

Mobbingin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi *

Emre ALKAN¹, Süleyman Murat YILDIZ², Müslim BAKIR³

¹ Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir

² Muğla Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Muğla (E-mail: smyildiz@gmail.com)

³ Okan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Spor Yöneticiliği Bölümü, İstanbul

* Bu çalışma yüksek lisans tezinden özetlenmiştir

ÖZET

Bu araştırma, mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, Einarsen, Hoelb, ve Notelaersa'nın (2009) "Olumsuz Davranışlar Ölçeği" ile Maslach ve Jackson'un (1981) geliştirdiği tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veriler Ege Bölgesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları (n=93) ile özel okullarda (n=31) görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışları ve tükenmişlik algılamaları düşük düzeydedir. Mobbing davranışları ve tükenmişlik değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Sonuç olarak tükenmişlik üzerine etki eden mobbing davranışları "kişi ilişkili yıldırma" boyutundan oluşmakta ve bu boyut beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel olarak tükenmişliğini artıran bir sebep olarak görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beden eğitimi ve spor, öğretmen, mobbing, tükenmişlik

The Effect of Mobbing on Burnout of Physical Education and Sports Teachers

ABSTRACT

This research was carried out to examine the effect of mobbing behaviors on burnout of physical education and sports teachers. The "Negative Acts Questionnaire-Revised" developed by Einarsen and Raknes (1997) and revised by Einarsen, Hoelb, and Notelaersa (2009) and "Burnout Scale" developed by Maslach and Jackson (1981) were used as data collection instruments. The data used in the research were obtained from physical education and sports teachers employed in the state schools (n=93) and private schools (n=31) under National Education Ministry in Aegean Region. According to the results obtained from the research, mobbing behaviors and burnout perception level of physical education and sports teacher are low. There is significant and positive relation between mobbing behaviors and burnout variables. In conclusion, "person-related bullying" dimension is regarded as a reason that increases burnout of physical education and sports teachers in general.

Key Words: Physical education and sports, teacher, mobbing, burnout

GİRİŞ

İş hayatında; bir grubun bir kişiye veya (nadiren) bir gruba yönelik, sistematik, düzenli ve uzun süre (en az altı ay boyunca süren) düşmanca ve saldırgan tutum ve davranışlar görülmektedir (24). Bu davranışlar doğrudan çalışanların psikolojik durumunu ve verimliliğini, dolaylı olarak da işletmelerin performansını etkilemektedir.

Diğer taraftan, iş hayatının kalitesini düşüren ve çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyen diğer bir olgu da tükenmişliktir (24). Tükenmişlik, hem birey hem de işletmeler açısından iş hayatını önemli ölçüde tehdit eden bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (1). Uluslararası Çalışma Organizasyonu'nun bir raporunda, son yıllarda işyerlerinde yaşanan mobbing ve tükenmişlik gibi

sorunların global düzeyde artan bir sorun olduğuna dikkat çekilmektedir (5).

Gerekli bilgi ve becerilere sahip çalışanların tek başına varlığı işletmelerin başarısı için yeterli görülmemektedir. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmesi, çalışanların mutluluğu ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla çalışanların birbirlerine karşı olumlu tutum ve davranışlar sergilemesi her işletme için hayatı bir öneme sahiptir. İş hayatında çalışanları olumsuz etkileyen olguların başında mobbing ve tükenmişlik gelmektedir.

Son yıllarda, çeşitli sektörlerde, mobbing ve mesleki tükenmişlik ile ilgili yapılmış araştırmalara rastlanmaktadır (10,12,24,29). Eğitim sektöründe ise, mobbing ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır (3,25). Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılmış

herhangi bir araştırma da bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu araştırma literatüre katkı sağlayacaktır.

Bireylere fiziksel ve ruhsal olarak pozitif kazanımlar sunan beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin eğitim sektöründe sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesinin başında öğretmenlerin mutlu olmaları gerekmektedir. Bu bağlamda, öğretmenleri strese sokacak her türlü olumsuz durumun ortadan kaldırılması bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği üzerine olan etkilerinin belirlenmesi, yöneticilere insan kaynaklarını daha sağlıklı yönetebilme imkanı için önemli katkılar sağlayacaktır. Bu çerçevede, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing ve tükenmişlik algılamaları ile bu iki değişken arasındaki ilişkilerin neler olduğunu belirleme bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Mobbing

İşyerlerinde yaşanan, çalışanları ve işletmeleri olumsuz etkileyen mobbing olgusu araştırmacılar tarafından “bullying, harassment, psychological terror” gibi değişik kavramlarla da ifade edilmektedir. Bu kavramların Türkçe karşılıkları psikolojik şiddet, psikolojik taciz, iş yeri terörü, duygusal yıldırma, zorbalık, duygusal taciz, duygusal zorbalık, psikolojik terör, yıldırma olarak ifade edilmektedir (2).

İşyerinde mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur. Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamları içermektedir (26).

Leymann (1996) mobbing davranışlarını beş grupta toplamıştır. Bunlar (30):

- Mağdurun iletişim olanaklarını etkilemek (yönetimin iletişimle ilgili olanaklar vermemesi, sessiz olma, görevle ilgili sözlü tacizde bulunma, sözlü tehditler).
- Mağdurun sosyal bağlantı olanaklarını etkilemek (yönetim tarafından meslektaşlarıyla konuşmasına izin vermemek hatta yasaklamak, diğerlerinden uzak ayrı bir odaya ayırmak).
- Mağdurun kişisel kimliğini karalamak (dedikodu yaymak, alay etmek, etnik yapı gibi diğer özellikleriyle dalga geçmek).

