



# Psikolojik Yıldırmanın Sonuçlarının İncelenmesi

**Garip Güler ZORGÜL**

MEB Eğitim Yöneticisi

[garipzorgul@hotmail.com](mailto:garipzorgul@hotmail.com), ORCID:0000-0003-2407-9207

**Havva Seçil YİĞİT**

MEB Eğitim Yöneticisi

[secilyigit20@gmail.com](mailto:secilyigit20@gmail.com), ORCID:0000-0003-2797-0382

## Özet

Bu çalışmada psikolojik yıldırmanın kavramsal çerçevesi incelenerek psikolojik yıldırmanın sonuçları üzerinde durulmuş ve böylece alanyazına katkı sunulması amaçlanmıştır. Psikolojik yıldırma davranışlarının bireyler üzerindeki sonuçlarına yönelik araştırmalar, bu eylemlerin daha çok mağdurlar üzerinde bıraktıkları psikolojik ve psikosomatik bulguların ölçülmesiyle yapılmıştır. Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, örgütlerde yıldırmaya maruz kalmak ile psikolojik ve psikosomatik şikâyetlerin artması arasında önemli bir ilişki olduğunu saptamıştır. Alanyazın incelendiğinde psikolojik yıldırmanın sık görüldüğü birey ve örgütlere ilişkin araştırmalar mevcuttur. Mevcut araştırmalara göre psikolojik yıldırmanın en sık görüldüğü örgütler arasında eğitim, yönetim, üretim ve ticaret sektörleri gelmektedir. Bu çalışmadan da elde edilen sonuçlar göstermektedir ki, yaratıcılıkları yüksek olan işgörenlerin, engelli veya düşük yetenekli bireylerin, kültürel olarak farklı insanların, yabancı işçilerin, üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına daha fazla maruz kaldığını göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yabancılaşma, Psikosomatik Bulgu, Psikolojik Yıldırma

## **The Reasons for the Internationalization of Higher Education in Turkey**

### **Abstract**

In this study, the conceptual framework of psychological intimidation is decided to emphasize the results of psychological intimidation and thus to contribute to the literature. Research on the consequences of psychological intimidation behaviors on individuals has been conducted by measuring the psychological and psychosomatic findings left on the victims. The studies conducted in this direction have found that there is an important relationship between being exposed to intimidation in organizations and increasing psychological and psychosomatic complaints. When the literature is examined, there are research on individuals and organizations where psychological intimidation is common. According to the current research, education, management, production and trade sectors are among the most common organizations where psychological intimidation is seen. The results obtained from this study show that employees with high creativity are more exposed to the illegal behavior of disabled or low -talented individuals, culturally different people, foreign workers, superiors and colleagues.

**Keywords:** alienation, psychosomatic finding, psychological intimidation

### **Giriş**

Psikolojik yıldırma kültür farkı gözetmeksizin tüm örgütlerde ortaya çıkabilen bir olgudur (Tınaz vd., 2008). Yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütsel yaşamda yıldırma davranışları tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşıktır (Bayrak Kök, 2006).

Yıldırmaya herkes maruz kalabilir. Cinsiyeti, dini, dili, yaşı, ırkı veya statüsü ne olursa olsun her birey psikolojik yıldırma eylemlerine kurban olarak seçilebilir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Bir eylemin yıldırma olarak adlandırılabilmesi için öncelikle bu eylemin ne kadar süre boyunca ve ne sıklıkla uygulandığının tespit edilmesi gerekmektedir. Leymann (1996), bu tür eylemlerin yıldırma sayılabilmesi için en az haftada bir kez tekrarlanmasının gerektiğini belirtmiştir.

Psikolojik yıldırma, uluslararası çalışmalarda ortak bir isim bulamamıştır. Yıldırma davranışları olarak adlandırılan pek çok davranışı ifade etmek amacıyla farklı tanımlamalara ihtiyaç duyulmuş, bu durum literatürde önemli bir boşluk olarak bir süre yer işgal etmiştir (Bayrak Kök, 2006).

Psikolojik yıldırma kavramı ile alakalı olarak gerek yurtiçinde gerekse de yurtdışında alanyazında

psikolojinin farklı alanlarında uzmanlaşmış araştırmacılar tarafından birçok kapsamlı ve yenilikçi çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Bayrak Kök, 2006).

