

Çalı anlarda Psikolojik İddet Algılaması ve Kadın Çalı anlar Üzerine Bir Ara tırma

A Study on Perception of Psychological Violence among Employees and Woman Employees

Serap AH N¹

Murat TÜRK²

ÖZET

Bu çalı mada, uygulama alanına giren üniversitede çalı an kadın akademisyenlerdeki çalı ma stresi ve i performansı ile psikolojik iddet uygulamaları arasındaki ili kiler tespit edilmeye çalı ılmı tır. Ara tırmanın bulgularında, kadın akademisyenlerin genel olarak i stresi ve i performanslarının psikolojik yıldırma ile aralarında anlamlı bir ili kinin bulundu u saptanmı tır.

Anahtar Kelimeler: Çalı ma Stresi, Performansı, Psikolojik iddet

ABSTRACT

The subject of this study was to determine if there is a meaningful correlation between the job stress, performance and psychological violence of the women academics working in universities. According to the findings of the study it was determined that in general there is a meaningful correlation between the job stress, performance and pysical mobbing of these women academics.

Keywords: Job Stress, Job Performance, Psychological Violence

¹ Yüksek Lisans Ö rencisi, Ni de Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

² Doç.Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, BF, muratturk@osmaniye.edu.tr

1.G R

Ça ımız insanı, iddetin toplumsal hayatın her alanına yayıldı ına, bütün dünya da hızla tırmandı ına ve çe itlendi ine tanıklık etmektedir. Millet meclislerinden sokaklara, ev ve aile ortamından okullara, i yerlerine kadar hemen hemen her alanda ya anan iddet olayları medyada geni yer bulmakta ve dikkatlerimizi çekmektedir. iddet, farklı ekillerde kendini göstermekte; baskı, eziyet, korkutma, sindirme, öldürme ya da caydırma amaçlı davranı lar toplumdan topluma farklıla makla beraber sürekli bir biçimde ve her toplumda ya anmakta, günlük ya amın bir parçası olma özelli ini hala korumaktadır (Kele ve Ünsal, 1996: 91).

nsanlık tarihi boyunca var oldu unu söyleyebilece imiz iddet kavramı, dar anlamıyla yalnızca fiziksel iddeti içerir. Genel anlamda iddet; “a ırı duygu durumunu, bir olgunun yo unlu unu, sertli ini, kaba ve sert davranı ı, beden gücünün kötüye kullanılmasını, bireye ve topluma zarar veren etkinlikleri” kapsar (Köknel, 2006: 20). Ba ka bir tanıma göre iddet; “yıkıcı, yok edici saldırganlı ın bir biçimi olarak ki ilere ya da nesnelere çe itli boyutlarda zarar vermeyi içeren güçlü, kontrolsüz, a ırı, birdenbire, toplu ya da bireysel görülebilen bir olgudur” (Yıldırım, 1998: 25). Türk Dil Kurumu (2005: 1752) ise iddeti, “kar ıt görü te olanları inandırma ve uzla tırma yerine kaba kuvvet uygulamak” ekinde tanımlamaktadır. iddetin dar tanımlarıyla yetinmek ve sadece fiziksel iddet üzerine odaklanmak, iddet kavramına belli bir açıklık kazandırsa da, bazı toplumsal geli melerin ve sistemlerin yol açtı ı zararların göz ardı edilmesine neden olabilir (Ünsal, 1996: 32). iddetin ki iler ve toplumlar üzerinde bıraktı ı duygusal etkileri de dikkate almak gerekir. nsan üzerindeki etkileri açık ve ölçülebilir nitelikte olmasa da dolaylı ve somut biçimde hissedilen baskılar (ekonomik iddet, medya terörü, ebeveyn ve okul daya ı, kronik i sizlik, trafik kazaları, sa lıksız çalı ma ko ulları, çevrenin tahrip edilmesi vb.) iddet kategorisine dâhil edilmelidir (Önba , 2007: 3). iddetin biçimlerine göre gözden geçirilmesi, fiziksel, psikolojik, duygusal, sözel, cinsel, ekonomik ve daha pek çok davranı ın iddet biçimi olarak ortaya çıkabilece ini göstermektedir (Ataman, 2003: 333).