- Mağdurun mesleki konumunu etkilemek (iş ya da görev vermemek veya anlamsız iş ya da görevler vermek).
- Mağdurun fiziksel sağlığını etkilemek (tehlikeli iş ya da görevler vermek, fiziksel olarak tehdit etmek, fiziksel saldırıda bulunmak veya cinsel olarak taciz etmek gibi).

Tinaz’a (26) göre mobbingin hem işyerinde çalışan bireyler üzerinde, hem de işletme üzerinde çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Bunlar bireyler üzerinde ekonomik, sosyal, ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlardan oluşmaktadır. Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları ekonomik sonuçlara, depresif davranışlar nedeniyle sosyal imajın zedelenmesi sosyal sonuçlara, depresyon ve çeşitli fiziksel ağrılar ise ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlara örnek olarak verilebilir. Diğer taraftan, mobbingin işletme üzerinde ise psikolojik ve ekonomik maliyetleri bulunmaktadır. Bireyler arası anlaşmazlıklar ve çatışmalar, güvensizlik ortamı psikolojik maliyetlere, hastalık izinlerinin artması, genel performansta ve iş kalitesinde düşüş ve çalışanlara ödenen tazminatlar ekonomik maliyetlere örnek olarak verilebilir.

İşyerinde mobbingi ölçme amacıyla geliştirilen ölçeklerden bir tanesi Einarsen ve Raknes’in (11) geliştirdiği daha sonra Einarsen, Hoelb, ve Notelaersa’nın (13) revize ettiği “Olumsuz Davranışlar Ölçeği”dir. Bu ölçek “kişi ilişkili yıldırma”, “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” boyutlarından oluşmaktadır.

Tükenmişlik

Günümüzde çalışma yaşamında sıklıkla gözlemlenebileceğimiz bir olgu haline gelen tükenmişlik ilk kez 1970’li yıllarda sosyal bir problem olarak algılanmaya başlanmıştır. Tükenmişliğin “mesleki bir tehlike” olarak ilk klinik tanımlarından biri, 1974 yılında, Freudenberg tarafından yapılmıştır. Freudenberg (1974) tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (22).

Tükenmişlikle ilgili günümüzde en yaygın kabul gören tanım, konuyla ilgili çalışan araştırmacılar arasında en önemli isim olarak anılan ve Maslach Tükenmişlik Envanterini geliştiren Christina Maslach’a aittir (4). Uzun dönemli iş stresinin tükenmişliğe yol açtığını söyleyen Maslach (1976) tükenmişliği “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır (15). Daha sonra Maslach (2003) tükenmişliği “çalışma yerindeki strese neden olan durumlara karşı ortaya çıkan uzun süreli

psikolojik bir sendrom ve özellikle iş ve çalışan arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan kronik bir gerginlik olarak ifade etmiştir (27).

Maslach ve Jackson (1981) ve Maslach, Schaufeli ve Leiter (2001) tükenmişliğin boyutlarını üç şekilde ortaya koymuşlardır. Bu boyutları; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olarak ifade etmişlerdir. *Duygusal tükenme*, tükenmişlik sendromunun en açık şekilde gözlenebilen boyutu olarak kabul edilmekte, temelde kişilerin kendilerinin ya da başkalarının yıpranma, enerji kaybı, bitkinlik veya yorgunluklarını ifade etme olarak tanımlanmaktadır. *Duyarsızlaşma*, kişilerin kendinden ve işinden uzaklaşmaları nedeniyle işe yönelik idealizmlerini ve coşkularını kaybetmeleri, hizmet verilen kişilere aldırış etmemeleri, düşmanlık içeren olumsuz tepkilerde bulunmaları gibi davranış biçimlerini göstermeleri ile ilişkilendirilmektedir. *Kişisel başarının azalması*, ölçeği geliştirenlere göre diğerlerinden daha karmaşık bir yapıdadır. Duygusal ve fiziksel olarak tükenen, hizmet verdiği insanlara ve kendine yönelik olumsuz bir tutum içerisine giren kişiler, yaptıkları işlerin gerektirdiği talepleri yerine getirmekte zorlandıklarından yeterlik duyguları azalmaktadır. Bu anlamda kişisel başarı duygusunun azalması diğer iki yapı ile birlikte görüldüğü kabul edilmektedir (9).

