

**PSİKOLOJİK ŞİDDETİN İŞE BAĞLI TÜKENMİŞLİĞE
ETKİSİ: BATMAN İLİNDE ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA***

**Mehmet Mete¹
Ömer Faruk Ünal²
Bülent Akyüz³
Recep Kılıç⁴**

Özet

Çalışma ortamında maruz kalınan olumsuz davranışlar çalışanlar, örgüt ve toplum açısından olumsuz sonuçlar doğurabilir. Psikolojik şiddet ve bunun sonucunda ortaya çıkması muhtemel tükenmişlik günümüz insan kaynakları yönetiminin önemli konularını ve çalışma alanlarını oluşturmaktadır. Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma ve işe bağlı tükenmişlik algılarında demografik değişkenlere göre farklılıklar oluşup oluşmadığı ve psikolojik şiddete maruz kalma algısı ile işe bağlı tükenmişlik algısı arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre işe bağlı tükenmişlik algısı ile medeni durum, branş, yaş ve kıdem değişkenleri arasında; psikolojik şiddet algısı ile cinsiyet ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Aynı zamanda psikolojik şiddet ile işe bağlı tükenmişlik algıları arasında anlamlı ve pozitif ancak zayıf bir ilişki bulunmakta, psikolojik şiddet algısı tükenmişliği olumlu yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik şiddet, Tükenmişlik, Öğretmenler

**EFFECT OF MOBBING ON WORK-RELATED BURNOUT: A
SURVEY ON TEACHERS IN BATMAN PROVINCE OF TURKEY**

Abstract

Negative behaviors which are exposed in workplace have negative effects on employees, organizations and the society. Mobbing and work-related burnout which is likely caused by mobbing are important themes and fields of study of modern human resource management. This study explores level of mobbing and work-related burnout perception of teachers, whether differences exist in perception of mobbing and work-related burnout according to demographic variables, and relation between mobbing and work-related burn out. The findings of the research reveal that there is a significant relation between teachers' work-related burnout perceptions and their marital status, age and seniority variables. Apart from this, there is a significant relation between teachers' mobbing perception and their gender

¹ Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Diyarbakır, mehmetmete@hotmail.com

² Süleyman Demirel Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, Isparta, omerunal@sdu.edu.tr

³ Onsekiz Mart Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Çanakkale, bulentakyuz@hotmail.com

⁴ Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Diyarbakır

and ages. Besides, there is a positive and significant but poor relation between the perceptions of mobbing and work-related burnout. That is, mobbing perception has a positive and significant effect on burnout.

Keywords: Mobbing, Burnout, Teachers

1. GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz yüzyılın meydana getirdiği teknolojik gelişmeler ve sürekli artan küresel piyasa ve rekabet koşulları örgütleri yeniden yapılanma ve ar-ge projelerine bağlı olarak değerlerden ziyade hedeflerin şekillendirdiği yeni çalışan ve işveren ilişkisi düzenine kaydırmıştır (Üçok ve Torun, 2014: 231-250). Çalışma ortamında yöneten yönetilen ilişkileri zaman zaman kişisel beklenti ve çıkarların arasında sıkışmakta, bu durum çalışanların birbirilerine yönelik olumsuz davranışlar göstermelerine neden olabilmektedir (Asunakutlu ve Safran, 2006: 111-129).

Psikolojik şiddetle ilgili çalışmalar, dünyada ve ülkemizde özellikle 2000'li yılların başından günümüze bir ivme kazanarak eğitim (Bartlett, 2009; Cemaloğlu ve Kılınç, 2012: 137-151; Farrington, 2010: 8-9; Uğurlu vd., 2012: 718-749; Yaman, 2007), sağlık (Dikmetaş vd., 2011: 1-15; Tengilimoğlu ve Mansur, 2009: 69-84), bankacılık (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 59-75; Kök, 2006: 443-448) ve turizm (Demirçivi, 2008) gibi farklı sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir.

Düşmanlık hissi oluşturan ve ahlak dışı hareketleri içeren psikolojik şiddetin, bütün sektörlerde görülen bir sorun olmasına rağmen hizmet sektöründe daha sık ve yoğun olarak yaşandığı bilinmektedir. Toplumla yönelik hizmetlerin üretildiği, sunulduğu ve insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı eğitim ve sağlık gibi alanlarda çalışanlar psikolojik şiddete daha fazla maruz kalmaktadırlar (Özen, 2007: 1-34). Bu bağlamda öğretmenler, bir yandan ekonomik sorunlar, ders yükü fazlalığı, kalabalık sınıflar, disiplin problemleri, meslekte yükselme olanaklarının sınırlı olması gibi birçok sorunla baş etmeye çalışıp örgütsel bir ortam içinde görevini yaparken, diğer yandan da yoğun bir etkileşim içinde olduğu üstleriyle, meslektaşlarıyla, okul personeliyle, velilerle ve öğrencilerle zaman zaman yaşadığı çatışmalar sonucunda psikolojik şiddete maruz kalabilmektedir (Çivilidağ ve Sargin, 2011: 11-22).

Psikolojik şiddet, sosyal ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı eğitim örgütlerinde, örgüt sağlığı ve iklimini olumsuz yönde etkileyerek, çalışanların kurumlarına karşı olumsuz tutum ve beklentiler geliştirmelerine ortam hazırlamaktadır (Korkmaz ve Cemaloğlu, 2010: 193-195). Bu bağlamda psikolojik şiddetin iş stresi ve tükenmişlik duygularını artırarak, çalışanların yabancılaşma ve başarısızlık duygularına kapılmalarına yol açtığı (Araújo vd., 2010: 202-205; Matthiesen ve Einarsen, 2004: 335-356; Üçok ve Torun, 2014: 231-250), çalışan performansını, motivasyonunu, iş tatminini (Nielsen vd., 2010: 58-59), örgütsel bağlılığını (Güçlü ve Okçu, 2010: 653-663) ve örgütsel güvenini (Cemaloğlu, 2011: 1-37; Jenkins vd., 2010: 49-50) azalttığı ileri sürülmektedir.

Çalışanların örgütsel ortamda yaşadıkları psikolojik şiddet davranışından kaynaklanan duygusal ve fiziksel yıpranmalar strese ve uzun vadede tükenmişlik olgusuna dönüştüğünden onları çevrelerinde olup

bitenlere karşı duyarsız hale getirerek başarısız kılabilir. İş kaybı, ailevi problemler, uykusuzluk, her türlü zararlı madde kullanımı, psikosomatik hastalık ve depresyon gibi tamiri zor hasarlara yol açan tükenmişlik, son yıllarda çeşitli sektör ve meslekler açısından sıklıkla ele alınmıştır (Kaçmaz, 2005: 29-32).

Eğitim ve öğretim kurumlarının ve çalışanlarının kalitesi ve gelişimi; kaliteli insan yetişmesi, demokratik bir toplum oluşması ve kültürel standartların yükselmesi için toplumun tüm katmanları için hayati bir önem taşır. Hizmetlerin planlanması, koordinasyonu ve yürütülmesinden sorumlu olan eğitim personelinin psikolojik şiddet davranışına maruz kalması, hem kendilerinin, hem öğrencilerin hem de çalıştıkları kurumların başarısını etkileyebilecek önemli bir faktördür.

Psikolojik şiddet ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar her iki konuda ayrı ayrı yapılan çalışmalara göre de azdır. Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin psikolojik şiddet ve tükenmişlik algılarını ölçmek, her iki değişken açısından algı farklılıklarının kaynaklarını araştırmak ve aralarındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın alan yazına ve araştırmacılara ışık tutması beklenmektedir.

Araştırmada öncelikle psikolojik şiddet ve tükenmişlik kavramları açıklanmış, nedenleri ve sonuçları ortaya konmuş, aralarındaki ilişkiye değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise araştırma yöntemi, bulgular, analizler ve sonuç kısmına yer verilmiştir.

2. PSİKOLOJİK ŞİDDET

Köken olarak İngilizce saldırmak anlamında olan “Mob” fiilinden türemiş olan “Mobbing” kavramı, “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” anlamındadır (Seyyar ve Öz, 2007: 265-266). Türkçe yazında “mobbing”; kötü muamele, zorbalık, psikolojik taciz, duygusal istismar, psikolojik terör, istismar, taciz, işyeri tacizi, sindirme, işyeri travması, duygusal linç, yıldırma, şiddet ve bezdiri, psikolojik şiddet gibi farklı ifadelerle ele alınmıştır (Güngör, 2008: 6; Yaman, 2009: 21; Tengilimoğlu ve Mansur, 2009: 69-84; Çobanoğlu, 2005: 20). Bu çalışmada psikolojik şiddet kavramı tercih edilmiştir.

