

Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Mobbinge İlişkin Hizmet Süresinin Etkisi: Bir Meta-Analiz*

The Effect of Tenure on Mobbing Experienced by Teachers in Schools: A Meta-Analysis

Tufan Aytaç¹

Öz

Bu çalışmanın temel amacı öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarına ilişkin algılarının ve görüşlerinin hizmet sürelerine göre etki büyüklüklerini belirlemektir. Türkiye’de öğretmenlerin okulda karşılaştıkları yıldırma davranışlarını konu alan Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Arşivinde yer alan 42 yüksek lisans ve doktora tezi çalışmasından dâhil edilme kriterlerine uygun 17 çalışma ele alınmıştır. Çalışmalar kapsamındaki toplam örneklem sayısı 5790’dır. Ayrıca, birincil araştırmalarda değerlendirmeye katılmayan moderatör olarak okul türü, öğretim kademesi, araştırmacının cinsiyeti, araştırmanın yapıldığı bölge ve yayın yılı değişkenleri analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenler lehine sabit etkiler ($d = -0.006$) modeline ve 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehine rastgele etkiler ($d = 0.008$) modeline göre istatistiksel olarak anlamlı önemsiz düzeyde bir etki büyüklüğü belirlenmiştir. Yapılan moderatör analizi sonucunda araştırmanın yapıldığı bölge ($p = .85$), okul türü ($p = .59$), öğretim kademesi ($p = .52$) ve araştırmacının cinsiyetinin ($p = .13$) birer moderatör olmadığı saptanmıştır. Ayrıca araştırmalara ait etki büyüklükleri açısından yıllar itibarıyla öğretmenlerin hizmet süreleri farklılığında bir artış eğilimi olduğu görülmüştür. Sonuç olarak öğretmenlerin karşılaştıkları yıldırma ile ilgili çalışmalarda hizmet süresinin önemli bir bağımsız değişken olarak kullanılmaması önerilebilir.

Anahtar sözcükler: Mobbing, meta-analiz, öğretmen

Abstract

The basic purpose of this study is to determine the effect sizes of teachers’ perception and opinions about mobbing experienced by teachers in schools in accordance with different tenures of office. 17 studies deemed meeting the inclusion criteria were chosen from 42 MA and PhD theses and dissertations in Council of Higher Education National Thesis Archive about mobbing experienced by teachers in schools in Turkey to be used in this study. Total number of samples in this study is 5790. In addition, several variables such as school type, educational level, researcher’s sex, the region used for the research and publication year that have not been included in the evaluation as a moderator in primary researches were analyzed. In accordance with the results of this study, based on the tenure of office variable, an effect size with statistical significance and of no statistical importance was determined on the part of teachers who have 11 and more years of service according to fixed effect model ($d = -0.006$) and on the part of teachers who have 1-10 years of service according to random effect model ($d = 0.008$). In the consequence of the moderator analysis conducted, the region where the study was conducted ($p = .85$), the school type ($p = .59$), educational level ($p = .52$) and the researcher’s sex ($p = .13$) were each determined not to be a moderator. In addition, an upward trend was observed in the differences among teachers’ periods of service by years in terms of effect sizes. As a result, not using the tenure of office as an independent moderator for the studies on mobbing faced by teachers may be recommended.

Keywords: Mobbing, meta-analysis, teacher

Received: 19.11.2014 / Revision received: 20.05.2015 / Second revision received: 08.06.2015 / Approved: 12.06.2015

¹Yrd. Doç. Dr., Bozok Üniversitesi, Yozgat, tufana60@gmail

Atf için/Please cite as:

Aytaç, T. (2015). Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbinge ilişkin hizmet süresinin etkisi: Bir meta-analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(2), 161-182. doi: 10.14527/kuey.2015.007

Eğitim sisteminin temel üretim birimi olan okullarda, eğitim-öğretim sürecinde gerek bilgi aktarımı gerekse olumlu davranışların kazandırılması açısından kişilerarası etkileşim ve iletişim büyük bir öneme sahiptir. Okullarda özellikle öğretmenlerin yöneticilerle, diğer öğretmenlerle ve velilerle ilişkilerini etkileyen mobbing (yıldırma) davranışları konusu son yıllarda sıklıkla gündeme gelmektedir.

Mobbing; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelen Latince kökenli bir sözcüktür. “Mobbing” terimi için Türk araştırmacılar arasında en fazla benimsenen karşılıklar arasında; “yıldırma” (Akkar, 2010; Aras, 2012; Asunakutlu ve Safran, 2006; Cemaloglu, 2007; Ertürk, 2011; Gündüz ve Yılmaz, 2008; Toker, 2006), “psikolojik taciz” (Palaz, Özkan, Sarı, Göze, Şahin ve Akkurt, 2007; Tınaz, 2008), “duygusal taciz” (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007), “psikolojik şiddet” (Aydın, 2009; Tutar, 2004) göze çarpmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde mobbing yerine kullanılan bezdiri kavramı iş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2014). Yıldırma genel olarak çalışanlara üstleri, astları veya kendileriyle eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama davranışları olarak tanımlanmaktadır (Leyman, 1996; Mikkelsen ve Einarsen, 2002; Tutar, 2004).

Hubert ve Veldhoven (2001) yıldırmanın en çok hangi sektörlerde görüldüğünü araştırmış; mobbing içeren saldırgan davranışların en çok endüstri ve eğitim alanında, belediyelerde ve kamuda, yöneticiler ve çalışanlar arasında yaşandığını ortaya koymuştur. Ayrıca bu araştırmada yıldırmanın yüzde 37.3’ünün eğitim sektöründeki çalışanlar arasında yaşandığı da belirlenmiştir.

Eğitim örgütlerinde mobbingin örgütsel güven ve iklimi zayıflattığı, öğretmenlerin iş doyumunu itim ve yaşam doyum düzeylerinin düşmesine neden olduğu tespit edilmiştir. Eğitim örgütlerindeki aşırı rekabetçi ortam, örgütün kötü yönetimi, uygulanan başarısız liderlik biçimleri, kötü iş tasarımı, psiko-sosyal çalışma ortamının iletişim ve işbirliği süreçlerini olumsuz yönde etkilemesi, öğretmenlerin çok sık denetlenmesi ve aşırı otokratik bir yapılanmanın varlığı öğretmenlerin mobbing yaşama nedenleri arasında gösterilmektedir. Mobbing davranışının bilerek ya da bilmeyerek uygulandığı kurumlarda çalışanların; iş tatminsizliği, motivasyon eksikliği, verimsizlik ve bunların da ötesinde bir çok fiziksel rahatsızlık ile karşı karşıya gelmeleri olasılığı doğmaktadır. Özellikle salt insan faktörünün söz konusu olduğu eğitim kurumlarında uygulanan mobbing davranışları öğretmenlerin performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir (Beswick, Gore ve Palferman, 2006; Cooper ve Penn, 2008; Çiçek, 2008; Karakuş ve Çankaya, 2012; Korkmaz ve Cemaloglu, 2010; Mathiessen, 2006; Özen, 2009; Topa, Depolo ve Domínguez, 2007).

