



Eğitim Müfettişlerinin Görevlerinden Dolayı Yaşadıkları Stres Düzeyinin İncelenmesi

Aydın Balyer ¹, Yüksel Gündüz ²

Öz

Araştırmanın amacı, eğitim müfettişlerinin denetim görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyini belirlemektir. Araştırmanın çalışma grubunu 2009-2010 akademik yılında İstanbul ilinde çalışan 208 eğitim müfettişi oluşturmaktadır. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen “Eğitim Müfettişlerinin Stres Düzeyini Belirleme Ölçeği” ile toplanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur. Veriler aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, eğitim müfettişlerinin rol çeşitliğinden dolayı orta düzeyde stres yaşadıkları; denetimin etkisizliği ve çalışma koşullarından dolayı daha fazla stres yaşadıkları ve iletişim sorunlarından dolayı da normalden daha fazla stres yaşadıklarını ortaya koymuştur. Genel olarak eğitim müfettişlerinin denetim görevlerinden dolayı orta düzeyde stres yaşadıkları anlaşılmıştır. Araştırmada cinsiyet, yaş, ödül almış olma durumu ve hizmet içi eğitim değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunurken, müfettişlerin eğitim durumları ve kıdem değişkenlerine göre herhangi bir fark bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler

Müfettiş
Stres
Denetim
Denetim görevi

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 11.01.2011

Kabul Tarihi: 17.03.2014

Elektronik Yayın Tarihi: 06.08.2014

DOI: 10.15390/EB.2014.1797

Giriş

Günlük yaşamımızın bir parçası olan stres, her kesiminden ve her yaşta insanın sıklıkla telaffuz ettiği bir kavramdır. Derogatis'e göre (1987) stres, kişisel özellikler, çevresel faktörler ve duygusal tepkiler olmak üzere üç farklı kaynağın bileşiminden oluşan psikolojik bir baskıdır. Diğer bir tanıma göre stres, alışılmış olmayan uyarıcıların yarattığı ve buna karşılık duygusal, zihinsel ve psikolojik tepkilerin ortaya çıkmasına neden olan durumdur (Phares, 1988: 442). En geniş anlamıyla stres, birey-çevre etkileşiminde kişinin uyumunu bozan ve kapasitesini zorlayan taleplerdir. Yine stresin, insanları rahatsız eden, öfkeliendiren ya da sınırlendiren bir durum ya da düşünceden kaynaklandığı düşünülmektedir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001: 397).

Stres, birey tarafından tehdit edici ve zararlı olarak algılanan ve böylelikle gerilim yaratan her olay ve durumdur (Scheier ve Carver, 1987; Sarafino, 1994). İlk bakışta olumsuz unsurları içeren bir kavram gibi algılanmasına rağmen, olumlu etkilerinin olduğunun da bilinmesi gerekir. Az miktarda ve kısa süreli stres –normal ve iş hayatına olumlu etkilerde bulunurken, uzun süreli ve yoğun stres bireyin dengesinin bozulmasına ve rahatsızlıkların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999: 78). Çalışma yaşamı söz konusu olduğunda belli orandaki bir stres iş görenleri güdüleyip

¹ Yıldız Teknik Üniversitesi, Türkiye, balyer@yildiz.edu.tr

² Artvin Çoruh Üniversitesi, Türkiye, gunduz0735@hotmail.com

performanslarını arttırırken, yüksek düzeyde bir stres olumsuz bir etkide bulunmaktadır. Stresten mustarip olan insanların işlerinde düşük motivasyona sahip oldukları ifade edilmektedir.

Araştırmalar, stres altında çalışan iş görenlerin tembel ve birikimsiz olmadıkları, aksine kişilik özellikleri bakımından birikimli, çalışkan, dinamik, empatik, idealist ve insan odaklı olduklarını ortaya koymaktadır (Barrick, 1989: 35). Stresli insanlar kendilerini yoğun fiziksel ve psikolojik baskı altında hissetmelerine rağmen, halen hayal edebilirler, çözümsüzlük ve ümitsizlik hissi yoktur. Bu duygular stresin üst aşaması olan tükenmişlik sendromunun belirtileridir ve burada insanların yaşadıkları yorgunluk ve yetersizlik hissine kapılmaları durumu vardır (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986; Maslach ve diğerleri, 2001).

Çalışanlara göre stresin içeriden ve dışarıdan kaynaklanan birçok nedeni vardır ve bunlardan bazıları çalışma arkadaşları, kötü ve otokratik yönetim, kişisel özellikler, iş yükü ve çevre, iş yerindeki rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Ayrıca örgütlerin yeniden yapılanması ve değişen iş sorumlulukları, işyerinde kalite sorunları, işe dair coşku eksikliği, iş ya da ilişkiler arasında denge kuramamak diğer önemli nedenlerdir. Bunun dışında yine terfi ve görevde yükselmeye kişisel nitelikler ve liyakatin gözetilmemesi, kariyer fırsatları, önceliklerin uyumsuzluğu, çalışanın kendi işleri üzerindeki kontrollerinin yetersizliği strese neden olan unsurlardır. Ayrıca mevcut iş yüklerine ilaveten yeni müfettişlere yeni sorumluluklar verilmesi, artan ekonomik endişeler, politik ve yönetsel baskılar, kararlara katılma olanağının bulunmaması, ödül ve ceza yöntemleri ve özerk olamama stres kaynaklarıdır (Cedoline, 1982; Schwab ve diğerleri, 1986; Wisniewski ve Gargiulo, 1997; Micklewitz, 2001; Lambie, 2006; Boehlko, 2009; Jones, 2009). Buna ek olarak aşırı zaman baskısının, hem aşırı hem de düşük iş yükünün bireyin kendi öz saygısını sorgulamasına neden olabileceği ve strese yol açabileceği de söylenebilir. Bunun dışında stres eğitim kurumlarında verimi ve etkililiği önemli oranda düşürür ki bu durum da örgütü amaçlarından uzaklaştırır. Bu anlamda sözü edilen iç ve dış stres kaynaklarının müfettişleri de etkilemesi söz konusu olabilir. Buna göre iç kaynaklar, yetki kullanımı, tekdüzelik, yükselme fırsatı eksikliği, aşırı sorumluluk, belirsiz talepler, değer çatışmaları ve gerçekçi olmayan iş yükleri olarak tanımlanırken, dış stres kaynakları kişinin doğrudan kendisinden kaynaklanmayan aile, arkadaşlar, sağlık ve mali durumlar gibi bir takım durumlar olarak tanımlanmaktadır.

