

## TƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ MOBİNQ

### AYNURƏ QASIMLI

Xəzər Universitetinin magistrantı. Azərbaycan, Bakı.

E-mail: aynura.gasimli@khazar.org

<https://orcid.org/0000-0001-9662-7606>

### Məqaləyə istinad:

Qasimli A. (2021). Təhsil müəssisələrində mobbinq. *Azərbaycan məktəbi*. № 4 (697), səh. 120–126

### Məqalə tarixçəsi

Göndərilib: 28.09.2021

Qəbul edilib: 03.11.2021

### ANNOTASIYA

Mobbinq iş yerində stress yaradan bir faktordur. Onun digər stress amillərindən fərqi insanda mənfi təsirlərinin uzun müddət qalmasıdır. Məqalədə müasir iş dünyasında daha çox rast gəlinən mobbinqin ümumi izahı verilmiş, onun təsir dairəsi, nəticələri, təhsil müəssisələrində mobbinq tətbiq olunan və onu tətbiq edənlərin xarakterik xüsusiyyətlərinin izahı verilmişdir. Eyni zamanda təhsil müəssisələrində mobbinqin necə təsir yaratdığı və ona nə üçün müraciət edildiyi müəyyən edilməyə çalışılmışdır. Keyfiyyət araşdırması olan sənəd analizi metodundan istifadə edilmiş və belə nəticəyə gəlinmişdir ki, mobbinq tətbiq olunan təhsil müəssisələrində müəllimlər dərəcə maraqlı olmur, işə sədaqət prinsipi pozulur, ruh düşkünlüyü yaranır, bu neqativ hallar isə təhsilin keyfiyyətində əks olunur.

**Açar sözlər:** Mobbinq, təhsil, müəllim, direktor, şagird.

## MOBBING IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

**AYNURA GASIMLI**

Master student, Khazar University. Azerbaijan, Baku.

E-mail: [aynura.gasimli@khazar.org](mailto:aynura.gasimli@khazar.org)

<https://orcid.org/0000-0001-9662-7606>

### To cite this article:

Gasimli A. (2021). Mobbing in educational institutions. *Azerbaijan Journal of Educational Studies*. Vol. 697, Issue IV, pp. 120–126

### Article history

Received: 28.09.2021

Accepted: 03.11.2021

### ABSTRACT

Mobbing is a factor which causes stress at work. Difference from other stress factors is that side effects of mobbing are long-lasting. The article gives a general explanation of mobbing, which is more common in the modern business world, its scope, results, the characteristics of those who use mobbing in educational institutions and those who use it. At the same time, an attempt was made to determine how mobbing affects educational institutions and why it is used. The method of document analysis, which is a qualitative research, was used and it was concluded that in educational institutions where mobbing is used, teachers are not interested in lessons, the principle of loyalty to work is violated, depression develops, and these negative situations are reflected in the quality of education.

**Keywords:** Mobbing, education, teacher, principal, student.

## GİRİŞ

Mobbinq termin kimi ilk dəfə 1960-cı illərdə Konrad Lorenz tərəfindən istifadə edilmişdir (Lorenz, 2002). O, heyvanlar üzərində etdiyi müşahidədə güclü olanların zəifi qorxutmağa çalışdığını, yaxud üzərinə hücum etməsini görmüş və buna mobbinq adını vermişdir. Daha sonra İsveç alimləri uşaqların bir-biri üzərində hökm etməyə çalışdığı davranışa bu adı vermişdir (Davenport et al., 2003). Leymann məktəb şagirdləri və heyvanlarda görülən bu davranışların eynilə iş yerində də yaşandığını müşahidə etmiş və bundan sonra mobbinq iş yerində edilən psixoloji zorakılıq kimi qəbul edilmişdir (Leymann, 1996a). O, mobbinqi şəxslərin iş yerində fərdi və qrup şəklində psixoloji çətinliyə salacaq davranışlar törədərək başqalarına təzyiq göstərməsinə və buna məruz qalan şəxsin özünü çarəsiz hiss etməsinə səbəb olan davranış kimi ifadə edir. Sadəcə digər zorakı davranışlardan fərqli olaraq, bu hal uzun müddət, yəni ən azı 6 ay davam etməlidir ki, buna mobbinq deyilsin (Leymann, 1990). Bu davranışın səbəblərindən biri də bunu tətbiq edən şəxslərin fərdi xüsusiyyətləri ola bilər. Buna görə də mobbinq iştirakçılarının hansı xarakterə sahib olması reallığını müəyyən etmək araşdırmaçıların diqqət mərkəzində olmuşdur (Karavardar, 2009).