Tükenmişliğe çeşitli faktörler etki etmektedir. Bunlar bireysel ve örgütsel (çevresel) faktörler olarak incelenmektedir. Bireysel faktörler arasında; A tipi kişilik yapısında olma; dış kontrol odaklı olma; kendine yeterlikten, empati yeteneğinden ve duygusal kontrolden yoksun olma, gerçekçi olmayan beklenti düzeyine sahip olma gibi özellikler sayılabilmektedir. Tükenmişlik üzerinde etkili olan örgütsel (çevresel) faktörler; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmektedir (23). İş yükü, belirli bir zamanda belirli bir kalitede yapılması gereken iş miktarı olarak ifade edilebilir (1). Kontrol, çalışanların iş ile ilgili aktiviteleri becerileri ve karar yetkileri ile kontrol edebilmelerini ifade eder. İş yükü ve kontrolün yanına sosyal destek de eklenmiştir. Çalışanların iş yükünü kontrol edebilmelerinde çevresinde bulunanların (yönetici ve diğer çalışanların) desteği önemli olarak görülmektedir (28). Çalışanların yerine getirebilecekleri işler sınırlıdır, dolayısıyla oldukça fazla olan iş yükü çalışanlarda daha fazla stres ve tükenmeye yol açar. Yerine getirebileceği iş yükü sınırı aşıldığında çalışan kişi ciddi tükenme problemleri ile karşı karşıya kalır (17). Yapılan araştırmalar, çok fazla iş yükünün, yetersiz kontrolün ve bunun yanında sosyal destekten yoksun olmanın çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yükselmesine yol açtığını göstermektedir (18). Ödüller, bireyin örgüte yaptığı katkılara karşılık olarak hem maddi hem sosyal açıdan takdir edilmesini ifade eder. Aidiyet/birlik duygusu örgütün

sosyal çevresini ifade etmektedir. Buna göre bireyler sosyal destek, işbirliği gibi olumlu kazanımlar sağladıkları gruplara girerler. Adalet kavramı, belirli bir örgütte çalışanların örgütsel karar ya da politikaların doğruluğu hakkındaki olumlu duyguları ve örgütün herkes için eşit ve tutarlı kurallara sahip olması anlamına gelir. Değer ise, “neyin iyi neyin kötü” olduğuna ilişkin sahip olunan inançtır. Örgüt değerleri ile çalışanların değerleri arasında farklılık söz konusu olduğunda tükenmişlik daha fazla yaşanmaktadır. Birey ile iş çevresi arasında iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler açısından yaşanan bir uyumsuzluk tükenmişliği etkilemektedir (1).

Genel olarak tükenmişliğin sonuçları; işi savaşturma, aksatma, çalışılan ortamdaki işin fazlalığını ve ağırlığını bilerek ortamdaki uzaklaşma eğilimi, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış, hizmetin niteliğinde bozulma, işte ve iş dışında insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluklar, azalmış verim ve düşük performans, örgütsel bağlılıkta azalma, sağlık problemleri, başka iş alanlarına transfer olma isteği, iş gücü devrinde yükselme şeklinde sıralanabilmektedir (23). İşletme açısından ele alındığında, özellikle doğrudan insana hizmet eden ve hizmet kalitesinde insan etmeninin çok önemli bir yere sahip olduğu alanlarda sıklıkla görülen tükenmişlik, işletmede ekonomik zararlara, elemanlarının işten ayrılmasına, hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır (15).

Mobbing ve Tükenmişlik İlişkisi

Literatürde gerek mobbing ve gerekse tükenmişlik ile ilgili ayrı ayrı olmak üzere oldukça fazla araştırma bulunmaktadır. Değişik sektörlerde mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara rastlanmaktadır, ancak eğitim sektöründe bu iki olgu arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar ise sınırlıdır.

Einarsen, Matthiesen ve Skogstad (12) Norveç'teki sağlık sektöründeki yardımcı hemşireler üzerinde, Varhama ve Björkqvist (29) Finlandiya'da bulunan bir şehirdeki belediye çalışanları üzerinde mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemişler ve bu araştırmaların sonuçları mobbing ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığını göstermiştir. Ülkemizde Sürvegil ve diğerleri (24) belediye çalışanları üzerinde, Dikmetaş, Top ve Ergin (10) ise sağlık sektöründe yer alan asistan hekimler üzerinde yaptıkları araştırmalarda mobbing ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Bucuklar (3) ise eğitim sektöründe yer alan öğretmenler üzerinde mobbing davranışları ile tükenmişlik ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları mobbing davranışları ile tükenmişlik

arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkiyi ortaya koymuştur.

Yukarıda görüleceği üzere, çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak eğitim sektöründe yapılan çalışmalar ise sınırlıdır ve özellikle beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırma da bulunmamaktadır. Buradan hareketle, bu çalışmada beden eğitimi ve spor öğretmenleri bağlamında “mobbing” ile “tükenmişlik” ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli, Evren ve Örneklem

Bu araştırma genel tarama modeline göre yürütülmüştür (16). Araştırmada kullanılan veriler Ege Bölgesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet okulları (n=93) ile özel okullarda (n=31) görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden elde edilmiştir. Ölçek formları gizliliğe önem verilerek, 300 beden eğitimi ve spor öğretmenine dağıtılmış ve iki hafta içerisinde yanıt vermeleri istenmiştir. Daha sonra toplanan ölçek formu sayısı 162 olarak gerçekleşmiş ve % 54'lük bir geri dönüş oranı elde edilmiştir. Ancak, bu ölçek formlarından 38'i eksiklikleri nedeniyle kullanılabilir bulunmamıştır. Sonuçta tam olarak doldurulduğu görülen 124 adet ölçek formu analiz için uygun bulunmuştur.

Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, Einarsen ve Raknes'in (11) geliştirdiği daha sonra Einarsen, Hoelb ve Notelaersa'nın (13) revize ettiği “Olumsuz Davranışlar Ölçeği” ile Maslach ve Jackson'un (19) geliştirdiği tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu yapılan birçok çalışmada ortaya konulmuştur (6,14).

