

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI
İLE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beyza ATAR

Antalya, 2017

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI
İLE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Beyza ATAR

Danışman:

Doç. Dr. Ali SABANCI

Antalya, 2017

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakalardan gűsterilenlerden olduğunu ve bu eserleri her kullanışımda alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitű tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tűm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

15/06/2017

Beyza ATAR

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Beyza ATAR'ın bu çalışması 15.06.2017 tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak ~~oy birliği/oy çokluğu~~ ile kabul edilmiştir

İMZA

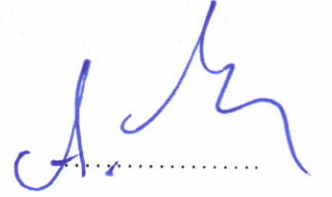
Başkan : Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI
(Akdeniz Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)



Üye : Yrd. Doç. Dr. Ahmet ŞAHİN
(Alanya Alaattin Keykubat Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)



Üye (Danışman) : Doç. Dr. Ali SABANCI
(Akdeniz Üniversitesi,
Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü)



YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

(Doç. Dr. Mehmet CANBULAT)

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans tez çalışmam boyunca bana her konuda destek olan, eleştirilerini, önerilerini ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam, tez danışmanım Doç. Dr. Ali SABANCI'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca kendilerini tanıma ve ders alma şerefine eriştiğim değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Mualla AKSU, Sayın Prof. Dr. İlhan GÜNBAZI, Sayın Doç. Dr. Süleyman KARATAŞ, Sayın Doç. Dr. Kemal KAYIKÇI ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Türkan AKSU'ya minnet ve şükranlarımı sunuyorum.

Anketlerin dağıtılmasında ve toplanmasında yardımcı olan meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımın her anında yanımda olan, tez çalışmamın ilk gününden son anına kadar sabrı ve anlayışıyla bana destek olan, kahvemi önümden eksik etmeyen, motivasyon kaynağım eşim, hayat arkadaşım Veysel ATAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak bugünlere gelmemde en büyük emeği olan, desteklerini her zaman arkamda hissettiğim ve her zaman da hissedeceğim biricik annem Melek TOPÇU ve kıymetli babam Necati TOPÇU'ya sonsuz minnet ve şükranlarımı sunuyorum.

Canım aileme....

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL ADALET ALGILARI İLE PSİKOLOJİK ŞİDDET ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

ATAR, Beyza

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması
ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ali SABANCI

Haziran, 2017, 116 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, Kütahya merkez ilçede resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Merkez ilçede görev yapan sınıf öğretmenlerinden anket aracılığıyla veri toplanmış ve nicel yaklaşımlardan yararlanılmıştır. Çalışma boyunca, bir genel tarama modeli olan ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir.

Araştırmaya 140 kadın, 140 erkek olmak üzere toplam 280 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın verileri 3 bölümden oluşan bir anket ile toplanmıştır. Birinci bölümde, öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formundan yararlanılmıştır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde sırasıyla 20 maddeden oluşan “Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği” ve 21 maddeden oluşan “Psikolojik Şiddet Ölçeği (NAQ)” kullanılmıştır.

Anketlerin uygulanması için öncelikle Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinler alınmış, ardından rastgele seçilen okullar birebir ziyaret edilmiş ve gönüllülük esasına dayalı olarak öğretmenlerin anketleri doldurmaları sağlanmıştır.

Verilerin istatistiksel analizinde frekans, yüzdelik, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Verilerin niceliksel analizinde, cinsiyet ve medeni duruma göre farklılıkları incelemek için T-testi ve Mann Whitney U testi yapılmıştır. Yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki öğretmen sayısı değişkenlerinin analizinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Kruskal Wallis testinden yararlanılmış, farklılığa neden olan grubun tespitinde ise Mann Whitney U testi

kullanılmıştır. Son olarak; sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla örgütsel adaletin alt boyutları ile psikolojik şiddetin alt boyutları arasında Pearson Korelasyon Testi yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, "dağıtımsal adalet" ile "sosyal ilişkiler", "dağıtımsal adalet" ile "görev", "işlemsel adalet" ile "sosyal ilişkiler" alt boyutları arasında anlamlı, negatif ve çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır. "İşlemsel adalet" ile "görev", "etkileşimsel adalet" ile "sosyal ilişkiler", "etkileşimsel adalet" ile "görev" alt boyutları arasında anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Adalet, Psikolojik Şiddet, Sınıf Öğretmeni

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE CLASSROOM TEACHERS' ORGANIZATIONAL JUSTICE PERCEPTIONS AND MOBBING BEHAVIOR PERCEPTIONS

ATAR, Beyza

Master's Thesis, Department of Educational Sciences, Educational Administration,
Supervision, Planning and Economics Program

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ali SABANCI

June, 2017, 116 Pages

The aim of this study is to investigate the relationship between the organizational justice perceptions and mobbing behavior perceptions of classroom teachers' who work in the centre of Kütahya. While collecting datas from teachers, quantitative research approaches has been used. The study was designed in the relational-screening model which is a general screening model.

The sample of this research consisted of 280 teachers including 140 women and 140 men. The datas were collected through a scale which consisted of 3 parts. In the first part, the Personal Information Form developed by the researcher was used to obtain the personal information of the teachers. In the second and third parts of the questionnaire, "Scale of Organizational Justice Perception" consisting of 20 items and "Negative Acts Questionnaire (NAQ)" consisting of 21 items were used respectively.

Frequency, percentage, mean and standard deviation values were calculated in the statistical analysis of the data. In the quantitative analysis of the data, the T-test and the Mann-Whitney U test were conducted to examine differences according to gender and marital status.

Before implementation, necessary permissions were taken from Ministry of National Education, then the schools were visited one by one and fulfillment of the questionnaires are provided on the basis of voluntariness.

One-way analysis of variance (ANOVA) and Kruskal Wallis test were used in analyzing the variables of age, education status, occupational seniority, number of teachers in the institution and Mann Whitney U test was used in determining the group causing difference. Finally; Pearson Correlation Test was performed between sub-dimensions of organizational justice and sub-dimensions of mobbing behavior in order to determine the relationship between classroom teachers' perceptions of organizational justice and perceptions of mobbing behavior.

According to the results of the research, there is a meaningful, negative and very weak relationship between "distributive justice" and "social relations", "distributive justice" and "task", "procedural justice" and "social relations" subscales. There is a meaningful, negative and weak relationship between "procedural justice" and "task", "interactional justice" and "social relations", "interactional justice" and "task" sub-dimensions.

Keywords: Organizational Justice, Mobbing behavior, Classroom Teacher

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
ÖZET.....	II
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XIII

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	1
1.1.2. Alt Problemler	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi.....	2
1.4. Araştırma ile İlgili Sayılıtlar	3
1.5. Araştırma ile İlgili Sınırlılıklar	3
1.6. Araştırma ile İlgili Tanımlar	3

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutları.....	4
2.1.1. Örgütsel Adalet Kavramı.....	4
2.1.1.1. Örgütsel Adalet Kavramına Tarihsel Bir Bakış.....	6
2.1.2. Örgütsel Adalet Kavramına İlişkin Görüşlerin Sınıflandırılması.....	8

2.1.2.1. Reaktif İçerik Teorileri	10
2.1.2.2. Proaktif İçerik Teorileri	11
2.1.2.3. Reaktif Süreç Teorileri.....	12
2.1.2.4. Proaktif Süreç Teorileri	12
2.1.3. Örgütsel Adalet Türleri	13
2.1.3.1. Dağıtımsal Adalet	14
2.1.3.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet.....	16
2.1.3.3. Etkileşimsel Adalet.....	18
2.1.4. Algılanan Örgütsel Adaletin Sonuçları	20
2.1.5. Örgütsel Adalet Üzerine Yapılan Araştırmalar	22
2.1.5.1. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar	22
2.1.5.2. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar.....	23
2.2. Psikolojik Şiddet (Mobbing).....	24
2.2.1. Psikolojik Şiddet, Kavramsal Çerçeve	24
2.2.1.1. Şiddet	24
2.2.1.2. Psikolojik Şiddet (Mobbing).....	25
2.2.2. Psikolojik Şiddet Araştırmalarının Tarihi Gelişimi.....	28
2.2.3. Psikolojik Şiddet Süreci	29
2.2.3.1. Psikolojik Şiddet Davranışlarının Sınıflandırılması	29
2.2.3.2. Psikolojik Şiddet Sürecinin Aşamaları	32
2.2.3.3. Psikolojik Şiddetin Dereceleri	34
2.2.4. Psikolojik Şiddetin Türleri	35
2.2.4.1. Dikey Psikolojik Şiddet	35
2.2.4.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet.....	35
2.2.4.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Şiddet	36
2.2.4.2. Yatay Psikolojik Şiddet	37

2.2.4.3. Çapraz Yönlü Psikolojik Şiddet.....	37
2.2.5. Psikolojik Şiddeti Ortaya Çıkaran Nedenler	38
2.2.5.1. Örgüt İkliminden ve Kültüründen Kaynaklanan Nedenler.....	40
2.2.5.2. Saldırganın Kişilik Yapısından Kaynaklanan Nedenler	42
2.2.5.3. Mağdurun Kişilik Yapısından Kaynaklanan Nedenler	44
2.2.5.4. Toplumsal Kurallardan Kaynaklanan Nedenler	45
2.2.6. Psikolojik Şiddetin Sonuçları	46
2.2.6.1. Mağdur Üzerindeki Sonuçları.....	47
2.2.6.2. Örgüt Üzerindeki Sonuçları	48
2.2.6.3. Toplum Üzerindeki Sonuçları.....	49
2.2.7. Psikolojik Şiddetle Başa Çıkma Yöntemleri	50
2.2.7.1. Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri	50
2.2.7.2. Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri	51
2.2.7.3. Toplumsal Başa Çıkma Yöntemleri.....	53
2.2.8. Psikolojik Şiddet Üzerine Yapılmış Araştırmalar	56
2.2.8.1. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar	56
2.2.8.2. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar.....	60
2.3. Örgütsel Adalet Algısı ile Psikolojik Şiddet Algısı Arasındaki İlişki	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Kapsamı	64
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu	64
3.3. Verilerin Toplanması	66
3.4. Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi	66
3.4.1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	66

3.4.2. Psikolojik Şiddet Ölçeği	67
3.4.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi	68
3.4.3.1. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizleri	68
3.4.3.2. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizleri	70
3.5. Verilerin Analizi	72

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İlgili Bulgular	74
4.2. Örgütsel Adalet Algılarının Çeşitli Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	76
4.2.1. Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	76
4.2.2. Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	77
4.2.3. Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	77
4.2.4. Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	77
4.2.5. Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi	78
4.2.6. Örgütsel Adalet Algılarının Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi	78
4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet Algıları İle İlgili Bulgular	78
4.4. Psikolojik Şiddet Algılarının Çeşitli Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi	81
4.4.1. Psikolojik Şiddet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi	81
4.4.2. Psikolojik Şiddet Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi	81
4.4.3. Psikolojik Şiddet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi	83

4.4.4. Psikolojik Şiddet Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi	83
4.4.5. Psikolojik Şiddet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi	83
4.4.6. Psikolojik Şiddet Algılarının Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi.....	84
4.5. Örgütsel Adalet Algısı ile Psikolojik Şiddet Algısı Arasındaki İlişki	84

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma.....	87
5.2. Öneriler	92
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	92
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	93
KAYNAKÇA	95
EKLER.....	108
Ek 1. Araştırma İzin Onayı.....	108
Ek 2. Kişisel Bilgi Formu.....	110
Ek 3. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği.....	111
Ek 4. Psikolojik Şiddet Ölçeği	113
Ek 5. Ölçek Kullanım İzinleri – ÖAAÖ.....	114
Ek 6. Ölçek Kullanım İzinleri – PŞÖ	115
ÖZGEÇMİŞ.....	116

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Greenberg'in Adalet Teorilerini Sınıflandırması.....	9
Tablo 2.2. Adalet Teorisi Kategorilerini Açıklayıcı Sorular.....	10
Tablo 2.3. Örgütsel Adalet Biçimleri ve Kısa Tanımlamaları	14
Tablo 2.4. İşyerinde Psikolojik Şiddete İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Sözcükler Ve Tanımlar	27
Tablo 3.1. Demografik Değişkenlere Ait Frekans Değerleri	65
Tablo 3.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	69
Tablo 3.3. Psikolojik Şiddet Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları	71
Tablo 3.4. Ölçekler Arasındaki Korelasyon İlişkilerinin Kriterleri	72
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri	74
Tablo 4.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinden Elde Edilen Betimsel İstatistik.....	75
Tablo 4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	76
Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddetin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri	79
Tablo 4.5. Psikolojik Şiddet Algısı Ölçeğinden Elde Edilen Betimsel İstatistik.....	80
Tablo 4.6. Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet Algılarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu	82
Tablo 4.7. Alt Boyutlar Arasında Yapılan Pearson Korelasyon Testi	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. " İtalyan-Ege Modeli" Mobbing Aşamaları.....	34
Şekil 2.2. Psikolojik Şiddetin Nedenleri ve Sonuçları	40

KISALTMALAR LİSTESİ

DA	: Dağıtımsal Adalet
EA	: Etkileşimsel Adalet
İA	: İşlemsel Adalet
LIPT	: Leymann Inventory of Psychological Terror
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MMPI-2	: Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri
NAQ	: Negative Acts Questionnaire
ÖAAÖ	: Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği
PŞÖ	: Psikolojik Şiddet Ölçeği
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TSSB	: Travma Sonrası Stres Bozukluğu

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzde psikolojik şiddet kavramı hemen her örgütün karşılaştığı temel sorunlardan biridir. Bireyler, örgütler ve toplumlar psikolojik şiddetten olumsuz etkilenmekte, bu konuyla ilgili pek çok araştırma yapılmakta ve psikolojik şiddetle mücadele yoluna gidilmektedir.

Psikolojik şiddet bireylerde, sonu intihara kadar varabilen çeşitli sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Örgütlerde, verimliliğin, performansın, bağlılığın azalmasına, mali kayıplar yaşanmasına ve bunun bir getirisi olarak toplumsal bir ekonomik çöküş yaşanmasına neden olmaktadır.

İnsanoğlu günün her anında karşılaştığı olayların ne kadar adil olduğu hakkında değerlendirmelerde bulunur. Adalet algılarını değerlendirdikleri yerlerden biri de iş ortamlarıdır. Yapılan uygulamaların ne kadar adil olduğu, ücret, terfi ve ödüllerin adaletli dağıtılıp dağıtılmaması, kendisine nasıl davranıldığı ve ne kadar söz hakkı verildiği gibi konular, bireylerin örgütsel adalete ilişkin algılarını şekillendirmektedir. Algıladıkları adaletsiz durumlarda da belli davranış kalıpları geliştirirler.

Bu çalışma, Kütahya Merkez ilçedeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Araştırmanın temel problem cümlesi:

Kütahya merkez ilçede resmi ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişki ne düzeydedir?

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri:

Kütahya merkez ilçede resmi ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin,

1. Örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
2. Psikolojik şiddetin alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
3. Örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki öğretmen sayısı, müdürün cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Kütahya merkez ilçedeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla; öncelikle örgütsel adalet, psikolojik şiddet ve bunlar arasındaki ilişki kuramsal olarak anlatılmış, ardından veriler hem istatistiksel hem çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Son olarak öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla örgütsel adaletin alt boyutları ile psikolojik şiddetin alt boyutları arasında Pearson Korelasyon Testi yapılmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Örgütlerde maruz kalınan psikolojik şiddet olgusu hem bireyler hem de örgüt üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır. Eğer örgütsel adalet ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılırsa, örgütler de buna yönelik önlemler alabilir.

Yapılan literatür taramasında, bu ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma mevcuttur. Özellikle eğitim alanında yapılan çalışmaların yok denecek kadar az olması nedeniyle önem taşımaktadır ve konuyla ilgilenen araştırmacılara katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

1.4. Araştırma ile İlgili Sayıtlar

Kütahya ilinin 2015 yılına dair istatistiki bilgilerine dayanarak araştırmanın evrenini 809, örneklemini 280 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi, evreni temsil edici niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin gönüllülük esasına dayanarak, tüm soruları hür iradeleriyle ve hiçbir baskı altında kalmadan, samimi ve yansız olarak yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.5. Araştırma ile İlgili Sınırlılıklar

Araştırma,

1. 2016 – 2017 eğitim öğretim yılında Kütahya Merkez ilçedeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinden elde edilen görüşlerle sınırlıdır.
2. Kütahya Merkez ilçedeki 62 resmi ilkokuldan rastlantısal olarak seçilen 25 ilkokul ile sınırlıdır.
3. Kişisel Bilgi Formundaki değişkenlerle (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki öğretmen sayısı ve müdürün cinsiyeti) sınırlıdır.

1.6. Araştırma ile İlgili Tanımlar

Örgütsel Adalet: Moorman'e (1991) göre örgütsel adalet, örgütlerle ilgili olarak amirlerin çalışanlarına karşı adil davranıp davranmama durumunu tanımlamaktadır.

Psikolojik Şiddet: Davenport, Elliott ve Schwartz (2014), psikolojik şiddeti şöyle özetlemiştir:

“Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.”

Sınıf Öğretmenleri: İlkokulun ilk dört yılında görev alan öğretmen

İKİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Adalet ve Örgütsel Adaletin Alt Boyutları

2.1.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Özgürlük ve eşitliği ele alan olguların yaklaşımların ihtiyaçlara istenilen cevabı vermemesi üzerine 19. ve 20. yüzyıllarda yeni bir ideal düzen arayışına gidilmiş, bunun sonucunda adalet temeline dayanan devlet sistemi ortaya çıkmıştır. Bu ideal düzende adalet, bireylerin haklarını, düşüncelerini ve çıkarlarını güvence altına alan insan onurunu koruyan, insan özgürlüklerini sağlayan bir olgu olarak kullanılmış ve politik sistemlerin sürekliliğini ve toplumların refahını sağlamada ön plana çıkmıştır (İyigün, 2012, s.50).