Tədqiqatlar göstərir ki, mobbinqə məruz qalan və onu tətbiq edənlərin şəxsi xarakterik xüsusiyyətlərinin bu məsələdə rolu var. Bununla belə hələ də xarakterin mobbinqə səbəb olması vəziyyəti müzakirə məsələsidir. Bəzi tədqiqatçılar fərdi xüsusiyyətlərin psixoloji zorakılıqla əlaqəsi olmadığını iddia edərək, sadəcə təşkilati faktorları vurğulayır (Lind və digərləri, 2009; Leymann, 1996; Salin 2003). Başqa alimlər isə bu məsələdə mobbinqə məruz qalan və mobbinq tətbiq edən şəxslərin fərdi xüsusiyyətlərinin və təşkilati faktorların hər ikisinin səbəb olduğunu qeyd edirlər (Hauge et al., 2007).

Mobbinq tətbiq edən şəxslərin xarakterik xüsusiyyətlərinə baxdıqda, onların tərifi ehtiyac hiss edən və hər şeyin ən yaxşısını istəyən narsist şəxslər olduğu müəyyən edilmişdir. Bu

şəxslər, böyük ehtimalla uşaqlıqda fiziki və sözlü zorakılığa məruz qalmış insanlardır. Həyatda özünə mövqə tapa bilməyən həmin şəxslərin mobbinqə müraciət etməsini özünümüdafiə mexanizmi kimi də xarakterizə etmək olar (Leymann, 1996a).

Psixoloji zorakılıq zamanı mobbinq tətbiq edənlər özlərini olduqlarından daha müsbət xarakterli göstərməyə çalışır, digər tərəfdən isə təzə işə götürülənlərə qarşı qısqanclıq, öz inamlarına və dəyərlərinə qarşı təhdid hissi kobud davranışlara gətirib çıxarır (Vartia, 1996). Mobbinq tətbiq edənlər tərəfindən aqressiv davranışlar, adətən, sosial bacarıqlarının az olduğu və ya əsəbini idarə etmək və nəzarətdə saxlamaqla bağlı problemi olduğu üçün başlanır. Bu da mobbinq qurbanlarının özünə qarşı daha inamsız olması ilə nəticələnir (Salin, 2001).

İş yerində psixoloji zorakılıq 4 mərhələdə baş verir: İlkin mərhələdə şəxslər arasında tənqidi situasiyalarla müşayiət olunur. Bu mərhələ uzun müddət davam edən konfliktlərdir; İkinci mərhələdə fərdə zərər vurmağa çalışılır. Bu mərhələdə daha çox fərdi cəzalandırma var; Üçüncü mərhələdə artıq idarəedici heyət bu işə daxil olur. Təşkilatda yüksək səlahiyyət sahibləri 2-ci mərhələdə əsassız şayiələri eşidir və bu prosesin bir üzvü olur; Dördüncü mərhələdə isə işçi ya istefa verir, ya da işdən azad edilir (Leymann, 1996a).

Psixoloji zorakılıq göstərən tərəf, yaxud tərəflər, adətən, idarəçi heyət olur və buna aşağı rütbəli işçilər də qoşula bilər. Aparılan araşdırmalarda, işçilərin öz aralarında mobbinq tətbiq etdiyi və bu məsələni idarəçi heyətə bildirdikdə onun da bu hərəkəti dəstəklədiyi müəyyən edilmişdir (Leymann, 1996; Jale Minibas-Poussard, 2018). Amma yuxarı vəzifədə olanların eyni vəzifə sahibləri ilə müqayisədə daha çox mobbinqə əl atması yüksək ehtimaldır. Bunun bir çox səbəbi ola bilər: xarakterik, təşkilati quruluş buna misaldır (Einarsen, 1999; Kök, 2006).