İngilizce olan orijinal ölçeğin ifadeleri araştırmacılar tarafından önce Türkçe'ye çevrilmiş, sonra da dil uzmanlarına kontrol ettirilerek gerekli olan düzeltmeler yapılmıştır. Her iki ölçekte de grupta da Likert tipi (“1= Hiçbir zaman”, “2=Nadiren”, “3=Ara sıra”, “4=Çoğu zaman”, “5=Her zaman” ifadelerini gösteren) beşli derece kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilere, frekans, yüzde değeri, aritmetik ortalama ve standart sapma analizleri yapılmıştır. Ayrıca, ölçeklerin geçerliğini belirlemek

için faktör analizi, iç tutarlılığını belirlemek için ise Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı uygulaması yapılmıştır. Ayrıca, verilerin toplanmasında “kişinin kendi beyanına dayalı” araştırma metodu kullanıldığından dolayı, ortak metot varyansının söz konusu olup olmadığını belirleyebilmek için “Harman'ın tek faktör testi” kullanılmıştır (20). Ayrıca, değişkenler arasındaki farklılıkları tespit etmek için “bağımsız örneklem t testi” ve “tek yönlü varyans analizi”; değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için “korelasyon analizi”; mobbingin tükenmişlik üzerindeki etkisini tespit edebilmek için de “hiyerarşik regresyon analizi” yapılmıştır.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Katılımcıların çoğunluğunun erkek (%79), evli (%66,9) ve lisans diplomasına sahip olduğu (%76,6), ayrıca yarısının da 31-40 yaş aralığında (%50) bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun devlet okullarında ve kadrolu olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışma sürelerinin çoğunluğunu 2-5 ile 5-10 yıl arası oluşturmaktadır (Tablo 1).

Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Faktör yüklerinin 0,35'in üzerinde olanlarının değerlendirmeye alındığı ölçeklerin yapı geçerliliği sonuçlarına göre; olumsuz davranışlar ölçeğine ait maddelerin faktör yükleri 0.519 ile 0.824 arasında, tükenmişlik ölçeğine ait maddelerin faktör yükleri ise 0.354 ile 0.875 arasında değişmektedir. Her iki ölçeğe ait Bartlett's Sphericity testi sonucu anlamlı olup, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri “iyi” ve “mükemmel” düzeyi yansıtmaktadır. Ayrıca her iki ölçeğe ait Cronbach Alpha değerleri ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Tablo 2).

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mobbing Davranışlarına ve Tükenmişliğe Yönelik Algılamaları ve Demografik Değişkenler Üzerindeki Anlamlı Farklılıkları

Mobbing Davranışlarına Yönelik Bulgular:

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mobbing davranışlarına yönelik algılamaları düşük düzeydedir. Tablo 3 ve 4, mobbing davranışları algılamalarının demografik değişkenler üzerindeki farklılıklarını göstermektedir. Değişkenler içerisinde sadece medeni durum ($p<0,05$) arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Dolayısıyla evlilerin mobbing davranışları algılamalarının bekarlara göre biraz yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları (N=124)

Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%
Erkek	98	79	Evli	83	66,9
Kadın	26	21	Bekar	41	33,1
Eğitim Durumu	f	%	Yaş (Yıl)	f	%
Lisans	95	76,6	21-30	34	27,4
Lisansüstü	28	22,6	31-40	62	50
Doktora	1	0,8	41-50	18	14,5
			51 ve üzeri	10	8,1
Kadro Durumu	f	%	Çalışma Süresi	f	%
Kadrolu	97	78,2	1 yıldan az	6	4,8
Sözleşmeli	27	21,8	2-5 yıl	40	32,3
Görev Yaptığı Okul	f	%	5-10 yıl	43	34,7
Devlet	93	75,0	11-15 yıl	17	13,7
Özel	31	25,0	16 yıldan fazla	18	14,5

Tablo 2. Ölçeklere Ait Cronbach Alpha, KMO ve Bartlett's Sphericity Değerleri

Ölçekler	Boyutlar	Cronbach Alpha	KMO	Bartlett's Sphericity		
				χ^2	df	p
Olumsuz Davranışlar	Kişi ilişkili yıldırma	,925	0,930	2138,610	231	p=0,000
	İş ilişkili yıldırma	,857				
	Fiziksel-korkutucu yıldırma	,772				
Tükenmişlik	Duygusal tükenme	,891	0,824	1592,582	231	p=0,000
	Kişisel başarı	,864				
	Duyarsızlaşma	,901				

Tablo 3. Mobbing Davranışlarına Yönelik Demografik Değişkenler Arası Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişkenler		X	SS	t	p
Cinsiyet	Erkek	1,78	,71	1,794	,075
	Kadın	1,51	,54		
Medeni durum	Evli	1,82	,75	2,363	,020*
	Bekar	1,52	,49		
Kadro durumu	Kadrolu	1,71	,64	-,561	,576
	Sözleşmeli	1,79	,85		
Görev yaptığı okul	Devlet	1,74	,66	,557	,578
	Özel	1,66	,76		

