

A Survey on the Relationship Between the Levels of Intimidation (Mobbing) Behaviors of the Branch Teachers Employed in the Secondary Education and the Demographic Characteristics

Serkan HACICAFEROĞLU
Inonu University

Abstract

The purpose of this survey is to determine the level of exposure of the branch teachers working at the secondary schools to psychological intimidation. The research is of a screening model. The study population consists of total 1748 branch teachers employed in 45 secondary schools under the Ministry of the National Education in the province center of Malatya, during the 2012-2013 school year. And its sampling is consisted of 178 voluntary teachers (male=112, female=66), who fulfill duty at these schools and who were chosen by a random selection. The survey data were collected with "A Mobbing Scale for Teachers". In the study were used descriptive statistics, frequency, percentage, arithmetic mean, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA). As a result of the survey, it was identified that 24,7% of the branch teachers were continuously exposed to mobbing behaviors at $X = 3,96$ points during the last six months. In addition, the conclusion was observed that there was a statistically significant difference ($p < .05$) between being exposed or not being exposed to a psychological mobbing behaviors during the past six months, whereas there wasn't any statistically significant difference between the variables of gender, marital status, education, age and tenure ($p > 0.05$).

Keywords: *Intimidation, mobbing, secondary education, branch teachers*

SUMMARY

It is being observed that the importance of human relationship in today's working life is being gradually increasing. The proficiency in social relations in the organizations has gained importance as much as the productivity of the employees. The managers who have understood the importance of the employees in sustaining their existence in business life, have been looking for ways to make happy the employees at the work place (Gokce, 2008). When we look at the definition of a psychological mobbing, it could be usually defined as systematical and immoral behaviors started for any reason and having a gradually increasing intensity, which have been consistently applied by persons or group of persons having a weak personality, disputable professional competence, who lack-confidence. Mobbing is a harassment, cloyingness and annihilation carried out in a planned manner (Bulut, 2007). When the literature is being examined, there are observed some differences in naming and identification negative behaviors experienced in organizations and that lead to psychological problems. In this

research, the concepts in the literature have been simultaneously adopted and the concept of mobbing or psychological intimidation was used.

METHOD

The population of this research carried out in order to determine the perception level of the branch teachers working at the secondary schools of Malatya Provincial Directorate of National Education to mobbing behaviors by taking into consideration some variables, is consisted of total 1748 branch teachers working at the secondary schools located in the province center of Malatya during the 2012-2013 school year, and the sampling consisted of 178 volunteer teachers working at these schools, chosen by a random selection. The research data made in the screening model were collected using the "Mobbing Scale for Teachers" developed by Tanhan and Cam (2011). In the study were used the descriptive statistics, frequency, percentage, arithmetic mean, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA).

FINDINGS

It has been found out that 24.7% of the branch teachers in the sampling were continuously exposed to upper-middle-level mobbing behaviour with a rate of $X=3.96$ during the last six months, whereas 75.3% of them were not exposed to moderate mobbing behaviour with a rate of $X=3.02$. In some of the studies directed to occupational groups, it was seen that the conclusion has been obtained that the exposure to mobbing behaviours at the workplace of the employees was medium and upper-medium levels (Cengiz et al., 2012; Güneri, 2010; Hacicaferoğlu, 2013). These results are in line with the findings of the research. However, Alkan (2011) and Tüzel (2009) in their study on the subject state that the exposure of the participants to mobbing behaviours is at low levels (Alkan, 2011; Tüzel, 2009). In the study, the perception scores of the branch teachers stating that they were not exposed to mobbing behaviors being in medium level with a score of $X=3.02$, it can be interpreted as if they had given a 'no' answer to the question 'Have you been exposed to mobbing during the last six months due to situations like being ostracized by the other teachers, tagging by the administration, failing to take courses, etc. when teachers object to such type of behaviors in a professional environment. Bahce (2007), in the study he has carried out, it was observed that a conclusion was reached that the employees having fears for layoff and losing their jobs due to economic crisis, make these people to perceive any harassment as a situation which they must to endure. In another study, however, the victims who have been subjected to mobbing actions, felt trouble to explain their exposure actions, feelings and thoughts and refrained from giving information by fear of being more exposed to mobbing (Ertürk, 2005).

Considering the independent variables of teachers in the sample; it can be said that female teachers (upper-medium level) are more exposed to mobbing behaviors compared to male teachers (medium level).

In the studies carried out by Dilman (2007) and Hacicaferoglu et al., (2012) the conclusion was reached that women were exposed more to mobbing behavior compared to men. It can be also said that single teachers, considering the score of ($X=3.28$), were

more exposed to m behaviors compared to married teachers ($X=3.25$). And in some studies in line with this research, we see that they've reached the conclusion that single employees felt the mobbing emotions more compared to the married employees (Akkar, 2010; Hacicaferoğlu et al., 2012). On the other hand, however, Kök (2006) and Tüzel (2009) in their research, reached the conclusion that the married employees had higher rates of exposure to mobbing behaviors compared to the unmarried employees. It was found out that the teachers with a bachelor's degree ($X=3.30$ scores) were exposed more to mobbing behavior compared to teachers with a graduate degree ($X=2.65$). In the studies carried out by Bulut (2007), Davenport et al., (2003), Demircivi (2008) and Hacicaferoğlu et al., (2012), it was observed that they have reached the conclusion that the employees who were exposed to mobbing behaviors had bachelor's degree or associate degree. It was found out that teachers in the 22-30 age group (upper-medium level) were exposed more to mobbing behaviors compared to teachers of other age groups (medium level). Bahce (2007), Dilman (2007) and Kök (2006), and in their studies they have carried out on various professional groups, have reached the conclusion that according to age variable, the psychological mobbing have been more between 21–30 age.

