetçilerin Rehberlik ve İş Başında Yetiştirme Görevi

Denetmenlerin rehberlikle ilgili başlıca rol davranışları çeşitli yazarların da görüşleri dikkate alındığında aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Balcı, 2007) :

- a. Eğitim-öğretim çalışmalarının plânlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde öğretmene yardımcı olma,
- b. Öğretim araçlarının seçilmesinde ve kullanılmasında yardımcı olma,
- c. Öğretim amaçlarına uygun yöntem ve tekniklerin seçilmesinde yardımcı olma,
- d. Seminerlere, toplantılara, konferanslara ve mesleki çalışmalara katılmada yardımcı olma,
- e. Eğitsel konular ve eğitsel etkinliklerle ilgili çalışmalarda öğretmenlere yardımcı olma,
- f. Öğrencilerin gelişmelerinin sağlanmasında bireysel ayrılıkları dikkate alma ve gerekli önlemleri almada yardımcı olma,
- g. Yeni ders araçlarının yapımı, tanıtımı ve bunların nasıl kullanılacağını gösterme,
- h. Mesleki yayınlarını tanıtma ve bunları okumaya teşvik etme,
- i. Öğrenci başarılarını uygun tekniklerle ölçme ve değerlendirmede öğretmenlere yardımcı olma,
- j. Mevzuattaki değişiklikler hakkında bilgi verme ve uygulanmasında rehberlik etme,
- k. Başarılı bir eğitim için gerekli olan okul ve sınıf içi ortamın hazırlanmasında yardımcı olma,

1. Öğretmenler ve yöneticiler tarafından ortaya konulan eğitim-öğretim problemlerine çözüm bulunması için yeterli çabayı gösterme,

m. Karşılaşılan her türlü eğitim ve öğretim problemlerinin çözümlenmesinde başvurulacak bir eğitim danışmanı olma.

2.2.4.2 Denetçilerin Denetim ve Değerlendirme Görevi

Başar (2000), sınıf ziyaretlerini kapsayan denetimde planlamanın önemine işaret ederek, denetmenin gözlem sürecinde gözlemlenebilir ve anlamlı süreçleri ve ortamları gözetmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Denetmen, ancak böyle bir planlama ile öğretme öğrenme sürecinde öğretmenlerin gereksinim duyabilecekleri yardımlarda bulunabilir. İş başında yapılan mesleki yardım ve rehberlik aracılığı ile öğretmen ve yöneticilerin gereksinim duydukları bilgi, beceri ve tutumlar kendilerine kazandırılabilir. Bununla birlikte öğretmenin işbaşında yetiştirilmesi, hem hizmet içi eğitimin amacına uygunluk gösterir hem de maliyetin de düşük olmasına olanak sağlar.

Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik Ve Teftiş Yönergesi (MEB,2001) madde 13'e göre denetim çeşitleri kurum, seminer ve kurs denetimleri olarak belirtilmiştir. Kurum Denetimi; Yönetici, öğretmen ve diğer personelin denetimini içermektedir. Kurum teftişi; kurumların sistemindeki yeniliklerin ilgili kurumlara iletilmesi, kurumun çalışmalarını güçleştiren veya zayıflatan nedenlerin belirlenmesi, gerekli önlemlerin yerinde ve zamanında alınması, kurumun amaçlarını gerçekleştirmede insan ve madde kaynakları ile bunlardan yararlanılma durumunun gözlenerek yerinde ve etkili bir biçimde kullanılmasının sağlanması, eğitim-öğretim ve yönetim etkinliklerinin geliştirilmesi, öğretme-öğrenme ve yönetim sürecinin etkili duruma getirilmesi için objektif verilere, yasa, tüzük, yönetmelik, genelge emir ve kararlara dayalı olarak gözlenmesi, kontrol edilmesi ve ölçütlere göre değerlendirilerek geliştirilmesidir.

Kurumun özelliğine göre kurum teftiş raporu yazılır. Kurum teftişi ile birlikte yöneticiler, öğretmenler ve diğer personelin teftişinin yapılması esastır. Kurumların; denetimi yapılırken;

- a. Genel ve özel amaçları,
- b. Yönetim süreçleri ve yöneticilerin etkinlikleri,
- c. Kurumların yapılarındaki sosyal, yönetsel, kültürel, ekonomik, teknolojik ve eğitim politikalarının geliştirilmeleri,
- d. Gelişmeyi engelleyen unsurları,

- e. Sorunlara yaklaşımda yararlı yöntemleri,
- f. Özel yönetmelik ve yönergelerindeki hükümleri,
- g. Eğitim-öğretim ve yönetimdeki değişme ve gelişme sonucu uygulanacak yöntem ve teknikleri,
- h. Personelin mesleki performansını geliştirmeleri,
- i. Öğrencilerin sayı ve nitelik düzeyleri,
- j. Fizikî durumları,
- k. İnsan ve madde kaynaklarının etkili ve verimli kullanmaları,
- l. Kurum çalışanlarının kararlara katılma görev yetki ve sorumlulukları,
- m. Çevre ve toplum gereksinimlerini karşılamaları, göz önünde bulundurulur (MEB, 2001).

2.2.4.3. Denetçilerin İnceleme ve Soruşturma Görevi

13.08.1999 tarihli 23785 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan ve günümüze kadar kısmı değişiklikler geçirerek halen yürürlükte olan MEB İlköğretim Denetçileri Başkanlıkları Yönetmeliğine göre eğitim Denetçilerinin soruşturma görevleri şunlardır:

- a. İl İdaresi Kanunu hükümlerine göre, valilikçe verilecek soruşturma emirleri gereğince resmî ve özel okul ile kurumlarda görevli öğretmen, yönetici ve diğer personel hakkında soruşturma yapmak,
- b. İnceleme ve soruşturmaya yönelik çalışmalarında kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerle doğrudan yazışma yapmak,
- c. Verilen soruşturmaya zamanında başlamak ve kısa süre içinde tamamlayarak önerilerini fezleke veya rapora bağlayıp başkanlığa sunmak,
- d. Bir olayın soruşturmasını yaptıkları sırada, aynı konuda başka soruşturmacı veya soruşturmacıların görevlendirilmesi durumunda; soruşturmanın birleştirilmesi için durumu bir yazı ile başkanlığa bildirmek,
- e. Başlanılan bir soruşturmayı çeşitli nedenlerle tamamlayamama durumunda, gerekçesini yazılı olarak başkanlığa bildirmek,
- f. Gerekli görülen defter, evrak, belge ve bilgileri, ilgili dairelerden istemek, incelemek sübut delil teşkil edenlerin asıllarını, diğer belgelerin örneklerini almak; asılları alınan belgelerin yerine mühür ve imzası ile onaylı birer örneğini dosyasında saklamak üzere ilgili daireye vermek,

g. Soruşturma alanına giren ilgililerin koruma ve sorumluluğu altındaki gizlilik dereceli de olsa her türlü evrak ve defterleri, para ve para hükmündeki senet, demirbaş eşya, ambar ve depolar ile kasa ve vezneyi görmek, incelemek, saymak ve gerekirse mühürlemek,

h. Soruşturmalarda, muhbir, şikâyetçi, sanık ve tanıkların celbi ve dinlenmesi gibi soruşturmanın gerektirdiği her türlü işlemlerin yerine getirilmesinde ilgili mevzuat hükümlerine göre hareket etmek,

i. Görev alanı ile ilgili aldıkları şikâyet ve ihbar üzerine veya bizzat görmeleri durumunda, gecikmesinde zarar umulan ve delillerin kaybına meydan verebilecek hallerde delilleri toplayarak, olaya el koymak ve soruşturma emri istemek,

j. Düzenledikleri denetim, inceleme ve soruşturma raporlarının birer örneğini özel dosyalarında saklamak,

k. 2.12.1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kapsamına girmeyen konularda Başkanlıkça, Millî Eğitim Müdürlüğü aracılığı ile Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunmak şeklinde ifade edilmiştir (MEB,2001).

Zaman darlığı, belgelere ulaşımında zorluklar, ifadesi alınacaklara ulaşılmaması yeterli hazırlığın yapılmasını engellemekte ya da yapılan hazırlığın gelişigüzel yapılmasına neden olmaktadır. Soruşturma dosyalarının denetçilerce bürodan alınışı sırasında dosya içerisindeki evrak eksiklikleri, bazen adresin çok açık olmaması, şikâyetçinin bilinmemesi soruşturmacının işini bir hayli güçleştirmektedir (Beyhan,2008).

Görev alanlarının genişliği ve iş yükünün fazlalığından dolayı soruşturmalara yeterli zamanın ayrılamaması, birinci sorun olarak denetçilerin yarısından çoğu tarafından ortaya konulmaktadır. Bu sorun, Söbü (2005), tarafından yapılan çalışmada da, kurumlarda disiplin amirleri tarafından rahatlıkla yapılacak inceleme ve soruşturma görevlerinin denetçilere verilmesinin, iş yükünü artırdığı şekilde bir sonuca ulaşılmasıyla dile getirilmektedir. Bu sorunu, giderek azalan bir sırayla, şikâyetçi, tanık ve itham edilen şahıslara ulaşamama, baskı gruplarının emir makamlarına ya da denetçilere müdahale çalışmaları ve diğer sorunlar izlemektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, denetçilerin görüşlerine göre görevleriyle ilgili stres kaynakları ve bu stres kaynaklarıyla baş etme yöntemleri ile bağlantılı olan ya da bu terimlerden birini içeren çalışmalara yer verilmiştir. Çalışmaların sıralaması, araştırmayla en fazla ilgili olana öncelik verilerek yapılmıştır.

Sarıtaş (2009) tarafından yapılan bir çalışmada eğitim denetçilerinin stresle mücadelede başvurdukları yöntemler incelemeye alınmıştır. Çalışmanın amacı denetçilerin bazı mesleki özellikleri (kıdem, kendisini stresli algılama, iş yükü, mesleki kendine uygun bulma, çalışma ortamından memnuniyet, mesleki tükenmişlik, hobi) ile stresle mücadelede başvurdukları yöntemler arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Betimsel bir çalışma olan bu araştırmanın evreninde Bursa ilinde yer alan toplam seksen bir eğitim denetçisinin tamamı örneklem olarak alınmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen “Stresle Mücadelede Başvurulan Yöntemler” anketi kullanılarak toplanmıştır. Kendini stresli algılama düzeyi ve mesleki kendine uygun bulma değişkenleri arasında negatif ve orta derecede ve çok anlamlı bir ilişki bulunduğu, benzer olarak kendini stresli algılama düzeyi ve mesleki tükenmişlik algılama değişkenleri arasında pozitif ve orta derecede çok anlamlı bir ilişki olduğu araştırmacı tarafından saptanmıştır.

Söbü (2005), yaptığı çalışmada Eğitim Denetçilerinin sorunlarını saptamayı amaçlamıştır. Çalışmasının sonuç kısmında; kurumlardaki atamalar nedeniyle sınıflarda yaşanan öğretmen değişikliklerinin denetim ve değerlendirmeyi zorlaştıran önemli bir faktör olduğunu, yönetici ve öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinin yetersiz olduğunu, bu durumun rehberlik ve işbaşında yetiştirme çalışmalarını olumsuz etkilediği görüşündedir. Okulların imkânlarını ve öğretmenler arasındaki farklılıkları dikkate alınmadan yapılan denetim ve rehberlik çalışmalarının, ortak anlayış birlikteliğini bozduğu görüşündedir. *“İlköğretim müfettişleri, denetim, rehberlik ve işbaşında yetiştirme görevleriyle, soruşturma görevini birbiriyle çelişen görevler olarak algulamakta olup, bu durumun rol çatışmasına sebep olduğu görüşündedirler”*. Denetçilerin hiyerarşi ve protokoldeki yerlerinin net olarak belirlenmemiş olduğunu ve bu durumun bazı zamanlarda yöneticilerle aralarında statü çatışmasına sebep olduğu görüşündedir. İlköğretim müfettişleri, çalışmalarını yürütebilmeleri için İl Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde kendilerine ayrılan fiziki alanın yetersiz olduğu görüşündedir. Eğitim denetçileri, sürekli yolculuk yapmaları nedeniyle trafik kazası riskinin yüksek olmasını en yüksek düzeyde sorun olarak görmektedir. Eğitim denetçileri, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına yeterince önem verilmediği görüşündedir.

Yılmaz ve Ekici (2006) “Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma” konulu araştırmalarında survey (genel tarama) modelini kullanmışlardır. Yüz elli altı kişiye uygulanan anketten elde edilen bulgulardan personelin değerlendirilmesindeki haksızlıklar frekansı en yüksek örgütsel stres kaynağıdır. Çalışmaların karşılığını almamak, ücret yetersizliği moral bozukluğu ve iş yerinde dedikodu yapılması örgütsel stres kaynağı olarak anlamlılığı fazla olan diğer bulgulardandır. Çalışma saatlerinin fazla olması, araç gereç yetersizliği, politik görüş farklılıkları saptanan diğer bulgulardır.

Soysal (2009) Kahramanmaraş ve Gaziantep illerinde 68 işletmeden toplam 100 yönetici ve personele stres kaynaklarını belirlemeye yönelik anket uygulamıştır. Elde edilen bulgulara göre yönetici ve personelin iş yükünün ağır olması daha fazla strese girmelerine neden olmaktadır. İstatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar gösteren bu maddeler; ücret yetersizliği, yükselme imkânının azlığı, mevzuatın karışık olması, sorumlulukların endişe yaratması, önemli karar verme zorunluluğu ve mesleğin statüsünün düşük olması olarak sıralanabilir. Ayrıca “Çalışanların İşteki Rol, İlişki ve Kişilik Yapıları” ile ilgili stres kaynakları yönünden anlamlı bir fark olduğu görüşündedir.

Okutan ve Tengilimoğlu (2002) stresle başa çıkma yöntemleri ile ilgili yaptığı bir çalışmada memur ve işçilere üç yüz anket uygulamıştır. Araç gereç yetersizliği, iş yükünün yoğunluğu ve zaman yetersizliği katılımcılar tarafından en çok stres yaratan etkenler olduğu belirtilmiştir. Yorgunluk, baş ağrısı, uykusuzluk, alkol ve sigara kullanımı gibi stres belirtileri en çok rastlanan belirtilerdir. Araştırmacılar stresin çalışanların performansını olumsuz yönde etkilediği görüşündedirler. Araştırma görevlilerinin iş başarımını etkileyen stres kaynaklarının neler olduğunu tespit etmek ve iş başarımını etkileyen bu stres kaynaklarının ortadan kaldırılmasına yönelik çözüm önerileri sunmak” çalışmasında Arslan (2010), Afyon Kocatepe Üniversitesi’ndeki araştırma görevlileri üzerine bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini üniversitede çalışan 313 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Anket formu demografik sorulardan ve 35 maddeden oluşan stres ölçeğinden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlardan bazıları şu şekildedir: Araştırma görevlileri genel anlamda stres altındadırlar. En çok stres yaratan durumlar arasında iş yükünün fazlalığı, çalışmalarının çeşitli nedenlerle (telefon, ziyaretler vb.) kesilmesi, görev dağılımındaki adaletsizlik ve maaş ve diğer ödemelerin azlığı ön plana çıkmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İLKÖĞRETİM DENETÇİLERİNİN GÖREVLERİ İLE İLGİLİ STRESLE BAŞ ETME YÖNTEMLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırmanın bu bölümü problem durumu, problem cümlesi, sınırlılıklar, araştırmanın yöntemi, araştırma ile ilgili bulgular ve yorumlar alt başlıklarını içermektedir.

4.1. Problem durumu

İlk yıllarda, öğretmenin sınıfta ziyaret edilmesi ve görülen eksikliklerin rapor edilmesi olarak görülen denetim hizmeti bugün, öğretmene çeşitli eğitim öğretim faaliyetlerinde yardımcı olma, okulun fiziki şartlarının geliştirilmesi, öğretmenin işbaşında yetiştirilmesi, eğitim amaçlarını tespit ve geliştirme, öğretmene moral ve motivasyon sağlama ve eğitim sürecini bir sistem yaklaşımı içinde değerlendirmek gibi çok çeşitli faaliyetleri içeren bir süreçtir. Çağdaş eğitim denetiminin amacı; öğretmenin yetiştirilmesinde, olumlu tutum ve davranış kazandırmada ve bu yolla öğretimi geliştirmede çaba harcamak, hizmet sırasında istekli yetenekli elemanların üst göreve hazırlanmasına ve geliştirilmesine yardımcı olmaktır. Amaçları ve tanımlarından da görülebileceği gibi denetim, sadece kontrol veya karşılaşılan yasadışı davranış ve işlemleri rapor etme olmayıp; bunlardan daha çok rehberlik ve işbaşında yetiştirme etkinliklerini kapsamalıdır (Balcı, 2001).