Psikolojik yıldırma ile ilgili çalışmalar seksenli yıllarda başlamış olup, kavram ile ilgili birçok çalışma ve araştırma yapıldığı görülmektedir. Birçok örgüt tarafından yapılan araştırmalarda batıda işgücünün yaklaşık yüzde 9'unu oluşturan çalışanların (on iki milyon) yıldırma maruz kaldığı ortaya çıkmıştır (Bayrak Kök, 2006).

Ekonomik küreselleşmenin bir sonucu olan pazar payı kapma yarışının işgörenler üzerindeki psikolojik baskıyı artırması, bu duruma yol açan en önemli nedenlerden biridir (Di Martino vd., 2003; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

Psikolojik yıldırmanın en yaygın olduğu örgütler ise hizmet, eğitim ve sağlıktır Psikolojik yıldırma ile ilgili Türkiye'deki çalışmalara baktığımız zaman, kavram Türkçeye ilk kez uluslararası literatürde olduğu gibi "mobbing" şeklinde girmiştir (Bayrak Kök, 2006).

### **Psikolojik Yıldırmanın Kavramsal Çerçevesi**

Leymann (2007), Psikolojik yıldırma işyerinde, bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik, sistematik bir biçimde, düşmanca ve etik dışı bir iletişim kullanılarak ortaya çıkan psikolojik terör olarak ifade eder (Tınaz vd., 2008).

Field (2008), olguyu, kurban seçilen bireyin öz güvenine ve saygınlığına karşı yapılan sürekli ve ısrarcı bir saldırı olarak tanımlar (Bayrak Kök, 2006).

Mikkelsen ve Einarsen (2002) ise psikolojik yıldırma eylemlerini, uzun süre her türlü kötü muamele, tehdit, suçlama, dedikodu, aşağılama gibi tekrarlanan olumsuz davranışlara maruz kalma olarak açıklar (akt. Ertürk 2005).

Davenport vd. (2003), yıldırma kavramını duygusal bir saldırı, saygısız ve zarar verici davranışların bütünü ve bu davranışların mağdurun itibarını düşürmesi ve bu yolla mağdurun işten çıkmaya zorlanması olarak tanımlar (akt. Ertürk 2005).

Bu tanımdan anlaşılacağı üzere psikolojik yıldırma davranışlarını uygulayan kişi, saldırı davranışlarının daha etkili olması amacıyla aynı ortamdaki diğer kişileri de mağdura saldırmaya

yönlendirir (Bayrak Kök, 2006).

Diğer yandan ilgili literatür incelendiğinde, psikolojik yıldırmanın çeşitli kavramlar yoluyla ifade edilmeye çalışılması nedeniyle bir terminoloji sorunu yaşandığı söylenebilir (Bayrak Kök, 2006).

Örneğin Björkgvist vd. (1994) tarafından “İşyerinde taciz”, Baron ve Neuman (1996), “İşyeri terörü/şiddeti”, Ashforth (1994), tarafından “Zorbalık”, Anderson ve Pearson (1999) tarafından ise “Şiddet” olarak tanımlanmaktadır (Bayrak Kök, 2006).

Psikolojik yıldırma literatürde yeni bir kavram olduğu için ve üzerinde çok fazla kafa yorulduğu için, Türkçe karşılığı konusunda da uluslararası literatürde olduğu gibi bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır (Bayrak Kök, 2006).

Kavram üzerine yapılan araştırmalarda da “İşyerinde psikolojik terör”, “İşyerinde duygusal taciz”, “Duygusal şiddet”, “İşyerinde zorbalık”, “Yıldırma” gibi sözcükler kullanılmaktadır (Tınaz vd., 2008).

TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyon Raporu’nda (2011), psikolojik yıldırma, çalışanların bir başka kişiyi ve/veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz etmesidir.

Psikolojik yıldırma özellikle hiyerarşik yapılanmanın olduğu örgütlerde, denetimin zayıf olduğu kurumlarda, güçlünün altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmasıdır şeklinde ifade edilmiştir (Bayrak Kök, 2006).

Psikolojik yıldırma, bir işyerinde çalışan bireyin farklı nedenlerle astı, üstü veya eşiti tarafından kişiliğini psikolojik olarak tahrip etmek ve onu ezmek amacıyla, kendisine yapılan ahlakdışı tutum ve davranışlardır (Yaman, 2009).

Bu tanıma paralel olarak Ünal ve Karaahmet (2008) ise psikolojik yıldırma, anlaşılması zor davranışlarla karakterize edilen, işyerinde yaşanan, işgörene karşı uygulanan zararlı davranışlar ve baskılar olarak tanımlar.

