



ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIKLARI PSİKOLOJİK ŞİDDETE İLİŞKİN BİR MODELİN SINANMASI

EXAMINING A MODEL RELATED TO MOBBING INCURRED BY TEACHERS

Mehmet KARAKUŞ^{*}, İ. Halil ÇANKAYA^{**}

ÖZET: Bu çalışmada, öğretmenlere yönelik olarak sergilenen psikolojik şiddetin, onların stres, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın çalışma evrenini, Elazığ il merkezinde 2008–2009 güz döneminde çalışmakta olan ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Anketler, bu çalışma evreninden seçkisiz olarak seçilmiş olan 300 kişilik örneklem grubuna uygulanmış ve bu anketlerden 237 tanesi geçerli sayılarak analize dâhil edilmiştir. LISREL 8.51 versiyonu kullanılarak bir yapısal eşitlik modeli geliştirilmiştir. Bu modele göre psikolojik şiddet, stres ve tükenmişliği pozitif şekilde, iş ve yaşam doyumunu ise negatif şekilde etkilemektedir. Psikolojik şiddet; stresin kısmi aracılık etkisiyle tükenmişliği, stres ve tükenmişliğin kısmi aracılık etkileriyle iş doyumunu ve son olarak da stres, tükenmişlik ve iş doyumunun kısmi aracılık etkileriyle yaşam doyumunu etkilemektedir.

Anahtar sözcükler: Psikolojik şiddet, stres, tükenmişlik, iş doyumunu, yaşam doyumunu, yapısal eşitlik modellemesi.

ABSTRACT:

In this study, it was aimed to determine the effect of mobbing displayed towards teachers on their levels of stress, burnout, job satisfaction and life satisfaction. The target population of this study consists of primary school teachers working in Elazığ downtown in 2008–2009 fall semester. The questionnaires were administered to a sample of 300 teachers that were selected randomly from this population and 237 of the questionnaires were validated and taken into analysis. Using LISREL 8.51 version, a structural equation model was developed. According to this model; mobbing positively influences on stress and burnout and negatively influences on job and life satisfaction. Mobbing influences; on burnout through the partial mediation effect of stress, on job satisfaction through the partial mediation effect of stress and burnout, and finally on life satisfaction through the partial mediation effect of stress, burnout and job satisfaction.

Keywords: Mobbing, stress, burnout, job satisfaction, life satisfaction, structural equation modeling.

1. GİRİŞ

Örgütler, insan ve diğer unsurlardan oluşan ve insanlar için var olan sosyal, teknik ve ekonomik yapılarıdır. Çağdaş bir örgütün, çalışanlarına değer vermesi, çalışanlarının iş doyumunu sağlaması ve çalışanların kaygı düzeylerini azaltmaya çalışması gibi özelliklerinin olması gerekir. Günümüz çalışma yaşamında insanlar bir taraftan değişimin, diğer taraftan da çalışma ortamlarında eksik olan sosyal desteğin, stres ve gerilimin, doyumsuzluk ve tükenmişliğin baskısı altındadırlar. Hem yoğun teknoloji kullanımının getirdiği yalnızlık ve yalıtılmışlık duygusu, hem de yöneticilerden ve diğer çalışanlardan gelen saldırılara maruz kalınması günümüz örgütlerinde yaygın olarak görülmektedir (Tutar, 2004). Günümüz örgütlerinin önemli problemlerinden birisi olan psikolojik şiddet, işgörenlerin psikolojik iyi hallerini ve verimliliklerini tehdit etmekte, böylece hem işgörenler hem de örgüt için bir risk oluşturmaktadır.

1.1. Psikolojik Şiddet

Vartia (1996) psikolojik şiddeti, örgüt içerisinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılması olarak tanımlamaktadır. Zapf ve Gross'a (2001) göre psikolojik şiddet, kişiye işyerinde tacizkâr, zorba ve saldırganca davranılarak onu sosyal ortamdan dışlamak veya işyerindeki pozisyonunu, kapasitesinin altında işler verilerek küçük düşürmektir. Matthiesen'e göre (1990) psikolojik şiddet, bir veya daha

* Yrd.Doç.Dr., Zirve Üniv., Eğitim Fak., mehmetkarakus44@hotmail.com

** Yrd.Doç.Dr., Uşak Üniv., Eğitim Fak., ihcankaya@hotmail.com

fazla sayıda kişinin örgüt içerisinde bulunan bir veya daha fazla kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz baskılardır. Davenport vd. (2003), örgütlerde yaygın olarak görülen psikolojik şiddet çeşitlerini beş farklı kategoride sınıflandırmaktadırlar. Bunlar: 1) Bireyin iletişim kurmasını engelleme: Sözlü olarak tehdit edilme, sözün sürekli kesilmesi, bireye kendini savunma fırsatının verilmemesi gibi davranışlardır. 2) Sosyal ilişkilere saldırılar: Örgütte çalışan kimselerin bireyle konuşmaması, kişiye orada yokmuş gibi davranılması gibi davranışlardır. 3) Kişinin itibarına saldırılar: Dedikodu yapılması, isim takılması, bireyin görüşleri ile alay edilmesi, bireyin sürekli eleştirilmesi, kişinin özü ile alay edilmesi, çabaların küçük görülmesi gibi davranışlardır. 4) Kişinin mesleki durumuna saldırılar: Kişiye hiçbir görev verilmemesi veya iş ortamında sürekli farklı görevlere verilmesi, bireyin yeteneklerine ve statüsüne uymayan görevler verilmesi gibi uygulamalardır. 5) Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar: Fiziksel olarak ağır işlerin verilmesi ve cinsel taciz gibi fiziksel anlamda bireyi küçük düşürücü saldırılardır. Martino ve diğerleri (2003) ise, öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları en fazla görülebilen psikolojik şiddet davranışlarını şu şekilde sıralamışlardır: (1) göz ardı edilme ve dışlanma, (2) şiddet uygulanması veya kişisel suiistimal, (3) aşırı derecede dedikodusunun yapılması, (4) çabalarının veya işinin ısrarla eleştirilmesi, (5) düzeyinin veya becerisinin altında iş istenmesi.

Psikolojik şiddet davranışlarının bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana nedeni bulunmaktadır. Einarsen'e (1999) göre, psikolojik şiddetin nedenleri arasında örgütün iklimi, yüksek stres, zaman baskısı, örgütün kötü yönetilmesi ve duygusal zekâdan yoksun lider ve iş arkadaşlarının olması yer almaktadır. Zapf ve Osterwalder'e (1998) göre örgütsel sorunlar psikolojik şiddetin yaşanmasına yol açmaktadır ve psikolojik şiddet örgütün kültürel yapısından destek aldığı sürece güçlenmekte ve artarak devam etmektedir. Örgüt yöneticilerinin eşit ve adaletli oldukları ve liderlik özelliklerini taşıdıkları örgütlerde psikolojik şiddet eylemleri kolayca ortaya çıkmaz.