Bir yandan rehberlik ve iş başında yetiştirme görevleri sırasında pozitif bir yaklaşım içinde bulunması gereken denetçiler, bazen aynı gün içinde inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmek için üstün bir çaba sarf etmektedirler. Zamanın yeterli olmaması, gerektiğinde mesai saatleri dışında çalışmaları, ulaşım zorlukları, aldıkları maaşın yeterli olmadığı düşüncesi denetçilerimizi bu iş yükü altında strese sokmaktadır.

Stres, kişinin içinde bulunduğu çevreden kendisine yönelen istemlerle, kendi değer, tutum, ihtiyaç, yetenek ve becerileri arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bedensel ve psiko-sosyal bir gerilimdir. Bir eyleme, duruma ya da kişinin üzerindeki psikolojik zorlanmaya karşı bir tepki sonucu ortaya çıkan bir ruh halidir. Stres, organizma için olumsuz, sağlığı bozabilen bir durumdur (Aydın Ş., 2004).

Her ne kadar hayatı güzelleştirmek ve sağlığı korumak için bireysel çabaların hiçbir zaman elden bırakılmaması gerekirse de, iş hayatından yansıyan stresler o kadar geniş bir çerçeveyi kapsamaktadır ki, bu stresleri sağlığı tehdit etmeyecek düzeye indirmek esas olarak bireysel çabaları aşmaktadır. Stres olarak bilinen problemleri doğuran iş şartları, çalışanlar

üzerinde baskı ve zorlanma yaratır. Bu zorlanmanın uzun sürmesi de sağlıkla ilgili ciddi sonuçların doğmasına sebep olur (Baltaş ve Baltaş, 2010).

Stres kaynağı her ne olursa olsun, çalışanların bu olumsuz stres etkenlerini olumlu hale dönüştürmesi mümkündür. Stresin olumsuz etkilerini azaltmak veya stresle başa çıkabilmek için ya bu etkenleri ortadan kaldırmalı veya azaltmalı, ya da çalışanlara stresle başa çıkma yolları öğretilmelidir. Bu nedenle denetçilerin hangi nedenlerle stres belirtilerini yaşadıkları ve bu stresle baş edebilmek için nasıl yöntemler geliştirdikleri konusunun araştırılmasına ihtiyaç duyulmuştur.

4.2. PROBLEM CÜMLESİ

Eğitim denetçilerinin görüşlerine göre görevleri ile ilgili stres kaynakları ve bu stres kaynakları ile baş etme yöntemleri nelerdir?

4.3. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma 2010/2011 öğretim yılı Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı yedi hizmet bölgesinde görev yapan Eğitim Denetçilerinin görüşleriyle sınırlıdır.

4.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplamak amacıyla araştırma problemi ile ilgili tüm boyutların ve soruların kapsanmasını güvence altına almak bakımından yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Nitel araştırma desenleri, sürekli bir değişim içinde olan, göreliliğin ve hareketliliğin esas olduğu sosyal olguları bir an için de olsa yakalamaya ve anlamaya yöneliktir. Görüşme formu, araştırma problemi ile ilgili tüm boyutların ve soruların kapsanmasını güvence altına almak için geliştirilmiş bir yöntemdir. Araştırmalarda yaygın kullanılan veri toplama tekniklerden biri olan görüşme; önceden hazırlanmış soruları sorduğu ve karşısındaki kişinin sorulara yanıtlar verdiği amaçlı bir söyleşidir (Kuş,2003) .

Görüşmenin diğer bir tanımı ise, önceden belirlenmiş ve ciddi bir hedefe yönelik yapılan, karşıdakine soru sorma yöntemiyle yanıtlar alan etkileşime dayalı bir iletişim sürecidir. Tanımda belirtilen süreç, bu karşılıklı yapılacak iletişimin süreğen ve dinamik yapısını ifade eder. Bu dinamik yapı, karşılıklı bir etkileşime dayalı bir bağ kurmayı gerektirir. Görüşme sürecinin planlı ve amaçlı olması özelliği ise görüşme tekniğini, bir

sohbet olmaktan farklı kılar ve onu hedeflere yönelik planlanmış bir veri toplama çabası yapar. Görüşmede kullanılan soru ve cevap yöntemi de veri toplarken bir ilişkiyi kurma ve veriye ulaşma yolu olarak nitelendirilebilir (Yıldırım ve Şimşek,2008) .

Görüşme sırasında ses kayıt cihazı kullanılmış ve not tutulmuştur. Araştırmada görüşmelerden elde edilen nitel verilerin analizinde kodlama, temaların bulunması, verilerin kod ve temalara göre organize edilmesi aşamalarından oluşan içerik analizi kullanılmıştır.

4.4.1.Araştırmanın Çalışma Grubu

Görüşme yapılacak denetçiler, olasılık temelli olmayan örnekleme yöntemlerinden (amaçlı örnekleme yöntemlerinden) maksimum çeşitlilik örnekleme ile belirlenmiştir. Bu çerçevede denetçilerin kıdemleri, şimdiye kadar çalıştıkları bölgeler, öğretmenlikte ve denetmenlikte ki kıdemleri, mezun oldukları okul türleri kriterleri göz önüne alınmıştır. Buradaki amaç, görel olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme, çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır. Amaç, genelleme yapmak için çeşitliliği sağlamak değildir; tam tersine, çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak ya da paylaşılan olguların ve ayrılıkların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmada geçerliliği artırmak adına, görüşülen denetçiler farklılığı yansıtmak biçimde seçilmiştir. Sonuç olarak örneklem yedi eğitim denetçisinden oluşmuştur.

Araştırmanın çalışma grubunu 2010–2011 öğretim yılında Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan Eğitim Denetçileri oluşturmaktadır. Antalya ili denetim açısından yedi hizmet bölgesine ayrılmıştır. Her bölgeden bir Eğitim Denetçisi ile görüşülmüştür.

4.4.2.Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmada görüşme, veri toplama araçlarındandır. Görüşmenin birçok türü ve kullanımı vardır. Görüşmenin en çok bilinen türü bireysel, yüz yüze, söz alış verişi şeklinde yapılan görüşmedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008) .Bu araştırmada İlköğretim Denetçilerinin görüşlerini belirlemek amacıyla on beş açık uçlu sorudan oluşan bir görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşmeye başlamadan önce denetçilerin demografik özellikleri sorulmuştur. Denetçilerin cinsiyetleri, öğretmenlik ve denetçilik kıdemleri, görev yaptıkları iller, mezun olunan okul türü hakkında bilgiler toplanmıştır. Stresin tanımı kendilerine sorulmuş, iş yükünün yoğunluğu, işin gerekleri ile kişilikleri arasındaki uyumu betimlemeleri istenmiştir.

Ayrıca denetim ve değerlendirme, iş başında yetiştirme, rehberlik, inceleme ve soruşturma ile ilgili algıladıkları stres kaynakları ve bu stres kaynakları ile baş etme yöntemleri sorularak verilerin elde edilmesi hedeflenmiştir.

Miles ve Huberman (1994)'e göre nitel araştırmada iç geçerliği sağlayabilmek için; araştırmada elde edilen bulgular, farklı veri kaynakları, farklı veri toplama yöntemleri ve farklı analiz stratejileri kullanılarak teyit edilmiş ve farklı kaynaklara yöntemlere ve stratejilere göre elde edilen bulgular anlamlı bir bütün oluşturmuş olmalıdır (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu bağlamda araştırmacı görüşmeler sırasında bir yandan ses kayıt cihazı kullanmış, bir yandan da gözlem yaparak mimik ve davranışları not almıştır.

4.4.3.Verilerin Toplanması

Araştırmalarda yaygın kullanılan veri toplama tekniklerden biri olan görüşme; önceden hazırlanmış soruları sorduğu ve karşısındaki kişinin sorulara yanıtlar verdiği amaçlı bir söyleşidir (Kuş, 2003). Veri toplama sürecinde denetçilerden randevu alınmış ayrı ayrı zamanlarda görüşülmüştür. Tüm denetçilerle, kendilerini rahat hissetmeleri ve kolayca ifade edebilmeleri düşünülerek Antalya Milli Eğitim Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda bulunan çalışma odasında görüşülmüştür. Bir görüşmeci, görüşmedeki durumun tanımlanmasına yardım eder. Görüşme yaptığı kişinin, kendisinden istenen bilgiye sahip olup olmadığını kendisinden beklenen konuyu anlayıp anlamadığını ve karşısındakinin soruya uygun bir cevap verip vermediğini garantileme şansı vardır (Kuş, 2003). Veri toplanması aşamasında soruların sorulmasına başlamadan önce görüşmeye katılımı artırmak için birkaç dakika sohbet ederek görüşmeye başlanmıştır. Görüşmenin başında araştırmanın amacı açıklanmıştır. Görüşme sırasında, görüşme yapılan denetçiler görüşme sorularını anlaşılır bulmuşlardır. Görüşmeler not alma yolu ile kayıt altına alınmıştır. Her bir görüşme ortalama bir saat sürmüştür. Bu araştırma sırasında tutulan kayıtlar, görüşme sonunda katılımcılara okunmuştur. Katılımcılara ekleyip çıkarmak istedikleri bir şey olup olmadığı sorulmuş ve gereken düzenleme yapılmış, son onayları alınmıştır.

4.4.4.Verilerin Analizi

Nitel verilerin analizi konusunda her ne kadar farklı yaklaşımlarda olsa uygulamalarda temel olarak verilerin ortaya çıkarılması ve temalandırılması konusunda görüşler ortaktır. Miles ve Huberman (1994)'e göre veri analiz süreci üç ana bölümden oluşur (Akt. Yıldırım ve Şimşek, 2008).

- a. Verinin işlenmesi
- b. Verinin görsel hale getirilmesi
- c. Yorumlama, karşılaştırma ve teyit etme.

Yıldırım ve Şimşek (2008) e göre içerik analizi dört aşamada yapılır.

- a. Verilerin kodlanması
- b. Temaların bulunması
- c. Kodların ve temaların düzenlenmesi
- d. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması

Araştırmacı verileri işlerken ses kayıt cihazı kullanmış, aynı zamanda da mimik ve davranışları gözleyerek not etmiştir.

“LeCompte ve Goetz (1982)’e göre elde edilen verilerin analizinde bir başka araştırmacıyı kullanma ve ulaşılan sonuçları teyit etme” araştırmanın güvenilirliğini sağlamaktadır (Akt. Yıldırım ve Şimşek,2008). Bu şekilde elde edilen sonuçların, araştırmacının kendi görüşünden ziyade elde edilen verilere dayandığı teyit edilebilir. Bu bağlamda kodlamalar, aynı alanda çalışan başka araştırmacılar tarafından birbirlerinden bağımsız olarak oluşturulmuştur. Veriler sayısallaştırılarak anlamlandırılmaya çalışılmıştır.

“Geçerlilik” araştırma sonuçlarının doğruluğunu konu edinir. Dış geçerlilik, elde edilen sonuçların benzer gruplara ya da ortamlara aktarılabilirliğine, iç geçerlilik ise araştırma sonuçlarına ulaşırken izlenen sürecin çalışılan gerçekliği ortaya çıkarmadaki yeterliğine ilişkindir. “Güvenirlik” ise kısaca araştırma sonuçlarının tekrar edilebilirliği ile ilgilidir. Dış güvenilirlik, araştırma sonuçlarının benzer ortamlarda aynı şekilde elde edilip edilmeyeceğine, iç güvenilirlik ise başka araştırmacıların aynı veriyi kullanarak aynı sonuçlara ulaşip ulaşmayacağına ilişkindir (LeCompte ve Goetz, 1982, akt. Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmacı verilerin doğasına sadık kalarak ve doğrudan alıntılar yaparak ayrıntılı betimlemiş, böylece aktarılabilirliği artırmaya çalışmıştır. Eğer bir araştırmada toplanan bilgiler geçerli ise aynı türden başka bir araştırmada aynı olmasa bile benzer bilgileri elde etme olasılığı yüksektir. Bu nedenle nitel araştırmada geçerlik konusu güvenilirlik konusuna göre daha öncelikli hale gelmektedir (Yıldırım ve Şimşek,2008).

4.5.BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine ilişkin olarak elde edilen bulgular sırasıyla sunulmuştur. Bulgularda denetçilerin görüşlerine göre; denetçilere, yöneticilere, öğretmenlere,

öğrencilere, bakanlığın aldığı kararlara, velilere ve diğer nedenlere bağlı stres kaynakları dikkate alınarak, bu boyutları oluşturan ögelere göre düzenleme yapılmıştır. Görüşmeciler stres kaynaklarını ve baş etme stratejilerini eş zamanlı olarak dile getirdiklerinden elde edilen veriler bütün olarak analiz edilmiştir. Araştırmada katılımcılara ilişkin bilgilerin, verilerin analizine katkısı düşünüldüğünden ilk bölümde görüşmeye katılan denetçiler hakkında bilgi verme gereği duyulmuştur. Görüşmelerden aktarılan orijinal ifadelerde, denetçiler harflerle temsil edilmiştir.

4.5.1 Denetçilerin Cinsiyete, Kıdeme ve Çalışılan Farklı Bölgelere Göre Dağılımları

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 4.1 de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Denetçilerin Cinsiyete, Kıdeme ve Çalışılan Farklı Bölgelere Göre Dağılımları

Tema	Kod	Denetçiler	Sıklık	f
ŞİMDİYE KADAR GÖREV YAPTIKLARI BÖLGELER	EGE BÖLGESİ	M2,M6	2	29%
	AKDENİZ BÖLGESİ	M1,M2,M3,M4,M5,M6,M7	7	100%
	İÇ ANADOLU BÖLGESİ	M4,M5,M7	3	43%
	KARADENİZ BÖLGESİ	M1,M3,M4,M6	4	57%
	DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	M6	1	14%
	GÜNEY DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	M2,M3	2	29%
MEZUN OLUNAN OKUL TÜRÜ	YÜKSEK LİSANS	M4	1	14%
	EĞİTİM FAKÜLTESİ	M2	1	14%
	EĞİTİM YÜKSEKOKULU	M7, M6	2	29%
	AÖF LİSANS TAMAMLAMA	M1	1	14%
	DİĞER	M3	1	14%
KIDEM	ÖĞRETMEN 1-10 YIL	M3,M4,M6	3	43%
	DENETMEN 1-10 YIL		0	0%
	ÖĞRETMEN 11-20 YIL	M1,M2,M5,M7	4	57%
	DENETMEN 11-20 YIL	M2,M4	2	29%
	ÖĞRETMEN 20 + YIL		0	0%
	DENETMEN 20 + YIL	M1,M3,M5,M6,M7	5	71%
CİNSİYET	K	M4	1	14%
	E	M1,M2,M3,M5,M6,M7	6	86%

Tablo 4.1.' de görüldüğü üzere araştırmaya katılan denetçilerden biri kadın altısı erkektir. Denetçilerden üçü 1-10 yıl, dördü 11-20 yıl öğretmenlik yaptıktan sonra denetçilik görevlerine başlamışlardır. İkiisi 11-20 yıl, beşi 21 yıldan fazla denetim görevlerini sürdürmektedirler. Araştırma Antalya ilinde yapıldığından dolayı denetçilerin yedisi de

Akdeniz Bölgesi'nde çalışmakta olup, bu bölgede farklı illerde de görev yapmışlardır. Denetçilerden ikisi Ege Bölgesi'nde, üçü iç Anadolu Bölgesi'nde, dördü Karadeniz Bölgesi'nde ikisi Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde ve biri Doğu Anadolu Bölgesi'nde farklı illerde de görev yapmışlardır. Patton (1987) 'a göre amaçlı örneklem yöntemleri olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklanmasında yararlı olur (Akt. Yıldırım ve Şimşek,2008). Araştırmacı, amaçlı örnekleme yöntemlerinden denetçilerden farklı bölgelerde ve kıdemi fazla olanları tercih ederek maksimum çeşitlilik örnekleme yapmıştır. Maksimum çeşitliliğe dayalı bir örneklem oluşturmada amaç çeşitlilik gösteren durumlar arasında ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre farklı boyutlarını ortaya koymaktır (Yıldırım ve Şimşek,2008). Bu çalışma, denetçilerin görüşlerine göre; denetçilere, yöneticilere, öğretmenlere, öğrencilere, bakanlığın aldığı kararlara, velilere ve diğer nedenlere bağlı stres kaynakları ve bu stres kaynaklarıyla baş etme yöntemleriyle ilgili bulgularla devam edecektir.