Psikolojik yıldırmanın farklı araştırmacılar tarafından değişik tanımları yapılmıştır. Tablo 1’de bu tanımlara ve referanslara yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Alanyazında Psikolojik Yıldırma İçin Kullanılan Kavramlar

<b>Referans</b>	<b>Terim</b>	<b>Tanım</b>
Brodsky(1976)	Harassment (Taciz)	Birine eziyet etmek, yıpratmak ve engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması veya sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümü olarak tanımlanmıştır.
Thylefors (1987)	Scapegoating (Günah Keçisi)	Bir veya birden fazla kişinin bir süre boyunca bir veya daha fazla sayıda kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması
Matthiesen, Raknes & Rrokkum(1989)	Mobbing	Bir veya daha fazla sayıda kişinin iş yerinde bulunan bir veya daha fazla sayıda kişiye karşı, bir süre içinde devamlı olarak yaptıkları olumsuz davranışlar.
Leymann (1996)	Mobbing	Bir veya birkaç kişinin bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve birkaç ay süre boyunca düzenli olarak duygusal yönden yaralayıcı davranışlara maruz bırakılması

*Psikolojik Yıldırmannın Sonuqlarının İncelenmesi*

Kile (1990a)	Health endangering Leadership	Bir yönetici tarafından uzun bir süre boyunca düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlar.
Wilson (1991)	Workplace trauma (iş yeri travması)	Çalışanın öz benliğinin diğer çalışanlar veya yöneticiler tarafından kasıtlı yapıldığını düşündüğü düşmanca davranışlar sonunda gerçekten çökmesi
Ashforth (1994)	Pettytyranny (Adi zorbalık)	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanması.
Vartia (1993)	Harassment (taciz)	İşyerinde seçilen birinin bir veya daha fazla sayıda çalışan tarafından bir süre boyunca sürekli olumsuz davranışlara maruz bırakılması.
Björkqvist, Österman & Hjelt- Bäck (1994)	Harassment (taciz)	İşyerinde kendini savunamayacak konumda olan birine karşı psikolojik (bazen fiziksel) acı vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlar.

Adams (1992b)	Bullying (zorbalık)	İşyerinde seçilen kişiye karşı alçaltıcı, aşağılayıcı eleştiri ve kişisel suistimal.
---------------	------------------------	--

**Kaynak:** Einarsen (2000: 382); Jennifer W. Out (2005). akt. Mehmetoğlu Güneri, A. (2013).

Kavramla ilgili olarak yapılan tanımlardan ortaya çıkan temel özellikler üzerinde uzlaşılan üç ortak nokta vardır. İlki psikolojik yıldırma uygulayan kişinin gerçekleştirdiği eylemin mağdur üzerinde bıraktığı etkiler; ikincisi bu olumsuz davranışların mağdura zarar verip vermediği, üçüncüsü ise psikolojik yıldırma davranışına devam edilmesi konusunda kişi veya kişilerin ısrarlı tutumlarıdır (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

## **PSİKOLOJİK YILDIRMANIN SONUÇLARI**

### **1. Psikolojik Yıldırmanın Bireysel Sonuçları**

Yıldırma davranışlarının bireyler üzerindeki etkilerine yönelik araştırmalar, bu eylemlerin daha çok mağdurlar üzerinde bıraktıkları psikolojik ve psikosomatik bulguların ölçülmesiyle yapılmıştır (Bayrak Kök, 2006).

Bu doğrultuda yapılan çalışmalar, örgütlerde yıldırma maruz kalmak ile psikolojik ve psikosomatik şikayetlerin artması arasında önemli bir ilişki olduğunu saptamıştır (Bayrak Kök, 2006).

Mikkelsen ve Einarsen (2002), yıldırma eylemlerine maruz kalma ile psikolojik ve psikosomatik sağlık şikayetleri arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre, yıldırma maruz kalanların yüzde 27'sinin psikolojik sağlık şikayetleri, yüzde 10'unun ise psikosomatik sağlık şikayetleri olduğunu saptamışlardır (Ertürk, 2005).

## *Psikolojik Yıldırmanın Sonuçlarının İncelenmesi*

Türkiye’deki okullarda yapılan araştırmalarda eğitim sektöründe çalışanların psikolojik yıldırma maruz kaldığına dair sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğın Ankara ilindeki ilköğretim okullarında yapılan bir araştırmada öğretmen ve okul idarecilerinin, okul ortamında karşılaştığı yıldırma eylemleri incelenmiştir. Bu araştırma sonucuna göre hem öğretmenler hem de okul idarecileri yıldırma eylemlerine maruz kalmaktadır (Bayrak Kök, 2006).