Türkiye’de eğitim sektöründe yaşanan mobbinge yönelik yapılan çalışmaların sayısı ve niteliği her geçen gün artmaktadır. Türkiye’de eğitim örgütlerinde araştırma konusu olarak son yıllarda ele alınan mobbing ile ilgili kişiler ve kurumlar henüz yeterli bilgi sahibi değildir (Aydın, 2009; Özen, 2009). Mobbing eyleminin başlamasında diğer demografik ve davranış özellikleri yanında hizmet süresi de etkili olabilmektedir (Ertürk, 2013; Gökçe, 2006, 2008; Namie, 2003; Shallcross, Sheehan ve Ramsay, 2008). Çalışanların hizmet süresi ile işyerlerinde mobbing davranışları arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya konulmuştur (Ertek, 2009; Hoel ve Cooper, 2000; Koç ve Bulut, 2009; Nielsen ve Einarsen, 2012; Onbaş, 2007; Russo, Milić, Knežević, Mulić ve Mustajbegović, 2008). Carnero, Martínez ve Mangas (2010) tarafından özel ve kamu sektör çalışanları üzerinde yapılan çalışmada hizmet süresi ile mobbing davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konulmuştur. Chappell ve Di Martino (1998) tarafından özel sektör çalışanları üzerinde yapılan çalışmada ise hizmet süresi ile mobbing davranışları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Türkiye’de eğitim sektörü dışında yapılan kamu ve özel sektör kuruluşları üzerinde yapılan bazı çalışmalarda (Acar ve Dünder, 2008; Kök, 2006; Palaz vd., 2007; Yılmaz, Ergun ve Mercan, 2008) hizmet süresi bakımından mobbinge uğrama açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur. Karahan ve Yılmaz (2014) tarafından sağlık sektörü üzerinde yapılan çalışmada, hizmet süresi değişkeni bağlamında mesleğin ilk yıllarında çalışanların daha fazla mobbing davranışlarıyla karşılaştıkları görülmüştür.

Literatürde yapılan bazı çalışmalarda, öğretmenlerin mobbing düzeyine ilişkin algılarının hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Harrison, Loiselle, Duquette ve Semenec, 2002; Karyagdi, 2007; Kılınc, 2013; Mikkelsen ve Einarsen, 2002; Palaz vd., 2007; Vartia, 1996). Ertürk (2005) tarafından yapılan çalışmada ise ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kıdemlerinin artışı ile mobbing davranışlarına karşılaşmalarının doğru orantılı olarak arttığı saptanmıştır. Türkiye’de son yıllarda her yıl giderek artan sayıda, okullarda mobbingi konu edinen nitel ve nicel yöntemler kullanılarak yapılan çalışmalarda genellikle çeşitli ölçekler ve öğretmenlere ait farklı bağımsız değişkenler (cinsiyet, hizmet süresi, medeni durum, öğrenim düzeyi vb.) kullanılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda, istatistiksel açıdan hem anlamlı hem de anlamlı olmayan ve bağımsız değişkenlerin alt grupları açısından farklı bulguları gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Tüm bu çalışmaların sonuçlarını sentezleyebilmek ve öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarına ilişkin yeni çalışmalara bir yön gösterebilmek için meta analiz çalışmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Agervold (2007), Wet (2011) ve Ertürk (2013) öğretmenlerin mobbinge ilişkin algıları ve görüşlerini konu alan çalışmaların farklı sonuçlara ulaşması bağlamında, bunun nedenlerinin belirlenmesine yönelik meta analiz çalışmaları yapılması ve bu sonuçların

sentezlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Son yıllarda okullarda öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing konusunun sıklıkla çalışılmış olması, bu sonuçların derlenip örneklem sayılarını da dikkate alarak çeşitli değişkenler açısından irdelenerek ortak bir sonucun ortaya çıkarılması ve sentezlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Alanyazın incelendiğinde okullarda öğretmenlerin karşılaştıkları mobbing konusunu meta analiz yöntemi ile inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması, yurt içi ve yurtdışında hem araştırmanın özgün olmasına ve hem de bu alanda farklı değişkenler bağlamında çalışmalar yapılmasına katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda çalışmada mobbinge ilişkin etki büyüklüklerinin ve birincil araştırmalarda göz ardı edilen bazı değişkenler açısından etki büyüklükleri arasında bir farklılığın olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin hizmet süresine göre okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarına ilişkin algılarının ve görüşlerinin etki büyüklüklerini belirlemektir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Araştırma sonuçlarını sentezleme yöntemlerinden biri olan meta-analiz yöntemi, bu çalışmanın modelini oluşturmaktadır. Bir konu ya da tema ile ilgili çalışmalara ait nicel bulguların birleştirilerek yorumlanmasına meta-analiz denir (Dinçer, 2014). Bir meta-analizin amacı gerçekleri ortaya çıkarabilmek için aynı konuda, farklı yer ve zamanlarda yapılmış çalışmalardan elde edilen bulguları birleştirmek, örneklem sayısını artırarak niceliksel olarak en doğruya ulaşabilmektir (Cumming, 2012; Ellis, 2012; Hartung, 2008; Kış, 2013; Yıldırım, 2014). Bu çalışmada, her araştırmaya ait etki büyüklükleri ile varyansları ve grupların karşılaştırmaları Meta-Analiz için İstatistiksel Paket Programı CMA ver. 2.0 [Comprehensive Meta Analysis] kullanılmıştır. Kodlayıcı güvenilirliği testi için SPSS 18.0 paket programından faydalanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Türkiye’de öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarını konu alan yüksek lisans ve doktora tezleri, bu araştırmanın temel veri kaynağını oluşturmaktadır. İlgili araştırmalara ulaşmak için YÖK Ulusal Tez Arşivinde “mobbing”, “psikolojik yıldırma”, “psikolojik şiddet”, “yıldırma”, “duygusal taciz” anahtar sözcükleri kullanılarak tarama yapılmıştır. Yapılan tarama sonrası araştırma konusuna yönelik yapılan 42 çalışmadan dâhil edilme kriterlerine uygun 17 çalışmanın olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya dâhil edilen çalışmaların seçiminde;

(i) *Kriter 1: Yayınlanmış veya yayınlanmamış çalışma kaynakları:* Yüksek lisans ve doktora tezleri alınmıştır.

(ii) *Kriter 2: Çalışmalardaki araştırma yönteminin uygun olması:* Meta-analiz çalışmalarında etki büyüklüğüne ulaşabilmek için dahil edilen çalışmaların ampirik çalışmalar olması ve hizmet süresinin bağımsız değişken olarak kullanmış olmaları dikkate alınmıştır.

(iii) *Kriter 3: Yeterli sayısal veri içermesi:* Meta-analiz çalışması için gerekli olan etki büyüklüklerinin hesaplanabilmesi için hizmet süresi değişkeni bağlamında öğretmen grupları için; örneklem büyüklüğü, ortalama, standart sapma, F değeri, t değeri, X^2 değeri, Kruskal Wallis değeri, Mann Whitney U verileri ve p değeri dikkate alınmıştır.

Araştırmaya 25 adet çalışma; farklı örneklerde yapılan çalışmalar (yönetici, öğretim üyeleri) olması, hizmet süresi değişkeninin kullanılmaması ve meta-analizi için gerekli istatistiksel verilerin bulunmaması nedeniyle dâhil edilmemiştir. Bu çalışmanın örnekleme, 2007 ve 2012 yılları arasında Türkiye’de bu konuda yapılan yüksek lisans ve doktora tezi çalışmalarının bulguları ile sınırlıdır.