Mobbinq hadisəsi təşkilatların özünə də böyük zərər vura bilər. Buna ixtisaslaşmış insan kapitalının azalması, məhsuldarlıqda azalma və peşəkar işçilərin yoxluğunu misal çəkə bilərik.

Bu da, şübhəsiz, təkcə təşkilatların yox, eyni zamanda ölkənin iqtisadiyyatına təsir edir (Rayner, Hoel & Cooper, 2002). Bundan başqa, psixoloji zorakılığa məruz qalanların sağlamlıq və sığorta xərclərinin artması, insanların erkən yaşda pensiyaya çıxması da cəmiyyətə və iqtisadiyyata qarşı mobbinqin zərərləri kimi qeyd oluna bilər (Leymann, 1996a).

## TƏHSİL MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ MOBBINQ

Mobbinq davranışları nümayiş etdirən işçilərə bütün təşkilatlarda, o cümlədən təhsil müəssisələrində də rast gəlmək mümkündür. Məsələn, Türkiyənin müxtəlif bölgələrində orta məktəb müəllimləri arasında aparılan bir araşdırmanın nəticəsinə əsasən işini yaxşı görən, idealist düşüncəli və pedaqoji prosesdə biliklərini müasir dövrün tələblərinə uyğun tətbiq edən müəllimlərin yaşlı nəsil tərəfindən mobbinqə daha çox məruz qaldığı müəyyən edilmişdir (Zapf, 1999; Koç & Bulut, 2009). Digər bir araşdırmada isə 40-50 yaşlı müəllimlərin dərstdə yeni təlim metodlarını tətbiq etməkdə çətinlik çəkdiyi və müasir dövrlə ayaqlaşma bilmədikləri üçün psixoloji zorakılığa daha çox məruz qaldıqları müəyyən edilmişdir. Yəni yaş artdıqca iş tapmaq ehtimalı azaldığı üçün yaşlıların mobbinqə məruz qalma ehtimalı artır. Çünki psixoloji zorakılığa 20-30 yaş aralığında məruz qalan şəxslər yeni bir iş tapa bilirlər. Bu alternativ 40 yaşdan yuxarı şəxslərdə çox da optimal seçim olmadığından, bunu qəbul etmək məcburiyyətində qalırlar (Ceylan, 2005).

Müəllimlərlə bağlı edilən bir kəmiyyət araşdırmasında təhsilverənlərin iş mühitində psixoloji zorakılığa məruz qalması ilə işləməyə həvəsin olmaması və iş məmnuniyyətinə olan təsiri müəyyən edilməyə çalışılmışdır. Araşdırma nəticəsində mobbinq və işləməyə həvəsin olmaması arasında əhəmiyyətli əlaqənin olduğu müəyyən edilmişdir. Eyni zamanda, psixoloji zorakılıqla iş məmnuniyyəti arasında neqativ bir əlaqənin olduğu da aşkara çıxarılmışdır. Mobbinqə məruz qalma dərəcəsi artdıqca iş məmnuniyyətində azalma və işləməyə həvəsin tükənməsində isə artma müşahidə olunur (Okçu & Çetin, 2017). Psixoloji zorakılıqla qarşılaşan

müəllimlər ya bu davranışa boyun əyir, ya da ona qarşı, bir növ, mübarizə aparırlar. Sadəcə iş məmnuniyyəti yox, eyni zamanda işə qarşı həvəssizlik, özünü yetəri qədər qabiliyyətli hiss etməmək, cəmiyyətdə sosiallaşmağa qarşı qorxu, özünü izolyasiya etmək də təhsil sahəsində işləyən mobbinq qurbanlarının başına gələn hadisələrdir (Mikkelsen & Einarsen, 2001; Leymann, 1990).

Bundan başqa, özəl məktəblərdə işləyən müəllimlərin dövlət məktəblərində işləyən müəllimlərlə müqayisədə mobbinqə məruz qalma faizi daha yüksəkdir. Bu istər sosial münasibətlərdə, istərsə də, işlə bağlı problemlərdə özünü bürüzə verir (Koç & Bulut, 2009).