*p<0,05

Tablo 4. Mobbing Davranışlarına Yönelik Demografik Değişkenler Arası Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Yaş		F	p
		df	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	1,925	3	,642	1,357	,259
Gruplar içi	56,766	120	,473		
Toplam	58,691	123			
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Eğitim Durumu		F	p
		df	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	1,653	2	,827	1,754	,178
Gruplar içi	57,038	121	,471		
Toplam	58,691	123			
Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Çalışma Süresi		F	p
		df	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	1,680	4	,420	,876	,480
Gruplar içi	57,012	119	,479		
Toplam	58,691	123			

Tablo 5. Tükenmişliğe Yönelik Demografik Değişkenler Arası Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişkenler		X	SS	t	p
Cinsiyet	Erkek	1,70	,51	1,870	,064
	Kadın	1,50	,38		
Medeni durum	Evli	1,75	,53	2,982	,003*
	Bekar	1,48	,34		
Kadro durumu	Kadrolu	1,67	,50	,448	,655
	Sözleşmeli	1,62	,47		
Görev yaptığı okul	Devlet	1,70	,53	1,554	,123
	Özel	1,54	,33		

* p<0,01

Tablo 6. Tükenmişliğe Yönelik Demografik Değişkenler Arası Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Yaş		F	p
		df	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	1,732	3	,577	2,436	,068
Gruplar içi	28,444	120	,237		
Toplam	30,176	123			

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Eğitim Durumu		F	p
		df	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	,544	2	,272	1,111	,333
Gruplar içi	29,632	121	,245		
Toplam	30,176	123			

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Çalışma Süresi		F	p
		df	Kareler Ortalaması		
Gruplar arası	,476	4	,119	,477	,753
Gruplar içi	29,700	119	,250		
Toplam	30,176	123			

Tükenmişliğe Yönelik Bulgular: Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliğe yönelik algılamaları düşük düzeydedir. Tablo 5 ve 6, tükenmişlik algılamalarının demografik değişkenler üzerindeki farklılıklarını göstermektedir. Değişkenler içerisinde sadece medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,01$). Sonuç olarak, evlilerin tükenmişlik algılamalarının bekarlara göre biraz yüksek olduğu söylenebilir.

Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonuçları genel olarak incelendiğinde, mobbing ve tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin mevcut olduğu ve bu ilişkinin de oldukça kuvvetli olduğu görülmektedir ($r = 0,620, p<0,001$). Buna göre mobbing davranışları arttıkça, bireylerdeki tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır.

Mobbing ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; yıldırma ile “duygusal tükenme” boyutu arasında kuvvetli bir

ilişkinin olduğu görülmektedir ($r = 0,628, p<0,001$). Yıldırma ile “kişisel başarı” ($r = -0,373, p<0,001$) ve yıldırma ile “duyarsızlaşma” ($r = 0,320, p<0,001$) arasındaki ilişki ise orta düzeydedir. Diğer taraftan, yıldırma ile “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” arasında pozitif bir ilişki söz konusu iken, yıldırma ile “kişisel başarı” arasında negatif bir ilişki söz konusudur (Tablo 7).

Regresyon Analizi

Duygusal Tükenme ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Tablo 8’de mobbing boyutları ve kontrol değişkenleri ile duygusal tükenme arasındaki sebep sonuç ilişkisi görülmektedir. Çoklu regresyon analizi sonucunda duygusal tükenme ile sadece “kişi ilişkili yıldırma” değişkeni arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi bulunmuştur ($\beta=0,738, p<0,01$). Buna karşın “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenleri ile birlikte kontrol değişkenlerinde herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 7. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.Cinsiyet	1													
2.Medeni durum	-,025 ,782	1												
3.Yaş	-,157 ,081	-,186(*) ,039	1											
4.Eğitim durumu	,120 ,184	,080 ,378	-,083 ,358	1										
5.Çalışma süresi	-,022 ,812	-,082 ,364	,607(**) ,000	-,004 ,965	1									
6.Kadro durumu	,097 ,286	,147 ,104	-,169 ,060	,133 ,140	-,253(**) ,005	1								
7.Okul	,023 ,801	,148 ,100	-,238(**) ,008	,229(*) ,013	-,222(*) ,000	,554(**)	1							
8.İş ilişkili yıldırma	-,184(*) ,041	-,188(*) ,037	,146 ,106	-,153 ,090	,092 ,312	,030 ,742	-,016 ,860	1						
9.Kişi ilişkili yıldırma	-,159 ,077	-,211(*) ,019	,148 ,100	-,170 ,060	,131 ,147	,015 ,872	-,073 ,420	,939(**)	1					
10.Fiziksel-korkutucu yıldırma	-,079 ,385	-,209(*) ,020	,016 ,861	-,138 ,128	,058 ,520	,009 ,924	-,027 ,766	,849(**)	,870(**)	1				
11.Duygusal tükenme	-,091 ,317	-,200(*) ,026	,153 ,091	-,119 ,188	,129 ,155	,010 ,916	-,111 ,219	,600(**)	,643(**)	,508(**)	1			
12. Kişisel başarı	,092 ,311	,272(**) ,002	-,100 ,269	,093 ,307	-,057 ,526	,078 ,387	,098 ,279	-,330(**)	-,394(**)	-,310(**)	-,327(**)	1		
13. Duyarsızlaşma	-,229(*) ,011	-,086 ,341	,058 ,520	-,071 ,430	,000 ,999	-,108 ,234	-,105 ,247	,320(**)	,321(**)	,256(**)	,418(**)	-,217(*)	1	
14.Yıldırma	-,160 ,075	-,209(*) ,020	,133 ,141	-,165 ,068	,112 ,216	,019 ,835	-,050 ,578	,972(**)	,990(**)	,906(**)	,628(**)	-,373(**)	,320(**)	1
15.Tükenmişlik	-,167 ,064	-,261(**) ,003	,146 ,105	-,132 ,145	,096 ,288	-,064 ,481	-,139 ,123	,585(**)	,637(**)	,505(**)	,836(**)	-,706(**)	,662(**)	,620(**)