4.5.2 Denetçilerin Görüşlerine Göre Denetçilere Bağlı Stres Kaynakları

Tablo 4.2. Denetçilerin Görüşlerine Göre Denetçilere Bağlı Stres Kaynakları

Tema	F	Kod	Sıklık	Denetçiler	F
Denetim Ve Değerlendirme Görevi Sırasında Yaşanan Haksızlıklara Bağlı Stres Kaynakları	%71	Değerlendirmede Haksızlık Yapma	2	M2,M5	29%
		Dengesizlik	1	M2	14%
		Kasıt Olmadığı Halde Suçlu Bulma	2	M6, M3	29%
		Öğretmenlerin Değerlendirilmesindeki Haksızlıklar	4	M1, M2, M3, M5	57%
		Suçta İnanmama Fakat Ceza Verme Zorunluluğu	1	M6	14%
Kişilik Uyuşmazlığına Bağlı Stres Kaynakları	%71	Kişilikle Mesleğin Uyumsuzluğu	3	M4, M5, M6	43%
		Kızgınlık	2	M5, M7	29%
		Öfke Duyma	3	M3, M5, M7	43%
		Duygusal Olma	1	M7	14%
Zorunlu Duygu Hallerine Bağlı Stres Kaynakları	%100	Dikkatli Olma Zorunluluğu	2	M1, M2	29%
		Umursamazlık	1	M3	14%
		Moral Bozukluğu	1	M3	14%
		Gerginlik Hissetme	3	M2, M6, M7	43%
		Heyecan	2	M3, M6	29%
		Endişe Kaygı Duyma	1	M6	14%
		Hoş Görünmeme	1	M2	14%
		Soğuk Ve İtici Görünme	1	M3	14%
		Odaklanma Zorunluluğu	1	M2	14%
		Pişmanlık	1	M5	14%
		Sevgi Saygı Gösterilmesini Bekleme	2	M3, M7	29%
		Sorumluluk	1	M5	14%
		Verilen Görevi Sevmeme	4	M2, M4, M5, M7	57%
Yanlış Anlaşılma Korkusu	3	M2, M3, M4	43%		
Zaman Yetersizliğine Bağlı Stres Kaynakları	%71	Soruşturmanın Uzun Sürmesi	1	M4	14%
		İş Yükünün Yoğunluğunda Zaman Yetersizliği	5	M1, M2, M3, M4, M6	71%
		Rehberlik Ve İş Başında Yetiştirmede Zaman Yetersizliği	2	M2, M3	29%
		Teftiş Ve Değerlendirmede Zaman Yetersizliği	2	M2, M3	29%
		Boşa Zaman Kaybetme	1	M2	14%

Tablo 4.2. Devamı

Meslektaşlarının hata yapmasına bağlı stres kaynakları	%100	Hazırlıksız olma	1	M7	14%
		Mesleki doyumsuzluk	2	M2, M3	29%
		İyi niyet ve usulsüzlük	1	M6	14%
		Müfettişin incelemeyi önemsememesi	1	M3	14%
		Müfettişin ön hazırlık yapmaması	3	M3, M5, M6	43%
		Müfettişlerin taraflı davranması	1	M1	14%
		Olumsuz tepki	3	M5, M6, M7	43%
		Ayrıntılara dikkat etmeme	2	M2, M3	29%
		Donanımlı olmama	2	M1, M7	29%
		Sonuç alamamak	1	M4	14%
Tehditlere bağlı stres kaynakları	%57	Tehdit edilme	1	M1	14%
		Fiziksel saldırıya uğrama	3	M2, M3, M5	43%
		Tetikte olma	1	M2	14%
Politik durumlara bağlı stres kaynakları	%43	Politik incelemeler	1	M2	14%
		Hatır işi yapma	3	M1, M5, M7	43%
		Hatırlı kişilerin araya girmesi	2	M1, M5	29%
Soruşturma Sürecine bağlı Stres Kaynakları	%100	Soruşturmayı sevmeme	2	M5, M7	29%
		Soruşturmanın uzun sürmesi	1	M4	14%
		Soruşturma konularının verdiği sıkıntı	1	M5	14%
		Soruşturmanın kapsamlı olması	2	M1, M6	29%
		Yetki sınırlılığı	1	M2	14%
		Çözumsuzlük	1	M3	14%
		Gönülsüz olarak ceza önerisi verme	1	M3	14%
		Evrakta sahtecilik	2	M5, M7	29%
		Gizliliği Koruma Zorunluluğu	1	M2	14%
Görev Yerine bağlı stres kaynakları	%71	Köylerde öğretmenin evinde kalma zorunluluğu	2	M2, M5	29%
		Köylerde yaygın hastalıklar	1	M5	14%
		Kişiyeye Ulaşamama	1	M2	14%
Rol Çatışmasına bağlı stres kaynakları	%100	Uzmanlaşma olmaması	5	M1, M2, M6, M5, M7	71%
		Olumsuzluğu söyleme	1	M3	14%
		Önyargılı olma	4	M3, M4, M5, M7	57%

Tablo 4.1’ de görüldüğü üzere katılımcıların görüşlerine göre denetçilere bağlı stres kaynakları önem sırasına göre sıralandığında “zorunlu duygu halleri, meslektaşlarının hata yapması, soruşturma sürecinde yaşanan sıkıntılar, rol çatışması, denetim ve değerlendirme görevi sırasında yaşanan haksızlıklar, kişilik uyuşmazlığı, zaman yetersizliği, tehditler, politik durumlar, görev yeri ve haksızlığa uğrama” temaları elde edilmiştir.

Denetçilerin tamamı zorunlu duygu hallerine bağlı strese girdiklerini ifade etmişleridir. M2, M4, M5, M7 verilen görevi sevmedikleri halde yapmak zorunda olmalarını şöyle açıklamışlardır; M4 “...Yapmak istemediğim bir şey bana zorla yaptırmak istenirse ben de stres yaratıyor...” , M7 “... Müfettişler yaptığı için bizim birinci planda amaçlı çalışmamızı tam yerine getiremiyoruz. Keşke sadece milli eğitimin işi olsa...”. M2 “...sizin cümlelerinizi yanlış anlayıp anlamayacağını hesaplamak zorundasınız...”, M3 “...Hani kardeşim bunu sen böyle diyorsun değil mi? ondan sonra mutlaka oku diyorum. Hocam okuyabilir misiniz? Yanlış anlaşılma olmasın...” M4 “...Yanlış anlaşılma için müdahale etmem...” diyerek yanlış anlaşılma korkusu yaşadıklarını ve bundan dolayı strese girdiklerini belirtmişlerdir. Denetçilerden üçü görev sırasında gerginlik hissettiklerini dile getirmiştir. M2 konuyla ilgili olarak “...Sizden kaynaklı değil ama oluyor bir gerginlik yaşıyorsunuz...” demiştir.

Denetçilerin tamamı meslektaşlarının hata yapmasından dolayı strese girdiklerini ifade etmişlerdir. Bu tema altında görevlerden önce hazırlık yapılmaması ve verilen olumsuz tepkiler en yüksek frekansa sahip kodlardır. M7 ön hazırlık yapılmaması ile ilgili olarak “...Stres yapacağın işe hazırlıksız olmaktır...”, M5 ise “...müfettişin olumlu davranamayışı olumlu olamayışı bir hadisedir...” demişlerdir.

Soruşturma, çok kapsamlı görevleri içerdiğinden kodların frekansları her ne kadar düşük çıktıysa da tema tüm denetçiler tarafından vurgulanmıştır. Evrakta sahtecilik, soruşturmanın sevilmemesi ve soruşturma konularının kapsamlı olması eşit frekansta kodlardır. M5 biraz kızgın bir ifadeyle “...Rapora bir baktım ki okul müdürünün çevrede yıprandığı, veliler tarafından istenmediği nedeniyle müdürlük görevinden alınması ve başka okulda devam etmesi teklif edilmiş. Veli ifadesi alınmamış nasıl böyle teklif edilir?”, M7 “...Bir okula denetim için gittiğinde hoş karşılanıyorsun ama bir soru sormak için gittiğin zaman ise hoş gözle bakılmıyor. Ortada bir suç durumu varsa yasal işlem yapıyorsun, disiplin cezası veriyorsun, görev yeri değişimi teklif ediyorsun veya görevden alma teklifi ediyorsun sen kötü adam oluyorsun...”, M5 “...Soruşturmayı sevmiyorum. Yirmi birinci asırda soruşturma ifadesi anormal geliyor. Çağın gerisinde. Yapmıyorum zaten. Soruşturmanın bir süresi vardır benim soruşturmalarım hep gecikir. Kanaatte kullanamıyorum...”, M2 gülümseyerek “...gülümseyerek soruşturma yapamazsınız. Tüm dikkatinizi sorularınıza toplamak zorundasınız. Her cümlelerinizi seçmek zorundasınız...” şeklindeki cümleleri soruşturma sürecine bağlı stres kaynaklarına örnek olmaktadır.

Denetçilerin tümü görevleri sırasında rol çatışması yaşamakta ve bundan dolayı strese girmektedirler. Alanlarında uzmanlaşma olmaması bu tema altındaki en yüksek frekansa sahip kod olmuştur. Bu koda ilişkin denetçilerin görüşleri; M6 “...Dershane var özel kurslar var. İş alanı çok geniş... Öyle olduğu için hazırlanmayı gerektiriyor. Özel olarak araştırmayı

gerektiriyor, yorucu oluyor. Uzmanlaşmak gerekiyor...”, M7 “...Antalya gibi bir yerde 6 yıl yöneticilik yaptım. Özel yönetim kurulu çok fazla... Özel yönetim kurumlarının program değişikliği olsun kurul devri nakli vb. görevlerini hep müfettişler yapıyor. Müfettişler yaptığı için bizim birinci planda amaçlı çalışmamızı tam yerine getiremiyoruz. Keşke sadece milli eğitimin işi olsa...”, M5 “...Özel sektörün her türlü açılması kapanması disiplin olayları artı valilik istediği konuda görev verme yetkisine sahip. Mesela mahalle muhtarlarının yolsuzluklarını bile bize incelettiriyor icabında. Diğer kurumlarda sağlık md olabilir, maliye de olur başka müdürlükler de olur, orada ki yolsuzluklarda bile bazen inceleme görevi veriliyor. Bu da bizim esas yapmamız gereken okul odaklı, eğitim odaklı, öğrenci odaklı çalışmalarımızı olumsuz etkiliyor...” şeklindedir.

Katılımcılardan dördü öğretmenlerin denetim ve değerlendirme sırasında haksızlığa uğradığı görüşündedir. M3 bu durumla ilgili olarak “...Not olayı beni çok sıkıntıya sokuyor. Öğretmenimize, yöneticimize, kurumdaki çalışanlara... Verdiğimiz puan biraz göreceli oluyor hani elimizde ölçüler var o ölçülere göre değerlendiriyoruz. Mümkün oldukça yüksek puan tutuyoruz, bence notun kalkması lazım artık...” görüşünü belirtmiştir.

Kişilik uyuşmazlığına ve öfke duymaya bağlı stres kaynaklarının frekansının eşit olduğu görülmüştür. Tüm denetçiler istemeyerek te olsa denetleme ve değerlendirme görevleri sırasında bazı zorunlu duygu hallerine girdiklerini belirtmişlerdir. Verilen görevi sevmeme en yüksek frekansı oluştururken, gerginlik hissetmeleri ve yanlış anlaşılma korkularının orta düzeyde strese girmelerine neden olduğu görüşündedirler. Zaman yetersizliğine bağlı stres kaynakları beş denetçi tarafından vurgulanmış olup, en çok iş yükünün yoğunluğunda stres yaşadıkları belirlenmiştir.

M1, iş yükünün yoğunluğunda zaman yetersizliği koduna ilişkin olarak “...Gerçekten çok yoğun bir iş yükümüz var. Türkiye’deki görevlendirmelerde kanun ve yönetmeliklerden doğan çok çeşitli alanlarda görevler yapıyoruz. Kendi dalımda kaldığı sürece sorun yok ancak resmi okullar, özel okullar, kurslar, kurum açma kurum kapatma, bu yüzden iş yoğunluğu bakımından 24 saat yetmiyor bize ...” ifadesine yer vermiştir. M3 aynı kodla ilgili olarak “...Teftişe gidiyoruz alanımız çok geniş kafamızda meşgul oluyor. Müfettiş rahat özgür gibi gözüксе de, dün mesela gece ikiye kadar rapor yazdım...” ve M5 “...İş yükümüz çok yoğun aklınıza gelen her şeyden sorumlu tutuluyoruz. Her şeyi yapacaksınız yük ve sorumluluk altında tutuluyoruz. Bu da kalitemizi ve çalışmamızı ve pozitif sonuçları olumsuz etkiliyor. Kuran kurslarının denetimini bile bize verdiler. Eğitim öğretimin olduğu her yerde sorumluluğumuz var...” görüşlerini dile getirmişlerdir.

Fiziksel saldırıya uğrama katılımcılardan üçü tarafından ortaya konulmuş ciddi bir stres kaynağıdır. Bu kodla ilgili olarak M2 kaşlarını çatarak “...karşınızdaki kişinin saldırıp

saldırmayacağını sizin cümlelerinizi yanlış anlayıp anlamayacağını hesaplamak zorundasınız...”, M1 “*...Bazen tehdit alabiliyoruz...*” fiziksel saldırıya uğrama ve tehdit edilme kodlarıyla ilgili örnek görüşlerdir.

M2 ve M5 köylerde öğretmenlerin evinde kalma zorunluluğunu görev yerine bağlı stres kaynaklarından görmektedirler. M5 konuyla ilgili olarak “*...Akşam oldu gideceğim ama araba yok. Öğretmenin evinde kalmak istemiyorum. Neticede akşam evinde kalmak zorunda kaldım... Köyde kalsam o zaman da köyde bit yaygın. Ondan korktum...*” demiştir.

Politik durumlara bağlı stres kaynakları teması hatırlı kişilerin araya girmesi, denetçilerin hatır işi yapması ve politik inceleme görevleri verilmesinden oluşmaktadır. M5 konuyla ilgili olarak “*Bazı incelemelerde politik oluyor. A kurumu açılmış levhası var reklâmı yapılmış öğrenci kayıtları yapılmış sonra kuruma vardım, biz geçiciyiz ama müracaatımız var dediler. Müracaatınızı yapmışsınız ama açılış izni almamışsınız. Bu bina buradan çıkan taşınan kuruma ait görünüyor hala. Bu çok büyük bir suç dedim, incelememi yaptım raporumu yazdım, bir süre sonra kurumun birileri tarafından korunduğunu gördüm...*”, M7 “*Valinin hatırına bir iş yapıyorsunuz...*” diyerek durumun ciddiyetini belirtmiştir. Bu kodun tüm katılımcılar tarafından ortaya konulmamasının nedenlerinden biri M6 tarafından şöyle açıklanmıştır: “*...Bu işler yılda bir iki kez ya gelir ya gelmez zaten ikinci sefere unutmuş oluyorsunuz...*”. Bu çalışma denetçilerin yukarıda ortaya koyduğu stres kaynaklarıyla baş etme yöntemlerine dair bulgularla devam etmektedir.