Psikolojik şiddet kavramı olarak ilk defa 1960’lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen K. Lorenz tarafından ortaya atılmıştır. Kavram, sürüdeki küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana topluca saldırarak onu uzaklaştırması, beslenmesini engellemesi, güçsüz bir hale getirmesi ve öldürüp grubun dışına atması durumunu açıklamak için kullanılmıştır (Tınaz, 2008: 10-11). Bu kavram sonraki çalışmalarda okuldaki küçük çocuk gruplarının, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici davranış, zorbalık (bullying) olarak tanımlanmıştır (Hecker, 2007: 439-445).

Yazın incelendiğinde psikolojik tacizin ortak bir tanımının olmadığı görülmektedir. Leymann (1990: 119-126), psikolojik şiddeti birlikte çalışan kişilerin belli bir kişiye karşı tekrarlı saldırıları, öfkeli ve zararlı davranışları olarak tanımlamaktadır. Psikolojik şiddet, çalışan(lar)ın belirli bir sürenin üzerinde tekrarlanan olumsuz davranışlara (cinsel taciz, can sıkma, saldırgan söz ve işaretler, sosyal olarak dışlama, fiziki istismar gibi) bir veya daha fazla kişi tarafından maruz bırakılmasıdır (Einarsen, 2000: 379-401). Psikolojik

şiddet “örgütlerde bir bireye karşı bir ya da birkaç birey tarafından sistematik bir biçimde yöneltilen düşmanca ve gayri ahlaki iletişim biçimlerini içeren psikolojik terör”dür (Cemaloğlu, 2007: 111-126).

Psikolojik şiddete ilişkin tanımlar genel olarak incelendiğinde çalışma ortamında gerçekleşen birtakım olumsuz olayların psikolojik şiddet olarak değerlendirilebilmesi için bazı noktaların göz önünde bulundurulması gerektiği görülmektedir (Konaklı, 2011: 17);

1. Mağdurlar üzerinde olumsuz etkiler bırakması,
2. Mağdura yönelik olumsuz davranışların belirli aralıklarla tekrarlanması ve bir süreci kapsaması,
3. Olumsuz davranışların kasıtlı olarak gerçekleştirilmesi,
4. Olumsuz veya düşmanca bir çalışma ortamının oluşturulması,
5. Mağdurun kendini savunamayacak kadar güçsüz hissetmesi ve taraflar arasında güç farklılığının belirginleşmesi

Leymann'a göre (1996) iş tasarımı hataları, yetersiz liderlik, mağdurun sosyal açıdan korumasız olması ve iş yerindeki düşük moral standartlar psikolojik şiddetin ortaya çıkmasındaki başlıca nedenlerdir (Einarsen, 2000: 379-401). Farklı bir bakış açısından ise; mağdurun özellikleri (kişilik, cinsiyet, konum), saldırganın özellikleri (kişilik, öz saygı, sosyal ve duygusal durum), örgütün özellikleri (liderlik tarzları, örgüt yapısı, örgüt kültürü, iş iklimi ve çevresi) ve toplumsal kültürel değerler (toplumun hayat felsefesi, inançları, insana verdiği değer, sosyal, ekonomik ve ahlaki kabulleri) psikolojik şiddete etki eden faktörler olarak ele alınmaktadır (Konaklı, 2011: 18-25). Fakat, bir çok mağdur psikolojik şiddete maruz kalmalarını temel olarak saldırganların kıskançlığına (envy) bağlamaktadırlar (Einarsen, 2000: 379-401).

Eğitim örgütlerinde ise, aşırı rekabetçi ortam, örgütün kötü yönetimi, uygulanan başarısız liderlik biçimleri, kötü iş tasarımı, psiko-sosyal çalışma ortamının iletişim ve işbirliği süreçlerini olumsuz yönde etkilemesi, öğretmenlerin çok sık denetlenmesi ve aşırı otokratik bir yapılanmanın varlığı öğretmenlerin psikolojik şiddet nedenleri arasında gösterilebilir (Matthiesen vd., 2010: 10-11).

Gereksiz soruşturma açma, tehdit etme, aşırı iş yükü verme, araç-gereçlerin kullanımına izin vermeme gibi davranışlar yöneticiler tarafından gösterilirken, yönetimi yanlış bilgilendirme, sosyal ortamdan dışlama gibi davranışlar alt konumlardaki çalışanlar tarafından uygulanmaktadır (Barlett, 2009: 168; Hershcovis ve Barling, 2010: 24-44). Yurt dışında ve ülkemizde yapılan birçok araştırma; olumsuz liderlik tarzları, olumsuz örgüt iklimi, örgütsel iletişimin ortamının zayıf olması gibi etkenlerin öğretmen davranışlarını etkilediğini ve psikolojik şiddet davranışlarında artış meydana getirdiğini ortaya koymuştur (Araújo vd., 2010: 202-205; Agervold ve Mikkelsen, 2004: 336-351; Cemaloğlu, 2011: 1-37; Cemaloğlu ve Korkmaz, 2010: 3-38; Ertüreten, 2008: 63; Hoel vd., 2010: 453-468; Vartia, 1996: 207-211).

Psikolojik şiddet eylemlerinin kişilerde oluşturduğu stres onlarda kalıcı rahatsızlıkların oluşmasına, örgüt içinde yaygınlaşması halinde ise bireylerde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal problemlere sebep olmaktadır. Bu olumsuzluklar örgüt içinde gerilim ve çatışma ortamı ile tetiklenerek,

mesleki tükenmişlik, iş tatmininin, motivasyonun ve performansın azalması, işe gelmeme ve işten ayrılma, psikolojik şiddete maruz kalmayan diğer çalışanların benzer olayları yaşama endişesi, örgütsel güven ve bağlılık duygularının zayıflaması, iletişim ve takım çalışmasının bozulması iş verimliliğinin azalması olarak tezahür edebilir (Jenkins vd., 2010: 49-50; Moayed vd., 2007: 311-327; Tengilimoğlu, 2005: 23-48; Yıldırım ve Yıldırım, 2010: 559-570; Tetik, 2010: 81-89; Kirel, 2008: 1).

3. TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik (burnout) kavramı psikoloji yazınına 1970'li yıllarda Freudenberg ve Maslach tarafından kazandırılmıştır. Bu iki bilim adamı sosyal problemlerle uğraşan gönüllülerin göstermiş olduğu tepkileri araştırarak, birbirlerinden bağımsız olarak, tükenmişlik kavramını keşfetmişlerdir. Tükenmişliğin teorik kökeni olmamasına rağmen çalışanlar arasında görülen bir kısım önemli psiko-sosyal sorunlardan dolayı kısa sürede bir metafora dönüşmüştür (Kristensen vd., 2005: 192-207).

Maslach ve Jackson, tükenmişliği daha çok insanlarla yakın ilişki içinde olan işlerde çalışanlarda görülen duygusal tükenme ve kötümserlik (cynicism) sendromu olarak tanımlanmakta ve üç boyutta açıklamaktadır; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization,) ve kişisel başarı (personal accomplishment) (Maslach ve Jackson,1981: 99-113).

Duygusal tükenme, kişinin diğer insanlarla olan ilişkilerinde duygusal olarak zorlanma ve tükenme hissi yaşamasına atıfta bulunurken, duyarsızlaşma kişinin hizmet verdiği kişilere karşı duygusuz ve duyarsız biçimde tepki vermesine atıfta bulunmaktadır. Kişisel başarı eksikliği ise kişinin başarı ve yarışma duygularındaki azalma olarak ifade edilmektedir (Leiter ve Maslach, 1988: 297-308).

Kristensen vd. (2005: 192-207) tükenmişliği üç boyutta ele almaktadır: “kişisel tükenmişlik”, “işe bağlı tükenmişlik” ve “müşteriye bağlı tükenmişlik”. Kişisel tükenmişlik (personal burnout) “çalışanın yaşadığı fiziki ve psikolojik yorgunluk (fatigue) ve bitkinlik (exhaustion) derecesi” olarak tanımlanmaktadır. İşe bağlı tükenmişlik (work-related burnout) “çalışanın işi ile ilgili algıladığı fiziki ve psikolojik yorgunluk ve bitkinlik derecesi” olarak ifade edilmektedir. Birinci boyutta, kişi kendi yorgunluğunu işe bağlı olmayan - ailevi istekler, sağlık problemi gibi- faktörlere dayandırırken iken ikinci boyutta kişi kendi yorgunluğunu işine bağlamaktadır. Müşteriye bağlı tükenmişlik (client-related burnout): kişinin müşterilerle olan iş ilişkisiyle ilgili algıladığı yorgunluk ve bitkinliğinin derecesidir. Buradaki müşteri kavramı hastalar, çocuklar, öğrenciler vs. gibi geniş bir alanı kapsamaktadır.