Araştırmanın güvenilirliği: Çalışmanın kimliği, içeriği ve verilerini içeren bir kodlama protokolü oluşturulmuştur. Kodlayıcılar arası güvenilirliğin (interrater reliability-IRR) sağlanması için Kodlama Protokolünün “Çalışmanın içeriği” bölümü ve neler yapılması gerektiği konusunda bilgi sahibi olan ikinci araştırmacı tarafından kodlayıcılar arası güvenilirlik analizi formu kullanılarak kodlanmıştır. Birinci Kodlayıcı ise araştırmacının kendisidir. Kodlayıcılar arası güvenilirliğin sağlanmasında Cohen’s Kappa istatistiği kullanılmış ve güvenilirlik .90 olarak bulunmuştur. Bu sonuç kodlayıcılar arasında neredeyse mükemmel bir uyumu göstermektedir.

Araştırmanın geçerliği: Bir meta-analizde, yazılı kaynaklardan alınan veriler, ancak veri toplama araçları ölçmeye çalıştığı şeyi ölçebiliyorsa geçerlidir. Meta-analizde birleştirilmiş etki büyüklüğüne ilişkin bilgi, analize dâhil edilen çalışmalarının geçerliliği derecesinde geçerlidir (Petitti, 2000). Analize dâhil edilen tüm çalışmalardaki veri toplama araçlarının geçerliğinin olması meta-analizde de geçerliği sağlayacaktır (Kış, 2013). Bu çalışmada meta-analize dâhil edilen 17 çalışmanın tamamında veri toplama araçlarının geçerliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

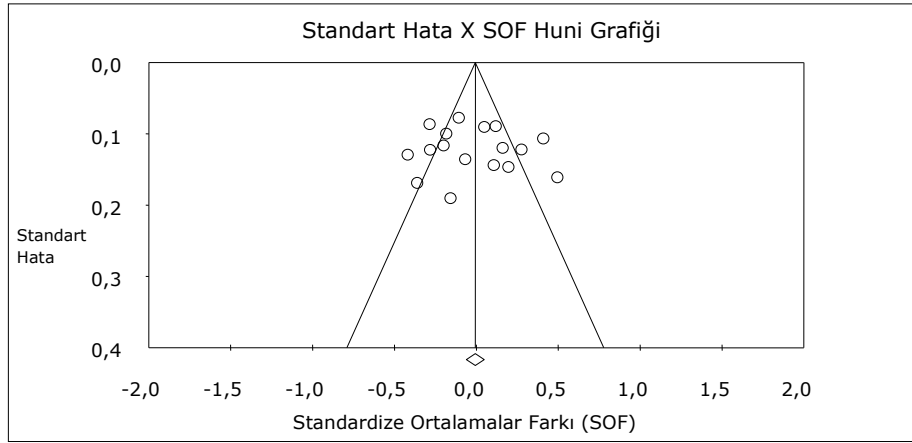
Verilerin Analizi

Bu çalışmada, her araştırmaya ait etki büyüklükleri ile varyansları ve grupların karşılaştırmaları Meta-Analiz için istatistiksel Paket Programı CMA Ver. 2.0 [Comprehensive Meta Analysis] (Borenstein vd., 2005) kullanılarak hesaplanmıştır. Çalışmada deney grubu olarak 1-10 yıl hizmete sahip öğretmenler, kontrol grubu olarak 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip olan öğretmenler alınmıştır. Dolayısıyla hesaplanan etki büyüklüğünün pozitif

olması 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehine, negatif olması ise 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenler lehine yorumlanmaktadır. Kodlayıcı güvenilirliği testi için SPSS 18.0'dan yararlanılmıştır. Dahil edilen çalışmalarda anlamlılık düzeyi .05 alındığı için bu araştırmada da istatistiksel analizlerin anlamlılık düzeyi olarak .05 belirlenmiştir.

Bulgular

Araştırmanın problemine yanıt bulmak amacıyla, araştırmaya dahil edilen çalışmalardaki ilgili veriler üzerinde analizler yapılmıştır. Bu analizler sonucunda ulaşılan yayın yanlılığı, tanımlayıcı istatistikler, orman grafiği, sabit etkiler modeli bulguları, homojenlik testi, rastgele etkiler modeli bulguları ve moderatör analizine ilişkin bulgular, bu bölümde verilmiştir.



Şekil 1. Etki büyüklüğü verisi içeren çalışmaların huni saçılım grafiği

Şekil 1'de görüldüğü gibi, araştırmaya dâhil edilen 17 adet çalışmanın büyük bir çoğunluğu şeklin üst kısmına doğru ve birleştirilmiş, etki büyüklüğüne çok yakın bir konumda yer almaktadır. Yayın yanlılığının olmaması durumunda, çalışmaların, birleştirilmiş etki büyüklüğünü gösteren dikey çizginin her iki yanında simetrik bir şekilde yayılmaları beklenir (Borenstein vd., 2009, s. 284). Hizmet süresi değişkenine göre hesaplanan birleştirilmiş etki büyüklüğünü belirlemek üzere araştırmaya dâhil edilen çalışmalardan 5'i (Cengiz, 2009; Çomak 2011; Emiroğlu, 2011; Onbaş, 2007; Mamadov, 2010) piramidinin dışına taşmıştır; ancak bunlar da şeklin orta ve üst bölgelerinde toplanmıştır. Eğer dahil edilen 17 çalışmada bir yayın yanlılığı söz konusu olsaydı, o zaman çalışmaların büyük bir kısmı huni şeklinin alt kısmında ve/veya dikey çizginin

sadece bir bölümünde toplanmış olması söz konusuydu (Borenstein vd., 2009). Bu huni saçılım grafiği, araştırmaya dâhil edilen çalışmalar açısından yayın yanlılığının bulunmadığının göstergelerinden biridir.

Yayın yanlılığını test etmek için Orwin's Fail-Safe N hesaplaması da yapılmıştır. Orwin's Fail-Safe N bir meta-analizde eksik olabilecek çalışma sayısını hesaplamaktadır (Borenstein vd., 2009). Bu analizin sonucunda, Orwin's Fail-Safe N 86 olarak hesaplanmıştır. Meta-analiz sonucunda bulunan -0,006 ortalama etki büyüklüğünün -0.001 düzeyine (trivial), yani neredeyse sıfır etki düzeyine ulaşabilmesi için gerekli çalışma sayısı 86 adettir. Halbuki dâhil edilen 17 çalışma Türkiye'de bu araştırma sorusuna yönelik yapılmış, tüm çalışmalardan (nitel, nicel, kuramsal vb.) dahil edilme kriterine göre ulaşılabilmiş çalışmaların tamamıdır. Bunların dışında 86 çalışmaya daha ulaşılması olası olmadığından, bu sonuç, bu meta-analizde yayın yanlılığının olmadığından diğer bir göstergesi olarak kabul edilmiştir.

Öğretmenlerin Hizmet Süresine Göre Etki Büyüklüğü Analizinin Birleştirilmemiş Bulguları

Hizmet sürelerine göre öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarına ilişkin algılarının etki büyüklükleri, pozitif değerden negatif değere doğru sıralanmış şekilde, standart hata ve % 95'lik güvenilirlik aralığına göre alt ve üst sınırları Tablo 1'de verilmiştir.