4.5.3 Denetçilerin Görüşlerine Göre Denetçilere Bağlı Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri

Tablo 4.3. Denetçilerin Görüşlerine Göre Denetçilere Bağlı Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri

Tema	F	Kod	F	Denetçiler	Yüzde
Stres Gerçekleştiği Anda Başa Çıkma Yolları	%86	Maddeye Yönelik Şiddet	2	M3,M5	29%
		Arkadaşını Sözlü Uyarma	1	M5	14%
		Sabırlı Olma	1	M7	14%
		Öğretmene Yön Verme Duygusu	1	M5	14%
		Hoşgörülü Davranma	1	M3	14%
		Adanmışlık	1	M3	14%
		Güler yüzlü Olma	2	M2,M3	29%
		Samimi Davranma	1	M3	14%
		Öğretmenin Sıkıntısına Ortak Olma	1	M3	14%
		Pozitif Yaklaşım	1	M5	14%
		Korkuyu Hissettirmeme	1	M1	14%
		Hoşgörülü Davranma	1	M7	14%
		Kibar Olma	1	M2	14%
		Değerlendirmeyi Yüksek Tutma	1	M3	14%
		Empati Kurma	2	M5,M6	29%
		Sohbet Etme	3	M3,M5,M6	43%
Kazanılan Deneyimlerle Başa Çıkma Yolları	%71	Yılların Verdiği Olgunluk	1	M5	14%
		Göreve Odaklanma	1	M4	14%
		Hazırlıklı Olma	1	M7	14%
		Göreve Gidilen Yeri Gezme	1	M2	14%
		Ön Çalışma Yapma	1	M3	14%
		Plan Yapma	1	M2	14%
		İnsan Okuma	1	M2	14%
		Mevzuatı Aktarma	1	M2	14%
		Dikkatli Olma	1	M2	14%
Sosyal Yöntemlerle Stresle Baş Etmenin Yolları	%71	Eşiyle Paylaşma	1	M2	14%
		Arkadaşlarla Paylaşma	1	M4	14%
		Çay İçme	2	M2,M6	29%
		Aşırı İştah	1	M7	14%
		Aralarda Dinlenme	2	M2,M3	29%
		Uyuma	1	M7	14%
		Müzik Dinleme	1	M7	14%
		Kitap Okuma	1	M2	14%
		Evde Çalışmaya Devam Etme	2	M3,M4	29%

Tablo 4.3. Devamı

Yasal Yollara Başvurarak Stresle Başa Çıkmanın Yolları	%57	Üst Makama Başvurma	1	M1	14%
		Yasal Gereğini Yapma	4	M1,M2,M5,M7	57%
		Mantıklı Davranma	1	M1	14%
		Taviz Vermeme	1	M1	14%
		Güvenlik-Koruma İsteme	1	M2	14%

Tablo 4.3.' te görüldüğü üzere denetçilerin görüşlerine göre denetçilere bağlı stres kaynaklarıyla baş etme yöntemleri stres gerçekleştiği anda başa çıkma yolları, kazanılan deneyimlerle başa çıkma yolları, dış mekânda stresle başa çıkmanın yolları, yasal yollara başvurarak stresle başa çıkmanın yolları olarak dört başlıkta temalandırılmıştır.

Denetçiler stres olduğu anda en çok sohbet etme yöntemini, orta düzeyde empati kurma, maddeye yönelik şiddet ve güler yüzlü olma yöntemlerini kullanmışlardır. M3 eliyle masayı yavaşça yumruklayarak “...elimi bir yerlere vurmuşumdur masaya duvara falan... Stresimi oradan almışumdur...”, M5 “...kızdığım zaman ne varsa çarpıp kırardım” ifadeleriyle maddeye yönelik şiddeti kullandıklarını belirtmişlerdir.

Kazanılan deneyimlerle başa çıkma yolları temasına bakıldığında tüm frekansların düşük ve eşit çıktığı görülmektedir. M1 “Meslek terbiyesi oluşuyor. Deneyim olmadan yapamazsınız. Gerginliği azaltmıyor ama panik olmuyorum...” diyerek yılların verdiği olgunluğa dikkati çekmiştir.

Çay içme, aralarda dinlenme ve evde çalışmaya devam etme, aile veya arkadaşlarla paylaşma, aşırı iştah, kitap okuma, müzik dinleme veya uyuma sosyal yöntemlerle stresle baş etme temasına ait kodlardır. M6 “...Stresin önüne geçmek için grupta bir arkadaşım ile iletişim kurarım onların fikrini alırım... Ya olmuş tamam! Demesi stresi hemen ortadan kaldırır...” ifadesi arkadaşlarla paylaşma koduna örnektir.

Denetçilerden dördü yasal yollara başvurarak stresle baş etmektedirler. Yasal gereğini yapma frekansı en yüksek olan kod olarak karşımıza çıkmaktadır. Denetçilerden M1 “...bağlı olduğum birime durum intikal ettirilip devam edip etmeme konusunda fikir alınabilir...”, M7 “...araç gereç deney malzemeleri projeksiyonu bilgisayarı her şeyi hazır ama işte o zaman öğretmenimiz çalışmıyorsa yasal gereğini yapacaksınız...”, M2 “...hakkında işlem başlatırsınız. Hemen yazılı savunmasını alırsınız ya da hakkında soruşturma işlemi yaparsınız...” M5 dudak bükerek “...yapması gereken görevleri yapmadığı için tutanak tutulacağından soruşturma açılacağından bahsederim...” bu koda ilişkin örnek cümleleridir. Araştırma denetçilerin görüşlerine göre okul yöneticilerine bağlı stres kaynaklarıyla devam etmektedir.

4.5.4. Denetçilerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerine Bağlı Stres Kaynakları

Tablo 4.4. Denetçilerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerine Bağlı Stres Kaynakları

Tema	f	Kod	F	Denetçiler	Yüzd e
Yöneticinin Mesleki Algısı	%71	Yöneticinin Mesleki Yetersizliği	2	M3, M7	29%
		Makama Saygısızlık	1	M2	14%
		Eğitimcilikle Bağdaşmayan Eylemler	1	M6	14%
		Yöneticinin Umursamazlığı	1	M3	14%
		Gereksiz Konuşmalar	1	M4	14%
		Yöneticinin Okulun Eksiklerini Gidermemesi	2	M3, M6	29%
		Yöneticilerin Yetkiyi Tanımaması	1	M2	14%
		Denetime Gereken Önemin Verilmemesi	1	M7	14%
		Ortamin Kirliliği	1	M3	14%
		Yöneticinin Görev İhmali	1	M3	14%
Yöneticilerin Haksızlığa Uğraması	14%	Yöneticilerin haksızlığa uğraması	1	M5	14%

Tablo 4.4’ te Denetçilerden beşinin görüşüne göre okul yöneticilerine bağlı stres kaynakları yöneticinin mesleki algısından oluşmaktadır. Yöneticinin mesleki yetersizliği kodunun frekansı, diğer kodlara göre daha yüksek çıkmıştır. Yöneticinin mesleki algısı denetçilerden beşi için stres kaynağıdır. Yöneticilerin okulun eksiklerini gidermemesi koduna ilişkin olarak M6 “...Teftişte vermediğimiz şeyi istiyoruz. Bu okul niye böyle niye projeksiyon cihazı yok niye çok temiz değil. Personeli yok. Burada müdürler bizi strese sokan anlayışla hareket etseler daha çok sıkıntıya giriyoruz...”, M6 “...Diyelim ki okula geliyorsunuz muslukların 3 tanesi bozulmuş bir tanesine tupa yapmışlar. Yine su fışkırıyor hocam her gün muslukları kırıyorlar her gün takacaksın...”, M3 kınayıcı bir ses tonuyla “...senin buradaki görevin işte idareciliktir olumsuzlukları ortadan kaldıracaksın... kardeşim bu da böyle olmaz ki badanayı yapamazsın ama perdeyi takabilirsin...” demişlerdir.

Bunun yanı sıra yöneticilerin haksızlığa uğraması bir denetçi tarafından stres kaynağı olarak görülmüştür. M5 şaşkın bir yüz ifadesi ve elleri havada “...Rapora bir baktım ki okul müdürünün çevrede yıprandığı, veliler tarafından istenmediği nedeniyle müdürlük görevinden alınması ve başka okulda devam etmesi teklif edilmiş. Veli ifadesi alınmamış nasıl böyle teklif edilir?” olarak dile getirmiştir. Bu çalışma yukarıda elde edilen, denetçilerin görüşlerine göre okul yöneticilerine bağlı stres kaynaklarıyla baş etme yöntemleriyle devam etmektedir.

4.5.5. Denetçilerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerine Bağlı Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri

Tablo 4.5. Denetçilerin Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerine Bağlı Stres Kaynakları ile Baş Etme Yöntemleri

Tema	F	Kod	F	Denetçiler	Yüzde
İyimser Yollarla Yaklaşım	%43	Çözüm Önerilerinde Bulunma	1	M3	14%
		Empati kurma	1	M6	14%
		Farklılıkları Göz Önünde Bulundurma	1	M3	14%
		Yarı Yasal Olmayan Davranış Sergileme	1	M5	14%
		Verilecek Cezayı Hafifletme	1	M5	14%
Yasal Yollara Başvurma	%14	Yasal Gereğini Yapma	1	M7	14%
		Ceza Verme	1	M7	14%

Tablo 4.5.' te Denetçilerin görüşlerine göre okul yöneticilerine bağlı stres kaynakları ile baş etme yöntemleri iyimser yollarla yaklaşım ve yasal yollara başvurma olmak üzere iki temaya ayrılmıştır. Denetçilerden M3 ve M5 iyimser yollarla yaklaşımda bulunarak okul yöneticilerine bağlı stres kaynakları ile baş etme yöntemleri üretirken, denetçilerden M7 yasal yollara başvurma veya ceza verme yöntemleriyle stresleriyle baş etmektedirler. M7 biraz kızgın bir yüz ifadesiyle “...*şu yaklaşımla varıyorum hatada ıslahat şeytanidir... Affetmeyeceksin devlet içinde öğretmenlikte hata yapanı affetmeyeceksin çünkü yanlış hata hatayı getirir...*” ifadesi duruma örnektir. M6 “...*Görevini yapman lazım dersek karşıdaki de rahatsız oluyor. Hakikaten tecrübeli olmak empati kurmak gerekiyor...*” cümlesiyle empati kurmanın iyimser bir yaklaşım olduğunu ve bu şekilde stresle baş ettiğini belirtmiştir. M5 ise “...*Okul müdürüne de bir altını verelim cezanın diyorum...*” diyerek iyimser bir yaklaşım sergilemiştir. Coşgun (2006) yaptığı bir çalışmada iyimserliğin artmasıyla stresin olumsuz etkisinin azaldığını belirtmesi bu durumu destekleyen bir bulgudur.

4.5.6. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlere Bağlı Stres Kaynakları

Tablo 4.6. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlere Bağlı Stres Kaynakları

Tema	F	Kod	F	Denetçiler	Yüzde
Öğretmenin Mesleki Algısı	% 100	Alan Dışından Gelen Öğretmenlerin Olumsuz Tepkileri	1	M6	14%
		Denetime Gereken Önemin Verilmemesi	2	M7, M5	29%
		Eğitimcilikle Bağdaşmayan Eylemler	1	M6	14%
		Öğretmenin Olumsuz Bakış Açısı	1	M4	14%
		Öğretmenlerin Sınav Stresi	1	M5	14%
		Öğretmenin Yenilikçi Olmaması	2	M1, M6	29%
		Kılık Kıyafet Yönetmeliğine Uymama	2	M7, M5	29%
		Öğretmenin Mesleki Yetersizliği	5	M1,M2,M4, M6, M7	71%
		Öğretmenin Genelleme Yapması	1	M2	14%
		Öğretmenin Görevini Yapmaması	4	M3,M5, M6, M7	57%
		Öğretmenin Plansız Olması	1	M5	14%
		Öğretmenin Lakayt Olması	1	M3	14%
		Yetkiyi Tanımama	2	M5, M7	29%
		Öğretmen Tarafından Önemszenmeyen Dersler	1	M5	14%
		Yasalara Uymama	1	M5	14%
		Öğretmenin Rehberliğe İsteksizliği	2	M3, M6	29%
Öğretmenin Kişiliği	%86	Boş Konuşmalar	2	M4, M7	29%
		Saygısızlık	3	M2, M3, M7	43%
		Öğretmenlerin Dedikodu Yapması	1	M2	14%
		Misafirperver Olunmaması	2	M3, M5	29%
		Öğretmenlerin Bağırması Küfür Etmesi	3	M3, M5, M7	43%
		Öğretmenlerin Bahaneleri	1	M3	14%
		Olumsuz Bakış Açısı	1	M4	14%
		İletişime Engel Olma	2	M6, M7	29%
		İtham Etme	3	M2, M3, M4	43%
		Dinlememe	1	M3	14%
		Olumsuz Tepki Verme	3	M5, M6, M7	43%
		Öğretmenin Yalan Söylemesi	2	M2, M5	29%
		Öğretmenin Umursamazlığı	1	M3	14%
		Öğretmenin Ön Yargılı Olması	3	M5, M6, M7	43%
		Öğretmenden Gelen İtirazlar	4	M2, M3, M4, M6	57%

Tablo 4.6. Devamı

Taciz	%57	Öğretmenin Öğrenciyi Dövmesi	3	M3, M5, M7	43%
		Öğrencinin Zarara Uğraması	1	M1	14%
		Öğretmenin Öğrenciyi Taciz Etmesi	2	M3, M7	29%
		Veliyi Taciz Eden Öğretmen	1	M7	14%
		Öğretmenlerin Gayrı Meşru İlişkileri	1	M7	14%
Usulsüz Uygulamalar	%57	Hataların Tekrarlanması	3	M1, M5, M7	43%
		Evrakta Sahtecilik	2	M5, M7	29%
		Soruşturmayı Uzatma	1	M4	14%
		Makama Saygısızlık	1	M1	14%
		Yalan İfade Verme	1	M5	14%
Öğretmenin Zarara Uğraması	%14	Öğretmenin Zarara Uğraması	1	M1, M5	14%

Tablo 4.6. da tüm denetçilerin görüşlerine göre öğretmenlere bağlı stres kaynaklarının öğretmenin mesleki algısı ve öğretmenin kişiliğinden kaynaklandığı görülmektedir. Denetçiler gerek ses tonları gerekse vücut dilleriyle öğretmenlerin mesleki algısından dolayı strese girdiklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin mesleki yetersizliği en yüksek frekansı alan kod olmuştur. M1 “...Öğretmenlerin bilgi donanımı çok yetersiz...”, M2 biraz öfkeli “İlgisi olmayan insanlarla karşılaşırsınız. Bu kişinin neresini düzelteyim ne anlatabilirim? Öğretmenlerin yetersizliği... Sadece sınavla öğretmen olunmaz...”, M7 “...Burada bir yarış var, kasım aralık ayında öğretmen çocuğu okutmuş. Ben kesinlikle katılmıyorum...”, M6 “...Başarısız olduğumu gördüğüm normal eğitimden ziyade ezberci eğitim anlayışıyla, yapılandırıcı eğitim anlayışından uzak öğretmenlik yaptığını zanneden kişilerden gerçekten çok rahatsız oluyorum...” şeklinde görüşlerini dile getirmişlerdir. Öğretmenin görevini yapmaması frekansı orta düzeyde takip eden koddur. M7 “...araç gereç deney malzemeleri projeksiyonu bilgisayarı her şeyi hazır ama işte o zaman öğretmenimiz çalışmıyorsa yasal gereğini yapacaksınız...”, M3 “...Mutlaka görevini yapması gerektiğinin yanındayım...” örnek görüşleridir.

Öğretmenin kişiliğine bağlı stres kaynakları sadece M1 tarafından dile getirilmemiştir. Diğer denetçilerde oluşan öğretmenin kişiliğine bağlı stres kaynaklarından en yüksek frekansı öğretmenden gelen itirazlar kodu takip etmektedir. Örnek olarak M2 “...birkaç öğretmenin telefonu ile karşılaştım. Ben bu notu hak etmedim niye böyle not verdiniz diye konuşanlar oldu...”, M4 “...Bir kere seksen sekiz almıştı bir öğretmen niye seksen sekiz de doksan değil diye itiraz etti...” demişlerdir. Bunu takip eden ve frekansı eşit olan öğretmenin ön yargılı olması, itham etme, öğretmenlerin bağırması küfür etmesi, saygısızlık orta düzeyde

vurgulanan kodlardır. M5 “...Teftişte bir ön yargı vardır üzerimizde...”, M7 “...öğretmenler arasındaki ilişki, bağrışmalar, küfürleşmeler yakışmıyor...”, M4 “...Yoksa aaa müfettiş itiraz etti beni yönlendirmeye çalıştı. Söylediklerimi yazmadı oluyor...”, M2 “...eğer gittiğiniz kurumdaki öğretmenler bulunduğunuz konumun farkında değilse bu sorun olur ...”, cümleleri bu kodlara ilişkin örneklerdir.

