

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİK ŞİDDET: İSTANBUL'DA ÖZEL BİR ÖĞRETİM  
KURUMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Cem BIÇAKÇI**

**0510010001**

**Anabilim Dalı: İşletme**

**Programı: İşletme**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mahmut PAKSOY**

**HAZİRAN 2017**

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**PSİKOLOJİK ŞİDDET: İSTANBUL'DA ÖZEL BİR ÖĞRETİM  
KURUMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Cem BIÇAKÇI**

**0510010001**

**Anabilim Dalı: İşletme**

**Programı: İşletme**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mahmut PAKSOY**

**Jüri Üyeleri: Yrd. Doç. Dr. Kadri MİRZE**

**Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ**

**HAZİRAN 2017**

## ÖNSÖZ

Benim için çok uzun bir yolculuk oldu yüksek lisans çalışmam. 2005 yılında başladığım, daha sonra çeşitli nedenlerle ara verdiğim çalışmamda, kendisiyle tanıştığım günden sonra çalışmamı tamamlayıp, akademik kariyer alanında daha ileri boyuta ilerleme kararı almama vesile olup, çalışmamın her aşamasında bana destek olan tez danışmanım, hocam, Prof. Dr. Mahmut PAKSOY'a; değerli vaktini ayırıp çalışmamda bana destek olan Doç Dr. Hakkı AKTAŞ'a; bu çalışmayı olmasa asla tamamlayamayacağım, hayat arkadaşım, çocuklarım Cemre ve Cem Jr.'ın annesi sevgili eşim Merve BIÇAKÇI'ya ve her zaman yanımda olan annem Vildan BIÇAKÇI, babam Cemil Can BIÇAKÇI ve kardeşim Can BIÇAKÇI'ya sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

Cem BIÇAKÇI

## İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>ii</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>v</b>
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>KISA ÖZET</b> .....	<b>1</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>2</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>3</b>
<b>1. PSİKOLOJİK ŞİDDET KAVRAMI, GELİŞİMİ VE İLGİLİ KAVRAMLAR</b> .....	<b>5</b>
1.1. Psikolojik Şiddetin Tanımı .....	5
1.2. Psikolojik Şiddetin Gelişimi .....	9
1.3 Psikolojik Şiddetle İlgili Kavramlar .....	11
1.3.1. Şiddet.....	11
1.3.2. Çatışma.....	11
1.3.3. Cinsel Taciz.....	13
1.3.4. Bullying – Zorbalık .....	13
1.4. Psikolojik Şiddet Türleri.....	14
1.4.1.Dikey Psikolojik Şiddet.....	14
1.4.2. Yatay Psikolojik Şiddet .....	15
<b>2. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN NEDENLERİ</b> .....	<b>18</b>
2.1. Psikolojik Tacizcinin veya Tacizcilerin Kişilik Özelliklerine Dayalı Nedenler .....	19
2.2. Mağdurun Kişilik Özelliklerine Dayalı Nedenler.....	20
2.3. Örgütsel Yapıya Dayalı Nedenler.....	20
2.4. Diğer Nedenler.....	22

### **3. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN BİREY VE ÖRGÜT ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ** 24

3.1. Birey Üzerine Etkileri.....	24
3.1.1. Kişilik .....	24
3.1.2. Depresyon.....	25
3.1.3. Stres .....	25
3.1.4. Psikolojik Dayanıklılık.....	26
3.1.5. Örgütsel Aidiyetin Kaybolması.....	26
3.1.6. İş Tatminsizliği.....	27
3.2. Bireylerin Psikolojik Şiddetten Etkilenme Dereceleri.....	27
3.2.1. Birinci Derece Psikolojik Şiddet .....	28
3.2.2. İkinci Derece Psikolojik Şiddet.....	28
3.2.3. Üçüncü Derece Psikolojik Şiddet.....	29
3.3. Örgüt Üzerine Etkileri .....	29
3.3.1. Personel Verimliliği .....	29
3.3.2. İş Verimliliği .....	30
3.3.3. Marka Değeri.....	31
3.3.4. Örgütsel Çatışma .....	31
3.3.5. Ekonomik Etkileri .....	32

### **4. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN MAĞDUR VE ÖRGÜT AÇISINDAN SONUÇLARI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**..... 33

4.1. Mağdur ve Örgüt Açısından Sonuçlar .....	33
4.1.1. Mağdur Açısından Sonuçları.....	33
4.1.2. Örgüt Açısından Sonuçlar .....	34
4.2. Psikolojik Şiddet İle İlgili Araştırmalar.....	35

### **5. PSİKOLOJİK ŞİDDET ÜZERİNE İSTANBUL'DA YAPILAN BİR ARAŞTIRMA** ..... 39 |

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	39
5.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı, Varsayımı ve Sınırlılıkları .....	39

5.3. Araştırmanın Modeli.....	40
5.4. Araştırmanın Temel Soruları .....	41
5.5. Veri Toplama Araçları ve Değişkenleri.....	41
5.6. Veri Analiz Teknikleri .....	42
5.7. Araştırmanın Güvenirlik Analiz Sonucu .....	43
5.8. Bulgular ve Yorumlar .....	43
5.8.1. Araştırmaya Katılanlar .....	43
Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Frekans Dağılımları.....	43
5.8.2. Son 1 Yıl İçinde Araştırma Yapılan Kurumda Psikolojik Şiddete Maruz Kaldığını Belirtenler.....	44
5.8.3. Katılımcıların psikolojik şiddete ne zaman maruz kaldıkları.....	45
5.8.4. Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Süresi.....	46
5.8.5. Altı Alt Boyut Sonuçlarının Değerlendirilmesi.....	47
5.8.6. Analizler .....	54
<b>SONUÇ ve ÖNERİLER.....</b>	<b>62</b>
<b>Gelecek Araştırmalar için Öneriler.....</b>	<b>64</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>65</b>

## **KISALTMALAR**

- LIPT Leymann's Inventory of Psychological Terror  
(Leymann'ın Psikolojik Şiddet Ölçeği)
- TSSB Travma Sonrası Stres Bozukluğu
- CFA Confirmatory Factor Analysis  
(Doğrulayıcı Faktör Analizi)
- EFA Explanatory Factor Analysis  
(Açımlayıcı Faktör Analizi)
- KGİE Kendini Göstermesini ve İletişimini Engelleme
- SİY Sosyal İlişkilerden Yalıtma
- SSB Saygınlığına Saldırıda Bulunma
- YKSB Yaşam Kalitesine Saldırıda Bulunma
- DSSB Doğrudan Sağlığına Saldırıda Bulunma
- DSB Duygusal Saldırıda Bulunma



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Psikolojik Şiddet Tanımları .....	7
Tablo 2. İşyerinde Uygulanan Çatışma ve Psikolojik Şiddet Arasındaki Farklılıklar	12
Tablo 3. Psikolojik Şiddet Türleri .....	16
Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Frekans Dağılımları.....	43
Tablo 5. Son 1 yıl içinde kurumunuzda ne sıklıkta Psikolojik Şiddet Uygulandığı ..	44
Tablo 6. Psikolojik Şiddete Ne Zaman Maruz Kaldığı .....	45
Tablo 7. Psikolojik Şiddete Ne Kadar Süre İle Maruz Kaldınız? .....	46
Tablo 8. Kendini Gösterme ve İletişimini Engelleme Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	47
Tablo 9. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutuna İlişkin .....	48
Tablo 10. Saygınlığına Saldırıda Bulunma Boyutuna İlişkin .....	48
Tablo 11. Yaşam Kalitesine Saldırıda Bulunma Boyutuna İlişkin .....	49
Tablo 12. Doğrudan Sağlığına Saldırıda Bulunma Boyutuna İlişkin.....	50
Tablo 13. Duygusal Saldırıda Bulunma Boyutuna İlişkin .....	50
Tablo 14. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutlarından Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre Dağılımının İncelenmesi .....	51
Tablo 15. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutlarından Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi .....	52
Tablo 16. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutlarından Elde Edilen Puanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımının İncelenmesi .....	53
Tablo 17. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutlarından Elde Edilen Puanların Görev Türüne Göre Dağılımının İncelenmesi.....	54
Tablo 18. Psikolojik Şiddet Ölçeği Boyutlarından Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	55
Tablo 19. Psikolojik Şiddet Ölçeği Boyutlarından Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması .....	57
Tablo 20. Psikolojik Şiddet Ölçeği Boyutlarından Elde Edilen Puanların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması .....	58
Tablo 22. Psikolojik Şiddet Ölçeği Boyutlarından Elde Edilen Puanların Pozisyona Göre Karşılaştırılması .....	60



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Genel Hatlarıyla Psikolojik Şiddetin Nedenleri ve Sonuçları.....	18
Şekil 2. Örgütsel Çatışmadan Psikolojik Şiddete Uzanan Süreç .....	22
Şekil 3. Araştırmanın Modeli .....	40



**Enstitüsü** : **Sosyal Bilimler**  
**Anabilim Dalı** : **İşletme**  
**Programı** : **Yönetim ve Organizasyon**  
**Tez Danışmanı** : **Prof. Dr. Mahmut Paksoy**  
**Tez Türü ve Tarihi** : **Yüksek Lisans – Haziran 2017**

## **KISA ÖZET**

### **PSİKOLOJİK ŞİDDET: İSTANBUL'DA ÖZEL BİR ÖĞRETİM KURUMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE YAPILAN ARAŞTIRMA**

**Cem BIÇAKÇI**

Bu tez çalışmasının amacı İstanbul'da özel bir öğretim kurumunda çalışan işgörenlerin psikolojik şiddet algılarının altı boyutunun (kendini göstermesi ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığına saldırıda bulunma, yaşam kalitesine saldırıda bulunma, doğrudan sağlığına saldırıda bulunma, duygusal saldırıda bulunma) demografik veri değişkenleri üzerinden değerlendirilmesidir. Araştırma kapsamında İstanbul'da bir özel öğretim kurumunda anket çalışması gerçekleştirilmiştir. İşgörenlerin algıladıkları psikolojik şiddeti ölçmek için Körükçü ve diğerlerinin (2014) uyguladıkları Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Şiddet Ölçeği kullanılmıştır.

Gerçekleştirilen bu çalışma beş ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde psikolojik şiddet kavramı, tarihsel gelişimi ve ilgili kavramlar incelenmiştir. İkinci bölümde psikolojik şiddetin nedenleri, üçüncü bölümde psikolojik şiddetin birey ve örgüt üzerindeki etkileri ve dördüncü bölümde ise psikolojik şiddetin sonuçları ve ilgili araştırmalar üzerinde durulmuştur. Araştırmanın son bölümünde psikolojik şiddet algısı üzerine bir araştırma çalışması yapılmıştır.

Sonuç olarak araştırma yapılan özel öğretim kurumunda psikolojik şiddet düzeyinin az seviyede olduğu tespit edilmekle beraber boyutların demografik değişkenlere göre farklılıkları ölçümlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Şiddet, İşgörenlerin Algıladıkları Psikolojik Şiddet

**University** : **Istanbul Kültür University**  
**Institute** : **Institute of Social Sciences**  
**Department** : **Business Administration**  
**Literature Programme** : **Management and Organization**  
**Literature Supervisor** : **Prof. Dr. Mahmut Paksoy**  
**Degree Awarded and Date** : **MS – June 2017**

## **ABSTRACT**

### **PSYCHOLOGICAL TERROR: A RESEARCH AT A PRIVATE SCHOOL EMPLOYEES IN ISTANBUL**

**Cem Bıçakçı**

The aim of this study is to determine the six factors of psychological terror (effects on self expression and communication, effects on social contacts, effects of personal reputation, effects on occupational situation and quality of life, effects on physical health, effects on emotions) with demographic variables at a private school in Istanbul.

In the scope of the research a questionnaire survey was carried out at a private school in Istanbul. The questionnaire carried out is an adaptation of Leymann's Inventory of Psychological Terror into Turkish by Körükçü and others (2014).

The study consists of five main parts. In the first part, the term of psychological terror, its historical development and similar concepts with the term are discussed. In the second part, the reasons of psychological terror, in the third part the effects of psychological terror on an individual and an organization and in the fourth part the results of psychological terror and related researches are studied. In the last part of the study is the research and findings are carried out.

As a result, it is found out that there is a small amount of psychological terror and differences among the demographic variables at the school that the study was carried out.

**Keywords:** Psychological Terror, Psychological Terror Perception of Employees

## GİRİŞ

“Şiddet”, günümüzde dünya üzerinde yaşadığımız en büyük sorunlardan bir tanesidir. Ne yazık ki insan uygarlığının ve teknolojinin gelişmesiyle, azalması beklenebilecek şiddet, toplumun her alanında, küçük büyük bütün insan ilişkilerinde, kendisini arttırarak hissettiren bir olgu halini almıştır. Özellikle ülkemiz genelinde yaşanan aile içi, çocuklara karşı veya trafikte yaşanan şiddet olaylarının nedenlerini yalnızca eğitim düzeyine bağlamak mümkün değildir. Çünkü araştırmalar şiddet olaylarının, farklı kimlik ve şekillerde de hayatın her alanında, her eğitim seviyesine sahip bireyler arasında da yaşanabilir olduğunu göstermiştir. <sup>1</sup>

Önceleri, çocukların okulda birbirleriyle ilişkilerinden, birbirlerine karşı uyguladıkları şiddet davranışlarından yola çıkan araştırmacılar ve bilim insanları, bu olgunun iş dünyasında da benzer bir şekilde yaşandığını görmüşlerdir. Çalışmaların artmasıyla beraber, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerde kendilerine karşı, bir veya daha fazla işgören tarafından takınan olumsuz tutum ve davranışlar artık somut bir isim kazanmıştır. Bu farkındalığın artmasıyla beraber de çalışanlar, mensubu oldukları örgütlerde yaşadıkları rahatsız edici bu tutum ve davranışları “psikolojik şiddet” veya uluslararası literatürdeki ismiyle “mobbing” olduğunu anlamışlardır.

Psikolojik şiddet; resmi-özel organizasyonlar, dernekler, vakıflar gibi toplumunun her alanında bulunan örgütlerde yaşanabilmektedir. Bazen kendi iş yüklerini arttırmasından çekinen bir topluluğun, başarılı ve çalışkan bir işgöreni psikolojik olarak yıpratması olarak, bazen de yaşı nedeniyle genç işgörenlerin temposuna ayak uyduramadığı için dışlanan bir çalışana yapılan tutumlar ve davranışlar olarak kendini göstermektedir. Bazı örgütlerde ise sadece cinsiyeti, medeni hali veya yaşından dolayı bireyler hedef olarak seçilip psikolojik şiddete maruz kalabilmektedirler.

Önceleri örgüt içi çatışmalarla başlayan şiddet olayları, örgütlerin zamanında gerekli tedbirleri ve önlemleri almamaları durumunda psikolojik şiddet vakalarına dönüşmektedir. Bu durumun da örgütlere ve işgörenlere maddi ve manevi sonuçları

---

<sup>1</sup> Nuran Güler, Hatice Tel ve Fatma Özkan Tuncay, “Kadının Aile İçinde Yaşanan Şiddete Bakışı”, *CÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, no. 27 (2005):51-56

çok ciddi olmaktadır. Bireylerin işlerini kaybetmelerinin yanında stres, uyku bozukluğu, panik atak, mide rahatsızlıkları gibi sağlıklarını ve ileri boyutlarda intihar gibi yaşamlarını tehdit eden psikolojik şiddet vakaları; örgütlere ise prestij kaybı, verimliliğin azalması ve benzeri ciddi ekonomik sonuçlar doğurmaktadır.

Tezin birinci bölümünde şiddet kavramı, gelişimi ve ilgili kavramlar üzerinde durulmuştur. Psikolojik şiddetin ulusal ve uluslararası literatürde yapılan tanımlarıyla beraber, tarihsel gelişimi incelenmiştir. Ardından psikolojik şiddetle ilgili şiddet, çatışma, cinsel taciz ve zorbalık kavramları ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde psikolojik şiddetin nedenleri; psikolojik tacizcinin veya tacizcilerin kişilik özelliklerine dayalı nedenler, mağdurun kişilik özelliklerine dayalı nedenler, örgütsel yapıya dayalı nedenler ve diğer nedenler başlıkları altında ele alınmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde, psikolojik şiddet yaşayan birey ve örgüt üzerindeki olumsuz etkileri alt başlıklar halinde incelenmiştir.

Dördüncü bölümde psikolojik şiddetin mağdur ve örgüt açısından sonuçları, yine konuyla ilgili ulusal ve uluslararası araştırmalarla beraber ele alınmıştır.

Beşinci bölümde psikolojik şiddet üzerine İstanbul'da bir özel öğretim kurumunda yapılan bir araştırmaya yer verilerek çalışma tamamlanmıştır.

# 1. PSİKOLOJİK ŞİDDET KAVRAMI, GELİŞİMİ VE İLGİLİ KAVRAMLAR

1970’li yıllarda başlayan psikolojik araştırmalar, işyerlerinde yaşanmakta olan fakat akademik olarak tanımlanmamış bir kavramı isimlendirmişlerdir. Bu yeni olgu “psikolojik şiddet” kavramıdır. İngilizce başına üşüşmek, toplaşmak, etrafını sarmak anlamına gelen “mob” fiilinden türeyen “mobbing” kavramı,<sup>2</sup> dilimize psikolojik şiddet (psychological terror), psikolojik taciz (psychological abuse), duygusal şiddet (emotional terror), duygusal saldırı (emotional abuse), işyerinde yıldırma gibi çeşitli isimlerle adlandırılmaktadır.

Psikolojik şiddetin tanımı, tarihsel gelişimi ve psikolojik şiddet türlerini açıklayacağımız bu bölümde ve araştırmamızın bütününde, ilgili alanyazında en sık kullanılan şekli olan psikolojik şiddet ismini kullanacağız.

## 1.1. Psikolojik Şiddetin Tanımı

Yukarıda kelime anlamını verdiğimiz -mob- fiili, Latince sallanan kalabalık anlamına gelen mobile vulgus kavramından türemiştir. Altmışlı yıllarda Lorenz – mobbing- kavramını güçsüz olan hayvanların bir araya gelerek kendilerinden daha güçlü başka bir hayvanı korkutup uzaklaştırmak niçin uyguladıkları davranış olarak tanımlamıştır.<sup>3</sup>

Heinemann 1972 yılında Psikolojik Şiddet: Çocuklar Arasında Grupsal Şiddet (Mobbing: Group Violence Among Children) adlı eserinde çocuklar arasında birbirlerine zorbalık (bullying) olarak uyguladıkları davranışları psikolojik şiddet kavramıyla tanımlamıştır. Leymann, çocukların birbirlerine uyguladıkları şiddetin benzerinin işyerinde yetişkinlerin birbirlerine karşı uyguladıklarını keşfedip psikolojik şiddet terimini kullanmıştır.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Camridge Online Dictionary, 10 Ocak 2017 <<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mob?q=mobbing>>

<sup>3</sup>Noa Davenport, Ruth Schwatrs, ve Gail Elliot, *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*(Iowa: Civil Society Pub, 1999) 20-21.

<sup>4</sup>Davenport ve diğ., 20-21.

Son yıllarda daha fazla duyulur hale gelen psikolojik şiddet kavramı, iş hayatında sıkça karşılaşılan ve etkileri yoğun şekilde hissedilen bir durumdur. Psikolojik şiddet “rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal bir biçimde hız kazandığı, çeşitli aşamalardan oluşan bir süreç” şeklinde tanımlanabilir. <sup>5</sup>

Daha genel bir tanımda psikolojik şiddet “birinin veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, ortalama altı ay boyunca, düzenli olarak, duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması” olarak açıklanmıştır. <sup>6</sup> O halde bu tanımdan yola çıkılarak, bireyin içinde bulunduğu örgütte yaşadığı münferit olayları doğrudan “psikolojik şiddet” olarak sınıflandırabilmenin şartı ortalama altı ay boyunca benzer davranışlara maruz kalması gerekliliğidir.

Taşkın’a göre psikolojik şiddet “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimidir. <sup>7</sup> Psikolojik şiddet, uygulandığı kişi üzerinde yoğun etkiler meydana getiren, insanı psikolojik olarak yıpratın ve bunun sonucunda işten ayrılmaya kadar uzanan bir süreç olarak meydana çıkmaktadır.

İlgili yazında yer alan araştırmalarda, psikolojik şiddetin farklı araştırmacılar tarafından yapılmış tanımları bulunmaktadır. Bu noktada bu tanımlardan birkaçına yer verilmesi kavramı daha anlaşılır hale getirecektir. Psikolojik şiddetin tanımı kapsamındaki belli başlı araştırmacıların yaptığı tanımlar Tablo 1’de verilmiştir.