Bhagat, McQuaid, Lindholm ve Segovis (1985) ve Arnold ve Feldman (1986) stresin çalışanların performansını olumsuz bir şekilde etkileyebileceği üzerinde durmaktadırlar. Hobfall (1989), bireyin stres durumunun doğru bir şekilde ortaya konulabilmesi ve iç ve dış stres kaynaklarının istenen seviyede tutulabilmesi için bunların birlikte ele alınması gerektiğini belirtmektedir. Çalışanların performansını olumsuz bir şekilde etkilediği için, örgüt ve bireyin stresle nasıl başa çıkacaklarını bilmeleri gerekmektedir. Bu anlamda stresi, nedenlerini zayıflatarak ve çalışanlar arasındaki bağları güçlendirerek önleyebilirler (Akinboye, Akinboye ve Adeyemo, 2002). Onlar stresle başa çıkabilmek için bireylerin kendilerine güvenmeleri gerektiğini önermektedir. Micklewitz'e göre (2001) stresin belirtilerini bilmenin yöneticilerin stresi önlemek için önemli olduğunu ifade etmektedir. Stres kaçınılmaz olduğunda bu durumu olabildiğince azaltmak için çalışanların eğlence ve değişik nedenlerle bir araya gelmelerini sağlamak ve sosyal ilişkileri arttırmak onların stres düzeylerini düşürmek için yardımcı olabilir. Aksi takdirde tam tersi bir ortam mesleki başarısızlıklarını getirebilir (Lambie, 2006: 35; Schwab ve diğerleri, 1986: 27). Bunun yanı sıra stresi azaltmak ya da ortadan kaldırmak için, belirsizlik durumlarının giderilmesi, çalışma ortamının işbirlikçi havaya sokulması, çalışanların karar verme süreçlerine katılımının artırılması gerekmektedir. Yine çalışanların etkileşimine olanak sağlanması, onlara gelişim olanaklarının sunulması, gerçekçi olmayan beklentilerin ortadan kaldırılması, birim, bölüm değişikliği ya da yeni bir iş, kariyerde bir yenilik yapmak gerekmektedir (Lambie, 2006; Forbis, 2009).

Müfettişler söz konusu olduğunda, Lambie (2006) onların diğer hizmet alanlarındaki çalışanlara göre yüksek düzeyde stres ve tükenmişlik yaşadıklarını belirtmektedir. Pines ve Aronson (1983) ile Pines (1993) araştırmalarında, stres altında olan müfettişlerin iş başarılarının düşük olduğunu ortaya koymuşlar ve stres ve mesleki başarı arasında olumsuz bir ilişki bulmuşlardır. Diğer bazı

araştırmalarda, birçok sıkıntıyla uğraşan müfettişlerin mesleki olarak stres altında oldukları ve bu insanların durumlarının daha dikkatle ele alınması gerektiği ifade edilmektedir (Barrick, 1989; Wisniewski ve Gargiulo, 1997; Pennington ve Ho, 2009). Bu konuda Amerika ve Yeni Zelanda’da yapılan araştırmalarda denetmenin kabulü, iş tatmini, psikolojik gerginlik ve iş yükü stres yaratan en önemli nedenler olarak tespit edilmiştir. Yine aynı araştırmalarda denetmenlerin rol stresi buna dolaylı ya da dolaysız bir etkide bulunurken, belirsizlik ve iş yüklerinin çok oluşu doğrudan katkıda bulunmuştur (O’Driscoll ve Beehr, 1994: 143).

Müfettişlerin yaşadıkları stres kaynakları söz konusu olduğunda, aslında genel stres kaynaklarından farklı olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak göreve dair bir takım özel durumlar, müfettişlerin diğer meslek alanlarından farklı bir şekilde stres yaşamalarına neden olmaktadır. Kısaca stres, müfettişin düşük moral göstermesine neden olmakta ve dolayısıyla da iş kalitesini etkilemektedir. Bu durumda müfettişler, denetim sürecinde bürokratik gereklilikleri yerine getirmek dışında gerek kendilerini geliştirmek gerekse de sistemi geliştirmek adına başka çaba sarf etmemekte ve işlerine karşı da yer yer olumsuz bir tutum sergileyebilmektedirler (Zalaquett ve Wood, 1997: 193). Öyle ki stresli durum, zamanla insanları işlerini yapamayacakları bir duruma getirir. Bu öğretmenlerin öğretimini, müfettişlerin denetimini, yöneticilerin okul yönetimini ve öğrencilerin de öğrenmesini etkiler (Wisniewski ve Gargiulo, 1997: 325).

Yukarıda değinilen bütün unsurlar müfettişlerin görevlerinden dolayı yaşadıkları stressin performanslarını olumsuz bir şekilde etkilediğini ve görevlerini layıkıyla yerine getirmelerini engellediğini göstermektedir. Bu bağlamda, yapılan bu çalışmanın amacı, eğitim müfettişlerinin görevleri ile ilgili olarak ne düzeyde stres yaşadıklarını belirlemek ve bu konuda Türkiye’deki denetim sistemiyle ilgili farkındalığı artırmaktır. Bu amaçla yapılan araştırmada şu sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Eğitim müfettişleri görevleri ile ilgili olarak ne düzeyde stres yaşamaktadırlar?
- 2- Eğitim müfettişlerinin yaşadıkları bu stres düzeyleri; cinsiyete, yaşa, mesleki kıdeme, eğitim durumuna, ödül durumuna ve hizmet içi eğitim durumuna göre değişmekte midir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada, amaca uygunluğu yönünden, tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2004: 79).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın evrenini, 2009–2010 öğretim yılında İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğünde çalışan 334 eğitim müfettişi oluşturmaktadır. Çalışma sürecinde evrenin tamamı olan 334 müfettişe ulaşıldığı için ayrıca bir örnekleme gerek duyulmamıştır. 334 müfettişten 215 tanesi gönüllü olarak ölçeği doldurmayı kabul etmiştir. Bu müfettişlerden 7 tanesi ölçme aracını hatalı ve eksik doldurduğundan çalışma grubundan çıkarılmıştır. Bu nedenle, çalışma grubu 208 katılımcıdan oluşmuştur.