Öğretmenlerin yüzde 85’i, son altı ayda yıldırma maruz kaldığını belirtmiştir. Okul müdürlerinin ise öğretmenlere göre daha fazla yıldırma uğradıkları sonucuna ulaşılmıştır (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008).

İşyerinde yıldırma eylemlerinden kaynaklanan sonuçlar psikolojik zarar ve PTSD (Post Travmatik Stres Hastalığı) gibi psikolojik etkiler ile ilişkilidir. Araştırmalar işyerindeki yıldırmanın, iş dışında bireysel ilişkileri de etkilediğini ortaya koymaktadır (Sheehan, 2004; akt. Özdemir 2010).

Davenport vd. (2003) ise yıldırmanın birey üzerindeki etkilerini řu şekilde sıralamışlardır (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

- 1.Nedensiz ağlama,
- 2.Uyku bozukluğu,
- 3.Alınganlık,
- 4.Yüksek tansiyon,
- 5.Mide şikayetleri,
- 6.Depresyon,
- 7.İşe geç kalma,
- 8.İşe gitmek istememe,
- 9.Panik atak,
- 10.Kalp krizi,
- 11.İntihar girişimi

Leymann ve Gustafsson (1996), İsveç’te çalışan 64 kişilik yıldırma mağduru üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, mağdurların büyük çoğunluğunda travma sonrası stres bozukluğu olduğunu saptamışlardır.



Hatta mağdurların savaş ve hapishane kampları sonrasında travma sonrası stres bozukluğu teşhisi konulanların mental bulguları ile yıldırma sonrası yaşanan travma sonrası stres bozukluğu sonuçlarının benzer olduğunu belirtmişlerdir (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

İşyerinde yıldırma eylemlerine maruz kalma; depresyon, kaygı ve saldırganlıkla birleşmiştir. Bunun yanı sıra; uykusuzluk, asabiyet, konsantrasyon kaybı ve sosyal fobi hemen hemen tüm çalışanlarda görülmüştür (Björkqvist vd., 1994; akt. Yeşiltaş ve Demirçivi 2010).

Cemaloğlu (2007), örgütlerin kaçınılmaz sorunu: yıldırma adlı makalesinde; örgütlerde işgörenlerin stres, kaygı, iş doyumсуuzluğu ve tükenmişlik yaşamalarının nedeni olarak psikolojik yıldırmaı göstermiştir.

Dick ve Wagner (2001), İngiltere’de öğretmenlerde iş stresi ve yıldırma üzerine yapmış oldukları araştırmada; stres sonucu meydana gelen yorgunluk ve fiziksel acı mağduru öğretmenlerin okula daha fazla devamsızlık yaptıklarını saptamışlardır.

İşgörenlerin sağlığını etkileyen bu davranışlar aynı zamanda örgütün amaçlarını gerçekleştirmedeki verimliliğini de olumsuz yönde etkilediği vurgulanmıştır. Bunun yanı sıra öğretmenler, yöneticiler tarafından yokmuş gibi davranılarak ve haksızca eleştirilerek yıldırıldıklarını, öğretmenler tarafından ise hakkında dedikodu yapılarak ve partiler ve toplantılar gibi sosyal etkinliklerden dışlanarak yıldırıldıklarını belirlemişlerdir (Çomak, 2011).

Yıldırmanın yaşanma düzeylerini saptamak amacıyla yapılan diğer araştırmalarda da; Leymann (1990), İsveç’te çalışanların yüzde 25’inin, Rayner (1998), İngiltere’de çalışanların yüzde 50’sinin, Niedl (1996), İsviçre’de çalışanların yüzde 35’inin, iş yaşamı boyunca psikolojik yıldırmaı maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.

İsveç’te yapılan başka bir araştırmanın sonucuna göre, İsveç’te gerçekleşen intiharların yüzde 10–15 ’inin nedeninin psikolojik taciz olduğu belirtilmektedir (Kök, 2006).

Oral (2006), Meslek Yarası adlı eserinde, otuz yıldan fazla çalıştığı işyerinden aşağılanarak kovulduğunu belirtmektedir.