Ön yargı temasıyla ilgili olarak M6 “...25 yıllık bir öğretmenle çalışmak var, genç bir öğretmenle çalışmak var. Yirmi beş yıllık bir öğretmene verdiğiniz emeğin sonucunu alamazsınız...” demiştir. Öğretmenlerin kararları denetçilerin aldığına ilişkin algısı M3 ve M5 tarafından stres kaynağı olarak görülmektedir. M3 “...cezalandırılması kanaatini biz veriyoruz, en son kararı vali veriyor...” ve M5 “...biz sanki onun hakkında işlem yapmışız onun hakkında karar vermişiz gibi değerlendirince üzülüyorum...” şeklinde ifade etmişlerdir.

Taciz temasına ilişkin öğretmenin öğrenciyi dövmesi denetçilerden üçü tarafından vurgulanmıştır. Örnek cümleler; M7 taciz kelimesini vurgulayarak “...bir darp olayı varsa öğrenciyi dövme olayı varsa taciz olayı varsa...”, M5 “...Öğrenci dövme olayı ile suç işlenmişse...” şeklindedir. Öğretmenin öğrenciyi taciz etmesi durumu denetçilerden ikisi tarafından dile getirilmiştir. M3 yüzündeki sıkıntılı ifadeyle “...Öğrencisine taciz olayı var. Hala geceleri rahatsız oluyorum...”, M7 ses tonunu biraz alçaltarak “...Karne verildiği gün sekizinci sınıf öğrencisine tecavüz etti öğretmen...” diyerek bu olayların kendilerinde çok stres yarattığını belirtmişlerdir.

Denetçilerden M1, M4, M5 ve M7 usulsüz uygulamaların kendileri için stres kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Örnek olarak M7 “...İnsan bir kere hata yapabilir tamam ama ikinci kez niye yapıyor bu hatayı iki af çözüm değildir...”, M5 “...adam kaçak doktor raporu almış...”, M4 “...Soruşturmaya iki kişi gittik. Yanımda ki arkadaşın ifadeleri yönlendirdiğinin farkına vardım. Arkadaşımı uyardım. Yine devam etti...” demişlerdir.

M1 öğretmenin zarara uğramasının kendisinde stres kaynağı olduğunu belirterek “...öğretmenin zarara uğraması strese girmeme neden olur...” ifadesini kullanmıştır. Bu çalışma denetçilerin görüşlerine göre öğretmenlere bağlı stres kaynakları ile baş etme yöntemlerine ilişkin bulgularla devam etmektedir.

4.5.7. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri

Tablo 4.7. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğretmenlere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri

No	Tema	f	Kod	F	Denetçiler	Yüzde
1	Kötümser Yaklaşım Yoluyla Başa Çıkma	%57	Ortamı Terk Etme	3	M2,M3,M5	43%
			Rehberliği Sınırlı Tutma	1	M5	14%
			Rehberliğin Süresini Uzatma	1	M7	14%
2	İyimser Yaklaşım Yoluyla Başa Çıkma	%100	Saygı Duyma	1	M3	14%
			Görevini Yapmış Olmanın Rahatlığı	1	M7	14%
			Pozitif Yaklaşım	3	M1,M3,M6	43%
			Öğretmeni Başarılı Yönleriyle Güdüleme	1	M1	14%
			Hoşgörülü Olma	2	M2,M5	29%
			Objektif Olma	2	M1,M3	29%
			Daha Fazla Zaman Ayırmaya Çalışma	1	M1	14%
			Çözüm Önerilerinde Bulunma	1	M3	14%
			Öğretmene Güven Aşılama	1	M1	14%
			Sabırlı Olma	1	M4	14%
			Farkındalaştırma	2	M2,M3	29%
Emek Vermeye Değer Bulma	2	M6,M7	29%			
3	Sosyal Destek Arayarak Başa Çıkma	%43	Eşiyle Paylaşma	1	M2	14%
			Arkadaşlarla Paylaşma	1	M4	14%
			Görev Yaptığı Grupla Paylaşma	3	M2,M3,M4	43%
4	Yasal Yollara Başvurarak Başa Çıkma	%57	Ceza Verme	1	M7	14%
			Yasal Gereğini Yapma	2	M3,M7	29%
			Bir Alt Cezayı Önerme	2	M5,M6	29%
			Suçun Nedenini Araştırma	1	M5	14%
			Mevzuata Bağlı Kalma	1	M7	14%
5	Bir Şeyler İçerek Başa Çıkma	%29	Çay İçme	1	M5	14%
			Sigara İçme	1	M6	14%

Tablo 4.7.' de görüldüğü üzere denetçilerin tamamı stresle baş edebilmek için iyimser yaklaşım yollarını kullanmakta fakat M2, M3, M5 ve M7 bazen kötümser yaklaşım yöntemleri denemektedirler. Pozitif yaklaşım denetçilerden üçü tarafından sıklıkla kullanılan bir yöntem olarak görülmüştür. M5'in "...Negatifleri hiç görmem. Pozitif yönüyle kişinin sohbet ederken negatif yönü yok oluyor zaten...", M1'in "...öğretmenin başarılı, olumlu bir yönünü bulup oradan girerek onu ikna etmeye çalışıyorum. Bu yönünüzle yaklaşırsanız başarılı olursunuz diye motive etmeye çalışıyorum. Öğretmenin olumlu yönünü görebilmek

önemli...”, M5’in “...Öğretmene sempati gösterdim. O anda sinirliydi...”, M6’nın “...Olumlu düşünmeye çalışırım. Pozitif bir enerjim var. Bunu karşı tarafa da aktarırım...” pozitif yaklaşım koduna ilişkin örnek cümleleridir.

M2, M3 ve M5 in ortamı terk etmesine karşın M7 “...Öfkelenemezsiniz, kızamazsınız, yeri terk edemezsiniz...” demiştir. M3 “... Sinirlenince, hemen o ortamdan ayrılmalı...” ifadesini özel bir görev belirtmeksizin kullanırken M7 yukarıdaki örnek cümleyi soruşturma görevi için vurgulamıştır.

Stresle başa çıkmak için sosyal destek aramak denetçilerin dördünün tercih ettiği yöntemdir. Fakat bu temayla ilgili olarak M2 “...Valla evde gelir hanımınız anlayışlı ise onunla dertleşir sıkıntıyı paylaşırsınız. O da stresinizin bir kısmını karşınızdakine geçirmektir, haksızlıktır. Mesleğin kendinden kaynaklı yalıtılmışlığı var. Müfettiş herkesle konuşamaz. Konunun özeline isimlere girmeden sıkıntımı anlatırım...” diyerek tercih etmediği bir yöntem olduğunu belirtmiştir.

Denetçilerin beşi stresle başa çıkabilmek için yasal yollara başvurmayı seçmektedirler. M7 “...öğretmenimiz çalışmıyorsa yasal gereğini yapacaksın...” ifadesiyle yasal gereklilikleri yerine getirerek M5 “...Öğretmenenden ve müdüründen söz aldım. Bir daha yanlış yapmayacağına dair... Milli Eğitim Müdürü ile görüştim. Affedelim dedim. Ben bir daha gidip rehberlik edeceğim dedim. Soruşturmayı incelemeye çevirdim...” ve M6 “...Nazımın geçtiği bir kişiye bir alt cezayı uygulayabilir miyiz diye söylüyorum. Bundan teselli buluyorum...” diyerek bu yöntemle stresle baş ettiklerini ifade etmişlerdir.

Çay veya sigara içerek stresle baş etme yöntemi diğer yöntemlere göre oldukça az dile getirilmiştir. Araştırma denetçilerin görüşlerine göre öğrencilere bağlı stres kaynaklarına ilişkin bulgularla devam etmektedir.

4.5.8. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğrencilere Bağlı Stres Kaynakları

Tablo 4.8. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğrencilere Bağlı Stres Kaynakları

No	Tema	f	Kod	Sıklık	Denetçiler	Yüzde
1	Öğrencilerin yaşadığı olumsuzluklar	%71	Çocukların soruşturma sürecinden olumsuz etkilenmesi	1	M3	14%
			Fırsat eşitsizliği	4	M2, M3, M6, M7	57%
			Öğrencinin başarısızlığı	1	M7	14%
			Öğrencilerin endişe duyması	2	M5, M6	29%
			Öğrencilerin korku duyması	2	M5, M6	29%
			Tanığın çocuk olması	1	M3	14%
			Öğrencinin Haksızlığa Uğraması	4	M1, M2, M3, M5	57%
			Çocuğa sorulması zorunlu sorular	1	M3	14%

Tablo 4.8’ de denetçilerin görüşlerine göre öğrencilere bağlı stres kaynakları tek temadan oluşmaktadır. Öğrencilerin yaşadığı olumsuzluklar denetçilerin beşi tarafından stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Frekansı en yüksek olan kod fırsat eşitsizliğidir. M2 “...Öğretmenlere performans denetimi getirdiler. Sınavlarla aldığı notlarla değerlendiriyor. Yolu yok köyler var. Okumayı öğretiyor burnunu silmeyi öğretiyor. Siz ona öğrettiği matematikteki seviyeyi sorabilir misiniz? Merkezde öğretilen matematik ve Türkçeyle oradaki bir olur mu?”, M3 “...köyüne gittik, sobası yok, çocuklar üşüyor. Burada çok eşya var kullanan yok. Orada bir şey yok kırsal kesimlerdeki olanaksızlıklardan dolayı strese giriyorum...” ve M7 “...öğretmenin elinde olmayan idarecinin elinde olmayan nedenler mi var? İmkânsızlıklar var. Bir yere bakıyorsunuz velilerin ekonomik durumu iyi olduğu için hiç umurunda değil. Durumu iyi olmayan velilerde var ama bizim üst düzey yöneticilerimiz ilkokul zorunlu ve kayıt parsı vb. hiç bir şey almayacaksınız bağış yaparsa olacak...” görüşleriyle fırsat eşitsizliğini vurgulamışlardır. M1 “...öğrencinin haksızlığa uğraması beni üzer kimyayı bozar...” M3 “...Okul yapılıyor şu anda da gelecekte rahat olacak ama şimdi şu andaki pozisyona bakıyorsunuz elli dört öğrenci var. Ha bunu ne yapalım ona bir çözüm bulamıyorsunuz. Bulamayınca sıkıntıya giriyorsunuz...”, M6 “...öğrencisini sadece yarış atı olarak gören onu sadece üst öğrenime hazırlayan öğretmen beni çok strese sokuyor...” cümleleriyle öğrencilerin uğradığı haksızlıkları stres kaynağı olarak algılamaktadırlar. Araştırma bu bölümde sözü edilen stres kaynakları ile baş etme yöntemleriyle devam etmektedir.

4.5.9. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğrencilere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri

Tablo 4.9. Denetçilerin Görüşlerine Göre Öğrencilere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Denetçiler	Yüzde
1	Stresin Gerçekleştiği Anda Stresle Baş Etme	%71	Çocukları Sevme	1	M7	14%
			Çözüm Önerilerinde Bulunma	1	M3	14%
			Kendini Telkin Etme	3	M3, M4, M5	43%
			Çocuklarla Sohbet Etme	1	M3	14%
			Kimya Bozulması	1	M1	14%

Denetçilerin üçü öğrencilere bağlı stres kaynakları ile baş edebilmek için kendilerini telkin etmektedirler. M3 “...Çok çabuk strese giriyorum. Sonra diyorum ki stres sağlık için iyi bir şey değil...”, M4 “...Oldukça sabırlı bir insan olduğum için az kaldı diyerek kendimi telkin ederim...” ve M5 “...O insanın bana olumlu davranışı ikna etmiş olmam beni rahatlatıyor. Altıncı hissime güveniyorum...” demişlerdir. Çözüm önerilerinde bulunmakta olan M3 “...Onların sıkıntılarına ortak olmak, yani çözüm aramak bizim orada olduğumuzun farkında olmak, stresten uzak tutmak gerektiği kanaatindeyim...” görüşünü bildirmiştir. Bu çalışma denetçilerin görüşlerine göre Milli Eğitim Bakanlığı’nın aldığı kararlara bağlı stres kaynakları ile devam etmektedir.

4.5.10. Denetçilerin Görüşlerine Göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın Aldığı Kararlara Bağlı Stres Kaynakları

Tablo 4.10. Denetçilerin Görüşlerine Göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın Aldığı Kararlara Bağlı Stres Kaynakları

No	Kod	F	Strese Neden Olan Durum	Sıklık	Denetçiler	F
1	Çalışma Alanı	%100	Alan Dışı Çalışma	1	M4	14%
			Alan Genişliği	7	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7	100%
			Uzmanlaşma Olmaması	4	M1, M2, M5, M6	57%
			Çok Başlılık	7	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7	100%
			Personel Eksikliği	3	M2, M4, M7	43%
			Mesai Saatleri Dışında Çalışma	3	M2, M3, M4	43%
			Politik İncelemeler	2	M2, M5	29%
			Olumsuz Kararlarla Mücadele Etmek	1	M4	14%
			Müfettişin Eğitim Bakanlığı Konumundaki Belirsiz Yeri	1	M2	14%
			Konuların Çeşitliliği	1	M6	14%
			Yetki Sınırlılığı	2	M2, M5	29%
			İş Yükünün Yoğunluğu	7	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7	100%
Mevzuatın Genişliği	7	M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7	100%			
2	Ulaşım İlgili Sıkıntılar	%71	Araç Sıkıntısı	2	M5, M6	29%
			Ulaşım Zorluğu	4	M2, M3, M6, M7	57%
3	Yasalardan Kaynaklanan Sıkıntılar	%86	Yasa Boşlukları	1	M6	14%
			Bakanlık Müfettişlerine Göre Daha Az Ücret Alma	2	M1, M2	29%
			Avansların Gecikmesi	2	M2, M7	29%
			Maddi Yetersizlik	3	M2, M3, M7	43%
			Bürokratik Sıkıntılar	1	M4	14%
			MEB in Aldığı Kararlar	3	M2, M4, M7	43%
4	Fiziki Yetersizlikler	%71	Fiziki Yetersizlikler	5	M2, M3, M4, M6, M7	71%
			Kırsal Kesimle Merkez Okulların Farklılıkları	1	M3	14%
			Okullardaki Bilgisayarların Arızalı Olması	2	M2, M4	29%

Tablo 4.10.Devamı

5	Programlarla İlgili Sıkıntılar	%100	Programların Uygulanamaması	4	M3, M4, M5, M7	57%
			Sistemdeki Aksaklıklar	5	M1, M2, M3, M4, M7	71%
			TKY nin uygulanabilir Olmaması	1	M2	14%
			Durumsallık İlkesinin Yeni Sistemde Olmaması	1	M2	14%
			Hizmet İçi Eğitimin Yetersizliği	5	M1, M2, M3, M4, M5, M6	71%
			Üretilmeyen Çözümler	1	M5	14%
			Program Değişikliği	3	M3, M4, M7	43%
			Denetim Sistemindeki Değişiklikler	2	M2, M4	29%
			Güncellenmemiş Programlar	1	M2	14%
6	Yararsız Bulunan Uygulamalar	%14	Yararsız Bulunan Uygulamalar	1	M6	14%