Veri Toplama

Araştırmada veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen “Eğitim Müfettişlerinin Görevlerinden Dolayı Yaşadıkları Stres Düzeyini Belirleme Ölçeği” ile toplanmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümü müfettişlere dair cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, ödül durumu ve hizmet içi eğitimden yararlanma durumunu belirleyen demografik bilgileri toplamayı amaçlayan ankettten ve ikinci bölüm ise eğitim müfettişlerinin görevleri ile ilgili yaşadıkları stres düzeyinin belirlenmeyi amaçlayan 32 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca müfettişlerin yaşadıkları stres düzeyinin dair cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, ödül durumu ve hizmet içi eğitimi durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Ölçekte değerlendirme ölçüleri beşli Likert tipine dayalı olarak belirtilmiş ve yanıtlar hiç (1) ile pek çok (5) şeklinde ifade edilmiştir.

Bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 32 olurken, en yüksek puan ise, 160'dır. Ölçeğin alt boyutları söz konusu olduğunda, birinci alt boyuttan alınabilecek en düşük 7, en yüksek 35; ikinci alt boyuttan en düşük 10, en yüksek 50; üçüncü alt boyuttan, en düşük 9, en yüksek 45 ve dördüncü alt boyuttan ise, en düşük 6, en yüksek 30 puan olarak hesaplanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlilik

Ölçeğin geçerlik ve güvenirliliği bazı yollar izlenerek sağlanmıştır. Ölçeğin geçerliği için ilk aşamada temel bileşenler analizi yapılmış ve analiz sürecinde Varimax Rotated (Varimax Dik döndürme) yöntemi kullanılmıştır. 208 kişilik bir çalışma grubu üzerinden elde edilen verilere dayalı olarak hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin değeri .85'dir. Ölçülen özelliğinin evren parametresinde çok boyutlu bir özellik olup olmadığını belirlemek üzere Bartlett testi (2835,71) yapılmış ve istatistiksel açıdan, .001 düzeyinde anlamlı bir sonuç bulunmuştur.

Yapılan analizler sonucunda ölçeğin dört ayrı alt boyuttan oluştuğu anlaşılmıştır. Birinci alt boyutun (görev alanının genişliğinden kaynaklı stres) öz değeri 4,07 olup, tek başına toplam varyansın % 12,74'nü karşılamaktadır. İkinci alt boyutun (denetimin etkisizliğinden kaynaklı stres) öz değeri 3,98'dir ve toplam varyansın % 12,45'ni karşılamaktadır. Üçüncü alt boyutun (çalışma koşullarının zorluğundan kaynaklı stres) öz değeri 3,72'dir ve toplam varyansın % 11,64'nü karşılamaktadır. Sonuncu alt boyut (iletişim sorunlarına dayalı stres) 3,33'lük bir öz değere sahiptir ve tek başına toplam varyansın % 10,40'nı karşılamaktadır. Dört alt boyutun birlikte açıkladığı toplam varyans değeri ise 47,23 olmuştur. İstatistiksel açıdan bu sonuç testin geçerliğini açıkça ortaya koymaktadır. Yapılan istatistiksel işlemlerde bir maddenin test kapsamında kalabilmesi için, faktör yükünün o alt boyutta en az .30 olması temel alınmıştır. Bu esasa göre, 1. faktörün yük değeri, 0.48 – 0.75; 2. faktörün yük değeri, 0.38 – 0.71; 3. faktörün yük değeri, 0.42 – 0.71 ve 4. faktörün yük değeri 0.51 – 0.67 aralığındadır. Tüm faktör yük değerleri 0.38 ile 0.75 aralığındadır. Buna göre, test kapsamındaki 32 maddenin tümünün geçerli olduğu anlaşılmıştır. Birinci alt boyut 7 madde (8,10,27,28,29,30,31), ikinci alt boyut 10 madde (12,13,14,15,16,18,19,20,21,32), üçüncü alt boyut 9 madde (1,2,3,4,5,6,7,9,11)ve dördüncü alt boyut ise 6 maddeden (17,22,23,24,25,26) oluşmuştur. Test toplamının Cronbach alfa değeri, .90'dır ve bu sonuç testin çok yüksek bir güvenirliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Müfettişin görev alanının genişliğinden kaynaklı stres alt boyutunun Cronbach alfa değeri, .85; denetimin etkisizliğinden kaynaklı stres alt boyutunun Cronbach alfa değeri, .80; çalışma koşullarının zorluğundan kaynaklı stres alt boyutunun Cronbach alfa değeri, .80 olarak bulunmuştur. İletişim sorunlarından kaynaklı stres alt boyutunun Cronbach alfa değeri .76'dır. Tüm alt boyutların Cronbach alfa değeri .76'dır Tüm alt boyutların madde güvenirlilik katsayıları istatistiksel açıdan, .001 düzeyinde anlamlı sonuçlar vermiştir. Testin tümünde olduğu gibi, alt boyutlarında ve 32 madde bazında da güvenirliliklerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Verilerin Çözümü

Verilerin çözümlenmesinde ilk olarak ölçekte yer alan soruların, frekans ve yüzdelik dağılımları bulunmuştur. Daha sonra, ölçeğin toplam - alt boyutlarının ve ölçek maddelerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları bulunmuştur. Üçüncü aşamada, ölçek ile toplanan bağımsız değişkenlere göre ölçeğin toplam ve alt boyut puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere hipotez testleri yapılmıştır. Bağımsız değişkenlerin iki kategoriden oluştuğu ve dağılımların normal olduğu durumlarda hipotez testi olarak ilişkisiz grup "t" testi kullanılmıştır. Kategori "n" sayısının 30'un altına indiği durumlarda (cinsiyet), dağılımın normallikten uzaklaşması nedeniyle non-parametrik Mann Whitney "U" testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin ikiden daha fazla kategoriye ayrıldığı durumlarda ölçeğin toplam ve alt boyut toplam puanlarının farklılıklarını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. F testinde anlamlı bir farklılığın bulunması üzerine varyans analizini tamamlayıcı hesaplara (post-hoc) geçilmiştir. Levene's Test sonucunda anlamlı fark elde edilmediği durumlarda Scheffe Testi, anlamlı farklılığın olduğu durumlarda ise Tamhane testi yapılmıştır. Araştırma kapsamında elde edile tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az .05 olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, .01 ve .001 düzeyinde anlamlı çıkan sonuçlar yine tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın tüm istatistiksel analizleri SPSS 15.0 for Windows paket program ile yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulgular verilmekte ve tartışılmaktadır. Tablo 1’de çalışma grubuna ait kişisel bilgilere ilişkin frekans ve yüzdelik dağılımlar verilmiştir.