And it was found out that the teachers taking office in their institutions for four-year period (high level) were exposed more to mobbing behaviors compared to the teacher (medium level) of other tenure groups. In some research carried out, the conclusion was observed that the employees in the early years of their professional lives were exposed to psychological mobbing actions (Bulut, 2007; Hacicaferoglu, 2010; Turan 2006; Tüzel, 2009).

Moreover, it was found out that there was not any statistically significant difference between the variables of gender, marital status, education, age and seniority and the mobbing behaviors ($p>.05$). In the results of some research done on the subject, it was observed that there was not any significant difference in the results of the analyzes conducted in terms of demographic variables (Baypinar, 2003; Gökce, Oguz, 2009; Isik, 2007; Turan, 2006).

RESULTS & DISCUSSION

It was identified that there was a statistically significant difference ($p<.05$) between being exposed or not being exposed to a psychological mobbing behaviors of the branch teachers in the sampling during the past six months. Also, it was found out that 24.7% of the branch teachers were continuously exposed to mobbing behaviors at $X=3.96$ points during the last six months, and that $X=3.96$ of them were not exposed to mobbing behaviors at $X=3.02$ points. Again in the survey, it was determined that females compared to males, single teachers compared to married teachers, those in 22-30 age group compared to the other age groups, those having a graduate degree compared to the other education groups, those with tenure of 1 to 4 years compared to the other tenure groups, were more exposed to mobbing behaviors. The result was found out that there was no any a statistically significant difference between the variables of gender, marital status, education, and age of the teachers and the mobbing behaviors ($p>0.05$). The psychological mobbing done in schools, may lead to loss of energy and

time among the teachers. In this context, the principals should prevent the negative behaviors in the school environment regardless of gender, age, marital status, education, and tenure. The problems that the teachers experience should not be ignored, the principals should be in equal distance to all the teachers at the point of solving the problems and the problems should be solved in a short time. The organization policy should be clearly determined against such kinds of behaviors. The teachers should know the fact of psychological phenomenon of violence and must not see this happening as a workplace tradition.

Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Serkan HACICAFEROĞLU
İnönü Üniversitesi

Özet

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma davranışlarının düzeylerini belirlemektir. Araştırma, tarama modelindedir. Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Malatya il merkezinde bulunan 45 ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 1748 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu okullarda görev yapan ve tesadüfi yöntemle seçilmiş gönüllü 178 öğretmen (erkek=112, kadın=66) oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri "Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırmada betimsel istatistikler, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t- testi, tekyönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, branş öğretmenlerinin % 24,7'si son altı ay boyunca sürekli olarak $X=3,96$ puanında yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerinin son altı ay içerisinde psikolojik yıldırma görüp görmeme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($p<.05$), cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş ve görev süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucu saptanmıştır ($p>0.05$).

Anahtar Kelimeler: *Yıldırma, Mobbing, Ortaöğretim, Branş öğretmenleri*

Günümüz çalışma yaşamında, insan ilişkilerinin öneminin giderek arttığı görülmektedir. Örgütlerde, çalışanların verimliliği kadar sosyal ilişkilerdeki yeterlilikleri de önem kazanmıştır. Bir örgütte çalışanların birbirleriyle olan iletişimi ve sosyal ilişkileri örgütü ayakta tutan en önemli güçtür. İş yaşamında varlığını sürdürmede çalışanın önemini kavrayan yöneticiler, çalışanlarını iş yerinde mutlu etme yollarını arar olmuşlardır (Gökçe, 2008). İnsan unsurunun önem kazandığı çağımız yönetim anlayışında insana değer vermek, çalışana bunu göstermekle belli edilir. Bu bağlamda bireye karşı yapılan her türlü yıldırma (mobbing) davranışları ile çalışanlara karşı bu değerlerin verilmediğini göstermektedir (Yalman, 2009).

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı psikolojik bir sorundan kaynaklanan yeni bir iş yerinden uzaklaşma olgusu saptamışlardır. Başlangıçta iş yerinde var olan rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı ve boyutunun önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek iş yerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, yıldırma (Mobbing) adı verilmektedir (Tınaz, 2006).

Literatür incelendiğinde örgütlerde yaşanan ve psikolojik sorunlara yol açan olumsuz davranışları adlandırmada ve tanımlamada farklılıklar görülmektedir. Nitekim birçok araştırmacı, hemfikir oldukları olumsuz davranışlar ile iş ortamındaki çeşitli yıldırma durumlarını farklı isimlerle irdelemişlerdir.