Tablo 4.10.' da görüldüğü üzere denetçilerin tamamının MEB'in aldığı kararlara bağlı stres kaynağı çalışma alanıdır. Frekansı yüzde yüz olan kod çalışma alanlarının genişliğidir. M1 "...görevlendirmelerde kanun ve yönetmeliklerden doğan çok çeşitli alanlarda görevler yapıyoruz...", M2 "...stres kaynaklarından biri de hem soruşturmacı oluyorsunuz hem de aynı kuruma rehberliğe gidiyorsunuz. Bir günde tamamen zıt iki konum...", M5 "...valilik istediği konuda görev verme yetkisine sahip. Mesela mahalle muhtarlarının yolsuzluklarını bile bize incelettiriyor icabında. Diğer kurumlarda sağlık md olabilir, maliye de olur başka müdürlükler de olur, orada ki yolsuzluklarda bile bazen inceleme görevi veriliyor..." cümleleriyle durumu açıklamışlardır. Frekansı yüzde yüz olan diğer kod çok başlılıktır. M2 bu koda ilişkin olarak "...Çok başlı bir denetim sistemi. Kurumda şu anda üç tane denetim var. Bakanlık müfettişleri, iç denetim ve illerde eğitim müfettişleri tabi bu üç başlılığın dengesizliği var. En baştaki temel problem bu..." demiştir. İş yükünün yoğunluğu denetçilerin tamamı, ayrıca uzmanlaşma olmaması denetçilerin dördü tarafından stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Bu koda ilişkin bazı denetçilerin görüşleri; M6 "...Bu yoğunluk uzmanlaşmayı engelliyor. Dershane var özel kurslar var. Nerdeyse her görev ayrı hazırlık istiyor. Buna çok zaman ayrılıyor. Herkesin uzmanlığı olsa hazırlık biraz daha az zaman alır Uzmanlaşmak gerekiyor ...", M5 "... Soruşturma var, teftiş, rehberlik inceleme yükü var. Özel sektör bizde... Özel sektörün her türlü açılması kapanması disiplin olayları artı valilik istediği konuda görev verme yetkisine sahip..." M7 "...İlköğretimi düşünün, dersleri programları ayrı ayrı araştırılıyor. Rehberlik etme zorunluluğu var. Hizmet içi eğitim açmak

için hazırlık yapmak lazım, mevzuatı yönetmeliği standartlar yönergesindeki bölümü inceleyip hazırlıklı gitmeniz gerekiyor. Bu işler yılda bir iki kez geliyor. Zaten ikinci. Sefere unutmuş oluyorsunuz. Nerdeyse her görev ayrı uzmanlık istiyor...” .Mevzuatın genişliği yine tüm denetçiler tarafından stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Bu koda örnek olarak M6 “...Temel hazırlayıcı eğitim kurslarında mevzuat biraz sıkıcı oluyor. Bu iletişimi zorlaştırıyor. O an ihtiyacı olmayan bilgiyi zorla veriyoruz...” M7 “...benim derslerim devamlı mevzuatla ilgili, kanun, yönetmelik, inceleme soruşturmayla ilgili elimden çok dosya geçtiği için sadece satır başından bahsedirim...” ve M1 “...mevzuat çok geniş. Her inceleme ayrı bir hazırlığı mevzuatı gerektiriyor. Stres yaratıyor. Yorucu oluyor...” cümlelerini kurmuşlardır. Denetçilere göre personel eksikliği ve mesai saatleri dışında da çalışma eşit frekanslarda stres kaynağı olarak algılanmaktadır.

Tüm denetçilerin görüşlerine göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın aldığı kararlara bağlı stres kaynaklarından biri de programlarla ilgili sıkıntılardır. Bu kodlar önemine göre; sistemdeki aksaklıklar, hizmet içi eğitimin yetersizliği, programların uygulanamaması, program değişikliği, denetim sistemindeki değişiklikler, TKY nin uygulanabilir olmaması, durumsallık ilkesinin yeni sistemde olmaması, , üretilmeyen çözümler, güncellenmemiş programlar şeklinde sıralanmaktadır. M2 “...Zamanın büyük kısmı yolda geçiyor. Bir günde iki üç kişiyi takip etmek zorundasınız. Bu da tabii yorucu ve yorgunluğa bağlı stres yaratıyor...” ve M3 “...Öğretmenlerimizin, yöneticilerimizin durumları, biraz daha uzun süre o arkadaşlarla kurumla ilgilenilmesi gerekiyor. Teftiş de bir hayli değişimler oldu...” sistemdeki aksaklıklara örnek olarak söylemişlerdir.

Yasalardan kaynaklanan sıkıntılar temasına bakıldığında Milli Eğitim Bakanlığı'nın aldığı kararlar ve maddi yetersizlikler eşit frekanslarda vurgulanmışlardır. Denetçilerden M2 “...Bakanlık eğitim müfettişlerini nereye koyacağını bilmiyor. Kaldırıp kaldırmayacağını bilmiyor. Konumuz gereği milli eğitim müdürünü teftiş edebiliyoruz. O zaman onun üstünde olmamız gerekir...”, M4 “...Alınan kararlar bizi baskı altına sokuyor. Bir tarafta bakanlığın bizimle ilgili verdiği olumsuz kararlarla savaşmak, diğer taraftan görevimizi yapmak zorundayız...”, M7 “...Benim 1982 müfettişliğe başladığımda elime gecen para bugünkünün iki katından fazlasıydı değer olarak. Denetlemeye gittiğim okulun müdürü benden fazla alıyor...” açıklamalarında bulunmuşlardır.

Denetçilerin beşi tarafından vurgulanan ulaşım ile ilgili sıkıntılara ilişkin M2 “...Gittiğimiz yer il merkezi dışındaysa önceden gitmemiz gerekir. Maddi boyutu ise çektiğiniz sıkıntının karşılığı değildir. Bir de düşünün bu iş normal saatlerin dışında ya akşamüzeri ya da hafta sonu yani dinlenmen gereken saatleri kapsar. Mesela benim Manavgat'ta ders vermem için sabahleyin beş buçukta kalkmam otobüs durağına ulaşıp şehirlerarası otobüse

binmem ve akşam da dönüşünü yapmam gerek...”, M6 “...Koşulları daha ağırdı neden araç yoktu. Kasım ayında karlı yollarda bir hayvanla katır at vs. bata çıka yürüyerek gitmemiz gerekiyordu...” demişlerdir. Bu çalışma denetçilerin bu bölümde vurguladığı stres kaynaklarıyla baş etme yöntemlerine ilişkin bulgularla devam etmektedir.

Denetçilerin beşinin görüşlerine göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın aldığı kararlara bağlı stres kaynaklarından fiziki yetersizliğe ilişkin görüşler şunlardır: M3 “...Ben merkez okullarının en gözde okulları ve en uç okuldaki manzarayı görünce zaman zaman strese giriyorum. Neden burada her şey var? Örneğin geçenlerde Alanya'nın Süleymanlar köyüne gittik, sobası yok, çocuklar üşüyor..” M4 “...Okulun bilgisayarı var interneti yok... Dağ başında çekmiyor. Ne yapacağız? Mevzuat uygulanamıyor. Öğretmene bir şey verilmemiş ki ben isteyeyim...” M6 “...Eğitim parasızdır veliden alma diyor hem de karşılamıyor. Teftişte vermediğimiz şeyi istiyoruz. Bu okul niye böyle niye projeksiyon cihazı yok niye çok temiz değil. Personeli yok...” .

4.5.11. Denetçilerin Görüşlerine Göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın Aldığı Kararlara Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri

Tablo 4.11. Denetçilerin Görüşlerine Göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın Aldığı Kararlara Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri

No	Tema	F	Kod	Sıklık	Denetçiler	Yüzde
1	Stresin Gerçekleştiği Anda Stresle Baş Etme	%100	Kabullenme	5	M2,M3,M5, M6,M7	71%
			Sevdiği Alanda Çalışma	1	M1	14%
			Ön Çalışma Yapma	2	M3,M6	29%
			Emek Vermenin Mutluluğu	1	M7	14%
			Liderlik Vasfı Taşıma	1	M1	14%
			İşini İyi Yaptığına İnanma	1	M2	14%
			İşe Odaklanma	2	M4,M6	29%
			İşini Zevkle Yapma	1	M3	14%
			Bilgi Birikimine Güvenme	2	M1,M2	29%
			Adanmışlık	1	M6	14%
			Türk Büyüklerinin Davranışlarını Örnek Alma	1	M7	14%
			Kendini Telkin Etme	1	M7	14%
			Pollyanacılık	1	M7	14%
			Mevzuatı Uygulamama	1	M4	14%
Bilgi Birikimine Güvenme	1	M3	14%			
2	Sosyal Yöntemlerle Stresle Baş Etme	%14	İlgili Yayınları Okuma	1	M2	14%
3	Yasal Yollarla Stresle Baş Etme	%14	Sendika Yoluyla Çözüm Arama	1	M7	14%

Tablo 4.11 de denetçilerin görüşlerine göre Milli Eğitim Bakanlığı'nın aldığı kararlara bağlı stres kaynakları ile baş etme yöntemleri; stresin gerçekleştiği anda stresle baş etme, sosyal yöntemlerle stresle baş etme, yasal yollarla stresle baş etme temaları altında gruplandırılmıştır. Denetçilerin tamamı stresin gerçekleştiği anda stratejiler geliştirerek stresle baş etmektedirler. M2, M3, M5, M6 ve M7 kabullenme koduna ilişkin olarak şu örnek ifadeleri kullanmışlardır: M2 “...Bu meslekte bu tip durumlarla karşılaşacağınızı biliyorsunuz...”, M3 “...Olağandır diyoruz her kurumda ya da toplumdaki her birey rahat değildir ötekine benzemez. Yani bakıyorsunuz çok uzun boylusu var zekâsı farklı olan var ve de yapısı farklı olan var bizim kurumumuzda da farklı yapılarda olan kurumlar vardır diyoruz...”, M6 “...bu iş çeşitliliği içinde böyle şeyler olabilir diyerek kendimizi rahatlatmaya çalışıyoruz, kabulleniyoruz...”, M7 “...İşleyiş böyle kural böyle diyoruz...”.

Denetçilerden M2 ilgili yayınlar okuyarak sosyal yöntemlerle stresle baş etmeyi seçmektedir. Konuya ilişkin olarak “...Çok müfettiş okumuş kişi burada kendini belli eder...” demiştir.

“...Bizim burada bir sendikamız var. Eğitim sendikası. Bizim haklarımız için mücadele ediyor. Bizde destekliyoruz...” diyen M7 görüşüne göre MEB’in aldığı kararlara bağlı stresiyle sendika aracılığıyla baş ettiğini belirtmiştir.

4.5.12. Denetçilerin Görüşlerine Göre Diğer Nedenlere Bağlı Stres Kaynakları

Tablo 4.12. Denetçilerin Görüşlerine Göre Diğer Nedenlere Bağlı Stres Kaynakları

N o	Kod	F	Strese Neden Olan Durum	Sıklık	Denetçiler	F
1	Veli veya Diğer Kişilerden Kaynaklanan Nedenler	%100	Asılsız Dilekçeler	1	M7	14%
			İfade Alırken Konunun Dışına Çıkılması	2	M2, M4	29%
			Şikayet Dilekçesi Verip Çağrıldığında Gelmemesi	1	M1	14%
			Gereksiz Konuşmalar	1	M4	14%
			Gereksiz Yazdırılan Tanık İsimleri	1	M4	14%
			İsimsiz Şikayet Dilekçeleri	1	M7	14%
			Kişiyi Ulaşamama	1	M2	14%
			Veli Tarafından Önemsiz Dersler	1	M5	14%
			Süreyi Boş Yere Uzatma	3	M2, M3, M7	43%
			Müfettişler Hakkındaki Ön Yargı	2	M6, M7	29%
			Kararı Veren Kişinin Müfettiş Olduğu Yanılgısı	1	M3	14%
			İnsanların Suça İtilmesi	1	M5	14%

Tablo 4.12’ de görüldüğü üzere denetçilerin tamamı veli veya diğer kişilerden kaynaklanan nedenlerden dolayı stres yaşamaktadırlar. Konu gerek inceleme gerekse soruşturma veya diğer görevlerde denetçiyle görüşen kişinin süreyi boş yere uzatması M2, M3 ve M7 tarafından stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Konuya ilişkin olarak M2 “...Mesela on beş dakikada bitecek bir işi kendini anlatmak için anlatır, anlatır, anlatır... Biz bunları yazmak zorundayız...”, ifade alırken konunun dışına çıkılmasıyla ilgili olarak M3 “...İfadesini aldığım kişilerin öyle çok dereden tepeden şeyler anlatması...” demiştir.

Denetçiler hakkında oluşan ön yargı için M6’nın “...Ben velilerle veya toplumda insanlarla konuştuğumda böyle müfettiş olmaz, müfettiş gülümsemez diyorlar...” görüşü örnek sunulabilir. M7 asılsız dilekçelerle ilgili olarak “...dilekçe inceleme komisyonunda çalışıyordum. Geçmiş tarihte isimsiz imzasız çamur at izi kalsın birçok dilekçe geliyordu. Şimdide iki bilgisayar kullanmayı bilen mail atan biri bir yerden bir şey duyuyor mail atıyor

şu okulda şu oluyor bu okulda bu oluyor, ilk uygulamalarda arıyoruz müfettiş görevlendiriyoruz bakıyorsun bir şey yok...” demiştir. M2 aynı koda ilişkin olarak “...ama mesela bir dilekçe var. Kişi adını yazmış ama adresi veya telefonu yok. Kişiye nasıl ulaşacaksınız? Çok ciddi bir durum... Kişiye ulaşmak başlı başına bir problemdir...” demiştir.

4.5.13. Denetçilerin Görüşlerine Göre Diğer Nedenlere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri

Tablo 4.13. Denetçilerin Görüşlerine Göre Diğer Nedenlere Bağlı Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri

No	Tema	F	Kod	sıklık	Denetçiler	Yüzde
1	Stresin Gerçekleştiği Anda Stresle Baş Etme	%43	Espri Şaka Yapma	1	M7	14%
			Sohbetle Sakinleştirme	1	M7	14%
			İçine atma	1	M6	14%
			Göreve Odaklanma	1	M3	14%
2	Sosyal Yöntemlerle Stresle Baş Etme	%86	Eşiyle Paylaşma	1	M5	14%
			Görev Yaptığı Grupla Paylaşma	1	M6	14%
			Çay İçme	1	M7	14%
			İçki İçme	3	M1,M2,M3	43%
3	Meslek Sevgisine Sığınma	%43	Kendini Telkin Etme	2	M3,M6	29%
			Soğukkanlı Davranma	1	M2	14%

Tablo 4.13.' te denetçilerin görüşlerine göre veli veya diğer kişilerden kaynaklanan stres kaynakları ile baş etme yöntemleri üç temada toplanmıştır. Denetçilerden altısı sosyal yöntemlere başvurmaktadır. Burada içki içme frekansı en yüksek kod olmuştur. Konuya ilişkin olarak M3 “...zaman zaman stresimi gidermek için bir iki double aldığım içki. Rahatlık verdiğini hissediyorum...” ve M2 “...Akşam oturup içki içersiniz. Yani öylede kendimi rahatlatıyorum...” demişlerdir.

Stresin gerçekleştiği anda ise denetçiler espri şaka yaparak, sohbet ederek bulunan ortamdaki kişileri sakinleştirmeyi, bunların yanı sıra göreve odaklanmayı ve sözlü uyarıda bulunmayı tercih etmektedirler. M7 “...bu dönerli koltuklar var ya benim makam odamdaki 5'6 tane misafir koltuklarımdan birinin yayı bozulmuş şöyle ayağa kalkıyor on cm kadar oturunca geri yerine geliyor benimde odaya şikâyet dilekçeleri geliyor. yavrurum bir sakin ol otur bakayım şuraya oturunca bir hopluyor önce senin bir havanı alalım diyorum. O dilekçelerin yarısı belki işleme girmiyor...” diyerek espri-şaka stratejisiyle stresiyle baş ederken M6 “...Göstermemeye çalışıyorum, içime atıyorum...” içine atma yöntemini tercih

etmektedirler. Bu çalışma denetçilerin görüşlerine göre strese bağlı oluşan rahatsızlıklara ilişkin bulgularla devam etmektedir.