---

<sup>5</sup>İsmail Akbıyık, "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Bireysel Ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler," *Çalışma Dünyası Dergisi* 1, no. 2 (2013): 34.

<sup>6</sup>Mehmet Karakuş ve İ Halil Çankaya, "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması," *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 42, no. 42 (2012):225.

<sup>7</sup>Ahmet Taşkın, "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi," *Çalışma ve Toplum*44, no. 1 (2015): 225.

**Tablo 1. Psikolojik Şiddet Tanımları**

REFERANS	TARİH	TERİM	TANIM
Bordsky	1976	Taciz (Harassment)	Bir kişi tarafından diğer tarafa karşı devamlı ve kalıcı eziyet edici, sinir bozucu hareketlerdir. Mağduru tahrik edici, yılmaya ve korkuya sebep olucu bu tip davranışlar, kurbanı rahatsızlık vericidir.
Tyhlefors	1987	Günah Keçisi İlan Etme (Scape goating)	Bir veya birden çok kişinin, diğer kişi veya kişilerce belli bir süre içinde tekrar edici olumsuz davranışlara maruz kalması durumudur.
Matthiesen, Rakness, Rrökkum	1989	Yıldırma (Mobbing)	Bir veya daha fazla kişiye karşı, bir veya daha fazla kişi tarafından uygulanan sürekli olarak devam eden ve kalıcı olan olumsuz davranışlardır.
Leymann	1990	Yıldırma (Mobbing) Psikolojik Terör (Psychological Terrorization)	Bir veya daha fazla kişinin, başka bireyi hedef alarak sistematik bir şekilde uyguladıkları düşmanca ve etik olmayan iletişim biçimidir.
Kile	1990	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik (Health Endangering Leadership)	Bir yöneticinin altında çalışanlara açık ve üstü kapalı olarak uyguladığı utandıran taciz edici davranışlardır.
Wilson	1991	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Bir işverenin veya yöneticinin gerçek olan veya öyleymiş gibi algılanan devamlı ve kasıtlı kötü muamelesi yüzünden bireyin kendi temel değerlerinden uzaklaşması.
Ashfort	1994	Adi Zorbalık (Petty Tyranny)	Bir liderin keyfi ve kendini yukarıda görücü bir şekilde astlarını küçümseyen, onlarla alakasız davranan, zorlayıcı çatışma çözüm yolları sunan, tartışmalı inisiyatifler kullanırken koşulsuz cezacı davranışlarıdır.
Vartia	1993	Taciz (Harassment)	Bir kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından tekrar eden ve bir dönem içinde olan olumsuz hareketlere maruz kalması durumudur.
Björkqvist, Österma& Hjelt-Back	1994	Taciz (Harassment)	Bir veya daha fazla bireye, herhangi bir nedenle kendini savunmasız hale getirici akli (bazen de fiziki) ıstırap vermek amacıyla tekrar eden davranışlardır.
Adams	1992	Zorbalık (Bullying)	Özelde veya kamuda insanı küçük düşürücü ve incitici, sürekli istismar ve eleştirir.

**Kaynak:** Stale Einarsen, Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian Approach, *Aggression and Violent Behavior Journal*, Volume 5, Issue 4: 382



Tablo 1’de görüldüğü gibi psikolojik şiddet kavramı yirminci yüzyılın son çeyreğinde akademik literatürde araştırma konusu olmaya başlamıştır.

Psikolojik şiddet ile ilgili farklı tanımların var olması nedeniyle bu tanımlar arasındaki ortak noktalar özelinde değerlendirme yapmanın daha açıklayıcı olacağını düşünmekteyiz. Psikolojik şiddetten söz edilebilmesi adına gerekli olan temel hususlar;<sup>8</sup>

- saldırgan bir davranışın gerekmesi,
- uygulanan psikolojik şiddetin belirli periyotlarda tekrarlanması
- saldırının uzun bir süre devam etmesi şeklindedir.

Leymann’a göre psikolojik şiddetin beş aşaması vardır.<sup>9</sup> Bunlar;

- Birinci aşama: Çatışma: Daha psikolojik şiddetin başlamadığı ama devamı halinde psikolojik şiddete dönüşebilecek davranışlar.
- İkinci aşama: Agresif Davranışlar: Psikolojik şiddet dinamiklerini harekete geçiren saldırgan ve psikolojik davranışların başlaması.
- Üçüncü aşama: Yönetimin Müdahil Olması: Eğer yönetim bir önceki aşamada yoksa, bu aşamada olayları yanlış anlayarak ve yorumlayarak olaya müdahil olması durumudur.
- Dördüncü aşama: Zor İnsan veya Akli Dengesiz Olarak Damgalama: Yöneticiler ve sağlık profesyonelleri tarafından, yaşananlar tam anlaşılmadığı için kurbanı zor insan veya akli olarak psikolojik dengesizlikler yaşayan insan olarak bakılması.
- Beşinci Aşama: Uzaklaştırma: Artık işten uzaklaştırılan bireyde TSSB oluşmaya başlar ve yaşadığı duygusal sıkıntılar psikosomatik hastalıklara sebep olur.

---

<sup>8</sup>Teodora Simona Cornoiu ve Manuela Gyorgy, "Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 78, (2013): 709.

<sup>9</sup>Davenport ve diğ. 38.

Leymann'ın bu beş aşamalı psikolojik şiddet modelinden yola çıkarak, Ege, psikolojik şiddet sürecini "altı aşamalı İtalyan modeli" adını verdiği bir sistemle tanımlamıştır.<sup>10</sup>

Sıfır aşaması; sadece İtalya'da tespit edilen bu aşamada karşıdakini yok etmekten ziyade karşıdakine üstünlük kurma amacı vardır.

Birinci aşama; çatışma belli bir bireye yönlendirilerek hedef belirlenir.

İkinci aşama; mağdura yönelik saldırılar henüz fizyolojik sonuçlar doğurmamıştır. Mağdur kendisine yapılan saldırıların sebebini anlamaya çalışır.

Üçüncü aşama; mağdur uykusuzluk, sindirim sistemi hastalıkları, güvensizlik hissi gibi zaman zaman uzun süreli olabilecek sağlık sorunları yaşamaya başlar.

Dördüncü aşama; psikolojik şiddet davranışları daha açık şekilde uygulanmaya başlanır.

Beşinci aşama; mağdurun umutsuzluk durumunda olmasıdır. Orta veya ağır depresyon belirtileriyle beraber psikiyatrik tedavi ihtiyacı ortaya çıkabilmektedir.

Altıncı aşama: Son aşamada mağdurun örgütten kovulma, istifa ve bazen de intihar gibi nedenlerle ilişkisi kesilir.

O halde, yukarıda verilen tanımlardan yola çıkılarak psikolojik şiddet; bireyin, içinde bulunduğu örgütteki diğer birey ya da bireyler tarafından, en az altı ay süreyle periyodik olarak duygusal ya da fiziksel saldırgan hareketlere ve/veya hakaretlere maruz bırakılarak, iş kaybı sonucu maddi ve manevi zararlara uğratılması durumu olarak tanımlanabilir.

## **1.2. Psikolojik Şiddetin Gelişimi**

Hayvan davranışlarını açıklamak amacıyla 1960'lı yıllarda ilk kez kullanılan kavram, 1980'li yıllara gelindiğinde işyerlerinde kendisini psikolojik şiddet olarak gösterdiği fark edilmiş ve bugünkü anlamıyla psikolojik şiddet -mobbing- kullanımı

---

<sup>10</sup>Cornoiu ve Gyorgy, "Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 78,2013:710-711.

gerçekleşmiştir. <sup>11</sup> 1980’li yıllardan sonra günümüze kadar psikolojik şiddet kavramının kullanımının düzenli bir şekilde artış göstermeye başladığı gözlemlenmiştir.

Örgüt çalışanlarının psikolojileri üzerinde yapılan araştırmalar, psikolojik şiddetin tarihi gelişiminde etkisini gösteren bir süreçtir. Psikolojik şiddetle ilgili araştırmalarıyla, kavramın gelişiminde öncü olan Leymann, örgütsel psikoloji ve psikolojik şiddeti açıklamak amacıyla tanımlamalar yapmış ve psikolojik şiddet kavramının gelişiminde büyük rol oynamıştır. <sup>12</sup>

İnsanlar arasındaki etkileşimler özelinde psikolojik şiddetin olması, kavramın tarihi gelişiminde önemli konulardan bir diğeridir. Buna göre küçük grupların tek bir kişiye karşı uyguladıkları kaba ve zorba davranışlar, psikolojik şiddet şeklinde açıklanmıştır. <sup>13</sup>

Psikolojik şiddet kavramı işgörenlere üstleri, astları veya kendileriyle eşit düzeyde çalışan diğer işgörenler tarafından uygulanan sistematik kötü niyetli ve şiddet içeren her tür hareket ve söylem gibi davranışları içermektedir. Örgütlerdeki psikolojik şiddet davranışlarının kim tarafından veya kaç kişiyle gerçekleştirildiğinin bir önemi yoktur. <sup>14</sup>

Leymann’ın çalışmaları neticesinde görülmüştür ki yılda dört milyon Amerikalı psikolojik şiddet mağduru olmaktadır. Bununla beraber İsveç’teki intiharların yüzde on beşi doğrudan psikolojik şiddetle bağlantılıdır. <sup>15</sup> Bugüne kadar psikolojik şiddetle ilgili ülkemizde ulusal bazda bir araştırma yapılmadığı için Türkiye’ye ait genel psikolojik şiddet istatistiği mevcut değildir.

Özetlemek gerekirse psikolojik şiddet literatürde nispeten yeni bir kavram niteliği taşımaktadır. 1970’li yıllarda ortaya çıkan kavram, özellikle 1990lı yıllardan itibaren daha derin çalışmalara konu olmuş ve bu çalışmalar günümüze değin devam

---

<sup>11</sup>Semra Tetik, "Mobbing Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi," *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010, no. 1 (2010): 82.

<sup>12</sup>Ümit İlhan, "İsyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı Ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri/the Historical Background of Psychological Harassment at Work (Mobbing) and Its Place in Turkish Judicial System," *Ege Akademik Bakış* 10, no. 4 (2010): 1179.

<sup>13</sup>Ahmet Taşkın, "Mobbing Davalarında İspat Sorunu," *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20, no. 2 (2016): 394.

<sup>14</sup> İlhan 1176.

<sup>15</sup>Şaban Çobanoğlu, "Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri," *İstanbul: Timaş Yayınları*, (2005): 28.

etmektedir. Bu nedendir ki psikolojik şiddetle ilgili açıklamaların yer yer eksik kalan bazı yönlerinin varlığı ile karşılaşılabılır.<sup>16</sup>

### **1.3 Psikolojik Şiddetle İlgili Kavramlar**

Psikolojik şiddetin sahip olduğu kapsamın tam anlamıyla belirlenebilmesi adına konuyla ilgili benzer kavramların açıklanmasında fayda vardır. Bu amaçla çalışmanın bu kısmında araştırılacak olan kavramlar; şiddet, çatışma, cinsel taciz ve bullying (zorbalık) şeklinde olacaktır. Her bir kavramın farklı başlıklar altında incelenmesinin psikolojik şiddetin içeriğinin anlaşılmasına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

#### **1.3.1. Şiddet**

Psikolojik şiddet kavramının içeriğinde bireyin sağlığına yapılan saldırılar şiddetle ilişkili olması sonucunu doğurmaktadır. Psikolojik şiddet kavramının içeriğinde bireyin fiziksel olarak ağır iş yapması, şiddet tehditlerinin olması, doğrudan fiziksel zarar verilmesi gibi gelişmeler yer alır.<sup>17</sup> Bunlar psikolojik şiddet ile şiddet arasındaki etkileşimin meydana gelmesindeki temel etkenler olarak görünmektedir.

Şiddet ile psikolojik şiddet arasındaki temel ayrımın; psikolojik şiddetin düzenli olarak uygulanması ve bireyi psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilemesidir. Buna karşın şiddetin etkileri büyük oranda fizikseldir. Bu nedenle iki kavram arasındaki temel ayrım fizyolojik ve psikolojik oldukları şeklindedir.

#### **1.3.2. Çatışma**

Çatışma, psikolojik şiddetle ilgili bir başka kavram olup bu ikisi arasındaki fark Tablo 2 üzerinde incelenmiştir.

---

<sup>16</sup>Hatice Karakuş, "Hemşirelerde Kurum Ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları " *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)* 3, no. 5 (2011): 85.

<sup>17</sup>Ercan Yavuz ve Berkan Başar, "Örgütlerde Psikolojik Şiddet, Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme," *Journal of Recreation and Tourism Research* 1, (2014): 5.

**Tablo 2. İşyerinde Uygulanan Çatışma ve Psikolojik Şiddet Arasındaki Farklılıklar**

<b>Sağlıklı Çalışma Ortamı</b>	<b>Psikolojik Şiddet Ortamı</b>
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hâkimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriye görmek imkânsızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel yapı sağlıklı değildir.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler hâkimdir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim hâkimdir.	Doğrudan olmayan ve baştan savma iletişim vardır.

**Kaynak:** World Health Organization (WHO) Occupational and Environmental Health Programme, **Raising Awareness of Psychological Harassment At Work, Protecting Workers' Health Series**, No:4, Geneve, 2003, s.15

Tablo 2’de görüldüğü üzere psikolojik şiddet olan ortamla sağlıklı çatışma ortamı arasında belirgin farklar vardır. Bu farkları ortaya çıkaran hususlar rol tanımları, işbirlikleri, hedefler ve ortak paylaşımlar, örgüt yapısı, kişilerarası ilişkiler, iletişim şeklinde olduğu görülmektedir. Sağlıklı çalışma ortamının olmadığı örgütlerde çatışmalar meydana gelmektedir. Bu çatışmalar da Tablo 2’de de görüldüğü gibi mobbing – psikolojik şiddet ortamını doğurmaktadır.

Tınaz’a göre işyerlerinde belli düzeylerdeki çatışma, normal karşılanabilir ve hatta organizasyonlar için yararlı da olabilirler. Fakat işyerinde psikolojik tacizi çatışmadan ayıran en belirgin iki özellik psikolojik şiddetin ahlak dışı olması, ikinci özellik ise çatışmanın yararları yanında psikolojik şiddetin büyük zararları olmasıdır.<sup>18</sup>

<sup>18</sup>Pınar Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)," *İstanbul: Beta Basım A.Ş.*, (2006): 35.

### 1.3.3. Cinsel Taciz

Kişinin sağlığına yapılan saldırılar arasında cinsel taciz de önemli bir yer almaktadır. Cinsel taciz, bireyin toplum tarafından kabul görmeyen, ahlak dışı ve istenmeyen hareketlere maruz kalıp, utandırıldığı ve tehdit edilme durumudur.<sup>19</sup> Cinsel taciz örgütlerde hem işgörenler hem de işverenler tarafından olumsuz ve istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Bununla beraber cinsel taciz mağdurları genel olarak kadınlar olabilmekle beraber zaman zaman erkeklerin de cinsel taciz mağduru oldukları gözlenmiştir.<sup>20</sup>

Cinsel tacizin böyle bir niteliğe sahip olması psikolojik şiddetle ilişkisini meydana getirmektedir. Ancak cinsel taciz ile psikolojik şiddet içeriğinde gerçekleşen taciz, birbiriyle karıştırılmamalıdır. Çünkü cinsel tacizde fiili bir saldırı söz konusu iken psikolojik şiddet için her zaman aynı geçerlilikten söz edilmesi mümkün değildir. Dolayısıyla cinsel tacizle psikolojik şiddet arasındaki ayırım şiddet kavramıyla psikolojik şiddet arasındaki yakınlık ve farklarla ilgili değinilen hususlara benzerlik göstermektedir.

### 1.3.4. Bullying – Zorbalık

Psikolojik şiddetle ilgili kavramlardan son olarak bullying – zorbalık kavramına yer verilecektir. Bu iki kavramın birbirine karıştırılmaması gerektiği şu ifadelerle anlaşılabilir. “Bullying kavramı, genelde psikolojik şiddet ile çok benzer bir kavram olmasına karşın, psikolojik şiddet ile bullying arasında önemli bir fark vardır. Psikolojik şiddet; caydırma, sindirme, mağdurun kimliğini öldürme gibi anlamlara gelmektedir. Bullying ise psikolojik şiddete göre daha kaba davranışları temsil eder”.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup>Fikret Aksoy, "Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi," *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul*, (2008): 6.

<sup>20</sup>Görkem Keysan, "İş Hukukunda Cinsel Taciz / Sexual Harassment in Labour Law," *Gazi Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Özel Hukuk Anabilim Dalı / İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, (2010): 7.

<sup>21</sup>Yavuz Temizel, "Mobbing Ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri," *Adalet Dergisi* 45, (2013): 191.

Leymann zorbalık kavramını psikolojik şiddet kavramından ayırırken, iş yerinde zorbalık üzerine yapılan araştırmaların, okullarda daha ziyade fiziksel şiddet davranışlarına dayalı zorbalık araştırmalarından kaynaklandığını belirtmektedir. Bunun yanında psikolojik şiddeti iş yerinde bulunan çalışana zarar verici tutumlar gibi daha sofistike davranışlar olarak tanımlanabilir şeklinde belirtmiştir.<sup>22</sup>

Görüldüğü üzere bullying, psikolojik şiddet kavramından farklı olarak, fiziksel saldırı ve tehdit anlamını da içermektedir. Bullying, daha çok kaba davranış ve sözler olarak uygulanırken, psikolojik şiddet her tür incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış örüntüsü olarak ortaya çıkmaktadır.

Psikolojik şiddetle ilgili kavramlar bölümünde üzerinde durduğumuz dört kavram olan; şiddet, çatışma, cinsel taciz ve zorbalık –bullying- kendi başlarına genel şiddet içerikli araştırma kavramları olsalar da hepsi bir araya gelince, zincirleme bir şekilde birbirlerini etkileyerek bütün itibariyle psikolojik şiddeti oluşturmaktadırlar. Şöyle ki bir örgütte psikolojik şiddet olgusu ilk olarak örgüt içi çatışmayla ortaya çıkmaktadır. Çatışmanın ardından zorbalık ve şiddet vakaları ve cinsel taciz vakalarıyla beraber görülmekte ve sonuç olarak psikolojik şiddet ortaya çıkmaktadır.

#### **1.4. Psikolojik Şiddet Türleri**

Bu bölümde psikolojik şiddet türleri başlığı altında dikey psikolojik şiddet ve yatay psikolojik şiddet kavramlarına yer verilecektir. Böylece örgüt içinde gerçekleşen psikolojik şiddet vakalarının hangi tür içinde yer aldığı konusunda fikir sahibi olunacaktır.

##### **1.4.1. Dikey Psikolojik Şiddet**

Psikolojik şiddet türlerinden dikey psikolojik şiddet, işverenlerin çalışanlara karşı uyguladıkları psikolojik şiddeti ifade etmektedir.<sup>23</sup> Yani dikey psikolojik şiddet, saldırgan ve mağdur arasında statü farkının bulunduğu psikolojik şiddet türünü

---

<sup>22</sup>Wim Vandekerckhove ve MS Ronald Commers, "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?," *Journal of Business Ethics* 45, no. 1-2 (2003): 41.

<sup>23</sup>Suzan Çoban ve Mahir Nakip, "Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama İle İlişkisi: Nevşehir'de Bulunan Bankalar Örneği," *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 21, no. 1 (2007): 118.

açıklamaktadır. Bu psikolojik şiddet türü, çoğunlukla işverenlerin ya da yöneticilerin astlara yönelik uyguladıkları saldırgan tutum ve davranışlar olarak görülürken, sık olarak karşılaşılsa da astların üstlerine uyguladıkları şiddet olarak da kendini gösterebilmektedir.

İnsanların sahip oldukları gücü kullanma konusundaki istekleri ve tavırları, dikey psikolojik şiddetin en çok karşılaşılan şiddet türü olması sonucudur denilebilir. Bugün birçok çalışan, işverenlerin kendisine yönelik uyguladığı psikolojik baskılardan şikayet etmektedir ve bu da psikolojik şiddet türlerinden dikey psikolojik şiddetle ilgili verilen bilgileri doğrular nitelikte görünmektedir.<sup>24</sup>

### **1.4.2. Yatay Psikolojik Şiddet**

Dikey psikolojik şiddetten farklı olarak örgüt içerisinde aynı statüde bulunan kişilerin birbirlerine uyguladıkları olumsuz tutum ve davranışları ifade etmekte olan yatay psikolojik şiddet, dikey psikolojik şiddete nispeten daha az karşılaşılan bir yapıdadır. Yatay psikolojik şiddet çoğunlukla kıskançlık ve rekabet gibi kişilerarası ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.<sup>25</sup>

Psikolojik şiddet türlerinin içeriğinde yer alan temel hususlar, Tablo 3 üzerinde özetlenmiştir.