Mobbing kavramını genellikle İskandinav ülkelerinde kullanılırken, İngiltere, Kanada ve Amerika'da ise "Bullying" terimi tercih edilmektedir (Einarsen, 2000). Leymann'a göre "Bullying" yerine "Mobbing" teriminin kullanılmasının bilinçli bir nedeni vardır. Aynı küçük düşürücü ve kısırtıcı etkileri daha az dolaysız saldırı biçimi "Bullying (zorbalık)" terimi ile ifade edilmektedir. Leymann'ın görüşünü destekleyen Zapf, mobbing terimini bir grup insandan gelen saldırıyla ilişkilendirmekte ve bu saldırının tek bir kişiye yönelme eğiliminde olduğunu belirtmektedir. Leymann ve Zapf'ın aksine Matthiesen, "Mobbing" terimini bir ya da daha fazla kişiden gelen saldırının, tek bir kişiye olabileceği gibi bir gruba karşı da olabileceğini vurgulamaktadır (Hoel ve ark., 2002).

1988 yılında Andrea Adams "Bullying" terimini "sürekli kusur bulma" ve "bireyleri küçük düşürme" anlamında kullanmaktadır. Bu eylem biçimlerini ise genellikle böyle bir ortama sessiz kalan bir yönetim anlayışının varlığı ile ilişkilendirmektedir. Daha sonra 1997'de "Bullying" kurbanlarına yardım amacıyla "güven" adı verilen bir örgüt kurulmuş ve kurbanlar bu örgüt çatısı altında toplanmaya çalışılmıştır. Bu kuruluş, iş yerlerinde e-mail yoluyla taciz edilenleri belirleme ve "Bullying" kapsamında araştırmalar yapma görevini üstlenmiştir. Cinsiyet ve ırk ayrımcılığına ilişkin taciz olaylarının e-mail yoluyla da yapıldığı ve bu konuda bir patlama yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu eylemler "e-Bullying" olarak adlandırılmıştır (Yüçetürk, 2003).

Türkçede ise Mobbing veya Bullying kavramı yerine kullanılan bazı karşılıklar;

- İşyerinde duygusal linç,
- İşyerinde psikolojik terör,
- İşyeri travması,
- İşyerinde zorbalık,
- İşyerinde psikolojik taciz,
- İşyerinde duygusal saldırı,
- Yıldırma, psikolojik yıldırma,
- Duygusal taciz,
- Zorbalık olarak adlandırılmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Bu araştırmada; literatürde üzerinde söz birliği edilebilmiş bir mobbing tanımı olmadığından (Gökçe, 2008), farklı bölgelerde farklı isimlerle adlandırılan ve Mobbing'i ifade eden tüm kavramlar eş zamanlı kabul edilmiş ve yıldırma veya psikolojik yıldırma kavramı kullanılmıştır.

Psikolojik yıldırma tanımlarına bakıldığında genellikle; zayıf kişilikli, mesleki yeterliliği tartışılan, kendine güveni az olan insan ya da insan gruplarının, herhangi bir nedenle başlatıp, kademeli olarak artan, şiddette sürekli olarak uygulanan, sistemli ve ahlak dışı davranışlar olarak tanımlanabilmektedir. Yıldırma, planlı bir şekilde yürütülen usandırma, bıktırma ve yok etmedir (Bulut, 2007).

Başka bir tanımla yıldırma, çalışanlara üstleri, asları veya aynı statüde olan bireyler tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet,

aşğılama gibi anlamları içermektedir. Yıldırma, bireyin saygısız ve zararlı davranışların hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Kişi veya kişilerin bir veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde algılanan şiddet türü ise örgütsel yıldırma'dır. Bu şiddet eğilimlerine maruz kalan birey veya bireyler bir süre sonra kendisine ve çevresine karşı yabancılaşmaya başlamaktadır. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılmılık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifa, hatta intiharla bile sonuçlanabilir (Einarsen ve ark., 2003).

Yıldırma, çoğunlukla sözel saldırganlık olarak kabul edilirken, nadir olarak fiziksel şiddet içerir (Einarsen, 1999). Genellikle yıldırma yarı öldürücü (sublethal) olup fiziksel güç kullanılmadan gerçekleştirilen şiddet (Namie, 2003) olarak tanımlanmaktadır.

Yıldırma üzerine yapılan araştırmaların önce Avrupa'da başladığı daha sonra diğer ülkelerin üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. İşyerinde yıldırma kavramını, ilk kez 1980'li yılların sonunda Alman çalışma psikologu Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır (Tınaz, 2006). Son yıllarda yıldırma ile ilgili yapılan araştırmaların artması da bu olgunun, ciddi problemlere yol açtığını göstermektedir.

Verimli ve kârlı olduğu kadar, insana saygılı işyerleri oluşturmak için yıldırma belirtilerini zamanında fark edip önlem almak çok önemlidir. Bu olguyla doğru mücadele edebilmek için yıldırma davranışlarını yakından tanımak gerekmektedir (Baltaş, 2009). Bu bağlamda gündelik çalışma hayatında bireylerin karşı karşıya kaldıkları davranışları ya da kötü muameleleri psikolojik yıldırma olarak nitelendirebilmemiz için bir takım koşulların gelişmesi gerekmektedir (Güngör, 2008).

Bu bağlamda psikolojik yıldırma aniden ortaya çıkan bir durum değildir. Bir süreci ifade eder. Bu süreç, iş yerinde belirli kişi ya da kişilerin zarar verici davranışlara hedef alınmasıyla başlamaktadır (Kırel, 2008). Yıldırma sürecinde hedef seçilen kişi, saygı duyulmayan biri haline gelebilmekte, süreç boyunca hedef seçilenin itibarını zedeleyecek davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Yıldırma sürecinde düşmanca tavırlar, etik olmayan iletişim ve davranışlar söz konusudur (Gökçe, 2008).