iddeti daha geni bir açılımla tanımlayan Michaud; kar ılıklı ili kiler ortamında, bir veya birkaç ki inin, do rudan veya dolaylı, sistemli ya da sistemsiz olarak, di er ki i ya da ki ilerın bedensel, ahlaki, moral ve manevi bütünlü üne, mallarına, simgesel, sembolik veya kültürel de erlerine, oranı ne olursa olsun zarar verecek ekinde davranmasını iddet kapsamında ele almı tır. Sonuç olarak insanların fiziksel ya da psikolojik olarak acı çekmesine neden olabilecek her davranı biçimi iddet olarak kabul edilebilir. Her türlü fiziksel saldırı iddet tanımı içinde de erlendirilirken, fiziksel olmayan, bireyin sa lı ını ve psikolojisini olumsuz yönde etkileyen, onu üzen, kendisini baskı ve tehdit altında hissetmesine neden olan tutum ve davranı lar psikolojik iddet kapsamında de erlendirilir (Tutar, 2004: 14-146). Davenport vd. göre (2003) taciz, rahatsız etme ve kötü davranı yoluyla herhangi bir ki iye yönelen ve ki iyi i ya amından dı lamak amacıyla, kasıtlı olarak yapılan saldırıları psikolojik iddet olarak tanımlamaktadır. Bu yakla ımlara göre, iddetin bilinenden daha yo un bir düzeyde ya andı ını, sanılandan çok daha fazla sayıda ki inin farkında olsun ya da olmasın

iddet içeren tutum ve davranışlara maruz kaldığını veya iddet uygulayıcı olduğunu söyleyebiliriz. Unutmamak gerekir ki, psikolojik iddet, kalıcı psikolojik ve psikosomatik etkiler bırakabilmesi bakımından fiziksel iddetten daha tehlikelidir (Westhues, 2002). Toplumsal bir açık sistem olan örgüt, ilgili olduğu çevre sistemleriyle sürekli bir etkileşimindedir (Yalçınkaya, 2002: 105). O halde toplumsal hayatın her alanında olduğu gibi çevresini etkileyen ve ondan etkilenen örgütlerde ve çalışmaları ortamlarında da fiziksel veya psikolojik iddet içeren davranışlara rastlamak olasıdır.

2.ÜNİVERSİTEDE GÖREVE YAPAN KADIN AKADEMİKLERİN PSİKOLOJİK İDDET ALGISI VE PSİKOLOJİK İDDETİN, PERFORMANSI VE STRESLE İLİŞKİSİ ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

2.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Temel olarak araştırmanın amacı, iş yaşamında çalışanların psikolojik iddet algısını tespit etmeye ve psikolojik iddete maruz kalma düzeylerini ölçmeye yöneliktir.

Bununla birlikte iletişim ve etkileşimin en yoğun olduğu okullardaki örgütsel ve sosyal ilişkilerin çalışanların performansında ve ruhsal sağlığında daha özel bir önem arz edeceğini söylemek mümkündür. Aynı zamanda yapılan araştırmalar sektörde gözetimsiz kadın çalışanların daha yüksek oranda psikolojik iddete maruz kaldığını göstermiştir. Bunun sebebi olarak da kadın yöneticilerin hemcinslerine daha yoğun psikolojik iddet uyguladığını gösterilmektedir.

Dünyada ve ülkemizde ispatlanması çok zor olduğu düşünülen psikolojik iddet konusunda iş yasasında sürekli olarak incelemeler yapılmaktadır. Günümüzdeki yerli hastalıklarının başında stres ve performans düşüklüğü sayılabilmektedir. Bu nedenle psikolojik iddetin stres ve performansla ilişkisinin gözden geçirilmesi yararlı olacaktır.