---

<sup>24</sup>Vandekerckhove ve Commers 41.

<sup>25</sup>Hasan Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri Ve Sonuçları," *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2, no. 2 (2004): 106.



**Tablo 3. Psikolojik Şiddet Türleri**

TÜR	ALT TÜR	YÖN	TANIM	AÇIKLAMA
DİKEY	Yukarıdan Aşağıya		En sık karşılaşılan psikolojik şiddet türü olarak üstlerin astlara uyguladığı şiddet türüdür.	Bu tür mobbing, üstlerin sahip olduğu kurumsal gücü, astlarını ezmek, sindirmek ya da kurum dışına itmek amacıyla kullanmaları çalışma ahlakı açısından da ciddi bir olumsuzluk olarak değerlendirilmektedir. Yöneticilerin mobbing uygulamalarının altında yatan nedenler ise, kişisel çatışmalar, sübjektif önyargılar, başarılı astların ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi ya da başarısız olan ekip elemanlarının tasfiyesi olabilmektedir (Şimşek, 2013).
	Aşağıdan Yukarıya		Nispeten daha az karşılaşılan astların birlik olarak üstlere uyguladıkları mobbing türüdür.	İstisna olarak nitelendirilebilecek kadar az rastlanan bu taciz biçimi aslında bir otoriteyi tanımama durumudur. Yöneticiyi dışlamayı ve sabote etmeye yönelik olarak; verdiği görevlerin yerine getirilmemesi ya da uzun sürede gerçekleştirilmemesi, yöneticinin aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatanın aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışlar sergilenmektedir. Bu durumda tacizde bulunan genellikle tek bir kişi değildir, çoğu zaman tüm birim çalışanları ya da bir grup çalışan tacizde bulunmaktadır (Şimşek, 2013).
YATAY			Yukarıdan aşağıya olan mobbing türüyle beraber sık karşılaşılan eş pozisyonda bulunanların birbirine uyguladığı mobbing türüdür.	Kıskançlık, rekabet, yarış, korku vb. nedenlerle rekabet ortamında kendi konumunu garanti altına almak için aynı pozisyonda çalışanlara yapılan psikolojik bir istismardır (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003: 29-30). Diğer türlere göre bu türde psikolojik şiddeti uygulayan kendini haklı görme eğiliminde ve yaptığı şiddeti karşılıklı çekişme olarak görmektedir.

**Kaynak:** Umut Can Öztürk ve Ezgi Cevher, “İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing / The Pink Version of Harassment In The Workplace: Mobbing to Women by Women.” *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 34, no. 1 (2015):151

Tablo 3'te yer alan veriler, dikey psikolojik şiddetin içeriğinde üstlerin astlara yönelik uyguladığı psikolojik şiddetin yanı sıra astların üstlere uyguladığı psikolojik şiddetin varlığını ortaya koymuştur. Yine bu konuyla ilgili istisnai nitelendirilecek sayıda az olduğu vurgusu da dikkat çekmektedir. Dikey psikolojik şiddet içeriğinde sindirme ve yıldırma davranışları ön planda yer almakta iken yatay psikolojik şiddet içeriğinde kendini haklı gösterme ve çekişme gibi davranışlar daha ön planda gözükmektedir. Psikolojik şiddet türleri arasındaki ayrımın yapılabilmesi adına bu durum oldukça önemlidir. Tablo 3'teki veriler psikolojik şiddet türlerinin içeriğine yönelik özet niteliği taşımaktadır.

Genel bir değerlendirme yaparsak psikolojik şiddet, örgütsel hiyerarşi içinde uygulanmaktadır.<sup>26</sup> Bu hiyerarşinin getirisi olarak psikolojik şiddetin dikey ya da yatay psikolojik şiddet olarak nitelendirilmesinin mümkün olduğu tespit edilmiştir. Her bir psikolojik şiddet türü için ayırt edici niteliklerin bulunduğu ve psikolojik şiddetin uygulanma yönünün bu farkı meydana getirdiği saptanmıştır. Tüm bu faktörler eşliğinde psikolojik şiddet türlerinin örgüt içinde vakaların doğru bir şekilde yorumlanmasında önemli rol üstlendiği çıkarımı yapılabilir.

Psikolojik şiddet kavramı, gelişimi ve ilgili kavramları incelediğimiz bu bölümden sonra, ikinci bölümde işgörenlerin yaşamış oldukları psikolojik şiddet nedenleri üzerinde durulacaktır.

---

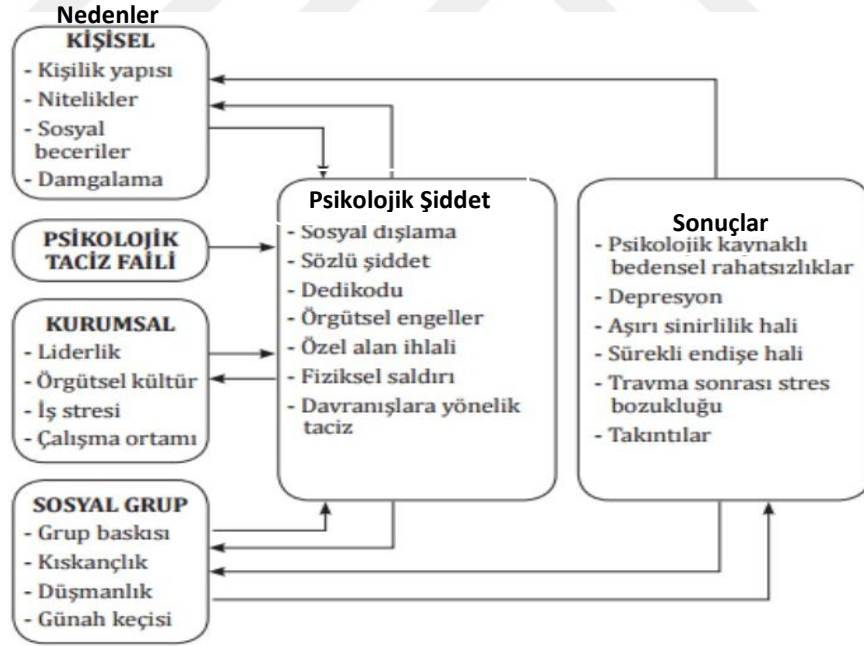
<sup>26</sup>Öztürk ve Cevher 105.

## 2. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN NEDENLERİ

Psikolojik şiddetin uygulanmasında saldırgan ve mağdura dayalı birçok farklı nedenin varlığı bulunmaktadır.<sup>27</sup> Bu nedenlerin açıklanması, psikolojik şiddet vakaları ile mücadele edilebilmesi adına son derece önemli bir yere sahiptir.

Psikolojik şiddetin kavramsal çerçevesi kısmında verilen bilgiler, kavramın son derece geniş bir içeriğe sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle psikolojik şiddetin nedenlerinin de son derece geniş bir içeriğe sahip olduğunu söylemek mümkündür. Psikolojik şiddetin nedenlerini açıklamak için bu kısımda incelenecek olan konu başlıkları sırasıyla; tacizcinin ya da tacizcilerin kişilik özelliklerine dayalı nedenler, mağdurun kişilik özelliklerine dayalı nedenler, örgütsel yapıya dayalı nedenler ve diğer nedenler şeklindedir.

Taraflar açısından psikolojik şiddetin nedenlerinin açıklanmasından önce bu kısımdaki incelemeye ilişkin fikir vermesi adına psikolojik şiddet nedenlerine yer verilecektir. Bu kapsamda yer alan temel veriler, Şekil 1 üzerinde gösterildiği gibidir.



**Şekil 1.** Genel Hatlarıyla Psikolojik Şiddetin Nedenleri ve Sonuçları  
Kaynak: Cengiz Çukur, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası, Mart, (2012)

<sup>27</sup>Çiğdem Mercanlıoğlu, "Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları Ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi," *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2, no. 2 (2010): 39.

Şekil 1’de görüldüğü üzere psikolojik şiddetin nedenleri kişisel, örgütsel ve sosyal çevreye dayalı nedenleri içermektedir. Bu kısımdaki incelemede daha ayrıntılı bir şekilde inceleme yapılarak kişisel nedenler saldırgan ve mağdur açısından ele alınacaktır. Böylece bireyin neden psikolojik şiddet uyguladığı ya da neden psikolojik şiddete maruz kaldığı gibi sorulara yanıt verilmesi mümkün olacaktır.

## **2.1. Psikolojik Tacizcinin veya Tacizcilerin Kişilik Özelliklerine Dayalı Nedenler**

Psikolojik şiddet uygulanması, kişilikle ilişkisi incelenmesi gereken bir konudur.<sup>28</sup> Çünkü bireyin psikolojik şiddet uygulaması, kişilik bozukluğunun varlığı anlamına gelmektedir. Böyle bir durumda psikolojik şiddet uygulayan kişilerin özelliklerinin belirlenmesi şarttır denilebilir.

Psikolojik şiddet uygulayan kişinin özelliklerine dayalı nedenler aşağıda maddeler halinde sıralandığı gibidir.<sup>29</sup>

- Çalışılması zor kişiler olmaları,
- Düşmanlık besleyen yapıda insanlar olmaları,
- Rakiplerini zayıflatmak istemeleri,
- Aşırı kontrolcü kişiler olmaları,
- Karşılarındaki insanlardan korkmaları,
- Kendilerini vazgeçilmez görmeleri,
- İktidar açlığı olan kişiler olarak bilinmeleri,
- Ayrıcalıklı olmak için çaba sarf etmeleri şeklindedir.

Sıralanan özellikler, psikolojik şiddet uygulayan kişi ya da kişilerin insanları kendilerine rakip görmelerinin sonucu olarak bu davranışa yöneldiklerini, ayrıca karşılarındaki kişilerden korktukları için böyle bir eğilim gösterdiklerini ortaya

---

<sup>28</sup>Nesrin Baş ve Timuçin Oral, "Mobbing Davranışı Ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi," *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, no. 21 (2012): 13.

<sup>29</sup>Elvan Okutan ve Nihal Sütütemiz, "Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi " *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* 10, no. 1 (2015): 3.

koyması bakımından önemlidir. Sıralanan özelliklerin her biri aynı zamanda kişilik bozukluklarını işaret etmektedir.

## 2.2. Mağdurun Kişilik Özelliklerine Dayalı Nedenler

Psikolojik şiddete maruz kalan bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin psikolojik şiddet vakalarında önemli bir belirleyici rolü olduğu düşünülmektedir. Psikolojik şiddet mağdurunun kişilik özelliklerine dayalı nedenler kapsamında yer alan psikolojik şiddet nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.<sup>30</sup>

- Diğer insanların hedefi olabilecek niteliklere sahip olma -olumlu anlamda-,
- Sessiz bir yapıya sahip olma,
- Sorun çözebilen kişiler olma,
- İçine kapanık olmayı tercih etme,
- Zekilik sebebiyle sivrilme,
- Dürüst davranışlar sergileme,
- Yaratıcı bireyler olma,
- Duygusal zekâsı yüksek kişiler olma şeklindedir.

Sıralanan özelliklerin her biri, psikolojik şiddet mağduru konumundaki bireylerin olumlu özellikleri sebebiyle saldırganların hedefi haline geldiğini göstermektedir.

## 2.3. Örgütsel Yapıya Dayalı Nedenler

Psikolojik şiddetin nedenleri açıklanırken yer verilmesi gereken hususlardan bir tanesi de örgütsel yapıya dayalı nedenlerdir. Her bir örgütün kendisine has özellikleri bulunuyor olsa da örgütlerin bazı ortak özelliklerinin psikolojik şiddetin ortaya çıkmasında rolü olduğunu söylemek mümkündür. Yine de bu kısımda yer

---

<sup>30</sup>Aslı Beyhan Acar ve Gönen Dündar, "İşyerinde Psikolojik Yıldırımaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi," *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 37, no. 2 (2008): 113,114.

verilecek olan hususların her örgüt için geçerli olmadığı göz ardı edilmemesi gereken bir ayrıntıdır.

Örgütsel yapıya dayalı nedenler ve psikolojik şiddet ilişkisi içeriğinde yer alan belli başlı hususlar aşağıdaki gibidir:<sup>31</sup>

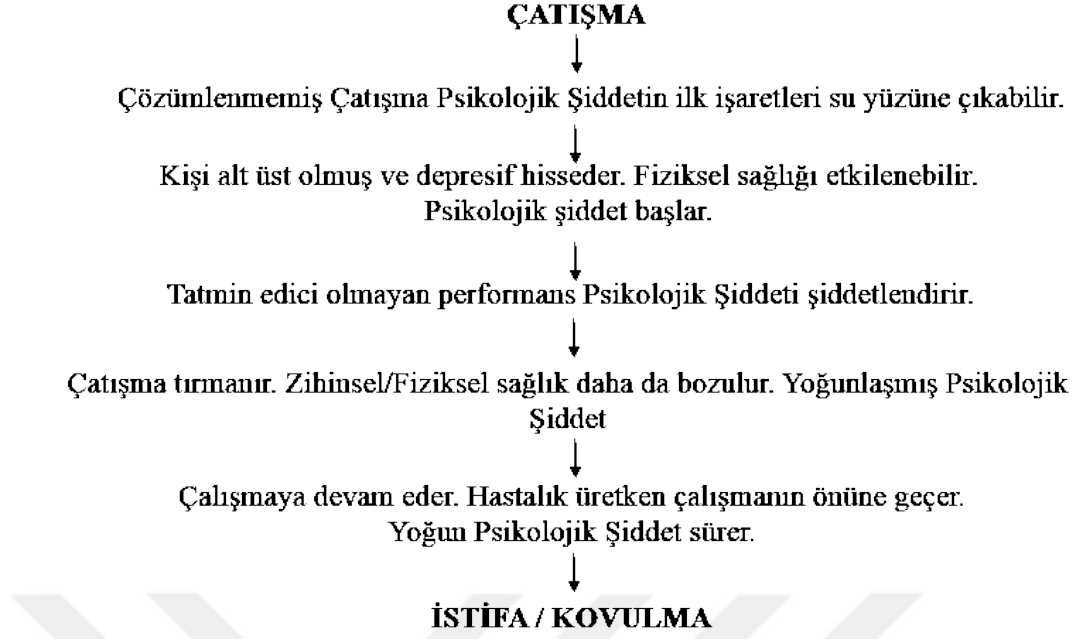
- Hiyerarşik yapının aşırılık düzeyinde olması,
- Liderlik becerilerinin yetersiz kalması,
- Kötü yönetim anlayışı,
- İletişim etkinliğinin bulunmaması,
- Ekip çalışmasının olmaması,
- Çatışma çözme becerisinin yetersiz düzeyde olması,
- Ahlak dışı uygulamalara göz yumulması,
- Kapalı kapı politikalarının uygulanması,
- İnsan kaynaklarına yönelik harcamaların olmaması ya da yetersiz olması,
- Örgüt içerisinde stresin yoğun olması,
- İşe alım sürecinde hata yapılması ve yanlış işgörenlerin işyerine katılması,
- Yapılan hatalar sonrasında günah keçisi arama alışkanlığının bulunması şeklindedir.

Yukarıda sıralanan maddeler, örgütsel yapıya dayalı psikolojik şiddet nedenlerinin her şeyden önce yönetsel eksikliklerinin bulunduğu anlamına geldiğini göstermektedir. Bu nedenle örgütsel yapıya dayalı nedenlerin kontrol altına alınmasının yönetim sebebiyle zorlaştığı söylenebilir. Ayrıca örgüt içerisinde yer alan herkesin psikolojik şiddetin ortaya çıkmasında etkili olan örgütsel nedenlere farklı düzeyde de olsa katkı sağlayabileceğini göstermiştir.

Örgüt içerisinde psikolojik şiddetin ortaya çıkışı, çatışma ile başlar ve işten ayrılmaya kadar gidebilir. Psikolojik şiddetin örgütsel nedenleri ile doğrudan ilişkili olan bu süreç aşağıdaki şekilde gösterildiği gibidir.

---

<sup>31</sup>Tetik 85-86.



## **Şekil 2. Örgütsel Çatışmadan Psikolojik Şiddete Uzanan Süreç**

**Kaynak:** Zekiye Musaoğlu Özdemir, “İstanbul’da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing ile Anadolu’da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbingin Karşılaştırılması” İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Sağlık Kurumları Yöneticiliği Yüksek Lisans Tezi, 2013

Şekil 2’de görüldüğü üzere örgütsel yapıya dayalı olarak ortaya çıkan gelişmeler, psikolojik şiddet vakasının yaşanmasına neden olarak işten ayrılma ya da kovulmaya kadar uzanan bir sürece gidebilir. Bu nedenle psikolojik şiddete neden olan örgütsel yapıya dayalı nedenlerin ayrıntılı şekilde değerlendirilmesi oldukça önemlidir denilebilir.

### **2.4. Diğer Nedenler**

Psikolojik şiddete neden olan diğer nedenlerin başında sosyal faktörler gelmektedir. Bu noktada özellikle mağdur konumundaki bireyin sosyal açıdan zayıf olması psikolojik şiddete neden olabilir.<sup>32</sup> Psikolojik şiddetin nedenleri içeriğinde sosyal unsurların belirleyici roller üstlenmesi, insanın sosyal bir varlık olmasının sonucu kabul edilebilir. Sosyallikten uzak bireylerin iş arkadaşları tarafından hedef haline getirilmesi, psikolojik şiddete neden olabileceği için önemli bir konudur.

<sup>32</sup>Yavuz ve Başar 71.

Psikolojik şiddet uygulanmasına dolaylı olarak neden olan izleyiciler, bu kısımda yer verilmesi gereken bir başka husustur. Psikolojik şiddet izleyicileri; iş arkadaşları, amirler, yöneticiler gibi doğrudan sürece dahil olmayan kişilerdir.<sup>33</sup> Bu bireyler, psikolojik şiddet uygulanması sürecinde saldırgana karşı tavır koymayıp mağduru da korumaktan uzak dururlar ve izleyici rolünü benimserler. Dolayısıyla saldırgana engel olmayarak bu davranışların devam etmesine neden olarak psikolojik şiddet uygulanmasına neden olmaktadır.

Nedeni her ne olursa olsun, psikolojik şiddetin olduğu örgüt iklimlerinde gerek birey üzerinde gerekse vakanın vuku bulduğu örgüt üzerinde ciddi etkileri mevcuttur. Çalışmanın üçüncü bölümünde psikolojik şiddetin birey ve örgüt üzerindeki etkileri incelenecektir.

---

<sup>33</sup>Okutan ve Sütütemiz 3.



### 3. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN BİREY VE ÖRGÜT ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Kanser hücrelerinin tek bir hücreden başlayıp bütün vücuda yayıldığı gibi, psikolojik şiddet de bir bölümden başlayıp zamanla örgütün bütününe etkisi altına alır. Bu sebeple örgüt yaşamsal fonksiyonlarını kaybetmeden önce gerekli önleme ve tedbirler alınmalıdır.<sup>34</sup>

Psikolojik şiddet mağduru bireylerde depresyon, sinir sistemi bozuklukları, psikosomatik hastalıklar ile dermatolojik ve kardiyovasküler rahatsızlıklar gibi fizyolojik hastalıklara maruz kaldığı görülmüştür.<sup>35</sup>

Bu bölümde psikolojik şiddetin birey üzerine etkilerini kişilik, depresyon, stres, psikolojik dayanıklılık, örgütsel aidiyetin kaybolması ve iş tatminsizliği başlıklarıyla incelenecektir.

#### 3.1. Birey Üzerine Etkileri

De Pedro ve arkadaşlarının araştırmalarına göre çalışanların psikolojik şiddet mağduru olup olmadıklarına bakılmaksızın, -psikolojik şiddet- sorunu genel işçi sağlığı çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir olgudur.<sup>36</sup>

Psikolojik şiddetin birey üzerindeki etkilerinin inceleneceği bu bölümde kişilik, depresyon, stres, psikolojik dayanıklılık, örgütsel aidiyetin kaybolması, iş tatminsizliği gibi psikolojik ve sosyolojik etkiler üzerinde durulacaktır.

##### 3.1.1. Kişilik

Psikolojik şiddetin uzun süreli olduğu durumlarda, -psikolojik şiddet- mağduru bireylerin intihara kadar uzanabilecek bir seri ciddi sağlık sorunları yaşadıkları iddia edilmektedir. Örnek olarak İsveç'te meydana gelen yaklaşık 1.800

---

<sup>34</sup>Tutar 114.