Etki alanı yaygın olan, hatta kişinin ruhsal sağlığını ve iş verimini derinden etkileyen bu sorunların altında yatan en önemli sebeplerden biri, hiç kuşkusuz bugüne kadar adı konmamış, gizli tutulmuş ama işyerinde yoğun olarak yaşandığı bilinen eylemler, psikolojik yıldırma davranışları olarak adlandırılabilir (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007). Örgütlerde bu tarz davranışları engellemek için akılcı ve insan kaynaklarına önem vermek gerekmektedir. Bu tarz uygulama yapan örgütlerde yıldırma davranışlarına daha az rastlandığı belirtilmektedir (Ocak, 2008).

Bilgi, görgü ve yaşantısı ile belli dal ve alanlarda başkalarının eğitimine ve gelişmesine yardım eden öğretmenlerin (Alaylıoğlu, 1976), bağlı oldukları eğitim örgütlerinde harcadıkları yoğun emek, iş ortamında terfi imkânının sınırlı olması, ast/üst ilişkilerinin sürekli olması (Ocak 2008) gibi durumlar karşısında yaşadıkları stres nedeniyle yıldırma davranışlarına maruz kalabilecekleri söylenebilir. Türkiye'de öğretmenlere yönelik yıldırma konulu alan yazın incelendiğinde farklı okullarda kadrolu veya sözleşmeli olarak görev yapan öğretmen ve yöneticilerin farklı düzeylerde yıldırma davranışlarına uğradıkları belirtilmektedir. Bu araştırmaların bazılarında değinilecek olursa;

Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri isimli araştırma sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara göre, okul

yöneticilerinin öğretmenlere göre yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca 53 yaş ve üzeri yaş gruplarının daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları da çıkan sonuçlar arasındadır (Ertürk, 2005). Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerine yönelik yapılan araştırmada, öğretmenler ve okul yöneticilerinin zaman zaman yıldırma davranışlarına maruz kalmakta oldukları sonucuna ulaşıldığı görülmüştür (Gökçe, 2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine yapılan araştırmanın sonucunda, bir ildeki resmi okullarda görev alan öğretmenlerin üzerindeki psikolojik yıldırma davranışlarının düzeyini % 17 olarak saptamış olduğu görülmektedir (Onbaş, 2007). İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri isimli araştırmada ise resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre kadrolu öğretmenlerin yıldırma davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır (Yıldırım, 2008).

YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün ortaöğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına yönelik algı düzeylerini bazı değişkenler de göz önünde bulundurularak belirlemektir. Araştırma tarama modeli kullanılarak yapılmıştır.

Evren- Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Malatya il merkezinde bulunan 45 ortaöğretim okulunda görev yapan toplam 1748 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu okullarda görev yapan ve tesadüfi yöntemle seçilmiş gönüllü 178 öğretmen (erkek=112, kadın=66) oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin elde edilmesi için Tanhan ve Çam (2011) tarafından geliştirilen "Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach's Alpha) katsayısının 0,92 olduğu, madde toplam korelasyonunun ise 0,33 ile 0,72 değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçek, çeşitli psikolojik yıldırma davranışlara maruz kalma sıklık düzeyini "5-Her zaman, 4-Çoğu kez, 3-Ara sıra, 2-Nadiren, 1-Hiçbir zaman" şeklinde sıralayarak, beşli likert ölçeğiyle belirlemeyi amaçlamıştır. Bu araştırmada ölçeğin cronbach's alpha katsayısının 0,91 olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın cronbach's alpha katsayısının 0,70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu (Arseven, 2001) göstermektedir.

Verilerin Analizi

Geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilebilir nitelikte olan verilerin betimsel analizinde frekans (N), yüzde (%), aritmetik ortalama ve standart sapma analizleri kullanılmıştır. Branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına uğrama durumlarının

cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumlarına göre değişip değişmediğinin belirlenmesi için t- testi kullanılmıştır. Yaş ve kurumdaki görev süresine göre değişip değişmediğinin belirlenmesi için ise tek yönlü varyans analizi (ANAVO) kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık derecesi Alpha (α), yanılma düzeyi ise $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. Dağılımlardan elde edilen sonuçlar tablolaştırılmış ve bulgular yorumlanarak gerekli çözüm önerileri getirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmada branş öğretmenlerinden elde edilen verilere ve bu verilere ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 1.
Branş Öğretmenlerinin Son Altı Ay İçerisinde Psikolojik Yıldırma Görüp Görmediklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

| Görüp Görmeme Durumu | N | % | Ortalama | ss | Sd | t | p |
|----------------------|----|------|----------|------|-----|-------|------------|
| Evet | 4 | 24,7 | 3,96 | 1,02 | 176 | 3,344 | ,001 |
| Hayır | 34 | 75,3 | 3,02 | 1,76 | | | |
| Toplam | 78 | 100 | | | | | $p < 0.05$ |