* p<0.05, ** p<0.01

Tablo 8. Duygusal Tükenme ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Cinsiyet	,031	,121	,019	,252	,801
Medeni durum	-,097	,105	-,069	-,924	,357
Yaş	-,001	,073	-,002	-,020	,984
Eğitim durumu	,002	,110	,001	,019	,985
Çalışma süresi	,018	,055	,031	,329	,743
Kadro durumu	,086	,133	,057	,645	,520
Okul	-,118	,136	-,077	-,867	,388
İş ilişkili yıldırma	,073	,205	,077	,358	,721
Kişî ilişkili yıldırma	,685	,214	,738	3,196	,002**
Fiziksel-korkutucu yıldırma	-,200	,141	-,217	-1,421	,158

R²=0,436, Düzeltilmiş R²=0,386, F=8,722, p=0,000
**p<0,01

Tablo 9. Kişisel Başarı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
Cinsiyet	,057	,135	,038	,426	,671
Medeni durum	,254	,117	,192	2,170	,032*
Yaş	-,009	,082	-,012	-,105	,917
Eğitim durumu	,003	,122	,002	,025	,980
Çalışma süresi	,023	,062	,042	,381	,704
Kadro durumu	,081	,148	,057	,548	,585
Okul	-,004	,152	-,002	-,023	,982
İş ilişkili yıldırma	,270	,228	,301	1,181	,240
Kişî ilişkili yıldırma	-,638	,239	-,729	-2,673	,009**
Fiziksel-korkutucu yıldırma	,095	,157	,110	,609	,543

R²=0,213, Düzeltilmiş R²=0,143, F=3,054, p=0,01
*p<0,05, **p<0,01

Ayrıca, korelasyon analizinde duygusal tükenme ile ilişkili bulunan “medeni durum”, “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenlerinin anlamlılıklarının çoklu regresyon analizi ile ortadan kalktığı görülmüştür.

Kişisel Başarı ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Tablo 9’da görüleceği üzere, çoklu regresyon analizi sonucunda; sadece kişisel başarı ile “kişî ilişkili yıldırma” değişkeni arasında anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi ($\beta = -0,729, p < 0,01$) bulunmuştur. Kişisel başarı ile “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkeni arasında ise herhangi bir sebep sonuç ilişkisi bulunmamıştır. Ayrıca, kontrol değişkenlerine göz atıldığında, korelasyon analizinde kişisel başarı ile ilişkili bulunan “medeni

durum” değişkeninin anlamlılığı çoklu regresyon analizi sonucunda da devam etmiş, ancak etki düzeyi azalmıştır. Bununla birlikte, korelasyon analizinde kişisel başarı ile ilişkili bulunan “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenlerinin anlamlılığı çoklu regresyon analizi sonucunda ortadan kalkmıştır.

Duyarsızlaşma ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler: Tablo 10’da görüleceği üzere, çoklu regresyon analizi sonucunda duyarsızlaşma ile herhangi bir değişken arasında bir sebep sonuç ilişkisi bulunamamıştır. Ayrıca, korelasyon analizinde duyarsızlaşma ile ilişkili bulunan “cinsiyet”, “iş ilişkili yıldırma”, “kişî ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenlerinin anlamlılıklarının çoklu regresyon analizi ile ortadan kalktığı görülmüştür.

Tablo 10. Duyarsızlaşma ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış		
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
Cinsiyet	-,298	,163	-,167	-1,826	,070
Medeni durum	-,029	,142	-,019	-,204	,839
Yaş	-,007	,099	-,008	-,070	,944
Eğitim durumu	,041	,148	,025	,276	,783
Çalışma süresi	-,049	,075	-,075	-,660	,510
Kadro durumu	-,148	,180	-,089	-,825	,411
Okul	-,094	,184	-,056	-,512	,610
İş ilişkili yıldırma	,158	,277	,151	,572	,568
Kişili ilişkili yıldırma	,245	,289	,239	,846	,399
Fiziksel-korkutucu yıldırma	-,091	,190	-,090	-,480	,632

R²=0,155, Düzeltilmiş R²=0,080, F=2,072, p=0,032

Tablo 11. Tükenmişlik ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış		Standartlaştırılmış		
	Katsayılar		Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta	t	p
Cinsiyet	-,076	,090	-,062	-,844	,400
Medeni durum	-,137	,078	-,131	-1,762	,081
Yaş	-,001	,054	-,001	-,016	,988
Eğitim durumu	,008	,081	,007	,096	,924
Çalışma süresi	-,011	,041	-,025	-,269	,788
Kadro durumu	-,024	,099	-,021	-,245	,807
Okul	-,069	,101	-,061	-,685	,495
İş ilişkili yıldırma	-,031	,152	-,043	-,203	,840
Kişili ilişkili yıldırma	,563	,159	,812	3,541	,001**
Fiziksel korkutucu-yıldırma	-,135	,104	-,196	-1,295	,198