<sup>35</sup>E Yelgecen Tigrel ve O Kokalan, "Academic Mobbing in Turkey," *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences* 1, no. 2 (2009): 1476.

<sup>36</sup>Mariano Meseguer de Pedro ve diğ., "Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health," *The Spanish Journal of Psychology* 11, no. 01 (2008): 225.

intihar vakasından altı ile on beş arasında olan vakaların işyerinde psikolojik şiddet ve benzeri işyeri sorunlarından kaynaklandığı belirtilmiştir.<sup>37</sup>

Psikolojik şiddet mağduru birey, işyerinde yaşadığı olumsuz davranışlar ve diğer haksızlıkları fark etmeye başlamasıyla kendini suçlayıcı, benmerkezci davranış içine girmektedir. Yaşamakta olduğu bu süreç için sürekli kendini suçlayan mağdur, gitgide iş çevresinin dışında, yakın arkadaş ve aile çevresinden de uzaklaşır ve yalnızlaşır. İşte bu dönem itibariyle bireyin önce kişiliğinde ve ardından buna bağlı olarak sağlığında sorunlar çıkmaya başlar.<sup>38</sup>

### 3.1.2. Depresyon

Psikolojik şiddet mağdurlarının en sık yaşadıkları sorunlardan biri olan depresyon, kişilik üzerindeki olumsuz etkileri sonucu örgütün bütününe etkisi altına alabilecek, çalışanlar arasında yoğun kronik endişeler yaşanmasına neden olur.<sup>39</sup>

### 3.1.3. Stres

Bireyin özgür yaşamının ve bugün birçok önemli sağlık sorunu stres kaynaklıdır. Stres; “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki” biçiminde ilk kez Selye tarafından kullanılmıştır.<sup>40</sup>

Stres, organizmanın ruhsal ve bedensel olarak bizi zorlayan, kısıtlayan, engelleyen olaylar karşısında ortaya çıkan bedensel, zihinsel, psikolojik ve davranışsal rahatsızlıklar olarak da tanımlanmıştır.<sup>41</sup> Bu açıdan bireylerin yaşadıkları sıkıntı yaşatan olaylar karşısında gösterdikleri tepki süreci de stres olarak tanımlanabilir.<sup>42</sup>

<sup>37</sup>Pınar Tınaz ve Işıl Karatuna, "İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma," *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, (2010): 70,71.

<sup>38</sup>Pınar TINAZ, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz," *Çalışma ve Toplum* 3, (2006): 154.

<sup>39</sup>Ceren Altuntaş, "Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma," *Journal of Yaşar University* 5, no. 18 (2010): 2996.

<sup>40</sup>Gülten Eren Gümüştekin ve A Bircan Öztemiz, "Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi," *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14, no. 1 (2005): 271.

<sup>41</sup>Aysun Çakır ve diğ., "Acıbadem Sağlık Grubunda Çalışan Klinik Eğitim Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Ve Stres İle Baş Etme Yollarının Belirlenmesi," in *22-25 Ekim 2008 tarihlerinde Nevşehir'de IV. Ulusal Hemşirelik Eğitim Kongresinde poster olarak sunulmuştur* (İstanbul, 2008), 3.

<sup>42</sup>Okan Fettahloğlu, "Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama," *Doktora Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir*, (2008): 31.

Stresin insan hayatına getirdiği fizyolojik ve sosyolojik olumsuz etkilerin yanında, O'Brien, psikolojik şiddetin etkilerinden biri olan stresin uzun süreli olduğu durumlarda, mağdurda beyin hasarı oluşumuna neden olduğunu belirtmiştir.<sup>43</sup>

Psikolojik şiddet sonucu bireyde oluşan stres sebebiyle iş kazalarının ve sağlık giderlerinin artması, deneyimli çalışan kaybı, yüksek tazminatlar, yabancılaşma, yorgunluk, tükenmişlik gibi faktörler oluşur.<sup>44</sup>

### 3.1.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, bireyin yaşadığı zor tecrübelerin neticesinde yeniden toparlanamama veya yaşadığı bu zorlu tecrübelerle başa çıkabilme becerisi olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak, psikolojik dayanıklılığı yüksek olmayan bireylerin psikolojik şiddet mağduru olabilme ihtimalleri daha fazladır. Bunun sonucu olarak da mağdurda psikosomatik rahatsızlıklar ve ardından psikolojik şiddetin nihai basamağı olan işten ayrılma süreci meydana gelir.<sup>45</sup>

### 3.1.5. Örgütsel Aidiyetin Kaybolması

Örgütsel aidiyet bireyin çalıştığı kurum ile kendini özdeşleştirmesi ve örgütsel bütün faaliyetlere katılım göstermesi olarak belirtilmiştir. Örgütsel kararlar alınırken, işgörenlerin çalıştıkları örgütlere karşı zaman içinde gerçekleştirdikleri tutumlar ve örgütsel aidiyet bilinçleri örgütlerin faaliyetleri üzerinde öneme sahiptir.<sup>46</sup>

Örgütsel aidiyeti "işgörenlerin üyesi oldukları örgütün amaç, hedef ve değerlerini benimsemesi ve bunlara karşı yüksek bir inanç duyması, örgüt için

---

<sup>43</sup>Maureen Duffy ve Len Sperry, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences," *The Family Journal* 15, no. 4 (2007): 401.

<sup>44</sup>Ömer Turunç, "İş Stresi - Kaytarma İlişkisinde Liderin Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma " *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 1, no. 2 (2015): 147.

<sup>45</sup>H. Nejat Basım ve Fatih Çetin, "Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması," *Türk Psikiyatri Dergisi* 22, no. 2 (2011): 2.

<sup>46</sup>Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi Öztöp, "Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların," *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19, no. 1 (2014): 304.

kendisinden beklenenden daha fazla çaba sarf etmesi ve örgütte kalmaya yönelik güçlü bir isteklilik içerisinde olması” olarak tanımlayabiliriz”.<sup>47</sup>

Psikolojik şiddet mağduru bireylerin örgütsel aidiyetlerinin kaybolmasını sağlamak, psikolojik şiddet uygulayıcılarının izledikleri psikolojik şiddet yöntemleri arasında yer almaktadır. Bireyin özdeğerleriyle ilintili olan aidiyet ihtiyacını diğer bireylerle aynı ortamda bulunarak, onlarla arkadaşlık ve işbirlikleri kurarak gerçekleştirebilir.<sup>48</sup>

### 3.1.6. İş Tatminsizliği

Locke’a göre iş tatmini, “Bir bireyin yaptığı işi değerlendirerek, bu değerlendirme sonucunda hissettiği olumlu duygusal durum” olarak tanımlanmıştır.<sup>49</sup> Bu tanımdan yola çıkarak da bireyin işte hissettiği olumsuz duygusal durumlar da iş tatminsizliği olarak ortaya çıkmaktadır.

Norveç’te asistan hemşireler ile deniz mühendisliği sektöründe çalışan işçi, amir ve yöneticilerle yapılan araştırmalarda işyerinde zorbalık ve genel iş tatmini arasında belirgin bir korelasyon olduğu gözlenmiştir.<sup>50</sup>

İşgörenlerin yaşadıkları psikolojik şiddet sonrası yaşadıkları strese bağlı olarak iş tatminsizliğinin arttığı gözlenmiştir.<sup>51</sup>

## 3.2. Bireylerin Psikolojik Şiddetten Etkilenme Dereceleri

Bireylerin psikolojik şiddetten etkilenme dereceleri birinci derece psikolojik şiddet, ikinci derece psikolojik şiddet ve üçüncü derece psikolojik şiddet olarak değerlendirilmiştir. Her bireyin ayrı kişisel özellikleri ve sosyo-kültürel yapı

<sup>47</sup>Atılhan Nakdiyok ve Fatma Polat, "Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi," *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 30, no. 1 (2016): 6.

<sup>48</sup>Maria Brudnik-Dąbrowska, "Mobbing in a Workplace Setting," *Journal of Health Sciences* 4, no. 13 (2014): 378.

<sup>49</sup>Andrew E Clark, "Job Satisfaction in Britain," *British journal of industrial relations* 34, no. 2 (1996): 190.

<sup>50</sup>Maarit Vartia-Väänänen, "Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being and Health," *University of Helsinki Department of Psychology Academic Dissertation*, (2003): 25.

<sup>51</sup>Denise Salin, "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment," *Human Relations* 56, no. 10 (2003): 15.

farklılıklarından ve psikolojik şiddeti yaşama farklılıklarından (süre, şekil, vb.) dolayı psikolojik şiddet neticesinde yaşadıkları sonuçları da farklı boyutlarda yaşarlar.<sup>52</sup> Her bireyin etkilenme dereceleri de ciltteki yanıklara benzetilerek, öznel bir şekilde değerlendirilmelidir.<sup>53</sup>

### **3.2.1. Birinci Derece Psikolojik Şiddet**

Psikolojik şiddetin birinci aşamasında iş arkadaşları tarafından aşağılayıcı davranışlara maruz kalan birey sinirlenir ve kendini üzgün hisseder. Mağdurların bir kısmı bu duruma karşı koymaya çalışırken bir kısmı yaşadığı davranışları tolere etmeye çalışır. Çalıştığı ortamı beğenmemeye başlamasıyla beraber dışarıda iş arayışına girer. Genel olarak büyük sağlık sorunları yaşamasa da ağlama, uyku bozuklukları ve konsantrasyon bozuklukları gibi sıkıntılar çekebilir. Genellikle ailesiyle ve arkadaşlarıyla ilişkileri zarar görmez. Fakat yaşadıklarının devamı halinde, şiddetin derecesi değişir.<sup>54</sup>

### **3.2.2. İkinci Derece Psikolojik Şiddet**

Birinci derece psikolojik şiddetin devam etmesi ve bireyin yaşadıklarını engelleyememesi durumunda ikinci derece psikolojik şiddet meydana gelir. Aile ve arkadaşları, bireyin tam olarak ne yaşadığını anlamasalar da bir şeylerin ters gittiğini sezerler. Birey yüksek tansiyon, devamlı uyku bozuklukları, mide problemleri, konsantrasyon bozuklukları, aşırı kilo kaybı veya kilo alma, depresyon, alkol veya uyuşturucu kullanımı ve işten kaçma gibi ciddi problemlerle karşı karşıyadır.<sup>55</sup>

İkinci derece psikolojik şiddette mağdur şiddetçiler tarafından kendisine yaşatılan durumlara dayanamaz ve ortamdan kaçamaz. Bu da mağdurda geçici bazen de etkisi uzun sürebilecek akli ve fiziki rahatsızlıklara neden olur. Mağdur tekrar işgücüne dönmekte zorluklar yaşar.<sup>56</sup>

---

<sup>52</sup>Fettahlioğlu, "Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama," 83.

<sup>53</sup>Linda Shallcross, Sheryl Ramsay, ve Michelle Barker, "A Proactive Response to the Mobbing Problem: A Guide for Hr Managers," *New Zealand Journal of Human Resource Management* 10, no. 1 (2010): 5.

<sup>54</sup>Davenport ve diğ. 89-90.

<sup>55</sup>Davenport ve diğ. 90,91.

<sup>56</sup>Davenport ve diğ. 39.

### 3.2.3. Üçüncü Derece Psikolojik Şiddet

Üçüncü derece psikolojik şiddette birey artık yaşadığı sıkıntılar neticesinde iş göremez duruma gelir ve işe gidemez. Savunma mekanizmaları çalışmaz hale gelir ve ileri derece depresyon, panik atak, kalp krizi gibi hastalıklar yaşayabilir. Bunlarla beraber bu derece şiddet mağdurlarında kazalar ve intihar vakaları da yaşanabilir.<sup>57</sup>

Şiddette mağdurun artık tekrar işgücüne dönmesi, mümkün değildir. Uzun süreli ve ciddi sonuçları olacak akli ve fiziki rahatsızlıklarla uğraşır.<sup>58</sup> Böyle durumlarda mağdurlar kendilerine ve çevrelerine zarar verebilecek pozisyonda oldukları için özel tedavi yöntemleri uygulanması gerekmektedir.<sup>59</sup>

### 3.3. Örgüt Üzerine Etkileri

Johanson'a göre örgütlerin psikolojik şiddet mağduru çalışanlara profesyonel mesleki rehabilitasyon veya çalışma ortamlarının yeniden organize edilmesi gibi maliyetlerinin, psikolojik şiddet sonucu ortaya çıkabilecek maliyetlerden daha düşük olduğunu göstermiştir.<sup>60</sup>

Bu bölümde psikolojik şiddetin örgüt üzerindeki etkileri olan personel verimliliği, iş verimliliği, marka değeri, örgütsel çatışma ve ekonomik etkileri olarak inceleyeceğiz.

#### 3.3.1. Personel Verimliliği

Örgütlerin en önemli üretim faktörü çalışan insandır. İşletmelerin piyasada benzer hizmet veya ürün sunan diğer işletmelerin önüne geçmelerini sağlayacak en önemli unsur personel verimliliğini arttırmak yoluyla örgütün imajını

---

<sup>57</sup>Davenport ve diğ. 91,92.

<sup>58</sup>Davenport ve diğ. 39.

<sup>59</sup>James Randolph Hillard, "Workplace Mobbing: Are They Really out to Get Your Patient," *Current Psychiatry* 8, no. 4 (2009): 48.

<sup>60</sup>Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work," *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, no. 2 (1996): 174.

güçlendirmektir. İşletmelerin üretkenliği ve verimliliği çalışanların verimliliğine bağlıdır.<sup>61</sup>

Üretken ve verimli örgütlerde çalışanların karar almalarda katılım gösterdikleri bir kültür vardır. Modern katılımcı yönetimi teşvik etmek, personel verimliliğini ve tatminini arttırarak, çalışanlara tazminatlarında düşüşe dahi neden olduğu görülmüştür.<sup>62</sup>

Psikolojik şiddet mağduru bir çalışanın yaşadığı psikosomatik veya psikolojik sıkıntılar nedeniyle örgütüyle bağları kopmaya başlar. Bunun sonucunda örgüt kararlarında payı olmayan çalışan örgütten dışlanır ve verimliliği düşer. Psikolojik şiddetin örgüt içinde hâkim olduğunu gören diğer çalışanlarda bir gün kendilerinin de şiddet mağduru olabilecekleri düşüncesi genel personel verimliliğinde düşüşe neden olabilir.

### 3.3.2. İş Verimliliği

Psikolojik şiddetin örgüt üzerine etkilerinden en önemli etmenlerinden biri iş verimliliğidir. Davenport ve diğerlerinin yaptığı araştırmalarda iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyen rahatsızlık sonucu izinler, verimlilik kaybı, üretilen malın veya sunulan servisin kalitesinde ve sayısında azalma yaşanması, müşterilerin ikinci plana koyulması ve işsizlik sigortası ve tazminat taleplerinde artışlar gibi unsurlar bulunmuştur.<sup>63</sup>

Psikolojik şiddetin kayda değer bir durum olmadığını ve bu yüzden gündeme alınması gerekmeyen bir unsur olduğunu düşünen kimi kurumlarda yöneticiler – psikolojik şiddet- olaylarını tek seferlik bir durum gibi görebilirler. Hâlbuki psikolojik şiddet örgütlerin varlıklarını ve verimliliklerini zayıflatan ve çözümlenmesi mümkün olmayan, bedeli ağır sonuçlar doğururlar.<sup>64</sup>

---

<sup>61</sup>Sedat Yumuşak, "İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması," *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13, no. 3 (2008): 241.

<sup>62</sup>Komal Khalid Bhatti ve Tahir Masood Qureshi, "Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity," *International Review of Business Research Papers* 3, no. 2 (2007): 57.

<sup>63</sup>Davenport ve diğ. 154.

<sup>64</sup>Tınaz 159,160.

Psikolojik şiddetin sebep olduğu iş verimliliği karşıtı davranışlar olarak bilgiyi kötüye kullanma, kaynakları ve zamanı kötüye kullanma, işe devamsızlık, ayrımcılık, yabancılaşma, iş kalitesinin düşüklüğü, madde bağımlılığı, güvensizlik ve sosyal baskı gibi unsurlar ortaya çıkmaktadır.<sup>65</sup>

### 3.3.3. Marka Değeri

Bir örgütte çalışan bireylerde takım çalışması ruhunun ortadan kalkmasıyla iş verimliliği düşer ve örgütün başarılı sonuçlar elde etmesi zorlaşmaya başlar. Bu aşamadan sonra işletmenin isminin ve saygınlığının lekelenmesi günümüz iş dünyasının vazgeçilmez bir sonucu olarak ortaya çıkar.<sup>66</sup>

Saygınlığını yitirmeye başlayan işletmenin, sahip olduğu kötü imaj nedeniyle vasıflı çalışanlarını kaybetmeye başlarken iş yaptığı önemli yatırımcıların da bu işletmeden uzak kalmasına neden olarak kurumsal maliyetleri arttırabilir.<sup>67</sup>

### 3.3.4. Örgütsel Çatışma

Örgütsel psikologlara göre örgütlerde çatışma, bir bireyin veya grubun, diğer kişi veya gruplardan farklı çıkar, değer ve inançlara sahip olduğunu anlamasıyla ortaya çıkar.<sup>68</sup>

Deustch'ün görüşüne göre örgütlerdeki çatışma ortamı bireyleri birbirleriyle ilişkilerinde kopmalara ve yanlış anlaşılmalara neden olmaktadır ve bu karşılıklı yanlış anlaşılmalarda neticesinde grup çalışması gerektiren görevlerde takımlar gerekli performansı sergileyememektedirler. Bu durum da örgütün verimliliğine olumsuz etki etmektedir.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup>Yavuz Demirel, "Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım," *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 8, no. 15 (2009): 123.

<sup>66</sup>Tınaz 158.

<sup>67</sup>Tınaz ve Karatuna 82.

<sup>68</sup>Carsten De Dreu ve Bianca Beersma, "Conflict in Organizations: Beyond Effectiveness and Performance," *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14, no. 2 (2005): 106.

<sup>69</sup>Oluremi B Ayoko, Victor J Callan, ve Charmine EJ Härtel, "Workplace Conflict, Bullying, and Counterproductive Behaviors," *The International Journal of Organizational Analysis* 11, no. 4 (2003).



### 3.3.5. Ekonomik Etkileri

Psikolojik şiddetin ekonomik sonuçları oldukça kayda değerdir. Bir çalışana, çok az veya hiç iş yapmamasına rağmen yıllarca maaş ödenmesi, uzun süreli raporlu izin almalar, üretimde ciddi oranlarda düşüşler gibi etkiler kendini gösterebilir.<sup>70</sup>

Ayrıca, örgütler tarafından kabul edilen, önemsenmeyen, psikolojik şiddet davranışları neticesinde çalışanlarda üretkenliği ve bireysel ve grup taahhütlerini yerine getirmeyi engelleyici bir psikolojik tehdit ortamı oluşur.<sup>71</sup>

Psikolojik şiddetin birey ve örgüt üzerindeki etkileri üzerinde durduğumuz bu bölümde, psikolojik şiddetin bireyin kişilik özelliklerini nasıl etkilediğini, yarattığı depresyon ve stresin sonuçları üzerinde durulmuştur. Bunlar sonucunda bireyde psikolojik dayanıklılığın azalmasıyla beraber de örgütsel aidiyet kaybolması ve iş tatminsizliği sonuçları incelenmiştir. Ardından bireylerin psikolojik şiddetten etkilenme dereceleri konusuna değinilmiş ve bölüm psikolojik şiddetin örgüt üzerindeki etkileri personel verimliliği, iş verimliliği, marka değeri, örgütsel çatışma ve ekonomik etkileri alt başlıkları incelenerek tamamlanmıştır.

Bir sonraki bölümde psikolojik şiddetin mağdur ve örgüt açısından sonuçları üzerinde durulurken, yurtiçi ve yurtdışında yapılmış ilgili araştırmalara dair sonuçlara yer verilecektir.

---

<sup>70</sup>Heinz Leymann, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," *Violence and Victims* 5, no. 2 (1990): 123.

<sup>71</sup>M Angeles Carnero, Blanca Martínez, ve Rocío Sánchez-Mangas, "Mobbing and Its Determinants: The Case of Spain," *Applied Economics* 42, no. 29 (2010): 4.

## 4. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN MAĞDUR VE ÖRGÜT AÇISINDAN SONUÇLARI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 4.1. Mağdur ve Örgüt Açısından Sonuçlar

Psikolojik şiddetin, bireyin içinde bulunduğu örgütteki diğer birey ya da bireyler tarafından, periyodik olarak duygusal ya da fiziksel saldırgan hareketlere ve/veya hakaretlere maruz bırakılarak, iş kaybı sonucu maddi ve manevi zararlara uğratılması durumu olmasından hareketle, bu sürecin en büyük mağdurları psikolojik şiddete uğrayan bireyler ve örgütlerdir.