Tablo 1. Eğitim Müfettişlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar

Değişken	Kategori	f	%	Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	20	9,6	Eğitim Durumu	Ön Lisans	2	1,0
	Erkek	188	90,4		Lisans	159	76,4
Yaş	30-40 yaş	63	30,3	Ödül Durumu	1-3 defa	105	50,5
	41-45 yaş	40	19,2		4 ve daha fazla	75	36,1
	46-50 yaş	31	14,9		Hiç almadım	28	13,5
	51 yaş ve üstü	74	35,6		1-4 defa	46	22,1
Kıdem	6-15 yıl	46	22,1	Hiç Durumu	5 ve daha fazla	160	76,9
	16-20 yıl	31	14,9		Yanıtsız	2	1,0
	21-25 yıl	50	24,0				
	26 yıl ve üstü	81	38,9				
Toplam: f=208 %=100,0							

Tablo 1’ incelendiğinde, araştırma grubunu oluşturan eğitim müfettişlerin % 90,4’ü erkek; % 36’sı 51 yaş ve üstü % 39’u 26 yıl ve üstü kıdeme sahip, % 76,4’ü lisans mezunu, % 50,5’i 1-3 defa ödül almış ve % 76,9’u 5 ve daha fazla hizmet içi eğitim almıştır. Kadın eğitim müfettişleri sayısı erkek meslektaşlarına göre oldukça düşüktür. Tablo 2’de eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyine ilişkin betimsel istatistikler verilmiştir.

Tablo 2. Eğitim Müfettişlerinin Görevlerinden Dolayı Yaşadıkları Stres Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler

Alt Boyutlar	N	\bar{x}	ss
Müfettişin Görev Alanının Genişliği	208	21,59	11,36
Denetimin Etkisizliği	208	32,21	10,13
Çalışma Koşullarının Zorluğu	208	32,88	10,17
İletişim Sorunları	208	15,85	7,26
Toplam	208	102,53	17,03

Tablo 2 incelendiğinde, birinci alt boyuta ilişkin mutlak ortalama değer 21 iken, araştırma grubunun ortalama değeri 21,59 olmuştur. Bu bulgu çalışma grubunu oluşturan müfettişlerin görev alanının genişliğine yönelik olarak ortalama değerde stres yaşadıklarını göstermektedir. İkinci alt boyuta ilişkin mutlak ortalama değer 30 iken, araştırma grubunun ortalama değeri 32,21 olmuştur. Bu bulgu müfettişlerin denetimin etkisizliğinden kaynaklı olarak ortalama değere oldukça yakın bir düzeyde stres yaşadıklarını göstermektedir. Üçüncü alt boyuta ilişkin mutlak ortalama değer 27 iken, araştırma grubunun ortalama değeri 32,88 olmuştur. Bu bulgu çalışma grubunu oluşturan müfettişlerin çalışma koşullarına yönelik olarak ortalama değerinin biraz üstünde bir düzeyde stres yaşadıklarını göstermektedir. Dördüncü alt boyuta ilişkin mutlak ortalama değer 18 iken, araştırma grubunun ortalama değeri 15,85 olmuştur. Bu bulgu çalışma grubunu oluşturan müfettişlerin iletişim sorunlarına yönelik olarak ortalama değerinin biraz altında bir düzeyde stres yaşadıklarını göstermektedir. Araştırma grubunun ölçek toplamından aldıkları ortalama puan 105’dir. Mutlak ortalama ise, 102,53 dür. Buna göre, mutlak ortalama, ölçek toplamının ortalamasından daha düşük bir sonuçtur. Elde edilen bu bulguya dayalı olarak, eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyi ortalamanın çok az altında olduğu söylenebilir. Tablo 3’de eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyinin cinsiyet değişkenine göre Mann Whitney “u” testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Eğitim Müfettişlerinin Görevlerinden Dolayı Yaşadıkları Stres Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney “U” Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıralamalar Ortalaması	Sıralamalar Toplamı	U	z	p
Müfettişin Görev Alanının Genişliği	Kadın	20	116,93	2338,50	1631,50	-,97	,331
	Erkek	188	103,18	19397,50			
	Toplam	208					
Denetimin Etkisizliği	Kadın	20	141,68	2833,50	1136,50	-2,91	,004**
	Erkek	188	100,55	18902,50			
	Toplam	208					
Çalışma Koşullarının Zorluğu	Kadın	20	117,65	2353,00	1617,00	-1,02	,303
	Erkek	188	103,10	19383,00			
	Toplam	208					
İletişim Sorunları	Kadın	20	123,40	2468,00	1502,00	-1,48	,139
	Erkek	188	102,49	19268,00			
	Toplam	208					
Toplam	Kadın	20	131,07	2621,50	-2,078		,038*
	Erkek	188	101,67	19114,50			
	Toplam	208					

*p< 0.05, ** p<0.01

Tablo 3 incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre ölçeğin “denetimin etkisizliğinden kaynaklı stres” alt boyutunda ve toplam stres puanlarında istatistiksel açıdan en az. 05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Burada kadın eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyi, erkek meslektaşlarından anlamlı derecede daha yüksektir. Kadın müfettişlerin, denetimin etkisizliğinden dolayı, erkeklere göre daha çok rahatsızlık duydukları düşünülebilir. Bunda toplumun kadınlara yüklediği cinsiyete dayalı rolün bir yansıması olarak, kadın müfettişlerin yaptıkları işi daha ciddiye almaları, karşıdan da bu ciddiyeti aramaları ancak bulamamalarının etkisinin olduğu söylenebilir. Tablo 4’de eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyinin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Eğitim Müfettişlerinin Görevlerinden Dolayı Yaşadıkları Stres Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT (Kareler Toplamı)	df	KO (Kareler Ortalaması)	F	P
Müfettişin Görev Alanının Genişliği	Gruplar Arası	31,79	3	10,60	,34	,793
	Gruplar İçi	6284,64	204	30,80		
	Toplam	6316,44	207			
Denetimin Etkisizliği	Gruplar Arası	18,50	3	6,16	,16	,923
	Gruplar İçi	7862,18	204	38,54		
	Toplam	7880,69	207			
Çalışma Koşullarının Zorluğu	Gruplar Arası	267,50	3	89,16	2,69	,047*
	Gruplar İçi	6740,49	204	33,04		
	Toplam	7007,99	207			
İletişim Sorunları	Gruplar Arası	13,66	3	4,55	,24	,865
	Gruplar İçi	3790,71	204	18,58		
	Toplam	3804,38	207			
Toplam	Gruplar Arası	644,73	3	214,91	,73	,531
	Gruplar İçi	59417,09	204	291,26		
	Toplam	60061,82	207			