Araştırmaya katılım sağlayan branş öğretmenlerinin son altı ay içerisinde psikolojik yıldırma görüp görmeme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır [$t_{(176)}=3,344$, $p < .05$]. Ayrıca branş öğretmenlerinin % 24,7'si son altı ay boyunca sürekli olarak $X=3,96$ puan ile yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, % 75,3'ünün ise yıldırma davranışlarına $X=3,02$ puan ile maruz kalmadıkları belirlenmiştir. Konu ile ilgili çeşitli meslek gruplarına yönelik yapılan bazı araştırmalarda; çalışanların iş yerlerinde yıldırma davranışlarına uğrama düzeylerinin $X= 2,61$ ile $4,20$ puanları arasında olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmüştür (Cengiz ve ark., 2012; Güneri, 2010; Hacicaferoğlu, 2013). Bu sonuçlar araştırmanın bu bulgusuyla paralellik göstermektedir. Buna karşın Alkan (2011) ile Tüzel'in (2009) yapmış oldukları araştırmalarda; katılımcıların yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarını $X=1,00$ ile $1,80$ puanı arasında olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca bu alanda yapılan başka araştırma sonuçlarının da yıldırma duygusuyla ilgili benzeri değerlerin görüldüğü söylenebilir (Asunakutlu ve Safran, 2005; Bahçe, 2007; Bulut, 2007; Cengiz, 2008; Dilman, 2007; Leymann, 1996). Ayrıca bu araştırmada yıldırma davranışlarına uğramadığını belirten branş öğretmenlerinin algı puanlarının $X=3,02$ puanında olması durumu, öğretmenlerin meslek ortamlarında bu tarz davranışlara karşı çıktıklarında, diğer öğretmenler tarafından dışlanma, yönetim tarafından fişlenme, ders alamama vb., durumlardan dolayı son atlı ay içerisinde yıldırma gördünüz mü sorusuna hayır cevabı verdikleri şeklinde yorumlanabilir. Bahçe (2007), yapmış olduğu araştırmasında, ekonomik krizler nedeniyle işten çıkarılma ve çalışanların işlerini kaybetme korkuları, bu kişilerin tacizleri katlanılması gereken bir durummuş gibi algılamalarını sağladığı sonucuna ulaştığı görülmüştür. Başka bir araştırmada ise,

yıldırma eylemlerine maruz kalmış kurbanların, maruz kaldıkları eylemleri, duygu ve düşüncelerini açıklamaktan rahatsızlık duyarak daha çok yıldırma maruz kalma endişesiyle bilgi vermekten çekindiklerini belirtilmektedir (Ertürk, 2005). Bu sonuçlar araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir.

Tablo 2
Branş Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve t Testi Analizi

| Cinsiyet Durumu | N | % | Ortalama | Ss | Sd | t | p |
|-----------------|-----|------|----------|------|-----|-------|----------|
| Erkek | 112 | 62,9 | 3,15 | 1,67 | | | |
| Kadın | 66 | 37,1 | 3,43 | 1,63 | 176 | 1,092 | ,276 |
| Toplam | 178 | 100 | | | | | p > 0.05 |

Tablo 2’de araştırmaya katılım sağlayan branş öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır [$t_{(176)}=-1,092, p>.05$]. Bu konuda kadın öğretmenlerin $X=3,43$ puan ile erkek öğretmenlere göre ($X=3,15$) daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldıkları söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda, cinsiyet değişkenine göre yıldırma davranışlarına maruz kalma oranlarında kadınların erkeklere oranla daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Dilman, 2007; Hacıcaferoğlu ve ark., 2012). Buna karşın Ertürk (2005) araştırmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirtmektedir. Leyman’ın (1993) yapmış olduğu araştırmada ise erkeklerin baskın olduğu mesleklerde kadınların, kadınların baskın olduğu mesleklerde erkeklerin, yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaştığı görülmüştür. Ayrıca konu ile ilgili yapılan araştırmaların birçoğunda cinsiyet değişkeni ile yıldırma davranışları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşıldığı görülmüştür (Aktop, 2006; Güneri, 2010; Tanoğlu, 2006; Yavuz, 2007). Bu sonuçlar araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Buna karşın Cemaloğlu ve Ertürk (2007) araştırmalarda cinsiyet durumunun yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı sonucuna ulaştığı görülmektedir.

Tablo 3.
Branş Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve t- Testi Analizi

| Medeni Durumu | N | % | Ortalama | Ss | Sd | t | p |
|---------------|-----|------|----------|------|-----|-----|----------|
| Bekâr | 34 | 19,1 | 3,28 | 1,72 | | | |
| Evli | 144 | 80,9 | 3,25 | 1,65 | 176 | 087 | ,931 |
| Toplam | 178 | 100 | | | | | p > 0.05 |