Təhsil müəssisələrində idarəçilərin psixoloji zorakılıq tətbiq etmə səbəbləri öz vəzifələrini itirmə qorxusu, avtoritar idarəetmə sisteminə olan düşkünlüyü, liderlik xüsusiyyətlərinin olmaması və s. faktorlar kimi qəbul edilə bilər (Öztürk et al., 2007).

Aparılan bəzi araşdırmalara əsasən müəllimlərin mobbinqə məruz qalmasında cinsiyyətin elə də rol oynamadığı dəstəklənmişdir. Türkiyənin Bursa bölgəsində sinif müəllimləri arasında aparılan bir araşdırmada kişilərin (45%) və qadınların (55%), demək olar ki, eyni dərəcədə psixoloji zorakılığa məruz qaldığı müəyyən olunmuşdur (Mutlu-Göçmen & Güleç, 2018).

Mobbinq davranışının daimi olaraq istifadə edildiyi məktəblərdə müəllimlər işdən həzz ala bilmirlər. Psixoloji zorakılığın səviyyəsi artdıqca işə olan maraq da azalır. Bu duyğunu yaşayan müəllimlər bir müddətdən sonra işə məsuliyyətli yanaşmamağa başlayırlar. Bundan başqa, işə getməyə həvəssizlik, motivasiyanın, özünəinamın azalması və depressiyanın təsirləri şagirdlərdən də yan keçmir (Yaman et al., 2010). Belə adi görünən davranış böyük fəsadlarla nəticələnir ki, bu da dərslərin keyfiyyətinin aşağı düşməsinə səbəb olur. Stress, əsəb, narahatlıq sadəcə iş həyatına yox, eyni zamanda ailə və sosial münasibətlərə də zərər verə bilər (Yılmaz, 2017; Yaman, 2015). Özlərini tükənmiş, fiziki və mental olaraq yorğun hiss edən mobbinq qurbanları çıxış yolu tapa bilmir, ya da bu davranışa qarşı mübarizə aparmağa çalışırlar. Bu mübarizə

bəzən səssiz qalma, bəzən də yuxarı vəzi-fədəkilərə şikayət kimi özünü büruzə verir (Gündüz & Yılmaz, 2008).

Qeyd edilməli məlumatlardan biri də Leymannın mobbinq üçün xüsusi bir ölçmə vasitəsi yaratmasıdır. Buna "Leymann inventory of psychological terror" (LIPT) (Leymannın psixoloji terror inventarı) deyilir. LIPT 5 kate-qoriyadan ibarətdir:

1. Özünüifadə və kommunikasiyada təsirləri;
2. Sosial münasibətdə təsirləri;
3. Şəxsi reputasiyada təsirləri;
4. İxtisas və həyat keyfiyyəti ilə bağlı təsirlər;
5. Fiziki sağlamlıqla əlaqəli təsirlər.

## NƏTİCƏ

Məqələdə istinad edilən araşdırmalardan da görüldüyü kimi, mobbinq müəllimlərin məhsuldarlığına mənfi təsir edir, onlarda müəssisəyə qarşı inamı azaldır və nəticədə işlədiyi müəssisə üçün faydalı işlər görməkdə istəksizlik yaradır (Yıldırım, 2010). Bu da şagirdlərin keyfiyyətli təhsil ala bilməmələrinə, eləcə də təhsilə marağın azalmasına səbəb olur (Yaman et al., 2010).

Təhsil müəssisələrində mobbinqin qarşısını almaq inkişafı təmin etməyə dəstək verə bilər. Bunun üçün 3 kateqoriya vardır:

1) Problemə qarşı fərdi şəkildə mübarizə aparmaq. Bu zaman psixoloji zorakılıq göstərilən şəxs mobbinq tətbiq edəndən (bu müəllim həmkarı, direktor və ya direktor müavini ola bilər) etdiyi bu hərəkəti dayandırmasını tələb edə bilər. Bunu edən zaman yanında güvəndiyi bir iş yoldaşının olması özünümüdafiəni daha effektiv edər (Torun, 2010).