Adalet, toplumsal bir varlık olan insanın bir toplumun üyesi olarak nasıl yaşayacağını düzenleyen rehber olması yönüyle, çağdaş toplumlardaki en önemli konulardan biridir (Babaoğlan ve Ertürk, 2013, s.87). İnsanların adalet eğilimi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek amacıyla toplu halde yaşama ve çalışma gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. İnsanların toplu halde yaşamaları, ihtiyaçlarını karşılarken elde etmiş oldukları kazançların eşitlik ve doğruluk anlayışıyla dağıtılması gerekliliği, adalet kavramının tartışılması sonucunu doğurmuştur (Atalay, 2005, s.6).

Karaeminoğulları'na (2006) göre adalet, bireylerin haklarını, düşüncelerini ve çıkarlarını güvence altına almak, insan onurunu korumak, insan özgürlüklerini sağlamak üzere kullanılmıştır. Karaman'a (2009) göre ise adalet; doğruluk, dürüstlük, eşitlik, hak, hak yemeçlik, hakkaniyet ölçülerine uyma, meşruluk, tarafsızlık, insaniyet, iyilik gibi anlamlara gelir.

Çakmak (2005, s.19), bütün sosyal ortamlarda var olması bu kadar önemli olan adalet kavramının örgütlerde ihmal edilmesinin imkansız olmasına rağmen, örgütlerde dikkat edilen bir kavram olarak araştırılmasının, hukuk ve sosyal bilimler alanlarında araştırılmasına göre nispeten daha yeni bir konu olduğu görüşündedir.

Tüm insan ilişkilerinin özünü oluşturan kavramlardan biri olan adalet, insanların herhangi bir ilişkinin ne kadar adil olduğuna ilişkin değerlendirmeleri, o ilişkinin niteliği ve sürekliliği üzerinde etkili öğelerden biridir. Gereksinimlerini sosyal

gruplar içinde karşılayan insanlar, günümüzde bu gereksinimlerini, büyük örgütsel yapılar içinde karşılanmaya başlamıştır ve böylece örgütsel adalet kavramı ortaya çıkmıştır (Serinkan ve Erdiş, 2014; İmamoğlu, 2011, s.31).

Örgütsel adalet en basit tanımla “bireylerin örgütteki adalet sezgilerini” ifade etmektedir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, örgütsel adalet bireysel bir kavramdır. Her bireyin çalıştıkları örgütteki adalet algılamaları farklı olabilir, bu bağlamda bir örgütte kesin olarak adaletin olup olmadığını söyleyebilmek güçtür (Karaman, 2009).

Örgütsel adalet farklı yazarlarca, pek çok farklı biçimde tanımlanmıştır. Gürboyoğlu (2009) örgütsel adaleti, örgütsel uygulamalarla ilgili olarak iş görenlerde oluşan adalet algısı olarak tanımlarken, Karaeminoğulları (2006) ise, iş görenlerin iş ile ilgili olması gerektiğini düşündükleri ile gerçekleri kıyaslamaları sonucunda örgütlerine ilişkin kendilerinde oluşan adalet algısı olarak tanımlamaktadır. Pınaraltı (2015) örgütsel adaleti, yöneticilerin yönetsel davranışlarına ilişkin iş görenlerin olumlu ya da olumsuz algıları olarak açıklamıştır. O halde örgütsel adaletin, iş görenlerin örgüt içerisinde adaletin var olduğu inancını taşımaları sonucunda, ortaya koydukları işin örgütün diğer çıktılara etkisinin neler olabileceğine, özellikle iş görenlerin örgütlerinde kendilerine adil davranılıp davranılmadığına ilişkin algısının nelerin oluşturduğuna ve bunun diğer örgütsel sonuçları etkileyip etkilemediğine odaklandığını söyleyebiliriz (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Selvitopu ve Şahin (2013, s.172) örgütsel adaletin, örgütlerde çalışan kişilerin yaptıkları iş ve görevlerden, kişisel doyum sağlayabilmeleri için temel bir gereksinim olduğu görüşündedir. Çalışanların örgütteki uygulamaların adilliğine ilişkin algılamaları, onların örgüte duydukları bağlılığı ve yöneticilerine duydukları güveni etkilemektedir. Çünkü çalışanlar yapılan uygulamaları adil olarak algıladıklarında onların örgüte bağlılıkları sağlanırken, adaletsiz uygulamalar örgütte her türlü olumsuz davranışa yol açabilmektedir.

Bireylerin örgütündeki adaletle ilgili algılamaları vardır (Özdevecioğlu, 2003, s.78). Aydın (2015) örgütsel adaletin, iş görenlerin işleriyle ilgili adil davranılıp davranılmadığı noktasındaki algıları ve bunun sonucunda bu algıya verdikleri tepkileri kapsadığını ifade etmiştir. Bu da algılanan örgütsel adaletin, bireysel ve örgütsel sonuçlara olan etkileri nedeniyle tartışılan önemli konulardan biri olmasını

sağlamıştır. Bu nedenle örgütsel adalet algısının örgütler tarafından çok iyi bilinmesi gerekmektedir.

Adaletin algı olarak tanımlanmasının nedeni, örgütteki adaletin değerlendirilmesinin örgütün bireye karşı ne kadar adaletli olduğuna bakılarak değil de bireyin örgütün davranışlarını ne kadar adil bulduğu ile yapılmasıdır. Algısal yorumlar zamanla tutuma dönüşmekte ve tutumların da bireylerin davranışlarının belirleyicisi olduğu kabul edilmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014, s.15).

Örgütsel adalet kavramı ilk olarak Greenberg (1987) tarafından kullanılmıştır. Greenberg'e (1990) göre örgütsel adalet hem çalışan bireylerin kişisel doyumlarını hem de örgütlerin işlevlerini etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için gereklidir ve benzer şekilde adaletsizlik örgütsel bir sorun olarak görülmelidir (akt. Önderoğlu, 2010).

Özetle; örgütsel adalet kavramı, ilk önce örgüt ortamında ödül ve cezanın dağıtılıp dağıtılmaması ile açıklanmaya çalışılmıştır. Sonra buna kuralların ve işlemlerin eşit uygulanıp uygulanmaması eklenmiş en son olarak ise örgüt ortamında insan ilişkilerinin ve etkileşimlerinin adil olup olmaması eklenerek açıklanmaya çalışılmıştır (Yıldız, 2015, s.13-14). O halde örgütsel adalet, iş görenlerin örgüt ortamında ödül ve cezaların, kuralların, işlemlerin, iletişim ve etkileşimlerin adil yapılıp yapılmadığına ilişkin algılarıdır (Polat, 2007).

2.1.1.1. Örgütsel Adalet Kavramına Tarihsel Bir Bakış

“Sosyal adalet” kavramının tarihsel gelişim sürecinde örgütlere uyarlandığı, “örgütsel adalet” (organizational justice) kavramının ise geliştirildiği görülmektedir. Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Kuramı (Theory of Distributive Justice), Adams'ın (1965) Eşitlik Kuramı (Equity Theory), Crosby'nin (1976) Görelî Yoksunluk Kuramı (Relative Deprivation Theory), Leventhal'ın (1976, 1980) Adalet Yargı Kuramı (Justice Judgement Theory), Lerner'ın (1977, 1980) Adalet Güdüsü Kuramı (Justice Motive Theory), Thibaut ve Walker'ın (1975) İşlemsel Adalet Kuramı (Procedural Justice Theory), Leventhal, Karuza ve Fry'nin (1980) Dağıtım Tercihî Kuramı (Allocation Preference Theory) örgütsel adalet kavramının dayandırıldığı sosyal adalet kuramlarından bazılarıdır (Çağ, 2011; Eker, 2006; Karaman, 2009; Serinkan ve Erdiş, 2014).

Laçinoğlu'na göre (2010), Adams'ın (1965) "Eşitlik Teorisi" ile Crosby'nin (1976) "Greli Yoksunluk Teorisi", adalet araştırmaları için önemli bir başlangıç noktası olmuştur. Bunlar rgtsel adalet konusunda yapılan ilk çalışmalara yön veren ve dağıtımsal adaleti tanımlayan yaklaşımlardır. Eşitlik Teorisi'ne göre, bir kazanımın adilliği, kişinin girdi olarak sundukları ile karşılığında edindiklerinin birbirleriyle ve diğer kişilerin edinimleri ile olan orantısının hesaplanmasıyla belirlenebilir (Colquitt vd, 2001). Ancak bu teori, adalet kararlarının nasıl oluştuğu konusunda yetersiz olması ve adaletsizliklere karşı iş görenlerin tepkilerini belirleyememesi nedeniyle eleştirilmiştir (Atalay, 2005; Laçinoğlu, 2010; Serinkan ve Erdiş, 2014).

Eşitlik Teorisi'ne alternatif olarak Adalet Yargı Modeli'ni sunan Leventhal (1980), Eşitlik Teorisi'nin üç temel sorunu olduğunu düşünmektedir. Birinci sorun, Eşitlik Teorisi'nin adaleti çok boyutlu bir anlayıştan ziyade tek boyutlu ele almasıdır. İkinci sorun, ödülün sadece son dağıtımını dikkate almasıdır. Dağıtım esnasında yapılan işlemler incelenmemiştir. Diğer bir deyişle, Eşitlik Teorisi'nin odak noktası adil dağılımdır, adil işlem göz ardı edilmiştir. nc sorun ise, Eşitlik Teorisi'nin sosyal ilişkilerde adaletin önemini abartma eğiliminde olmasıdır. Adaletle ilgili endişeler, kişiler arasında sosyal algı ve davranışları etkileyen yalnızca bir motivasyon gücüdür (Leventhal, 1980, s.4).

1980'li yıllardan sonra örgütlerde alınan kararlara değil, kararların nasıl alındığına dikkat çekilmiş, adalet kavramı süreç yönelimine girmeye başlamıştır. Kararların alınmasında kullanılan tutumun ve işlemlerin adilliği konusu araştırmacıları işlemsel adalet kavramına ulaştırmıştır (Laçinoğlu, 2010). Prosedür adaleti olarak da ifade edilen işlemsel adalet kavramını ilk kez Thibaut ve Walker ortaya koymuş ve bireylerin süreçler ve kararlar üzerindeki kontrol ve müdahale olanağının bulunduğunu belirtmişlerdir (Serinkan ve Erdiş, 2014, s.119).

Örgütlerde adalete ilişkin dağıtımsal bir yönelim, çalışanların ödeme kararlarına gösterdikleri tepkiye odaklanırken; prosedüre dayalı bir yönelim, çalışanların bu kararların alınış şekline gösterdikleri tepkiler üzerine yoğunlaşmaktadır (Aktaş, 2010).

Dağıtımsal adalet ve işlemsel adalet ile ilgili çalışmalar sürerken örgütsel uygulamaların kişilerarası yönüne odaklı, özellikle kişilerarası tavırlar ve yönetim ile çalışanlar arasındaki iletişimle ilgili 'etkileşimsel adalet' araştırma konusu olmaya

başlamıştır. Etkileşim adaleti, örgütsel uygulamaların insani yönü ile ilgilenmektedir (Özmen, Arbak ve Özer, 2007, s.22).

Etkileşimsel adalet, adaletin kaynağı ile hak alan arasındaki iletişim sürecinin nezaket, dürüstlük ve saygı gibi yönleriyle bağlantılıdır (Bies ve Moag, 1986 akt. Cohen-Charash ve Spector, 2001, s.281).

Yazın taraması yapıldığında, araştırmacılar arasında örgütsel adaletin kaç boyutla tanımlanacağı konusunun tartışmalı kaldığı göze çarpmaktadır. Bazı çalışmalarda dağıtım adaleti ve işlemsel adalet olmak üzere yapılan ikili ayırım bile aralarındaki yüksek korelasyondan dolayı tartışma konusu olmuştur (Özmen vd, 2007, s.22).

Greenberg'e göre (1993), etkileşimsel adalet kavramı sebep, doğruluk, ilişkilerdeki saygı ve nezaket olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Daha sonra bu dört boyut kişilerarası ilişkilerde duyarlılık (kişilerarası adalet) ve resmi kararlara ilişkin olarak yapılan açıklamaların yeterliği (bilgisel adalet) olarak iki boyuta indirgenmiştir. Kişilerarası adalet, ilişkilerde duyarlılık, saygı ve nezaket ile ilgili ölçütleri içerir. Resmi kararlara ilişkin olarak yapılan açıklamaların yeterliği ise çalışana bir olayın neden o şekilde geliştiği ile ilgili bilgi ve gerekçeleri sağlar. Kişilerarası adalet sonuçlara gösterilen tepkileri etkilerken, bilişsel adalet ise işlemlere verilen tepkileri etkiler (akt.Önderoğlu, 2010, s.7-8).

Colquitt ve diğerleri örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmaları, meta analitik bir çalışmada ele almış ve etkileşimsel adalet ile işlemsel adaletin ayrı alt boyutlar olarak incelemeleri gerektiği sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca çalışmada Greenberg'in iddiasının aksine kişilerarası adalet ile bilgisel adaletin ayrı birer alt boyut olarak düşünülmemesi gerektiği, etkileşimsel adaletin alt boyutları olarak değerlendirilmeleri gerektiği belirtilmiştir (Colquitt vd, 2001). Özetle, örgütsel adalet kavramı zaman içinde boyutlandırılmış ve farklı yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.2. Örgütsel Adalet Kavramına İlişkin Görüşlerin Sınıflandırılması

Örgütsel adalet kavramının sosyal bilimciler tarafından ele alınmasıyla birlikte, örgütsel adalet ile ilgili olarak çok sayıda teori ortaya atılmıştır (Özkılıçcı, 2011, s.7). Greenberg (1987) tarafından bu teoriler “A Taxonomy of Organizational Justice Theories” adlı çalışmasında bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Bu sınıflandırma,

reaktif-proaktif ve süreç-içerik olmak üzere iki bağımsız boyutun birleştirilmesiyle oluşmuştur. Bu şekilde karşımıza Tablo 2.1’de görüldüğü gibi dört farklı boyut çıkmaktadır.

Tablo 2.1. *Greenberg’in Adalet Teorilerini Sınıflandırması*

Reaktif-Proaktif Boyutu	İçerik- Süreç Boyutu	
	İçerik	Süreç
Reaktif	Reaktif-İçerik Teorileri Eşitlik Teorisi (Equity Theory) (Adams,1965)	Reaktif-Süreç Teorileri Prosedür Adaleti Teorisi (Procedural Justice Theory) (Thibaut&Walker,1975)
Proaktif	Proaktif—İçerik Teorileri Adalet Yargı Teorisi (Justice Judgement Theory) (Leventhal 1976-1980)	Proaktif-Süreç Teorileri Dağıtım Tercih Teorisi (Allocation Preference Theory) (Leventhal&Karuza&Fry,1980)

Kaynak: Greenberg, J. 1987, s.10

Reaktif teoriler, çalışanların adaletsiz bir durumdan kaçınmaları üzerinde yoğunlaşan teorilerdir. Bu teoriler adil olmayan durumlara gösterilen tepkileri incelemektedir. Buna karşılık, proaktif teoriler çalışanların örgütte adaleti teşvik etmek ve geliştirmek üzere sergiledikleri davranışlar üzerinde yoğunlaşmakta ve adaleti oluşturma, adil ortam yaratma çabalarını içermektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014, s.145).

Süreç teorileri, çalışanların örgüt içinde elde ettikleri çeşitli kazanımların (ücret, takdir gibi) nasıl belirlendiğine odaklanmaktadır. Bu teoriler, örgütsel kararların alınmasında ve uygulanmasında kullanılan prosedürlerin adillliği üzerinde durmaktadır (Greenberg, 1987, s.10). Son olarak içerik teorileri ise kazanımların oluştuğu süreçlerin değil, sadece dağıtılan kazanımların adillliği üzerine yoğunlaşmıştır (Karaman, 2009, s.11).

Greenberg’in (1987) Tablo 2.1.’deki teori sınıflandırmasını açıklayıcı temsili sorulara Tablo 2.2’de yer verilmiştir.

Tablo 2.2. *Adalet Teorisi Kategorilerini Açıklayıcı Sorular*

Teorinin Tipi	Açıklayıcı Sorular
Reaktif İçerik	Çalışanlar adil olmayan uygulamalara nasıl tepki gösterirler?
Proaktif İçerik	Çalışanlar uygulamaların adil olması için ne yapabilirler?
Reaktif Süreç	Çalışanlar adil olmayan politikalara veya prosedürlere nasıl tepki gösterirler?
Proaktif Süreç	Çalışanlar politikaların ve prosedürlerin adil olması için ne yapabilirler?

Kaynak: Greenberg, J. 1987, s.16

Greenberg, son zamanlarda tepkisel-içerik yaklaşımına ilginin azaldığını önleyici ve süreç kavramlarına ilginin arttığını; yani tepkiselden önleyici teorilere ve içerikten süreç teorilerine doğru bir yer değiştirme olduğunu öne sürmektedir. Mevcut sınıflandırmanın da teorik ilerleme sürecinde yol gösterici olacağını ileri sürmektedir (Serinkan ve Erdiş, 2014, s.145).

2.1.2.1. Reaktif İçerik Teorileri

Reaktif-içerik kuramlar, bireylerin adil olmayan davranışlar karşısındaki tepkilerinin nasıl olduğuna odaklanan yaklaşımlardır (Gürboyoğlu, 2009, s.50). Bu teorilerden en çok bilinenleri; Homans'ın (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi, Adams'ın (1965) Eşitlik Teorisi, Walster'in (1973) geliştirdiği Eşitlik Teorileri ve Crosby'nin (1976) Görelî Yoksunluk Teorisi'dir (Çağ, 2011, s.35).

Geleneksel Eşitlik Teorisiyle ilişkilendirilen, son reaktif içerik teorisi Crosby'nin (1976) "Görelî Yoksunluk Teorisi"dir. II. Dünya Savaşı yıllarında elde edilen bulgulara dayanan ve daha sonraki yıllarda örgütsel çalışmalarda da araştırılan görelî yoksunluk teorisi, örgüt bilimciler arasında giderek popüler hale gelmektedir. Görelî yoksunluk teorisi, ödül dağıtımında uygulanan belirli kalıpların, çalışanları yoksunluk ve kırgınlık duygularına götürecektir ve depresyondan şiddetli ayaklanmalara kadar çeşitli tepkilere yol açacak, belirli sosyal karşılaştırmalar yapmalarına neden olacağını öne sürmektedir (Greenberg, 1987, s.12).