R²=0,444, Düzeltilmiş R²=0,395, F=9,022, p=0,000
**p<0,01

Tükenmişlik ile Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkiler: Tablo 11’de görüleceği üzere, çoklu regresyon analizi sonucunda; tükenmişlik ile “kişili ilişkili yıldırma” arasında ($\beta=0,812, p<0,01$) anlamlı ve pozitif bir sebep sonuç ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca, korelasyon analizinde tükenmişlik ile ilişkili bulunan “cinsiyet”, “iş ilişkili yıldırma” ve “fiziksel-korkutucu yıldırma” değişkenlerinin anlamlılıklarının çoklu regresyon analizi ile ortadan kalktıkları görülmüştür.

TARTIŞMA

Mobbing ve mesleki tükenmişlik yönetim psikolojisi konuları arasında yer alan önemli olgulardır. Bu iki olgunun hem çalışanların kendisi ve çevresi üzerinde hem de işletmeler üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Bu etkilerin neler olduğu ile ilgili değişik alanlarda çalışmalar yapılmıştır. Ancak eğitim sektöründe yer alan öğretmenler üzerinde yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Öte yandan, beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde yapılmış herhangi bir çalışma da bulunmamaktadır. Dolayısıyla, beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan bu çalışmanın ortaya koyacağı sonuçların literatüre sunacağı katkı açısından önem taşımaktadır.

Araştırmamız sonuçlarına göre, genel olarak beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin işyerinde mobbing algılamaları ve tükenmişlik algılamaları düşük düzeydedir. Demografik değişkenler içerisinde sadece medeni durumda anlamlı bir ilişki söz konusudur ve buna göre evlilerin bekarlara göre mobbing davranışları ile tükenmişlik algılamaları biraz yüksektir. Dolayısıyla evlilerin mobbing davranışlarından biraz daha fazla etkilendikleri ve bununla birlikte tükenmişliklerinin biraz daha fazla arttığı söylenebilir. Bu durumun temelinde aile sorumluluğundan kaynaklanan hassasiyet yatıyor olabilir. Çözüme kavuşamayan mobbingin ve tükenmişliğin sonunun işten ayrılma olması (7,21) ve evlilerin bekarlara oranla işsizlikten daha çok etkilenmesi (31) göz önüne alındığında, mobbing ve tükenmişlik bağlamında evlilerin bekarlara göre daha hassas olmaları anlaşılabilir bir durumdur. Diğer taraftan, Cemaloğlu ve Ertürk (8) yaptıkları araştırmalarında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığını ortaya koymuştur. Bu araştırma ile araştırmamızın bulguları kısmen örtüşmektedir. Araştırmamızda bu iki değişken arasında anlamlı ilişki bulunmamasına karşın, erkek öğretmenlerin

kadın öğretmenlere göre mobbing davranışlarına biraz daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.

Öte yandan, araştırmamızda devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik mobbing davranışlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmezken, Bucuklar'ın (3) yapmış olduğu araştırmada devlet okulları ve özel okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik mobbing davranışlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Bu araştırma sonucuna göre; devlet okullarında görev yapan öğretmenlere yönelik mobbing davranışları özel okullarda görev yapan meslektaşlarına göre anlamlı düzeyde daha fazla çıkmıştır. Ancak, araştırmamızda bu konuda her ne kadar anlamlı farklılık görülmesede, devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin mobbing davranışlarına yönelik algılamaları özel okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu yönüyle araştırmamız ile Bucuklar'ın (3) yapmış olduğu araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmamızdaki regresyon analizleri sonucuna göre “kişi ilişkili yıldırma” sadece “duygusal tükenme” boyutu ile anlamlı ve pozitif olarak ilişkilidir. Yani beden eğitimi ve spor öğretmenleri sadece kişi ilişkili yıldırma davranışlarından duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ancak, “kişi ilişkili yıldırma” “kişisel başarı” boyutu ile anlamlı ve negatif olarak ilişkilidir. Yani kişi ilişkili yıldırma davranışları arttıkça beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin kişisel başarıları düşmektedir. Öte yandan, mobbing davranışlarının beden eğitimi ve spor öğretmenleri üzerinde anlamlı şekilde “duyarsızlaşma” etkisi yaratmadığı da görülmektedir.

Araştırmamıza göre, genel olarak tükenmişlik üzerine anlamlı etki eden mobbing davranışları sadece “kişi ilişkili yıldırma”dan oluşmaktadır ve bu iki değişken anlamlı ve pozitif ilişkilidir. Yani, “kişi ilişkili yıldırma” beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin genel olarak tükenmişliğini artıran en önemli bir sebep olarak görülmektedir.

Özetle, araştırmamızın sonuçlarına göre, mobbing davranışları arttıkça beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tükenmişliği de artmaktadır. Çeşitli sektörlerde yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar görülmüştür. Sağlık sektöründe (10,12) ve belediyecilik sektöründe (24,29) yapılan araştırmaların bulguları araştırmamızın bulguları ile örtüşmektedir. Benzer şekilde, eğitim sektöründe, Bucuklar'ın (3) ve Tanhan ve Çam'ın (25) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma bulguları da araştırmamızı desteklemektedir.