2.2.Araştırmanın Hipotezleri

Şu şekilde psikolojik iddet literatüründe de inilen ilk üç bölümdeki tartışmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotezler

H1: İşyerinde Psikolojik İddetin boyutları Nevşehir Üniversitesinde çalışan Kadın Akademisyenlerin iş stresinin boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2: İşyerinde Psikolojik İddetin boyutları Nevşehir Üniversitesinde çalışan Kadın Akademisyenlerin kişisel performanslarının boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2.3.Ara tırmanın Modeli

Ara tırma, genel tarama modeline göre yürütülmü tür. Tarama modeli, geçmi te ya da halen var olan bir durumu var oldu u ekliyle betimlemeyi amaçlayan ara tırma yaklaşımlarıdır. Ara tırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi ko ulları içinde ve oldu u gibi tanımlanmaya çalı ılır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan olu an bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2004).

Bu ara tırmada, Nev ehir Üniversitesi'nde görev yapan Kadın Akademisyenlerin i yerinde psikolojik yıldırma maruz kalıp kalmadıkları de erlendirilmi tir. Analiz teknikleri açısından bakıldı nda bu çalı ma, sayısal bir ara tırmadır. Kadın Akademisyenlerin i yerinde psikolojik iddet algılarının nedenleri çe itli de i kenler açısından incelenmi tir.

2.4.Ara tırmanın Evreni Ve Örneklemi

Kadın çalı anlarda psikolojik iddet uygulamaları ve etkilerine yönelik olarak yapılan bu ara tırma kapsamında, Nev ehir ilinde ya ayan kadın akademisyenler ara tırmanın evrenini olu turmaktadır. Nev ehir Üniversitesi'nde çalı an kadın akademisyenler ara tırmanın örneklemini olu turmaktadır. Anket toplam 70 kadın akademisyene posta yolu ile gönderilmi tir. Gönderilen anketlerden 61 tanesinden, ara tırma içerisinde yararlanılabilecek sonuç alınmı tir.

2.5.Veri Toplama Aracı

Ara tırmanın amacına uygun olarak i yerinde psikolojik iddetin i stresi, i ve ki isel performans ile ili kisini ölçmek için anket yöntemine ba vurulmu tur.

Ara tırma için hazırlanan anket üç bölümden olu maktadır. Birinci bölümde çalı anların demografik özelliklerini belirleyici sorular sorulmu tur. Bu bölümdeki sorular anketi yanıtlayan kadın çalı anın ya , medeni durum, e itim seviyesi, pozisyon ve kıdemini belirlemeye yönelik sorulardır.

İkinci bölümde i letmelerde psikolojik iddet olgusunu ara tırmaya yönelik sorular bulunmaktadır. Bu bölümde çalı anların i arkada ları ve üstleri ile olan ileti im, sözlü veya yazılı taciz, psikolojik iddet, ayrımcılık, mesleki konuma saldırı, politik, kültürel veya dini baskılar ile ilgili sorulara yanıt alınmaktadır. Üçüncü bölümde ise i stresi ve ki isel performans ile ilgili sorular bulunmaktadır. Ankette toplam 44 soru bulunmaktadır. Bu sorulardan ilk 6 soru demografik de i kenler ile ilgili soruları, ikinci bölümde yer alan 24 soru i yerinde psikolojik yıldırma ile ilgili soruları, son bölümdeki 1-9 arası sorular i stresi ile ilgili soruları, 10-14 arası sorular ise ki isel performans ile ilgili soruları te kil etmektedir. Anket,70 çalı ana da ıtılmı , ankete katılanların tamamı

tarafından ankete cevap verilmiştir. Katılım oranı %87 olmuştur. Ölçek literatür taraması ve araştırmalar sonucunda araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Söz konusu anket, tez çalışmasının sonunda ekler bölümünde bulunmaktadır.

2.6.Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen verilerin çözümlenmesinde öncelikle merkezi dağılım ve de ikenlik ölçülerinden yararlanılmıştır. De ikenler arasında fark olup olmadığını ve anlamlılık düzeyini test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin doğruluğunu test etmek için korelasyon, regresyon ve faktör analizleri kullanılmıştır. Çözümlemelerde SPSS programının 16. sürümünden yararlanılmıştır. Tüm istatistiksel çözümlenelerde 0,5 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır.