Bu teorilerin ortak savı; çalışanların ücret veya ödüllerin paylaşımında adaletsiz bir durumla karşılaştıkları zaman olumsuz tepkiler ortaya koyacakları (Çırak, 2013) ve adil olmayan uygulamaları düzeltecek şekilde davranarak bu durumdan kaçınmaya çalıştıklarıdır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

2.1.2.2. Proaktif İçerik Teorileri

Proaktif içerik teorileri, çalışanların adil ve adil olmayan kazanımların dağıtımına gösterdikleri tepkiye odaklanan reaktif içerik teorilerinin aksine, çalışanların kazanımların dağıtımında adil uygulamaların yaratılmasında gösterdikleri çabaya odaklanmaktadır. Bu kategorideki başlıca teorik ifadeler, Leventhal'ın Adalet Yargı Teorisi (Justice Judgement Theory) ile ortaya atılmıştır (Greenberg, 1987, s.12-13). Bu teori, Adams'ın ileri sürdüğü kazanımların hakkaniyet kurallarına göre adil dağıtılması ilkesi, farklı koşullarda çalışanların farklı dağıtım ilkelerini benimseyebileceklerini savunur. Bu teoride ilk kez dağıtıcının değil sistemin adil olması dile getirilmiştir (İren, 2015).

Leventhal'ın (1976) Adalet Yargı Teorisi ile Lerner'in (1980) Adalet Güdüsü Teorisi de proaktif içerik teorileri arasında yer almaktadır (Greenberg, 1987). Lerner (1982), adaletin insanoğlunun en büyük kaygısı olduğunu belirterek, Leventhal'ın (1976) adalet arayışlarının kar maksimizasyonu için araç olarak kullanılabilmesi fikrine karşı çıkmıştır. Bu durumu, mistik bir hayal olarak görmüştür. Bununla birlikte, Leventhal gibi Lerner da dağıtım uygulamalarının, çoğu zaman oransal eşitlik imkanının ötesine geçtiğini kabul etmiş ve bu uygulamaları dört farklı ilkeye dayandırmıştır. Birinci ilke olan rekabet ilkesinde çalışanların performanslarına göre bir dağıtım söz konusudur. İkinci ilke ise eşitlik ilkesidir ve çalışanlar arasında eşit bir dağıtımı öngörmektedir. Üçüncü ilke, eşit temelli paylaşım ilkesidir. Bu ilkeye göre dağıtım göreceli katkılara dayalı olarak gerçekleştirilmelidir. Son ilke olan Marksist adalet ilkesi ise dağıtımın, çalışanların ihtiyaçlarına dayalı olarak yapılmasını ifade eder. Kısaca, Adalet Güdüsü Teorisi dağıtım kararları alırken izlenecek adalet biçiminin, taraflar arasındaki ilişkilerin niteliğine dayandığını öne sürmektedir. Bu ilişkinin niteliği, tarafların birbirlerine birey olarak mı yoksa pozisyon işgal eden olarak mı gördüklerine göre değişmektedir. Örneğin; bu teoriye göre yakın bir arkadaşının dağıtım kararını veren bir kişi, arkadaşının ihtiyaçlarını göz önünde bulunduracaktır (Greenberg, 1987, s.13).

Leventhal ve Lerner'ın teorileri birbirinden farklı gibi dursa da her iki teori de adil olmayan dağıtımlarda, bireylerin nasıl tepki verecekleri üzerinde durduğu için proaktif içerik teorileri içerisinde değerlendirilmektedirler (Çelik, 2011, s.30).

2.1.2.3. Reaktif Süreç Teorileri

Hukuk alanından türetilmiş kuramlar olan süreç kuramları, kararların alınmasında kullanılan süreçlerin adil olup olmadığı üzerinde yoğunlaşır. Hukuk kuralları üzerinde çalışan araştırmacılar, hukuki kararların alınmasında kullanılan yöntemlerin, alınan kararların toplum tarafından kabulünde önemli etkisinin olduğunu vurgulamışlardır. Bu kapsamda ele alınan başlıca kuram Thibaut ve Walker'ın (1975) İşlemsel Adalet Kuramıdır (Gürboyoğlu, 2009, s.53).

En popüler reaktif süreç teorisi, Thibaut ve Walker'ın "İşlemsel Adalet Teorisi"dir. Teori birbirleriyle anlaşamayan bozuşan iki taraftan yani sanık ve tanık kavramlarından bahseder. Aradaki anlaşmazlığı çözmeye çalışan yargıç, delilleri ve nihayetinde kararı ortaya atar. Bireylerarası çatışmayı ortadan kaldırmakta seçilecek olan deliller ve davanın ilerleyişini denetim altına alma süreç kontrolü olarak yorumlanır. Çatışmayı çözmeye kullanılan karar aşaması ise karar kontrolü olarak belirtilmektedir (Greenberg 1987b akt. Kılıç, 2013, s.22).

Kontrol modeline göre işlem adaleti, çalışanların karar alma sürecinde kontrol sağlamalarına ve bu sayede sonucu dolaylı yoldan etkilemelerine imkan vermektedir. Çalışanlar karar alma sürecinde söz hakkına sahip olduklarında kendileriyle ilgili alınan kararları daha adil değerlendirmektedir (Çelik, 2011, s.31).

Reaktif-süreç teoriler iş görenlerin karar alma sürecindeki adil olmayan süreçlere nasıl tepki verdikleri üzerine odaklanmaktadır. Bu nedenle Thibaut ve Walker'ın teorisi reaktif-süreç teoriler arasında değerlendirilmektedir (Aktaş, 2010, s.105).

2.1.2.4. Proaktif Süreç Teorileri

Reaktif süreç teorileri, taraflar arasındaki anlaşmazlıkların çözümüne yönelik yöntemleri incelerken, proaktif süreç teorileri dağıtım yöntemleriyle ilgilenmektedir. Proaktif süreç teorilerini temsil eden teori; Leventhal, Karuza ve Fry'ın (1980) "Dağıtım Tercih Teorisi"dir. Bu sınıfta yer alan teoriler, adil uygulamaların gerçekleştirilebilmesi için hangi yöntemlerin kullanılması gerektiğine yanıt aramaya çalışmaktadır(Serinkan ve Erdiş, 2014, s.147).

Leventhal, Karuza ve Fry, adaletin sağlanmasına yardım edebilecek sekiz prosedür tanımlamışlardır. Bu prosedürler (Greenberg, 1987, s.15):

1. İş görenlere karar verenleri seçme fırsatı vermek,

2. Tutarlı kuralları takip etmek
3. Doğru bilgiye dayalı olmak
4. Karar verme gücünün yapısını tanımlamak,
5. İş görenleri önyargıdan korumak,
6. İş görenlerin bilgi edinmesini sağlamak,
7. Prosedürlerde değişiklik yapmaya olanak sağlamak,
8. Yaygın olan ahlaki ve etik standartlara dayalı olmak

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmalarda reaktif-içerik yaklaşımlarından proaktif-süreç yaklaşımlarına doğru ilgi vardır (Çelik, 2011, s.32). Araştırmalarda göze çarpan başka bir konu da, çalışanların eşit olmayan yani adaletsiz paylaşımına nasıl tepki gösterdiklerinden ziyade, eşit paylaşımı sağlamak için nasıl davrandıklarının araştırıldığına görülmüştür (Söyük, 2007, s.43).

2.1.3. Örgütsel Adalet Türleri

Örgütsel adaletle ilgili olarak yazın taraması incelendiğinde örgütsel adaletin türleri konusunda iki farklı ayırım yapıldığı görülmüştür. İlk ayırma göre; örgütsel adalet üç türden oluşmaktadır. Bunlar: dağıtımsal adalet (distributive justice), işlemsel adalet (procedural justice) ve etkileşimsel adalet (interactional justice) tir. Bizim araştırmamızda da bu sınıflandırma kullanılacaktır.

Bazı araştırmacılar ise (örneğin, Folger, Konovsky, 1989), etkileşimsel adalet ile ilgili unsurların işlemsel adalete ilişkin algılamayı etkilediğini ve dolayısıyla da etkileşimsel ve yapısal elemanların ayıramayacağını savunarak etkileşimsel adaleti, işlemsel adaletin içinde incelemişler ve bu yüzden de örgütsel adaletin ikiye ayrıldığını ifade etmişlerdir (Yürür, 2009, s.169).

Bununla birlikte, birçok araştırmacı işlemsel adaletin ve etkileşimsel adaletin farklı ilişkileri ve/veya bağımsız etkileri olduğunu savunmuştur ve bu olguların bağımsızlığı Moorman (1991) ve Colquitt'in (2001) araştırmalarında da doğrulanmıştır (Çağ, 2011).

Tablo 2.3. *Örgütsel Adalet Biçimleri ve Kısa Tanımlamaları*

Dağıtımsal Adalet	Ödüllendirme sisteminde çalışanların algısal davranışlarını dikkate alır (Moorman,1991, s.845).
Prosedürel Adalet	Ödüllendirme sisteminin karar verme sürecinde, kullanılan açık uygulamalar için çalışanların algılarını dikkate alınır (Moorman,1991, s.845).
Etkileşimsel Adalet	Karar verme sürecinde, kişilerarası kabul edilmiş davranışların üstünlüğünü savunur (Aryee ve diğerleri, 2002, s.271).

Kaynak: Nam, 2008, s.33

2.1.3.1. Dağıtımsal Adalet

Ödüllerin ve kaynakların dağıtımı, küçük gruplardan tüm topluma kadar her tür büyüklükteki sosyal sistemlerde ortaya çıkan evrensel bir olgudur. Gruplar, örgütler ve toplumların tümü ödül, ceza ve kaynakların dağıtımı sorunuyla ilgilenirler. Bir sosyal sistemin bu konularla ilgilenme biçimi, üyelerinin memnuniyetini büyük oranda etkilemektedir. Bu nedenle, pek çok disiplinden gelen sosyal bilimciler, siyaset bilimciler, iktisatçılar, sosyologlar ve psikologlar dağıtım sorunuyla ilgilenmişlerdir (Leventhal, 1980).

Dağıtımsal adalet (dağıtım adaleti-distributive justice), alanyazında ortaya çıkan ilk adalet boyutudur. Dağıtımsal adalet, karar verme sürecine bakmaksızın; karar sürecinin sonuçlarının ne derece adil olduğuna odaklanır (Konovsky, 2000 akt. Babaoğlu ve Ertürk, 2013). Örgütsel açıdan ise dağıtımsal adalet örgütsel kaynakların (ödül ve cezalar) örgüt üyeleri arasında paylaşımı ve bu paylaşımın sonuçlarının örgüt üyeleri tarafından algılanan adaleti anlamına gelmektedir. Bu anlamı ile dağıtımsal adalet örgütlerde adaletin başlangıç noktası olarak kabul edilebilir (Çakmak, 2005). Dağıtımsal adalet, dağıtım kaynaklarının eşitliği ile ilgili algılardan ya da adil kazanımların dürüstlüğünden bahsetmektedir (Doğru, 2015).

Adams'ın Eşitlik Kuramı dağıtımsal adaleti daha çok açıklamaktadır. Eşitlik kuramına göre, gelirin eşit bir şekilde dağıtılması, örgüt içerisinde çalışan iş görenlerin iş tatminlerini ciddi anlamda etkileyecektir ve onların motive olmalarını sağlayacaktır. Aldığı ücretin miktarından ziyade, kendisinden daha az iş yapan ya da daha az kalifiye olan kişilerin, kendisinden daha fazla kazanç elde ettiğini gören çalışanlarda bir isteksizlik durumu ortaya çıkacak (Sarı, 2011), yaptıkları işin kalitesi düşecek, aralarındaki dayanışma azalacak; stres ve hırsızlık artacaktır (Kang, 2004

akt. Gürboyoğlu, 2009). Bunu engellemek için ise ücret dağılımının adil bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Sarı, 2011).

Bu yaklaşımın yazındaki gelişimi dağıtımsal adalet kavramının temelini oluşturmuş, ayrıca iş görenlerin, örgütün çıktılarının dağıtımının adaletli olup olmadığı ile ilgili algıları bilimsel çalışmaların konusunu oluşturmuştur. Adaletli olmayı yalnızca çıktıların dağıtımında bireysel anlamda ele almak yetersiz bir yaklaşım olacaktır. Örgütte dağıtılabilecek her türlü değer, çıktı olarak tanımlanabilir (Yavuz, 2010, s.304). Bu çıktılar, bazen kaynaklar bazen de süreçler ile ilgili olabilir. O halde dağıtımsal adaletin kaynaklar, süreçler ve çıktılar açısından ele alınabileceğini söyleyebiliriz (Çağ, 2011).

Başka bir ifadeyle dağıtımsal adalet, bir örgüt ya da bireyin ürettiği gerçek değer ile hak ettiği değeri kıyaslamasıyla oluşan adalet algısıdır. Hem sosyal, hem de örgütsel bağlamda dağıtım adaleti, görevler, mallar, hizmetler, fırsatlar, cezalar, ödüller, roller, statüler, ücretler, terfiler, vb. her türlü kazanımın kişiler arasındaki paylaşımını konu alan bir kavramdır (Serinkan ve Erdiş, 2014, s.118).

Dağıtımsal adalet, genel örgütsel sonuçlardan daha çok kişisel sonuçları ele almaktadır. Bir kişiye adaletsiz gelen başkasına adil gelebilmektedir. Kişilik yapısı, iyimser olma dağıtımsal adaletin bireyler tarafından algılanmasını etkilemektedir (Söyük, 2007, s.10). Dağıtımsal adalette esas olan, bireylerin, dağıtılan kaynaklardan adil şekilde pay aldığını düşünmesidir (Özdevecioğlu, 2003).

Yönetim literatüründe örgütsel adalet ile ilgili ilk araştırmalar çalışanların görev yaptıkları örgütün kendilerine sağladıkları çeşitli faydaların dağıtımı ile ilgili olduğu için, çalışanın elde ettiği kazanımlara bağlı olarak algıladığı adalet, dağıtımsal adalet olarak kavramsallaştırılmıştır (İyigün, 2012, s.58).

Greenberg'e göre (1987), bir örgütün kazançlarının nasıl dağıtılacağı ile ilgili üç kural mevcuttur. Bu üç kural ise örgütsel adaletin açıklanmasına yardımcı olmaktadır. Bu kurallar şu şekilde açıklanabilir:

1. Hakkaniyet Kuralı: Çalışanların gösterdikleri çaba karşılığında elde ettikleri ödeme veya kazancı ifade etmektedir.

2. Eşitlik Kuralı: Aynı amaca ulaşılabilmesi için herkesin aynı şartlarda ve eşit şansa sahip olmasıdır.

3. İhtiyaç Kuralı: İhtiyaçları daha fazla olan çalışanların himaye edilmesi anlamına gelmektedir.

Hakkaniyet kuralına göre ödül, iş görenlerin çabası ile paralellik göstermelidir. Satılan ya da üretilen ürün sayısına göre iş görenlerin prim alması örnek olarak verilebilir. Eşitlik kuralına ödül alma da herkesin eşit şansa sahip olmasıdır. Katkısı ne olursa olsun her bireyin eşit şansa sahip olması buna örnek verilebilir. İhtiyaç kuralına göre ise ödüller, bireylerin ihtiyaçları temel alınarak verilir. Maddi durumu iyi olmayan öğrencilere burs ve katkı payının verilmesi örnek olarak gösterilebilir (Kılıç, 2013, s.16).

2.1.3.2. İşlemsel (Prosedürel) Adalet

İşlemsel adalet; ödül ya da kazanç şeklinde çalışanların kazanımlarının değerlendirilmesi için kullanılan, işlem ve yöntemlerin açık ve şeffaf algılanması olarak ifade edilir. Başlangıçta araştırmacılar sadece dağıtımsal adalete odaklanmışlardır. Daha sonra sadece kazanımların adilliğinin algılanmasının, sadece adil davranışların göstergesi olmadığını farkına varmışlardır. Yani dikkat, kazanımların değerlendirilme sürecinin adaletli algılanmasına doğru kaymıştır (Doğru, 2015, s.37).

Folger ve Cropanzano'ya (1998) göre, işlemsel adalet, kazanımları belirlemek için kullanılan yöntemler, araçlar ve süreçlerle ilgili adalet konularına atıfta bulunmaktadır. Buna göre, işlemsel adalet kavramı ile çalışanların örgütsel kararların adaletini tayin ederken, sadece bu kararların ne olduğu ile ilgilenmedikleri aynı zamanda bu kararları belirleyen prosedürlerle de ilgilendikleri savunulmaktadır (Çakmak, 2005).

İşlemsel adalet ile ilgili ilk önemli çalışma Thibaut ve Walker tarafından 1975 yılında hukuk alanındaki yasal işlemlerin, alınan kararların toplum üzerindeki etkisini araştırmak amacı ile yapılmıştır (Laçinoğlu, 2010). Elde ettikleri bu bilgiler doğrultusunda Thibaut ve Walker, karar kontrolü ile süreç kontrolü ayrımını gerekli görmüşlerdir (Karaeminoğulları, 2006, s.17). İşlemsel adaletin iki alt boyutu vardır. Bunlardan birincisi, karar alma sürecinde kullanılan prosedürler ve uygulamaların yapısal özellikleriyle ilgilidir. Bu boyut, örgütlerde karar almadan önce çalışanlara söz hakkı verilmesini, çalışanların fikir ve görüşlerin dinlenmesini kapsamaktadır.

İkinci alt boyut ise karar alma sürecinde kullanılan politika ve uygulamaların karar alıcılar tarafından uygulanma şekli ile ilgilidir (Söyük, 2007, s.11).

Bir kazanım adil olabildiği gibi, bu kazanıma ulaşmada izlenecek prosedürler adil olmayabilir. Çoğu zaman yöneticiler doğru kararı kamuoyunda ilan etmelerine rağmen, bu kararı alırken uyguladıkları prosedürler adil bir şekilde gerçekleşmemiştir. Bu nedenle yöneticiler sadece alınan kararların adil olmasına değil, bu kararların alındığı süreç esnasındaki uygulamalarda da adil olmalıdırlar (Lambert, 2003, s.157). Ayrıca, Ambrose (1991), Brockner ve Wiesenfeld (1996), Cropanzano ve Folger (1989) ve Greenberg'in (1993) yaptıkları araştırmalar göstermektedir ki, çalışanlar adil olmayan bir kazanımla karşılaştıkları zaman işlemsel adalete karşı daha fazla duyarlı olmaya başlamaktadırlar (Ambrose, 2000, s.29 akt. Serinkan ve Erdiş, 2014).