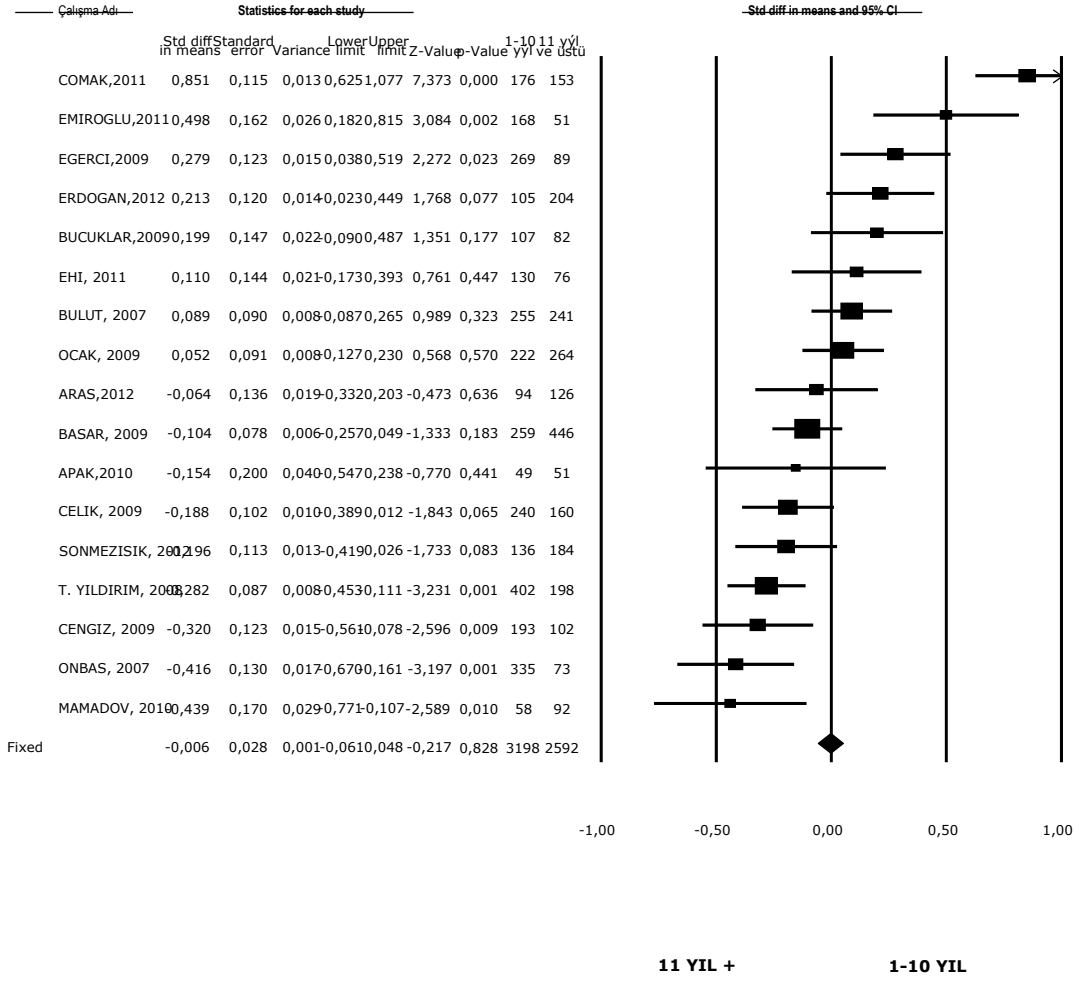
Tablo 1
Çalışmalara İlişkin Etki Büyüklükleri

Model	Çalışma Adı	Etki büyüklüğü (d)	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	Z-Değeri	p-Değeri	1-10 yıl	11 yıl ve üstü
	Çomak, 2011	0.851	0.115	0.013	0.625	1.077	7.373	0.000	176	153
	Emiroğlu, 2011	0.498	0.162	0.026	0.182	0.815	3.084	0.002	168	51
	Eğerci, 2009	0.279	0.123	0.015	0.038	0.519	2.272	0.023	269	89
	Erdoğan, 2012	0.213	0.120	0.014	-0.023	0.449	1.768	0.077	105	204
	Bucuklar, 2009	0.199	0.147	0.022	-0.090	0.487	1.351	0.177	107	82
	Ehi, 2011	0.110	0.144	0.021	-0.173	0.393	0.761	0.447	130	76
	Bulut, 2007	0.089	0.090	0.008	-0.087	0.265	0.989	0.323	255	241
	Ocak, 2009	0.052	0.091	0.008	-0.127	0.230	0.568	0.570	222	264
	Aras, 2012	-0.064	0.136	0.019	-0.332	0.203	-0.473	0.636	94	126
	Başar, 2009	-0.104	0.078	0.006	-0.257	0.049	-1.333	0.183	259	446
	Apak, 2009	-0.154	0.200	0.040	-0.547	0.238	-0.770	0.441	49	51
	Çelik, 2009	-0.188	0.102	0.010	-0.389	0.012	-1.843	0.065	240	160
	Sönmezşık, 2012	-0.196	0.113	0.013	-0.419	0.026	-1.733	0.083	136	184
	T. Yıldırım, 2008	-0.282	0.087	0.008	-0.453	-0.111	-3.231	0.001	402	198
	Cengiz, 2009	-0.320	0.123	0.015	-0.561	-0.078	-2.596	0.009	193	102
	Onbaş, 2007	-0.416	0.130	0.017	-0.670	-0.161	-3.197	0.001	335	73
	Mamadov, 2010	-0.439	0.170	0.029	-0.771	-0.107	-2.589	0.010	58	92
Sabit		-0.006	0.028	0.001	-0.061	0.048	-0.217	0.828	3198	2592
Rastgele		0.008	0.077	0.006	-0.144	0.160	0.102	0.919	3198	2592

Tablo 1'e göre 17 çalışmanın hizmet süresine göre standardize ortalamalar farkı (SOF) 0.851 1-10 yıl arası öğretmenler lehine değer ile -0.439 ile 11 yıl ve üstü öğretmenler lehine değer aralığında değişmektedir.

Hizmet Süresine İlişkin Veri İçeren Çalışmaların Orman Grafiği

Araştırmaya dâhil edilen ve hizmet süresine ait veri içeren 17 çalışmaya ilişkin orman grafiği (forest plot) şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Çalışmalara ilişkin etki büyüklükleri orman grafiği

Şekil 2 incelendiğinde 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenler lehine sıfırdan büyük bir farkın olduğu görülmektedir. 11 yıl ve üstü hizmete sahip olan öğretmenler lehine bir farkın olması, okulda mobbing davranışlarına öğretmenlerin meslek yaşamlarının yaklaşık ortalarında ve sonlarında daha fazla karşılaştıkları şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Hizmet Süresine İlişkin Etki Büyüklüğü Meta Analizinin Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulguları

Öğretmenlerin okulda karşılaştıkları mobbing davranışlarına ilişkin 1-10 yıl ve 11 yıl ve üstü öğretmen algılarının etki büyüklüklerinin sabit ve rasgele etkiler modeline göre birleştirilmiş ortalama etki büyüklüğü (aykırı değerler çıkarılmadan), standart hata ve %95’lik güvenirlilik aralığına göre alt ve üst sınırları olarak Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2

Sabit ve Rastgele Etkiler Modeline Göre Birleştirilmiş Bulgular ve Homojenlik Testi Sonuçları*

Model	Etki büyüklüğü ve 95% güven aralığı					Heterojenlik				
	Etki büyüklüğü	Standart hata	Varyans	Alt sınır	Üst sınır	z-değeri	p	Q-değeri	df (Q)	I ²
Sabit etkiler	-0.006	0.028	0.001	-0.061	0.048	-0.217	0.83	118.898	16	86.54
Rasgele etkiler	0.008	0.077	0.006	-0.144	0.160	0.102	0.93			