Cronbach'ın Alpha testi ile de ikenlerin içsel tutarlılığı (birleşme geçerliliği) test edilmiştir. Daha sonra de ikenleri oluşturan sorulara verilen cevapların her de iken için ortalaması alınarak de ikenlerin 1 ile 5 arasında puanları hesaplanmıştır. De ikenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve güvenilirlik değerleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. De ikenlerin Ortalama, Standart Sapma Ve Cronbach Alpha Skorları

De ikenler	Ortalama	Std. Sapma	Alpha
Kültürel Ayrımcılık	1,1967	0,57212	0,641
Mesleki Konuma Saldırı	1,459	0,59368	0,653
Duygusal İddet	1,2295	0,55957	0,635
İtibara Saldırı	1,3115	0,50136	0,629
Yıldırma	1,4918	0,72164	0,678
Amirlerden Kaynaklanan Stres	1,7049	0,803	0,621
Arkadaşan Kaynaklanan Stres	1,918	0,55663	0,63
Kişisel Performans	3,8197	0,7418	0,86

Katılımcıların sorulara 1 ile 5 puan arasındaki ölçek üzerinden verdikleri cevapların de iken bazında alınan ortalamaları bunu göstermiştir ki, psikolojik yıldırma algıları oldukça düşük olup, sadece yıldırma algısı nispeten biraz yüksektir. Stres boyutları için de aynı dürlükten söz edilebilir, yine sadece arkadaşan kaynaklanan stres boyutu nispeten biraz yüksektir. Korelasyon analizi sonuçları ise mobbing uygulamalarına yönelik algılardan mesleki konuma saldırı algısı hariç ve örgütsel stres boyutlarından arkadaşan kaynaklanan stres algısı hariç tümü ile kişisel performans algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koymuştur. Bu çalışmanın genel bir

bulgusu olarak psikolojik yıldırma boyutları ile stres boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu Tablo 2’de gözlemlenmektedir.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyonlar

	Kültürel Ayrımcılık	Mesleki Konuma Saldırı	Duygusal Şiddet	İtibara Saldırı	Çaresiz bırakma	Amirlerden Kaynaklanan Stres	Arkadaştan Kaynaklanan Stres	Kişisel Performans
Kültürel Ayrımcılık	1							
Mesleki Konuma Saldırı	,368(**)	1						
Duygusal Şiddet	,533(**)	,631(**)	1					
İtibara Saldırı	,480(**)	,520(**)	,573(**)	1				
Yıldırma	,448(**)	0,242	,417(**)	,491(**)	1			
Amirlerden Kaynaklanan Stres	,528(**)	,429(**)	,635(**)	,605(**)	,370(**)	1		
Arkadaştan Kaynaklanan Stres	,627(**)	,368(**)	,489(**)	,571(**)	,268(**)	,653(**)	1	
Kişisel Performans	-,386(**)	-,0187	-,541(**)	-,295(*)	-,330(**)	-,483(**)	-,0198	1

** 0.01 hata payıyla anlamlı ; * 0.05 hata payıyla anlamlı

Çalışanların psikolojik yıldırma algılarının amirlerden kaynaklanan strese etkilerine baktığımız regresyon analizi sonuçları bunu ortaya koymaktadır ki, itibara saldırı yapıldığı algısı ve duygusal iddete maruz kalma algısı amir kaynaklı kişisel stresini pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

Tablo 3. Psikolojik Yıldırmanın Amirlerden Kaynaklı Strese Etkileri

Bağımsız Değişkenler	Standardize Beta Katsayıları	t değeri	Anlamlılık
Sabit Değer		0,615	0,541
Kültürel Ayrımcılık	0,194	1,649	0,105
Mesleki Konuma Saldırı	-0,052	-0,411	0,682
Duygusal İddet	0,387	2,78	0,007
İtibara Saldırı	0,331	2,581	0,013
Yıldırma	-0,029	-0,253	0,801

R²: 0,516; F: 11,70

Çalışanların psikolojik yıldırma algılarının arkadaşlarından kaynaklanan strese etkilerine baktığımız regresyon analizi sonuçları bunu ortaya koymaktadır ki, kültürel ayrımcılık ve itibara saldırı algıları arkadaşlarından kaynaklanan stresi pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Bunların arasında en etkili olanı kültürel ayrımcılık algısıdır.