Örneklemedeki branş öğretmenlerinin medeni durum değişkeni ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir [$t_{(176)}=,087, p>.05$]. Bu konuda bekâr öğretmenlerin $X=3,28$ puan ile evli öğretmenlere göre ($X=3,25$) daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldıkları söylenebilir. Akkar (2010) ile Hacicaferoğlu ve ark., (2012)'nin yapmış oldukları araştırmalarda, bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha fazla yıldırma duygusu yaşadıkları sonucuna ulaştıkları görülmektedir. Buna karşın Kök (2006) ve Tüzel (2009) araştırmalarında evli çalışanların bekâr çalışanlara göre daha yüksek oranda yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalara bakıldığında, medeni durum değişkeni ile yıldırma davranışları arasında istatistikî yönden anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (Gökçe, 2008; Güneri, 2010; Işık, 2007; Tanoğlu, 2006; Turan, 2006; Yavuz, 2007). Bu sonuçlar araştırmanın bu bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 4.
Branş Öğretmenlerinin Eğitim Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve t Testi Analizi

| Eğitim Durumu | N | % | Ortalama | Ss | Sd | t | p |
|---------------|-----|------|----------|------|-----|-------|--------|
| Lisans | 166 | 93,3 | 3,30 | 1,66 | 176 | 1,304 | ,194 |
| Yüksek Lisans | 12 | 6,7 | 2,65 | 1,61 | | | |
| Toplam | 178 | 100 | | | | | p>0.05 |

Tablo 4'te araştırmaya katılım sağlayan branş öğretmenlerinin eğitim durum değişkeni ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır [$t_{(176)}=1,304, p>.05$]. Bu konuda lisans mezunu öğretmenlerin $X=3,30$ puan ile yüksek lisans mezunu öğretmenlere ($X=2,65$) göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir. Bulut (2007), Davenport ve ark., (2003), Demirçivi (2008) ve Hacicaferoğlu ile arkadaşlarının (2012) yaptıkları araştırmalarda yıldırma davranışlarına uğrayan çalışanların daha çok lisans veya ön lisans mezunu oldukları sonucuna ulaştıkları görülmektedir. Yine konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda; eğitim değişkeni ile yıldırma davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek için gerçekleştirilen analiz sonuçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir (Gökçe, 2008; Işık, 2007; Turan, 2006). Bu veriler araştırmanın bu bulgusunu destekler niteliktedir. Buna karşın bazı araştırmalarda eğitim durumunun yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir (Dilman, 2007; Karavardar, 2009; Köse ve Uysal, 2010; Yavuz, 2007).

Tablo 5
Branş Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve Tek Yönlü Varyans Analizi

| Yaş Durumu | N | % | Ortalama | Ss | Sd | F | P |
|-------------|-----|------|----------|------|-----|-------|----------|
| 22-30 yaş | 12 | 6,7 | 4,20 | 1,30 | 3 | 1,860 | ,138 |
| 31-40 yaş | 71 | 39,9 | 3,28 | 1,65 | 174 | | |
| 41-50 yaş | 69 | 38,8 | 3,22 | 1,66 | 177 | | |
| 51 ve üzeri | 26 | 14,6 | 2,84 | 1,72 | | | |
| Toplam | 178 | 100 | | | | | p > 0.05 |

Araştırmaya katılan branş öğretmenlerinin yaş değişkeni ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir [$F_{(3, 174)}=1,860$, $p>.05$]. Ayrıca 22-30 yaş grubundaki öğretmenlerin $X=4,20$ puan ile diğer yaş gurubunda bulunan öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları söylenebilir. 22 ile 30 yaş grubundaki öğretmenlerin, mesleğe yeni girmeleri ve tecrübesiz olmaları bu tür davranışlara maruz kalmalarında etkili olabilir. Ayrıca 22 ile 30 yaş gurubundaki öğretmenlerin güncel konuları takip etme becerileri, idealistikleri ve yeni teknolojiye uyumları gibi özelliklerinin olabileceği durumu, kurumda kendilerini yenilemeyen ileri yaş grubundaki öğretmenlerce tepki görebilecekleri şeklinde yorumlanabilir. Bahçe (2007), Dilman (2007) ve Kök'ün (2006) çeşitli meslek grupları üzerinde yaptıkları araştırmalarda, yaş değişkenlerine göre psikolojik yıldırma, 21 ile 30 yaş arasında daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan bazı araştırmalarda yaş değişkeni bakımından öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarına gerçekleştirilen analiz sonuçlarında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmektedir (Baypınar, 2003; Işık, 2007; Koç ve Bulut, 2009; Köse ve Uysal, 2010; Turan, 2006). Bu veriler araştırmanın bu bulgusu ile paralellik göstermektedir. Buna karşın Ertürk (2005) araştırmasında 53 yaş ve üzeri yaş gruplarında bulunan öğretmenlerin daha çok yıldırma eylemlerine maruz kaldığını belirtmektedir.

Tablo 6.
Branş Öğretmenlerinin Görev Süresi Değişkenine Göre Yıldırma Davranışlarına Uğrama Düzeylerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular ve Tek Yönlü Varyans Analizi

| Görev Süresi Durumu | N | % | Ortalama | Ss | Sd | F | p |
|---------------------|----|------|----------|-----|-----|-------|------|
| 1- 4 yıl | 5 | 2,8 | 4,85 | ,18 | 5 | 1,556 | ,175 |
| 5 - 8 yıl | 25 | 14 | 3,04 | ,60 | 172 | | |
| 9 - 12 yıl | 16 | 9 | 3,54 | ,72 | 177 | | |
| 13 -16 yıl | 34 | 19,1 | 3,55 | ,65 | | | |
| 17 - 20 yıl | 52 | 29,2 | 3,05 | ,65 | | | |
| 21 ve üzeri yıl | 46 | 25,8 | 3,11 | 70 | | | |

| Görev Süresi Durumu | N | % | Ortalama | Ss | Sd | F | p |
|---------------------|-----|-----|----------|----|----|---|----------|
| Toplam | 178 | 100 | | | | | p > 0.05 |