Çalışanların örgüt içerisinde maruz kaldıkları psikolojik şiddetin bazı örgütsel ve bireysel sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel sonuçları itibarıyla psikolojik şiddet; verimliliğin azalmasına, hastalık izinlerinin artmasına, personel devrinin hızlanmasına, moral ve performansın düşmesine, üretim kayıplarının yaşanmasına ve örgütün imajının zedelenmesine yol açmaktadır. Bireysel sonuçları itibarıyla; sınırlılık ve psikosomatik ağrılar gibi bazı fizyolojik sorunlara ve saldırganlık, yalnızlık hissi, mutsuzluk, stres ve tükenmişlik gibi bazı psikolojik sorunlara neden olmaktadır (Davenport vd., 2003). Özellikle, sürekli bir şekilde öğrencilerle ve okulun diğer paydaşlarıyla etkileşimde bulunmak zorunda olan öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalmaları; onların çalışma motivasyonlarına ve iş doyumlarına zarar vermekte, okulda sürekli onları huzursuz ederek depresif bir ruh hali içine girmelerine sebep olmaktadır. Öğretmenler bu olumsuz ruh halini öğrencilere yansıttıklarında ise okuldaki performansları ve verimlilikleri düşmektedir (Yaman vd., 2010). Bu araştırma kapsamında psikolojik şiddetin, bireysel sonuç değişkenlerinden stres, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Stres, Başaran'a (1982: s.218) göre bireyin bir gereksiniminden vazgeçmesine ya da bir tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin içinden veya dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime, çöküntüye yol açan güçtür. Aydın'a (2002) göre ise stres bireyin içinde bulunduğu örgüte karşı uyumunu zorlaştıran ve bireyin ruh sağlığını olumsuz şekilde etkileyen bir durum olarak kabul edilebilir. Genel olarak stres bireysel etkenlerden olduğu gibi dış kaynaklı baskılardan da etkilenebilmektedir.

Psikolojik şiddetin etkilediği diğer bireysel sonuç değişkeni tükenmişliktir. Bu çalışmada benimsenen ve literatürde de yaygın olarak kabul gören tükenmişlik tanımı Maslach'a aittir. Ona göre tükenmişlik, sosyal içerikli mesleklerde çalışan bireylerde daha çok görülebilen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissini azaltmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981). Pines ve Aranson'a (1983) göre ise tükenmişlik, uzun süre duygusal yoğunluk gerektiren ortamlarda insanlarla yüz yüze çalışma sonucunda ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve ruhsal çöküntüdür. Psikolojik şiddetin sistemli duygusal bir baskı olduğu göz önüne alındığında tükenmişlik üzerindeki etkisi göz ardı edilemez.

Psikolojik şiddetin olumsuz etkilediği diğer iki sonuç değişkeni arasında iş ve yaşam doyumunu yer almaktadır. İş doyumunu, Locke'a (1976) göre, bir kimsenin işi veya işteki deneyimleriyle ilgili değerlendirmeleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ve hoş giden duygusal durumları ifade etmektedir. Yaşam doyumunu ise kişinin, iş, boş zaman ve diğer iş dışı zamandaki yaşamına ilişkin gösterdiği

duygusal tepki olarak tanımlanabilir (Sung-Mook ve Giannakopoulos, 1994). Diğer bir yaklaşıma göre yaşam doyumu, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma (öznel gönenc) ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder (Dikmen, 1995).

1.2. Psikolojik Şiddet, Stres, Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Kavramları Arasındaki İlişkiler

Örgütlerde psikolojik şiddet ile stres arasında doğrusal bir ilişki vardır. Psikolojik şiddet, çalışanlar üzerinde aşırı derecede stres yaratan bir faktördür. Çünkü psikolojik şiddet kurbanları, bu duruma düzenli bir şekilde ve uzun süre maruz kalmaktadırlar. Yaman vd.'e (2010) göre, psikolojik şiddete maruz kalan öğretmenler, psikolojik şiddete maruz kalmayanlara göre daha fazla stres ve ruhsal sıkıntılar ve çalışma ortamında huzursuzluklar yaşamaktadırlar. Zapf ve Osterwalder'a (1998) göre, özellikle iş arkadaşları veya yöneticileri tarafından sözleri kesilen, bağırılarak konuşulan, dik bakışlar ve el kol hareketlerine maruz kalan ve varlığı görmezden gelinen kişilerin daha yoğun bir şekilde stres yaşadıkları görülmektedir.

Stres, birçok faktör tarafından tetiklenmiş bir sosyal baskı olduğundan sonuçları itibariyle kişileri derinden etkilemektedir. Yaşanılan aşırı baskı sonrası kişiler hastalanmakta ve bir takım ağır semptomlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum da kişinin kendini tükenmiş olarak hissetmesine yol açmaktadır. Tükenmişlik, okul içi ve dışındaki yaşamın olumsuz etkileri ile oluşan stresin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Pullis, 1992). Stresli ortamlarda çalışan işgörenlerde hayal kırıklığı, işe yabancılaşma ve sonuç olarak da tükenmişlik hissi meydana gelmektedir (Eren, 2001). Byrne (1992), stres kaynaklarından rol çatışmaları, iş yükü ve okul atmosferi gibi etkenlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini artırdığını tespit etmiştir.

Alanyalı (2006), stres kaynaklarının, çalışanların tükenmişlik duyguları üzerinde doğrudan etki yaptığını ve tükenmişlik ile de iş doyumu arasında negatif bir korelasyonun olduğunu saptamıştır. Alanyalı (2006), stres düzeyi fazla olan kişilerde iş ortamından beklentilerin karşılanamaması ve hayal kırıklığı yaşamaları gibi nedenlerden dolayı iş doyumu düzeylerinin daha düşük olduğunu bildirmiştir. Doğan (2009), okul içinde çeşitli odaklardan öğretmenlere yönelen psikolojik şiddetin, onların iş doyumu düzeylerini azalttığını saptamıştır. Pranjić ve Grbović (2011), okullarda aşırı iş yükünün, fiziksel ve psikolojik olarak öğretmenleri zorlayan iş koşullarının, öğretmenlerin okul yöneticilerinden ve diğer öğretmenlerden yeterince destek alamamalarının neden olduğu tükenmişliğin öğretmenlerin iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır.

Maruz kalınan psikolojik şiddet, bireylerin yaşam doyumlarını düşürmektedir (Çakır, 2005). Tükenmişliğin ve stresin az olması ise bireylerin yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Arygle, 1994). Öz yeterlik algısı yüksek olan ve stres düzeyi düşük olan kişilerin, öz yeterlilik algısı düşük ve stres düzeyi fazla olan kişilere göre yaşam doyumları daha yüksektir (Fogle, Huebner ve Laughlin, 2002).