İşlemsel adaletin örgütler ve yöneticiler açısından önemi, adil olmayan bir kararın dahi olumsuz bir tepkiyle karşılanmamasını sağlayabilecek olmasından ileri gelmektedir. Ancak bu durum tersten okunduğunda, işlemsel adaletin garanti altına alınmadığı bir örgütte kuruma ve otoriteye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar artacaktır (Karaeminoğulları, 2006). Kanıtlar göstermektedir ki, insanlar karar verme süreçlerinin adil olmadığına inandıklarında, işverenlerine daha az bağlılık göstermekte, daha fazla hırsızlık yapmakta, iş değiştirme isteği daha fazla olmakta, daha düşük performans göstermekte ve vatandaşlık davranışlarında daha az yardımsever olmaktadır. İnsanlar kendilerine nasıl davranıldığına dikkat etmektedir ve işlemsel adalet algıları, işverenleriyle olan ilişkilerini şekillendirmektedir (Folger ve Cropanzano, 1998, s. xxii).

Atalay (2005) "Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet" adlı çalışmasında, takdir gören ve kendilerine fırsat verilen öğretmenlerin okullarında prosedürel anlamda bir adaletsizliğin olmadığını düşündükleri görülmüştür. Aynı şekilde bu öğretmenler okuldaki ödüllerin ve cezaların adil olarak dağıtıldıklarını düşünmektedirler.

Doğan'ın (2002) tekstil işletmelerinde yaptığı uygulamalı araştırma sonuçları örgüt politika ve prosedürlerinin gerekliliği, amacı ve adilliği gibi konularda iş görenlere verilecek bilgilerin onların işlemsel ve genel adalet algılamaları üzerinden oldukça etkili olduğu, düşük ekonomik maliyetine (iş görenlere saygıyla davranma, eylemlere adalet açısından bakma ve adaleti sağlama) karşın örgüt başarısındaki stratejik önemi

açısından işlemsel adaletin örgütler için üzerinde titizlikle durulması gereken bir konu olduğunu göstermektedir.

Çalışanların işlemsel adalet algısına etki eden üç temel faktörün varlığından söz edilebilir (Kaya, 2011, s.27-28):

1. Karar alma sürecinin tarafsızlığı
2. Karar alma yetkisine sahip olanlara duyulan güven
3. İlişkiler sisteminin saygı, güven, iyi niyet ve yardımlaşma düşüncesine dayalı olması.

Çırak (2013), işlemsel adaletin katılım, değer görme, kendini ifade etme gibi öğeleri içerdiğini ve birçok örgütsel davranışı açıkladığını ifade etmektedir. Örgütsel yönetim alanında yapılan birçok araştırmada çalışanların, karar verme sürecine etki edebildiğini düşündükleri ve örgüt için değerli olduğunu hissettikleri sürece, örgüt için daha çok çabaladıkları ve olumlu tutum ve davranışlar geliştirdiklerini belirtmiştir. Örgütlerin devamlılığı ve verimliliği açısından bu kadar önemli görülen işlemsel adaletin eğitim kurumlarında da önemli olduğu gerçeğinin eğitim örgütlerinde yapılan çalışmalarda kendini gösterdiği görüşündedir.

2.1.3.3. Etkileşimsel Adalet

Çalışanların örgütsel adalet algılarını etkileyen faktörler, dağıtımına ilişkin nihai karar ve bu dağıtımına karar verme süreci ile sınırlı değildir. Çalışma ortamında bireylerin maruz kaldıkları beşeri ilişkiler de çalışanların algı ve tutumlarına yön verir. Karar verici konumundakiler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin niteliği örgütsel adalet algıları üzerinde belirleyici olan bir diğer boyutun, etkileşimsel adaletin sınırlarını oluşturur (Karaeminoğulları, 2006, s.19). Söyük (2007), örgütsel adaletin üçüncü türü olan etkileşimsel adaletin, örgütsel uygulamaların insani yanıyla ilgili olduğunu belirtmektedir.

Etkileşimsel adalet, bir çalışanın resmi prosedürlerin yürürlüğe girmesinde veya bu prosedürlerin açıklanmasında sergilediği davranışların adilliğine işaret etmektedir (Niehoff ve Moorman, 1993, s.534). Greenberg (1990b), etkileşimsel adaletin, işlemsel adaletin tamamlayıcısı olduğunu vurgulamıştır. Karar alıcının, karardan etkilenen kişilere karşı tavırları, etkileşimsel adalet algısının belirleyicilerindedir.

Kişiler, kendilerine gösterilen tavırları, örgüt içi adaletin göstergesi olarak algılamaktadırlar (akt. Polat, 2007, s.21).

Etkileşimsel adalet, kararların alınması sırasında karardan etkilenecekler için yönelik muamelenin ne derece adil olduğuna ilişkin algıları ifade eder (Karaeminoğulları, 2006). Etkileşimsel adalet, hem karar verme süreci boyunca bireylere ne söylendiğini hem de nasıl söylendiğini ifade eder (Gilliland, 1993, s.697). Yönetimce yapılan açıklamalar çalışanlarda daha olumlu tepkiler ve adil bir algılamaya neden olmaktadır. Sonuçta, örgütsel adalet algısında odak noktası sadece çıktılar ve kurallar değil, uygulamalar esnasında bireyler arasında yaşanan etkileşimdir (Kaya, 2011, s.29).

Etkileşimsel adalet, kişinin maruz kaldığı kişilerarası uygulamaların niteliği ile ilişkili olduğundan, uygulamanın belirli biçimleri adil olarak algılanırken, diğerleri adil olarak algılanmaz (Yıldırım, 2007, s.259).

Dağıtımsal adalet spesifik kazanımlara, işlemsel adalet bir bütün olarak örgüte ilişkin tepkileri tahmin ederken etkileşimsel adalet ise yöneticilere karşı tepkileri tahmin etmektedir. Bir çalışanın etkileşimsel adaleti düşük algılaması sonucunda, örgütün tamamına değil, yöneticisine veya buna neden olan departmana karşı olumsuz tepkiler göstermesi beklenmektedir. Aynı şekilde, çalışanın, örgüte karşı değil de, yöneticisine karşı daha az fedakâr olacağı ve örgüte karşı, yöneticisine karşı olandan daha az olumsuz tutum geliştirmesi öngörülmektedir (Cohen-Charash ve Spector, 2001, s.281). Etkileşimsel adalet ölçülürken, yönetici davranışı sorgulanır ve bireylerden bu yönde karar vermesi istenir (Söyük, 2007).

Etkileşimsel adalet, yöneticilerin iş görenlere saygılı davranmasını, değer vermesini (örneğin, astların ilgiyle dinlemesi, kararlar için yeterli açıklamaları vermesi, başkalarının kötü durumlarına empati göstermesi vb.) ve sosyal olarak duyarlı davranmasını gerektirmektedir. Bağımsız ya da bir sürecin parçası olarak ele alınmasına bağlı olarak, adil etkileşimin kendisinin de en az iki alt unsuru olduğu düşünülebilir (Poyraz, Kara ve Çetin, 2009, s.78). Bies ve Moag, kişilerin etkileşimsel adalet değerlendirmelerinde kişiler arası ilişkilerin niteliği ve açıklamalar olmak üzere iki unsura dikkat ettiklerini ileri sürmüşlerdir. Buna göre üçüncü kişilerin veya otoritelerin, prosedürlerin uygulanması sırasında çalışanlara karşı nezaketli, itibarlı ve saygılı davranışları etkileşimsel adaletin kişiler arası

ilişkilerinin niteliği boyutunu oluşturmaktadır. Kişilere nezaketli, itibarlı ve saygılı davranışları etkileşimsel adalet algılarını arttırmaktadır (Çakmak, 2005, s.39).

Bies (2001), örgütlerdeki adalet dinamiklerinin zenginliğini tam olarak değerlendirebilmek için adaletsizlik duygusunu uyandıran olayların anlaşılması gerektiğini belirtmektedir. Bies, adaletsizliğe yol açan olayları dört farklı kategoriye ayırmaktadır. Bu kategorileri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

1. Onur kırıcı (alçaltıcı) yargılar
2. Aldatma (hile)
3. Özel hayatın ihlali
4. Kabalık (Saygısızlık)

Bireylerarası ilişkilerde bu kategoriye giren davranışların yaşanması, kişilerin adalet algılarını olumsuz etkilemekte, olaylar adaletsiz algılanmaktadır.

Örgütsel adalet kavramının gelişmesiyle dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalete ilişkin boyutlar ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar bazında da kişilerin farklı adalet algıları bulunmaktadır. Ekonomik ve sosyal ilişkiler açısından adaletin varlığı kişiler arasında birçok unsurun oluşmasını da beraberinde getirmektedir. Örgüt içinde adalet olduğunda çalışanlar açısından diğer çalışanlara karşı ya da yöneticilerine karşı olumlu tutumlar sergilenecektir (Toplu, 2010, s.19).

Adalet algılamalarının sonuçları böylece üç temel alanda incelenebilir. Bunlardan birincisi, dağıtım adaletsizliği ile ortaya çıkan “sonuçlara yönelik tepkiler”. İkincisi işlem adaletsizliği ile ortaya çıkan “bütün bir organizasyona tepkiler”. Üçüncüsü de kişiler arası iletişim adaletsizliğinden doğan “yöneticilerine karşı tepkiler” (Özdevecioğlu, 2003, s.79).

2.1.4. Algılanan Örgütsel Adaletin Sonuçları

Çalışanların örgütsel adalet algıları olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Algılanan adaletsizlik algısı; iş doyumunu azalması, örgütsel güvenlinin azalması, örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmemesi, iş tatmininin azalması, örgütsel bağlılığın azalması, işyeri saldırganlığı davranışların oluşması, işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması, çalışan sağlığının bozulması gibi negatif davranışsal ve tutumsal sonuçlar doğurmaktadır (Çağ, 2011, s.49). Özdevecioğlu'nun (2003) yaptığı araştırmanın sonuçları algılanan örgütsel adaletin örgütlerdeki örgüt içi saldırgan

davranışların önemli nedenlerinden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Kendilerine adaletsiz davranıldığını hisseden örgüt çalışanları, durumlarını dengelemek için düşmanca veya açık saldırgan davranışlar sergilemektedirler.

İş görenlerin, çalıştıkları organizasyonda algıladıkları herhangi bir adaletsizliğin varlığının, onları adalet arayışlarına sevk ettiği bilinmektedir. Adaletin, çalışanlar için önemli bir motivasyon aracı olduğundan şüphe yoktur. Çalışanların adalet algısı düşük olduğu zaman, moralin düştüğünü, çalışanların örgütten ayrılma olasılıklarının arttığını hatta örgüt aleyhine birtakım faaliyetlerde bulunabildiklerini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010, s.209).

Özer ve Urtekin 'in (2007) yaptığı araştırma sonuçlarına göre, örgütsel adaletin sağlanması ve çalışanların adalet algılarının olumlu yönde gelişmesi, iş doyumunun da olumlu yönde gelişmesine katkı sağlayacaktır. Kurallar adil olduğunda, kazanımlar adil dağıtıldığında, çalışanlarla adil biçimde etkileşim içerisine (ilişki kurma ve bilgi verme) girildiğinde çalışanlar işlerinden daha yüksek doyum elde edebileceklerdir. Yüksek doyum da beraberinde bireysel ve örgütsel düzeyde başka olumlu sonuçlar getirecektir.

Çalışanlar, örgüt veya yöneticileri tarafından adaletli olmayan bir şekilde muameleye maruz kaldıklarını düşündüklerinde, aralarındaki sosyal ilişkilerin ihlal edildiğine inanacaklardır. Eğer çalışanlar ilişkide kalmanın maliyetinin yararlarından daha fazla olduğuna inanırlarsa, ilişkiden çekileceklerdir (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Yazıcıoğlu ve Topaloğlu'na (2009) göre iş görenlerin adalet algılarının onların bağlılıkları üzerine olan etkisinin belirlenmesi örgütler için büyük önem arz etmektedir. Çünkü iş görenlerin adil olunmadığını düşündüğü bir örgüte kendisini bağlı hissetmesi kendisini örgütle özdeşleştirmesi mümkün olmayacaktır. Bağlılığın düşük olması örgütü her an terk etmeye hazır bireyleri ifade ettiğinden, bu durum örgütte iş gören devrinin artmasına, dolayısı ile verimliliğin düşmesine neden olmaktadır.

Prosedürler ve kazanımlar bireyin ahlaki değerleriyle uyumlu olduğunda adil, uyumlu olmadığında ise adaletsizlik şekline algılanır. Çünkü ahlaki değerlere uymayan davranışlar, bireyin özel ve toplumsal kimliği açısından tehdit oluşturmaktadır (Doğru, 2015, s.40).

2.1.5. Örgütsel Adalet Üzerine Yapılan Araştırmalar

2.1.5.1. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar

Atalay'ın (2005), okullardaki adalet yaşantılarının öğretmenlerin vatandaşlık davranışlarını nasıl etkilediğini ölçmeye çalıştığı araştırmada kendine fırsat tanınmayan, eli kolu bağlanmayıp önü açılan, motive edilerek güç verilen öğretmenlerin okullarında örgütsel adaletin var olduğunu düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır. Ayrıca okul müdürleri ne kadar adil olduklarını düşünürlerse düşünsüler öğretmenlere fırsat tanımıyorlarsa, önlerindeki engelleri kaldırmıyorlarsa, öğretmenlere güç vermiyorlarsa, öğretmenler okullarında örgütsel adaletin olmadığını düşünmektedirler.

Çakmak (2005), yaptığı araştırmada çalışanlar açısından ücret, terfi, işten çıkarma gibi kendileri için çok büyük önem taşıyan kararlara veri sağlayan bir sistemde örgütsel adaletin sağlandığını görmenin çalışanların işlerinden, örgütlerinden tatmin olmalarını sağlayacağı, motivasyon, performans ve örgütsel bağlılıklarını arttıracığı sonucuna ulaşmıştır.

Çırak'ın (2013), 'Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı' adlı çalışmasında örnekleme alınan öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel adaletin alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri araştırılmış ve öğretmenlerin okul müdürlerini *yüksek düzeyde* adil buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler örgütsel adaletin her boyutunda okul müdürlerinin adil davrandığını düşünmektedirler. Okul müdürlerinin en fazla adaletli bulunduğu alt boyut etkileşim adaletidir.

Kahraman (2014), yaptığı araştırmada genel olarak öğretmenlerin örgütsel adalet uygulamalarına ilişkin algısının "*yüksek*" düzeyde; örgütsel adalet alt boyutlarına ilişkin algılarının tamamının da "*yüksek*" düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin etkileşim adaleti algısı, dağıtım adaleti ve işlemsel adalet algılarına göre daha yüksektir.

İren'in (2015) ilköğretim öğretmenleriyle yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre öğretmenler, yöneticilerini en fazla etkileşimsel adalet alanında etkin görmektedirler. Denilebilir ki ilköğretim öğretmenleri genel olarak yöneticilerinin adil ve tarafsız olduğunu düşünmektedirler. Ancak bayan öğretmenlerin yöneticilerinin kendilerine karşı etkileşimsel açıdan adil davranmadıkları algısı da önemli bir sonuç olarak göze

çarpmaktadır. Araştırma sonunda, öğretmenlerin genel olarak motivasyon düzeylerinin yüksek sayılabileceği; özellikle içsel motivasyonlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Özellikle yüksek lisans mezunu öğretmenlerin işine daha çok motive oldukları ortaya çıkmıştır.

Sarı'nın (2011), 500 banka çalışanıyla yaptığı araştırmanın sonucuna göre, çalıştığı örgütü adil olarak algılayan çalışanların aidiyet duygusu artacağından iş tatminleri de artar. Böylece motivasyonları artan çalışanlar biçimsel rol tanımlarının da ötesinde davranışlar göstermeye başlarlar. Bu da örgütü sahiplenen, yardımsever, birbirine karşı nazik, örgütün sorunlarına duyarlı çalışanlar ortaya çıkarır.

Çelik (2011), yapmış olduğu araştırmada ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerinin yüksek düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Okul yöneticilerinin öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde dağıtımsal ve işlemsel adalet algısına sahip olduğu bulunan sonuçlar arasındadır.

2.1.5.2. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

Hoy ve Tarter'in (2004) yaptıkları araştırma sonuçları güven ve adalet arasında çok güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Hem adalet güveni, hem güven adaleti doğurmaktadır. Bulgulara göre eğer öğretmenler, okul müdürüne güveniyorsa, müdürün de adil bir şekilde hareket ettiğine inanıyorlar. Benzer şekilde, eğer öğretmenler müdürün etik ve adil davrandığını algılıyorsa, okul müdürüne olan güvenleri artıyor.

Skarlicki ve Folger (1997) araştırmalarında dağıtımsal, işlemsel, etkileşimsel adalet ile çalışanların misilleme davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçlar arasında yöneticilerin çalışanların sorunlarına yeterli duyarlılık gösterdiklerinde, onlara saygılı davrandıklarında, kısacası çalışanlarla etkileşim adalet algısı yüksekse, çalışanların da adil olmayan ücret dağılımı ve haksız işlemleri tolere edebilecekleri, aksi takdirde büyük ölçüde misilleme davranışında bulunabilecekleri bulgular arasındadır.

Colquitt vd. (2001) tarafından yapılan araştırma bulgularından biri de, bilgisel adalet ile kişilerarası adalet arasındaki yüksek korelasyona rağmen, bu korelasyonun çok da yüksek olmamasından dolayı, bunları etkileşimsel adalet adı altında toplamının

gerekliliğidir. Ayrıca bilgisel adalet ile kişilerarası adalet arasındaki korelasyon işlemsel adalet ile dağıtımsal adalet arasındaki korelasyondan düşüktür.

2.2. Psikolojik Şiddet (Mobbing)

2.2.1. Psikolojik Şiddet, Kavramsal Çerçeve

2.2.1.1. Şiddet

İnsanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmış olan şiddet olgusu, birçok bireysel ve toplumsal öge ile birlikte karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır. Bu nedenle şiddet olgusunu tanımlamak ve ortaya çıkarmak da kolay olmamaktadır (Kocacık, 2001, s.1).