Araştırmaya katılan branş öğretmenlerinin görev süreleri ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir [$F_{(3, 174)}=1,556$, $p>.05$]. Ayrıca 1 ile 4 yıl süresince görev yapan öğretmenlerin $X=4,85$ puan ile diğer görev süresi gurubunda bulunan öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışına maruz kaldıkları söylenebilir. 1 ile 4 yıl grubundaki öğretmenlerin geleceğe dair umut vaat ettikleri, bu nedenle meslek hayatlarının ilk yıllarında kurumda çalışma yılı daha fazla olan kişilerce yıldırma davranışlarına uğradıkları söylenebilir. Konu ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda çalışanların meslek hayatlarının ilk yıllarında psikolojik yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları sonucuna ulaştıkları görülmektedir (Bulut, 2007; Hacıcaferoğlu, 2010; Turan 2006; Tüzel, 2009). Yapılan bazı araştırmalarda görev süreleri ile öğretmenlerin yıldırma davranışlarına maruz kalma durumları arasında gerçekleştirilen analiz sonuçlarında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmektedir (Baypınar, 2003; Gökçe, 2008; Hacıcaferoğlu, 2010; Işık, 2007; Turan, 2006). Elde edilen bu veriler araştırmanın bu bulgusuyla paralellik göstermektedir. Buna karşın çalışma yılı daha uzun, tecrübe sahibi olan çalışanların buldukları çalışma ortamlarından daha fazla yıldırma davranışı algıladıklarını ifade eden araştırma sonuçları da bulunmaktadır (Ceylan, 2005; Gürpınar ve Güven, 2011).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Örneklemdaki ortaöğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin yıldırma davranışlarına uğrama düzeylerini belirleyebilmek amacıyla yapılan araştırmanın sonucunda; örneklemdaki branş öğretmenlerinin son altı ay içerisinde psikolojik yıldırma görüp görmeme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır ($p<.05$). Ayrıca branş öğretmenlerinin % 24,7'si son altı ay boyunca sürekli olarak $X=3,96$ puan ile yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları, % 75,3'ünün ise yıldırma davranışlarına $X=3,02$ puan ile maruz kalmadıkları belirlenmiştir. Yine araştırmada; cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin $X=3,43$ puan ile erkek öğretmenlere göre ($X=3,15$), medeni durum değişkenine göre bekâr öğretmenlerin $X=3,28$ puan ile evli öğretmenlere göre ($X=3,25$), eğitim değişkenine göre lisans mezunu öğretmenlerin $X=3,30$ puan ile yüksek lisans mezunu öğretmenlere ($X=2,65$) göre, yaş değişkenine göre 22-30 yaş grubundaki öğretmenlerin $X=4,20$ puan ile diğer yaş gurubunda bulunan öğretmenlere göre, görev süresi değişkenine göre ise 1 ile 4 yıl süresince görev yapan öğretmenlerin $X=4,85$ puan ile diğer görev süresi gurubunda bulunan öğretmenlere göre daha fazla yıldırma davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş ve görev süresi değişkenleri ile yıldırma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı sonucu saptanmıştır ($p>0.05$). Ayrıca kendilerine yıldırma uygulanmadığını belirten öğretmenlerin, $X=3,02$ puanında yıldırma davranışları algıladıkları belirlenmiştir. Bu durum örneklemdaki öğretmenlerin birçoğunun çalıştıkları okullarda yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları, fakat bu eylemleri meslek hayatlarına olumsuz yönde etkileyebileceği düşüncesiyle belirtmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Bu bağlamda

yöneticiler tarafından okul ortamında oluşan olumsuz davranışlar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim ve görev sürelerine bakılmaksızın engelleme yoluna gidilmelidir. Öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar görmezlikten gelinmemeli, sorunların çözümü noktasında yöneticiler tüm öğretmenlere karşı eşit mesafede olmalı ve sorunlar kısa sürede çözülmelidir. Bu tarz davranışlara karşı örgüt politikaları net olarak belirlenmelidir. Öğretmenler psikolojik şiddet olgusunu bilmeli ve yaşanılanları bir iş yeri geleneği olarak görmemeleri gerekir. Bu sorunlar ile başa çıkmak için yeni yollar bulmalıdırlar. Meslektaşları ile her zaman iletişim içerisinde olmaları ve iletişimin hiyerarşiye bağlı kalmamasını sağlamalıdırlar.