1.3. Problem Durumu

Psikolojik şiddet, bütün örgütler için olumsuz sonuçlar doğuran bir olgudur. Fakat psikolojik şiddetin, özellikle eğitim örgütleri gibi insani unsurların ön planda olduğu örgütlerde ve öğretmenlik mesleği gibi yoğun bir duygusal emek gerektiren mesleklerde daha önemli sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir. Diğer birçok mesleğe kıyasla öğretmenlik mesleği, insanlarla daha fazla etkileşim gerektiren, mensuplarının çoğu kez gerçek duygularını gizlemek ve duygusal tepkilerini kontrol altında tutmak zorunda kaldıkları bir meslek özelliği taşımaktadır (Wong, Wong ve Law, 2005). Öğretmenlerin psikolojik iyi hallerini olumsuz şekilde etkileyen psikolojik şiddet gibi dışsal faktörler ise, öğretmenlerin stres ve tükenmişlik düzeylerinin artmasına (Dick ve Wagner, 2001; Yaman vd., 2010), iş ve yaşam doyumu düzeylerinin azalmasına (Doğan, 2009; Pranjić ve Grbović, 2011) yol açabilmekte; böylece verimli çalışmalarına ve bu mesleğin gereklerini etkin bir şekilde yerine getirmelerine engel olabilmektedir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, öğretmenlerin okul içinde maruz kaldıkları psikolojik şiddetin; stres, tükenmişlik, iş ve yaşam doyumu gibi örgütsel davranış açısından çok önemli doğurguları olan değişkenler üzerindeki etkisi araştırılmakta ve bu konuda bir model geliştirilmeye çalışılmaktadır. Bu çalışmayla, okulların önemli problemlerinden birisi olan psikolojik şiddetin olumsuz etkilerine dikkat çekilmesi ve psikolojik şiddet ile öğretmenlerin psikolojik iyi halinin göstergesi olan bazı değişkenler arasındaki ilişkilerin aydınlatılması amaçlanmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, Elazığ il merkezinde 2008–2009 güz döneminde bulunan 94 ilköğretim okulunda çalışmakta olan 2706 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Anketler, bu çalışma evreninden, oransız küme örnekleme yöntemiyle seçkisiz olarak seçilmiş olan 32 ilköğretim okulunda çalışmakta olan öğretmenlerin tamamına uygulanmıştır. Örneklem olarak seçilen bu öğretmenlerden 300 tanesi anketleri gönüllü olarak doldurmuştur. Bu anketlerden 237 tanesi geçerli sayılarak analize dâhil edilmiştir. Bu örneklemin 122'si sınıf öğretmeni, 115'i branş öğretmeni, 113'ü kadın, 124'ü ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

2.2. Ölçme Araçları

Bu çalışmada psikolojik şiddet, stres ve tükenmişlik kavramlarını ölçmek için kullanılan ölçme araçları, cevaplayanların sıkılmalarına ve böylece ölçmenin güvenilirliğinin azalmasına engel olmak amacıyla kapsam geçerliğine zarar vermeyecek şekilde kısaltılmıştır. Yine aynı amaçla iş ve yaşam doyumu değişkenleri birer maddeyle ölçülmüştür. Ölçme araçlarının tamamı beşli Likert tipinde ölçeklendirilmiştir. Katılımcılardan her bir ölçme aracındaki maddelere, “hiçbir zaman (1)”, “nadiren (2)”, “bazen (3)”, “çoğu zaman (4)” ve “her zaman (5)” seçeneklerinden birisini işaretleyerek cevap vermeleri istenmiştir.

2.2.1. Psikolojik Şiddet: Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyini ölçmek için, Ertürk (2005) tarafından geliştirilmiş olan 52 maddelik mobbing anketi, kapsam geçerliğine zarar vermeyecek şekilde kısaltılarak 41 maddeye indirilmiş ve öğretmenlere uygulanan anket formuna alınmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda, Ertürk (2005) tarafından yapılan çalışmada olduğu gibi bu anketin 4 boyuttan oluştuğu görülmüştür. Bu boyutlar; iletişimin engellenmesi (3.,4.,5. ve 6. maddeler), sosyal ilişkilerin engellenmesi (10., 11., 12. ve 13. maddeler), kişisel itibara saldırılar (14., 15., 16., 17., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 24., 25., 26. ve 27. maddeler) ve mesleki performansın engellenmesi (28., 29., 30., 31., 32., 33., 34., 35., 36., 37., 38., 39., 40. ve 41 maddeler). Dört boyutlu bu anket kabul edilebilir uyum değerleri üretmiştir ($X^2=777.36$, $sd=492$, $P=0.000$, $RMSEA=0.076$, $Cronbach\ Alpha=.966$).

2.2.2. Stres: Öğretmenlerin genel stres düzeylerini ölçmek için araştırmacılar tarafından belirlenen 3 maddeden oluşan kısa bir ölçek kullanılmıştır. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonunda S1, S2 ve S3 numaralı maddelerin stres örtük değişkeni tarafından yordandığı ölçme modeli mükemmel uyum değerleri üretmiştir ($X^2=0.00$, $sd=0$, $P=1.000$, $RMSEA=0.000$, $Cronbach\ Alpha=.716$).

2.2.3. Tükenmişlik: Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için; Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ve Çam (1992) tarafından geçerlik güvenilirlik çalışması yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin 9 maddesi kapsam geçerliğine dikkat edilerek seçilmiş ve kullanılmıştır. “Duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” olmak üzere 3 boyuttan oluşan bu ölçekle toplanan verilerin bazı araştırmacılar tarafından toplam puan alınarak analiz edildiği görülmüştür (Uysal, 2007). Bu çalışma kapsamında her bir alt ölçekten eşit sayıda madde alınmış ve olumlu ifadeler içeren maddelerin puanları da ters çevriler (reverse coding) faktör analizleri yapılmış ve böylece tamamı olumsuz hale gelen ölçekteki maddelerin toplam puanları analizlerde kullanılmıştır. Yapılan faktör analizleri sonunda 4 madde

ölçekte kalmış ve bunların toplam puanının genel tükenmişlik düzeyini temsil ettiği kabul edilmiştir. B3, B5, B6 ve B7 numaralı maddelerin tükenmişlik örtük değişkeni tarafından yordandığı ölçme modeli çok iyi uyum değerleri üretmiştir ($X^2=1.57$, $sd=2$, $P=0.45666$, $RMSEA=0.000$, $Cronbach\ Alpha=.866$).

2.2.4. İş Doymu ve Yaşam Doymu: Öğretmenlerin çalışmakta oldukları okuldaki genel iş doymu düzeyleri, “Genel olarak bu okulda öğretmenlik yapmaktan çok memnunum” ifadesini taşıyan tek maddeyle ölçülmüştür. Bu çalışmada, öğretmenlerin çalıştıkları okulda maruz kaldıkları psikolojik şiddetin sonuç değişkenleri üzerindeki etkisi ölçülmeye çalışıldığı için böyle bir ifade kullanılmıştır. Benzer şekilde öğretmenlerin genel yaşam doymu da, “Genel olarak hayatımdan çok memnunum” ifadesini taşıyan tek maddeyle ölçülmüştür. Genel kanı olarak, yapısal eşitlik modellemesinde her bir örtük değişkeni tanımlayan en az iki veya üç gözlenen değişkenin bulunması gerektiği ifade edilmekle birlikte, tek bir gözlenen değişkenden oluşan örtük değişkenlerle de model kurulabilmektedir (Şimşek, 2007, s.59). Nitekim Wanous, Reichers ve Hudy (1997) ile Wanous ve Hudy (2001) tarafından yapılan çalışmalar, tek maddeden oluşan ölçme araçlarının güvenilir sonuçlar üretebildiğini göstermektedir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan her bir ölçüğe önce SPSS programında açılımcı (exploratory) faktör analizi, ardından LISREL programında doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi uygulanmıştır. Bu aşamaların ardından ölçme (measurement) modellerinde en iyi uyum (fit) değerlerine ulaşıldıktan sonra, her bir ölçüğün toplam puanları üzerinden LISREL programında yol (path) analizi yapılarak en iyi yapısal (structural) model elde edilmeye çalışılmıştır.