Öğülmüş (2006) şiddeti, bir kimsenin sahip olduğu ya da elinde bulundurduğu gücü başkalarına zarar vermek veya başkalarını bazı haklardan mahrum etmek amacıyla kullanması olarak tanımlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından ise şiddet; “fiziksel güç veya iktidarın kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde bir başkasına uygulanması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma olasılığı bulunması” durumu olarak ifade edilmektedir (Tutar, 2015).

Fiziksel şiddet, psikolojik şiddet, ahlaki şiddet, yasal şiddet, ekonomik şiddet gibi farklı şiddet şekillerinden söz edilebilir. Dar anlamda şiddet, fiziksel şiddeti tanımlar. Geniş anlamda şiddet ise, insan üzerindeki fiziksel ve ruhsal etkileri dolaylı bir şekilde hissedilen şiddettir (Tınaz, 2011, s.42).

İnam (2001) şiddetin insan yaşamındaki yerini, ortaya çıkışının ardında yatan etkenlerin neler olduğunu, şiddetle yaşanan yaşamın olumsuzluklarını, bu olumsuzlukla nasıl baş edileceğini bilmek için şiddetin incelenmesi gerektiğini öne sürmektedir. Nitekim bir şiddet türü olan psikolojik şiddetin önüne geçebilmek için şiddete karşı bir duyarlılık geliştirilmeli, insanların bir şiddet bilincine sahip olunması sağlanmalıdır. Şiddetin olduğu bir yaşam, mutsuzluğun, acının, tutsaklığın, ezilmişliğin, kendini gerçekleştirememenin yaşandığı bir yaşam olduğundan, insanların böyle bir yaşamda sağlıklı düşünmesi, algılaması, tartışması, sorgulaması beklenemez. Dolayısıyla da insanlar bilim yapamaz, sanat etkinliğinde bulunamaz, inançlarını yaşayamaz, gönüllerindeki dünyayı gerçekleştiremezler.

2.2.1.2. Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Mobbing, örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bir işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi ya da kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir (Tetik, 2010).

Etimolojik açıdan “mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışında şiddet uygulayan “düzensiz kalabalık” veya “çete” anlamında kullanılmaktadır. Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” kelimelerinden türemiştir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme, eziyet, bezdirme veya sıkıntı verme gibi anlamlara gelmektedir (Tutar, 2015).

Constantinescu (2014) mobbingi, “ işyerinde bir iş görenin her defasında meslektaşları ve üstleri tarafından dedikodu, yıldırma, itibar edilmeme ve soyutlama, profesyonel yetkinliği kadar iyi olma halinin de tehlikeye atılması şeklinde taciz edildiği ve damgalandığı bir çeşit sistematik psikolojik taciz” olarak tanımlamıştır. Leymann (1990) ise işyerinde psikolojik şiddeti (mobbing), “bir kişi veya birkaç kişi tarafından bir diğer kişiye yönelik, sistematik bir şekilde yönlendirilmiş düşmanca ve ahlaka aykırı bir iletişim olan psikolojik terör” olarak ifade etmiştir.

Psikolojik şiddet kavramı, İngilizce konuşulan ülkelerde daha çok “mobbing/bullying” sözcükleri ile ifade edilmektedir. Avrupa, Kuzey Amerika ve Avustralya’da “mobbing” kullanılırken Kanada, İngiltere ve diğer ülkelerde “bullying” kullanılmıştır (Yüçetürk, 2012). Mobbing ve bullying anlam itibarıyla birbirine yakın kavramlardır. Genelde “mobbing” örgütsel yaşamda kullanılan caydırma, sindirme, kurbanın benlik algısını zayıflatma, çevreden soyutlama gibi anlamlara gelirken, “bullying” söz konusu tutum ve davranışların biraz daha kaba, psikolojik olmaktan çok fiziksel olarak uygulanması olarak ifade edilir (Tutar, 2015). Bu da ilk başlarda mobbing ve bullying (zorbalık) kavramlarının birbirine karıştırılmasına neden olmuştur. Ancak mobbing, bulliyngden farklı olarak fiziksel saldırı ve tehdit anlamını içermemektedir denilerek ayırım yapılma yoluna gidilmiştir (Esemen, 2015).

Çobanoğlu'na (2005) göre psikolojik şiddet, duygusal bir saldırıdır. Hedefi ise bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek, işten ayrılmaya zorlamaktır.

Özen (2007) psikolojik şiddeti, herhangi bir taciz ya da çatışma olayından farklı olarak, mağdurun işten ayrılması için kasıtlı biçimde kurgulanmış, uzun bir süre boyunca sık sık tekrar edilen bir oluşum olarak tanımlamıştır.

Mobbing, bir örgütsel psiko-şiddet biçimidir. Şiddetten söz edildiğinde, aklımıza sadece fiziksel etkisi olan, somut iz bırakan, 'fiili şiddet' gelmemelidir. Zira şiddet sadece kaba biçimi ile fiziksel olmayıp, psikolojik de olabilmektedir. Şiddetin inceltilmiş biçimi olan mobbing, fiziki şiddetten daha kalıcı psikosomatik etkiler bırakabilmektedir (Tutar, 2004, s.101-102).

Fiziksel şiddeti ortaya çıkarmak, kanıtlamak ve tedavisini yapmak, psikomatik sonuçları olan psikolojik şiddetin etkilerini gidermekten daha kolaydır. Psikolojik şiddetin nedenlerini ve sonuçlarını bulmanın o kadar kolay olmaması, mobbing mağdurunun, psikolojik yaralarını sarmayı zorlaştırmaktadır (Tınaz, 2011, s.49).

Bir işyeri anlaşmazlığının psikolojik şiddet kapsamında değerlendirilebilmesi için söz konusu anlaşmazlığın, 'istenmeyen ve tekrar eden olumsuz davranışların yöneltildiği, süre gelen ve taraflar arasında güç eşitsizliği olan bir anlaşmazlık' olması gerekmektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010).

Psikolojik şiddet çok yönlü bir yok etme süreci olarak değerlendirilebilir. Çünkü kişinin, iş yaşamındaki her türlü ilişkisini sabote etmeye yönelik yürütülen saldırılardır. Bu saldırılar toplu bir biçimde ve sistemli olarak sürdürülür. Bazı çalışanların ve/veya yönetimin psikolojik şiddete aktif olarak katılmaması, bu grupların taraf olmadığını göstermez. Psikolojik şiddete göz yumanlar, aslında bu davranışlara yasallık kazandırmak yoluyla tacizcileri desteklemiş sayılır. Paylaşımçı, destekleyici ve tüm çalışanların değerleriyle yoğrulmuş ortak bir kültürün yaratılmadığı örgütlerde, psikolojik şiddetin ortaya çıkması kaçınılmazdır (Gücenmez, 2007).

Tablo 2.4. İşyerinde Psikolojik Şiddete İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Sözcükler ve Tanımlar

YAZAR	KULLANDIĞI TERİM	TANIM
Leymann 1996	<i>Mobbing:</i> <i>Psychological Terror:</i> Psikolojik Terör	Bir kişinin, bir veya birkaç kişi tarafından en az 6 ay boyunca, haftada en az 1 defa düşmanca iletişime maruz kalması, bunun sonucunda da kendini savunmasız hissetmesidir.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	<i>Bullying at Work:</i> İşyerinde zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışları içermekte, tek seferlik yaşanan bir tartışma veya anlaşmazlık psikolojik şiddet olarak adlandırılmamaktadır. Bu nedenle, davranışların ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltilmesi ve belirli bir süredir (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir. Bununla birlikte psikolojik şiddetin, şiddeti giderek artan bir süreç olduğundan ve bireyin bu sürecin sonucunda kendini, olumsuz davranışların hedefinde, çaresiz bir pozisyonda bulunduğu bahsedilmektedir. Taraflarının eşit güçte olduğu bir tartışma da psikolojik şiddet olarak adlandırılmamıştır.
Salin 2005	<i>Workplace Bullying:</i> İşyeri zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlar olarak açıklanmaktadır. Tanıma göre işyerindeki saldırgan ile mağdur arasında açık bir güç eşitsizliği bulunur.
Brodsky 1976	<i>Harassment:</i> Taciz	Bir bireyin diğer bir bireye eziyet etmek, onu yıpratmak veya onun tepkisini çekmek amacıyla tekrar eden ısrarcı girişimlerdir.
Wilson 1991	<i>Workplace Trauma:</i> İşyeri Travması	Bir çalışanın, işveren veya yöneticisinin, görünen veya gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.
Björkvist, Österman ve Hjet- Back 1994	<i>Work Harassment:</i> İşyeri Tacizi/ <i>Aggression:</i> Saldırganlık	Kendini savunamayan bireylere uygulanan belli bir nedene dayalı, zihinsel (bazen fiziksel) zarar vermeyi amaçlayan tekrarlı davranışlardır.
Hoel ve Cooper 2000	<i>Workplace Bullying:</i> İşyeri Zorbalığı	Bir veya birden fazla kişinin, bir veya birden fazla kişiye belirli bir sürede, devamlı olarak uyguladığı olumsuz davranışlardır. Mağdur pozisyonundan ötürü, bu davranışlarla mücadelede zorlanır. Tek seferlik olaylar bu tanıma girmez.
Vartia 2003	<i>Workplace Bullying</i> İşyeri zorbalığı	Bir veya birkaç kişinin, üstleri, astları veya eş değer pozisyonda çalışanlar tarafından devamlı ve tekrarlı olarak olumsuz davranışlara maruz bırakılması ve bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissetmesidir.
Namie ve Namie 2000	<i>Workplace Bullying</i> İşyeri zorbalığı	Bir çalışanın, bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Keashly ve Jagatic 2003	<i>Workplace Bullying</i> İşyeri zorbalığı / <i>Emotional Abuse:</i> Duygusal Taciz	Bir işyerinde çalışanlara yöneltilen, tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Davenport, Schwartz ve Ellrott 2003	<i>Mobbing</i> : İşyerinde psikolojik taciz / <i>Emotional Abuse:</i> Duygusal Taciz	Bir kişinin, başka bir kişiye karşı diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam oluşturarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Tınaz, 2006, 2008	İşyerinde Psikolojik Taciz/ Yıldır Kaçır	Bir çeşit psikolojik terör olarak adlandırılan bu durum, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eder.

Kaynak: Karatuna ve Tınaz, 2010, s.17

2.2.2. Psikolojik Şiddet Araştırmalarının Tarihi Gelişimi

Bugün işyerinde psikolojik şiddet anlamında kullanılan mobbing terimi, 60'lı yıllarda, tanınmış Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanılmıştır (Davenport, Elliott ve Schwartz, 2014).

Daha sonraki yıllarda, İsveçli bilim adamı Dr. Peter Paul Heinemann okul yaşantısında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını araştırdı. 1972 yılında İsveç'te "Mobbing: Group Violence Among Children (Çocuklar arasında Grup Şiddeti)" adlı kitabını yayınladı. Dr. Heinemann mobbing sözcüğünü, çocuklar arasında görülen zorbalık ve şiddet hareketlerine önlem alınmazsa, kurbanları ümitsizlik ve korku nedeniyle intihara kadar götürebildiğini vurgulamak için kullanmıştır (Çobanoğlu, 2005).

1976 yılında, ABD'de bir psikiyatrist ve antropolog olan Dr. Carroll Brodsky "The Harassed Worker (Taciz Edilmiş Çalışan)" adlı kitabını, California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu'nun açtığı davalardaki iddiaları temel alarak yazmıştır. Bu iddialarda çalışanların hasta ve iş arkadaşları ya da müşterilerin kötü davranışları veya kendinden beklenen çok fazla iş nedeniyle iş göremez durumda oldukları yer almaktadır (Davenport vd., 2014). Ancak Brodsky bu konularla psikolojik şiddet bağlamında, doğrudan ve bilinçli olarak ilgilenip analiz etmemiştir. Daha çok çalışanların işyerinde yaşadıkları psikolojik stres, uzun çalışma saatlerinden kaynaklı tükenmişlik, monotonlaşmış iş yükü, işyeri kazaları gibi durumlar üzerinde durmuştur (Leymann, 1996).

İş yaşamında ise mobbing kavramı ilk kez, 1980'li yılların başında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann bu kavramı, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda kullandığı görülmektedir (Tınaz, 2011).

Leymann'ın mobbing olgusu ve mobbingin işletmelere etkileriyle ilgili görüşleri, özellikle Finlandiya ve Norveç'e ve diğer İskandinav ülkelerine çabucak yayıldı. Konuyla ilgili hem kamuoyu hem de akademik farkındalık diğer birçok Avrupa ülkesinde 1990'larda başladı. Özellikle Almanya'da mobbing konusu, çalışma hayatının gündemine oturdu. Mobbing konusunda İskandinav ülkelerinden sonra ilk

ciddi araştırmalar bu ÷lkede yapıldı (Aksakal Kaymakçı, 2008, s.10). Psikolojik şiddete ilişkin, İsveç (Leymann, 1992), Norveç (Einarsen ve Skogstad, 1996), Finlandiya (Björkqvist vd. 1994), Almanya (Zapf vd. 1996), Avusturya (Niedl, 1995), Amerika (Price ve Spratlen, 1995) ve İngiltere (Rayner,1997) gibi birçok ÷lkede, farklı alanlarda pek çok araştırma yapılmıştır (Gücenmez, 2007).

÷lkemizde ise, konu üzerine ilk yayın, 2003 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot'ın "MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace" adlı kitabı, "Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz" adıyla Osman Cem Önertoy'un çevirisi ile Sistem Yayıncılık'tan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın kitapları takip etmiştir (Yavuz, 2007).

2.2.3. Psikolojik şiddet Süreci

Mobbing (psikolojik şiddet), rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşır. Ayrıca süreç içinde rol alan aktörler de belirli gruplar içinde tanımlanmalıdır (Tınaz, 2006).

2.2.3.1. Psikolojik şiddet Davranışlarının Sınıflandırılması

Örgüt, yıldırma davranışını görmezden geldiği, göz yumduğu ve kışkırttığında, kurban kendisini çaresizlik içinde görür. Bunun sonucu olarak, psikolojik şiddet gerçekteşirilmiş olur. Netice, fiziksel ve zihinsel sıkıntı, hastalık, sosyal sorunlar ve yüksek boyutta iş gücü kaybıdır (Çobanoğlu, 2005).

Dr. Heinz Leymann, kurbanı yöneltilmiş 45 farklı mobbing davranışı gözlemlemiş ve bunları davranışın özelliğine göre beş grupta toplamıştır. Bu beş grup, araştırmacının psikolojik şiddeti teşhit etmek amacıyla gerçekteşirdiği Leymann Inventory of Psychological Terror (LIPT)'de yer almaktadır (Leymann, 1996).

Davenport ve diğerleri (2014, s.35-37), psikolojik şiddete ilişkin bu süreci, Leymann Tipolojisi tanımıyla aşağıdaki gibi ele almışlardır.

Birinci Grup – "Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek"

1. Üstün çalışanın kendisini gösterme olanaklarını kısıtlaması
2. Sözü'nün sürekli kesilmesi

3. Çalışanın, meslektaşları veya birlikte çalıştığı kişiler tarafından kendisini gösterme olanaklarının kısıtlanması
4. Yüzüne bağırılması ve yüksek sesle azarlanma
5. Yapılan işin sürekli eleştirilmesi
6. Özel yaşamın sürekli eleştirilmesi
7. Telefonla rahatsız edilme
8. Sözlü tehditler alma
9. Yazılı tehditler gönderilmesi
10. Jestler ve bakışlarla ilişkinin reddedilmesi
11. İmalar yoluyla ilişkinin reddedilmesi

İkinci Grup – “Sosyal İlişkilere Saldırıları”

1. Çevredeki insanların sözel iletişimi kesmesi, konuşmaması
2. Kimseyle konuşamama, başkalarına ulaşmanın engellenmesi
3. Diğerlerinden ayrılmış bir iş yerinin verilmesi
4. Meslektaşların mağdurla konuşmasının yasaklanması
5. Mağdur orada yokmuş gibi davranılması

Üçüncü Grup – “İtibarınıza Saldırıları”

1. İnsanların mağdur hakkında kötü konuşması
2. Asılsız söylentilerin çıkması
3. Gülünç durumlara düşürülme
4. Akıl hastası yerine konulma
5. Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmesi için mağdura baskı yapılması.
6. Bir özür durumuyla alay edilme
7. Mağduru gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi
8. Dini ve siyasi görüşle alay edilmesi
9. Özel yaşamla alay edilmesi
10. Milliyetle alay edilmesi
11. Özgüveni olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlamak
12. Mağdurun gösterdiği çabaların yanlış ve küçültücü şekilde yargılanması.
13. Mağdurun kararlarının sürekli sorgulanması
14. Alçaltıcı isimlerle anılma

15. Cinsel imalar

Dördüncü Grup – “Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları”

1. Hiçbir özel görevin verilmemesi
2. Verilen işlerin geri alınması, yeni işin yaratılmasına engel olunması
3. Anlamsız işlerin verilmesi
4. Sahip olunandan daha az yetenek gerektiren işlerin verilmesi
5. İşin sürekli değiştirilmesi
6. Özgüveni etkileyecek işlerin verilmesi
7. İtibarı düşürecek şekilde, niteliklerin dışındaki işlerin verilmesi
8. Mağdura mali yük getirecek genel zararlara sebep olunması.
9. Eve ya da iş yerine zarar verilmesi.

Beşinci Grup – “Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları”

1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlamak
2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılması
3. Göz korkutmak için hafif şiddet uygulanması
4. Fiziksel zarar
5. Doğrudan cinsel taciz

Zapf (1999, 74), Leymann'ın LIPT'sini genişleterek bu davranışları altı ayrı gruba ayırmıştır:

- 1. Örgütsel Önlemler Bağlamında Psikolojik Şiddet:** Kişinin kararları sorgulanır. İş performansı rahatsız edici ve yanlı bir şekilde değerlendirilir. Kişiye onur kırıcı görevler verilir.
- 2. Sosyal Soyutlama:** Kişi ile kimse konuşmaz. Sanki o yokmuş gibi davranılır.
- 3. Kişinin Özel Alanına Saldırı:** Kişinin özel yaşamı sürekli eleştirilir. Kişi aptal yerine konur ve psikolojik rahatsızlığı varmış gibi itham edilir.
- 4. Sözlü Saldırı:** Kişi yüksek sesle azarlanır, tehdit ve hakaretlere maruz kalır.
- 5. Fiziksel Saldırı:** Kişi itekleme, dürtükleme gibi fiziksel şiddete maruz kalır.
- 6. Dedikodu:** Kişinin arkasından konuşularak, asılsız söylentiler yayılır.