Biz de bu bölümde psikolojik şiddetin mağdur açısından ve örgüt açısından sonuçlarını ele alacağız.

#### 4.1.1. Mağdur Açısından Sonuçları

Psikolojik şiddetin mağdurları açısından sonuçlarını ekonomik ve sosyal sonuçlar olmak üzere iki grupta değerlendirilmelidir. Ekonomik sonuçları, mağdurun yaşadığı psikolojik şiddet sonucu sağlığını kaybetmesiyle beraber meydana gelen doktor, ilaç, tedavi masrafları gibi sağlık harcamalarıyla ortaya çıkar. Sosyal sonuçları ise, mağdurun arkadaş çevresini yavaş yavaş kaybetmesi ve yalnızlığa terk edilmesi sürecidir.<sup>72</sup>

Çalışanların yaşları ilerledikçe iş bulma imkânları azalmaktadır. Bu da psikolojik şiddet mağduru kırk yaş altı bireylerin TSSB çekmelerinin nedenlerindedir. İşten psikolojik şiddet nedeniyle uzaklaşan birey, yaşadığı umutsuzlukla yeni iş bulmakta sıkıntı yaşar ve çalışma hayatından kopar.<sup>73</sup>

Psikolojik şiddetin mağdur açısından bir diğer sonucu ise cephede savaşmış askerlerde, işkence görmüş veya tecavüz gibi ağır travmalar yaşamış bireylerde görülen Travma Sonrası Stres Bozukluğudur. Yaşadığı sıkıntılı durumlar mağdurda kabus, uykusuzluk, konsantrasyon bozukluğu, kontrolsüz davranışlar, panik atakları,

---

<sup>72</sup>Tınaz 153,154.

<sup>73</sup>Leymann 174.

intihara meyilli olma ve hayata olumsuz bakma, duygusal uyuşma, olay anına geri dönüşler gibi sıkıntılı durumlar yaratır.<sup>74</sup>

#### 4.1.2. Örgüt Açısından Sonuçlar

Psikolojik şiddetin örgütlere getirdiği başlıca iki büyük sorun psikolojik ve ekonomik maliyetlerdir.<sup>75</sup>

Psikolojik şiddetin örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler;

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
- Olumsuz örgüt iklimi,
- Örgüt kültürü değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması.

Psikolojik şiddetin örgütlere ekonomik maliyetleri ise;

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılması,
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet,
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,
- Çalışanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizlik maliyetleri,
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları,
- Erken emeklilik ödemeleri.

---

<sup>74</sup>Davenport ve diğ. 94.

<sup>75</sup>Tınaz 160.

Yukarıdaki sonuçlara göre, psikolojik şiddetin örgüt üzerindeki etkileri tartışılmayacak kadar önemli ve etkindir. Gerek ekonomik maliyetler, gerekse de psikolojik maliyetler örgütlerin orta ve uzun vadede üretkenliklerinin ciddi oranlarda azalmasına yol açabilmesi ve örgütün finansal yapısına ve kurumsal kimliğine geri dönülemez hasarlar vermesi olasıdır.

## 4.2. Psikolojik Şiddet İle İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, yukarıda hem mağdur açısından hem de örgütler açısından sonuçlarını detaylarıyla incelediğimiz psikolojik şiddetin, ülkemizde ve dünya genelinde, bizim araştırmamızın da konusu olan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında psikolojik şiddetle ilgili çalışmalara yer verilecektir.

Ülkemizde psikolojik şiddetin ilk ve ortaöğretim okulları bazında yapılan araştırmalara baktığımızda Toker'in yapmış olduğu araştırma neticesinde psikolojik şiddetin okul türüne bakmaksızın, resmi veya özel, her iki okul türünde de yaşandığı görülmektedir. Fakat öğretmenlerin yaşadıkları bu olumsuz davranışlar resmi okullarda, özel okullara kıyasla çok daha fazladır. Resmi okullarda görev yapan öğretim personelinin kişisel ve mesleki gelişimleri özel okullardakilere kıyasla daha fazla engellenmektedir. Resmi okul öğretmenlerinin okul ortamında, özel okul öğretmenlerinden daha fazla sözleri kesilmekte, eleştirilmekte, başkalarının önünde küçük düşürülmekte, fikir ve görüşleriyle alay edilmektedir.<sup>76</sup>

Ocak'ın yapmış olduğu araştırmaya göre de erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla daha fazla psikolojik şiddet mağduru oldukları tespit edilmiştir. Buna ek olarak, şiddet mağduru öğretmenlerin daha çok 6-10 yıl kıdemindeki öğretmenlerle, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere karşı uygulandığı tespit edilmiştir.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup>Asiye Toker Gökçe, "İşyerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma," *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara, (2006).*

<sup>77</sup>Serhat Ocak, "Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'E İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği)," *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, (2008).*

Hacicaferoğlu'nun ortaöğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerine yönelik yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerden cinsiyet değişkenine göre kadınların erkeklerde, medeni hal değişkenine göre bekarların evlilerden, yaş değişkenine göre 22-30 yaş grubu arasındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına kıyasla daha fazla psikolojik şiddet mağduru oldukları bulunmuştur.<sup>78</sup>

Bu araştırmada incelediğimiz ülke genelinde yapılan araştırmaların sonucu olarak, araştırmaların bütününde cinsiyet değişkeninin aynı olduğunu söylemek mümkün değildir. Çünkü Ocak ve Cemaloğlu'nun yaptığı araştırmalarda cinsiyet değişkenine göre erkeklerin psikolojik şiddet mağduru olmaları oranı yüksek çıkarken, Hacicaferoğlu'nun araştırmasında bu durum tam tersi olarak karşımıza çıkmaktadır. Benzer şekilde yaş aralığı olarak araştırmacılarca ortak bir çıkarım tespit edilememiştir. Şöyle ki, Ocak'ın yapmış olduğu araştırmada mağdurlar daha çok 6-10 yıl ve 21 yıl üzerindeki kıdeme sahip çalışanlar olurken, Koç'un araştırmasında bu bulgu 25 yaş altı öğretmenler için çıkmıştır ki bu da 2 veya daha az yıl kıdemine sahip öğretmenler anlamına gelmektedir. O halde, bu araştırmalardan demografik özellikler değişkeni baz alınarak ülke geneli bir çıkarım yapabilmek söz konusu değildir. Bunun sebebi olarak, araştırma yapılan okul türü ile il ve ilçelerin farklı olmasından kaynaklanan sosyo-kültürel farklılıkların rol oynadığı düşünülmektedir.

Heinemann 1972'de psikolojik şiddet kavramını, okullarda ders saatlerinde bir grup öğrencinin bir öğrenciye karşı uyguladıkları yıkıcı davranışlar olarak tanımlamıştır.<sup>79</sup>

Leymann işyerinde psikolojik şiddet belirtilerini oluşturan dört faktör olduğunu iddia etmiştir. Bunlar iş ortamı dizaynındaki eksiklikler, liderlik davranışlarındaki eksiklikler, çalışılan bölümdeki düşük ahlaki değerler ve mağdurun sosyal açıdan psikolojik şiddete açık yapısı olarak belirtmiştir.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup>Serkan Hacicaferoğlu, "Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi," *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 14, no. 3 (2013).

<sup>79</sup>Leymann 165-184

<sup>80</sup>Leymann 165-184

Monaco tarafından 2004 yılında yayınlanan makalede, Avrupa Birliği ülkelerinde yapılan bir araştırmada, 12 milyon vakayı inceleyen araştırmacılar, bunların %8'nin psikolojik şiddet vakası olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu rakamın birlik ülkeleri geneli yüzdelere bakılırsa; İngiltere %16.3, İsveç %10.2, Fransa %9.9, İrlanda %9.4, Almanya %7.3, İtalya %6.0, İspanya %6.0, Belçika %4.8, ve Yunanistan %4.7 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca İtalya ölçeğinde incelemelere bakılırsa, İtalyan İş Güvenliği Koruma Enstitüsünün (ISPESL) araştırmasına göre psikolojik şiddet vakalarının %57 oranında erkek çalışanlarda, %43 oranında kadın çalışanlarda yaşandığını tespit etmişlerdir. Bu vakaların da %6'sının 31-40 yaş aralığında, %28'inin 41-50 yaş aralığında ve %64'ünün de 51-60 yaş aralığındaki işgörenlerce yaşandığı sonucuna varılmıştır.<sup>81</sup>

Zukauskas'ın Avrupa genelinde yapılmış araştırmaları derlediği çalışmasında erkeklerin kadınlardan daha çok psikolojik şiddet mağduru olduğu sonucunun çıkması sebebi olarak, erkeklerin işgücünde sayıca kadınlardan daha çok olmaları nedenini belirtmiştir. Ayrıca, şiddet mağdurlarının yaş aralığı üzerindeki çalışmalardan çıkan sonuç ise, psikolojik şiddetten en çok etkilenenlerin işe yeni başlayan ve emeklilik yaşına yakın çalışanlar olduğunu belirtmiştir.<sup>82</sup>

Amerika'da 2007 yılında İşyeri Zorbalık Enstitüsü (Workplace Bullying Institute) tarafından 7.740 katılımcıyla yaptırılan bir araştırmaya göre; çalışanların %37'sinin psikolojik şiddet mağduru olduklarını ortaya çıkarmıştır. Bu yüzdeyi genel Amerikan işgücü nüfusuna göre değerlendirilirse 54 milyon çalışan anlamına gelmektedir. Psikolojik şiddet mağdurlarının %72'sinin yaşadıkları olumsuz davranışları görmezden geldiklerin ve %45'inin stres kaynaklı sağlık sorunları yaşadıklarını ve yine mağdur bireylerin %40'ının yaşadıkları durumu işverenlerine asla bildirmediikleri tespit edilmiştir. Diğer araştırmalar da her altı Amerikalıdan birinin psikolojik şiddet mağduru olduğunu göstermiştir. En yaygın psikolojik şiddet türü ise kadının kadına karşı uyguladığıdır.<sup>83</sup>

---

<sup>81</sup>Edoardo Monaco ve diğer., "Patologie Emergenti in Medicina Del Lavoro: Il Mobbing," *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia* 26, no. 1 (2004): 28.

<sup>82</sup>Pranas Žukauskas ve Jolita Vveinhardt, "Socio-Demographic Characteristics of Mobbing and Discrimination in Employee Relations," *Transformations in Business & Economics* 8, no. 3 (2009): 5.

<sup>83</sup>Susan Hubbs Motin, "Bullying or Mobbing: Is It Happening in Your Academic Library?," (2009): 293,294.

Gerek ulusal bazda gerekse de uluslararası bazda yapılan çalışmalar neticesinde psikolojik şiddetin ülke farkı gözetmeksizin örgütlerin genelinde vuku bulan bir olgu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bölüme kadar tanımından itibaren, tarihsel gelişimi, nedenleri, etkileri ve sonuçları üzerinde durduğumuz psikolojik şiddet kavramı bir sonraki bölümde İstanbul'da yapılan bir araştırmayla incelenecektir.



## **5. PSİKOLOJİK ŞİDDET ÜZERİNE İSTANBUL'DA YAPILAN BİR ARAŞTIRMA**

Bu bölümde psikolojik şiddet kavramının ölçülmesine yönelik yapılan araştırma çalışmasının planlaması, süreci, ortaya çıkan bulgular ve ilgili yorumlar etraflıca açıklanacaktır.

### **5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırma için iki temel soru belirlenmiştir. Birincisi; öğretim kurumu çalışanlarının psikolojik şiddet alt boyutları bağlamında, psikolojik şiddet algısı ne düzeydedir?

İkinci olarak da işgörenlerin algıladıkları psikolojik şiddet davranışlarının demografik özelliklere bağlı olarak (cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumdaki pozisyonu) farklılıklar gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir.

### **5.2. Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı, Varsayımı ve Sınırlılıkları**

Bu araştırmada örnekleme tekniği olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilirken, nicel araştırma yöntemlerinden betimleyici ve ilişkisel araştırma yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın ana kütlesi, İstanbul ili, Beylikdüzü ilçesinde bulunan bir özel okulda görev yapan toplam 150 kişi olarak belirlenmiştir. Ancak araştırmada daha objektif sonuçlar alabilmek adına katılım gönüllülük esasına göre belirlenmiştir. Bunun sonucu olarak da ana kütleinin tamamı araştırmaya dahil edilememiş, 121 işgörenle çalışılmıştır.

Araştırmaya katılmak istemeyen 29 işgören, bu çalışmanın en büyük sınırlılığını oluşturmaktadır. Çünkü araştırmaya katılma isteksizliklerinin temelinde araştırmayı umursamama olmasının yanında yaşadıkları davranışlardan başkalarının haberdar olmasını istememeleri de olası bir seçenektir.



Araştırmanın tek bir özel öğretim kurumunda uygulanmasından dolayı, ortaya çıkan bulgular araştırma yapılan kuruma dair sonuçları ortaya koymaktadır. Dolayısıyla psikolojik şiddet kavramı açısından özel öğretim kurumları için genellenemez. Araştırma, bu özelliğiyle de diğer çalışmalar için tamamlayıcı bir çalışmadır.

### 5.3. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın tamamlayıcı bir araştırma olup psikolojik şiddetin demografik değişkenler bağlamında nasıl farklılaştığı incelenmiştir. Araştırmanın modeli de aşağıdaki Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3. Araştırmanın Modeli

Veri toplama araçlarımızdan cinsiyet, yaş, medeni durum ve pozisyonlardan oluşan demografik değişkenler; kendini göstermesini ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığa saldırıda bulunma, yaşam kalitesine saldırıda bulunma, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma ve duygusal saldırıda bulunma

faktörlerinden oluşan psikolojik şiddet davranışlarıyla birleştirilerek verilere ulaşılmıştır.

#### 5.4. Araştırmanın Temel Soruları

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için aşağıdaki iki temel soru belirlenmiş olup, çalışma bu sorular temelinde şekillendirilmiştir.

1. Öğretim kurumu çalışanlarının psikolojik şiddet alt boyutları bağlamında, psikolojik şiddet algısı ne düzeydedir?
2. Algılanan psikolojik şiddetin alt boyutları demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

#### 5.5. Veri Toplama Araçları ve Değişkenleri

Araştırmada özgün sonuçlara ulaşabilmek adına Körükçü ve diğerleri tarafından Türkçe'ye uyarlanan Leymann'ın Psikolojik Şiddet Ölçeği<sup>84</sup>, birincil veri toplama yolu olan anket yöntemiyle uygulanmıştır. Leymann tarafından geliştirilen ve Körükçü ve arkadaşları tarafından uyarlanan ölçeği bu çalışmada kullanmak için Körükçü' den gerekli yazılı izin alınmıştır (EK 2). Alıntı yapılan ölçeğin orijinalinde adı psikolojik "yılginlık" ölçeği olarak geçse de, çalışmanın bütünlüğü açısından bu çalışmada psikolojik "şiddet" terimi kullanımı tercih edilmiştir. Leymann'ın orijinali 45 sorudan oluşan ölçeği<sup>85</sup>, Körükçü ve diğerlerinin yaptıkları araştırmalar ve diğer araştırmacıların çalışmalarını birleştirmeleri sonucu, Türkçe'ye anlaşılabilirliği daha uygun olan 51 soruluk bir ölçek halini almıştır.

Likert tipinde hazırlanan ölçekte, öğretmenler ve yardımcı görevlilerden teşkil olan katılımcılardan, sorulara 5 seçenekten bir tanesiyle cevap vermeleri istenmiştir (kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum). Ölçek sorularının her bir maddenin 1–5 arası puanlandığı ve beşli

---

<sup>84</sup>Öznur Körükçü ve diğ., "An Adaptation of Leymann Inventory of Psychological Terror to Health Sciences Programs in Turkey," *Anatolian Journal of Psychiatry* 15, no. 4 (2014).

<sup>85</sup>Antimobbing Site For Scientists, 15 Mart 2017 <http://www.antimobbing.eu/lipt.html>.

Likert tipte olan ölçekten alınan minimal puan 51, maksimum puan 255'dir. Ölçek puanı 51'ye yaklaştıkça, yani azaldıkça bireylerin yaşadığı psikolojik şiddet düzeyi artmaktadır.

LIPT (Leymann's Inventory of Psychological Terror - Leymann'ın Psikolojik Şiddet Ölçeği) modelinde uyarlanan ölçek soruları 6 alt boyuta ayrılmıştır. Bunlar kendini göstermesini ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığa saldırıda bulunma, yaşam kalitesine saldırıda bulunma, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma ve duygusal saldırıda bulunma şeklindedir.

51. sorudan sonra gelen diğer sorular bireylerin demografik özelliklerine yönelik sorular ile daha önceki psikolojik şiddet tecrübeleriyle ilgili sorulardır.

## 5.6. Veri Analiz Teknikleri

Araştırmada elde edilen verilerin analiz edilmesi için SPSS Statistics 24 programı kullanılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda ilk olarak toplanmış verilerin güvenilirlik testleri Cronbach Alfa değerleri dikkate alınarak yapılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda toplanan veriler normal dağılım göstermediği için analizde betimsel istatistikler ve parametrik olmayan testler kullanılmıştır. Verileri analiz etmeden önce ilk olarak, veri setinde normal dağılımı bozan aykırı değerlerin olup olmadığı incelenmiştir. Bunun için veriler standardize değerler olarak kaydedilmiş ve incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre,  $\pm 3$  standardize değer aralığının dışında kalan<sup>86</sup> 5 adet uç değer içeren katılımcıların verileri veri setinden çıkarılmıştır.

Bir sonraki aşamada bağımlı değişkenlerin gruplara göre normal dağılım gösterip göstermediği, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri kullanılarak ve çarpıklık değerleri hesaplanarak incelenmiştir. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testi sonuçlarına göre, bağımlı değişkenlerin gruplara göre normal dağılım göstermediği anlaşılmıştır (Tablo 14, Tablo 15, Tablo 16 ve Tablo 17). Ayrıca, bazı değişkenlerin dağılımlarına ait çarpıklık katsayılarının  $\pm 1$

<sup>86</sup>Şener Büyükoztürk, "Örnekleme Yöntemleri," 10 Mart 2017, <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf> (2012).

aralığını aştığı gözlenmiştir. Bu veriler ışığında parametrik olmayan testlerin (Mann-Whitney U ve Kruskall Wallis) kullanılarak analizlerin gerçekleştirilmesine karar verilmiştir.

### 5.7. Araştırmanın Güvenirlilik Analiz Sonucu

Ölçeğin Likert tipi ölçek olması sebebiyle, ölçeğin bütünü olan 50 soru üzerinden yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alpha değeri 0,918 bulunmuştur. Elde edilen güvenilirlik katsayısı ölçeğin güvenilir olduğu rahatlıkla söylenebilir.

### 5.8. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmaya ait analiz ve sonuçlar başlıklar halinde aşağıda sunulmuştur.

#### 5.8.1. Araştırmaya Katılanlar

**Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Frekans Dağılımları**

<b>DEMOGRAFİK BİLGİLER</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>CİNSİYET</b>		
Kadın	92	76
Erkek	29	24
<b>TOPLAM</b>	<b>121</b>	<b>100</b>
<b>YAŞ</b>		
25'ten küçük	15	12
26-30	46	38
31-35	14	12
36-40	15	12
41yaş ve üzeri	23	19
Cevap Vermek İstemeyen	8	7
<b>TOPLAM</b>	<b>121</b>	<b>100</b>
<b>MEDENİ HAL</b>		
Evli	59	49
Bekar	62	51
<b>TOPLAM</b>	<b>121</b>	<b>100</b>
<b>POZİSYON</b>		
Öğretmen	90	74
Yardımcı Personel	31	26
<b>TOPLAM</b>	<b>121</b>	<b>100</b>

Araştırmaya katılan eğitim çalışanlarından 92 kişi (%76) kadın ve 29 kişi (%24) erkektir.

Tablo 4’de görüldüğü gibi araştırmaya katılanlardan 15 kişi (%12,4) 25 yaş ve altında, 46 kişi (%38) 26-30 yaş arası, 14 kişi (%11,6) 31-35 yaş arası, 15 kişi (%12,4) 36-40 yaş arası, 8 kişi (%6,6) 41 yaş ve üzeri, 23 kişidir (%19). 8 katılımcı (%6,6) yaşını belirtmek istememiştir.

Ayrıca araştırmamıza katılanlardan 59 kişi (%48,8) evli, 62 kişi (%51,2) ise bekarıdır.