*Çalışma Sayısı: 17

Homojenlik testi diğer adı ile Q-istatistiği için Q=118.898 olarak hesaplanmıştır. χ^2 tablosundan %95 anlamlılık düzeyinde 16 serbestlik derecesi değeri 7.962 olarak bulunmuştur. Q-istatistik değeri (Q=118.898) 16 serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımının kritik değerini ($\chi^2_{0.95} = 7.962$) aştığı için etki büyüklüklerinin dağılımına ait homojenliğin yokluk hipotezi sabit etkiler modelinde reddedilmiştir. Yani etki büyüklükleri dağılımının sabit etkiler modeline göre heterojen bir özelliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Rastgele etkiler modelinde birleştirme işlemi sonucu 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehine 0,008’lik istatistiksel olarak anlamlı bir etki büyüklüğü bulunmuştur. Hesaplamalar doğrultusunda meta analize dâhil edilen 17 çalışmadaki veriler, rasgele etkiler modeline göre 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenlerden daha fazla mobbing davranışlarıyla karşı karşıya kaldığını göstermektedir. Ancak etki büyüklüğü değeri 0.20’den düşük olduğu için Cohen’in sınıflandırmasına göre düşük düzeyin de altında bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Cohen, 1988). Lipsey’in (2009) sınıflandırmasında da etki büyüklüğü 0.15’ten daha az olduğunda düşük düzeyin de altında bir etki büyüklüğü söz konusu olduğu ifade

edilmiştir. Thalheimer ve Cook'a (2002) ait sınıflandırmaya göre ise de önemsiz düzeyde (-0.15-0.15) bir farklılık olduğu görülmüştür.

İstatistiksel anlamlılık Z testine göre hesaplandığında $z = -0.217$ olarak bulunmuştur. Ulaşılan sonucun $p = .83$ ile istatistiksel anlamlılığa sahip olmadığı belirlenmiştir. Hizmet süresi değişkenine göre araştırmaya dâhil edilen 17 çalışmadan sadece 5'i ortalama etki büyüklüğünün alt ve üst sınırları içerisinde kalarak bulunan etki büyüklüğüne yakın sonuca ulaşmışken, kalan 12 çalışma ise bu sınırların üstünde ya da altında sonuçlara ulaşmıştır.

Q istatistiğinin bir tamamlayıcısı olarak geliştirilen I^2 ise heterojenliğe ilişkin daha net bir sonuç ortaya koymaktadır (Petticrew ve Roberts, 2006; Yıldırım, 2014). I^2 etki büyüklüğüne ilişkin toplam varyansın oranını göstermektedir. I^2 istatistiği Q istatistiğinin aksine çalışma sayısından etkilenmemektedir. I^2 'nin yorumlanmasında ise %25 düşük düzeyde heterojenliği, %50 orta düzeyde heterojenliği ve %75 yüksek düzeyde heterojenliği göstermektedir (Cooper vd., 2009). Hizmet süresi değişkeni için yapılan homojenlik testleri (Q ve I^2) sonucunda çalışmalar arasında yüksek düzeye yakın heterojenlik bulunduğundan birleştirme işlemi için model rastgele modele çevrilmiştir. Bu heterojenliğin nedenlerini ortaya koyabilmek için yapılan moderatör analizi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Çeşitli Moderatörlere Göre Etki Büyüklüğü Farkları

Moderatör	K	d	SE	%95 CI	Q	p
Okul Türü	17				0.282	0.59
Resmi	14	0.027-	0.08	-0.143 ; 0.196		
Resmi+Özel	3	0.085	0.19	-0.462 ; 0.292		
Öğretim Kademesi	17				1.316	0.52
İlk-ortaöğretim	2	0.258	0.24	-0.212 ; 0.728		
İlköğretim	10	-0.007	0.10	-0.219 ; 0.205		
Ortaöğretim	5	-0.060	0.14	-0.351 ; 0.230		
Araştırmanın Yapıldığı Bölge	15				0.806	0.85
Ege	2	-0.148	0.18	-0.497 ; 0.201		
Güneydoğu	3	0.046	0.16	-0.264 ; 0.356		
İç Anadolu	3	-0.113	0.15	-0.416 ; 0.189		
Marmara	7	-0.062	0.10	-0.258 ; 0.133		
Araştırmacının Cinsiyeti	17				2.344	0.13
Erkek	6	-0.140	0.12	-0.380 ; 0.099		
Kadın	11	0.096	0.09	-0.089 ; 0.280		

* $p < .05$

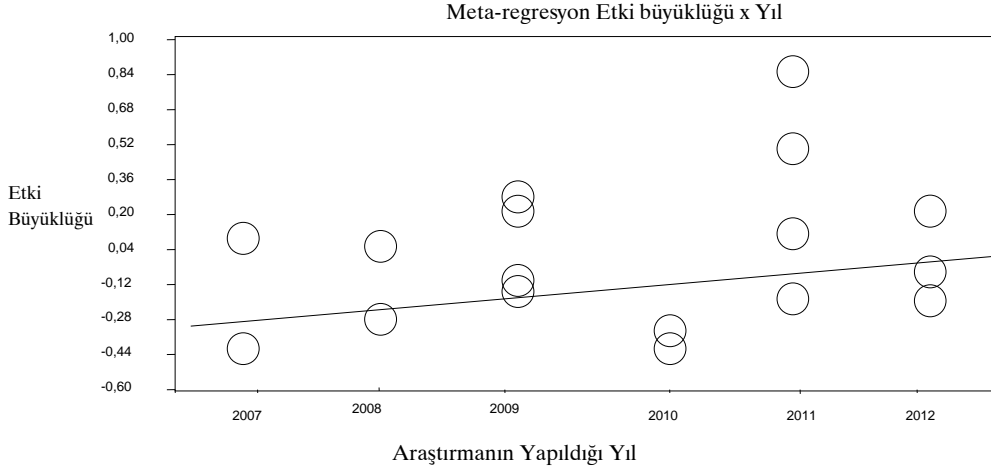
Not: k=çalışma sayısı, d= Cohen's d (SOF), SE=Standart Hata

CI=güven aralığı, Q=Çalışmalar arası heterojenlik,

Altgrup sayısı 2 ve üzeri sayıda olan çalışmalar için karşılaştırma analizleri yapılmıştır.

Yapılan moderatör analizi sonucunda okul türü ($p = .59$) ve öğretim kademesi ($p = .52$), araştırmanın yapıldığı bölge ($p = .85$) ve araştırmacının cinsiyetinin ($p = .13$) hesaplanan ortalama etki büyüklüğü için bir moderatör

olmadığı belirlenmiştir. Araştırmanın yapıldığı yıllar boyutuna ilişkin moderatör analizi sonucu Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Araştırmanın yapıldığı yıllar itibariyle etki büyüklükleri meta-regresyon sonuçları

Şekil 3'te görüldüğü gibi, araştırmalara ait etki büyüklükleri açısından yıllar itibariyle öğretmenlerin hizmet süreleri farklılığında bir artış eğilimi olduğu görülmektedir. Ancak bu değişim istatistiksel olarak doğrulanmamıştır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada 5.790 kişilik bir örnekleme oluşturan 17 çalışmaya ait 17 adet etki büyüklüğü hesaplanmıştır. Yedi çalışmada istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunurken 10 çalışmada anlamlı farklılık bulunmamıştır. Rastgele etkiler modelinde birleştirme işlemi sonucu 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenler lehine 0,008'lik istatistiksel olarak anlamlı bir etki büyüklüğü bulunmuştur. Bu sonuç da Cohen (1988) ve Thalheimer ve Cook (2002) sınıflandırmasına göre düşük düzeyde bir sonuçtur. Bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde öğretmenlerin okulda mobbing davranışlarına ilişkin algıları açısından 1-10 yıl hizmet süresine sahip olan öğretmenler ve 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenler arasında, sosyal bilimlerden önemli sayılmayabilecek, bir farkın olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmalarda hizmet süresinin bir değişken olarak kullanılmaması gündeme gelebilir. Hizmet süresi değişkenine göre öğretmenlerin mobbing davranışlarını konu alan başka bir meta-analiz çalışması olmadığından bu sonuçları karşılaştırma olanağı söz konusu olamamıştır.