Düşmanca davranışların belirlenmesi mobbing sürecinin anlaşılmasına yardımcı olur. Bu davranışlar her ne kadar negatif olarak anlaşılrsa da, aslında her zaman tam anlamıyla negatif bir karaktere sahip değildirler. Büyük ölçüde normal interaktif davranışlardır. Ancak çok sık tekrar edilirse ve uzun bir süre boyunca devam

ederlerse, içerikleri ve anlamları değişir ve tehlikeli iletişim silahlarına dönüşürler (Kuşseven, 2016). Bununla birlikte, bu davranışlar esas olarak, bulguların toplandığı Kuzey Avrupa ülkelerinde gerçekleştirilen düşmanca iletişim silahlarını tarif etmektedir (Leymann, 1996). Bu ülkeler, hem ekonomik hem kültürel anlamda birbirine çok benzemektedir ve birbirleriyle etkileşim halindedirler (Einarsen, 2000, s.381).

İş yerinde psikolojik şiddetin davranışsal belirtilerinin yanı sıra, çalışan bireylerde gözlenebilen birtakım fizyolojik belirtiler de, bir işletmede mobbingin varlığına işaret edebilir. Bu fizyolojik belirtileri 9 farklı grupta ele alabiliriz (Tınaz, 2011):

- 1. Beyinle İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi. Hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk.
- 2. Deriyle İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları.
- 3. Gözlerle İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Ansızın göz kararması, görmede bulanıklık.
- 4. Boyun ve sırtla İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Boyun kaslarında ve sırtta ağrı.
- 5. Kalple İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi.
- 6. Eklemlele İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrıları.
- 7. Sindirim sistemiyle İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Yanma, ekşime, hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları, ülser.
- 8. Solunum sistemiyle İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları.
- 9. Bağışıklık sistemiyle İlgili Fizyolojik Belirtiler:** Organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme.

2.2.3.2. Psikolojik Şiddet Sürecinin Aşamaları

İşyerinde psikolojik şiddet, çeşitli aşamaları kapsayan bir süreç şeklinde uygulanır. Mobbing oluştuğca çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve mağdurun özellikle psikolojik sağlığı bozular. Suçlama, küçük düşürme, genel taciz, duygusal eziyet ve psiko-terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan, tutum ve davranışların tümü aynı anda uygulanamayacağı için psikolojik şiddet bir süreç şeklinde uygulanır (Tutar, 2004).

Psikolojik şiddet arttıkça ve süresi uzadıkça etkisi de artar. Herkesin psikolojik şiddete dayanma sınırı farklıdır. Kimisi için normal karşılanıp dayanılabilir olurken, kimisi için oldukça dayanılmaz bir hal alabilir. Psikolojik şiddeti tolere edemeyen birisini bekleyen son, benlik duygusunun kaybı ya da ölümüdür(Acar, 2013). Şu da unutulmamalıdır ki, psikolojik şiddet, devam etmesine izin verildiği müddetçe sürdürülür. Kurban bireye zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç, en ağır sonuca ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli aşamalarda da son bulabilir (Tınaz, 2011).

Bu süreci Leymann ve Gustafsson (1996) beş aşamada incelemiştir(akt. Esemem, 2015):

1. Tanımlama Aşaması

İlk aşamada, mağdur muhalif, isyankâr ve psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanır. Bu aşamada kurbanın itibarını yaralamaya yönelik hareketlerde bulunur. Mağdur kişi mualif yetersiz ya da psikolojik problemleri olan biri olarak tanımlanır. Örgüt içerisinde bu tanımın yayılması girişimi bu aşamada doğar.

2. Anlaşmazlık Aşaması

Henüz mobbing olarak nitelendirilmeyen bu aşamada bir anlaşmazlık durumu söz konusudur. Kişiler kendi aralarında fikir ayrılıkları olduğunu ve çatışma yaşayabileceklerinin sinyallerini verirler.

3. Saldırganlık Aşaması

Bu aşamada karşı tarafı rencide edici davranışlar ve psikolojik baskılar, mobbing olgusunun ivme kazandığını gösterir. Kişi ya da kişiler mağdura karşı sistematik olarak mobbing davranışlarından bir ya da birkaçını uygular.

4. Kurumsal Güç Aşaması

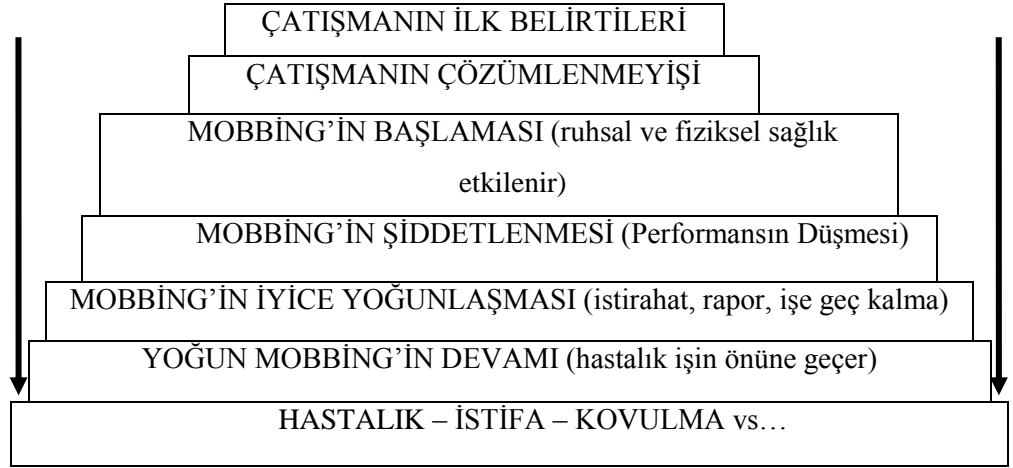
Yönetimde bulunan kişiler, ikinci aşamada mobbing sürecinin içinde değilse de belli bir süre sonra yapılan propagandadan etkilenerek mobbing olgusunun içine girerler. Böylece mağdur çalıştığı kurumun içinde örgütlenmiş güçle baş etmek zorunda bırakılır.

5. İşine Son Verme Aşaması

Son aşamada, daha önceki dört aşamada mağdur olan kişi kendi isteğiyle işinden ayrılmadıysa boyun eğme dönemi başlar ya da işinden atılır. İşten atılma süreci sonrasında ise mağdur kişiyi travma sonrası stres bozukluğu adı verilen bir süreç beklemektedir.

Psikolojik şiddet, örgütler için kanser gibidir. Hücreden başlar ve bütün yaşamsal organlara hızla sıçrar. Engelleyici ve iyileştirici önlemlerin bir an önce alınması gerekir (Davenport vd., 2014).

Leymann'ın bu beş aşamadan oluşan modeli, daha çok Kuzey Avrupa ülkelerine uymaktadır. "İtalyan – Ege" modeli diye adlandırılan başka bir model daha vardır ve Akdeniz kültürüne daha uygun olduğu düşünülmektedir (Çobanoğlu, 2005).



Şekil 2.1. "İtalyan-Ege Modeli" Mobbing Aşamaları (Çobanoğlu, 2005, s.95)

2.2.3.3. Psikolojik Şiddetin Dereceleri

Davenport ve diğerleri (2014, s.38-39), psikolojik şiddeti, kişiler üzerindeki etkilerine göre 3 derecede tanımlamışlardır:

Birinci Derece Mobbing: Kişi direnmeye çalışır, erken aşamalarda kaçar veya ya aynı işyerinde ya farklı bir yerde tamamen rehabilite edilir.

İkinci Derece Mobbing: Kişi direnemez, kaçamaz, geçici veya uzun süren zihinsel ve/veya fiziksel rahatsızlıklar çeker ve iş gücüne geri dönmekte zorlanır.

Üçüncü Derece Mobbing: Etkilenen kişi işgücüne geri dönemez. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, rehabilitasyonla bile düzeltilebilecek durumda değildir. Yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının yararı olabilir.

2.2.4. Psikolojik Şiddetin Türleri

Psikolojik şiddete herkes maruz kalabilir. Cinsiyeti, dini, dili, yası, rengi veya statüsü ne olursa olsun her birey psikolojik şiddet eylemlerine kurban olarak seçilebilir. Araştırmacılar özellikle, bir örgütte çalışan ve statü farkı olan kişiler arasında meydana gelen psikolojik şiddet eylemlerini sınıflandırmışlardır. Bir örgüt içinde eylem, hangi statüye sahip çalışandan hangi statüye sahip çalışana doğru yöneldiğine göre belirli bir yön çizer (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007).

Psikolojik şiddet, kişiler arasındaki hiyerarşik yapıya göre dikey, yatay veya çapraz şekilde olabilir.

2.2.4.1. Dikey Psikolojik Şiddet

Dikey şiddet, sadece üst yönetimden alt kademelere yöneltilmiş şiddet biçimi değildir. *Hiyerarşik şiddet* biçimi olduğu için, çift yönlü (yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya) olabilmektedir. Dolayısıyla dikey şiddet, çalışanların üstlerine karşı uyguladıkları şiddet şeklinde de olabilmektedir (Tutar, 2004).

Dikey Mobbing (Psikolojik Şiddet)'in en yaygın ve en bilinen nedenlerini şu şekilde özetlemek mümkündür (Yavuz, 2007):

1. Sosyal imajın tehdit edilmesi (Amirinden daha başarılı bir astın varlığı),
2. Yaş farkı (Amirinden daha genç bir astın durumu),
3. Kayırma (Kayırılan kişi amir ise, istediği her şeyi yapma gücünü kendinde görmesi hali),
4. Politik nedenler (Astın amiri ile ayrı görüşte olmaması).

2.2.4.1.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Şiddet

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik şiddette, çeşitli nedenlerden dolayı üst yönetici tarafından direk mağdura yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Yönetici örgütteki konumundan yararlanarak gücünü aşırı bir şekilde kullanmakta ve bunun sonucunda astlarına yönelik mobbing davranışı gerçekleştirmektedir. Bu davranışı sert mizaçlı amirler gerçekleştirebileceği gibi astlarına arkadaş gibi davranan amirlerin de gerçekleştirdiği görülmektedir (Özcan, 2011). Buradan şöyle bir sonuç çıkarılabilir: Eğer bir kişi, örgüt içindeki

konumunun, gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasızca kullanmaya meğilliyse, bu kişinin daima etkin bir mobbingci olma olasılığı vardır (Tınaz, 2011).

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik şiddet eylemlerinde, kurbanın maruz kaldığı haksızlığın farkına varan ve yardım etmek isteyen meslektaşları da, psikolojik şiddet eylemlerini uygulayan üstten çekindikleri için uzak durmayı veya göz yummayı seçebilirler. Sonuç olarak kurban büyük bir çaresizlik içinde kalabilir (Çomak, 2011).

Human Resources Management, 2008 yılında Türkiye'deki mobbing vakalarını araştırmak amacıyla "yenibiris.com" üzerinden bir anket düzenlemiştir. Söz konusu ankete 100 kişi katılmış, katılanların % 56'sını erkekler, % 44'ünü ise kadınlar oluşturmuştur. İş hayatında mobbingle karşılaştıklarını söyleyenler, % 81 ile en büyük dilimi oluştururken, hiç karşılaşmayanların oranı ise % 2'de kalmıştır. Ankete katılanların % 70'i, bu davranışı, yöneticisi konumunda olan kişi ya da kişilerden, % 25'i aynı seviyedeki çalışma arkadaşları tarafından gördüklerini ifade etmişlerdir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, s.17).

Cemaloğlu ve Ertürk (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları, öğretmenlerin karşılaştıkları toplam yıldırma davranışlarının % 57,2'sinin okul müdürleri ve % 9,8'inin ise müdür yardımcıları tarafından uygulanmakta olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle, öğretmenlerin maruz kaldıkları toplam yıldırma eylemlerinin % 67'si üstleri tarafından (aşağı doğru yıldırma eylemi) uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra, yine aşağı doğru yıldırma eylemleri olarak, müdür yardımcılarının karşılaştıkları yıldırma eylemlerinin % 68,4'ünün, okul müdürleri tarafından uygulandığı görülmektedir. Bu sonuçlar, ilköğretim okullarında meydana gelen yıldırma eylemlerinde, aşağı doğru yıldırma eylemlerinin küçümsenecek bir olay olmadığını göstermektedir.

2.2.4.1.2. Aşağıdan Yukarıya Psikolojik Şiddet

İş yerinde aşağıdan yukarıya doğru psikolojik şiddet, bir amirin yetkesi, astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar. Aşağıdan yukarıya psikolojik şiddet olgusunda saldırganlar genellikle birden fazladır. Hatta bir bölümdeki tüm çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı, adeta bir ayaklanma gibi psikolojik şiddet uygulayabilirler. Saldırganlar, kurbanı, örgütün üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek amacıyla, psikolojik şiddetin en bilinen davranışı olan dışlama stratejisini, sabote etme stratejisiyle kullanırlar. Amirlerinin

talimatlarına uymazlar, daha sonra amirlerini üst yönetime ihbar etmek amacıyla bile bile yanlış yaparlar, arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkarırlar, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin bildikleri herhangi bir bilgiyi kendisine bildirmezler (Tınaz, 2011, s.145).

2.2.4.2. Yatay Psikolojik Şiddet

Yatay yıldırma, aynı statüye sahip çalışanlar arasında meydana gelen yıldırma türüdür. Örneğin, aynı okulda görev yapan iki öğretmen veya iki müdür yardımcısından birinin diğerine uyguladığı yıldırma ifade eder (Cemaloğlu ve Ertürk, 2008). Yatay şiddet, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olur. Yatay şiddet genellikle, kıskançlık, yarışma, çekemezlilik gibi nedenlerden kaynaklanır. Örgüt yönetiminin yatay şiddette ‘taraf’ olarak katılması, örgütsel çatışmayı psikolojik şiddete dönüştürür. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetim erkiyle de mücadele etmek durumunda kalır (Tutar, 2004).

Çam (2013), çalışmasında yatay psikolojik şiddet türü için şunları söylemiştir:

“Yatay şiddet daha çok rakip konumda olan çalışanlarca kıskançlık, kısıtlı olan pozisyona gelebilmek amacıyla uygulanmaktadır. Örgütte eşit pozisyonda bulunan bireylerin kaynaklar bakımından birbirine bağımlı olması da öncelikle çatışmayı meydana getirmekte, çözümlenmeyen, ört-bas edilen çatışma daha sonra çalışanlar arasında mobbingin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yatay mobbing daha çok sinsice uygulanmaktadır ve mobbing uygulayanlar örgüt tarafından desteklenmiyorsa uyguladıkları şiddeti inkâr etmekte ve bunun çekişme olduğunu düşünmektedirler.”

2.2.4.3. Çapraz Yönlü Psikolojik Şiddet

Çapraz yönlü psikolojik şiddet, düzlemsel hiyerarşiden bağımsız (dikey/yatay hiyerarşi gözetmeyen) şekilde gelişerek, mağdurun savunma yapmasının en zor olduğu dış bölgeden zarar verme ve ortadan kaldırma amacıyla gelen, ahlak dışı ve bilinçli saldırılar bütünüdür (Karyağdı, 2007).

Esemen (2015) çapraz yönlü psikolojik şiddet türü için şunları söylemektedir:

“Öğrencisiyle tartışmaya girmiş ve haksız bile olsa kendisine saygısızlık yapıldığı düşüncesine saplanan bir öğretmenin, öğrenciye karşı “haddini bildirme” eylemlerine girişmesi bir başka örnek olabilir. İlk bakışta bu durum yukarıdan aşağıya yönlü bir yıldırma olarak görünse de, öğrencinin dersine giren veya girmeyen diğer öğretmenlerin, öğretmenin telkin ve yönlendirmesiyle öğrenciye karşı tehdit, statü kullanımlı saldırı ve tacizi söz konusu olabilir. Hatta bazı olaylarda öğrenci öğretmeni ile arasını düzeltse bile, farklı derslere giren ve önyargı içerisindeki diğer öğretmenlerin baskısını görmeye devam edebilir. Çapraz yönlü yıldırma olarak adlandırabileceğimiz bu durumda, saldırgan belirgin bir şekilde değişime uğramış, farklı bir yönden gelen saldırılar hiçbir elle tutulur nedene bağlanamaz hale gelmiştir.”

2.2.5. Psikolojik Şiddeti Ortaya Çıkaran Nedenler

Uygulanan psikolojik şiddetin nedenleri konusunda alan yazında çok farklı görüşler mevcuttur. Çünkü pek çok nedenden dolayı psikolojik şiddet uygulanabilir. Bu da beraberinde bütün nedenleri ölçecek tek bir yöntemin bulunamayacağını göstermektedir.

Psikolojik şiddetin temel potansiyel sebeplerini, psikolojik şiddet uygulayıcısının “duygusal zekadan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve nihayet insani ve etik değerlerden uzak olmak” gibi kişisel özellikleri ile “çok zor elde ettiği işini ve mevkiini kaybetme korkusu” (Çobanoğlu, 2005) olarak sıralayabiliriz.

Yapılan araştırmalar, kendini geliştiren ve yüksek mevkilere aday yaratıcı insanların daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığını göstermektedir. Bu tür insanlar, yerlerinden olacaklarını düşünen ya da bir dönem astı olarak çalışan personelini üst olarak görmeyi hazmedemeyen yöneticiler tarafından tehdit olarak algılanmakta ve böylece psikolojik şiddet süreci de başlamış olmaktadır (Çomak, 2011).