Tükenmişlik; insanlara yardım hizmeti sunan meslekler ve duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışan idealist ve insanlara hizmet verme yönünde yoğun isteğe sahip çalışanlarda daha fazla sıklıkla görülebilmektedir (Rice, 1992'den aktaran: Basım ve Şeşen, 2006: 15-23). Tükenmişlikle ilgili çalışmalar tükenmişliğin hem çevresel faktörlerin hem de bireysel faktörlerin bir ürünü olduğu üzerinde durmaktadırlar. Ancak, bir kısım araştırmalar tükenmişlik üzerinde özellikle iş çevresiyle ilgili

faktörlerin, kişilik ve demografik veriler gibi bireysel faktörlerden daha etkili olduğunu desteklemektedirler (Leiter ve Maslach:1988: 297-308).

Ağır iş yükü, kontrol, teknolojiye bağlı değişimler, işyerinin olumsuz fiziksel şartları, rol çatışması ve belirsizliği, geri bildirim yetersizliği, işyerinde cinsel taciz, duygusal taciz, sosyal destek yoksunluğu, iş ortamındaki iletişim ve sosyal ilişkilerin yetersizliği gibi birçok etken tükenmişlik duygusunu etkileyen örgütsel faktörler olarak sayılmaktadır (Sürgevil, 2006: 58). Farber'e (1984) göre; öğretmenlerde tükenmişliğin nedenlerinden bazıları; öğrencilerin disiplin problemleri, derslere karşı ilgisizlik ve başarısızlık, sınıflardaki öğrenci sayısı fazlalığı, kadro fazlalığı, rol katılığı, rol karmaşası ve çatışması, yönetici ve ailelerden gelen acımasız eleştiriler, öğretim sürecine yapılan müdahale gibi sayılabilir (aktaran: Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 41-54). Kırtasiyecilik ve aşırı bürokratik yapı, karar verme sürecine katılmama, işten soğuma, düşük gelir, itibar kaybı ve parçalanmış ailelerden gelen öğrencilerin çokluğu gibi kurumsal etkenler de öğretmenler üzerinde daha fazla strese sebep olarak tükenmişliği arttırabilmektedir (Besler, 2006: 27-29; Gürbüz, 2008: 2; Polat vd., 2012: 152-173).

Tükenmişliğin sonuçları ise; ortamdaki uzaklaşma eğilimi, işi aksatma, hastalıktan kaynaklanan sebeplerle işe geç gelme veya gelmeme, hizmet kalitesinde düşme, işletme içi ve dışı insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluklar, örgütsel bağlılıkta azalma, azalmış verim ve düşük performans, sağlık problemleri, işgücü devrinde yükselme şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Bal vd., 2011: 84-85; Kaçmaz, 2005: 29-32).

Eğitim kurumlarında çalışanların mesleki tükenmişlik durumlarının demografik değişkenlerle olan ilişkisini inceleyen çalışmalarda farklı bulgular elde edilmiştir. Polat vd. (2012: 152-173), öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin cinsiyet ve okulda görev yapan öğretmen sayısı değişkeninde göre anlamlı farklılık gösterdiği ancak medeni durum, yaş, mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Koruklu vd. (2012: 1813-1831), öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin; mezun olunan fakülte ve çalıştıkları okul türü gibi demografik özelliklerle birlikte, çalıştıkları okulun fiziki ortamı, öğrencilerin akademik seviyeleri ve ekonomik durumlarından da anlamlı olarak etkilenmediğini saptamıştır. Coşkun (2012: 64-77) tarafından Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada, okul türü, cinsiyet ve tekrar öğretmenlik mesleğini tercih etme değişkenlerinin tükenmişlik düzeyi üzerinde fark oluşturduğu bulunurken; yaş, mesleki kıdem, fakülte türü ve coğrafi bölge değişkenleri açısından farklılık oluşmadığı belirlenmiştir.

4. PSİKOLOJİK ŞİDDET ve TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİ

Tükenmişlik ile psikolojik şiddet arasındaki ilişkiyi inceleyen nispi olarak çok sınırlı çalışma yapılmıştır (Dikmetaş vd. 2011, 1-15). Öğretmenlerle ilgili yapılan çalışmalar psikolojik şiddetin mağdur üzerine; huzursuzluk, moral bozukluğu, soğukluk, çatışma, stres, uzaklaşma, güvensizlik, kendini değersiz hissetme, tükenmişlik, düşük motivasyon, düşük iş doyumunu, düşük örgütsel bağlılık, düşük performans, örgütünün amaçlarından uzaklaşma, örgüt amaçlarının gerçekleşmesini engelleyici

tutum ve davranışlar içerisine girme gibi etkilerinin olduğu ortaya konmuştur (Özgan vd., 2013: 2-14). Nielsen ve Einarsen (2012: 309-332) ise psikolojik şiddetin; duygusal-tutumsal (iş tatmini, bağlılık, işten ayrılma istemi vs.), davranışsal (performans ve devamsızlık) ve sağlık ve refahla ilgili (zihinsel ve fiziksel sağlık problemleri, tükenmişlik vs.) birçok sonucunun olduğunu belirtmektedir.

Öğretmenler üzerine yapılan araştırmalar öğretmenlerin psikolojik şiddet eylemlerine maruz kalma algıları ile tükenmişlik algıları arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bucuklar, 2009). Ergüner (2014), mesleki eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve yöneticilerin ve Alkan vd. (2011: 270-280) beden eğitimi öğretmenlerinin karşılaştığı psikolojik şiddet davranışlarının mesleki tükenmişliklerini pozitif yönde etkilediğini ortaya koyarken, Çam (2010), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okulda maruz kaldıkları psikolojik şiddet eylemlerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını pozitif, kişisel başarısızlık boyutunu ise negatif yönde etkilediğini belirlemiştir. Karakuş ve Çankaya (2012: 225-237), öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik şiddet davranışlarının stres ve tükenmişliği olumlu, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerini ise olumsuz etkilediğini tespit etmiştir.

Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma algılarında ve tükenmişlik algılarında demografik değişkenlere göre farklılıklar oluşturup oluşturmadığı ve psikolojik şiddete maruz kalma algısı ile tükenmişlik algısı arasındaki ilişki araştırılmaktadır.

5. ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Batman İli merkezinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin;

- psikolojik şiddete maruz kalma ve işe bağlı tükenmişlik düzeylerini,
- psikolojik şiddete maruz kalma ve işe bağlı tükenmişlik algılarında demografik değişkenlere göre farklılıklar oluşup oluşup olmadığını,
- psikolojik şiddete maruz kalma ve işe bağlı tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkartmaktır.

5.2. Araştırma Yöntemi

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2013-2014 eğitim-öğretim döneminde Batman İli merkezinde bulunan tüm okullar oluşturmaktadır. Araştırmada evrenin büyüklüğü nedeniyle örneklem seçimine gidilmiştir. Tabakalı örnekleme yoluyla çalışma evreni içerisinden random usulüyle 2 ilkokul, 2 ortaokul ve 2 lisede görev yapan tüm yönetici ve öğretmenler seçilmiştir. Bu altı okulda 188 öğretmen ve yönetici bulunmaktadır (1). Örneklem seçilen gruba araştırmacının kendisi tarafından resmi izin belgeleriyle birlikte anketler dağıtılmıştır. Bu anketlerin 132 tanesi geri dönmüş ve geri dönen anketlerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçlarından anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü katılımcılarla ilgili demografik bilgileri belirlemeye yönelik yedi kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümü sırasıyla tükenmişlik ve psikolojik şiddet ölçeklerinden oluşmaktadır.

Araştırmada, tükenmişliği ölçmek için Kristensen vd. (2005) tarafından geliştirilen ve Kula (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan, Tükenmişlik Ölçeği'nin (the Copenhagen Burnout Inventory) 7 sorudan oluşan işe bağlı tükenmişlik (work-related burnout) boyutu kullanılmıştır. Bu ölçekte beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum ve (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

Psikolojik şiddeti ölçmek için Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen, Einarsen, Hoelb ve Notelaersa'nın (2009: 24-44) düzenlediği ve Alkan'm (2011) Türkçe çevirdiği Olumsuz Davranış Ölçeği (NAQ) kullanılmıştır. Psikolojik Şiddet Ölçeği 22 maddeden oluşmaktadır. Katılımcıların ankette yer alan ifadelerle karşılaşma sıklıkları (1) hiçbir zaman, (2) nadiren, (3) bazen, (4) çoğu zaman ve (5) her zaman şeklinde beşli seçenek olarak düzenlenmiştir. Her iki ölçeğin de Türkçe versiyonlarının geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Bakoğlu vd. 2009: 77-98; Yıldırım ve İçerli, 2010: 123-131; Şener, 2013: 47-64)

Veri Analizi

Bu araştırmadan elde edilen veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistikler, Bağımsız Örneklem t testi ve Tek Yönlü Anova, Korelasyon ve Regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Elde edilen veriler %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

6. BULGULAR ve YORUMLAR

6.1. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0.84 bulunmuştur. Herhangi bir ifadenin çıkarılması (Cronbach's Alpha if Item Deleted) halinde ölçeğin güvenilirliği artmayacağı için hiçbir ifade ölçekten çıkarılmamıştır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Veriler normal dağılıma uymaktadır ($p=0.62>0.05$).