İş yerinde görülen mobbing davranışlarının ve mesleki tükenmişliğin, çalışanlara “doğrudan” ve işletmelere de “dolaylı olarak” çeşitli zararlar verdiği yapılan araştırmalarca ortaya konulmuştur. Dolayısıyla daha etkin ve başarılı olmak isteyen

okullarda bu tür olumsuz durumlarla mücadele edilerek, bu vakaların en aza indirilmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun için mobbing ve tükenmişlik konuları ile ilgili programlar düzenlenerek gerekli eğitimler verilmeli ve bunlarla ilgili farkındalık sağlanmalıdır. Özellikle bu tür vakaların çalışanlara ve okula olan maliyetleri anlatılmalıdır. Mobbing ile ilgili olan eğitimlerde, bu davranışa sebep olanların hem ahlaki hem de hukuki sorumlulukları üzerinde önemle durulmalıdır. Bu konularla ilgili olarak çalışanlarla açık iletişim kanalları kurulmalıdır. Ayrıca, ılımlı, dengeleyici, liderlik özelliğine sahip olan yönetici ve çalışanlar, mobbing davranışlarına karşı engelleyici ve olumlu davranışları pekiştirme rolünde olmalıdır. Özellikle yöneticilerin çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar oluşturmak ve kurum kültürü oluşturmak için gerekli çabayı göstermesi gerekmektedir.

Bu araştırmada kullanılan örneklem miktarı sınırlıdır, dolayısıyla sonuçlar tüm beden eğitimi ve spor öğretmenlerine genellenemez. Elde edilen sonuçların genel olup olmadığını belirleyebilmek için daha fazla araştırmaya gereksinim vardır. Gelecekte farklı örneklem üzerinde yapılacak araştırmalar ile sonuçların tutarlı olup olmadığı ortaya konulabilir.

KAYNAKLAR

1. Arı GS, Bal EÇ. Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, 2007; 15(1), 131-147.
2. Aydın Ş, Özkul E. İş yerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007; 7(2), 169-186.
3. Bucuklar NM. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Aynur Eren Gümüş, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul, 2007.
4. Budak G, Sürgevil O. Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 2005; 20(2), 95-108.
5. Chappell D, Di Martino V. *Violence at work*. Geneva, International Labor Organization, 2006.
6. Çapri B. Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2006; 2(1), 62-77.
7. Çankıç İH, Yavuz H. Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009; 2(10), 47-62.
8. Cemaloğlu N, Ertürk A. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2007; 5(2), 345-362.

9. Deliorman RB, Boz İT, Yiğit İ, Yıldız S. Tükenmişliği ölçmede alternatif bir araç: Kopenhag tükenmişlik envanterinin Marmara Üniversitesi akademik personeli üzerine uyarlanması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi Yönetim*, 2009; 20(63), 77-98.
10. Dikmetaş E, Top M, Ergin G. Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 2011; 22, 1-13.
11. Einarsen S, Raknes BI. Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 1997; 12(3), 247-263.
12. Einarsen S, Matthiesen S, Skogstad A. Bullying, burnout and well-being among assistant nurses. *The Journal of Occupational Health and Safety-Australia and New Zealand*, 1998; 14(6), 563-568.
13. Einarsen S, Hoelb H, Notelaersa G. Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 2009; 23(1), 24-44.
14. Ergin C. Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 1992.
15. Kaçmaz N. Tükenmişlik (burnout) sendromu. *İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2005; 68, 29-32.
16. Karasar N. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 15. Baskı, Ankara: Nobel Yayınevi, 2005.
17. Leiter MP, Maslach C. Six areas of work life: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health & Human Services Administration*, 1999; 21, 472-489.
18. Lindblom KM, Linton SJ, Fedeli C., Bryngelsson IL. Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 2009; 13(1), 51-59.
19. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 1981; 2, 99-113.
20. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Lee JY, Podsakoff NP. Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 2003; 88(5), 879-903.
21. Polat S, Uğurlu CT. İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. 1. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, Çanakkale, 2009.
22. Sağlam AÇ. Akademik personelin sosyo-demografik özelliklerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2011; 8(15), 407-420.
23. Sürgevil O. *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu*. Ankara: Nobel Yayınevi, 2006.
24. Sürgevil O, Fettahloğlu ÖO, Gücenmez S, Budak G, Budak G. Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007; 10(17), 36-58.
25. Tanhan F, Çam Z. The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2011; 15, 2704-2709.
26. Tınaz P. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 2006; 4, 13-28.
27. Öztürk V, Koçyiğit SÇ, Bal EÇ. Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2011; 12(1), 84-98.
28. Van Der Doef M, Maes S. The job demand-control(-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 1999; 13(2), 87-114.
29. Varhama LM, Björkqvist K. Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees. *Psychological Reports*, 2004; 94, 1116-1124.
30. Yaman E. *Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikosiddet -mobbing-*. Ankara: Nobel Yayınevi, 2009.
31. Yılmaz T, Fidan F, Karataş V. İşsizliğin sosyo-psikolojik sonuçları: Sosyo-demografik özelliklere göre bireylerin tutumları (bir alan araştırması). *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2004; 48, 163-183.