2) Mobbinqə qarşı təşkilati həll yolu. Məsələn, qurumların daxilində dəstək verən və onları maarifləndirən təşkilatların yaradılması məqsədəuyğundur. Belə olduqda, hər bir təhsil müəssisəsində iş bölgüsünün necə aparılması, davranış və nəzakət qaydaları, şəxsi hüququn qorunmasının vacibliyi və s. bu kimi məsələlər ədalətli həllini tapar ki, bu da təhsil işçilərinin öz işlərinə daha çox diqqət ayırmasına kömək edər (Esen et al., 2014).

3) Problemi ictimai şəkildə həll etmək. Buraya psixoloji zorakılığa məruz qalanlara məsləhət

verən dərnəkləri və ya problemin həlli yollarını göstərən müvafiq ictimai qurumları aid etmək olar. Məhz onların dəstəyi ilə mobbinqin təsirini azaltmaq mümkündür (Esen et al., 2014).

Ümumiyyətlə, iş yerində konfliktlərdən uzaq durmaq işə götürənin öz marağında olmalıdır. Çünki bu cür konflikt, yaxud psixoloji şiddət işçilərə mənfi təsir edəcək və iş məhsuldarlığında geriləmə baş verəcəkdir (Leymann, 1996a). Bu cür neqativ hallar sadəcə fərdin özünə deyil, təşkilata da zərər verə bilər. Bu hallar müşahidə olunan qurumlarda işləyənlər sadəcə şəxsi maraqlarını düşünür, onların iş yerinə qarşı sədaqət hissi minimum səviyyədə olur. İdarəçilər işə gətirən zaman işçiləri mövcud qaydalarla yeni tanış etdikdə və qaydalara əməl etməyi nəzarət altında saxlayan xüsusi şəxslər təyin etdikdə bu kimi kobud rəftar və davranışların qarışması müəyyən qədər alınmış olar ki, bu da qurumun özü üçün müsbət nəticələrə (Leymann, 1996b).

Təhsil müəssisələrində psixoloji zorakılıq hallarının qarşısını almaq məqsədilə müəllimlər üçün mobbinqlə bağlı seminarların təşkil edilməsi daha məqsədəuyğun olar. Çünki mobbinq və onun fəsadları ilə bağlı anlayışı olmayanlarla bu sahədə əhatəli məlumatı olanlar arasında ciddi fərq var. Məlumatı olmayan psixoloji zorakılıqı adi qəbul edə, problemin daha da böyüməsinə və bu da həll yolunun çətinləşməsinə gətirib çıxara bilər. Halbuki, məlumatlı bir müəllim, yaxud təhsil işçisi öz haqq və hüquqlarından xəbərdar olduğuna görə çıxış yolu tapmağa cəhd göstərəcəkdir.

Məktəb direktorları ümumtəhsil müəssisələrində digər neqativ hallara qarşı mübarizəni necə aparırsa, mobbinqə qarşı da bu həssaslığı göstərməlidirlər. Çünki məktəbdə bu davranışın qarşısını almağa ilk maraqlı şəxs direktor olmalıdır. Onun müavinlərinə bununla bağlı kəskin təlimatlar verməsi onların işini hansı üsulla görəcəyinə təsir edər və bu da əlaqəli şəkildə müəllim-müəllim, müəllim-şagird münasibət-lərində müsbət rol oynayar.

Tədqiqatdan çıxarılan nəticələrə əsasən direktor öz idarə etdiyi müəssisənin uğuruna nail olmaq istəyirsə, birmənalı şəkildə mobbinqlə mübarizə aparmalıdır. Bu mübarizəyə rəhbər şəxs birinci özündən başlamalıdır.