Son olarak katılım gösteren 121 kişiden 90 kişi (%74,4) öğretmen, 31 kişi de (%25,6) halkla ilişkiler elemanı, kayıt kabul elemanı ve hizmetlilerden oluşan yardımcı personeldir.

### 5.8.2. Son 1 Yıl İçinde Araştırma Yapılan Kurumda Psikolojik Şiddete Maruz Kaldığını Belirtenler

**Tablo 5. Son 1 yıl içinde kurumunuzda ne sıklıkta Psikolojik Şiddet Uygulandığı**

	N	%
<b>Sık</b>	1	,8
<b>Bazen</b>	14	11,6
<b>Hiçbir zaman</b>	101	83,5
<b>Toplam</b>	116	95,9
<b>Cevap Vermeyen</b>	5	4,1
<b>Toplam</b>	121	100,0

Tablo 5’de son 1 yıl içinde kurumunuzda ne sıklıkta psikolojik şiddet uygulandığını söyler misiniz diye sorduğumuz katılımcılardan çok sık seçeneğini işaretleyen katılımcı olmamıştır. Bununla beraber, katılımcılardan 1 kişi (%0,8) sık, 14 kişi (%11,6) bazen, 101 kişi (%83,5) hiçbir zaman cevaplarını vermiştir. Bu bölümde de 5 katılımcı (%4,1) cevap vermek istememiştir.

Tablo 5'deki sonuçlara bakarak sık ve bazen seçeneklerini işaretleyen toplamda 15 katılımcının (%12,4) psikolojik şiddet mağduru oldukları görülmektedir. Bu sonuç da araştırma yapılan kurumda görevli işgörenlerin az bir kesimi olsa dahi psikolojik şiddet algıları olduklarını bize göstermektedir.

### 5.8.3. Katılımcıların psikolojik şiddete ne zaman maruz kaldıkları

**Tablo 6. Psikolojik Şiddete Ne Zaman Maruz Kaldığı**

	N	%
<b>Halen maruz kalıyorum</b>	1	,8
<b>Son 6 ay içinde</b>	4	3,3
<b>Son 3 yıl içinde</b>	7	5,8
<b>Mesleğimin ilk yıllarında</b>	19	15,7
<b>Mesleğimin en verimli yıllarında</b>	2	1,7
<b>Toplam</b>	33	27,3
<b>Cevap Vermeyen</b>	88	72,7
<b>Toplam</b>	121	100,0

Tablo 6'da psikolojik şiddete ne zaman maruz kaldıkları sorulan katılımcılardan 1 kişi (%0,8) halen maruz kalıyorum, 4 kişi (%3,3) son 6 ay içinde, 7 kişi (%5,8) son 3 yıl içinde, 19 kişi (%15,7) mesleğinin ilk yıllarında ve 2 kişi ise (%1,7) mesleğimin en verimli yıllarında seçeneğini işaretlemişlerdir. Yine bu sorumuzda 88 katılımcı (%72,7) soruya cevap vermemiştir.

Buradan yola çıkarak 33 katılımcı (%27,3) psikolojik şiddet mağduru olduğunu söylemektedir. Fakat bir önceki tablo olan Tablo 5'de 15 katılımcı son 1 yıl içinde psikolojik şiddet mağduru olduklarını belirtmiştir.

O halde, bu soruda psikolojik şiddet mağduru olduğunu belirten 33 katılımcıdan 18 kişi, ya bir önceki veya daha eski çalıştıkları kurumda psikolojik şiddet mağduru olmuşlardır veya çalıştıkları mevcut kurumdaki yaşadıkları olumsuz durumdan kurtulmayı başarmışlardır ki bu da bize birinci derece psikolojik şiddet

safhası, ikinci derece psikolojik şiddete ilerlemeden durumun çözüme kavuşturulduğunu gösterebilir.

#### 5.8.4. Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Süresi

**Tablo 7. Psikolojik Şiddete Ne Kadar Süre İle Maruz Kaldınız?**

	N	%
6 ay	18	14,9
1 yıl	6	5,0
2 yıl	3	2,5
3 yıl ve üstü	3	2,5
Toplam	30	24,8
Cevap Vermeyen	91	75,2
Toplam	121	100,0

Tablo 7’de psikolojik şiddet gördüğünü belirten katılımcılara, şiddete ne kadar süre ile maruz kaldıkları sorulmuştur. Bu ifadeye katılımcılardan 18 kişi (%14,9) 6 ay, 6 kişi (%5,0) 1 yıl, 3 kişi (%2,5) 2 yıl, yine 3 kişi (%2,5) 3 yıl ve üstü olmak üzere toplamda 30 kişi cevaplandırmıştır.

Bu kısımda dikkate çarpan nokta, Tablo 6’da psikolojik şiddete maruz kaldığını söyleyen 33 eğitim çalışanı varken, Tablo 7’de görüldüğü üzere bunlardan 30 katılımcı şiddete maruz kaldığı süreyle ilgili bilgi vermiştir. Buradan, bir önceki soruya göre cevap vermeyen 3 katılımcının cevap vermeme nedeni olarak seçebilecekleri cevaplarda 6 aydan daha kısa bir seçenek olmaması gösterilebilir.

Araştırmamızın birinci bölümünde, psikolojik şiddet tanımında psikolojik şiddet “birinin veya birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, ortalama altı ay boyunca, düzenli olarak, duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması” olarak tanımlamıştır . O halde, bu 3 katılımcının yaşadıkları şiddet olaylarının 6 aydan daha kısa süreli olduğunu varsayarak, yaşadıkları sürecin psikolojik şiddetten ziyade kısa süreli veya geçici bir şiddet durumu olduğu değerlendirilebilir.

### 5.8.5. Altı Alt Boyut Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Bu bölümde, araştırma ölçeğine göre gruplandırılmış altı faktör modeli alanı olan “kendini gösterme ve iletişimini engelleme”, “sosyal ilişkilerden yalıtma”, “sağlığına saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma”, “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” faktörlerine katılımcıların vermiş oldukları cevaplar değerlendirilecektir. “Verilen Cevap” bölümündeki 1 – Kesinlikle Katılıyorum, 2 – Katılıyorum, 3 – Kararsızım, 4 – Katılmıyorum, 5 – Kesinlikle Katılmıyorum değerlerinin karşılığıdır.

#### 5.8.5.1. Kendini Gösterme ve İletişimini Engelleme

**Tablo 8. Kendini Gösterme ve İletişimini Engelleme Boyutuna İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Boyut 1 – Kendini Gösterme ve İletişimini Engelleme				
Katılım Düzeyi	Frekans	%	Mean	Stnd. Sapma
1 (Kesinlikle Katılıyorum)	1	0,8	4,4	0,60
2 (Katılıyorum)	1	0,8		
3 (Kararsızım)	3	2,4		
4 (Katılmıyorum)	55	45,5		
5 (Kesinlikle Katılmıyorum)	61	50,4		
Toplam	121	100,0		

Araştırma yapılan kurumda, katılımcıların %45,5 ve %50,4’ü olmak üzere toplam %95,9’u “kendini gösterme ve iletişimini engelleme” faktörü altındaki sorulara yanıtları katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Bu da işgörenlerin çalıştıkları kurumlarda Leymann’ın psikolojik şiddet terör ölçeğine göre kendini gösterme ve iletişimini engelleme faktöründe herhangi bir sorun yaşamadıkları anlamına gelmektedir.



### 5.8.5.2. Sosyal İlişkilerden Yalıtma

**Tablo 9. Sosyal İlişkilerden Yalıtma Boyutuna İlişkin**

#### **Tanımlayıcı İstatistikler**

<b>Boyut 2 – Sosyal İlişkilerden Yalıtma</b>				
Katılım Düzeyi	Frekans	%	Mean	Stnd. Sapma
1 (Kesinlikle Katılıyorum)	1	0,8	4,6	0,61
2 (Katılıyorum)	1	0,8		
3 (Kararsızım)	3	1,6		
4 (Katılmıyorum)	31	25,7		
5 (Kesinlikle Katılmıyorum)	85	71,0		
Toplam	121	100,0		

Araştırma yapılan kurumda, katılımcıların %25,7 ve %71,0 olmak üzere toplam %96,7'si “sosyal ilişkilerden yalıtma” faktörü altındaki sorulara yanıtları katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Bu iki sonuç değerlendirildiğinde, araştırmanın yapıldığı öğretim kurumunda görevli işgörenlerin sosyal ilişkilerden yalıtma faktöründe herhangi bir sorun yaşamadıkları anlamına gelmektedir.

### 5.8.5.3. Saygınlığına Saldırıda Bulunma

**Tablo 10. Saygınlığına Saldırıda Bulunma Boyutuna İlişkin**

#### **Tanımlayıcı İstatistikler**

<b>Boyut 3 – Saygınlığına Saldırıda Bulunma</b>				
Katılım Düzeyi	Frekans	%	Mean	Stnd. Sapma
1 (Kesinlikle Katılıyorum)	1	0,8	4,4	0,80
2 (Katılıyorum)	2	1,6		
3 (Kararsızım)	10	8,3		
4 (Katılmıyorum)	41	33,7		
5 (Kesinlikle Katılmıyorum)	67	55,6		
Toplam	121	100,0		

Araştırma yapılan kurumda, katılımcıların %33,7 ve %55,6'ü olmak üzere toplam %89,3'ü “saygınlığına saldırıda bulunma” faktörü altındaki sorulara yanıtları

katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Bu sonuç da, daha önceki boyutlar gibi işgörenlerin ekseri çoğucnlüğünün saygınlığına saldırıda bulunma boyutu itibariyle bir sorun yaşamadıkları anlamına gelmektedir.

#### 5.8.5.4. Yaşam Kalitesine Saldırıda Bulunma

**Tablo 11. Yaşam Kalitesine Saldırıda Bulunma Boyutuna İlişkin**

#### **Tanımlayıcı İstatistikler**

<b>Boyut 4 – Yaşam Kalitesine Saldırıda Bulunma</b>				
Katılım Düzeyi	Frekans	%	Mean	Stnd. Sapma
1 (Kesinlikle Katılıyorum)	1	0,8	4,6	0,59
3 (Kararsızım)	1	0,8		
4 (Katılmıyorum)	37	30,6		
5 (Kesinlikle Katılmıyorum)	82	67,8		
Toplam	121	100,0		

Araştırma yapılan kurumda, katılımcıların %30,6 ve %67,8’ü olmak üzere toplam %98,4’ü “yaşam kalitesine saldırıda bulunma” faktörü altındaki sorulara yanıtları katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Bu da işgörenlerin çalıştıkları kurumlarda Leymann’ın psikolojik şiddet terör ölçeğine göre yaşam kalitesine saldırıda bulunma faktöründe herhangi bir sorun yaşamadıkları anlamına gelmektedir. Ayrıca bu faktör soruları ile ilgili olarak katılımcılardan hiçbiri “katılıyorum” seçeneğini işaretlememişlerdir.

### 5.8.5.5. Doğrudan Sağlığına Saldırıda Bulunma

**Tablo 12. Doğrudan Sağlığına Saldırıda Bulunma (Psikosomatik) Boyutuna İlişkin**

#### Tanımlayıcı İstatistikler

<b>Boyut 5 – Doğrudan Sağlığına Saldırıda Bulunma</b>				
Katılım Düzeyi	Frekans	%	Mean	Stnd. Sapma
1 (Kesinlikle Katılıyorum)	1	0,8	4,54	0,57
3 (Kararsızım)	3	2,4		
4 (Katılmıyorum)	37	30,6		
5 (Kesinlikle Katılmıyorum)	80	66,2		
Toplam	121	100,0		

Araştırma yapılan kurumda, katılımcıların %30,6 ve %66,2'si olmak üzere toplam %96,8'i "doğrudan sağlığına saldırıda bulunma" faktörü altındaki sorulara yanıtları katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Bu da işgörenlerin çalıştıkları kurumlarda Leymann'ın psikolojik şiddet terör ölçeğine göre doğrudan sağlığına saldırıda bulunma faktöründe herhangi bir sorun yaşamadıkları anlamına gelmektedir. Ayrıca bu faktör soruları ile ilgili olarak katılımcılardan hiçbiri "katılıyorum" seçeneğini işaretlememişlerdir.

### 5.8.5.6. Duygusal Saldırıda Bulunma

**Tablo 13. Duygusal Saldırıda Bulunma Boyutuna İlişkin**

#### Tanımlayıcı İstatistikler

<b>Boyut 6 – Duygusal Saldırıda Bulunma</b>				
Katılım Düzeyi	Frekans	%	Mean	Stnd. Sapma
1 (Kesinlikle Katılıyorum)	1	0,8	4,82	0,48
4 (Katılmıyorum)	17	14,2		
5 (Kesinlikle Katılmıyorum)	103	85,0		
Toplam	121	100,0		

Araştırma yapılan kurumlarda, katılımcıların %14,2 ve %85,0'i olmak üzere toplam %99,2'si "duygusal saldırıda bulunma" faktörü altındaki sorulara yanıtları katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklindedir. Alt boyutlar temelinde değerlendirildiğinde, duygusal saldırıda bulunma boyutu en yüksek olumsuz yüzdeye sahip boyut olmuştur. Ayrıca bu faktör soruları ile ilgili olarak katılımcılardan hiçbiri "katılıyorum" ve "kararsızım" seçeneklerini işaretlememişlerdir.

Altı alt boyut da incelendiğinde görülmüştür ki, katılımcıları bütününe yakını kendilerine karşı bir psikolojik şiddet algısı oluşmadığı yönünde cevap vermişlerdir. Fakat unutulmamalıdır ki, yine her boyutta az da olsa psikolojik şiddet algısı olan bireyler olduğu görülmüştür. Bu da araştırma yapılan örgütte az oranda da olsa psikolojik şiddet algısının var olduğunun göstergesi olarak değerlendirilebilir.

#### 5.8.6. Normallik Testleri

Bu bölümde bağımlı değişkenlerin gruplara göre normal dağılım gösterip göstermediği, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik testleri kullanılarak ve çarpıklık değerleri hesaplanarak incelenmiştir.

**Tablo 14. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutlarından Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre Dağılımının İncelenmesi**

	Cinsiyetiniz	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Değer	Sd	p	Değer	Sd	P
KGİE	Kadın	,12	89,00	,00	,92	89,00	,00
	Erkek	,22	27,00	,00	,80	27,00	,00
SİY	Kadın	,25	89,00	,00	,80	89,00	,00
	Erkek	,36	27,00	,00	,64	27,00	,00
SSB	Kadın	,16	89,00	,00	,88	89,00	,00
	Erkek	,17	27,00	,04	,87	27,00	,00
YKSB	Kadın	,19	89,00	,00	,84	89,00	,00
	Erkek	,25	27,00	,00	,68	27,00	,00
DSSB	Kadın	,18	89,00	,00	,86	89,00	,00
	Erkek	,27	27,00	,00	,70	27,00	,00
DSB	Kadın	,48	89,00	,00	,48	89,00	,00
	Erkek	,41	27,00	,00	,49	27,00	,00

Tablo 14’de psikolojik şiddet ölçeği boyutlarından elde edilen puanların cinsiyete göre dağılımı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme”, “sosyal ilişkilerden yalıtma”, “saygınlığa saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma”, “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” puan ortalamaları cinsiyete göre normal dağılım göstermemektedir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 15. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutlarından Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre Dağılımının İncelenmesi**

	Medeni haliniz	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Değer	Sd	p	Değer	Sd	p
KGİE	Evli	,17	57,00	,00	,87	57,00	,00
	Bekâr	,12	59,00	,04	,92	59,00	,00
SİY	Evli	,30	57,00	,00	,69	57,00	,00
	Bekâr	,25	59,00	,00	,79	59,00	,00
SSB	Evli	,18	57,00	,00	,88	57,00	,00
	Bekâr	,17	59,00	,00	,87	59,00	,00
YKSB	Evli	,24	57,00	,00	,76	57,00	,00
	Bekâr	,19	59,00	,00	,85	59,00	,00
DSSB	Evli	,25	57,00	,00	,75	57,00	,00
	Bekâr	,18	59,00	,00	,89	59,00	,00
DSB	Evli	,45	57,00	,00	,53	57,00	,00
	Bekâr	,48	59,00	,00	,42	59,00	,00

Tablo 15’de psikolojik şiddet ölçeği boyutlarından elde edilen puanların medeni duruma göre dağılımı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme”, “sosyal ilişkilerden yalıtma”, “saygınlığa saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma”, “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” puan ortalamaları medeni duruma göre normal dağılım göstermemektedir ( $p<0,05$ ).

**Tablo 16. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutlarından Elde Edilen Puanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımının İncelenmesi**

	Yaşınız	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Değer	Sd	P	Değer	Sd	p
KGİE	25 ve altı	0,16	15,00	0,20	0,88	15,00	0,05
	26-30	0,16	42,00	0,01	0,91	42,00	0,00
	31-35	0,30	14,00	0,00	0,73	14,00	0,00
	36-40	0,19	14,00	0,19	0,88	14,00	0,07
	41 ve üzeri	0,17	23,00	0,09	0,89	23,00	0,01
SİY	25 ve altı	0,29	15,00	0,00	0,79	15,00	0,00
	26-30	0,30	42,00	0,00	0,76	42,00	0,00
	31-35	0,32	14,00	0,00	0,65	14,00	0,00
	36-40	0,30	14,00	0,00	0,78	14,00	0,00
	41 ve üzeri	0,34	23,00	0,00	0,69	23,00	0,00
SSB	25 ve altı	0,15	15,00	0,20	0,94	15,00	0,42
	26-30	0,17	42,00	0,00	0,85	42,00	0,00
	31-35	0,28	14,00	0,01	0,76	14,00	0,00
	36-40	0,24	14,00	0,03	0,87	14,00	0,05
	41 ve üzeri	0,17	23,00	0,08	0,88	23,00	0,01
YKSB	25 ve altı	0,21	15,00	0,08	0,86	15,00	0,03
	26-30	0,25	42,00	0,00	0,79	42,00	0,00
	31-35	0,21	14,00	0,10	0,83	14,00	0,01
	36-40	0,22	14,00	0,07	0,79	14,00	0,00
	41 ve üzeri	0,28	23,00	0,00	0,74	23,00	0,00
DSSB	25 ve altı	0,18	15,00	0,20	0,92	15,00	0,16
	26-30	0,21	42,00	0,00	0,81	42,00	0,00
	31-35	0,20	14,00	0,16	0,88	14,00	0,06
	36-40	0,22	14,00	0,08	0,83	14,00	0,01
	41 ve üzeri	0,33	23,00	0,00	0,68	23,00	0,00
DSB	25 ve altı	0,49	15,00	0,00	0,50	15,00	0,00
	26-30	0,47	42,00	0,00	0,45	42,00	0,00
	31-35	0,53	14,00	0,00	0,30	14,00	0,00
	36-40	0,35	14,00	0,00	0,71	14,00	0,00
	41 ve üzeri	0,45	23,00	0,00	0,49	23,00	0,00

Tablo 16’da psikolojik şiddet ölçeği boyutlarından elde edilen puanların yaş gruplarına göre dağılımı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme”, “sosyal ilişkilerden yalıtma”, “saygınlığa saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma”, “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” puan ortalamaları yaş gruplarına göre normal dağılım göstermemektedir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 17. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Boyutlarından Elde Edilen Puanların Görev Türüne Göre Dağılımının İncelenmesi**

	Göreviniz	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Değer	Sd	p	Değer	Sd	p
KGİE	Öğretmen	,12	87,00	,00	,92	87,00	,00
	Yardımcı Personel	,21	29,00	,00	,83	29,00	,00
SİY	Öğretmen	,27	87,00	,00	,77	87,00	,00
	Yardımcı Personel	,30	29,00	,00	,74	29,00	,00
SSB	Öğretmen	,18	87,00	,00	,86	87,00	,00
	Yardımcı Personel	,17	29,00	,04	,91	29,00	,02
YKSB	Öğretmen	,19	87,00	,00	,82	87,00	,00
	Yardımcı Personel	,26	29,00	,00	,77	29,00	,00
DSSB	Öğretmen	,18	87,00	,00	,86	87,00	,00
	Yardımcı Personel	,31	29,00	,00	,72	29,00	,00
DSB	Öğretmen	,48	87,00	,00	,45	87,00	,00
	Yardımcı Personel	,42	29,00	,00	,54	29,00	,00

Tablo 17’de psikolojik şiddet ölçeği boyutlarından elde edilen puanların görev türüne göre dağılımı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme”, “sosyal ilişkilerden yalıtma”, “saygınlığa saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma”, “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” puan ortalamaları görev türüne göre normal dağılım göstermemektedir ( $p<0,05$ ).