* p<,05

Tablo 4 incelendiğinde, yaş değişkenine göre, ölçeğin toplam ve alt boyutları içinde sadece “çalışma koşullarının zorluğundan kaynaklı stres” alt boyutunda istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Bu farklılığı belirlemek üzere tamamlayıcı hesaplara (post-hoc) geçilmiştir. Bu boyutta Levenes test sonucu anlamsız olduğu için, gruplar arasındaki en küçük anlamlı farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını ortaya çıkarabilmek için tamamlayıcı hesap olarak Scheffe Testi yapılmıştır. Buna göre, 41-45 yaşındaki müfettişlerde çalışma koşullarının yarattığı stres düzeyi ($\bar{x}=34,50$), 36-40 yaş grubu müfettişlerden anlamlı derecede ($\bar{x}=31,33$) daha yüksektir (p<,01). Yaşlı müfettişlerin önceki çalışma koşullarına göre yeni durumları daha yorucu bulmalarının bunda etkili olduğu düşünülebilir. Çünkü müfettişlerin çalışma koşulları gittikçe zorlaşmaktadır. Bunun dışındaki kategoriler arasında anlamlı farklılıklar elde edilememiştir. Adı geçen alt boyut dışındaki alt boyut ve toplamda yaş faktörüne göre müfettişlerin stres düzeyleri birbirinden farklılaşmamıştır. Bunda, müfettişlerin görev alanının genişliğinden, denetimin etkisizliğinden ve iletişim sorunlarından kaynaklı stresi aynı düzeyde ve şiddette hissetmelerinin etkisinin olduğu söylenebilir. Tablo 5’de eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyinin ödül durumu değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları verilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Müfettişlerinin Görevlerinden Dolayı Yaşadıkları Stres Düzeyinin Ödül Durumu Değişkenine göre Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	P
Müfettişin Görev Alanının Genişliği	Gruplar Arası	78,19	2	39,09	1,28	,279
	Gruplar İçi	6238,24	205	30,43		
	Toplam	6316,44	207			
Denetimin Etkisizliği	Gruplar Arası	7,49	2	3,74	,09	,907
	Gruplar İçi	7873,19	205	38,40		
	Toplam	7880,69	207			
Çalışma Koşullarının Zorluğu	Gruplar Arası	2,53	2	1,26	,037	,964
	Gruplar İçi	7005,46	205	34,17		
	Toplam	7007,99	207			
İletişim Sorunları	Gruplar Arası	423,29	2	211,64	10,22	,000***
	Gruplar İçi	4243,76	205	20,70		
	Toplam	4667,05	207			
Toplam	Gruplar Arası	414,54	2	207,27	,71	,492
	Gruplar İçi	59736,22	205	291,39		
	Toplam	60150,76	207			

*** p<,001

Tablo 5 incelendiğinde, müfettişlerin ödül durumu değişkenine göre ölçeğin toplam ve alt boyutları içinde sadece iletişim sorunlarına dayalı stres alt boyutunda istatistiksel açıdan. 001 düzeyinde anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Bu ikili kategoriler arasındaki farklılığı belirlemek üzere tamamlayıcı hesaplara (post-hoc) geçilmiştir. Bu boyutta Levene's Test sonucu istatistiksel açıdan. 01 (Levene: 6,66) düzeyinde anlamlı olduğu için tamamlayıcı hesap olarak Tamhane Testi yapılmıştır. Meslek yaşamlarında hiç ödül almayan müfettişlerin iletişim sorunlarına dayalı stres düzeyi ($\bar{x}=19,46$), 4'den daha fazla ödül almış olanlardan ($\bar{x}=14,93$) anlamlı derecede daha yüksektir ($p<,01$). Ödül alamayan müfettişlerin, ödül alamama nedeni olarak yaşadıkları iletişim sorununu görmeleri ve bu algıyı taşımalarının bunda etkili olduğu söylenebilir. Burada iletişimin yeterli düzeyde sağlanamamasının, iletişimin doğası gereği anlamayı ve anlaşılmayı olumsuz etkilemesi söz konusudur. Burada da böyle bir durumdan söz etmek mümkündür. Bunun dışındaki kategoriler arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Tablo 6'da eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyinin hizmet içi eğitim durumu değişkenine göre yapılan ilişkisiz grup "t" testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6. Eğitim Müfettişlerinin Görevlerinden Dolayı Yaşadıkları Stres Düzeyinin Hizmet İçi Eğitim Durumu Değişkenine Göre Yapılan İlişkisiz Grup “t” Testi Sonuçları

Alt Boyut	Eğitim	N	\bar{x}	ss	Std. Hata t	sd	p	
Müfettişin Görevi	1-4 defa	46	22,91	5,77	,85	1,89	204	,060
Alanının Genişliği	5 ve daha fazla	160	21,16	5,42	,42			
Denetimin Etkisizliği	1-4 defa	46	34,19	6,37	,94	2,51	204	,013*
Çalışma Koşullarının Zorluğu	5 ve daha fazla	160	31,62	6,02	,47			
İletişim Sorunları	1-4 defa	46	33,28	6,89	1,01	,50	204	,618
	5 ve daha fazla	160	32,79	5,51	,43			
Toplam	1-4 defa	46	17,80	5,62	,82	2,42	204	,016*
	5 ve daha fazla	160	15,90	4,39	,34			
	1-4 defa	46	107,08	17,57	2,59	2,05	204	,041*
	5 ve daha fazla	160	101,26	16,79	1,32			