Tablo 4. Psikolojik Yıldırmanın Arkadaş Kaynaklı Strese Etkileri

Bağımsız Değişkenler	Standardize Beta Katsayıları	t değeri	Anlamlılık
Sabit Değer		5,364	0
Kültürel Ayrımcılık	0,473	4	0
Mesleki Konuma Saldırı	-0,032	-0,253	0,801
Duygusal İddet	0,11	0,786	0,435
İtibara Saldırı	0,38	2,95	0,005
Yıldırma	-0,169	-1,479	0,145

R²: 0,511; F: 11,479

Çalışanların psikolojik yıldırma algılarının kişisel performans algılarına etkilerine baktığımız regresyon analizi sonuçları şunu ortaya koymaktadır ki, sadece duygusal iddet algısı kişisel performansı negatif ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

Tablo 5. Psikolojik Yıldırmanın Kişisel Performansa Etkileri

Bağımsız Değişkenler	Standardize Beta Katsayıları	t değeri	Anlamlılık
Sabit Değer		17,71	0
Kültürel Ayrımcılık	-0,125	-0,921	0,361
Mesleki Konuma Saldırı	0,251	1,723	0,09
Duygusal İddet	-0,611	-3,798	0
İtibara Saldırı	0,032	0,215	0,831
Yıldırma	-0,095	-0,723	0,473

R²: 0,354 ; F: 6,025

Sonuçlar genel olarak göstermektedir ki, mobbing algılarından duygusal iddet algısı kişisel performansı doğrudan olumsuz etkilerken, buna ilaveten itibara saldırı algısı amirden kaynaklanan stresini artırarak kişisel performansı dolaylı olarak da olumsuz etkilemektedirler. Buna göre performansı artırabilmek için amirden kaynaklanan stresi azaltmak bunun için de psikolojik yıldırma(mobbing)'yi azaltmak gerekmektedir.

Çalışanların psikolojik yıldırma boyutları ile stres boyutları arasında anlamlı bir etkileşim olduğu öngören H1 hipotezi kısmen kabul edilebilir durumdadır. Buna dayanak olarak, ilk iki regresyon modelinin analiz sonuçları ele alındığında itibara saldırı tipindeki psikolojik yıldırmanın amirden ve arkadaş kaynaklı stresi arttırdığı, duygusal iddet tipindeki psikolojik yıldırmanın amirden kaynaklı stresi arttırdığı, kültürel ayrımcılık tiplerindeki psikolojik yıldırmanın ise sadece arkadaş kaynaklı stresi arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde, psikolojik yıldırma ve kişisel performans ilişkisinin ele alındığı H2 hipotezi de kısmen kabul edilebilmektedir. Üçüncü Regresyon modelinin analiz sonuçlarına göre, psikolojik yıldırma tiplerinden duygusal iddet kişisel performansı azaltmaktadır. Diğer psikolojik yıldırma boyutları

ise performans üzerinde etkili bulunmamıslardır. Korelasyon analizlerinin sonuçlarına bakılacak olursa; iş stresi boyutlarının kişisel performansla anlamlı ve negatif bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak genel bir sonuç olarak, psikolojik yıldırmanın stresi arttırdığı ve dolaylı olarak da performansı azalttığı söylenebilir.