Psikolojik şiddet ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0.93 bulunmuştur. Herhangi bir ifadenin çıkarılması (Cronbach's Alpha if Item Deleted) halinde ölçeğin güvenilirliği artmayacağı için hiçbir ifade ölçekten çıkarılmamıştır. Veriler normal dağılıma uymadığından, verilerin tersi alınarak ($1/x$) normal dağılım sağlanmıştır ($p=0.2>0.05$).

6.2. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin ve yöneticilerin kişisel özelliklerine ve araştırmanın amaçlarına ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Çizelge 1. Katılımcı Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Değişkenler		Sıklık	%	Değişkenler		Sıklık	%
Yaş	20-30	63	47,7	Eğitim	Lise	3	2,3
	31-40	58	43,9		Üniversite	117	88,6
	41-51	11	8,4		Lisansüstü	12	9,1
Tecrübe	1-5 yıl	58	43,9	Medeni durum	Evli	93	70,5
	6-10 yıl	39	29,5		Bekar	39	29,5
	11-15 yıl	23	17,4	Branş	Sınıf öğretmeni	38	28,8
	>16 yıl	12	9,1		Branş öğretmeni	94	71,2
Cinsiyet	Kadın	42	31,8	Görev	Müd./Müd.Yrd.	13	9,8
	Erkek	90	68,2		Öğretmen	119	90,2

Çizelge 1 incelendiğinde örneklemdaki katılımcıların yaklaşık %90'nının 20-40 yaş aralığında, çoğunluğunun erkek (%68) ve evli (%70,5), %98'inin lisans ve üzeri mezunu oluşu ve yaklaşık yarısının (%43) altı yıldan daha az tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Genel olarak araştırma örnekleminde genç, evli, yüksek eğitim sahibi mesleğinin baharında erkek öğretmenlerin hakim olduğu söylenebilir. Bu durum bölgenin devlet memuru yapısına uygun düşmektedir.

6.3. Tükenmişlik ve Psikolojik Şiddet Algılarına İlişkin Betimsel Değerler

Çizelge 2'de tükenmişlikle ilgili ifadelere katılım sıklıkları ve oranları verilmektedir. Çizelgede görüldüğü gibi tükenmişlik ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalama değerleri 2.18 ile 3.27 arasında değişmektedir. Bu ifadelerden ortalama değeri en yüksek olan "Mesai sonunda kendimi bitkin hissediyorum" ifadesidir. Katılımın en düşük olduğu ifade ise "Yaptığım iş beni bunaltmaktadır" ifadesidir. Çizelge 2 incelendiğinde, öğretmenlerin tükenmişlikle ilgili ifadelere %15'inin kesinlikle katılmadıkları, %35'inin katılmadıkları, %31'inin kısmen katıldıkları, %13'ünün katıldıkları ve %5'inin ise kesinlikle katıldıkları anlaşılmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin aritmetik ortalaması ise 2.13 olarak bulunmuştur. Bu değer düşük çıkması öğretmenler açısından olumlu bir durum olarak yorumlanmalıdır. Tükenmişlik algısının düşük çıkması öğretmenlerle ilgili yapılan bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Alkan vd., 2011, 270-280; Cerit, 2008: 547-570). Çağlar'ın (2011: 1827-1847) yapmış olduğu çalışmada ise öğretmenlerin tükenmişlik algısı orta düzeyde bulunmuştur.

Çizelge 2. İş Kaynaklı Tükenmişlikle İlgili İfadelere Katılım Sıklığı, Ortalama ve Standard Sapma Değerleri

İfadeler	K. katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	K. katılıyorum	Standart sapma	Aritmetik ortalama
Yaptığım iş duygusal anlamda beni yoruyor	12	30	51	25	14	1.10	2.99
Yaptığım işten dolayı kendimi tükenmiş hissediyorum.	22	58	33	13	6	1.03	2.42
Yaptığım iş beni bunaltmaktadır.	36	55	26	11	4	1.03	2.18
Mesai sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	4	25	49	39	15	1.00	3.27
Sabahları yine bir işgünü daha düşüncesi ile kendimi yorgun hissediyorum	23	53	39	12	5	1.00	2.42
Her çalışma saatinin benim için ayrı bir yorgunluk kaynağı olduğuna inanıyorum.	28	56	32	14	2	0.97	2.29
Mesai sonrası çevreme zaman ayıramayacak kadar kendimi yorgun hissediyorum.	14	48	56	10	4	0.89	2.56

Çizelge 3’ de görüldüğü gibi olumsuz davranışlar ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalama değerleri 1.17 ile 2.31 arasında değişmektedir. Bu ifadelerden katılımın en yüksek düzeyde olan “Birisinin sahip olup da size vermediği bilgi performansınızı etkiler” ifadesidir. Katılımın en düşük olduğu ifade ise “aşırı alaya alınırsınız ve küçümsenirsiniz” ifadesidir. Çizelge 3 incelendiğinde, öğretmenlerin %22’sinin “nadiren”, %12’sinin “ara sıra”, %2.7’sinin “çoğu zaman” ve %1’inin her zaman psikolojik şiddet davranışlarına maruz kaldıkları, %62.5’inin ise “hiçbir zaman” psikolojik şiddetle ilgili davranışla maruz kalmadıkları anlaşılmaktadır. Psikolojik şiddet ölçeğinin aritmetik ortalaması ise 1.57 bulunmuştur. Öğretmenlerle ilgili yapılan çalışmalarda (Şener, 2013: 47-64; Alkan vd., 2011: 270-280; Kul, 2010; Okçu, 2011; Cemaloğlu ve Kılınc, 2012: 137-151; Cerit, 2013: 839-851; Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009: 64-80) öğretmenlerinin psikolojik şiddete maruz kalma algıları çok düşük düzeyde bulunmuştur. Bu değerler düşük çıkması öğretmenler açısından olumlu bir durum olarak yorumlanmalıdır. Öğretmenlerin psikolojik şiddet algılamasının orta düzeyde tespit edildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Cemaloğlu, 2007: 77-87), Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1998 raporuna göre öğretmenler, psikolojik şiddete maruz kalma riski yüksek olan grupta bulunmaktadırlar (aktaran: Şener, 2013: 47-64).

Çizelge 3. Psikolojik Şiddet Davranışlarıyla Karşılaşma Sıklığı, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İfadeler	Hiç bir zaman	Nadiren	Ara sıra	Çoğu zaman	Her zaman	Standart sapma	Aritmetik ortalama
Performansınızı etkileyecek bilgiler birileri tarafından saklanır	33	43	40	14	2	1.01	2.31
Yeteneklerinizin aşağısında işleri yapmanız istenir	65	42	23	2	0	0.81	1.71
Fikirleriniz önemsenmez	47	53	24	7	1	0.91	1.95
İşlerinize yönelik mantıksız bitirme tarihi verilir	40	43	34	13	2	1.03	2.20
Yaptığınız işler aşırı gözlemlenerek takip edilir	43	44	38	6	1	0.93	2.08
Hastalık, tatil, yolculuk gibi haklarınız kabul edilmez	66	38	24	3	1	0.89	1.75
Kaldırmayacak iş yoğunluğu verilir	63	40	24	3	2	0.92	1.80
Yaptığınız işle dalga geçilir ve aşağılanırsınız	97	20	13	0	2	0.79	1.41
Asıl yapabileceğiniz görev önemsiz ve hoş olmayan görevle değiştirilir	90	25	14	3	0	0.78	1.47
Hakkınızda dedikodu ve söylenti çıkarılır ve yayılır	83	27	16	4	2	0.92	1.60
Önemsenmezsiniz ve dışlanırsınız	104	19	6	2	1	0.70	1.31
Kişiliğiniz ve özel hayatınız hakkında aşağılanan ve saldırgan sözler söylenir	109	15	6	1	1	0.65	1.26
İşi bırakacağınız ile ilgili söylenti çıkarılır	101	19	9	2	1	0.74	1.36
Hatalarınız ve yanlışlarınız sürekli hatırlatılır	77	34	14	5	2	0.93	1.64
Yaklaşımlarınıza düşmanca tepki gösterilir	92	29	8	2	1	0.74	1.42
Hatalarınız ve yanlışlarınız sürekli eleştirilir	80	39	9	3	1	0.79	1.53
Geçinemediğiniz insanlar size şaka yapar	82	39	7	3	1	0.77	1.50
Hakkınızda suçlamalarda bulunulur	100	20	9	1	2	0.78	1.37
Aşırı alaya alınırsınız ve küçümsenirsiniz	116	11	4	0	1	0.55	1.17
Size karşı anlık kızmalar ve bağırma olur	102	23	4	1	2	0.71	1.32
Sizi korkutma, kişisel alanınıza tecavüz etme, parmakla gösterilme, yolunuzu kapama ve	111	14	5	1	1	0.63	1.23
Şiddetli olarak tehdit ediliyorsunuz ve fiziksel olarak taciz ediliyorsunuz	115	11	3	1	2	0.67	1.21