* p<,05

Tablo 6 incelendiğinde müfettişlerin hizmet içi eğitim değişkenine göre, “denetimin etkisizliğinden kaynaklı stres”, “iletişim sorunlarına dayalı stres” alt boyutlarında ve toplam stres puanlarında istatistiksel açıdan .05 düzeyinde anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Hizmet içi eğitimden 1-4 defa geçen müfettişlerin denetimin etkisizliğinden ve iletişim sorunlarından kaynaklı ve toplam stres düzeyleri, 5 ve daha fazla hizmet içi eğitim alan meslektaşlarından anlamlı derecede daha yüksektir. 1-4 defa hizmet içi eğitim alan müfettişler diğer gruba göre daha genç ve dinamik grubu oluşturduklarından, ileriye dönük beklentilerine oranla daha fazla duyarlı davrandıkları düşünülebilir. Eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyleri mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenine göre, ölçeğin toplam ve alt boyutlarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar vermemiştir. Farklı kıdem ve eğitim düzeyine sahip olan müfettişlerin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyleri birbirine eşit olmuştur.

Tartışma

Eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyini belirlemeye yönelik yürütülen bu çalışmada bazı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, ölçeğin toplam ve alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistik değerlerine bakıldığında müfettişlerin, görev alanlarının genişliğinden, denetimin etkisizliğinden, çalışma koşullarının zorluğundan ve iletişim sorunlarından kaynaklı olarak ortalama değerde, ortalama değerden biraz üstünde ve biraz altında bir değerde stres yaşadıkları görülmektedir.

Müfettişler; “görev alanlarının genişliğinden kaynaklı” olarak ($M=21,59$) orta düzeyde stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Müfettişlere mevcut iş yüklerine ilaveten yeni sorumluluk alanlarının verilmesi, sorumluluk alanlarının çokluğu, sorumluluk alanlarının açık olmaması stres nedeni olarak görülmektedir (Lambie, 2006: 34). Gündüz (2008)’ün yaptığı çalışmada, müfettişlerin % 85’i, eğitim sisteminin çok değişik alanlarında görev yaptıklarını ve bu konuda yenileşmeye gidilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Görev alanının genişlemesiyle, iş yükü artan müfettişler yeterli mesleki yardımda da bulunamamaktadırlar (Açıkgöz, 2001). Bu durum müfettişlerin stres yaşamasına neden olmaktadır. Araştırma bulguları, uzun süre devam eden iş stresinin fiziksel, ruhsal ve duygusal rahatsızlıklara yol açtığını göstermektedir (Billingsley ve Cross, 1993).

Müfettişler; “denetimin etkisizliğinden kaynaklı” olarak ($M=32, 21$) ortalama değerden biraz üstünde bir stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Araştırmalarda, denetimin (ilgililerce) kabul edilmeyişi, en yüksek stres kaynaklarından biri olarak bulunmuştur (O’Driscoll ve Beehr, 1994: 143). Müfettişlerin etkililiği az olan bir görevde bulduklarını hissetmeleri, onların işe karşı tutumlarını zayıflatıp, etkililiklerini azaltabilir. Müfettişler, kararlara yeterince katılamamakta ve kararlardan

zamanında haberdar edilmemektedirler. Ayrıca, müfettişlerin önerileri yeterince dikkate alınmamakta ve uygulanmamaktadır (Onat, Civelek, Cengiz, Budak, Erçakmak, Demir, Seçkin ve Öz, 2003:201). Unutulmamalı ki, müfettişler, alanındaki yeterliliklerine dayalı seçenekler oluşturan görevlilerdir (Özdemir, 2001: 63).

Müfettişler; “çalışma koşullarının zorluğundan kaynaklı” olarak ($=32,88$) ortalama değerinde bir stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Teftiş örgütlerinde bina, araç ve gereç yetersizliği vardır. Bu durum teftişin hızını, sürekliliğini ve verimini olumsuz yönde etkilemektedir (Tekişik, 2003: 65). Gündüz (2008)’ün yaptığı çalışmada müfettişlerin % 80’e yakını yoğun iş yüklerinin hafifletilmesi gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir. Görevi yerine getirirken kurumsal koşulların yetersizliği de strese neden olmaktadır (Lambie, 2006: 34). Bazen de müfettişler bireysel becerilerini aşan görevle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durumda müfettişlerin daha destekleyici bir çevrede bulunmaları streslerini azaltabilir. Ayrıca, toplum içinde sosyal saygınlık kazanmak ve yetkeyi arttırmak amacıyla (Sabuncuoğlu ve Tüz,1998: 111-113) gelirlerinin artırılması gerekmektedir. Araştırmalarda, müfettişlerin iş yükü fazlalığının eve iş getirme ve aileye yeteri kadar zaman ayıramamaya (Yıldırım, 2011) neden olduğu ve aile yaşamını olumsuz etkilediği (Altındağ, 2007) belirtilmektedir.

Müfettişler; “iletişim sorunlarından kaynaklı” olarak ($=15,85$) ortalama değerin biraz altında bir stres yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda Başaran (1986), Harman (1998), Yıldırım (2001), Kavas (2005) ve Doğanay (2006) tarafından yapılan çalışmalarda da yönetici, öğretmen ve müfettişler arasında iletişim sorunu yaşandığı ortaya konulmaktadır. Araştırmayla, eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı genel olarak “orta” düzeyde stres yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, değişik araştırmalarla desteklenmekte ve müfettişlerin mesleki olarak stres altında oldukları ve bu insanların durumlarının daha dikkatle ele alınması gerektiği ifade edilmektedir (Barrick, 1989; Wisniewski ve Gargiulo, 1997; Pennington ve Ho, 2009).

Oysa meslekte etkin ve verimli görev yapabilmek için, stres düzeyinin kabul edilebilir bir düzeyde tutulması gerekir. Çünkü düzeyi düşük olmayan stres çalışanı olumsuz etkiler. Yani, yüksek düzeyde strese maruz kalan insanların iş motivasyonları düşer (Barrick, 1989: 35). Bhagat, McQuaid, Lindholm ve Segovis (1985) stresin çalışanların performansını ciddi bir şekilde bozabileceği üzerinde durmaktadırlar. Dolayısıyla stres müfettişin iş kalitesini doğrudan etkilemektedir. Stres altında yaşayan müfettişlerin düşük moral gösterdikleri bilinmektedir. Bu duyguya sahip müfettişler, denetim sürecinde bürokratik gereklilikleri yerine getirmekten başka çaba sarf etmemektedirler. Böyle bir ortamda müfettişler kendilerini işlerine vermemekte ve işlerine karşı olumsuz bir tutum takınabilmektedirler (Zalaquett ve Wood, 1997: 193). Ayrıca, müfettişlerin stres düzeyleri ile mesleki başarıları arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır. Yani, stres altında olan müfettişlerin iş başarılarının düşük olduğu bulunmuştur (Pines ve Aronson, 1983; Pines, 1993).

Ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan alan yazın taramalarında eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeylerini cinsiyet, yaş, ödül durumu, eğitim durumu, mesleki kıdem ve hizmet içi eğitim durumu değişkeni yönünden araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla yapılan çalışmada bu konulara ilişkin değişik araştırma sonuçları ile tartışma yapılamamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre ölçeğin “denetimin etkisizliğinden kaynaklı stres” alt boyutunda ve toplam stres puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Burada kadın eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyi, erkek meslektaşlarından anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur.

Yaş değişkenine göre, ölçeğin toplam ve alt boyutları içinde sadece “çalışma koşullarının zorluğundan kaynaklı stres” alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç bulunmuştur. 41-45 yaşındaki müfettişlerde çalışma koşullarının yarattığı stres düzeyi, 36-40 yaş grubu müfettişlerden anlamlı derecede daha yüksektir. Adı geçen alt boyut dışındaki alt boyut ve toplamda yaş faktörüne göre müfettişlerin stres düzeyleri birbirinden farklılaşmamıştır.

Ödül değişkenine göre, ölçeğin “iletişim sorunlarına dayalı stres” alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç bulunmuştur. Meslek yaşamlarında hiç ödül almayan müfettişlerin iletişim sorunlarına dayalı stres düzeyi, 4’den daha fazla ödül almış olanlardan daha yüksektir. Bu sonuç ödül alan müfettişlerin tanınma gereksinimlerinin karşılanmasından dolayı daha az stres yaşadıkları diğerlerinin ise tanınma konusunda endişe duydukları değerlendirilmektedir. Bu da bir stres kaynağıdır.

Hizmet içi eğitim değişkenine göre, ölçeğin “denetimin etkisizliğinden kaynaklı stres” ve “iletişim sorunlarından kaynaklı stres” alt boyutlarında ve toplam stres puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Hizmet içi eğitimden 1-4 defa geçen müfettişlerin denetimin etkisizliğinden ve iletişim sorunlarından kaynaklı ve toplam stres düzeyleri, 5 ve daha fazla hizmet içi eğitim alan meslektaşlarından anlamlı derecede daha yüksektir.

Eğitim ve mesleki kıdem değişkenine göre eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyi belirleme ölçeği toplam ve alt boyutlarının hiçbirinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmemiştir.

Sonuç

Eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada: Eğitim müfettişlerinin görev alanlarının genişliğinden, denetimin etkisizliğinden, çalışma koşullarının zorluğundan ve iletişim sorunlarından kaynaklı olarak “orta” düzeyde stres yaşadıkları görülmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre “denetimin etkisizliğinden kaynaklı” olarak kadın eğitim müfettişlerinin yaşadıkları stres düzeyi, erkek meslektaşlarından daha yüksektir. Yaş değişkenine göre, “çalışma koşullarının zorluğundan kaynaklı” olarak 41-45 yaşındaki müfettişlerde çalışma koşullarının yarattığı stres düzeyi, 36-40 yaş grubu müfettişlerden daha yüksektir. Ödül değişkenine göre, “iletişim sorunlarından kaynaklı” olarak meslek yaşamlarında hiç ödül almayan eğitim müfettişlerinin iletişim sorunlarından kaynaklı yaşadıkları stres düzeyi, 4’den daha fazla ödül almış olanlardan daha yüksektir. Hizmet içi eğitim değişkenine göre, “denetimin etkisizliğinden” ve “iletişim sorunlarından kaynaklı” olarak 1-4 defa hizmet içi eğitim alan eğitim müfettişlerinin denetimin etkisizliğinden ve iletişim sorunlarından kaynaklı yaşadıkları stres düzeyleri, 5 ve daha fazla hizmet içi eğitim alan meslektaşlarından daha yüksek olmuştur. Eğitim ve mesleki kıdem değişkenine göre eğitim müfettişlerinin görevlerinden dolayı yaşadıkları stres düzeyleri birbirinden farklılaşmamıştır.

Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda, müfettişlerin yürüttükleri görevlerinden dolayı orta düzeyde stres yaşadıkları sonucu çıkarılabilir ve bu stres hem mesleki hem de bireysel yaşamda başarısızlığa yol açabilir. Stresin müfettişlerin çalışma koşulları ve yürüttükleri görevlerinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Bu nedenle, onların çalışma koşulları ve görevlerinin, daha da önemlisi teftiş sisteminin yeniden ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Bu bulgular ışığında uygulayıcılar ve diğer araştırmacılar için şu öneriler getirilmiştir:

1. Müfettişler teftişin yetersizliğinden kaynaklı stres yaşamaktadırlar. Denetimin daha etkili olabilmesi için önlemler alınmalıdır.
2. Müfettişler günlük iş süreçlerinde değişik görevleri yerine getirmektedirler. Onların bu görevleri azaltılmalı ve daha özel alanlara yönlendirilmelidir.
3. Müfettişler çalışma koşullarından mutlu değillerdir. Onların çalışma koşulları iyileştirilmeli ve iş yükleri azaltılmalıdır.
4. Müfettişler iletişim sorunlarından kaynaklanan stres yaşamaktadırlar. Daha iyi bir iletişim sağlamak için yönetimin iletişime dayalı bazı yolları uygulamaya koyması gerekmektedir.
5. Müfettişler kararlara etkili bir şekilde katılmadıklarını ifade etmektedirler. Bu yüzden işin anlamını sorgulamaktadırlar. Bu durum onların karara katılım durumları iyileştirmelidir.
6. Başka bir çalışmayla, bakanlık ve illerde görev yapan müfettişlerin görüşleri araştırılabilir.
7. Başka bir karşılaştırmalı araştırmayla, diğer ülkelerdeki müfettişlerin çalışma koşulları karşılaştırılabilir.