### 5.8.6. Analizler

Araştırmanın analizler bölümünde şu dört soru incelenmiştir; psikolojik şiddet cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır, psikolojik şiddet medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır, psikolojik şiddet yaşa göre farklılaşmakta mıdır ve psikolojik şiddet pozisyona göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada kullanılan verilerden hareketle gruplar arasında anlamlı farkın olduğu ( $p<0,05$ ) parametrik olmayan testler ile analiz edilmiştir.<sup>87</sup>

<sup>87</sup>Murat Kayri, "Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri," *Journal of Social Science* 19, no. 1 (2009).

### 5.8.6.1. Psikolojik şiddet cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın birinci alt problemi “Psikolojik şiddet cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için psikolojik yılgınlık ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları cinsiyete göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 18’de yer almaktadır.

**Tablo 18. Psikolojik Şiddet Ölçeği Boyutlarından Elde Edilen Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması**

Bağımlı Değişken	Cinsiyetiniz	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
KGİE	Kadın	89	54,55	4855,00	850,00	,02
	Erkek	27	71,52	1931,00		
SİY	Kadın	89	55,89	4974,00	969,00	,10
	Erkek	27	67,11	1812,00		
SSB	Kadın	89	56,10	4992,50	987,50	,16
	Erkek	27	66,43	1793,50		
YKSB	Kadın	89	55,87	4972,50	967,50	,12
	Erkek	27	67,17	1813,50		
DSSB	Kadın	89	55,51	4940,50	935,50	,07
	Erkek	27	68,35	1845,50		
DSB	Kadın	89	59,22	5271,00	1137,00	,55
	Erkek	27	56,11	1515,00		

Tablo 18’e göre, katılımcıların “sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığa saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma”, “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” puan ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ). Diğer yandan, katılımcıların “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme” puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $p<0,05$ ). Kız ve erkeklerin sıra ortalamaları incelendiğinde, erkeklerin kadınlara göre “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme” eğilimlerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.



Ertürk'ün<sup>88</sup> araştırmasına göre de psikolojik şiddet kurbanlarının ve uygulayanların en az bulunduğu okullar ilköğretim okulları ile öğretmen mevcudu 26-50 öğretmen arasında olan okullardır. Erkek ve kadın eğitim çalışanlarının psikolojik şiddet davranışlarını farklı algıladıkları saptanmıştır. Bunda da ülkemize has bir özellik olan kadın ve erkek yetiştirme arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Cemaloğlu'nun<sup>89</sup> yaptığı çalışmada, LIPT ölçeğindeki alt faktörler olan kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saygı, yaşam kalitesi ve mesleki durum alt boyutları açısından yaşanan psikolojik şiddet ile cinsiyet arasında bir ilişki olduğunu ve erkeklerin kadınlardan daha fazla şiddet mağduru olduklarını ortaya koymuştur.

Zukauskas'ın<sup>90</sup> Avrupa genelinde yaptığı çalışmada ise erkeklerin kadınlardan daha fazla psikolojik şiddet mağduru oldukları görülmüştür. Zukauskas'ın bu çalışması Gülşen'in<sup>91</sup> bir eğitim kurumunda yaptığı çalışmayla paralellik göstermektedir.

Genel bir ön yargıyla kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik şiddet mağduru oldukları düşünülse de yapılan araştırmalar ve bizim araştırmamız neticesinde de görülmüştür ki erkekler kadınlar kadar psikolojik şiddet mağduru olmaktadır. Bizim araştırmamızın alt boyutları incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre "kendini göstermesini ve iletişimini engelleme" eğilimlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

#### **5.8.6.2. Psikolojik şiddet medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?**

Araştırmanın ikinci alt problemi "Psikolojik şiddet medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?" şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için psikolojik şiddet

---

<sup>88</sup>Abbas Ertürk, "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen Ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldıрма Davranışlarının İncelenmesi," *Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*, (2011).

<sup>89</sup>Necati Cemaloğlu ve Abbas Ertürk, "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldıрма Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi," *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 5, no. 2 (2007):789-802.

<sup>90</sup>Zukauskas ve Vveinhardt 5.

<sup>91</sup>Celal Gülşen ve Merve Akyol Kiliç, "Perception of Pre-School Teachers to Mobbing in Terms of Psycho-Violence," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 114, (2014): 446-451.

ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları medeni duruma göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 19’da 010yer almaktadır.

**Tablo 19. Psikolojik Şiddet Ölçeği Boyutlarından Elde Edilen Puanların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması**

Bağımlı Değişken	Medeni haliniz	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
KGİE	Evli	57	60,89	3471,00	1545,00	,45
	Bekâr	59	56,19	3315,00		
SİY	Evli	57	63,39	3613,00	1403,00	,10
	Bekâr	59	53,78	3173,00		
SSB	Evli	57	61,31	3494,50	1521,50	,37
	Bekâr	59	55,79	3291,50		
YKSB	Evli	57	63,54	3621,50	1394,50	,11
	Bekâr	59	53,64	3164,50		
DSSB	Evli	57	65,39	3727,00	1289,00	,03
	Bekâr	59	51,85	3059,00		
DSB	Evli	57	56,25	3206,50	1553,50	,32
	Bekâr	59	60,67	3579,50		

Tablo 19’a göre, katılımcıların “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme”, “sosyal ilişkilerden yalıtma”, “saygınlığa saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” puan ortalamaları medeni durumlarına göre farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ). Diğer yandan katılımcıların “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” puan ortalamaları medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $p<0,05$ ). Bekâr ve evli katılımcıların sıra ortalamaları dikkate alındığında, evli katılımcıların bekârlara göre “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” eğilimlerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Cemaloğlu’nun<sup>92</sup> araştırmasına göre psikolojik şiddet, medeni hal değişkenine göre incelendiğine, katılımcıların evli veya bekar olmalarının herhangi belirleyici bir sonucu olmadığı görülmüştür. Bunun yanında Toker’in<sup>93</sup> araştırmasında ise evli öğretmenlerin, bekar öğretmenlere kıyasla daha fazla psikolojik şiddet mağduru oldukları görülmüştür.

<sup>92</sup>Necati Cemaloglu 450.

<sup>93</sup>Toker

Bizim çalışmamızda da evli katılımcıların sıra ortalamaları dikkate alındığında, evli katılımcıların bekârlara göre “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” alt boyutuna göre psikolojik şiddete maruz kalma eğilimlerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

### 5.8.6.3. Psikolojik şiddet yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

**Tablo 20. Psikolojik Şiddet Ölçeği Boyutlarından Elde Edilen Puanların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması**

Bağımlı Değişken	Yaşınız	N	Sıra Ortalaması	$\chi^2$	p
KGİE	25 ve altı	15	50,37	2,67	,61
	26-30	42	53,14		
	31-35	14	60,75		
	36-40	14	46,75		
	41 ve üzeri	23	60,59		
SİY	25 ve altı	15	50,73	6,19	,19
	26-30	42	54,07		
	31-35	14	60,71		
	36-40	14	40,07		
	41 ve üzeri	23	62,74		
SSB	25 ve altı	15	41,27	6,12	,19
	26-30	42	54,45		
	31-35	14	65,68		
	36-40	14	47,68		
	41 ve üzeri	23	60,57		
YKSB	25 ve altı	15	46,43	4,85	,30
	26-30	42	56,94		
	31-35	14	52,75		
	36-40	14	43,68		
	41 ve üzeri	23	62,96		
DSSB	25 ve altı	15	39,77	8,86	,06
	26-30	42	57,14		
	31-35	14	54,64		
	36-40	14	43,54		
	41 ve üzeri	23	65,87		
DSB	25 ve altı	15	54,20	5,51	,24
	26-30	42	56,17		
	31-35	14	61,79		
	36-40	14	42,86		
	41 ve üzeri	23	54,30		

Tablo 20'ye göre, katılımcıların “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme”, “sosyal ilişkilerden yalıtma”, “saygınlığa saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma”, “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” puan ortalamaları yaşlarına göre farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ). Farklı yaş gruplarında yer alan katılımcıların psikolojik şiddet düzeylerinin birbirine yakın olduğu anlaşılmıştır.

Bir diğer araştırmaya göre de ülkemizde psikolojik şiddet uygulamasına maruz kalmış ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerine karşı uygulanan şiddetin %50 oranında yaşam kalitesine yönelik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yine ortaöğretim okullarında yaşanan psikolojik şiddet vakalarının daha çok erkek öğretmenlere uygulandığı tespit edilmiştir. Koç'un bu araştırmasına göre ayrıca iş hayatına yeni katılan, taze bilgileri ve yeni donanımları sebebiyle, yaşlı öğretmenlerde tehlike olarak görülebilmeleri nedeniyle 25 yaş altı öğretmenlerin daha çok psikolojik şiddet mağduru oldukları gözlenmiştir.<sup>94</sup>

Gülşen ve arkadaşlarının<sup>95</sup> bir okul öncesi eğitim kurumunda yaptıkları araştırma neticesinde işgörenlerin cinsiyet, deneyim ve yaş gibi demografik değişkenlere göre psikolojik şiddetten etkilenme dereceleri olduklarını ortaya koymuştur. Bunlar içerisinde yaş değişkeni ele alındığında 34-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha çok psikolojik şiddet mağduru oldukları ortaya çıkmıştır.

Aydan ve arkadaşlarının<sup>96</sup> özel bir eğitim kurumunda yaptıkları araştırmada psikolojik şiddet mağdurlarının çoğunlukla 25-35 yaş grubu aralığında oldukları görülmüştür.

Celep ve arkadaşlarının<sup>97</sup> bir ilkokulda yaptıkları çalışma neticesinde ise 33-42 yaş aralığındaki öğretmenlerin daha çok psikolojik şiddet mağduru oldukları görülmüştür.

---

<sup>94</sup>Mustafa Koç ve Hilal Urasoğlu Bulut, "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş Ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi," *International Online Journal of Educational Science* 1, no. 1 (2009):64-80.

<sup>95</sup>Gülşen ve Kılıç 446-451.

<sup>96</sup>Aydin Aydan, Otrar Mustafa, ve Sahuvaroglu Tuna, "Behaviors Perceived as Mobbing by the Instructors Assigned in Special Education Institutions," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46, (2012): 4858-4863.

Altı alt faktör altında incelediğimiz psikolojik şiddetin yaşa göre farklılaşmakta mıdır alt sorusunda görülmüştür ki farklı yaş gruplarında yer alan katılımcıların psikolojik şiddet düzeylerinin birbirine yakın olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca yapılan araştırmalara incelendiğinde, psikolojik şiddetin yalnızca belirli bir yaş grubunda yaşandığını da söyleyebilmek mümkün görünmemektedir.

#### 5.8.6.4. Psikolojik şiddet pozisyona göre farklılaşmakta mıdır?

**Tablo 21. Psikolojik Şiddet Ölçeği Boyutlarından Elde Edilen Puanların Pozisyona Göre Karşılaştırılması**

Bağımlı Değişken	Göreviniz	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
KGİE	Öğretmen	87	55,76	4851,00	1023,00	,12
	Yardımcı Personel	29	66,72	1935,00		
SİY	Öğretmen	87	57,99	5045,50	1217,50	,76
	Yardımcı Personel	29	60,02	1740,50		
SSB	Öğretmen	87	59,02	5134,50	1216,50	,77
	Yardımcı Personel	29	56,95	1651,50		
YKSB	Öğretmen	87	57,36	4990,50	1162,50	,52
	Yardımcı Personel	29	61,91	1795,50		
DSSB	Öğretmen	87	56,63	4927,00	1099,00	,29
	Yardımcı Personel	29	64,10	1859,00		
DSB	Öğretmen	87	59,89	5210,50	1140,50	,28
	Yardımcı Personel	29	54,33	1575,50		

Araştırmanın bir diğer alt problemi “Psikolojik şiddet görev türüne göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindedir. Bu probleme cevap bulmak için psikolojik yılgınlık ölçeğinin alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları görev türüne göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 21’de yer almaktadır.

<sup>97</sup>Cevat Celep ve Evrim Eminoglu, "Primary School Teacher's Experience with Mobbing and Teacher's Self-Efficacy Perceptions," *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46, (2012): 4761-4774.

Katılımcıların “kendini göstermesini ve iletişimini engelleme”, “sosyal ilişkilerden yalıtma”, “saygınlığa saldırıda bulunma”, “yaşam kalitesine saldırıda bulunma”, “doğrudan sağlığa saldırıda bulunma” ve “duygusal saldırıda bulunma” puan ortalamaları yaptıkları göreve göre farklılaşmamaktadır ( $p>0,05$ ). Elde edilen sonuçlara göre, öğretmen ve yardımcı personel olarak görev yapan katılımcıların psikolojik şiddet düzeylerinin birbirine yakın olduğu söylenebilir.



## SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmadaki araştırma sonuçlarımızın, psikolojik şiddetle ilgili literatür araştırmalarını destekler nitelikte olduğu görülmüştür. Psikolojik şiddet, kurum ayrımı gözetmeksizin kendini her yerde göstermektedir.

Zaman zaman işgörenler veya bireyler içinde buldukları örgütlerde yaşadıkları bazı olumsuz davranışları psikolojik şiddet olarak değerlendirebilmektedirler. Çalışmamızın birinci bölümünde detaylarıyla üzerinde durduğumuz şiddet, çatışma, cinsel taciz, zorbalık gibi kavramları psikolojik şiddetten ayırmak gerektiğini düşünmekteyiz. Yaşanan olumsuz bir vakanın, psikolojik şiddet olarak nitelendirilebilmesi için bireyin içinde bulunduğu örgütteki diğer birey ya da bireyler tarafından, en az altı ay süreyle periyodik olarak duygusal ya da fiziksel saldırgan hareketlere ve/veya hakaretlere maruz bırakılarak, iş kaybı sonucu maddi ve manevi zararlara uğratılması durumu olarak tanımlanabileceğini belirtmiştik. Bu tanımdan da yola çıkarak insanın olduğu her yerde psikolojik şiddet vakalarının da yaşanabileceği düşünülebilir.

Psikolojik şiddetin nedenleri tacizcinin kişilik özellikleri, mağdurun kişilik özellikleri ve örgütsel yapıya dayalı özellikler olmak üzere sıralanabilir. Örgütlerin yapması gereken, psikolojik şiddetle sonuçlanabilecek ortamların örgütlerinde oluşmaması için azami çaba sarf etmelidir. Aksi takdirde, psikolojik şiddetin sonuçları taraflar açısından maddi ve manevi büyük sonuçlar doğurmaktadır.

Araştırmanın 5.8.2. bölümü Tablo 5'te son bir yıl içinde kurumunuzda ne sıklıkta psikolojik şiddet uygulandığı ifadesine katılımcılar yüzde on üçü "sık" ve "bazen" cevaplarını vermişlerdir. Bu safhada önemli olan husus, araştırmaya katılan bütün katılımcıların psikolojik şiddet kavramını benzer kavramlarla karıştırmadan gerçek anlamını özümseyerek cevap vermeleridir. Fakat bu araştırmada katılımcıların her birinin psikolojik şiddet kavramını tam olarak özümstediklerini söyleyemeyebiliriz. Çünkü araştırmanın bir sonraki bölümü olan 5.8.3. kısımda katılımcılara psikolojik şiddete ne zaman maruz kaldıkları sorulduğunda 3 yıl ve altı ifadesini seçen katılımcıların oranı %10 olarak belirlenmiştir. Bu da 5.8.2. ve 5.8.3. kısımdaki ifadeler arasında yüzde üçlük bir fark ortaya çıkarmıştır. Buradan da

araştırmaya katılan yüzde üçlük orandaki katılımcının psikolojik şiddet kavramını tam olarak anlamlandıramadıklarını düşünebilir.

Ertürk'ün<sup>98</sup> araştırmasına göre de psikolojik şiddet kurbanlarının ve uygulayanların en az bulunduğu okullar ilköğretim okulları ile öğretmen mevcudu 26-50 öğretmen arasında olan okullardır. Erkek ve kadın eğitim çalışanlarının psikolojik şiddet davranışlarını farklı algıladıkları saptanmıştır. Bunda da ülkemize has bir özellik olan kadın ve erkek yetiştirme arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmamızda psikolojik şiddet kendisini göstermesini ve iletişimini engelleme, sosyal ilişkilerden yalıtma, saygınlığına saldırıda bulunma, yaşam kalitesine saldırıda bulunma, doğrudan sağlığa saldırıda bulunma ve duygusal saldırıda bulunma olarak altı boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar cinsiyete göre karşılaştırıldığında erkeklerin kadın katılımcılara göre kendini göstermesini ve iletişimini engelleme boyutunda daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sonuç da Cemaloğlu'nun<sup>99</sup> 2007 yılında yaptığı araştırmayla paralellik taşımaktadır. Buradan istihdam alanında erkek işgören sayısının kadın işgörenden daha çok olduğu için böyle bir sonuç çıkabileceği önermesine karşılık, bizim araştırmamızda katılımcıların %76'sının kadın, %24'ünün erkek olduğunu belirtmek isteriz.

Psikolojik şiddet boyutlarının medeni duruma göre farklılaşması incelendiğinde evli katılımcıların bekarlara göre doğrudan sağlığına saldırıda bulunma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Boyutların yaşa göre farklılaşması incelendiğinde farklı yaş gruplarında yer alan katılımcıların psikolojik şiddet düzeylerinin birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Koç'un<sup>100</sup> 2008 yılında ortaöğretim öğretmenlerinde psikolojik şiddet algısı üzerine yaptığı araştırmada 25 yaş altı öğretmenlerin daha çok psikolojik şiddet mağduru oldukları sonucuna ulaşmıştır.

---

<sup>98</sup>Abbas Ertürk, "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen Ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi," *Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*, (2011).

<sup>99</sup>Cemaloğlu ve Ertürk, "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi."

<sup>100</sup>Koç ve Bulut, "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş Ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi."



Boyutların son demografik değişken olan pozisyona göre karşılaştırılması sonucunda öğretmen ve yardımcı personel olarak görev yapan katılımcıların psikolojik şiddet düzeyleri arasında fark yoktur.

İstanbul'da özel bir öğretim kurumunda yaptığımız araştırma neticesinde nicel olarak az sayılabilecek bir oranda dahi olsa tespit edilen psikolojik şiddetin nedenleri ve kaynakları örgüt yöneticilerince tespit edilemeyip, zamanında gerekli tedbir ve önlemler alınmazsa, örgütün, orta ve uzun vadede araştırmamızda belirttiğimiz bir çok olumsuz koşulla karşı karşıya kalması muhtemeldir.

## **Gelecek Araştırmalar için Öneriler**

Gelecekte özel öğretim kurumlarında psikolojik şiddet olgusunu incelemek isteyen araştırmacılar, eğitim çalışanlarının psikolojik şiddet algılarıyla beraber örgütsel sinizm ve/veya örgütsel sessizlik algılarının da beraber incelenmesi araştırmayı daha zengin bir hale getirebilir.

Araştırmada göze çarpan bir diğer önemli husus ise bu araştırmada kullanılan anket yönteminin alternatifini olarak birebir mülakat yöntemi gibi daha geniş ölçeklerle araştırılmasında fayda vardır. Bu yöntemin katılımcıların ifadeleri yanlış anlamaları veya yanlış yorumlamaları sonucu ortaya çıkabilecek yanlış sonuç ihtimallerini ortadan kaldıracabileceğini düşünmekteyiz.

Son olarak, bu tip bir araştırmanın tek bir özel öğretim kurumundan ziyade, il geneli özel ve resmi kurumlarda beraber yapılması bilim dünyasına katkı sağlar nitelikte olacaktır.

## KAYNAKÇA

(WHO), World Health Organization. "Occupational and Environmental Health Programme, Raising Awareness of Psychological Harassment at Work." *Protecting Workers' Health Series 4*, (2003).

Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder. "İşyerinde Psikolojik Yıldırımaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 37, no. 2 (2008): 111-120.

Akbıyık, İsmail. "İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Bireysel Ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler." *Çalışma Dünyası Dergisi* 1, no. 2 (2013): 33.

Aksoy, Fikret. "Psikolojik Şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi." *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, İstanbul*, (2008).

Altuntaş, Ceren. "Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma." *Journal of Yaşar University* 5, no. 18 (2010): 2995–3015.

Aydan, Aydın, Otrar Mustafa ve Sahsuvaroglu Tuna. "Behaviors Perceived as Mobbing by the Instructors Assigned in Special Education Institutions." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46, (2012): 4858-4863.