4.5.14. Denetçilerin Görüşlerine Göre Strese Bağlı Oluşan Rahatsızlıklar

Tablo 4.14. Denetçilerin Görüşlerine Göre Strese Bağlı Oluşan Rahatsızlıklar

N	Tema	f	Kod	sıklık	Denetçiler	Yüzde
1	Fiziksel Rahatsızlık	%100	Gaz Oluşması	1	M2	14%
			Güç Kaybına Uğramak	1	M5	14%
			Cilt Kızarıklıkları	1	M2	14%
			Baş Ağrısı	1	M5	14%
			Kalp Rahatsızlığı	1	M7	14%
			Mide Rahatsızlığı	2	M2, M6	29%
			Nabız Atışlarında Yükselme	1	M4	14%
			Şeker Yükselmesi	1	M7	14%
			Bedenen Yorgunluk	2	M2, M3	29%
			Uykusuzluk	1	M5	14%
			Tansiyon Yükselmesi	2	M6, M7	29%
			Kimya Bozulması	1	M1	14%
			2	Psikolojik Rahatsızlık	%57	Geceleri Rahatsızlık Duyma
Moral Bozukluğu	1	M3				14%
Zihnen Yorgunluk	1	M2				14%
Uyuma	1	M7				14%
Stresi Zehir'e Benzetme	1	M5				14%
3	Davranışsal Rahatsızlık	%100	Elde Ayakta Çözülme	1	M5	14%
			Aşırı Tatlı Yeme	1	M7	14%
			Sinirlenmek	4	M3, M4, M5, M6	57%
			Aşırı İştah	1	M7	14%
			Madde Bağımlılığı		M1, M2, M3, M6	57%

Tablo 4.14.' te denetçilerin tamamının stres sonucunda fiziksel rahatsızlardan yakındıkları görülmüştür. Aydın İ. (2002)'ye göre stres; bireylerde fiziksel (tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu, terleme, nefes darlığı, baş ağrısı, yorgunluk, alerji, mide bulantısı); psikolojik (gerginlik, geçimsizlik, işbirliğinden kaçınma, sürekli endişe, yetersizlik duygusu, yersiz telaş) ve davranışsal (uykusuzluk, uyuma isteği, iştahsızlık, aşırı yeme, sigara ve alkol kullanma) belirtiler oluşturabilir. Bir iş ortamında bulunan stres kaynakları bireylerde; sıkıntı, duygusuzluk, şikâyet, devamsızlık, sürekli yorgunluk, uykusuzluk, iştahta değişiklik, tütün, alkol ve ilaç kullanımında artış, hatalar gibi etkiler yapabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004). Bu çalışmalar araştırmamızın bulgularını destekler niteliktedir. Fiziksel ve

davranışlar rahatsızlıklar en yüksek düzeyde frekans oluştururken, psikolojik rahatsızlıklar orta düzeyde sıklıkta dile getirilmiştir.

Fiziksel rahatsızlıklara örnek olarak M2 “...Çok yoğun stres olursa cildimde belli olur. Yüzümde dirseklerimde kızarıklıklar olur. Birkaç gün sürer...”, M4 “...Hemen nabzımın yükseldiğini hissederim...”, M6 “...Tansiyonum yükseliyor, mide krampları oluyor...” demişlerdir. Davranışsal rahatsızlıklara ilişkin en yüksek frekansları sırasıyla madde bağımlılığı ve sinirlenmek kodları almıştır. Örnek ifadeler M4 “...Çok sinirlenirim, baskı altına alırım. Çatışmaya giremem...”, M5 “...Onun için de sinirlendiğiniz zaman elinizde ayağınızda çözümler oluyor, güç kaybı olduğunu hissediyorsunuz...” şeklindedir. Madde bağımlılığına ilişkin olarak M2 “...Akşam oturup içki içersiniz...”, M6 “...İnsan sinirlendiği zaman demek ki bu şeylerle ilgili yani sigara içiyor...” görüşlerini belirtmişlerdir. Çalışma elde edilen bulguların sonuçları ve öneriler ile devam etmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulguları doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik öneriler yer almaktadır.

Sonuçlar

Eğitim denetçilerinin görevleri ile ilgili stres kaynakları ve bu stres kaynakları ile baş etme yöntemlerine ilişkin bu araştırmanın sonuçları Antalya İli Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapmakta olan eğitim denetçilerine genellenmiştir. Ortaya çıkan önemli sonuçlar kısaca maddeler halinde özetlenmiştir.

Denetçilerin görüşlerine göre stres kaynağı ile ilgili sonuçlar:

- a. Denetçilerin %100'ü rol çatışmasına bağlı stres yaşamaktadırlar.
- b. Denetçilerin %100 ü soruşturma sürecini stres kaynağı olarak algılamaktadırlar.
- c. Denetçilerin %100'ü öğretmenin mesleki algısından dolayı stres yaşamaktadırlar.
- d. Çalışma alanlarının genişliği ve programlardan kaynaklanan sıkıntılar denetçilerin %100'ü için stres kaynağı olmaktadır.
- e. Denetçilerin %86'sı öğretmenlerin kişiliğine, bunların %57'si öğretmenden gelen itirazlara bağlı stres yaşamaktadırlar.
- f. Yasalardan kaynaklanan sıkıntılar denetçilerin %86'sı tarafından stres kaynağı olarak algılanmaktadır.
- g. Denetçilerin %71'i alanda uzmanlaşma olamamasını stres kaynağı olarak algılamaktadırlar.
- h. Denetçilerin %71'i iş yükünün yoğunluğundan dolayı zaman yetersizliğine bağlı stres yaşamaktadırlar.
- i. Denetçilerin %71'i meslekleriyle kişilikleri arasında uyumsuzluk olduğunu düşünmektedirler.
- j. Öğrencilerin yaşadığı olumsuzluklar denetçilerin %71'i tarafından stres kaynağı olarak görülmektedir.
- k. Denetçilerin %71'i okulların fiziki yetersizliklerinden dolayı stres yaşamaktadırlar.
- l. Denetçilerin %57'si öğretmenlere bağlı taciz olaylarından sıkıntı duymaktadırlar.
- m. Denetçilerin %57'si öğretmenlerin usulsüz uygulamalarını stres kaynağı olarak algılamaktadırlar.

- n. Denetçilerin %57'si verilen görevi sevmemeyi stres kaynağı olarak algılamaktadırlar.
- o. Denetçilerden %57'si öğretmenin haksızlığa uğramasından dolayı stres yaşamaktadırlar.
- p. Denetçilerden %57'si fiziksel saldırıya uğrama korkusu yaşamaktadırlar.
- q. Denetçilerin %57'si ön yargılı olduklarını düşünmektedirler.
- r. Denetçilerden %43'ü göreve ön hazırlık yapmadan gitmeyi stres kaynağı olarak algılamaktadırlar.
- s. Veli veya diğer kişilerin iş süresini boş yere uzatmaları, denetçilerin %43'ü için stres kaynağıdır.

Denetçilerin görüşlerine göre stres kaynakları ile baş etme yöntemleriyle ilgili sonuçlar:

- a. Denetçilerin %100'ü öğretmenlere bağlı stres kaynakları ile iyimser yolları kullanarak baş etmekte iken, % 57 si yasal yolları tercih etmektedirler.
- b. Denetçilerin %86'sı veli veya diğer kişilere bağlı stres kaynakları ile baş etmeye çalışırken sosyal destek aramayı seçmektedirler.
- c. Denetçilerin %71'i öğrencilere bağlı stres kaynakları ile baş etmeye çalışırken kendini telkin yöntemini kullanmaktadırlar.
- d. Denetçilerin %71'i MEB'in aldığı kararlara bağlı stres kaynağı ile baş etmek için kabullenmeyi seçmektedirler.
- e. Denetçilerin %57'si denetçilere bağlı stres kaynakları ile baş etmeye çalışırken yasal yolları seçmektedirler.
- f. Stres gerçekleştiği anda denetçilerin %43'ü sohbet etme yöntemiyle, %29'u maddeye yönelik şiddet yöntemiyle stresle baş etmeyi tercih etmektedirler.
- g. Denetçilerin %43'ü yöneticilere bağlı stres kaynakları ile baş etmeye çalışırken iyimser yöntemleri kullanmakta, % 14 ü yasal yollara başvurmuştur.
- h. Sosyal destek arama, denetçilerin %43'ünün öğretmenlere bağlı stres kaynağı ile baş etmeye çalışırken kullandığı yöntemdir.
- i. Denetçilerin %100'üne göre stres sonucunda fiziksel ve davranışsal rahatsızlıklar, %57'sine göre de psikolojik rahatsızlıklar oluşmaktadır.

Sarıtaş (2009), "ilköğretim müfettişlerinin sorunları" adlı çalışmasında elde edilen sonuçlara yakın olarak, kendini stresli algılama düzeyi ve mesleği kendine uygun bulma değişkenleri arasında negatif ve orta derecede ve çok anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Sarı (2005) in "ilköğretim okulları ve denetim" adlı çalışmasında elde ettiği sonuçlardan, ücret yetersizliği, yükselme imkânının azlığı, mevzuatın karışık olması, yetkilerin yetersiz

olması, sorumlulukların endişe yaratması, önemli kararlar verme zorunluluğu, personel değerlemede adaletsizlikler olması, beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu, yeteneklerin işte tam olarak kullanılamaması, çalışmaların karşılığını alamamak, mesleğin statüsünün düşük olması, çalışmayı destekler niteliktedir.

Denetçiler, eğitim sistemimizde sürecinde çok yönlü bir role sahiptir. Denetçilik mesleğinin getirdiği stres okul yönetimini, öğretmen performansını, ayrıca müfettişin kendisinin, fiziksel ve ruhsal durumunu etkilemektedir. Stres yaratan durumlara gösterilen tepkiler, kişiliğe bağlı olarak değişmektedir. Çalışmanın bu aşamasına kadar denetçilerin görüşlerine göre görevleri ile ilgili stres kaynakları ve bu stres kaynaklarıyla baş etme yöntemlerine ilişkin sonuçlar verilmiştir. Aşağıda konu ile ilgili öneriler yer almaktadır.

Öneriler

Denetçilerin görevleri ile ilgili stresten kaynaklanan olumsuzlukların giderilmesi ve stres kaynakları ile baş edebilmelerini sağlayabilecek öneriler aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

Uygulamacılara Öneriler

- a. Rol çatışmasının önüne geçebilmek amacıyla denetçilerin kendi tercihlerine göre uzmanlık alanları veya bir gün içinde farklı görevler olmaksızın günlük çalışma programları oluşturulabilir.
- b. Harcırahların zamanında ödenmesi, denetçilerin maaşlarında yapılabilecek iyileştirmeler görevlerini daha istekli gerçekleştirmelerini sağlayabilir.
- c. Zamanın birey için önemi büyüktür. Zamanı iyi bir şekilde yöneten birey stres içine daha az girecektir. Denetçinin görevine zamanında gidebilmesi için servis gibi ulaşım araçları sağlanabilir.
- d. Programların uygulanmasında yaşanan sıkıntıları en aza indirmek için, uygulanması istenen programların çevre ve fiziki şartlar göz önünde bulundurularak hazırlanması gerekir.
- e. Vali, Milli Eğitim Müdürü gibi üst makamların soruşturmasını yürütmeye adaletli davranabilmesi için konum belirsizliğinin ortadan kaldırılması gerekir.
- f. Sosyal destek sistemlerin işlevleri stresin algılanma düzeyini azaltma ve bunun sonucunda gösterilen psikolojik ve davranışsal tepkileri zayıflatmaktadır. Streslerini azaltmalarına yardımcı olacak sosyal etkinlikler (gezi, çay, parti, tiyatro vb.) düzenlenebilir.

- g. Gerginlik azaltıcı hareketlerin yapılması stresin olumsuz etkilerini azaltmaktadır.
- h. Stres azaltıcı eğitim programlarının verilmesi denetçileri, sorunları daha iyi çözümler bulmaya teşvik edecek, karşılaştıkları pek çok olaya aşırı tepki göstermeden görevlerine daha olumlu bir şekilde yaklaşmalarını sağlayacaktır.
- i. Denetçilerin stres dolu durumları çözümlenebilmeleri için, stres danışmanları görevlendirilebilir.
- j. Denetçilerin personel sayısının yetersiz olması, görev yükünün daha fazla olmasına sebep olmaktadır. Yeterli sayıda personelin istihdam edilmesi bu yükü hafifletecek, eğitim öğretimin asıl amacına odaklanabilirler.

Araştırmacılara öneriler

- a. Bu araştırma 2011 yılında Antalya ilinde görev yapan eğitim denetçilerinden seçilen bir örneklem grubu üzerinde yapılmıştır. Denetçilerin görevleri ile ilgili stres kaynakları ve bu stres kaynakları ile baş etme yöntemlerini belirleyecek daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
- b. Denetçilerin demografik özellikleri göz önüne alınarak farklı yaş grupları, Türkiye’de çalıştıkları farklı coğrafi bölgeler, cinsiyet, kıdem değişkenlerine göre yeni araştırmalar yapılabilir.
- c. Aynı çalışma nicel yöntemlerle desteklenerek te yapılabilir.
- d. Bu araştırmada yer almayan yönetici veya öğretmenlerin algısına göre denetçilerin stres ifade eden davranışları ve bu stres davranışlarının denetçi, öğretmen veya yönetici ilişkisini nasıl etkilediği araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- ALBREHCT K, Gerilim ve Yönetici, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Çev: K. Tosun ve diğerleri, Yayın No: 197, İstanbul, 1988, s. 14.
- ALTINTAŞ, R., Liselerde Kurum Teftişi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara, 1980.
- ARTAN İ., Örgütsel Davranış, Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul, 1986, s.67-103.
- ARSLAN, S., İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları Ve Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Afyon, 2010.
- ATAY, K., İlköğretim Müfettişlerinin Yeterlikleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum., 1995.
- AYDIN, İ., Öğretimde Denetim: Durum Saptama Değerlendirme ve Geliştirme, Pegem A Yayınları, Ankara, 2005.
- AYDIN Ş., Örgütsel Stres Yönetimi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 6, S. 3, 2004, s.52-54
- AYDIN, M., Çağdaş Eğitim Denetimi, Hatipoğlu Yayıncılık, Ankara, 2002.
- AYTEKİN, H., İttihat ve Terakki Dönemi Eğitim Yönetimi, Gazi Üniversitesi Yayınları, Yayın No:20, Ankara, 1991, s.18-42.
- BALCI, A., Öğretim Elemanlarının İş Stresi Kuram ve Uygulama, Nobel Yayınları, 2000,
- BALCI, B., İlköğretim Müfettişleri ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin; İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Algıları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007.
- BALTAŞ A. ve BALTAŞ Z., Stres ve Başa Çıkma Yolları, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2010.
- BARUTÇUGİL, İ., Manager's Management (in Turkish), Kariyer Yayınları, İstanbul, 2006.
- BAŞAR, H., Eğitim Denetçisi, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2000.

- BEYHAN, A., İlköğretim Müfettişlerini Disiplin Soruşturması Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2008.
- BİLİR, M., Çağdaş Denetçi Roller, İlköğretim Müfettişleri Semineri Ders Notları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara, 1998, s.74
- BRAHAM, B.J., Stres Yönetimi, Ateş Altında Sakin Kalabilmek (Çev.: Vedat G. Diker), Hayat Yayınları, İstanbul, 1998.
- BURSALIOĞLU, Z., Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem Yayınları, Ankara, 1994.
- CAM E., Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Issn: 1303-5134, 2004, s.293.
- CAN H., Organizasyon ve Yönetim, Siyasal Kitabevi, Ankara, 1997.
- COŞGUN N., , Çalışma Hayatında Stres Ve İyimserliğin İş Tatminine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, 2006.
- DAĞDEVİREN M. ve ERASLAN E. ve KURT M., Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması, Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi, Cilt 20, Sayı 4, 2005, s.518.
- Dağlı, Abidin, (2001), “İlköğretim Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Denetçilerinin Liderlik Davranışları”, Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı:26, S.211-220. Ankara.
- DAVIS K., İşletmelerde İnsan Davranışı, Çev. Gülsün K. Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Yayın No 199, İstanbul, 1982, s. 100
- EROĞLU F., Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1998
- ERTEKİN, Yücel. Stres ve Yönetim, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1993.
- GENÇ N., Yönetim ve Organizasyon, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.
- GLİCKMAN,C., GORDON, S. and GORDON, J. M., Supervision And Instructional Leadership, Allyn&Bacon, Massachusetts, 2001.