Türkiye'de araştırma kapsamında ele alınan bazı çalışmalarda 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin hizmet süresi fazla olan öğretmenlere göre

daha fazla mobbing davranışlarına maruz kaldıkları ortaya koyulmuştur (Aydın, Otrar ve Şahsuvaroğlu, 2012; Bahçe, 2007; Bingöl, 2007; Bucuklar, 2009; Bulut, 2007; Celep ve Eminoğlu, 2012; Çomak ve Tunç, 2012; Eğerci, 2009; Ertek, 2009; Koç ve Bulut, 2009; Onbaş, 2007). Çeşitli araştırmalarda ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleğinin ilk yıllarında daha fazla mobbing davranışlarıyla karşılaşmalarında; çeşitli zorlu sınavlardan geçerek güncel bilgilerle daha donanımlı olan yeni öğretmenlerin diğer öğretmenler tarafından tehdit ve rekabet unsuru olarak görülmesi, deneyimsizliklerinin bir yetersizlik olarak algılanması ve idealist olmalarının küçümsenmesi gibi nedenlerin etkili olabileceği ifade edilmiştir (Acar, 2013; Celep ve Eminoğlu, 2012; Çomak ve Tunç, 2012; Koç ve Bulut, 2009; Yumuşak, 2013). Bu sonuçlar, rastgele etkiler modeline göre önemsiz düzeyde de olsa 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin daha fazla mobbinge karşılaştıkları bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Yapılan çeşitli araştırmalarda öğretmenlerin mobbinge ilişkin görüşlerinin hizmet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Abay, 2009; Aksu ve Balcı, 2009; Harrisson, Loïselle, Duquette ve Semenik, 2002; Karyağdı, 2007; Kaya, Ahi ve Tabak, 2012; Kılınç, 2013; Mikkelsen ve Einarsen, 2002; Palaz vd., 2007; Sönmezışık, 2012; Turan, 2006; Vartia, 1996). Bu araştırmada da sabit ve rastgele etkiler modeline göre öğretmenlerin hizmet süresi açısından mobbinge ilişkin görüşleri arasında düşük ve önemsiz düzeyde bir farklılık bulunması, bu araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir.

Çeşitli araştırmalarda ise 1-5 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenlere oranla daha az mobbinge karşılaştıkları ortaya konulmuştur (Aydın, Otrar ve Şahsuvaroğlu, 2012; Çelik ve Peker, 2010, Çivilidağ ve Sargın, 2014; Ertürk ve Cemaloğlu, 2014; Gökçe, 2006; Nielsen ve Einarsen, 2012; Russo, Miliç, Knežević, Mulić ve Mustajbegović, 2008). Bu sonuçlar, sabit etkiler modeline göre 1-10 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üstü hizmet süresine sahip öğretmenlere oranla daha az mobbing ile karşılaştıkları bulgusuyla uyumludur.

Özellikle son yıllarda yapılan araştırma sonuçları bağlamında öğretmenlerin hizmet süresi açısından mobbinge ilişkin görüşleri arasında düşük düzeyde anlamlı bir farklılık olması sonucu, yapılacak araştırmalarda önemli bir bağımsız değişken olarak dikkate alınamayabileceği yönünde değerlendirilebilir. Öğretmenlerin okulda karşılaştığı mobbing davranışlarına yönelik hizmet süresi değişkeni açısından düşük düzeyde bir etki büyüklüğünü açıklamaya yönelik yapılan moderatör analizlerinde okul türü, öğretim kademesi, araştırmanın yapıldığı bölge ve araştırmacının cinsiyetinin moderatör olmadığı görülmüştür. Bu meta analiz çalışması sonuçları bağlamında öğretmenlerin hizmet süresi değişkeni dışında mobbing davranışlarını yordayıcı cinsiyet, medeni durum, okul türü gibi değişkenler kullanılarak meta analiz çalışmaları yapılabilir.

Yapılandırılmış Öz/Structured Abstract

The Effect of Tenure on Mobbing Experienced by Teachers in Schools: A Meta-Analysis

Tufan Aytaç¹

Introduction. Mobbing, which affects the relationship particularly between the teachers and managers, other teachers and parents in schools, has frequently been on the agenda in recent years. Mobbing was established to weaken the organizational trust and atmosphere and cause teachers' work satisfaction and life satisfaction levels to decrease. Excessively competitive environment in the educational organizations, mismanagement, unsuccessful leadership types, and bad work designs; and negative effects of psycho-social working environment on communication and cooperation processes; frequent inspection of teachers and the existence of an excessive autocratic organization are considered to be various reasons for experiencing mobbing.

In an increasing number of recent studies conducted about mobbing in Turkey, in general, various scales and different independent variables related with teachers (sex, period of service, marital status and educational level etc.) have been used. In the consequence of these studies, some results signifying different findings in terms of the subgroups of both statistically significant and insignificant independent variables have been obtained. There is a strong need for meta-analyses to synthesize the results of all these studies and to develop a new direction for the following studies on mobbing faced by teachers in schools.

Purpose. The purpose of this study is to determine the effect sizes of teachers' perception and their opinions about mobbing they face in schools based on their periods of service.

Method. This section covers research model, data collection and data analysis parts.

Research Model. The model of this study is meta-analysis method, which is one of the methods used for synthesizing the research results. The process including analysis, synthesis and interpretation of the quantitative findings obtained from independent studies through statistical techniques is called meta-analysis.

¹Assist. Prof. Dr., Bozok University, Yozgat-Turkey, tufana60@gmail

Data Collection. MA theses and PhD dissertations on mobbing experienced by teachers in schools in Turkey are the bases of this study. The keywords “mobbing”, “psychological mobbing”, “psychological violence”, “intimidation” and “emotional harassment” were used to find the related material and researches in the National Thesis Archive of the Council of Higher Education. Following the browsing process, 17 of 42 studies on the subject of this study were found convenient for inclusion criteria. The sample of this study is limited to MA theses and PhD dissertations on this subject written in Turkey between the years 2007 and 2012.

Research Reliability: A coding protocol which includes the name, content and data of this study has been created. A secondary researcher who has an in-depth knowledge on the “Study Content” section of the Rating Protocol and on what to do has rated using an inter-rater reliability form in order to ensure the inter-rater reliability. The first rater is the researcher himself. Cohen’s Kappa statistics was used to ensure the inter-rater reliability and it was found to be 0.90. This result showed almost a perfect compliance between the raters.

Research validity: During this study, it was determined that the validity of data collection means was ensured in all of 17 studies included in the meta-analysis.