Kaynakça

- Açıkğöz, S. (2001) Türk ulusal eğitiminde Teftiş Sisteminin Yapısı, İşleyişi, Sorunları ve Öneriler. *2000 Yılında Türk Millî Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu, 1 1-13 Ocak 2001* (s.107-118), Ankara: Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Vakfı Yayınları, 4.
- Akinboye , J.O., Akinboye, D. & Adeyemo D. A. (2002). *Coping with Stress in Life and Workplace*. Nigeria: Stirling Horden Publishers.
- Altındağ, M. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin Rehberlik, Değerlendirme ve Soruşturma Rollerini Hakkında Ankara İli Öğretmen Ve Müfettişlerinin Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Arnold, H.J. & Feldman, D.C. (1986). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Baltaş, A.ve Baltaş Z. (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. (19.baskı) İstanbul: Remzi Yayınevi
- Barnes, J., Cote, J., Cudeck, R., Malthouse, E. (2001). *Factor analysis—checking assumptions of normality before conducting factor analysis*. J. Consum. Psychol. 10(1, 2), 79–81.
- Barrick, K.R. (1989). Burnout and Job Satisfaction of Vocational Supervisors. *Ohio Univerovity, Winter*, 35-41.
- Başaran, A. (1986). *İlköğretim Kurumlarında Grupla Teftiş Uygulamaları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, A. ve Bozkurt, E. (Ed.) (2003) *Türk Millî Eğitim Teftiş Sisteminde Yapılanma Sorunu* (s.62-66). Ankara: Tem-Sen Yayınları.
- Başaran, A. ve Özdemir, T. (2001). *Çağdaş ve Demokratik Eğitimde Teftiş*, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Bhagat, R.S., McQuaid, S. J., Lindholm, H. & Segovis, J. (1985). Total life stress: A Multimethod Validation of the Construct and Its Effects on Organizationally Valued Outcomes and Withdrawal Behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 70(1), 202-214.
- Billingsley, B.S. & Cross, L. H. (1992). Predictors of Commitment, Job Satisfaction, and Intend to Stay In Teaching: A comparison of General and Special Educators, *The Journal of Special Education*, 25(4), 453-471.
- Boehlko, J. (2009). What Are Causes Of Stres? *Journal of Physiology*, 45(2), 1-12.
- Bozkurt, E. (Ed.) (2003), *Türk Millî Eğitim Teftiş Sisteminde Yapılanma Sorunu* (s.192-219), Ankara: Tem-Sen Yayınları
- Cedoline, A.J. (1982). Job Burnout in Public Education: Symptoms, Causes and Survival Skills. *Teachers Collage, Columbia University*, 1(3), 1-34.
- Derogatis, L. R. (1987). The Derogatis Stress Profile (DSP): Quantification of Psychological Stress. *Adv. Psychosom. Med.*, 17, 30-54.
- Doğanay, E. (2006). *Taşra Birimlerindeki İlk ve Orta Öğretim Kurumlarında Yürütülen Teftiş Hizmetlerinin Karşılaştırılması (Van İli Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Gündüz, Y. (2008). *Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Sisteminin Yenilenme İhtiyacı*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Harman, M. (1998). *Sınıf Öğretmenlerine Uygulanacak Teftiş Form Önerisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Hobfall, S. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

- Jones, L. (2009). Causes of Stress at Work and Implications for Interventions. *School of Psychology*, 32(5), 1-23.
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kavas, E. (2005). *İlköğretim Müfettişlerinin Denetim Davranışlarına İlişkin Öğretmen Algı ve Beklentileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Lambie, W.G. (2006). Burnout Prevention: A Humanistic Perspective and Structured Group Supervision Activity. *Journal of Humanistic Councelling, Education and Development*, 45, 32-44.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Micklevitz, S.A. (2001). Professional Burnout, Illioanlis Parksi and Recreation, *Special Focus*, 27, 27-44.
- O'Driscoll, M.P., & Beehr, A. T. (1994). Supervisor Behaviors, Role Stressors and Uncertainty as Predictors of Personal Outcomes for Subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 15(2), 141-155.
- Onat, M., Civelek, H., Cengiz, C., Budak, M., Erçakmak, Y., Demir, S., Seçkin, N. ve Öz, M. (2003). *T.C. MEB. Teftiş Sistemi Çalışma Grubu (1979)*, Ankara: Tem-Sen Yayınları.
- Pennington, C. M., & Ho, B. (2009). Acomparision of Work related Attitudes of TESOL Members with Other Educators and Employee Groups: An International Survey Using the Maslach Burnout Inventory. *The Journal of Educational Psychology*, 32(2), 29-38.
- Phares, J. E. (1988). *Anxiety and Stress Introduction to Personality*. (2nd Edition). USA: Scottt and Foresman Company.
- Pines, A.M. (1993). Burnout. In Existential Perspective. In W.B Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Ed.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Taylor & Francis, 33-51.
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1983). *Combatting Burnout: Causes and Cures (2nd edition)*, New York: Free Press.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Sarafino, E.P. (1994). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions. Second Edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Scheier, M. F. & Charles S. C. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health. *Journal of Personality*, 51(2), 169-210.
- Scherer, R. F., Wiebe F. A., Luther, D. C., & Adams J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Reports*, 62, 763-770.
- Schwab, L. R., Jackson, E. S. & Schuler, S. R. (1986). Educator Burnout: Sorces and Consequences. *Educational Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Tekışık, H. H. (2003). *Millî Eğitimde Teftiş ve Müfettiş Sorunu*. Ankara: Tem-Sen Yayınları.
- Vieira, A. L. (2011). *Interactive LISREL in Practice, Getting Started with a SIMPLIS Approach*, Springer Heidelberg Dordrecht, London New York.
- Wisniewski, L., & Gargiulo, R.M. (1997). Occupational Stres and Burnout among Special Educators: A Review of the Literature. *The Journal of Special Education*, 31(3), 325- 346.
- Yıldırım, B. (2001). İlköğretim Etkinliği İçin Yeni Bir İletişim Modeli Önerisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 213-224.
- Yıldırım, N. (2011). Müfettişlik Mesleğinin Eğitim Müfettişleri Üzerindeki Etkileri. *International Journal of Educational Research*, 2(3), 35-51.
- Zalaquett, P.C., & Wood, R. J. (1998). (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources*, Lanhan, MD: The Scarecrow Press.