LISREL programında yapılan analizlerde, en iyi modeli bulmak için bazı uyum kriterleri kullanılmıştır. Bunlardan, örneklem büyüklüğüne çok duyarlı olmasına rağmen X^2 (Ki-Kare) testinin anlamlı çıkmaması istenmektedir. X^2/sd oranının ikinin altında olması çok iyi bir uyumu gösterirken, iki ile beş arasında olması kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir. RMSEA ve SRMR değerlerinin 0.08 ile 0.05 arasında olması kabul edilebilir, 0.05’in altında olması ise çok iyi bir uyumu göstermektedir. NFI, NNFI, CFI, IFI, GFI ve AGFI değerlerinin 0.90 ile 0.95 arasında olması kabul edilebilir, 0.95’in üzerinde olması ise çok iyi bir uyumu göstermektedir (Şimşek, 2007).

Yapısal modeli oluşturmak için path analizi yapılmadan önce, LISREL programında normal puanlar (normal scores) üzerinden kovaryans matrisi hazırlanmış ve Maximum Likelihood yöntemi kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Şimşek’in (2007, s.120) de ifade ettiği gibi, genelde sürekli değişken şeklinde kabul edilen beşli Likert tipi ölçeklerden elde edilen verilerin aslında sıralı (ordinal) türde olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır. Bu yüzden, çalışmada kullanılan ölçme araçlarının tamamı beşli Likert tipinde olmasına rağmen, elde edilen veriler LISREL programında “ordinal” olarak tanımlanmıştır. Analize başlamadan önce, her bir deneğin Z değerlerine bakılarak (+3 ve -3 aralığı dışında kalan) uç değerler (outliers) temizlenmiştir. Verilerin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri 0.05 anlamlılık düzeyinde incelenmiştir. Çarpıklık veya basıklık değerleri normal aralığın dışında kalan maddeler için gerekli dönüşümler yapılarak dağılımlar normal hale getirilmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1: Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki standardize edilmiş ilişki katsayılarını gösteren korelasyon matrisi

	Psikolojik şiddet	Stres	Tükenmişlik	İş doymu	Yaşam doymu
Psikolojik şiddet	1				
Stres	0,238**	1			
Tükenmişlik	0,232**	0,602**	1		
İş doymu	-0,284**	-0,286**	-0,346**	1	
Yaşam doymu	-0,288**	-0,318**	-0,376**	0,484**	1

**p<0.01

Yöntem kısmında da açıklandığı gibi, bu çalışmada yapılan analizlerde, LISREL programında oluşturulan standardize edilmemiş ilişki katsayılarından oluşan kovaryans matrisi

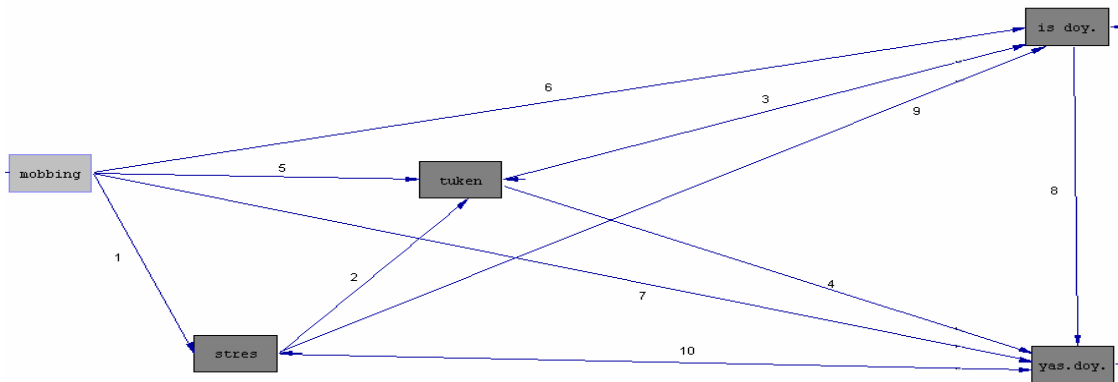
kullanılmıştır. Fakat burada, değişkenler arasındaki ilişkilerin daha net görülmesini sağlamak amacıyla, standardize edilmiş ilişki katsayılarını gösteren korelasyon matrisi verilmektedir (Tablo 1).

Tablo 1’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyi ile onların stres ve tükenmişlik düzeyleri kendi aralarında pozitif korelasyon değerlerine sahipken, bu üç değişken iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri ile negatif korelasyon içindedirler. Benzer şekilde, iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri birbirleri ile pozitif korelasyon içindedirler, diğer üç değişken olan psikolojik şiddet, stres ve tükenmişlik değişkenleriyle negatif korelasyon değerlerine sahiptirler. Alan yazında yer alan kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırmaların sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik şiddet ile stres ve tükenmişliğin olumlu ilişki içinde olmaları ve bu üç değişkenin de iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile olumsuz ilişki içinde olmaları beklenen bir durumdur.

Tablo 2: Eldeki verilere en uygun modeli bulmak için yapılan yol denemeleri

Modeller	X ²	sd	PX ²	RMSEA	NFI	NNFI	CFI	IFI	SRMR	GFI	AGFI	ΔX ²	PΔX ²
1. Doymuş model	0.00	0	1.000	0.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2. 10 nolu yolun silinmesi	1.74	1	0.18732	0.056	0.99	.097	1.00	1.00	0.015	1.00	0.96	1.74	0.19
3. 9 nolu yolun silinmesi	3.13	2	0.20931	0.049	0.99	0.98	1.00	1.00	0.025	0.99	0.96	1.39	0.24
4. 8 nolu yolun silinmesi	34.03	3	0.000	0.210	0.86	0.55	0.86	0.87	0.079	0.94	0.72	30.90	0.00
5. 4 nolu yolun silinmesi	15.56	3	0.00139	0.133	0.94	0.82	0.95	0.95	0.068	0.97	0.87	12.43	0.00042
6. 7 nolu yolun silinmesi	9.21	3	0.02657	0.094	0.96	0.91	0.97	0.97	0.043	0.98	0.92	6.08	0.014
7. 6 nolu yolun silinmesi	15.68	3	0.00132	0.134	0.94	0.82	0.95	0.95	0.065	0.97	0.87	12.55	0.0004
8. 5 nolu yolun silinmesi	9.35	3	0.02502	0.095	0.96	0.91	0.97	0.97	0.045	0.98	0.92	6.22	0.013

Not: X²: Evren kovaryans matrisiyle örneklem kovaryans matrisi arasındaki farkı gösteren Ki-Kare değeri, sd: modeldeki olası ilişkilerle tanımlanan ilişkiler arasındaki farkı gösteren serbestlik derecesi, PX²: X² değerinin anlamlılığı, ΔX²: X² farklılık testi, PΔX²: X² farklılık testinin anlamlılığı, RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation, NFI: Normed Fit Index, NNFI: Non-Normed Fit Index, CFI: Comparative Fit Index, IFI: Incremental Fit Index, SRMR: Standardized Root Mean Square Residual, GFI: Goodness of Fit Index, AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index.