Data Analysis. During this study, the effect sizes, variances and comparisons of the groups included in each study was measured through CMA ver. 2.0 [Comprehensive Meta-Analysis], Statistical Package Software for Meta-Analysis. This study includes teachers who have 1-10 years of service as the experimental group and teachers who have 11 and more years of service as control group. Thus, positive status of the effect size is interpreted as being in favor of teachers who have 1-10 years of service while its negative status is interpreted as being in favor of teachers who have 11 and more years of service. SPSS 18.0 was used for rater reliability test.

Findings. In case there is no publication bias, they are expected to expand symmetrically on both sides of vertical line showing the effect size that were included in this study to determine the conjoined effect size measured based on the tenure of office variable went beyond the pyramid but they expanded around the top and the middle of the figure. If there was a publication level in 17 studies that were included in this study, then, the majority of the studies would be located at the bottom of the figure or only at a single part of the vertical line. This cone graphic is one of the indicators of the absence of a publication bias in terms of the studies included in this study. Orwin’s Fail-Safe N Evaluation was also conducted to test the publication bias. Orwin’s Fail-Safe N calculates the number of studies that are likely to be excluded from the meta-analysis. In the consequence of this analysis, Orwin’s Fail-Safe N was found to be 86. The necessary number of study for the average effect size found as -0.006 in the consequence of the meta-analysis to increase to -0.001 (trivial) level, in

other words, almost to zero effect size is 86. However, 17 studies which were included in this study are those which meet the inclusion criteria and which are available among all the studies conducted on this subject in Turkey (qualitative, quantitative, theoretical etc.). Impossibility to attain the 86 studies other than these may be accepted as another indicator of the absence of publication bias in this meta-analysis.

Conjoined Findings of Effect size Analysis Based on Teachers' Tenure. The standardized mean difference (SMD=SOF) based on the tenure of office in these 17 studies, varies from 0.851 in favor of teachers with 1-10 years of service to -0.439 in favor of teachers who have 11 and more years of service. A statistically significant difference ($p < .05$) was found in 7 studies while no significant difference was determined in 10 studies. The confidence interval of 17 studies was also found to vary from -0.771 to 1.077. The existence of a difference in favor of teachers who have 11 and more years of service may be interpreted as an indicator of the fact that teachers face with mobbing in schools approximately in the middle and through the end of their professional lives.

Findings of Effect size Meta-Analysis Based on Teachers' Tenure Conjoined in accordance with the fixed effect model and random effect model. As for the homogeneity test, in other words, Q-statistics, Q was calculated as 118.898. 16 degrees of freedom at a significance level of 95% from χ^2 table was found to be 7.962. The hypothesis on the absence of homogeneity in terms of the distribution of effect sizes was rejected in fixed effect model because Q-statistics value exceeded the critical chi square distribution value ($\chi^2_{0.95} = 7.962$) with a degree of freedom of 16 ($Q=118.898$). Thus, effect sizes distribution was determined to be heterogeneous in accordance with fixed effect model. Data obtained from 17 studies included in this study based on the calculations showed that teachers with 11 and more years of service face with mobbing more frequently than those teachers with 1-10 years of service in accordance with fixed effect model. However, there is an effect even less than the lower level in accordance with Cohen's classification in that the effect size value is lower than 0.20. According to Lipsey's classification, there is an effect even less than the lower level when the effect size is lower than 0.15.

I^2 , which was developed as a supplement to Q statistics, put forth a clearer result concerning heterogeneity. Since a level of heterogeneity close to a high-level heterogeneity was found in the consequence of the homogeneity for the purpose of tenure of office variable (Q and I^2) the model to be used for conjoining process was transformed into a random model. In the consequence of the moderator analysis made, it was established that there was no moderator for the calculated average effect size of the school type ($p = .59$), education level ($p = .52$), the region used for the research ($p = .85$) and the researcher's sex.

Discussion, Results and Recommendations. In this study, 17 effect sizes related to 17 studies constituting a sample of 5790 people were calculated. A statistically significant difference was detected in 7 studies while no significant difference was found in 10 studies. In fixed effect model, as a result of the conjoining process, a statistically significant effect size of -0.006 in favor of those teachers with 11 and more years of service was found. This result may be regarded as low and insignificant in accordance with the classification of Cohen and Thalheimer and Cook. In random effect model, as a result of the conjoining process, a statistically significant effect size of 0.008 in favor of those teachers with 1-10 years of service was found. This result may also be regarded as low and insignificant in accordance with the classification of Cohen and Thalheimer and Cook. When these results are evaluated together, they show that there is a difference which may be regarded as insignificant the context of social sciences among the teachers with 11 and more years of service and those teachers with 1-10 years of service in terms of their perception about mobbing they experience in schools. Thus, not using the tenure of office as a variable in future studies may be brought to the agenda.

In various studies, it is stated that reasons such as the fact that new teachers who are equipped with up-to-date information and knowledge through and who have passed hard-to-pass exams are considered to be a competitor and threat by other teachers; that others see their inexperience as an inefficiency and that they are looked down upon due to their idealism may be influential on new teachers' frequent exposure to mobbing during their early years of service. In addition, in this studies, it is also suggested that other teachers' concern over the possibility of looking inefficient in school because of these new teachers may be another reason for new teachers' frequent exposure to mobbing. Even if these results may be regarded as insignificant in accordance with random effect model, they are in parallel with the finding indicating that teachers with 1-10 years of service are exposed to mobbing more frequently.

The fact that there is a difference of a low-level significance among teachers' perception about mobbing depending on their periods of service particularly within the context of the results of the recent studies may suggest that it will not be used as a significant independent variable in future studies. During the moderator analyses conducted to explain a small effect size of teachers' tenure of office on mobbing faced by teachers in schools, the school type, education level, the region where the study was conducted and the researcher's sex were observed not to be moderators. Within the context of this meta-analysis, other meta-analyses may be conducted using various variables predicting the mobbing other than the tenure of office variable such as sex, marital status and school type.

Kaynaklar/References

- Abay, A. (2009). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik şiddet alguları ile sosyal destek alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Acar, E. (2013). *Duyusal taciz ve ilkökul-ortaokul öğretmenlerinin motivasyonlarına etkisine yönelik bir alan araştırması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Acar, Aslı B. ve Dündar, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (2), 111-120.
- Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 161-172.
- Akkar, A. (2010). *Meslek liseleri yönetici ve öğretmenlerinde psikolojik yıldırma (mobbing)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aksu, A., & Balcı, Y. (2009). İlköğretim okullarında psikolojik yıldırma ve psikolojik yıldırma ile baş etme. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(4), 1367-1380.
- *Apak, E. G. A. (2009). *Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- *Aras, A. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin mobbing (yıldırma) yaşama düzeyleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumları arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Asunakutlu T. ve Safran, B. (2006). Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. *Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11, 111-129.
- Aydın, Ö. B. (2009). *Ortaöğretim okullarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin mobbing (psikolojik şiddet)'e maruz kalma düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aydın, A., Otrar, M., & Şahsuvaroğlu, T. (2012). Behaviors perceived as mobbing by the instructors assigned in special education institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4858-4863.
- Beswick, J., Gore, J., & Palferman, D. (2006). *Bullying at work: a review of the literature*, Health and Safety Laboratory, Harpur Hill: Buxton.
- Bingöl, B. (2007). *İşyerinde yıldırma (mobbing) ve yıldırma üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to meta-analysis*. West Sussex-UK: John Wiley & Sons Ltd.