KAYNAKLAR / REFERENCES

- Akkar, A. (2010). Meslek liseleri yönetici ve öğretmenlerinde psikolojik yıldırma (mobbing). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Aktop, G.N. (2006). Anadolu üniversitesi öğretim elemanlarının duygusal tacize ilişkin görüşleri ve deneyimleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alkan, E. (2011). Yıldırma (mobbing) davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Alaylıoğlu, N.O. (1976). Ansiklopedik eğitim sözlüğü. İstanbul Bilim ve Kültür Eserleri.
- Asunakutlu, T. & Safran, B. (2005). Örgütlerdeki Yıldırma Uygulamaları ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (11); 111-129.
- Arseven, A. (2001). Alan Araştırma Yöntemi. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Bahçe, Ç. (2007). Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, A. (2009). İnsana ve işe değer katan yeni ik. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baypınar, B. (2003). İş yerinde cinsel taciz. <http://www.pdfforum.net/index.php?topic=760.0> 23.12.2013.
- Bulut, U.H. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cengiz, R. (2008). Profesyonel futbol kulübü yöneticilerinin dönüşümsel liderlik stilleri ile kulüplerinin örgüt sağlığı ve futbolcuların yıldırma (mobbing) yaşamaları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Cengiz, R., Aytaç, Y. K., Servi, T. & Yetiş, Ü. (2012). Futbol kulüplerinde yıldırma algısı ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Adıyaman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(9); 65-75.
- Cemaloğlu, N. & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2); 345-362.
- Ceylan, L. (2005). Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.

- Davenport, N., Schwartz, R.D. & Eliot, G.P. (2003). Mobbing: İş yerinde duygusal incinme. Ömertoy OC. (Çeviren). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Demirçivi, B.M. (2008). Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İş Gören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dilman, T. (2007). Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarının belirlenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Einarsen, S. (1999) The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2); 16-27.
- 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., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). Bullying and Emotional Abuse in The Workplace: International Oerspectives in Resarch and Practice. London: Taylor and Francis Books Ltd.
- Ertürk, A. (2005). Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Gökçe TA. (2006). İşyerinde yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçe, T.A. (2008). Mobbing: işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri Ankara: Öğreti Yayınları.
- Güneri, M.B. (2010). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı.
- Güngör, M. (2008). Çalışma hayatında psikolojik taciz. İstanbul: Derin Yayınları.
- Gürpınar, B. & Güven, Ö. (2011). Futbol hakemlerinin karşılaştıkları sportmenlik dışı davranışların incelenmesi. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1); 7-14.
- Hacıcaferoğlu, S. (2010). Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelinin çalışma ortamlarında maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Hacıcaferoğlu, S. (2013). Futbol klasman hakemlerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının incelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı.
- Hacıcaferoğlu, S., Gündoğdu, C., Yücel, A.S. & Acet, M. (2012). Examination of mobbing behaviors experienced by the personnel working at youth services and provincial directorates of sports. *IJAR-Azerbaijan. Part B. Social Sciences And Humanities*, 4(2); 5-10.
- Hoel, H., Zaph, D. & Cooper, C.L. (2002). Wolrkplace Bullying and Stres. [http://www.emeraldinsight.com/10.1016/S1479-3555\(02\)02008-5](http://www.emeraldinsight.com/10.1016/S1479-3555(02)02008-5) Erişim Tarihi: 23.12.2013.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karavardar, G. (2009). İş yaşamında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırmaya direnç gösteren kişilik özellikleri ile ilişkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.
- Kırel, Ç. (2008). Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi. *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, 206; 11.
- Koç, M. & Bulut, H.U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *Uluslararası Online Eğitim Bilimleri Dergisi*, 1(1); 64-80.
- Kök, S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma. Erzurum: Atatürk Üniversitesi. 14. Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s 161-170.
- Köse, S. & Uysal, Ş. (2010). Kamu personelin yıldırma (mobbing) ve boyutları hakkındaki düşünceleri üzerine yönelik bir çalışma: Manisa tarım il müdürlüğü örneği. *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1); 261-276.
- Leymann, H. (1993). Atiologie und häufigkeit von mobbing am arbeitsplatz-eine ubersicht uber die bisherige forschung. *Zeitschrift fur Personalforschung*, 7(2); 271-283.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European journal of work and organizational Psychology*, 5 (2); 165-184.
- Namie G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. <http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2003A.pdf> Erişim Tarihi: 23.12.2013.
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin duygusal tacize (mobbing) ilişkin algıları (Edirne ili örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onbaş, N. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Tanhan, F. & Çam, Z. (2011). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin yeniden belirlenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40); 80-97.
- Tanoğlu, Ş.Ç. (2006). İşletmelerde yıldırmamanın (mobbing) değerlendirilmesi ve bir yüksek öğrenim kurumunda uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz: mobbing. İstanbul: Beta Yayınları.
- Turan, F. (2006). İşyerlerinde psikolojik yıldırma olgusu ve konuya ilişkin bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Tüzel, E. (2009). Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip oldukları çeşitli değişkenlere göre incelenmesi: Gazi Eğitim Fakültesi Örneği. Çanakkale: 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi.
- Uzunçarşılı, Ü. & Yoloğlu, N. (2007). Mobbing/ iş yerinde duygusal taciz: ulusal ve uluslar arası boyutu ile çatışma yüklü bir iletişim biçimi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 7(27); 7.
- Yalman, E. (2009). Yönetim psikoloji açısından işyerinde psiko-şiddet/mobbing. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

S. HACICAFEROĞLU/ *Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldıma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*

- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, T. (2008). İlköğretim okullarında öğretmen–yönetici ilişkilerinde yıldıma ve etkileri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı.
- Yüçetürk, E. (2003). Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing. İzmit: 2. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

İletişim/Correspondence

Serkan HACICAFEROĞLU
İnönü Üniversitesi
MALATYA-TÜRKİYE
Tel: +90 505 917 53 61
serkanhc@hotmail.com