2.7.Sonuç Ve Değerlendirme

Her ne kadar hem kavram olarak yaygınlaştı hem de algı olarak tam hissedilmemi veya beyan edilmemi olsa da psikolojik iddet her yıl binlerce insanımıza ve kurumumuza maddi manevi çok büyük zararlar vermektedir. Geert Hofstede'nin çalışmalarına göre "güç mesafesi" ismindeki toplumsal kültürel özellik arttıkça amirin emirlerinin sorgulanmasının ve tartışılabilmesinin azaldığı görülmektedir. skandinav ülkelerine göre Amerika Birleşik Devletleri'nde bu oranın %40 gibi yüksek bir düzeyde seyrettiği vurgulanmaktadır. Hofstede'ye göre bu oran Türkiye için %66 olarak görünmektedir. Dünya ortalamasının %55 olduğu göz önüne alınırsa ülkemizde psikolojik iddetin boyutları ve insanımızdaki yıldırma algısının düşük seviyesi açıkça görülmektedir(Hofstede, 1997).

Günümüzde, işyeri iddeti küresel ölçekte yaygın bir sorun olarak kabul edilmektedir. işyeri iddeti deyince genellikle tanımlanabildiği ve gözlenebildiği için fiziksel güç kullanımını içeren fiziksel iddet akla gelmektedir. Fiziksel iddet, bir kişiye ya da bir gruba karşı yapılan; fiziksel, cinsel veya psikolojik zararlar sonuçlanan fiziksel güç kullanımınıdır. Ancak son yıllarda işyeri iddetinin, fiziksel iddet kadar psikolojik iddeti de içerdiği görülmüştür. Çalışma ortamında gerçekleşen her türlü duygusal taciz, korkutma, tehdit, gözdağı, alay, hakaretlerinin önünde küçük düşürücü veya aşağılayıcı söz söyleme gibi çeşitli psikolojik saldırı türlerini içeren pek çok davranış da işyeri iddetinin kapsamında ele alınmaktadır. Yapılan araştırmalar, psikolojik iddetin fiziksel iddetten daha tehlikeli boyutlara ulaştığını ve çalışanlar bakımından işyerinde önemli bir meslek sağlığı ve güvenlik sorunu haline geldiğini göstermektedir (Çöl, 2008).

Kaynakça

- ATAMAN, Ü. Cihan**(2003), "Kadına Yönelik İddet ve Hekimlik Sempozyumu", Sted Dergisi, Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları: 333.
- ÇÖL, Serap**(2008), " İşyerinde Psikolojik İddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 19: 107-135.
- DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ R.D. ve ELLOTT G.P.**(2003), "Mobbing yerinde Duygusal Taciz", Çev. Osman Cem Önerioy, Sistem Yayıncılık, İstanbul: 5.
- HOFSTEDE, Geert**(1997), "Cultures and Organizations: Software of the Mind.", McGraw-Hill, New York.

- KELES**, Ruken ve **ÜNSAL**, Artun(1996), “Kent ve Siyasal İddet”, Cogito Dergisi İstanbul: Yapı Kredi Kültür Sanat Yayıncılık: 32-101.
- KÖKNEL**, Özcan(2006), “Bireysel ve Toplumsal İddet”, İstanbul: Altın Yayınları, 5. Baskı: 20.
- ÖNBAS**, Nurettin (2007), “İkõretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal İddetle İlgili Görüşleri Üzerine Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi), İstanbul: Harran Üniversitesi.
- TUTAR**, Hasan(2004), “İş Yerinde Psikolojik İddet”, Platin Yayınları: 14- 146.
- TÜRK DİL KURUMU**(2005), “Türkçe Sözlük”, Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- ÜNSAL**, Artun(1996), “ Genişletilmiş Bir İddet Tipolojisi”, Cogito Dergisi, Yapı ve Kredi Yayınları: 32.
- WESTHUES**, Kenneth(2002), "A Summary of Research on Mobbing Published in OHS Canada", Canada's Occupational Health & Safety Magazine: 30–36.
- YALÇINKAYA**, Mustafa(2002), “Açık Sistem Teorisi ve Okula Uygulanması”, G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 22: 103-116, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- YILDIRIM**, Aysel(1998), “Sıradan İddet”, İstanbul: Boyut Kitapları: 25.