- *Bucuklar, N. M. (2009). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- *Bulut, H. U. (2007). Ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet düzeyi (mobbing) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi, Niğde.
- Carnero, M. Angeles , Martínez, B., & Mangas, S. (2010). Mobbing and its determinants: the case of Spain. *Applied Economics*, 42(29), 3777-3787.
- Cemaloğlu, N. (2007). The Exposure of Primary School Teachers To Bullying: An Analysis of Various Variables. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 789-802.
- *Cengiz, S. (2009). İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim tarzlarının öğretmenleri yıldırma (mobbing) düzeyine etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, İstanbul.
- Celep, C., & Eminoğlu, E. (2012). Primary school teacher's experience with mobbing and teacher's self-efficacy perceptions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 4761-4774.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (1998). *Violence at Work*. International Labour Office, Geneva.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence
- Cooper, H. A., & Penn, B. E. (2008). Crowds and violence: Negotiating with mobs. *Journal of Police Crisis Negotiations*, 9(1), 3-33.
- Cooper, H., Hedges, L. V., & Valentine, J. C. (2009). *The handbook of research synthesis and meta-analysis* (2nd ed.). New York: Russell Sage.
- Cumming, G. (2012). *Understanding the new statistics*. New York: Routledge, Taylor and Francis Group.
- *Çelik, S. (2009). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışları arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Çelik, S., & Peker, S. (2010). Mobbing perceptions of high school teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1617-1623.
- Çiçek, Sağlam, A. (2008). Teachers' views about mobbing (Psychological Violence) at elementary schools. *Eğitim Araştırmaları - Eurasian Journal of Educational Research*, 32, 133- 142.
- Çivilidağ, A., & Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya ili örneği, *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- *Çomak, E. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.

- Çomak, E. ve Tunç, B. (2012). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 197-208.
- Dinçer, S. (2014). *Eğitim bilimlerinde uygulamalı meta-analiz*. Ankara: Pegem Akademi.
- *Ehi, D. Y. (2011). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik şiddete (mobbing) ilişkin görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, İstanbul.
- *Eğerci, T. Ç. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin (mobbing) örgütsel güven düzeyine etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Ellis, P. D. (2012). *The essential guide to effect sizes* (5th ed.). Cambridge-UK: Cambridge University.
- *Emiroğlu, Ö. (2011). *Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının incelenmesi (Gaziantep ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- *Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen algularına göre psikolojik şiddet (mobbing) ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ertek, S. Ş. (2009). *Yıldırma ve yıldırma mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beytepe Üniversitesi, İstanbul.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve yöneticilerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ertürk, A. (2011). *İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- *Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları: Maruz kalanlar ve etkilenenler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 161-173.
- Ertürk, A., & Cemaloğlu, C. (2014). Causes of mobbing behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669-3678.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmî ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İş yerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Gündüz, H. B. ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim kurumlarında mobbing (yıldırma) davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici Görüşleri (Düzce ili örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, (179), 269-282.
- Harrison, M., Loiselle, C. G., Duquette, A., & Semenic, S. E. (2002). Hardiness, work support and psychological distress among nursing

- assistants and registered nurses in Quebec. *Journal of Advanced Nursing*, 38(6), 584-591.
- Hartung, J., Knapp, G., & Sinha, B. K. (2008). *Statistical meta-analysis with applications*. New Jersey: Wiley Publishing Inc.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester, UK: Manchester School of Management.
- Hubert, A. B., & M. Veldhoven. (2001). Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 415-424.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 9(33), 5692-5715.
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kaya, G., Ahi, B., & Tabak, H. (2012). Primary education teachers' problems: mobbing (Kastamonu province sample). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 838-842.
- Kılınc, A. Ç. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education*, 3(1). www.turje.org adresinden 12.03.2014 tarihinde alındı.
- Kış, A. (2013). *Okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını gösterme düzeylerine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşlerine yönelik bir meta-analiz* (Yayımlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Koç, M. ve Bulut, H. U. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet, yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.
- Korkmaz, M., & Cemaloğlu, N. (2010). The relationship between organizational learning and workplace bullying in learning organizations. *Journal of Educational Research Quarterly*, 33(3), 3-38.
- Kök, S. B. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 433-448.
- Leymann, H. (1996). The contend and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165- 184.
- Lipsey, M. W. (2009). Identifying interesting variables and analysis opportunities. In H. Cooper, L. V. Hedges, & J. C. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis*. New York: Russell Sage Foundation.
- *Mamadov, E. (2010). *Türkiye ve Azerbaycan'daki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying of work and psychological and psychosomatic health complaints. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43, 397-405.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, Nov- Dec., 1-6.
- *Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin okulda duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012) Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26(4), 309-332.
- *Onbaş, N. (2007). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- Özen, B. (2009). *Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışlarının çok boyutlu incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Palaz, S., Özkan, S., Sarı, N., Göze, F., Şahin, N., & Akkurt, O. (2007). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışları üzerine bir araştırma; Bandırma örneği. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10, 41-58.
- Petitti, D. B. (2000). *Meta-analysis, decision analysis, and cost-effectiveness analysis* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences*. MA- USA: Blackwell Publishers Ltd.
- Russo A., Milić, R., Knežević, B., Mulić R., & Mustajbegović, J. (2008). Harassment in workplace among school teachers: Development of survey. *Croat Medical Journal*, 49(4), 545-552.
- Sezgin, F. (2009). Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(5), 630-651.
- Shallcross, L., Sheehan, M., & Ramsay, S. (2008). Workplace mobbing: Experiences in the public sector. *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 56-70.
- *Sönmezşık, S. (2012). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin psikolojik yıldırma ilişkin algıları* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İstanbul.
- Thalheimer, W., & Cook, S. (2002). *How to calculate effect sizes from published research articles: A simplified methodology*. http://work-learning.com/effect_sizes.htm, 20 Ocak 2014 tarihinde alındı.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta.

- Turan, F. (2006). *İşyerinde psikolojik yıldırma olgusu ve konuya ilişkin bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu (TDK). 2014. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&kelime=bezdiri&guid=TDK.GTS.53526b73594429.83818278, 04.02.2014 tarihinde alındı.
- Toker, A. G. (2006). *İş yerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Topa, Cantisano G., Depolo, M., & Domínguez, J. F. (2007). Mobbing: a meta-analysis and integrative model of its antecedents and consequences. *Psicothema*, 19(1), 88-94.
- Tutar, H. (2004). *İş yerinde psikolojik şiddet*. Ankara: Platin.
- Uzunçarşılı, U., & Yoloğlu, N. (2007). Mobbing/iş yerinde duygusal taciz: ulusal ve uluslararası boyutu ile çatışma yüklü bir iletişim biçimi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 183-190.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-205.
- Wet, N. C. (2011). Educator-on-educator workplace bullying: A phenomenological study. *Africa Education Review*, 8(3), 450-466.
- Yıldırım, N. (2014). Meta analiz. İçinde M. Metin (Ed.), *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (ss. 137-159). Ankara; Pegem Akademi.
- *Yıldırım, T. (2008). *İlköğretim okullarında öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma ve etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, A., Ergun, D., & Mercan, N. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 334-357.
- *Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisinin incelenmesi (Tokat ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Yıldız imi (*) ile işaretlenmiş kaynaklar, meta-analize dâhil edilen çalışmaları göstermektedir.

* Bu çalışma, Bozok Üniversitesi BAP Birimi tarafından desteklenmiştir (Proje No: 2014EF/A119).