Şekil 1. Psikolojik şiddet (mobbing) ile stres, tükenmişlik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki olası tüm ilişkileri gösteren doymuş modelde yer alan yollar ve bu yollara verilen numaralar

Tablo 2’de görüldüğü gibi, bu araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ilişkin en iyi yapısal eşitlik modelini bulmak için çeşitli model denemeleri yapılmıştır. Bu model denemelerine, bütün değişkenler arasında ilişki tanımlanmış olan model, yani doymuş (saturated) model ile başlanmıştır. Her bir model denemesinde, kısmi aracılığa işaret eden doğrudan yollardan biri silinmiş, bu yolun anlamlılığı T değerine ve X^2 farklılık testine bakılarak değerlendirilmiştir. Her bir model denemesinde, genel modele anlamlı katkısı bulunmadığı belirlenen yol silinmiş, anlamlı bulunan yollar ise silinmemiş ve model denemelerine bu şekilde devam edilmiştir. Doymuş modelde yer alan yollar ve analiz için bu yollara verilen numaralar Şekil 1’de gösterilmektedir.

Tablo 2’de yer alan Model 1’de, serbestlik derecesi sıfır olan, yani olası bütün ilişkilerin tanımlandığı “doymuş (saturated) model”in beklendiği gibi mükemmel uyum (perfect fit) değerleri ürettiği ve bu yüzden program tarafından RMSEA dışındaki uyum iyiliği istatistiklerinin üretilmediği görülmektedir.

Model 2’de, stresin yaşam doyumu üzerindeki doğrudan etkisini tanımlayan 10 numaralı yolun silinmesi durumunda, genel modelin X^2 değerinde 1.74’lük bir artışın olduğu fakat bu artışın 0.05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir ($p=0.19$). Bu durumda, 10 numaralı yolun silinebileceği anlaşıldığından, bu yol silinerek diğer model denemelerine geçilmiştir. Zaten T değerlerine bakıldığında, 10 numaralı yolun T değerinin ($T=-1.32$, $p<0.05$) anlamsız çıktığı ve modelden silinmesi gerektiği görülmektedir. Bu yolun anlamsız çıkması, stresin yaşam doyumu üzerindeki etkisinin tamamen tükenmişlik ve iş doyumu aracılığıyla gerçekleştiğini göstermektedir.

Model 3’te, stresin iş doyumu üzerindeki doğrudan etkisini tanımlayan 9 numaralı yolun silinmesi durumunda, genel modelin X^2 değerinde 1.39’lük bir artışın olduğu fakat bu artışın 0.05 düzeyinde anlamlı olmadığı görülmektedir ($p=0.24$). 9 numaralı yolun bu modele anlamlı bir katkısı olmadığını gösteren bu bulguyu destekleyici nitelikte olarak, bu yolun T değerinin ($T=-1.32$, $p<0.05$) de anlamsız çıkmasının ardından 10 numaralı yolun ardından 9 numaralı yol da modelden çıkarılmıştır. Bu yolun anlamsız çıkması, stresin iş doyumu üzerindeki etkisinin tamamen tükenmişlik aracılığıyla gerçekleştiğini göstermektedir. Bu iki yolun modelden çıkarılmasının ardından X^2 değerinde düşük bir artış olmasına rağmen bu değer hâlâ anlamsız olduğu ve X^2/sd oranının ikinin altında olduğu ($X^2=3.13$, $sd=2$, $P=0.20931$), ayrıca diğer uyum istatistiklerinin de oldukça iyi bir uyumu gösterdikleri görülmektedir.

Model 4’te, iş doyumunun yaşam doyumu üzerindeki doğrudan etkisini tanımlayan 8 numaralı yolun silinmesi durumunda, genel modelin X^2 değerinin 30.90 arttığı ve bu artışın 0.001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum iyiliği istatistiklerine bakıldığında, bu şekilde modelin kabul edilemez uyum değerleri ürettiği görülmektedir. Bu bulguların yanında, 8 numaralı yolun sahip olduğu yüksek T-değeri ($T=5.92$, $p<0.05$) de bu yolun model için çok önemli olduğunu ve bu yüzden silinemeyeceğini göstermektedir.

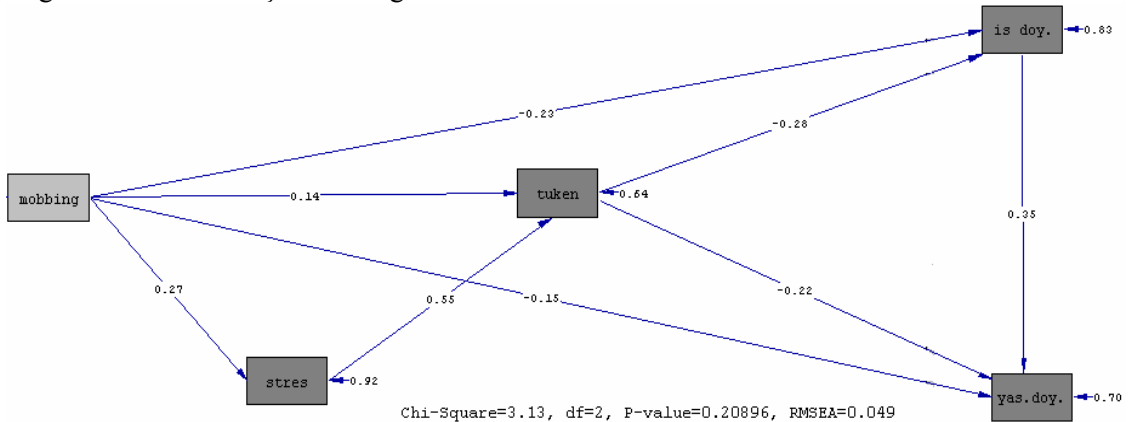
Model 5’te, tükenmişliğin yaşam doyumu üzerindeki doğrudan etkisini tanımlayan 4 numaralı yolun silinmesi X^2 değerini 12.43 arttırmıştır ve bu artış 0.001 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu yolun silinmesiyle uyum değerlerinin de oldukça kötüleştiği ve modelin kabul edilemez duruma geldiği görülmektedir. Bunlardan dolayı, yüksek bir T değerine sahip olan bu yolun ($T=-3.68$, $p<0.05$) silinemeyeceği görülmektedir. Model 4 ve model 5’teki yol denemelerine bakıldığında, tükenmişliğin hem doğrudan hem de iş doyumu aracılığıyla yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Model 6’da, psikolojik şiddetin yaşam doyumu üzerindeki doğrudan etkisini tanımlayan 7 numaralı yolun silinmesi durumunda, genel modelin X^2 değerinin 6.08 arttığı ve bu artışın 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum iyiliği istatistiklerine bakıldığında, NFI, CFI, IFI ve GFI istatistiklerinin uyum için kabul edilebilir sınırı biraz aştıkları, bunlar dışındaki değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde oldukları görülmektedir. Fakat hem X^2 farklılık testinin anlamlı olmasından hem de bu yolun sahip olduğu T-değerinin ($T=-2.53$, $p<0.05$) anlamlı olmasından dolayı bu yolun model için önemli olduğu ve bu yüzden silinemeyeceği anlaşılmaktadır. Bu durum, psikolojik şiddetin hem doğrudan hem de diğer değişkenler (stres, tükenmişlik ve iş doyumu) aracılığıyla yaşam doyumunu etkilediğini göstermektedir.