Ayrıca kendisini tecavüze uğramış biri gibi hissettiğini, uzun bir süre kimse ile konuşamadığını, sokağa çıkamadığını, kovulma nedenini hep kendinde aradığını, kimliğini, sözcüklerini, hayatının akışını, kişisel tarihini, kişisel coğrafyasını bulmakta, kendi kişisel kodlarını ve tutkularını anımsamakta güçlük çektiğini, korkunç bir travma yaşadığını, hem bedeninin hem de ruhunun

zedelendiğini, hatta bir iş arkadaşının kovulma sonrası ağır duygusal yaralar aldığını ve bu nedenle öldüğünü anlatmaktadır (Bayrak Kök, 2006).

## **2. Psikolojik Yıldırmanın Kurumsal Sonuçları**

Psikolojik yıldırma bir kurumun başarı seviyesini düşüren ve güçlenmesini engelleyen, çözümü zor kalıcı sorunlar yaratan, bedeli son derece ağır bir olgudur. Bedel o kadar ağırdır ki kurum, bunu kendi hayatıyla ödeyebilir (Tınaz vd., 2008).

Psikolojik yıldırma her işyerinde ortaya çıkabilir. Kurum bu eylemleri görmezden geldiği, umursamadığı veya göz yumduğu takdirde mağdur, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişiler karşısında çaresiz kalır (Davenport vd., 2003; akt. Tetik 2010).

Yıldırma sürecinin kurum üzerindeki etkileri son derece önemlidir. Bu süreç, en tepeden en aşağıya kadar kurumun tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. İş kalitesi ve verimliliği düşer. Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar kurum imajına yansır ve olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olur (Bayrak Kök, 2006).

Kurumda işgücü devir hızı yükselir, giderek artan huzursuzluk ortamından ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin, işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için fırsat kollarlar (Bayrak Kök, 2006).

Yetişmiş bireylerin ayrılması ile kurumda kazanılmış olan tecrübe yitirilir. Bunun sonucunda da yeniden eğitim maliyeti artar. Yıldırma sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle kullanılan izinlerde de artış olacaktır (Bayrak Kök, 2006).

İzin talep eden bireyler sadece sürecin mağdurları olmayacak aynı zamanda kurumun diğer çalışanları da oluşan olumsuz ortamdan izin kullanarak uzaklaşmak isteyeceklerdir. Bu durum da kurumun verimliliğini etkileyecektir. Yıldırma sürecinin örgüte bir başka etkisi de işçilerin tazminat talepleri olacaktır (Tutar, 2004).

Psikolojik yıldırmanın kurum üzerindeki etkileri ise şunlardır; Mağdur sık sık hastalık izinleri alır, iş yerinden uzaklaşmaya çalışır, örgütü terk edebilir. Ayrıca iş gücü devir hızının yüksek olması örgütün etkililiğini düşürür (Katz ve Kahn, 1966; akt. Doğan 2009).

Bunlara paralel olarak çalışma barışı, motivasyon ve güven ortamı yok olur (Yüçetürk, 2005). Örgütsel şikayetler artar. Adaletsiz uygulamalar ve hoşnutsuzluk herkesin fark edebileceği bir hal alır (Spindel, 2008; akt. Yüçetürk 2012).

Yıldırma eylemleri sonucunda örgütün içine düştüğü en büyük sorun, mağdurların performansının altında iş üretmesi ya da çalışmamasıdır (Kırel, 2007).

Tutar (2004), bu durumu “Çalışanlar iş yapmak yerine mesai yapar” şeklinde özetlemektedir. Bunun yanında örgüte bağlılık ve iş tatmininde azalma ile beraber motivasyonun zayıflaması da iş verimliliğini düşürür.

Turan (2006), işyerinde psikolojik yıldırma olgusu üzerine yaptığı araştırmasında; kavram üzerinde durmuş, psikolojik yıldırmanın nedenlerini, yıldırmanın mağdur ve örgüt üzerindeki etkilerini ve yıldırma ile başa çıkma yollarını sıralamıştır.

Yıldırma eylemleri mağduru olumsuz yönde etkilediğinde, bu etki doğal olarak mağdurun içinde bulunduğu örgütü de etkiler. Birçok araştırma sonuçları çalışanların örgütle olan duygusal bağlarının yıldırma eylemleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Bayrak Kök, 2006).

Cemaloğlu ve Korkmaz (2002), konu ile ilgili ilköğretim okullarında yaptıkları araştırmalarında, yıldırma eylemlerinin olduğu ortamlarda örgütsel öğrenmenin zayıfladığını, yıldırma davranışlarının azaldığı ortamlarda ise örgütsel öğrenmenin güçlendiği sonucuna ulaşmışlardır (akt. Cemaloğlu ve Okçu 2012).