Mercanlıoğlu’na (2010) göre psikolojik şiddetin ortaya çıkmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki gibi örneklendirilebilir:

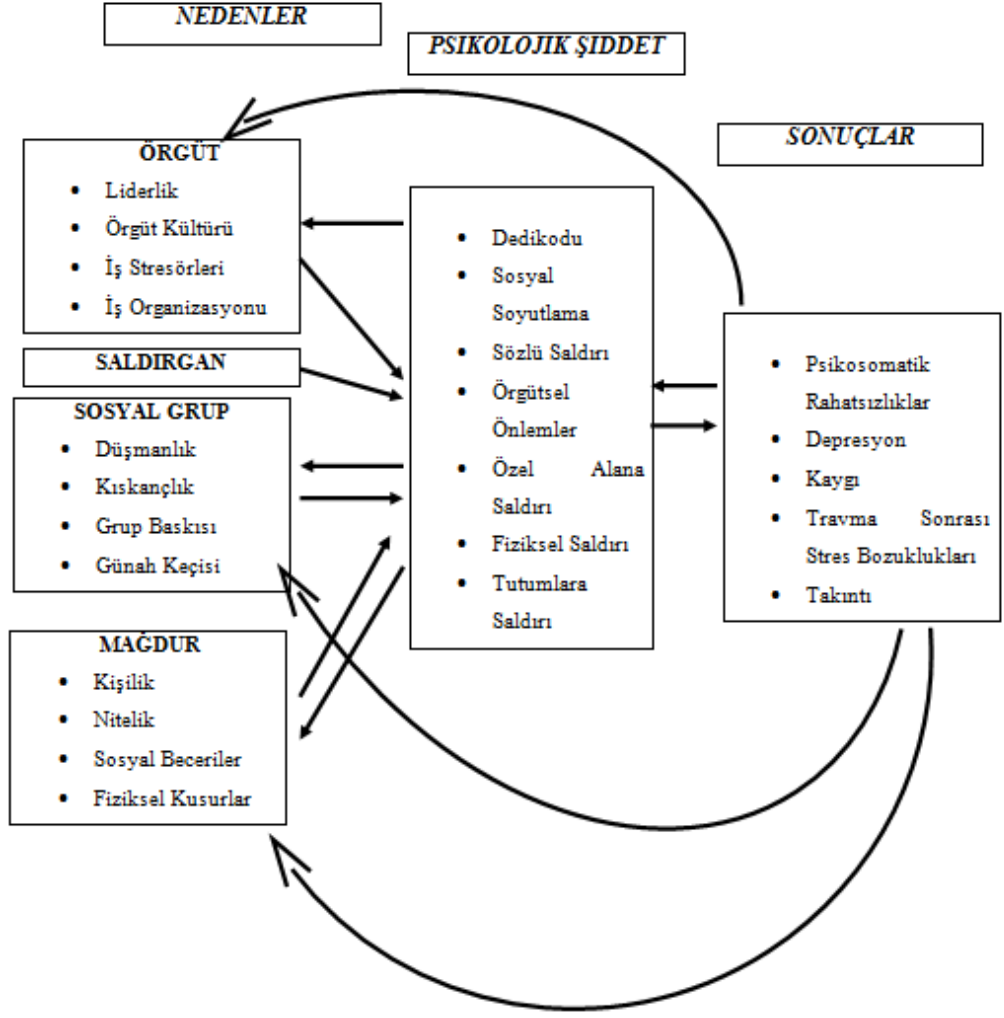
1. Psikolojik şiddet uygulayan kişinin kıskanç, ikiyüzlü, narsist, nevrotik, aşırı kontrolcü, toleranssız, başkalarının güç duruma düşmesinden keyif alan, kötü niyetli, agresif, obsesif, ön yargılı kişiler olması,

2. Mağdurun yaratıcı, yenilikçi, bağımsız, entelektüel, üstün meziyetli, başarıya yönelik, iyi niyetli, sevimli, kuruma ve işe bağlı kişiler olması,
3. Örgütlerde, kurumsal kültürün oluşmaması, otokratik lider anlayışıyla yönetilmesi, etkin iletişim kanallarının kullanılmaması, takım çalışmalarına yer verilmemesi, çatışma sebeplerinin göz ardı edilmesi, insan odaklı örgüt kültürü yoksunluğu.

Erdoğan'a (2012) göre işyerinde psikolojik şiddeti açıklamak için en çok tercih edilen model, iş ortamı hipotezidir. Bu modele göre, stresli ve kötü örgütlenmiş çalışma ortamı, psikolojik şiddete yol açabilir. Bu görüşe göre psikolojik şiddet, öncelikle çalışma örgütlerindeki eksikler ile örgüt içerisindeki liderlik davranışlarının neden olduğu bir durumdur. Böyle bir çalışma ortamının özellikleri psikolojik şiddeti doğrudan etkileyebilir. Ayrıca onlarda stresli bir iş ortamının oluşmasına da neden olabilir.

Psikolojik şiddet davranışının nedenleri incelendiğinde örgüt kültürü, saldırganın kişilik yapısı, mağdurun kişilik yapısı ve toplumsal kurallar gibi faktörler üzerinde durulmuştur.

Zapf (1999, s.71), psikolojik şiddetin nedenlerini “örgüt, saldırgan, sosyal grup ve mağdur” adı altında 4 grupta incelemiştir. Zapf'ın psikolojik şiddetin nedenlerini ve sonuçlarını açıkladığı tablo Şekil 2.2'de gösterilmiştir.



Şekil 2.2. Psikolojik Şiddetin Nedenleri ve Sonuçları (Zapf, 1999, s.71)

2.2.5.1. Örgüt İkliminden ve Kültüründen Kaynaklanan Nedenler

Psikolojik şiddetin yaşandığı örgütlerde örgüt iklimi; *kapalı bir örgüt iklimidir*. Başka bir ifadeyle örgüt bünyesinde iş görenler açısından korku kültürünün yoğun olarak yaşandığı bir atmosfer; ilişkilerin donukluğu ve renksizliği, sürekli gerginlik ve stres, açık olmayan/kapalı bir iletişim sistemi, yoğun bir dedikodu mekanizması, dezenformasyon, antidemokratik tutum ve davranışlar, özellikle jest ve mimiklerin -ustalıkla- psikolojik şiddet silahı olarak kullanıldığı bir örgüt ikliminden söz edilebilir (Yaman, 2010).

Çobanoğlu (2005, s.48-50), psikolojik şiddete yol açan örgütsel nedenleri, kötü yönetime, iş yerinde yüksek derecede stres bulunmasına, monotonluğa, yönetimin mükemmellik arayışına örgütteki etik bozulma ve ilkesizliğe, örgüt yapısındaki rekabetten kaynaklı değişikliklere, örgüt liderlerinin duygusal zekadan yoksun

oluşuna ve geçmişte yapılan yanlışlardan ders çıkarmayan örgütteki düşünce yoksunluğuna bağlamaktadır.

Davenport ve diğerleri (2014, s.65), psikolojik şiddete yol açan ve devam etmesine neden olan örgütsel etmenlerden biri olarak “kötü yönetim”i görmüş ve unsurlarını aşağıdaki gibi açıklamıştır.

1. İnsan kaynakları pahasına, aşırı şekilde sonuca yönelik bir yaklaşım.
2. Fazlasıyla hiyerarşik bir yapı.
3. Açık kapı politikasının (saydamlığın) olmaması.
4. Yetersiz iletişim.
5. Yetersiz sorun çözebilme yeteneği ya da etkisiz çatışma yönetimi ve şikayetin yeterli olmaması.
6. Zayıf liderlik.
7. Yaygın günahkeçicilik zihniyeti.
8. Ekip çalışmasının yetersiz olması ya da olmaması.
9. Farklılık eğitiminin olmaması veya etkisiz olması.

Örgüt kültüründe geçerli olan değerler ve normların yanında, psikososyal çalışma ortamının kalitesi de psikolojik şiddetin önemli bir nedeni sayılmaktadır (Einarsen, 2005). Örgüt içindeki çatışmalar, çalışanlar arasındaki iletişim, kurumun otorite yapısı, yöneticinin liderlik tarzı ve yönetsel davranışları da psikolojik şiddetin örgüt kültüründen kaynaklanan nedenleri arasındadır (Eken, 2014).

Finlandiya’da 949 belediye çalışanın katıldığı ve işyerinde psikolojik tacizin nedenlerinin araştırmanın bulgularına göre, işyerinde psikolojik tacize neden olan faktörler arasında zayıf yöneticilik, kurumdaki rekabet ortamı, yöneticinin favorisi olmak veya onayını almak adına sürdürülen rekabet, işi kaybetme korkusu, tatmin etmeyen, monoton işler gibi kurumsal ve yönetsel faktörler yer almıştır. Çalışmada kurumların sorunları çözme konusundaki başarısızlığı da, psikolojik şiddet sürecini başlatan nedenlerden biri olarak belirlenmiştir. Aynı çalışmada mağdur ve mağdur olmayanların çalışma ortamları değerlendirilmiş ve mağdurların diğer katılımcılara göre bilgi akışının olmadığı, görevler ve hedefler konusunda çalışanları da kapsayan görüşmelerin yapılmadığı, çalışanların hiçbir konuda söz sahibi olmadığı bir ortamda çalıştıkları belirlenmiştir (Karatuna ve Tınaz, 2010, s.61).

2.2.5.2. Saldırmanın Kişilik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

İngiltere'deki araştırmacılar psikolojik şiddet davranışlarının altında yatan sebeplerin, saldırganların niyet ve kişilikleri olduğuna dikkat çekmişlerdir. Ancak, iş yerindeki saldırganların karakterlerini belirlemek, mağdurların görüşlerine dayandığı için zor olmaktadır (Vartia, 2003).

Walter (1993)' a göre mobbingciler (saldırganlar);

1. İki davranış arasında en fazla saldırgan olanını seçen;
2. Bir mobbing ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızılaşması için ellerinden geleni yapan;
3. Mobbingin, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden;
4. Hiçbir suçluluk duygusu duymayan; sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını da zanneden;
5. Suçu başkalarına yükleyen; sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kimselerdir (akt.Tınaz, 2011, s.68-69).

Leymann'a göre insanların mobbinge başvurmasında dört temel etken görür: (Davenport ve diğerleri, 2014, s.56).

- 1. Birisini grup normuna uymaya zorlamak.** Grupta belirli bir istikrar olduğu sürece birbirine bağlı ve güçlü olabileceklerine inanırlar. Eğer bir kişi grup normuna uymazsa, o kişinin gruptan ayrılması gerektiğini düşünürler.
- 2. Düşmanlıktan hoşlanırlar.** Kişiler hoşlanmadıkları kişilerden kurtulmak için mobbing uygular. Üstleriniz, eşitleriniz veya astlarınız, kişisel hoşnutsuzlukların etkisiyle bu süreci başlatabilir.
- 3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.** Bazı sadist ruhlu saldırganlar yaptıkları eziyetten haz duyarlar. Asıl amaçlarının birisinden kurtulmak olması şart değildir.
- 4. Önyargıları pekiştirmek.** İnsanlar belli sosyal, ırksal veya etnik bir grubun üyesi olduğu için sevmedikleri kimselere karşı psikolojik şiddet uygulayabilirler. ABD'de bu açıkça ayrımcılığa girer ve insanları buna karşı koyacak yasaları vardır.

Zapf ve Einarsen'e göre (2003), saldırganın kişilik özellikleri dolayısıyla psikolojik şiddete başvurmasının üç temel nedeni vardır:

1. **Öz-Saygıyı Korumak İçin Yapılan Psikolojik Şiddet:** Birçok kuramcı, kişinin öz-saygısını korumak istemesinin birçok sosyal durumda insanın davranışını etkileyen ve kontrol eden temel bir insani güdü olduğunu düşünmektedir. Kişilerin sahip oldukları statülerin karşılıklı olarak tanınması gerekir. Kişiler arasındaki sosyal etkileşim, birbirlerinin statüsünü tanıdıkları ve saygı gösterdikleri süreçte sorunsuzdur. Bu durum sağlanamadığında çatışmalar ortaya çıkar (Zapf ve Einarsen, 2003, s.168).

Saldırganın kişilik özelliklerine ilişkin birbiriyle çelişen görüşler ileri sürülmektedir. Düşük özsaygı şiddetin güçlü ve tehlikeli bir nedeni olarak görülmektedir. Saldırgan, kendi eksikliklerini kapatmak, ismi ve işgal ettiği statü adına duyduğu korku ve güvensizliği, başka birini aşağılayıp küçültücü davranışlar sergileyerek kapatabilmek amacıyla psikolojik şiddete yönelmektedir(Özen, 2007, s.15). Nitekim bir araştırmada, saldırganlar kendilerinden öz-saygısı düşük, saldırganlık eğilimleri yüksek olarak bahsetmişlerdir(Einarsen, 2005).

Özellikle narsistik kişiler oldukça tatsızdırlar. Küçük bir düzensizliği ve hatayı büyük bir tehdit olarak algırlar. Sürekli gergin, öfkeli ve doyumuzdurlar (Çobanoğlu, 2005, s.37). Yöneticilerin yüksek öz-saygıya sahip olmak ve bu saygıyı korumak için psikolojik şiddet uygulamaları beklenebilir bir durumdur (Zapf ve Einarsen, 2003, s.170).

2. **Sosyal Yeterliliğin Eksikliğinden Dolayı Oluşan Psikolojik Şiddet:** Bazı durumlarda, saldırganlar ne yaptıklarının ve davranışlarının mağdurları nasıl etkilediğinin farkında değildirler (Zapf ve Einarsen, 2003, s.171). Çoğu insan kendi davranışlarını ve algılarını meşru, hatta ahlaki olarak görmektedir. Bu nedenle, tarafların belirli bir suçlama karşısındaki görüşleri, algıları ve davranışları eşit derecede önemlidir (Einarsen, 1999).

3. **Mikropolitik Davranışın Sonucu Olan Psikolojik Şiddet:** Mikropolitik, organizasyonlardaki amaçlarını gerçekleştirmek için bireyler ve gruplar tarafından resmi ve resmi olmayan gücün kullanılmasıdır (Blase, 1991 akt. Spaulding, 2000). Mikropolitik davranışın işlevi, kişinin kendi çıkarlarını korumak ve kendi konumunu geliştirmek istemesidir(Zapf ve Einarsen, 2003, s.172). Bunun için kişiler, kendi statülerini korumak için diğer kişilere psikolojik şiddet uygulayabilir.

İş görenler yüksek performanslı birini, kendilerine meydan okuyor gibi algılayıp öfkelenebilir, bunun sonucu olarak da, psikolojik şiddete başlayabilirler. Örgütteki

diğer iş görenlerin daha yetenekli olması onları korkutabilmektedir. Yüksek başarıya sahip bir astın mevcudiyetine içerleyebilirler ve bu durum psikolojik şiddet sürecini başlatabilir (Ocak, 2008).

2.2.5.3. Mağdurun Kişilik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Günümüzde psikolojik şiddet, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Psikolojik şiddete maruz kalma veya diğer bir deyişle hedef kurban olma riski, herkes için geçerlidir (Tınaz, 2011).

Psikolojik şiddet sürecini, klasik bir dram olarak değerlendirdiğimizde, oyun içerisinde zararı en fazla gören aktör mağdurdur. Psikolojik şiddete maruz kalan, önüne geçilemez şekilde ve sonunda tamamen yitirmeye mahkum kişidir (Eğerci, 2009).

Mobbing mağdurları genellikle aşırı endişeli, ihtiyatlı, sözlerinin yanlış anlaşılma ve kötü niyetle çarpıtılma endişesini daha fazla duyarlar. Tek güvenceleri dürüstlükleri ve iyi niyetleridir. Mağdurların iyi niyetleri ve kendi sınırları içinde yaşamaları, mobbing aktörlerini cesaretlendirir. Mağdurun iyi niyeti ve sabrı zafiyet, yakınlaşma çabası, 'yer edinme' endişesi olarak görülür (Tutar, 2004).

Psikolojik şiddet mağdurları genellikle iyi eğitim görmüş, çalışkan, işini ciddiye alan ve gelecek vaat eden kimselerden seçilmektedir (Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel, 2010). Özellikle yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesi nedeniyle psikolojik şiddete maruz kalma olasılığı daha fazladır. Bu mağdurlar, çoğu zaman daha yüksek mevkilerdeki kişilere tehdit oluşturdukları için seçilmişlerdir (Davenport ve diğerleri, 2014). Mağdurun kurumdaki yanlışları görmesi ve saldırganın aslında çıplak olduğunun farkına varması, saldırganın yanlışlarının üstlerine bildirilmesi ve zayıf kişiliğinin açığa çıkarılması onun tahammül edemeyeceği bir durumdur (Tutar, 2015).

Mağdur, psikolojik şiddet davranışlarını engellemede kendisini yetersiz görmekte, saldırgan karşısında kendisini savunmasız hissetmektedir (Nielsen, Matthiesen ve Einarsen, 2009). Bu kişiler öz-güveni ve öz-saygısı düşük, kendilerini savunamayan kimselerdir. Bazı kesitsel çalışmalarla da bu görüş desteklenmiştir (Vartia, 2003).

Özel yaşamında zor bir dönem geçirenler örneğin sevdiği birini kaybedenler, ekonomik güçlük içinde olanlar, iyileşmesi zor bir hastalıkla mücadele edenler diğerlerine göre daha kolay hedef olabilirler. Yaşanılan tüm bu güçlükler, onları hem daha savunmasız yapar hem de karşılaştıkları psikolojik şiddet eylemlerinden daha fazla etkilenirler. Duygusal olarak daha zayıf bir dönemde olmak, işyeri zorbalarının işini kolaylaştıran bir durumdur (Yüçetürk, 2012).

Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI-2) kullanılarak yapılan araştırmada psikolojik şiddete maruz kalan kurbanların kişiliklerine yönelik bir profil oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu araştırmaya göre üç farklı tipte kişiliğe sahip kurban bulunmaktadır (Matthiesen ve Einarsen, 2001):

- 1. Ciddi Şekilde Etkilenmiş Grup:** Bu grubun üyeleri depresif, endişeli, şüpheli, kendilerinden emin olmayan ve kafası karışık kişilerdir.
- 2. Hayalkırıklığına Uğramış ve Depresif Grup:** Depresyona girmiş ve dış dünyaya şüpheyile bakan kişilerdir.
- 3. Sıradan Grup:** Bu gruba ait üyeler, olumsuz davranışa en çok maruz kalan kişiler olmalarına rağmen, oldukça normal bir kişiliğe sahiplerdir.

Psikolojik şiddete uğrayan insanlar, uğradıkları şiddete aynı tepkileri göstermemektedirler. Farklı kişiler aynı psikolojik şiddet davranışına farklı tepki gösterebilmektedirler. İnsanların farklı tepki göstermelerinin nedeni kişiliklerinin farklı olmasıdır (Ocak, 2008).