Model 7’de, psikolojik şiddetin iş doyumunu üzerindeki doğrudan etkisini tanımlayan 6 numaralı yolun silinmesi durumunda, genel modelin X^2 değerinin 12.55 arttığı ve bu artışın 0.001 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum iyiliği istatistiklerine bakıldığında, NFI, NNFI, CFI, IFI, SRMR ve AGFI istatistikleri dışındaki uyum istatistiklerinin kabul edilebilir sınırı aştıkları görülmektedir. Bundan dolayı, yüksek bir T-değerine ($T=-3.64$, $p<0.05$) sahip olan bu yolun model için önemli olduğu ve bu yüzden silinemeyeceği anlaşılmaktadır. Bu durum, psikolojik şiddetin iş doyumunu üzerindeki etkisinin hem doğrudan hem de diğer değişkenler (stres ve tükenmişlik) aracılığıyla gerçekleştiğini göstermektedir.

Model 8’de, psikolojik şiddetin tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisini tanımlayan 5 numaralı yolun silinmesi durumunda, genel modelin X^2 değerinin 6.22 arttığı ve bu artışın 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Uyum iyiliği istatistiklerine bakıldığında, RMSEA, NNFI, SRMR ve AGFI istatistikleri dışındaki uyum istatistiklerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmadıkları görülmektedir. Bundan dolayı, anlamlı bir T-değerine ($T=2.50$, $p<0.05$) sahip olan bu yolun model için önemli olduğu ve bu yüzden silinemeyeceği anlaşılmaktadır. Bu durum, psikolojik şiddetin hem doğrudan hem de stres aracılığıyla tükenmişliği etkilediğini göstermektedir.

Yapılan yol denemeleri sonucunda elde edilen veriler ışığında, bu araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki ilişkileri en iyi tanımlayan modelin Tablo 2’de yer alan model 3 olduğu görülmektedir. Bu modele göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul içinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyi, onların tükenmişlik düzeylerini hem doğrudan hem de stres değişkeni aracılığıyla etkilemektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri de onların yaşam doyumunu düzeylerini hem doğrudan hem de iş doyumunu aracılığıyla olumsuz yönde etkilemektedir. Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyi, onların yaşam doyumunu düzeylerini hem doğrudan hem de diğer üç değişken (stres, tükenmişlik ve iş doyumunu) aracılığıyla etkilemektedir. Psikolojik şiddet ile tükenmişlik arasındaki ilişkide stres kısmi aracı (partial mediator) değişkendir. Psikolojik şiddet ile iş doyumunu arasındaki ilişkide stres ve tükenmişlik değişkenleri kısmi aracı değişkenlerdir. Psikolojik şiddet ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide ise stres, tükenmişlik ve iş doyumunu değişkenleri kısmi aracı değişkenlerdir. Yapılan model denemelerinde tam aracılık (full mediation) etkisi sadece stres ile iş doyumunu ve yaşam doyumunu değişkenleri arasındaki ilişkilerde tespit edilmiştir. Stres ile iş doyumunu arasındaki ilişkide tükenmişlik tam aracı (full mediator) değişkendir. Stres ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkide ise hem tükenmişlik hem de iş doyumunu tam aracı değişkenlerdir. Eldeki verilere en iyi uyumu gösteren bu model Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. En iyi uyum değerlerini üreten modeldeki yollar ve standardize edilmiş yol katsayıları

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Öğretmenlerin okul içinde karşı karşıya kaldıkları bazı olumsuz durumlar, tutumlar ve davranışlar şeklinde ortaya çıkan bir dizi örgütsel davranış değişkenini etkilemektedir. Okul içinde karşılaşılan bu olumsuz durumlar, bir zincirleme reaksiyon gibi sonuç değişkenlerini belli bir sıra ile etkileyebilmektedir. Bu araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucuna göre, öğretmenlerin okul içinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyi arttıkça, onların stres ve tükenmişlik düzeyleri de artmakta, buna karşın iş ve yaşam doyumunu düzeyleri azalmaktadır. Psikolojik şiddet tarafından

etkilenen bu sonuç değişkenleri tutumsal (attitudinal) nitelikteki yapılarıdır. Benzer şekilde Yaman vd. (2010) de okul ortamında maruz kalınan psikolojik şiddetin, öğretmenlerin çalışma ortamına karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine neden olduğunu saptamıştır.

Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet, onları psikolojik olarak zorlamakta ve stres düzeylerini arttırmaktadır. Bu bulguyu destekleyici şekilde, Yaman vd. (2010) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalmalarının, onların stres düzeylerini arttırdığı saptanmıştır. Yaman vd. (2010), psikolojik şiddete maruz kalan öğretmenlerin kendilerini daha fazla aşağılanmış, engellenmiş ve dışlanmış hissettiklerini, bu durumun öğretmenlerin okul yaşamlarıyla beraber özel yaşamlarında da huzursuzluğa neden olduğunu ve strese yol açtığını tespit etmiştir.

Bu araştırmada, maruz kalınan psikolojik şiddetin, strese yol açtığı ve psikolojik şiddetin hem doğrudan hem de stres aracılığıyla tükenmişlik duygusuna sebep olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde; Dick ve Wagner (2001), psikolojik şiddetin tükenmişliği arttırdığını, Byrne (1992) ve Pullis (1992), öğretmenlerin yaşadıkları stresin tükenmişlik düzeylerini arttırdığını saptamışlardır. Pullis (1992), stres düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin, bıkkınlık, monoton bir yaşam ve yetersizlik gibi nedenlere bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin arttığını belirtmiştir.

Araştırmada, psikolojik şiddetin hem doğrudan hem de stres ve tükenmişlik aracılığıyla, stresin ise tamamen tükenmişlik aracılığıyla iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır. Benzer şekilde; Spratlan (1995) öğretim elemanlarına uygulanan psikolojik şiddetin, onların tükenmişlik düzeylerini arttırıp iş doyumunu azalttığını, Doğan (2009) psikolojik şiddetin öğretmenlerin iş doyumunu azalttığını, Alanyalı (2006) stresin tükenmişliği arttırıp iş doyumunu azalttığını, Çam (1992), Akçamete vd. (2001), Gencer (2002), Kale (2007) ise tükenmişliğin öğretmenlerin iş doyumunu azalttığını saptamışlardır.

Bu araştırmada psikolojik şiddetin hem doğrudan hem de diğer üç değişken (stres, tükenmişlik ve iş doyumunu) aracılığıyla, stresin ise tamamen tükenmişlik ve iş doyumunu aracılığıyla yaşam doyumunu olumsuz şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde Çakır (2005), psikolojik şiddete maruz kalmış bireylerin toplum içerisinde kendilerini mutsuz ve duygusal olarak yalnız hissettikleri ve bu yüzden yaşam doyumunu düzeylerinin daha düşük olduğunu saptamıştır. Pranjic ve Grbovic (2011), öğretmenlerin; yöneticilerinden, iş arkadaşlarından veya çalışma koşullarından kaynaklanan zorlayıcı faktörler yüzünden stres düzeylerinin arttığını, stresin ise onların iş ve yaşam doyumlarını düşürdüğünü saptamışlardır. Sahranç (2007), yaşamı olumlu algılayan, iç denetimi yüksek ve stres düzeyini dengeleyebilen kişilerin kendilerini daha mutlu hissettiklerini ve bu durumun yaşam doyumunu düzeyini arttırdığını bildirmiştir. Bu araştırmada görüldüğü gibi, işgörenlerin psikolojik şiddet veya başka sebeplerden dolayı stres içinde olmaları, onların mutluluk yerine tükenmişlik duygusunu yaşamalarına ve böylece iş ve yaşam doyumlarının azalmasına yol açmaktadır.