6.4. İşe bağlı tükenmişlik algısı ve demografik değişkenler arasındaki ilişki

Cinsiyet, medeni durum, görev ve branş değişkenleri açısından işe bağlı tükenmişlik algısının farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için parametrik testlerden Bağımsız Örneklem t Testi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir ($t = -1.42$, $p = 0.156 > 0.05$). Öğretmenlerle ilgili yapılmış bazı çalışmalarda elde edilen bulgular araştırma

sonuçlarını desteklemektedir (Alkan vd., 2011, 270-280; Kayabaşı, 2008: 191-212, Soyer vd., 2009: 259-271; Polat vd. 2009: 217-222; Kırılmaz vd., 2003: 2-9; Özyürek, 2012: 892-904; Akın, 2010: 309-327; Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 465-484; Polat vd., 2012: 152-173; Telef, 2011: 91-108; Bağcı ve Karagül, 2013: 184-193). Bu araştırmadan elde edilen sonuçların aksine cinsiyetin tükenmişliği etkileyen bir faktör olduğu bir kısım çalışmalarda ortaya konmaktadır (Girgin, 2011: 602-608; Başol ve Altay, 2009: 191-216; Sezgin ve Kılınç, 2012: 103-127; Çağlar, 2011: 1827-1847).

Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermektedir ($t= 2.10, p= 0.03<0.05$). Evliler bekarlara göre daha fazla tükenmişlik algılamaktadırlar. Bu bulgu yapılan bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Alkan vd., 2011, 270-280; Soyer, 2009: 259-271; Girgin, 2011: 602-608; Sezgin ve Kılınç, 2012: 103-127; Çağlar, 2011: 1827-1847; Polat vd., 2012: 152-173). Bu araştırmalardaki bulgunun aksine yapılan bazı araştırmalarda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermediği belirlenmiştir (Kayabaşı, 2008: 191-212; Başol ve Altay, 2009: 191-216; Kırılmaz vd., 2003: 2-9; Bağcı ve Karagül, 2013: 184-193).

Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları görev değişkeni bakımından farklılık göstermemektedir ($t= -1.727, p= 0.086>0.05$). Diğer bir ifadeyle yönetici pozisyonunda olma veya öğretmen olma tükenmişlik düzeylerinin birer belirleyicisi değildir. Araştırmanın bu bulgusunun aksine Başol ve Altay'ın (2009: 191-216) çalışmasında tükenmişlik algısı görev değişkeni bakımından farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları branş değişkenine göre farklılık göstermektedir ($t= -2.557, p= 0.011<0.05$). Branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha fazla tükenmişlik algılamaktadırlar. Bu bulgu yapılan bazı çalışmalarla örtüşmektedir (Sezgin ve Kılınç, 2012: 103-127; Telef, 2011: 91-108).

Yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenlerine göre tükenmişlik algısının farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için parametrik testlerden Tek Yönlü Anova testi uygulanmıştır.

Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir ($F= 4.204, p= 0.017<0.05$). Varyansların homojenliği sağlanmıştır ($p= 0.415>0.05$). Bu nedenle farklılığın nedenini araştırmak için Post Hoc testlerinden Tukey kullanılmıştır. Farklılık 31-40 ve 41-51 yaş gruplarından kaynaklanmaktadır. 31-40 yaş grubu 41-51 yaş grubuna göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır ($t_j= 0.631, p= 0.020<0.05$). Yaşın tükenmişlik algısının belirleyicisi olduğu bazı çalışmalarda da görülmektedir (Akın, 2010: 309-327; Koruklu vd., 2012: 1813-1831). Gelişimsel olarak 30-40 yaş aralığı üretkenlik dönemi kabul edildiğinden bu dönemde öğretmenlerin mesleklerinde istedikleri verimliliği elde edememeleri onlarda tükenmişlik duygusunu tetikleyebilir (Koruklu vd., 2012: 1813-1831). Ancak, öğretmenlerle ilgili yapılan çalışmaların ekseriyetinde yaş değişkeninin tükenmişliğin bir belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Alkan vd., 2011, 270-280; Kayabaşı, 2008: 191-212; Soyer, 2009: 259-271; Polat vd. 2009: 217-222; Başol ve Altay, 2009: 191-

216; Kırılmaz vd., 2003: 2-9; Sezgin ve Kılınç, 2012: 103-127; Polat vd., 2012: 152-173; Bağcı ve Karagül, 2013: 184-193).

Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermemektedir ($F= 0.491$, $p= 0.613>0.05$). Öğretmenlerin eğitim durumunun onların tükenmişlik düzeyini belirlemede bir faktör olmadığı bulgusu bazı çalışmalarla örtüşmektedir (Alkan vd., 2011, 270-280; Kayabaşı, 2008: 191-212; Soyer, 2009: 259-271; Polat vd. 2009: 217-222; Kırılmaz vd., 2003: 2-9; Akın, 2010: 309-327; Telef, 2011: 91-108).

Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları çalışma yılı bakımından farklılık göstermektedir ($F= 4.531$, $p= 0.005<0.05$). Varyansların homojenliği sağlanmıştır ($p= 0.585>0.05$). Bu nedenle farklılığın nedenini araştırmak için Post Hoc testlerinden Tukey kullanılmıştır. Farklılık 11-15 ile 1-5 kıdem grupları arasında ve 11-15 ile 16 ve üzeri kıdem grupları arasında görülmektedir. 11-15 yıllık çalışanlar 1-5 yıllık çalışanlara göre ($t-j= 0.473$, $p= 0.032<0.05$) ve 16 ve üzeri yıllık çalışanlara göre ($t-j= 0.825$, $p= 0.006<0.05$) daha fazla tükenmişlik algılamaktadır. Kıdem bakımından öğretmenlerde tükenmişlik algısının farklılık göstermesi bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Kayabaşı, 2008: 191-212; Peker, 2002: 305-318; Çağlar, 2011: 1827-1847). Ancak yapılan araştırmaların ekseriyetine göre çalışma süresi tükenmişliği belirlemede bir faktör değildir (Bağcı ve Karagül, 2013: 184-193; Şener, 2013: 47-64; Sezgin ve Kılınç, 2012: 103-127; Özyürek, 2012: 892-904; Polat vd., 2012: 152-173; Telef, 2011: 91-108; Alkan vd., 2011, 270-280; Soyer, 2009: 259-271; Başol ve Altay, 2009: 191-216; Kırılmaz vd., 2003: 2-9).

6.5. Psikolojik Şiddet ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki

Cinsiyet, medeni durum, görev ve branş değişkenleri açısından psikolojik şiddete maruz kalma algısının farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için parametrik testlerden Bağımsız Örneklem t Testi uygulanmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre psikolojik şiddet algısı farklılık göstermektedir ($t= 5.037$, $p= 0.00<0.05$). Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla psikolojik şiddet davranışına maruz kalmaktadırlar. Bu bulgu öğretmenlerle ilgili yapılan bir kısım çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Akan vd., 2013: 646-659; Şener, 2013: 47-64; Toker Gökçe, 2006; Ocak, 2008; Özsoy, 2012; Bucuklar, 2009; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007: 345-362). Dolayısıyla Türkiye’de kadınların erkeklere göre daha az psikolojik şiddete maruz kaldıkları ya da erkeklerin daha fazla algılarını açık ettikleri söylenebilir. Cemaloğlu ve Ertürk’e göre (2007: 345-362) bu durum Türk toplumunun kültürel yapısından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü toplumsal değerlerimiz batı toplumlarının aksine kadına karşı daha müşfik ve korumacı olmayı gerektirmektedir. Beden eğitimi ve spor, ilk öğretim, orta öğretim ve lise öğretmenleri üzerine yapılan dört ayrı araştırmada ise psikolojik şiddet algısı bakımından cinsiyetin belirleyici olmadığı tespit edilmiştir (Alkan vd., 2011, 270-280; Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009: 64-80; Çomak ve Tunç, 2012: 197-208; Çelik ve Peker, 2010: 1617-1623; Apak, 2009).