Yıldırma eylemleri ilk bakışta örgütlerin önemsemediği basit ve önemsiz bir olgu olarak görülmektedir. Davenport vd. (2003)’ne göre, örgütler bu durumu küçümseler ise, sinsice büyür ve kronikleşir (akt. Ertürk 2011). Hatta örgütün hayatı tehlikeye girer (Tınaz vd., 2008).

Harrison, ABD’de 9000 kamu çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada, kadın çalışanların yüzde 42’sinin, erkek çalışanların yüzde 15’inin son iki yılda yıldırmaya maruz kaldığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunu belirtmektedir (Arpacıoğlu, 2003).

## **Sonuç**

Latince “Kararsız kalabalık” anlamına gelen “Mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “Mob”

## *Psikolojik Yıldırmanın Sonuçlarının İncelenmesi*

sözcüğü, İngilizcede, yasadışı şiddet uygulayan kararsız kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, yıldırma gibi anlamları ifade eder.

Yıldırma kavramının, ilk kez ondokuzuncu yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından, yuvalarını korumak amacıyla saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek üzere kullanıldığı bilinmektedir.

Altmışlı yıllarda, yıldırma kavramı, hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalarda, küçük hayvan guruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana karşı toplu şekilde saldırarak onu uzaklaştırmalarını ifade etmek amacıyla kullanılmıştır.

Çalışma hayatının varoluşundan bu yana bilinen ancak açıklamaktan çekinilen, acımasız ve etik dışı bir iletişim biçimi olan psikolojik yıldırmanın isim babası, konuyla ilgili tüm araştırmacılar tarafından Leymann olarak kabul edilir.

Örgütsel yaşamda yıldırma kavramını ilk kez, Alman asıllı endüstri psikoloğu Heinz Leymann kullanmıştır. Psikolojik yıldırma bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör olarak tanımlanmaktadır.

Psikolojik yıldırma, uluslararası çalışmalarda ortak bir isim bulamamıştır. Yıldırma davranışları olarak adlandırılan pek çok davranışı ifade etmek amacıyla

Zorbalık kavramının kullanıldığı bilinmektedir. Zorbalık okulda öğrenciler arasındaki şiddeti ifade etmek için kullanılırken, psikolojik yıldırma işyerindeki olguyu ortaya koymak için kullanılmaktadır.

### **Kaynakça**

Açıkel, S. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baltaş, A. (2003). Adı yeni konmuş bir olgu: İş yerinde incinme. <http://www.baltas->

[baltas.com/web/makaleler/m\\_20.htm](http://baltas.com/web/makaleler/m_20.htm) adresinden 16 Mayıs 2014 tarihinde edinilmiştir.

Başaran, İ. E. (1998). Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranışlar. Ankara: Aydan Yayınevi.

Celep, B. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çabuk, Ç. (2009). Mağdurun mobbing ile mücadelesi ve çözüm üretme süreci. Ceza Hukuku Dergisi, 11.

Çomak, E. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Ekinci, Ö. (2012). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Ertürk, A. (2011). İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Göktürk, G. Y. ve Bulut, S. (2012). Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(24), 54-70.

Hoşgörür, V. (1997). Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları (Samsun ili merkez orta öğretim okulları örneği). (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kılçık, F. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği). (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Kösterelioğlu, M, A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Minibaş, J. (1993). Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Okan, H. (2010). Orta öğretim öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumu

### *Psikolojik Yıldırmannın Sonuqlarının İncelenmesi*

arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özku, B. ve Çarıkçı, İ. (2010). Mobbing ve Türk hukuku ağıından değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 481-499.

Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Őehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 4(2), 122-140.

Sönmezşık, S. (2011). Anadolu lisesi öğretmenlerinin psikolojik yıldırmaya ilişkin algıları. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Tınaz, P. (2006). İş yerinde psikolojik taciz. Beta Basım Yayın: İstanbul.

Ünal, A. ve Karaahmet, E. (2008). Mobbing among Employees in Bursa, Turkey: A Cross-Sectional Survey Study. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2), 141-157.

Yeşiltaş, M. ve Demirçivi, M. (2010). İş görenlerin psikolojik Şiddet eylemlerine maruz kalma durumları üzerine bir araştırma: Antalya örneği. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi. 21(2), 199-217.