Çalışmada; psikolojik şiddet, stres ve tükenmişliğin yaşam doyumunu üzerindeki etkilerinde, iş doyumunun aracılık etkisi bulunduğu ve iş doyumunun yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde, Bryant ve Constantine (2006) ve Lent vd. (2011) tarafından yapılan araştırmalarda da, öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Judge ve Watanabe (1994), bu iki değişkenden hangisinin sebep hangisinin sonuç değişkeni olduğu konusunda kesin bir yargıya varılamayacağını ve bazı kişisel veya demografik değişkenlerin ya da bazı dışsal değişkenlerin bu sebep sonuç ilişkisinin yönünü belirlediğini belirtmektedir. Bu araştırma kapsamında da, öğretmenlerin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları psikolojik şiddetin ve bundan kaynaklanan stres ve tükenmişlik duygularının etkisi incelendiği için, kurulan yapısal eşitlik modellemesinde iş doyumunu, yaşam doyumunun önüne koyulmuştur. Başka bir ifadeyle bu modelde, çalışma ortamında öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları olumsuz durumların ve bunların neden olduğu olumsuz duyguların, öncelikle onların iş doyumlarını ardından daha genel anlamda onların yaşam doyumlarını etkileyeceği düşünülmektedir. Yapılan analizler sonucunda en iyi uyum değerlerini üreten modeldeki yollar bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

Bu araştırmada, psikolojik şiddet tarafından pozitif yönde etkilendiği saptanan olumsuz sonuç değişkenleri olan stres ve tükenmişlik, bireyde genel olarak örgüte ve özelde örgüt içindeki çeşitli odaklara yönelik olumsuz hatta yıkıcı tutum ve davranışları tetikleyebilmektedir. Yine bu araştırmada psikolojik şiddet tarafından olumsuz yönde etkilendiği saptanan iş ve yaşam doyumunu değişkenleri de

hem bireysel performans hem de örgütsel etkililik açısından oldukça önemli görülen değişkenlerdir. Eğitim örgütlerinin etkililiğini sağlamak, öğretmenlerin performanslarını arttırmak, onların olumsuz tutumlar geliştirmelerine ve yıkıcı davranışlar sergilemelerine engel olmak için eğitim yöneticilerinin, hem yöneticilerden hem de çalışma arkadaşlarından kaynaklanan psikolojik şiddeti ortadan kaldırmaya çalışmalarında fayda görülmektedir. Cemaloğlu'nun (2007) da saptadığı gibi, okul yöneticileri liderlik rollerini etkin bir şekilde gerçekleştirdiklerinde, okul içinde psikolojik şiddete yol açan faktörleri daha kolay ortadan kaldırmakta ve öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalmasına engel olabilmektedirler.

Psikolojik şiddet, stres ve tükenmişlik aracılığıyla öğretmenlerin iş ve yaşam doyumlarını düşürmektedir. İş içinde yaşanan içsel veya dışsal kaynaklı olumsuz duygular, başka olumsuz duyguları da tetikleyebilmekte ya da bireylerin işe karşı olumsuz tutumlar geliştirmelerine yol açabilmektedir. Öğretmenlerde strese yol açan psikolojik şiddetin ve benzeri dışsal faktörlerin diğer sonuç değişkenleri üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirebilmek için öğretmenlerin duygusal anlamda daha dayanıklı hale gelmelerini sağlayacak eğitimler verilmesi faydalı olacaktır. Bu kapsamda öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri süresince; stresle başa çıkma, çatışma çözme stratejileri, dürtü kontrolü, gevşeme egzersizleri vb. konularda eğitimler verilerek, iş içinde yaşadıkları olumsuz durumlarla daha kolay başa çıkabilmeleri ve duygusal olarak daha dayanıklı hale gelmelerinde fayda görülmektedir.

Okulda öğretmenlere yönelen psikolojik şiddetin; öğretmenlerin psikolojisi, onların performansları ve verimlilikleri açısından sonuçlarının, en az fiziksel şiddet kadar ağır olabileceği unutulmamalıdır. Oysaki psikolojik şiddet, fiziksel şiddet gibi herkes tarafından çok net görünmediği, daha gizli ve daha derinden devam eden nispeten sürekli bir baskı niteliğinde olduğu için baş edilmesi daha zor bir nitelik taşımaktadır. Türküm'ün (2011) de belirttiği gibi, Türkiye'de psikolojik şiddet konusunda çeşitli yasal yaptırımlar bulunmasına rağmen öğretmenler genel olarak; yasal yaptırımlar için adli mercilere başvurma veya psikolojik anlamda destek alma konularında çok çekingen davranmaktadırlar. Bu durum da psikolojik şiddetin olumsuz etkilerinin daha sürekli ve gittikçe daha başa çıkılmaz hale gelmesine neden olmaktadır. Bu anlamda eğitim yöneticilerinin, okullarda psikolojik şiddeti önleme konusunda daha etkin politikalar geliştirerek, psikolojik şiddete uğrayan öğretmenlerin rehabilitasyonu ve psikolojik şiddet uygulayan kişilerin cezalandırılmaları konularında daha güçlü adımlar atmalarının yararlı olacağı düşünülmektedir.

Türkiye'de orta büyüklükte bir şehirdeki ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bu araştırmanın bulgularının, Türkiye'deki bütün öğretmenlere veya ilköğretim dışındaki eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlere genellenmesi konusunda bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Sadece öz değerlendirmeye dayalı ölçme araçlarının ve sadece nicel yöntemlerin kullanılmış olması da bu araştırmanın bir diğer sınırlılığıdır. Daha geniş bir örnekleme, okul öncesi, orta öğretim ve üniversite düzeylerini de katarak, nitel yöntemlerle nicel yöntemleri beraber kullanarak ve çoklu veri kaynaklarından mevcut durumun daha net bir resmini çizerek bu konuda daha güçlü araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Alanyalı, L.K. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Arygle, M. (1994). *The psychology of happiness*. London: Routledge.
- Aydın, İ.P. (2002). *İş yaşamında stres* (2. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Brian, E., Bride, M.M. Robinson, B.Y., & Charles, R.F. (2004). Development and validation of the secondary traumatic stress scale. *Research on Social Work Practice, 14*(1), 27-35.
- Bryant, R.M., & Constantine, M.G. (2006). Multiple Role Balance, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Women School Counselors. *Professional School Counseling, 9*(4), 265-271.