## İstifadə edilmiş ədəbiyyat

- <sup>1</sup> Agervold, M., & Mikkelsen, E.G. (2004). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- <sup>2</sup> Ceylan, L. (2005). Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- <sup>3</sup> Çobanoğlu, Ş. (2005). MOBBİNG işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. *Timaş Yayınları*, 1. Baskı, İstanbul.
- <sup>4</sup> Davenport, N., Schwartz, R.D., & Elliott, G.P. (2003). Mobbing: iş yerinde duygusal taciz. ÖnerToy, O. C. (Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- <sup>5</sup> Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16-27.
- <sup>6</sup> Esen, A., Gülşin, O., & Münevver, Y. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4/1 (Nisan /April 2014) ss. 62-80.
- <sup>7</sup> Gündüz, H.B., & Yılmaz, Ö. (2008). The opinions of teachers and administrators on mobbing behaviors in secondary (A Sample of Düzce), *Journal of National Education*, 179(Summer), 269-282.
- <sup>8</sup> Hacıcaferoğlu, S. (2013). A survey on the relationship between the levels of intimidation (mobbing) behaviors of the branch teachers employed in the secondary education and the demographic characteristics. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*. 14(3), 111-127.
- <sup>9</sup> Hauge, L.J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21(3), 220-242.
- <sup>10</sup> Hoel, H., & Cooper, C.L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. [Unpublished report] Institute of Science and Technology, University of Manchester (UMIST).
- <sup>11</sup> Karavardar, G. (2009). İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma Ve Psikolojik Yıldırılmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri İle İlişkisi [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- <sup>12</sup> Koç, M., & Bulut, H.U. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi, *International Online Journal of Educational Sciences*, 1(1), 64-80.
- <sup>13</sup> Kök, S.B. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 13, 434-448.
- <sup>14</sup> Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- <sup>15</sup> Leymann, H. (1996b). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5:2, 165-184.
- <sup>16</sup> Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996a). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- <sup>17</sup> Lorenz, K (2002) *On Aggression*, London: Routledge.
- <sup>18</sup> Mikkelsen, E.G., & Einarsen, S. (2002). Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11:1, 87-111.
- <sup>19</sup> Mikkelsen, E.G., Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- <sup>20</sup> Minibas-Poussard, J. (2018). Mobbing in Higher Education: Descriptive and Inductive Case Narrative Analyses of Mobber Behavior, Mobbee Responses, and Witness Support. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18(2).
- <sup>21</sup> Mutlu-Göçmen, N., & Güleç, S. (2018). Relationship between teachers' perceptions of mobbing and their problem solving skills. *Educational Research and Reviews*, 13(1), 51-59.
- <sup>22</sup> Okçu, V., & Çetin, H. (2017). Investigating the Relationship among the Level of Mobbing Experience, Job Satisfaction and Burnout Levels of Primary and Secondary School Teachers. *Universal Journal of Educational Research* 5(1): 148-161.
- <sup>23</sup> Özışık, Z. (2014). The teachers expressions, who are teaching at secondary and high-schools, about psychological violence (Mobbing). [Unpublished Master's Thesis]. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sutcu Imam University and Zirve University, Turkey.

- <sup>24</sup> Öznur, T.A. (2019). Examination of the Relationships between Mobbing and Psychological Symptoms in Teachers, *Universal Journal of Educational Research* 7(3): 863-873, 2019.
- <sup>25</sup> Öztürk, H., Sökmen, S., Yılmaz, F., & Çilingir, D. (2007). Measuring Mobbing Experiences of Academic Nurses: Development of a Mobbing Scale", *American Academy of Nurse Practitioner*, 439-443.
- <sup>26</sup> Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. (2002). *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?*. London, UK: Taylor & Francis.
- <sup>27</sup> Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- <sup>28</sup> Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232.
- <sup>29</sup> Torun, E. (2010). Üniversite (Yüksek Öğretim) ve Mobbing . Kocaeli Üniversitesi.
- <sup>30</sup> Vartia, M. (1996). The sources of bullying–psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214.
- <sup>31</sup> Yaman, E. (2015). Mobbing and stress. *International Journal of Progressive Education*, 11(2), 6-13.
- <sup>32</sup> Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). Mobbing motivation and peace at the workplace: Teachers expect a lot? Mobbing victims on teachers. *International Journal of Human Sciences*, 7(1), 1136-1151.
- <sup>33</sup> Yıldırım, G. (2010). Primary school teachers' being subject to mobbing behaviours by school principals. [Unpublished Master's Thesis]. Kırıkkale: Kırıkkale University, Turkey.
- <sup>34</sup> Yılmaz, İ. (2017). The relationship between teachers' mobbing behaviors and job satisfaction. [Unpublished Master's Thesis]. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman University, Turkey.