GÜMÜŞTEKİN G.E. ve ÖZTEMİZ A.B., Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 23, 2004, s. 64

İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü İlköğretim Müfettişleri Başkanlığı “Etkili Teftiş ve Rehberlik” Konulu İyileştirme Takımı Raporu , İstanbul, 2002

KUŞ, E., Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri Nitel mi, Nicel mi?, Anı Yayıncılık, Ankara 2003.

MEB, İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik Ve Teftiş Yönergesi, Tebliğler Dergisi, Şubat Sayı:2521, 2001, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/54.html>, (ziyaret tarihi 12.05.2011)

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Raporu, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/955.html>, 1977, s.2, (ziyaret tarihi 12.05.2011)

NORFOLK D., İş Hayatında Stres, (Çev. L. SERDAROĞLU), Form Yayınları, No: 3, 1989, s.39

OKUTAN M. ve TENGİLİMOĞLU D., İş Ortamında Stres ve Stresle Basa Çıkma Yöntemleri Bir Alan Uygulaması, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 3, 2002, s.22

ÖZMUTAF, N. M., Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Amprik Bir Yaklaşım, Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi, Cilt 23, Sayı 1-2, 2006, 75-81.

PEHLİVAN, İ., İş Yaşamında Stres, Pegem Yayınları, Ankara, 2002.

PEHLİVAN, İ., Yönetimde Stres Kaynakları, Personel Geliştirme Merkezi Yayınları, Ankara, 1995

ROBİNS, P., Örgütsel Davranışın Temelleri, Basım Yayım A.Ş., Eskişehir, 1984.

SAĞLAMER, E., Eğitimde Teftiş ve Teknikleri, Gül Yayınevi, Ankara, 1985.

SAM Rıza, “Yoğun Bilgi Bilişimde Yabancılaşma Sorunu: Bilgi Zenginleri-Bilişim Yoksulları”, I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli, 2002, s. 643

SARI, D., İlköğretim okulları ve denetim, Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, Yıl 6, Sayı 64-65, 2005.

SARITAŞ M., İlköğretim Müfettişlerinin Stresle Mücadelede Başvurdukları Yöntemler, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2009, Sempozyum: XVIII. Ulusal Eğitim

- Bilimleri Kurultayı, http://www.pegem.net/akademi/kongrebildiri_detay.aspx?id=101387
(ziyaret tarihi 30.04.2011)
- SAYIN F., Türkiye’de Eğitim ve Büyümenin Genç İşsizliğe Etkisi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, C.6, S.1, 2009, s.36
- SENGE, P., Beşinci Disiplin Çev.: Ayşegül İldeniz-Ahmet Doğukan, Yapı Kredi Yayını, İstanbul, 1998.
- SÖBÜ, A., İlköğretim müfettişlerinin sorunları (IV. Hizmet Bölgesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2005, s.105
- STEERS R.M., Introduction to Organizational Behaviour, Prentice Hall, USA, 1994, s. 545
- SU, K., Türk Eğitim Sisteminde Teftişin Yeri ve Önemi” , MEB Yayınları, İstanbul, 1974,s.3-4
- SULLIVAN, S. Alternative Approaches to Supervision: Cases From the Field, The Journal of Curriculum and Supervision, 15(3), 2000, s.212
- ŞAHİN, N., Stresle Başa Çıkma, (Ed. Suna Tevruz), Türk Psikologlar Derneği Yayını No.2, 1994, Ankara, 1994.
- TAYMAZ, H., Eğitim Sisteminde Denetim, Takav Matbaası. Ankara,1997.
- TAYMAZ, H., Teftiş Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Pegem-A ,Yayıncılık, Ankara, 2002.
- TUTAR H., Kriz ve Stres Ortamında Yönetim, Hayat Yayınları, İstanbul, 2000.
- TUTAR H.,YILMAZ, M.K., ERDÖNMEZ C., İşletme Becerileri Grup Çalışması, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006.
- WEINER J. S., The Measurement of Human Workload, Ergonomics, C. 25, 1982, s.953
- ZEL Uğur, Yönetimde Kişilik ve Kişilik Özellikleri, Yönetim ve Organizasyon (içinde), Editör: GÜNEY S., Nobel Yayınları, Ankara, 2001, s. 412.
- YILDIRIM, A. ve ŞİMŞEK, H., Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.
- YILMAZ, A. ve EKİCİ S., Örgütsel Yaşamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, C.11, S.1, 2006, s.31-58.

EKLER

EK-1.Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırma Sorusu:

Eğitim Denetçilerinin Görevleri İlgili Stres Kaynakları Nelerdir ve Bu Stres Kaynakları İle Baş Etme Yöntemleri Nelerdir?

Yer:.....

Tarih ve Saat(Başlangıç-Bitiş):

GİRİŞ

İyi günler, ben Şehnaz Canlı Tetik, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Yüksek Lisans yapıyorum. “Eğitim denetçilerinin görevleri ile ilgili stres kaynaklarını ve bu stres kaynakları ile baş etme yöntemlerini” ortaya çıkarmak amacıyla bir araştırma yapıyorum. Bu çalışma ile denetçilerin görevleri sırasında kendilerinde strese neden olan kaynakları bulmayı ve bu stres kaynaklarıyla baş etmek için geliştirdikleri çözüm yollarını ve uyguladıkları yöntemleri belirlemeyi amaçlıyorum.

* Bana görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca, araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağız.

* Başlamadan önce, bana yöneltmek istediğiniz, bir soru var mı?

* Görüşmeyi izin vererseniz kaydetmek istiyorum. Bunun sizce bir sakıncası var mı?

* Bu görüşmenin yaklaşık bir saat süreceğini tahmin ediyorum. İzin vererseniz sorulara başlamak istiyorum.

I. BÖLÜM

Kişisel Bilgiler:

1. Öğretmenlikte geçen hizmet süreniz:.....
2. Denetçilik görevinizde geçen hizmet süreniz:.....
3. Bu güne kadar çalıştığınız iller :.....
4. Mezun olduğunuz okul türü:.....

II. BÖLÜM

1. Milli eğitimde Eğitim Denetçisi olmaktan dolayı neler hissediyorsunuz?
2. İş yükünüzün yoğunluğu hakkında ne söyleyebilirsiniz?
3. İşin gerekleri ile kişiliğiniz arasındaki uyumu nasıl tanımlarsınız?
4. Stresi kendi cümlelerinizle nasıl tanımlarsınız?
5. Bu konuyla ilgili olarak katıldığınız seminer, konferans.. vs var mıdır?
6. Denetim ve değerlendirme göreviniz sırasında karşılaştığınız, sizi ve yaşamınızı olumsuz etkileyen şeyler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
7. Denetim ve değerlendirme göreviniz sırasında strese girdiğinizde bununla başa çıkmak için neler yaparsınız?
8. Rehberlik ve iş başında yetiştirme göreviniz sırasında karşılaştığınız, sizi ve yaşamınızı olumsuz etkileyen şeyler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
9. Rehberlik ve iş başında yetiştirme göreviniz sırasında strese girdiğinizde bununla başa çıkmak için neler yaparsınız?
10. İnceleme göreviniz sırasında karşılaştığınız, sizi ve yaşamınızı olumsuz etkileyen şeyler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
11. İnceleme göreviniz sırasında strese girdiğinizde bununla başa çıkmak için neler yaparsınız?
12. Soruşturma göreviniz sırasında karşılaştığınız, sizi ve yaşamınızı olumsuz etkileyen şeyler

nelerdir? Örnek verebilir misiniz?

13. Soruşturma göreviniz sırasında strese girdiğinizde bununla başa çıkmak için neler yaparsınız?
14. Stresli olduğunuz zamanlarda en çok oluşan belirtileri fiziksel, davranışsal veya psikolojik sınıflayabilir misiniz?
15. Bu konuda söylemek istediğiniz, benim sormadığım herhangi bir şey var mı?

Yoğun çalışmalarınız arasında görüşme isteğimizi kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için tekrar teşekkür ederim. Değerli görüşlerinizle araştırma sürecine çok önemli katkılarda bulundunuz. Ben de, bu çalışmanın karar aşamasında yetkililere ışık tutmasını umuyor ve size saygılarımı sunuyorum.

EK-2. Araştırma İzin Belgesi



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : B.30.2.AKD.0.41.72.00/ 338

26./01/2011

Konu : Şehnaz CANLI TETİK

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi: 20/01/2011 tarih ve B.30.2.AKD.0.72.02.00-302.08.01-339/760 sayılı yazı.

Ana Bilim Dalınız Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi 20078509109 nolu Şehnaz CANLI TETİK'in "İlköğretim Denetçilerinin Görevleri ile İlgili Stresle Baş Etme Yöntemleri Nelerdir" başlıklı tez çalışması ile ilgili "Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğinc Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi"ne göre hazırladığı ölçme aracını Antalya İli Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görevli Denetçilere uygulanmasının uygun görüldüğüne ilişkin Rektörlüğün ilgi sayılı yazısı ve ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Mehmet ŞEN
Müdür

EK:

1 Adet Yazı ve Ekleri (4 Sh.)

İznilere tabiidir,
28.01.2011
[Signature]



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

20.01.2011 600760

SAYI : B.30.2.AKD.0.72.02.00-302.08.01-339/
KONU: Anket Uygulaması

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MÜDÜRLÜĞÜNE

Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğünün, Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi, Şehnaz CANLI TETİK'in hazırladığı ekli yazıda adı geçen ölçme aracı görüşme sorularını, İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nde görevli Denetçilere uygulama isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin 03.01.2011 tarih 66 sayılı yazısı ile uygulanacak Görüşme Formu Ölçekleri Müdürlükçe möhürlenerek ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve Biriminize araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde anılan Kuruma araştırmanın iki örneğinin yazılı ve CD'ye kayıtlı olarak gönderilmesi konusunda gereğini rica ederim.

Prof.Dr.Muharrem CERTEL
Rektör Yardımcısı

EK: 3

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



SAYI : B.08.4.MEM.4.07.00.11.052-2010/

KONU : Anket Uygulaması

03.01.2011* 00066

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
ANTALYA



İlgi: 21.12.2010 tarihli ve 019529 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda sözü edilen, Üniversiteniz, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şehnaz CANLI TETİK'in "İlköğretim Denetçilerinin Görevleri ile İlgili Stresle Baş Etme Yöntemleri Nelerdir" başlıklı tez çalışması ölçme aracı görüşme sorularını, İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nde görevli Denetçilere uygulama isteği, "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi" gereğince, Müdürlüğümüz inceleme komisyonu tarafından değerlendirilerek uygun görülmüş olup, Müdürlüğümüzün 31.12.2010 tarihli ve 42213 sayılı onayı ve uygulanacak veri toplama aracı Görüşme soruları uygulaması, Müdürlüğümüzce mühürlenerek ekte gönderilmiştir.

Bakanlığımızın ilgili Yönergesi gereği ve Yönerge de belirtilen EK-1 taahhünamesi doğrultusunda araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içerisinde araştırmanın iki örneğinin yazılı ve CD ortamında Müdürlüğümüz kültür bürosuna teslim edilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Ahmet Sezai İRTEM
Müdür a.

Müdür Yardımcısı:

EK:1-1 adet onay

2-1 adet Görüşme soruları

	<p>Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü Seğüksu Mah. Hamidiye Cad. Bilgi için: A.S.İRTEM Mdr. Yrd. Telefon: (0 242) 238 60 00 (pbx) 122 Faks : (0 242) 238 61 11 E-POSTA: antalya.sorumuz@meb.gov.tr</p>				
---	---	---	---	--	---

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



SAYI : B.08.4.MEM.4.07.00.11.020-2010/

KONU : Anket Uygulaması

31.12.2010 * 42213

İL MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
ANTALYA

Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğü, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şehnaz CANLI TETİK'in "İlköğretim Denetçilerinin Görevleri ile ilgili Stresle Baş Etme Yöntemleri Nelerdir" başlıklı tez çalışması ölçme aracı görüşme sorularını, İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nde görevli Denetçilere uygulama isteği ile ilgili 21.12.2010 tarihli ve 019529 sayılı yazıları, ekinde gönderilen tez çalışması Görüşme soruları, İl Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma Değerlendirme ve İnceleme komisyonumuz tarafından 29.12.2010 tarihinde toplanarak "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi" esaslarına uygun olduğu tespit edilmiştir.

Komisyonumuzca; Söz konusu tez çalışması veri toplama aracı görüşme soruları ölçeğinin, İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nde görevli Denetçilere, ilgili Yönergeye göre, çalışma takvimi doğrultusunda, Birim amirinin yetki ve sorumluluğunda, Denetçilerin çalışmalarını aksatmadan uygulanması uygun görülmüş olup,

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde, Valilik Makamının 25.01.2007 tarih ve 271 sayılı imza yetkisi devrine göre olurlarınıza arz ederim.

Ahmet Sezai İRTEM
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR

31.12/2010

Osman Nuri GULAY

Vali a.

İl Millî Eğitim Müdürü

	<p>Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğü Soğuksu Mah. Hamidiye Cad. Bilgi için: A.S.İRTEM Mdr. Yrd. Telefon: (0 242) 238 60 00 (pbx) 122 Faks : (0 242) 238 61 11 E-posta: antalyamem@meb.gov.tr</p>	<p>EĞİTİM %100 DESTEK</p> <p>www.egitimdestek.meb.gov.tr</p>	 <p>www.meb.gov.tr</p>	 <p>OKUL TOPLUMSİZLİK KURULUŞU</p>	<p>EĞİTİMDE REFORM Daha aydınlık gelecek!</p>
---	--	--	---	---	---

EK 1

GÖRÜŞME SORULARI

1. Milli eğitimde ^{Eğitim} ilköğretim Müfettişi olmaktan dolayı neler hissediyorsunuz?
2. İş yükünüzün yoğunluğu hakkında ne söyleyebilirsiniz?
3. İşin gerekleri ile kişiliğiniz arasındaki uyumu nasıl tanımlarsınız?
4. Stresi kendi cümlelerinizle nasıl tanımlarsınız?
5. Bu konuyla ilgili olarak katıldığınız seminer, konferans.. vs var mıdır?
6. Teftiş ve değerlendirme göreviniz sırasında karşılaştığınız, sizi ve yaşamınızı olumsuz etkileyen şeyler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
7. Teftiş ve değerlendirme göreviniz sırasında strese girdiğinizde bununla başa çıkmak için neler yaparsınız?
8. Rehberlik ve iş başında yetiştirme göreviniz sırasında karşılaştığınız, sizi ve yaşamınızı olumsuz etkileyen şeyler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
9. Rehberlik ve iş başında yetiştirme göreviniz sırasında strese girdiğinizde bununla başa çıkmak için neler yaparsınız?
10. İnceleme göreviniz sırasında karşılaştığınız, sizi ve yaşamınızı olumsuz etkileyen şeyler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
11. İnceleme göreviniz sırasında strese girdiğinizde bununla başa çıkmak için neler yaparsınız?
12. Soruşturma göreviniz sırasında karşılaştığınız, sizi ve yaşamınızı olumsuz etkileyen şeyler nelerdir? Örnek verebilir misiniz?
13. Soruşturma göreviniz sırasında strese girdiğinizde bununla başa çıkmak için neler yaparsınız?
14. Stresli olduğunuz zamanlarda en çok oluşan belirtileri fiziksel, davranışsal veya psikolojik sınıflayabilir misiniz?
15. Bu konuda söylemek istediğiniz, benim sormadığım herhangi bir şey var mı?



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı : Şehnaz CANLI TETİK

Doğum Tarihi ve Yeri : 14.12.1977 / Konya

Medeni Durumu : Evli

Eğitim Durumu

Mezun Olduğu Lise : İstanbul Avcılar Süleyman Nazif Lisesi

Lisans Diploması : Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi
Matematik Öğretmenliği Bölümü (1994/1998).

Yabancı Dil : İngilizce

İş Deneyimi

Çalıştığı kurumlar : İstanbul Bağcılar Dede Korkut İlköğretim Okulu 1999-2002
İstanbul Bağcılar Peyami Safa İlköğretim Okulu 2002-2004

Antalya Serik Gebiz Lisesi 2004-2008

Antalya Hacı Dudu Mehmet Gebizli Lisesi 2008-.....

Adres : Antalya Muratpaşa Hacı Dudu Mehmet Gebizli Lisesi

E-mail : sehnaztetik@gmail.com