- Byrne, B.M. (1992). Burnout: investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary and university educators. *Teaching and Teacher Education*, 7(2),197-209.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87.
- Çakır, B. (2006). *İşyerinde yıldırmanın işten ayrılmaya etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çam, O. (1992). *Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara.
- Davenport, N., Distler, R., & Elliot, G. (2003). *Mobbing: işyerinde duygusal taciz*. Öner Toy, O (Çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: a structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Dikmen, A.A. (1995). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50, 3-4.
- Doğan, M.A. (2009). *İlköğretim Okullarında Öğretmenlere Uygulanan Psikolojik Şiddetin (Mobbing) İş Doyumuna Etkisi: Ankara İli Sincan İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20 (1), 16-27.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik envanterinin uygulanması*. 7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma düzeyleri*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fogle, L.M. Huebner, E.S., & Laughlin, J.E. (2002). The relationship between temperament and life satisfaction in early adolescence: Cognitive and behavioral mediation models. *Journal of Happiness Studies*, 3, 373-392.
- Gencer, A. (2002). *Öğretmenlerinin iş doyum ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Judge, T.A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kale, F. (2007). *Beden eğitimi öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Lent, R.W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M.C., Duffy, R.D., & Brown, S.D. (2011). Predicting the Job and Life Satisfaction of Italian Teachers: Test of a Social Cognitive Model. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 91-97.
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297 – 1349). Chicago: Rand McNally.
- Martino, V., Hoel, H., & Cooper, C.L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace European foundation for the improvement of living and working conditions*. Dublin.
- Maslach, C. (1982). *Burnout the cost of caring*. New Jersey: Prentice- Hall, Englewood Cliffs.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 12, 99-113.
- Matthiesen, F. (1990). *Bullying at the worksite*. 4th European Conference on Health Psychology, Oxford.
- Pines, A., & Aranson, E. (1983). Combatting burnout. *Children and Youth Services Review*, 3, 263-273.
- Pullis, M. (1992). An analysis of the occupational stress of teachers of the behaviorally disordered: sources, effects and strategies for coping. *Behavioral Disorders*. 17(3), 191-201.
- Sahraç, Ü. (2007). *Stres kontrolü, genel öz yeterlik, durumluk kaygı ve yaşam doyum ile ilişkili bir akış modeli*. Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Spratlan, L.P. (1995). Interpersonal conflict which includes mistreatment in a university workplace. *Violence and Victims*, 10 (4), 285-297.

- Sung-Mook, H., & Giannakopoulos, E. (1994). The relationship of satisfaction with life to personality characteristics. *Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied*, 128 (5), 547-555.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin Yayınları, 3. Baskı.
- Türküm, A.S. (2011). Social supports preferred by the teachers when facing school violence. *Children and Youth Services Review*, 33 (5), 644-650.
- Uysal, A.A. (2007). *Öğretmenlerde gözlenen duygusal yaşantı örüntülerinin ve duygusal işçiliğin mesleki iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 203-214.
- Wanous, J.P., & Hudy, M.J. (2001). Single-Item reliability: a replication and extension. *Organizational Research Methods*, 4 (4), 361-375.
- Wanous, J.P., Reichers, A.E., & Hudy, M.J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.
- Wong, C.S., Wong, P.M., & Law, K.S. (2005). The interaction effect of emotional intelligence and emotional labor on job satisfaction: a test of Holland's classification of occupations. In C. Hartel, W. Zerbe & N. Ashkanasy (Eds.), *Emotions in Organizational Behavior* (pp. 235-251). London: Lawrence Erlbaum.
- Yaman, V., Vidinlioğlu, Ö. ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikolojik şiddet mağduru öğretmenler üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7 (1), 1136-1151.
- Zapf, D., & Osterwalder, P. (1998). *Organizational causes of workplace harassment*. Frankfurt: Department of Psychology, J.W. Goethe-University.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: a replication and extension. *European Journal of work and organizational psychology*, 10 (4), 497-522.

Extended Abstract

In today's work life, employees frequently feel stress, burnout and dissatisfaction under the pressure of constant change and lack of social and emotional support. In this era of modernization and individualization, employees are becoming more isolated, feeling social and emotional loneliness and more often exposed to mobbing that lead them to feel negative emotions. These negative emotions may easily be directed to various focuses in organizations that may cause dysfunctional attitudes and behaviors towards some of these focuses that may resultingly cause ineffective functioning of the organization. Some pressuring exposures in workplace such as mobbing may trigger such destructive results in organizations. As well as mobbing, stress and burnout may trigger harmful consequences that may damage employees' levels of job and life satisfaction. So, in this study it was aimed to determine the effect of mobbing incurred by teachers on their outcome variables such as stress, burnout, job satisfaction and life satisfaction.

The target population of this study consists of primary school teachers working in Elazığ downtown. The questionnaires were administered to a sample of 300 teachers that were selected randomly from this population and 237 of the questionnaires were validated and taken into analysis. Using LISREL 8.51 version, data were analyzed with structural equation approach. After exploratory factor analysis in SPSS, confirmatory factor analysis was done in LISREL to determine the best measurement model for each scale. Covariance matrix was prepared on "normal scores" and then path analysis was done with Maximum Likelihood method.

To measure mobbing, a 41-itemed scale was used which was a shorted version of the mobbing scale developed by Ertürk (2005). Results of exploratory and confirmatory factor analyses showed that this scale consisted of four dimensions (hindering communication, hindering social relationships,

assaulting personal reputation and hindering occupational performance) as it was found in Ertürk's (2005) study. This four dimensioned measurement model fitted to the data acceptably ($X^2=777.36$, $df=492$, $P=0.000$, $RMSEA=0.076$).

Three items were used by the researchers to measure stress. A one factor scale with these three items which was predicted by stress latent variable perfectly fitted to the data ($Chi-Square=0.00$, $df=0$, $P=1.00000$, $RMSEA=0.000$).

Maslach Burnout Inventory that was originally developed by Maslach and Jackson (1981) and adapted to Turkish by Çam (1992) was used to measure burnout. A one factor scale consisting of four (of the nine) items predicted by burnout latent variable was fitted to the data well ($Chi-Square=1.57$, $df=2$, $P=0.45666$, $RMSEA=0.000$).

Job and life satisfaction were both measured with single-item measures (for job satisfaction: "overall, I am satisfied with teaching in this school" and for life satisfaction: "overall, I am satisfied with my life"). Although single item measures may yield problematic results in structural equation models, it can be possible to develop models with latent variables consisting of single observed variable (Şimşek, 2007). Besides, Wanous and Hudy (2001) proved that single-item measures can yield reliable results.

According to the structural equation model that yielded the best fit indices ($Chi-Square=3.13$, $df=2$, $P=0.20931$, $RMSEA=0.049$, $SRMR=0.025$, $NFI=0.99$, $NNFI=0.98$, $CFI=1.00$, $IFI=1.00$, $GFI=0.99$ and $AGFI=0.99$) mobbing has positive effect on stress and burnout and has negative effect on job and life satisfaction. Stress is a partial mediator in the relationship between mobbing and burnout. Stress and burnout are partial mediators in the relationship between mobbing and job satisfaction. Stress, burnout and job satisfaction are partial mediators in the relationship between mobbing and life satisfaction. Job satisfaction is partial mediator in the relationship between burnout and life satisfaction. Burnout and job satisfaction are full mediators in the relationship between stress and life satisfaction.

Stress and burnout may cause teachers to develop negative attitudes and to display undesirable behaviors in schools. Also, low levels of job and life satisfaction may reduce teachers' levels of performance. The results of this study show that while the levels of mobbing incurred by teachers increase, their stress and burnout levels increase and their job and life satisfaction levels decrease. For the effectiveness of educational organizations, it would be helpful for educational administrators to take measures for teachers not to be exposed to mobbing by both their administrators and their workfellows.