Ayoko, Oluremi B, Victor J Callan ve Charmine EJ Härtel. "Workplace Conflict, Bullying, and Counterproductive Behaviors." *The International Journal of Organizational Analysis* 11, no. 4 (2003): 283-301.

Basım, H. Nejat ve Fatih Çetin. "Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Güvenilirlik Ve Geçerlilik Çalışması." *Türk Psikiyatri Dergisi* 22, no. 2 (2011): 104-114.

Baş, Nesrin ve Timuçin Oral. "Mobbing Davranışı Ve Kişilik Özellikleri İlişkisi." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, no. 21 (2012).

Bhatti, Komal Khalid ve Tahir Masood Qureshi. "Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity." *International Review of Business Research Papers* 3, no. 2 (2007): 54-68.

Brudnik-Dąbrowska, Maria. "Mobbing in a Workplace Setting." *Journal of Health Sciences* 4, no. 13 (2014).

Büyüköztürk, Şener. "Örnekleme Yöntemleri." In <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>, 2012.

Carnero, M Angeles, Blanca Martínez ve Rocio Sánchez-Mangas. "Mobbing and Its Determinants: The Case of Spain." *Applied Economics* 42, no. 29 (2010): 3777-3787.

Cassitto, Maria Grazia, Emanuela Fattorini, Renato Gilioli, Chiara Rengo, Viviane Gonik, Istituti Clinici di Perfezionamento, Marilyn A Fingerhut ve Evelyn Kortum-Margot. "Psychological Harassment at Work." *World Health Organization Protecting Workers' Series*, no. 4 (2003).

Celep, Cevat ve Evrim Eminoglu. "Primary School Teacher's Experience with Mobbing and Teacher's Self-Efficacy Perceptions." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 46, (2012): 4761-4774.

Cemalolu, Necati. "The Exposure of Primary School Teachers to Bullying: An Analysis of Various Variables." *Social Behavior and Personality: an international journal* 35, no. 6 (2007): 789-802.

Cemaloğlu, Necati ve Abbas Ertürk. "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi." *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 5, no. 2 (2007): 345-365.

Clark, Andrew E. "Job Satisfaction in Britain." *British journal of industrial relations* 34, no. 2 (1996): 189-217.

Cornoiu, Teodora Simona ve Manuela Gyorgy. "Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 78, (2013): 708-712.

Çakır, Aysun, Süleyman Çırak, Emel Çelik ve Funda Kaykaç. "Acıbadem Sağlık Grubunda Çalışan Klinik Eğitim Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Ve Stres İle Baş Etme Yollarının Belirlenmesi." In *22-25 Ekim 2008 tarihleri arasında Nevşehir'de düzenlenen IV. Ulusal Hemşirelik Eğitim Kongresinde poster olarak sunulmuştur*

İstanbul, 2008.

Çoban, Suzan ve Mahir Nakip. "Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama İle İlişkisi: Nevşehir'de Bulunan Bankalar Örneği." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 21, no. 1 (2007).

Çobanoğlu, Şaban. "Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri." *İstanbul: Timaş Yayınları*, (2005).

Çukur, Cengiz. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası*, (2012).

Davenport, Noa, Ruth Schwatrs ve Gail Elliot. *Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace*: Iowa: Civil Society Pub, 1999.

De Dreu, Carsten ve Bianca Beersma. "Conflict in Organizations: Beyond Effectiveness and Performance." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14, no. 2 (2005): 105-117.

de Pedro, Mariano Meseguer, María Isabel Soler Sánchez, María Concepción Sáez Navarro ve Mariano García Izquierdo. "Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health." *The Spanish Journal of Psychology* 11, no. 01 (2008): 219-227.

Demirel, Yavuz. "Örgütsel Bağlılık Ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 8, no. 15 (2009): 115-132.

Duffy, Maureen ve Len Sperry. "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences." *The Family Journal* 15, no. 4 (2007): 398-404.

Einarsen, Ståle. "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach." *Aggression and Violent Behavior* 5, no. 4 (2000): 379-401.

Ertürk, Abbas. "İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmen Ve Yöneticilere Yönelik Duygusal Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi." *Yayınlanmış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*, (2011).

Fettahlıoğlu, Ö Okan. "Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama." *Doktora Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir*, (2008).

Gülşen, Celal ve Merve Akyol Kiliç. "Perception of Pre-School Teachers to Mobbing in Terms of Psycho–Violence." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 114, (2014): 446-451.

Gümüştekin, Gülten Eren ve A Bircan Öztemiz. "Örgütlerde Stresin Verimlilik Ve Performansla Etkileşimi." *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14, no. 1 (2005).

Hacıcaferoğlu, Serkan. "Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 14, no. 3 (2013).

Hillard, James Randolph. "Workplace Mobbing: Are They Really out to Get Your Patient." *Current Psychiatry* 8, no. 4 (2009): 45-51.

<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mob?q=mobbing>. (10/01/2017).

<http://www.antimobbing.eu/lipt.html>. (15/03/2017).

Ilhan, Ümit. "İsyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı Ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri/the Historical Background of Psychological Harassment at Work (Mobbing) and Its Place in Turkish Judicial System." *Ege Akademik Bakış* 10, no. 4 (2010): 1175.

Karakuş, Hatice. "Hemşirelerde Kurum Ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları " *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)* 3, no. 5 (2011).

Karakuş, Mehmet ve İ Halil Çankaya. "Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması." *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 42, no. 42 (2012).

Kayri, Murat. "Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post-Hoc) Teknikleri." *Journal of Social Science* 19, no. 1 (2009): 51.

Keysan, Görkem. "İş Hukukunda Cinsel Taciz / Sexual Harassment in Labour Law." *Gazi Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Özel Hukuk Anabilim Dalı / İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, (2010).

Koç, Mustafa ve Hilal Urasoğlu Bulut. "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş Ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi." *International Online Journal of Educational Science* 1, no. 1 (2009).

Körükçü, Öznur, Okan Bulut, Ayla Tuzcu, Zeliha Bayram ve Hafize Öztürk Türkmen. "An Adaptation of Leymann Inventory of Psychological Terror to Health Sciences Programs in Turkey." *Anatolian Journal of Psychiatry* 15, no. 4 (2014): 335-343.

Leymann, Heinz. "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces." *Violence and Victims* 5, no. 2 (1990): 119-126.

Leymann, Heinz. "The Content and Development of Mobbing at Work." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 5, no. 2 (1996): 165-184.

Mercanlioğlu, ığdem. "alışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları Ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi." *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2, no. 2 (2010).

Monaco, Edoardo, G Bianco, B Di Simone Di Giuseppe ve C Prestigiacomio. "Patologie Emergenti in Medicina Del Lavoro: Il Mobbing." *Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia* 26, no. 1 (2004): 28-32.

Motin, Susan Hubbs. "Bullying or Mobbing: Is It Happening in Your Academic Library?", (2009).

Nakdiyok, Atılhan ve Fatma Polat. "alışanların Psikolojik Taciz Algısının rgtsel Bağlılıkla İlişkisi." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 30, no. 1 (2016).

Ocak, Serhat. "ğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'E İlişkin Algıları (Edirne İli rneği)." *Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, (2008).

Okutan, Elvan ve Nihal Sütütemiz. "Mobbing (Yıldırma) Ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü alışanları üzerinde Bir rnek Olay İncelemesi " *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* 10, no. 1 (2015): 3.

zdemir, Zekiye Musaoğlu. "İstanbul'da zel Hastane alışanlarına Uygulanan Mobbing İle Anadolu'da zel Hastane alışanlarına Uygulanan Mobbingin Karşılaştırılması." *İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Sağlık Kurumları Yöneticiliği Yüksek Lisans Tezi*, (2013).



Öztop, Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. "Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19, no. 1 (2014).

Öztürk, Umut Can ve Ezgi Cevher. "İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing/the Pink Version of Harrestment in the Workplace: Mobbing to Women by Women." *Uludag Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 34, no. 1 (2015): 151.

Salin, Denise. "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment." *Human Relations* 56, no. 10 (2003): 1213-1232.

Shallcross, Linda, Sheryl Ramsay ve Michelle Barker. "A Proactive Response to the Mobbing Problem: A Guide for Hr Managers." *New Zealand Journal of Human Resource Management* 10, no. 1 (2010): 27-37.

Taşkın, Ahmet. "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi." *Çalışma ve Toplum* 44, no. 1 (2015).

Taşkın, Ahmet. "Mobbing Davalarında İspat Sorunu." *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 20, no. 2 (2016).

Temizel, Yavuz. "Mobbing Ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri." *Adalet Dergisi* 45, (2013): 188-223.

Tetik, Semra. "Mobbing Kavramı: Birey Ve Örgütler Açısından Önemi." *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010, no. 1 (2010): 81-89.

Tigrel, E Yelgecen ve O Kokalan. "Academic Mobbing in Turkey." *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences* 1, no. 2 (2009): 1473-1481.

Tınaz, Pınar. "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz." *Çalışma ve Toplum* 3, (2006): 11-22.

Tınaz, Pınar. "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *İstanbul: Beta Basım A.Ş.*, (2006).

Tınaz, Pınar ve Işıl Karatuna. "İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma." *Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, (2010).

Toker Gökçe, Asiye. "İşyerinde Yıldırma: Özel Ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen Ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma." *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara*, (2006).

Turunç, Ömer. "İş Stresi - Kaytarma İlişkisinde Liderin Rolü: Turizm Sektöründe Bir Araştırma " *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 1, no. 2 (2015): 142-159.

Tutar, Hasan. "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri Ve Sonuçları." *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2, no. 2 (2004).

Vandekerckhove, Wim ve MS Ronald Commers. "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?" *Journal of Business Ethics* 45, no. 1-2 (2003): 41-50.

Vartia-Väänänen, Maarit. "Workplace Bullying: A Study on the Work Environment, Well-Being and Health." *University of Helsinki Department of Psychology Academic Dissertation*, (2003).

Yavuz, Ercan ve Berkan Başar. "Örgütlerde Psikolojik Şiddet, Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme." *Journal of Recreation and Tourism Research* 1, (2014): 17-28.

Yumuşak, Sedat. "İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13, no. 3 (2008).

Žukauskas, Pranas ve Jolita Vveinhardt. "Socio–Demographic Characteristics of Mobbing and Discrimination in Employee Relations." *Transformations in Business & Economics* 8, no. 3 (2009): 18.

## EK 1. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği (LUPTÖ)

İfadeler	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Okulumda bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır.					
2. Toplantılarda sözüm sürekli kesilir.					
3. Okulumda başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır.					
4. Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır.					
5. Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir.					
6. Özel yaşamım eleştirilir.					
7. Telefonla rahatsız edilirim.					
8. Sözlü tehditler alırım.					
9. Yazılı tehditler alırım.					
10. Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım.					
11. Okulumdaki birçok insan benimle konuşmaz.					
12. Kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim.					
13. Birilerinin adamı olduğum düşünülür.					
14. İş arkadaşlarımla benimle konuşması engellenir.					
15. Bana sanki orada değilmişim gibi davranılır.					
16. Okulumdaki insanlar arkamdan olumsuz konuşur.					
17. Okulumda hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır.					
18. Okulumda gülünç durumlara düşürülürüm.					
19. Okulumda bana akıl hastasıymışım gibi davranılır.					
20. Psikolojik tedavi görmem için baskı yapılır.					
21. Herhangi bir kusurumla alay edilir.					
22. Benimle alay etmek için mimiklerim taklit edilir.					
23. Beni gülünç düşürmek için vücut hareketlerim taklit edilir.					
24. Beni küçük düşürmek için sesim taklit edilir.					
25. Dinsel ya da siyasal görüşümle alay edilir.					
26. Etnik kökenimle alay edilir.					
27. Öz güvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırım.					
28. Çabalarım yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilir.					
29. Davranışlarım sorgulanır.					
30. Bana alçaltıcı isimlerle hitap edilir.					
31. Bana hiçbir özel görev verilmez.					
32. Bana verilen işler geri alınır, kendime yeni bir iş olanağı bulamam.					
33. Yapmam için bana anlamsız işler verilir.					

İfadeler	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
35. Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir.					
36. Evime ya da işyerime zarar verilir.					
37. Bana fiziksel şiddet tehditleri yapılır.					
38. Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.					
39. Bana fiziksel zarar verilir.					
40. Bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur.					
41. Okulumda kendimi yalnız hissedirim.					
42. Okulumda işlerime yoğunlaşma güçlüğü çekerim.					
43. Okulumda kendimi değersiz hissedirim.					
44. Sabahları işe gitmek istemem.					
45. Okulumda huzursuzluk yaşarım.					
46. Uyku bozukluğu yaşarım.					
47. Çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım.					
48. Okulumda kendimi yetersiz hissedirim.					
49. Okulumda yoğun kaygı yaşarım.					
50. Baş ya da mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşarım.					
51. Mümkün olsa işimi hemen değiştirdim.					

52. Son 1 yıl içinde kurumunuzda ne sıklıkta Duygusal Taciz (Mobbing) uygulandığını söyleyebilir misiniz?

( ) Çok Sık Zaman ( ) Sık ( ) Bazen ( ) Hiçbir Zaman

53. Mobbing'e ne zaman maruz kaldınız?

( ) Halen maruz kalıyorum ( ) Son 6 ay içinde ( ) Son 3 yıl içinde  
( ) Mesleğimin ilk yıllarında ( ) Mesleğimin en verimli yıllarında

54. Mobbing'e ne kadar süre ile maruz kaldınız?

( ) 6 ay ( ) 1 yıl ( ) 2 yıl ( ) 3 yıl ve üstü

55. Yaşınız

( ) 25'ten küçük ( ) 26-30 ( ) 31-35 ( ) 36-40 ( ) 41-45 ( ) 46-50 ( ) 51 ve üstü

56. Cinsiyetiniz

( ) Kadın ( ) Erkek

57. Medeni haliniz

( ) Evli ( ) Bekar

58. Göreviniz

( ) Öğretmen ( ) Yardımcı Personel

## EK 2. Uyarlanmış LUPTÖ için Katılımcıların Cevapları

	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
S1	5	4,10%	10	8,30%	20	16,50%	39	32,20%	47	38,90%
S2	5	4,10%	2	1,70%	6	5,00%	48	39,70%	60	49,60%
S3	8	6,60%	3	2,50%	13	10,70%	52	42,90%	45	37,30%
S4	5	4,10%	4	3,30%	0	0,00%	37	30,60%	75	62,00%
S5	5	4,10%	3	2,50%	9	7,40%	44	36,40%	60	49,60%
S6	3	2,50%	0	0,00%	4	3,30%	34	28,10%	80	66,10%
S7	3	2,50%	1	0,80%	2	1,70%	36	29,80%	79	65,30%
S8	1	0,80%	1	0,80%	1	0,80%	28	23,10%	90	74,50%
S9	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	29	24,00%	91	75,20%
S10	1	0,80%	3	2,50%	8	6,60%	29	24,00%	80	66,10%
S11	1	0,80%	1	0,80%	2	1,70%	28	23,10%	89	73,60%
S12	3	2,50%	1	0,80%	5	4,10%	35	29,00%	77	63,60%
S13	4	3,30%	1	0,80%	1	0,80%	30	24,90%	85	70,20%
S14	2	1,70%	0	0,00%	2	1,70%	27	22,30%	90	74,40%
S15	3	2,50%	3	2,50%	3	2,50%	27	23,10%	85	69,40%
S16	4	3,30%	0	0,00%	15	12,40%	38	31,40%	64	52,90%
S17	4	3,30%	0	0,00%	4	3,30%	41	33,90%	72	59,50%
S18	1	0,80%	0	0,00%	2	1,70%	30	24,80%	88	72,70%
S19	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	26	21,50%	94	77,70%
S20	2	1,70%	0	0,00%	0	0,00%	19	15,70%	100	82,60%
S21	1	0,80%	2	1,70%	1	0,80%	27	22,30%	90	74,40%
S22	1	0,80%	0	0,00%	2	1,70%	32	26,50%	86	71,00%
S23	0	0,00%	1	0,80%	2	1,70%	30	24,80%	88	72,80%
S24	1	0,80%	0	0,00%	2	1,70%	31	25,60%	87	71,90%
S25	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	27	22,40%	93	76,80%
S26	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	26	21,50%	94	77,70%
S27	3	2,50%	1	0,80%	6	5,00%	36	29,70%	75	62,00%
S28	2	1,70%	0	0,00%	7	5,80%	37	30,60%	75	62,00%
S29	2	1,70%	4	3,30%	14	11,60%	38	31,50%	63	52,10%
S30	2	1,70%	0	0,00%	0	0,00%	27	22,30%	92	76,00%
S31	1	0,80%	2	1,70%	4	3,30%	39	32,20%	75	62,00%
S32	1	0,80%	0	0,00%	1	0,80%	31	25,60%	88	72,80%
S33	4	3,30%	5	4,10%	10	8,30%	31	25,70%	71	58,60%
S35	2	1,70%	1	0,80%	5	4,10%	38	31,40%	75	62,00%
S36	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	24	19,90%	96	79,30%
S37	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	21	17,40%	99	81,80%
S38	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	17	14,10%	103	85,10%
S39	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	17	14,10%	103	85,10%
S40	1	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	14	11,60%	106	87,70%
S41	2	1,70%	1	0,80%	3	2,50%	26	21,50%	89	73,60%
S42	2	1,70%	3	2,50%	6	5,00%	34	28,10%	76	62,70%
S43	3	2,50%	5	4,10%	5	4,10%	23	19,00%	85	70,30%
S44	2	1,70%	3	2,50%	6	5,00%	38	31,40%	72	59,40%
S45	2	1,70%	6	5,00%	8	6,60%	28	23,10%	77	63,60%
S46	4	3,30%	12	9,90%	11	9,10%	30	24,80%	64	52,90%
S47	4	3,30%	7	5,80%	12	9,90%	28	23,10%	70	57,90%
S48	2	1,70%	2	1,70%	3	2,50%	28	23,10%	86	71,00%
S49	2	1,70%	2	1,70%	8	6,60%	35	28,80%	74	61,20%
S50	7	5,80%	16	13,20%	10	8,30%	22	18,20%	66	54,50%
S51	2	1,70%	2	1,70%	10	8,30%	32	26,30%	75	62,00%

F : Kişi Sayısı - (1) Kesinlikle Katılıyorum (2) Katılıyorum

% : Yüzdesi - (3) Kararsızım (4) Katılmıyorum

(5) Kesinlikle Katılmıyorum

### EK 3. Uyarlanmış LUPTÖ kullanım izni

Konu YNT: Yardım ricası.

Gönderen [ÖznurKorukcu](#)

Alıcı [cembicakci@final.com.tr](mailto:cembicakci@final.com.tr)

Tarih 08.12.2016 14:12

- [Leymann'ın Uyarlanmış P...nlık Ölçeği \(LUPTÖ\).doc](#)
- [Leymann Psikolojik Yılgınlık Ölçeği makale.pdf](#)

Sayın Cem Bıçakçı,  
Leyman'ın Ölçeğinin Türkçe soru formunu ve yayını ekte gönderiyorum. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Yrd.Doç.Dr. Öznur KÖRÜKCÜ

Kimden: [cembicakci@final.com.tr](mailto:cembicakci@final.com.tr) [[cembicakci@final.com.tr](mailto:cembicakci@final.com.tr)]

Gönderildi: 08 Aralık 2016 Perşembe 10:06

Kime: OznurKorukcu (oznurkorukcu@akdeniz.edu.tr)

Konu: Yardım ricası.

Sayın Öznur Hanım merhaba,  
İsmim Cem Bıçakçı. İstanbul Kültür Üniversitesi'nde Prof. Mahmut Paksoy Hocanın danışmanlığında "Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet ve Buna İlişkin Bir Araştırma" konulu yüksek lisans tezi hazırlamaktayım.

Sizin ve arkadaşlarınızın Anadolu Psikiyatri Dergisinin 2014 yılı 15. sayısındaki "An adaptation of Leymann Inventory of PsychologicalTerror tohealthsciencesprograms in Turkey" konulu araştırmanızdaki Leymann'ın mobbing ölçeğinin Türkçesini, araştırmanıza atıf yapmak koşuluyla, kendi araştırma ölçeğim olarak kullanmak üzere benle

paylaşabilir misiniz diye sizi rahatsız etmiştim.

Eğer yardımcı olabilirsiniz çok müteşekkir kalacağım.

Çalışmalarınızda başarılar diler, saygılar sunarım.

Cem Bıçakçı - 0532 462 59 53 - [cembicakci@final.com.tr](mailto:cembicakci@final.com.tr)

İst. Kültür Üni. Yüksek Lisans Öğrencisi

Tez Danışmanı: Prof. Mahmut Paksoy