Medeni durum değişkenine göre psikolojik şiddet algısı farklılık göstermemektedir ($t = -1.561$, $p = 0.120 > 0.05$). Bu bağlamda söz konusu öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma algıları onların medeni durumlarına bağlı değildir. Bu bulgu öğretmenlerle ilgili yapılan bir kısım çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Ocak, 2008; Özsoy, 2012; Apak, 2009). Bu bulgulardan farklı olarak bazı araştırmalar bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla psikolojik şiddetin mağduru olduğunu ortaya koymaktadır (Şener, 2013: 47-64; Bucuklar, 2009). Beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada ise evlilerin bekarlara göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığını göstermektedir (Alkan vd., 2011, 270-280).

Görev değişkenine göre psikolojik şiddet algısı farklılık göstermemektedir ($t = -0.379$, $p = 0.704 > 0.05$). Öğretmen olma veya okul yöneticisi olmanın psikolojik şiddet algısında belirleyici bir faktör olmadığı bulgusu Özsoy'un (2012) çalışmasıyla tutarlılık göstermektedir. Toker Gökçe'nin (2006) çalışmasına göre ise öğretmenler ve okul yöneticileri arasında psikolojik şiddet algısı bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır. Öğretmenlere, yöneticilerine göre daha sık olarak yokmuş gibi davranılmakta, onur kırıcı şakalar yapılabilmekte, özel yaşamıyla alay edilmekte, psikolojik sorunları varmış gibi davranılmakta, psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı olduğu algısı oluşturulmakta ve davranışları taklit edilebilmektedir.

Branş değişkenine göre psikolojik şiddet algısı farklılık göstermemektedir ($t = 0.188$, $p = 0.850 > 0.05$). Bu bulgu Toker Gökçe (2006) ve Apak'ın (2009) çalışmalarıyla tutarlılık göstermektedir.

Yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi değişkenlerine göre psikolojik şiddet algısının farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için parametrik testlerden Tek Yönlü Anova testi uygulanmıştır.

Yaş değişkenine göre psikolojik şiddet algısı farklılık göstermektedir ($F = 3.406$, $p = 0.036 < 0.05$). Varyansların homojenliği sağlanmıştır ($p = 0.674 > 0.05$). Bu nedenle farklılığın nedenini araştırmak için Post Hoc testlerinden Tukey kullanılmıştır. Bu farklılık 20-30 ile 31-40 yaş gruplarından kaynaklanmaktadır. 31-40 yaş grubu 20-30 yaş grubuna göre daha fazla yıldırma davranışına maruz kalmaktadır ($i-j = -0.080^{**}$, $p = 0.031 < 0.05$). Bu bulgu Celik ve Peker'in (2010: 1617-1623) çalışmasıyla tutarlılık göstermektedir. Ancak bazı araştırmalar da öğretmenlerde yaş faktörünün psikolojik şiddet algısında belirleyici olmadığını göstermektedir (Akan vd., 2013: 646-659; Şener, 2013: 47-64; Alkan vd., 2011, 270-280; Toker Gökçe, 2006; Ocak, 2008; Bucuklar, 2009; Koç ve Urasoğlu Bulut, 2009: 64-80; Hacıcaferoğlu, 2013: 111-127; Apak, 2009).

Eğitim değişkenine göre psikolojik şiddet algısı farklılık göstermemektedir ($F = 0.536$, $p = 0.586 > 0.05$). Araştırmanın bu bulgusu öğretmenlerle ilgili yapılan bir kısım çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Akan vd., 2013: 646-659; Hacıcaferoğlu, 2013: 111-127; Şener, 2013: 47-64; Özsoy, 2012; Alkan vd., 2011, 270-280; Celik ve Peker, 2010: 1617-1623; Apak, 2009; Ocak, 2008).

Çalışma yılı değişkenine göre psikolojik şiddet algısı farklılık göstermemektedir ($F = 2,281$, $p = 0.082 > 0.05$). Bu bulgu öğretmenlerle ilgili

yapılan bazı çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Akan vd., 2013: 646-659; Şener, 2013: 47-64; Bucuklar, 2009; Alkan vd., 2011, 270-280; Hacıcaferoğlu, 2013: 111-127; Apak, 2009). Konuyla ilgili farklı çalışmalar ise tecrübe değişkeninin psikolojik şiddet algısını belirlemede etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Toker Gökçe, 2006; Ocak, 2008; Sezer, 2012: 617-631; Celik ve Peker, 2010: 1617-1623).

6.6. İşe Bağlı Tükenmişlik ve Psikolojik Şiddet Arasındaki İlişki

Çizelge 4'te tükenmişlik ve psikolojik şiddet algıları ilişkisine yönelik Pearson korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Çizelge 4. İşe Bağlı Tükenmişlik ve Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki Korelasyon

	İşe Bağlı Tükenmişlik	Psikolojik Şiddet
İşe Bağlı Tükenmişlik	1	-0.223**
Önem (p)	0.010	
Sayı	132	

Korelasyon analizi tükenmişlik ile psikolojik şiddet arasındaki anlamlı ($p= 0.01<0.05$) ve pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Ancak bu ilişki zayıf düzeyde ($r= 0.223$) bir ilişki kabul edilmektedir.

Çeşitli sektörlerde yapılan araştırmalar psikolojik şiddet ve tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Nielsen ve Einarsen (2012: 309-332) farklı sektörleri içine alan meta-analiz çalışmasında psikolojik şiddet ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki tespit etmiştir (ortalama $r= 0.27$).

Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada psikolojik şiddet ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki, kişisel başarı ile ise negatif bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla bu çalışmaya göre psikolojik şiddet düzeyi duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı önemli ölçüde belirlemektedir (Karsavuran, 2011; Dikmetaş vd. 2011, 1-15). Hemşireler üzerine yapılan bir araştırma, psikolojik şiddet ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu ve psikolojik şiddetin tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir (Allen ve Holland, 2014). Laschinger ve Fida'nın (2014: 739-753) hemşireler üzerine yapmış olduğu bir başka çalışmada psikolojik şiddetin işle ilgili boyutu (workrelated bullying) ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu ($r= 0.36$) ve bu boyutun duygusal tükenmeyi yordadığı ortaya konmuştur.

Öğretmenler üzerine yapılan araştırmalar da, psikolojik şiddet ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Bucuklar, 2009; Şener, 2013: 47-64; Karakuş ve Çankaya, 2012: 225-237). Alkan ve arkadaşlarına göre (2011, 270-280) tükenmişlik üzerinde sadece "kişi ilişkili yıldırma" davranışlarının pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Tanhan ve Çam'ın çalışmasında ise psikolojik şiddet ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r= 0.4$). Bu bağlamda psikolojik şiddetin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu arasında pozitif, kişisel başarı boyutu ile negatif bir ilişkisi bulunmaktadır (2011: 2704-2709).

Psikolojik şiddet algısının (bağımsız değişken) tükenmişlik (bağımlı değişken) üzerinde etkisini araştırmak için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon modeli anlamlıdır (F= 6.821, p= 0.01<0.05). Model bağımsız değişkenin bağımlı değişkende meydana gelen değişimin %4'ünü açıkladığını göstermektedir (düzeltilmiş R kare= 0.043).

Çizelge 5. Regresyon Analizi-Tükenmişliğin Yıldırma Etkisi

	Standartlaştırılmış		Standart	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	3.223	0.250		12.88	0.000
Bağımsız Değişken (Psikolojik şiddet)	-0.918**	0.351	-0.223**	-2.61	0.010

Çizelge 5’de görüldüğü gibi bağımsız değişken bağımlı değişkeni olumlu yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle psikolojik şiddet algısında meydana gelen değişme tükenmişlik algısını doğrusal ve olumlu olarak etkilemektedir (B= -.918, p= 0.010<0.05).

7. SONUÇ

Araştırma sonuçları birkaç kısımda özetlenmektedir: Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişlik ve psikolojik şiddet algı düzeyleri, işe bağlı tükenmişlik algısının demografik değişkenle göre farklılık gösterip göstermediği, psikolojik şiddet algısının demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ve psikolojik şiddetin tükenmişlik üzerindeki etkisi.

1. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin işe bağlı tükenmişlik ve psikolojik şiddet algılarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum ülkemizde öğretmenlerle ilgili yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermektedir.

2. Öğretmenlerde işe bağlı tükenmişlik algısının bir kısım değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili yapılan analizlerin sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemektedir: Yazında destekleyici ve aksi sonuçlar bulunmaktadır.

- Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları görev (yönetici pozisyonunda olma veya öğretmen olma) ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir: Yazında destekleyici sonuçlar bulunmaktadır.

- Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermektedir: Evliler bekarlara göre daha fazla tükenmişlik algılamaktadırlar. Yazında destekleyici ve aksi sonuçlar bulunmaktadır.

- Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları branş değişkenine göre farklılık göstermektedir: Branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha fazla tükenmişlik algılamaktadırlar. Yazında destekleyici sonuçlar bulunmaktadır.

- Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir: 31-40 yaş grubu 41-51 yaş grubuna göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Gelişimsel olarak 30-40 yaş aralığı üretkenlik dönemi kabul edildiğinden bu dönemde öğretmenlerin mesleklerinde istedikleri verimi elde edememeleri onlarda tükenmişlik duygusunu tetikleyebilir (Koruklu vd., 2012: 1813-1831). Yazında destekleyici ve aksi sonuçlar bulunmaktadır.

- Öğretmenlerin işe bağlı tükenmişliğe ilişkin algıları çalışma yılı bakımından farklılık göstermektedir: Farklılık 11-15 ile 1-5 kıdem grupları arasında ve 11-15 ile 16 ve üzeri kıdem grupları arasında görülmektedir. 11-15 yıllık çalışanlar hem 1-5 yıllık çalışanlara göre hem de 16 ve üzeri yıllık çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik algılamaktadır. Yazında destekleyici ve aksi sonuçlar bulunmaktadır.

3. Psikolojik şiddet algısının bir kısım değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği ile ilgili yapılan analizlerin sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Öğretmenlerin psikolojik şiddet algısı medeni durum, görev, branş ve çalışma yılı değişkenlerine göre farklılık göstermemektedir: Yazında destekleyici ve aksi sonuçlar bulunmaktadır.

- Öğretmenlerin psikolojik şiddet algısı eğitim değişkenine göre farklılık göstermemektedir: Yazında destekleyici sonuçlar bulunmaktadır.

- Öğretmenlerin psikolojik şiddet algısı cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir: Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla psikolojik şiddet davranışına maruz kalmaktadırlar. Bu durum Türk toplumunun kültürel yapısından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü Türk toplumsal değerleri batı toplumlarının aksine kadına karşı daha müşfik ve korumacı olmayı gerektirmektedir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007: 345-362). Ancak psikolojik şiddet algısı bakımından cinsiyetin belirleyici olmadığını tespit eden çalışmalarda bulunmaktadır.

- Öğretmenlerin psikolojik şiddet algısı yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir: 31-40 yaş grubu 20-30 yaş grubuna göre daha fazla yıldırma davranışına maruz kalmaktadır. Yazında destekleyici ve aksi sonuçlar bulunmaktadır.

4. Psikolojik şiddet algısı ile işe bağlı tükenmişlik algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Psikolojik şiddet algısında meydana gelen artışlar işe bağlı tükenmişlik algısını doğrusal ve olumlu olarak etkilemektedir. Bu bulgu öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarda ve diğer sektörlerde yapılan çalışmalardan elde edilen bulguları desteklemektedir. Ancak bu ilişkinin araştırıldığı öğretmenler üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu konuda daha fazla araştırma yapılmasına gerek görülmektedir.

Dipnot:

* Bu çalışmada kullanılan verileri Recep Kılıç tarafından 2014 yılında hazırlan yüksek lisans projesinden alınmıştır.

** Bu değerlerin (-) eksi çıkması verilerin tersinin alınarak normalleştirilmesinden kaynaklanmaktadır.

(1) Batman İl Millî Eğitim Müdürlüğü İstatistik Birimi'nden Alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Agervold, M. ve Mikkelsen, E. G. (2004). "Relationships between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions and Relationships between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions", *Journal of Work and Stress*, 18(4), 336-351.
- Akan, D., Yıldırım, İ. ve Yalçın (2013), "Okul Yöneticilerinin Aşağıdan Yukarı Doğru Uygulanan Yıldırma (Mobbing) Davranışları", *International Online Journal of Educational Science*, 5(3), 646-659.
- Akın, U. (2010), "Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309-327
- Alkan, E. (2011), *Yıldırma (Mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Balıkesir.
- Alkan, E., Yıldız, S. M. ve Bakır, M. (2011), "Yıldırmanın (Mobbing) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi", *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270-280.
- Allen, B. C. ve Holland, P. (2014), "The Effect of Bullying on Burnout in Nurses: the Moderating Role of Psychological Detachment", *Journal of Advanced Nursing* (early view), www.wileyonlinelibrary.com/journal/jan (22.09.2014)
- Apak, E. G. (2009), *Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Araújo, M. S., Elmes McIntyre, S. ve Mendonca McIntyre, T. (2010). "Bullying at Workplace: Prevalence, Individual and Organizational Consequences", 6.th International Conference on Workplace Bullying-Sharing Our Knowledge, Abstracts, 4-6 June, 202-205. Institut Sante et Societe, Montreal-Canada.
- Asunakutlu T. ve Safran, B. (2006). "Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki", *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (11), 111-129.
- Bağcı, H. ve Karagül, S. (2013), "Türkçe Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 5(8), 184-193.
- Bakoğlu D. R., Tastan Boz, İ., Yiğit, İ. ve Yıldız, S. (2009), *Tükenmişliği Ölçmede Alternatif Bir Araç: Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin Marmara Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Uyarlaması*, *Yönetim*, 20(63), 77-98.
- Bal, E. Ç., Koçyiğit, Ç. S. ve Öztürk, V. (2011). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1) 2011, 84-85.
- Barlett, M. E. (2009). "Workplace Incivility and Conflict Management Styles of Community College Leaders in The Nine Mega States",

- Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate School of Clemson University, Clemson.
- Basım, N., Şeşen, H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu'da Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2, 15-23.
- Başol, G. ve Altay M. (2009), "Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(58), 191-216
- Besler, E. (2006). "Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Teknoloji Eğitimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bucuklar, N. M. (2009), Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler İle İlişkisinin İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Celik, S. ve Peker, S. (2010), "Mobbing perceptions of High School Teachers", *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623.
- Cemaloğlu, N. (2007), "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma", *Bilig*, 42, 111-126.
- Cemaloğlu, N. (2007), Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma Arasındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2011). "The Relationship between Leadership Styles of Primary School Principals and Organizational Health of School and Workplace Bullying", *Journal of Educational Administration*, 49(5), 1-37.
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk, A. (2007), "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cemaloğlu, N. ve Kılınç, A. Ç. (2012). "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki", *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Cemaloğlu, N. ve Korkmaz, M. (2010). "The Relationship between Organizational Learning and Workplace Bullying in Learning Organizations", *Journal of Educational Research Quarterly*, 33(3), 3-38.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007), "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cerit, Y. (2008), "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Hizmet Yönelimli Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Güz, 55, 547-570.
- Cerit, Y. (2013), "Paternalist Liderlik ile Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Davranışları Arasındaki İlişki", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(2), 839-851.

- Coşkun, M. K. (2012). “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Yaz-2012, 11(41), 64-77.
- Çağlar, Ç. (2011), “Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi İle Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 1827-1847.
- Çam, Z. (2010). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Van İli Örneği”, *Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Van*.
- Çivilidağ ve Sargin (2011). “Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Psikolojik Taciz (Mobbing): Antalya İli Örneği”, *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). “Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri”, *Timaş Yayınları, İstanbul*.
- Çomak, E. ve Tunç, B. (2012), “İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3),197-208.
- Demirçivi, B. M. (2008). “Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İşgören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara*.
- Dikmetaş, E. Top, T. ve Ergin, G. (2011), “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22, 1-15.
- Einarsen, S. (2000), “Harassment and Bullying At Work: A Review of The Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Hoel, H. ve Notelaers, G. (2009), “Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised, Work and Stres”, *An International Journal of Work, Health and Organisations*, 23(1), 24-44.
- Ergüner, M. (2014). “Meslek Lisesinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlikleri İle Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi: Beykoz örneği”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul*.
- Ertüreten, A. (2008). “The relationship of Downward Mobbing with Leadership and Work-Related Attitudes”, *Unpublished Master's Dissertation, Koç University Graduate School of Social Sciences, İstanbul*.
- Ertürk, E., Keçecioglu, T. (2012). “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 41-54.

- Farber, B. A. (1984). "Stress and Burnout in Suburban Teachers", *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-332.
- Farrington, E. L. (2010). "Bullying On Campus: How To Identify, Prevent, Resolve It", *Women in Higher Education*, 19 (3), 8-9.
- Freundenberger, H. J. (1974). "Staff Burn-out", *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Girgin, G. (2011), "Bir Grup İlköğretim Öğretmeninde Tükenmişlik Sendromu", *Türkiye Klinikleri J Med Sci*, 31(3), 602-608.
- Güçlü, N. ve Okçu, V. (2010). "Ortaöğretim Okulu Yöneticilerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Etik Liderlik Uygulamaları İle Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki", *International Conference on New Horizons in Education. Proceedings Book*, 23-25 Haziran 2010, 653-663, Famagusta, KKTC.
- Güngör, M. (2008). "Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz", *Derin Yayınları*, İstanbul.
- Gürbüz, Z. (2008). "Kars İlinde Görevli Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Okul Öncesi Öğretmenliği Bilim Dalı, İstanbul.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013), "Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(3), 111-127.
- Hecker, T. E. (2007). "Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians", *The Journal of Academic Librarianship*, 33(4), 439-445.
- Herscovis, M. S. ve Barling, J.(2010). "Towards A Multi-Foci Approach to Workplace Aggression: A Meta-Analytic Review of Outcomes from Different Perpetrators", *Journal of Organizational Behavior*, 31, 24-44.
- Hoel, H., Glaso, L., Hetland, J., Cooper, C. L. ve Einarsen, S. (2010). "Leadership Styles As Predictors of Self-Reported and Observed Workplace Bullying", *British Journal of Management*, 21, 453-468.
- Jenkins, M., Winefield, H. & Sarris, A. (2010). "What's in a name? Workplace Bullying: Perceptions of Organisational Justice and Outcome in Workplace Bullying Policies and Procedures", *6.Th International Conference On Workplace Bullying-Sharing Our Knowledge. Abstracts*. 4-6 Haziran 2010, 49-50, Institut Sante et Societe, Montreal-Canada.
- Kaçmaz, N., (2005). "Tükenmişlik (burnout) Sendromu", *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(2), 29-32.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ. H. (2012), "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Model Sınaması", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.
- Karcioğlu, F., ve Çelik, Ü. H. (2012). "Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 59-75.
- Karsavuran, S. (2011), *Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırma Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik*

- Düzeyleleri Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi / Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Kayabaşı, Y. (2008), "Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri", Sosyal Bilimler Dergisi, 20, 191-212.
- Kırel, Ç. (2008). "Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi", Anadolu Üniversitesi, İİBF Yayınları No: 1806, Eskişehir.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü. ve Sarp, N. (2003), "İlköğretim'de Çalışan bir Öğretmen Grubunda Tükenmişlik Durumu Araştırması", İlköğretim-Online, 2(1), 2-9,
- Koç, M. ve Urasoğlu Bulut, H. (2009), "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi", International Online Journal of Educational Sciences, 1 (1), 64-80.
- Konaklı, T. (2011). "Üniversitelerde Yıldırma ve Kültürel Değerlerin Yıldırma İle Başa Çıkma Yaklaşımlarına Etkisi", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Korkmaz, M. ve Cemaloğlu, N. (2010). "The Relationship between Workplace Bullying and Features of Learning Organizations", 6.Th International Conference On Workplace Bullying –Sharing Our Knowledge. Abstracts. 4-6 Haziran 2010, 193-195, Institut Sante Et Societe, Montreal-Canada.
- Koruklu, N., Özenoğlu-Kiremit, H., Feyzioğlu, B. ve Aladağ, E. (2012), "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(3), 1813-1831.
- Korukoğlu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu-Kiremit, H., Aladağ, E. (2012). "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre incelenmesi", Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(3), Yaz, 1813-1831.
- Kök, B. S. (2006). "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16, 443-448.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., ve Christensen, K. B. (2005), "The copenhagen burnout inventory: A new tool for the assessment of burnout", Work and Stress, 19(3), 192-207.
- Kul, M (2010), Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kula, S. (2011), Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Program in Public Affairs, University of Central Florida Orlando, Florida.
- Laschinger, H. K. S. ve Fida, R. (2014), "A Time-Lagged Analysis of the Effect of Authentic Leadership on Workplace Bullying, Burnout, and Occupational Turnover Intentions", European Journal of Work and Organizational Psychology, 23: 5, 739-753.

- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Maslach, C. (1982). "Burnout: The Cost of Caring", Prentice Hall, New Jersey.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Matthiesen, S. B. ve Einarsen, S. (2004). "Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD Among Victims of Bullying at Work", *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (3), 335-356.
- Matthiesen, S. B., Skogstad, A. ve Einarsen, S. (2010). "Is Workplace Conflict and Workplace Bullying the Same?", 6.th International Conference on Workplace Bullying-Sharing Our Knowledge. Abstracts. 4-6 Haziran 2010, 10-11, Institut Sante et Societe, Montreal-Canada.
- Moayed, F. Daraisehy, N. Shell, R. ve Salem, S. (2007). "Workplace Bullying: A Systematic Review of Risk Factors and Outcome", *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7, (3), 311-327.
- Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2012), "Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-analytic Review", *Work and Stress*, 26(4), 309-332.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., Hetland, J. ve Einarsen, S. (2010). "Workplace Bullying, Mental Health and job- satisfaction: Findings from a longitudinal study", 6th International Conference on Workplace Bullying –Sharing Our Knowledge, Abstracts. 4-6 Haziran 2010, 58-59, Institut Sante et Societe, Montreal-Canada.
- Ocak, S. (2008), Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Okçu, V. (2011), Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Yıldırma Yaşama Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Özen, S. (2007). "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri," *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9 (3), 1-34.
- Özgan,H., Kara, M. ve Arslan, M. C. (2013), "Öğretmenlerin Okul Yöneticilerine Uyguladıkları Psikolojik Yıldırma Uygulamaları ve Etkileri", *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 1(1), 2-14
- Özsoy, İ. (2012), The Mobbing and its Relationship with Demographic Characteristics, Personality Characteristics and Psychological Disorders Among Employees Who Work at High Schools in Northern Cyprus, Near East University Graduate School of Social Sciences, Kuzey Kıbrıs.
- Özyürek, A., Gümüş, H., ve Doğan, S. (2012), "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi", *International Journal of Human Sciences*, (9)2, 892-904.

- Peker, R. (2002), "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler", *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 305-318.
- Polat, G., Topuzoğlu, A., Gürbüz, K. Hotalak, Ö., Kavak, H., Emirikçi, S. ve Kayış, L. (2009), "Bilecik İli, Bozüyük İlçesi, Lise Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu", *TAF Prev Med Bull*; 8(3), 217-222.
- Polat, S., Ercengiz, M. ve Tetik, H. (2012), "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-173.
- Rayner, C. ve Hoel. H. (1997). "A Summary Review of Literature Related to Workplace Bullying", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(183).
- Rice, P. L. (1992). *Stres and Health*, PacificGrove, California, Brooks/Cole Publishing.
- Sedat, K (2011), *Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Program in Public Affairs, University of Central Florida Orlando, Florida.
- Seyyar, A. ve Öz, C.S. (2007), "İnsan Kaynakları Terimleri Ansiklopedik Sözlük", *Değişim Yayınları*, Sakarya.
- Sezer, F. (2012), "Examining of Teacher Burnout Level in Terms of Some Variables", *International Online Journal of Educational Sciences*, 4 (3), 617-631.
- Sezgin F. ve Kılınç, A. Ç. (2012). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", *Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 103-127.
- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009), "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi", *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Sürgevil, O. (2006). "Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri", Ankara: Nobel Yayınevi.
- Şener, O (2013), "Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi", *Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi (KAREFAD)*, 1(1), 47-64.
- Tanhan, F. ve Çam, Z. (2011), "The Relation between Mobbing Behaviors Teachers in Elementary Schools are Exposed to and their Burnout Levels", *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15, 2704-2709.
- Telef, B. B. (2011), "Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi", *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Tengilimoğlu, D. (2005). "Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *G.Ü. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 23-48.
- Tengilimoğlu, D. ve Mansur, F. A.(2009). "İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 1 (3), 69-84.

- Tetik, S. (2010). “Mobbing kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Basım, İstanbul.
- Toker Gökçe, A. (2006), İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uğurlu, C. T., Çağlar, Ç., ve Güneş, H. (2012). “Ortaöğretim Okullarında Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 10(4), 718-749.
- Üçok, D. ve Torun, A., (2014). “Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(1), 231-250.
- Vartia, M. (1996). “The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 203-214.
- Yaman, E. (2007).”Üniversitelerde Bir Yönetim Sorunu Olarak Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldığı İnfomal Cezalar: Nitel Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yaman, E. (2009). “Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing-, Nobel Yayınları, Ankara.
- Yıldırım, D. ve Yıldırım, A. (2010), “Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri”, Türkiye Klinikleri J Med Sci, 30(2), 559-570.
- Yıldırım, M. H ve İçerli, L. (2010), “Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 123-131.
- Yıldız, E. (2012). “Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (33), 37-61.