2.2.5.4. Toplumsal Kurallardan Kaynaklanan Nedenler

Rekabeti her şeyden önde tutan, sürekli bireysel başarıyı vurgulayan ve saldırgan davranışları hoşgörüle karşılayan bir yaklaşım, çalışma hayatı içindeki davranışları da olumsuz yönde etkiler. Çünkü bir örgütün kültürü, içinde bulunduğu toplumun çalışma kültüründen yani değer ve normlarından, gelişmişlik düzeyinden etkilenir. Başka bir deyişle örgütün içinde bulunduğu kültüre dair baskın öğeler, psikolojik şiddeti hızlandırabilir (Yıldız ve Kılış, 2010, s.77-78).

Çobanoğlu (2005, s.67), Amerika, İngiltere, Almanya gibi batı toplumlarında var olan tipik özelliklerin bir kısmını ve yol açtıkları fiziksel ve ruhsal tahribatı aşağıdaki gibi açıklamıştır:

1. **Bireysellik:** Aşırı bireyselleşen kurumlarda, çalışanlar kendi davranışlarından sorumludur. İş yerine uyumun sağlanıp sağlanamaması o çalışanın kişisel sorunu olarak kabul edilmektedir.
2. **Yenilikçilik:** Bir işyerinde yönetim değişiklikleri sonucu bazı yenilikler getirilebilir. Yapılacak sık ve anlamsız değişiklikler psikolojik ortamını desteklemektedir.
3. **Verimlilik:** Verimli olabilmek için insanlardan çok çalışmaları beklenir. Bazı çalışanlar bu doğrultuda çabalarken, bir kısım insanlar işleri olurlarına bırakırlar. Çok çalışan kişiler vasat iş görenler için bir tehdit olarak algılanmaktadır.
4. **Rekabet:** Kimi durumlarda insanlar e kurumlar arası rekabet acımasızlığa dönüşebilir. Bunun sonucu olarak, çalışanların birbirine kıyması ve saldırması gündeme gelebilir.
5. **Sınırsız Özgürlük:** Yöneticiler verimli olabilmek ve rekabet koşullarında ayakta kalabilmek için sınırsız özgürlük hissine kapılabilirler. Yani başkaları ne derse desin kendi istediklerini yapmakta hür olduklarını düşünürler.

Takım çalışması anlayışının oluşmadığı, adaletsiz uygulamalarının yoğun olduğu, yandaş yaklaşımının öne çıktığı güç mücadelelerinin ve rekabetin gün geçtikçe tırmandığı bir iş ortamında psikolojik şiddet 'in oluşmaması mümkün değildir. Bu şekilde çalışılan bir ortamda çalışan bireyler sürekli kendini tehdit altında hissedeceği için tedirgin bir ortamda çalışırlar ve enerjilerini sürekli bu mücadeleye harcadıkları için işten tam verim alınamaz (Çam, 2013, s.20).

2.2.6. Psikolojik Şiddetin Sonuçları

Psikolojik şiddet davranışlarının sonucunda, zararlı çıkan sadece psikolojik şiddet mağduru olmamaktadır. Daha geniş bir çerçeveden baktığımızda, bundan hem mağdurun kendisi, hem mağdurun yaşadığı psikolojik süreçten dolayı etkilenen ailesi, dostları ve çevresi, hem de yeni bir eleman almak ve bu kişinin masraflarını karşılamak zorunda kalan kurum bundan olumsuz etkilenecektir. Bu da demektir ki uygulanan psikolojik şiddet topluma pahalıya mal olacaktır.

Psikolojik şiddet, kişiler üzerindeki etkileri bakımından, *mağdur üzerindeki sonuçları, örgüt üzerindeki sonuçları ve toplum üzerindeki sonuçları* olmak üzere üç farklı şekilde ele alınacaktır.

2.2.6.1. Mağdur Üzerindeki Sonuçları

Psikolojik şiddet mağduru, her şeyden önce psikolojik ve fiziksel açıdan sağlığını kaybetmektedir. Örgütsel yıldırma; sinir bozukluklarına, terlemeye, nefes zorluklarına, iç daralmasına, gastrit ve sindirim sistemi bozukluklarına yol açmaktadır. Uykusuzluk, kabus görme, sık sık uyanma, görme bozuklukları, hafıza ve konsantrasyon kayıpları ve nihayet bayılmalar sıkça görülebilen durumlardandır (Çobanoğlu, 2005, s.100).

Psikolojik şiddet süreci sonunda en büyük zararı gören, kurban durumundaki bireydir. Bu zarar, psikosomatik etkilerini çok geçmeden gösteren oldukça tehlikeli ve kalıcı bir hal alabilir. Üstelik zararın etkisi sadece bu etkiye maruz kalan bireyle sınırlı kalmayarak yakın çevresini de tehdit edebilir (Karyağdı, 2007).

Sabancı ve Yücel'in (2013), öğretmen veli ilişkilerinde veliye yönelik psikolojik yıldırma davranışlarının incelendiği çalışmalarında elde edilen verilere göre, veliler öğretmenlerin yönelttikleri yıldırma eylemlerinin kendileri üzerinde okula gitmede isteksizliğe, ruhsal ve fiziksel içerikli rahatsızlıklara, duygusal yönden bastırılmış hissetmeye ve aile içi huzursuzluklara neden olduğunu ifade etmişlerdir. Karakuş ve Çankaya'nın (2012) araştırma sonuçlarına göre ise, öğretmenlerin okul içinde maruz kaldıkları psikolojik şiddet düzeyi arttıkça, onların stres ve tükenmişlik düzeyleri de artmakta, buna karşın iş ve yaşam doyumu düzeyleri azalmaktadır.

Tınaz'a (2006) göre, psikolojik şiddet mağdurlarına ilişkin sonuçlar üç farklı grupta ele alınabilir:

1) Ekonomik Sonuçlar:

- a) Ruhsal ve fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla yapılan tedavi harcamaları
- b) İşin yitilmesi sonucunda düzenli gelirin kaybı

2) Sosyal Sonuçlar:

- a) Sosyal imajın zedelenmesi;
- b) Depressif davranışları nedeniyle arkadaşları tarafından terk edilmesi;
- c) Mesleki kimliğini yitirmesi;
- d) Aile içinde de zamanla "başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey" olarak algılanması

3) Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar:

- a) Depresyon,

- b) Anlamsız korkular ve heyecanlar,
- c) Yüksek tansiyon, taşikardi,
- d) Dikkati toplayamama,
- e) Ellerin terlemesi ve titremesi,
- f) Baş ve sırt ağrıları,
- g) Mide-bağırsak rahatsızlıkları,
- h) Terk edilmişlik duygusu,
- i) İştahsızlık, zayıflama,
- j) Özgüven ve özsaygının yitirilmesi,
- k) Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb.
- l) Daha ağır olgularda, travma sonrası stres bozukluğu.

Bu rahatsızlıklar mobbing durumu ortadan kalksa bile devam edebilir. Mağdur işyerinden ayrıldıktan sonra aynı korkuları yaşamaya devam eder. Hatta çoğu mağdur sorunun kendisinde olduğunu düşündüğünden işten ayrılıp başka bir iş aramaya bile cesaret edemez (Özdemir, 2015)

Psikolojik şiddetin duygusal saldırıları sonrasında çoğu mağdur Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) yaşayabilir. Bu, savaşan askerlerin, işkence veya tecavüz kurbanlarının ya da büyük felaketler sonrasında insanların yaşadıklarına benzer (Davenport ve diğerleri, 2014).

TSSB, gerçek bir ölüm ya da ölüm tehdidi, ağır yaralanma, bireyin fiziksel bütünlüğünü tehdit eden bir durumla karşılaşması, böyle bir duruma tanık olma gibi ağır travmatik olaylardan sonra ortaya çıkabilen, özgül semptomlarla kendini gösteren bir tablo olarak tanımlanmaktadır (Özgen ve Aydın, 1999). TSSB'nin en ağır sonucu, bireyin öz güvenini yitirmesidir. Kendisine yardım eden bir başka kişinin bulunmaması halinde, yaşamının devamı için gerekli etkinlikleri yapamaz hale gelir (Tınaz, 2011).

2.2.6.2. Örgüt Üzerindeki Sonuçları

Psikolojik şiddetin, bireylere olduğu kadar, çalışma ortamlarına ve örgütlere de etkileri olmaktadır. Psikolojik şiddet, örgütsel ortamları olumsuz etkileyerek örgütlere önemli ekonomik maliyetler getirebilir. Çünkü psikolojik şiddete maruz kalan iş görenler zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir bölümünü bu baskılarla baş etmeye ayırırlar. Mağdurlar iş arkadaşlarıyla konuşarak ve onlardan destek

kazanmak için organize olmaya çalışarak zamanlarını harcamaktadırlar. Bu sırada psikolojik şiddet uygulayanlar da mağdurların kurmaya çalıştıkları bu bağları engellemeye çalışırlar (Çomak, 2011).

Başlangıçta sinsice uygulanan ve gittikçe örgüt iklimi haline dönüşen psikolojik şiddet, bir gün taşınamayacak hale gelir ve büyük bir örgütsel çatışmaya dönüşür. Örgütsel çatışmanın kazanan tarafı olmadığı gibi ilk kaybedeni de örgütün kendisi olmaktadır (Tutar, 2015).

Deneyimli çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları artar. İşletmede sık sık hastalık izinlerinin alındığı görülür (Tetik, 2010). Psikolojik şiddete maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadelenin de, işverene daha fazla mali yük getirmesi, beklenen sonuçtur (Tınaz, 2011).

Yönetim açısından ortaya çıkan zararlar öncelikle ekonomik olmakla birlikte, sosyal açıdan örgüte verdiği zararları kestirebilmek çok daha zordur. Psikolojik şiddete maruz bırakılan bir veya daha fazla çalışanın iş veriminin ve devamlılığının düşmesi, örgütsel anominin (normsuzluk) ortaya çıkması, bağlılığın azalması, zorbalarkurbanlar şeklinde sınıfların ortaya çıkmaya başlaması bu sorunların sadece gözlenebilenleridir (Karyağdı, 2007). Örgütsel imajı lekelenen işletmeler, istihdam edecek yetenekli, kaliteli çalışan bulmakta zorluk çekecek (Mercanlıoğlu, 2010), bu nedenle örgüt kültürü içindeki değerler zarar görecektir.

2.2.6.3. Toplum Üzerindeki Sonuçları

Psikolojik şiddetin mağdur üzerinde yol açtığı stresle ilişkili sağlık sorunları nedeniyle topluma maliyeti büyük olmaktadır. Mağdurlar geçirdikleri rahatsızlıklar nedeniyle işlerinden hastalık izni almak durumunda kalırlar. Namie'nin (2003) yaptığı çalışmada, strese bağlı olarak mağdurların %76'sının anksiyete (kaygı), %71'in uyku bozukluğu, %71'in konsantrasyon kaybı, % 47'sinin TSBB, % 39'unun klinik depresyon ve % 32'sinin panik atak nöbetleri geçirdiği belirlenmiştir.

Leymann (1996)'ın İsveç'te yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, aşırı derecede suistimal edilen çalışanlar erken emeklilik eğilimi göstermektedirler. 1992 yılı verilerine göre, 55 yaş üstü çalışanların % 25 'i erken emekliliğe ayrılmaktadır.

Genel olarak yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda kaldığı ekonomik maliyet olarak belirtilebilir (Tınaz, 2011, s.186).

2.2.7. Psikolojik Şiddetle Başa Çıkma Yöntemleri

Psikolojik şiddetle mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuyla ilgili herkes, işyerinde psikolojik şiddeti durdurmak için bir şeyler yapmalı ve mücadele etmelidir. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir (Tınaz, 2006).

2.2.7.1. Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri

Sevdiklerinin ölümüne benzer şekilde, kurbanlar kendi benliklerinin ölümünü yaşamaktadır. Kendilerini kaybolmuş hissederler ve acı çekerler. Ayrıca, psikolojik şiddetten kaynaklı yaşananlar olmasaydı iş yaşamlarının nasıl olacağını düşünerek üzülürler (Davenport ve diğerleri, 2014).

Psikolojik şiddete maruz kalanların bu durumla başa çıkmasında ilk yapması gereken bu durumu önce kendi kendisine itiraf etmesi ve yaşanan bu olayı kabul etmesidir. Mağdurun başına gelen bu olaya sessiz kalmaması gerekmektedir (Acar, 2013). Diğer bir yöntem çalışma ortamlarında kendilerini huzurlu ve mutlu hissedebilecekleri değişiklikler yapmalarıdır. Bu değişiklikler kişinin kendisine ait denge bölgesini de oluşturmasını sağlayacaktır. Denge bölgesi, her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı ve kişinin kendini güven ve huzurlu hissettiği bir ortamdır (Aksakal Kaymakçı, 2008).

Psikolojik şiddet sürecinde erkekler ve kadınlar tepkilerini farklı şekilde gösterirler. Kadınlar *konuşarak, ağlayarak ve yazarak*; erkekler ise *öfke, şiddet, bağırıp çağırma ve zaman zaman saldırganlık yoluyla* tepkilerini açığa vurur (Çobanoğlu, 2005, s.105). Psikolojik şiddet mağdurlarının bu şekilde tepki göstermesi olağan bir durumdur. Ancak hiç kimse bu şekilde hayatına devam edemez.

Yapılan çeşitli araştırmalara göre mağdurlar, psikolojik şiddetin çeşitli aşamalarında farklı bireysel tepkiler göstermektedir. Zapf ve Gross'un (2001) yaptıkları çalışmada çoğu mağdur ilk başlarda karşılaştıkları psikolojik şiddete yapıcı çatışma çözme yöntemleri kullanmışlardır. Ancak, kullandıkları yöntemleri birkaç kez değiştirmiş ve nihayetinde örgütten çıkmaya çalışmışlardır. Yapılan görüşmelerde de mağdurlar, aynı durumları yaşayan kişilere en sık işten ayrılmayı ve sosyal destek almayı önermişlerdir.

Tutar'a (2015) göre, psikolojik şiddetle bireysel başa çıkmada kullanılacak üç yöntem bulunmaktadır:

- 1. Mobbinge Anlayış Gösterme:** Mobbing sistematik olarak devam ediyor ve şiddetinde artma eğilimi gözleniyorsa, şiddete anlayış gösterme doğru bir yaklaşım değildir.
- 2. Geri Çekilme:** Saldırgan ile kendi gücü arasında farkın fazla olması durumunda istenmeden seçilen bir yöntemdir.
- 3. Karşı Savaş Vermek:** Bu yöntemde hiçbir zaman saldırganın yöntemi seçilmez. Bu yöntemdeki temel strateji, kendini mobbing kurbanı yapan değerlerini sorgulamadan, onlara daha fazla sarılmak ve güçlü bir kişilik ortaya koymaktır.

Cemaloğlu ve Şahan'ın (2014) psikolojik şiddet mağduru akademisyenlerle yaptıkları çalışmada, akademisyenlerin psikolojik şiddet ile başa çıkma yöntemleri arasında genellikle iyi niyetli yaklaşımı seçtikleri, ancak iyi niyetli yaklaşımın çözüm olmadığı, psikolojik şiddete itiraz ettikleri, yakınları ile psikolojik şiddet sürecinde yaşadıklarını paylaşma, hukuki destek alma, yeni çevre ve yeni ortam oluşturma, daha fazla işe odaklanma, saldırgandan uzak durma yöntemlerini kullanarak psikolojik şiddeti çözmeye çalıştıkları bulgularına ulaşılmıştır.

2.2.7.2. Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri

Kurumun amacını ve etkinliğini olumsuz etkileyen davranışlarla mücadelede en önemli görevler, işletmelerin sahipleri ve yöneticilerine düşmektedir. Bu kişilerin, çatışmaların farkında olmaları ve bunların çözümlerinde adil, yapıcı ve insani olmaya özen göstermeleri, psikolojik şiddet olgusunun nedenleri ve sonuçları hakkında çalışanlarını eğitmeye istekli olmaları gerekmektedir (Mercanlıoğlu, 2010).

Esemen (2015), psikolojik şiddetle başa çıkmada kullanılabilir örgütsel yolları aşağıdaki gibi sıralamıştır:

1. Liderlik ruhu olan bir yönetici, her iki tarafı da tatmin edecek bir sonuç için ortak bir yol bulmayı bilmelidir.
2. İşletmelerde katılımcı yönetim, açık iletişim, kişisel başarıların ödüllendirilmesi yerine grup veya takım çalışmasının ön plana çıkarılması gerekir.
3. Kurumun hedefleri ve iş görenlere nasıl davranılacağını açıklayan bir dizi liste yapması gerekmektedir.
4. İletişim ne şekilde olacağı ve aksi takdirde yapılan kötü davranışların rapor edilme şekli açık bir şekilde tanımlanmalıdır.
5. Takım ruhunun oluşması için seminerler yapılmalı, beşeri ilişkiler ve iletişim kuralları ile ilgili eğitimler verilmelidir.
6. Çalışan kişilerin görevlerini ve sorumluluklarını en ince detaylarıyla bilmeleri gerekmektedir.

Davenport ve diğerleri (2010, s.135), örgütlerde psikolojik şiddeti önlemede on iki ilke belirlemiştir:

1. Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranılacağını açıklayan bir hedef ve bütün çalışanları aynı safta tutan bir görüş ve değerler saptaması olmalı.
2. Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalı.
3. Örgütün iş tanımları görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalı.
4. Örgütün personel politikaları beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalı.
5. Örgütün disiplin konuları hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalı.
6. Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitilmiş olmalı.
7. İşe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekâları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalı.
8. İş eğitimi ve personel gelişimi örgüt içindeki bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilir.

9. Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır.
10. Örgüt, hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılara sahip olmalı.
11. Örgüt, her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu mekanizma sorunların çözülüp çözülmediğini takip etmeli.
12. Örgütte çalışanlara yardım programı olmalı. Bunun yokluğunda, davranışsal risk tayini ve yöntemini içeren bir eşdeğeri bulunmalı.

Psikolojik şiddet davranışlarına izin vermeyen bir örgütsel kültür öncelikli tedbirlerden biridir. Örgüt psikolojik şiddeti hiçbir şekilde kabul etmeyeceğini açıkça ilan etmeli, örgütte herkesin emin olduğu bir güven kültürü oluşturmalıdır (Tutar, 2015).

2.2.7.3. Toplumsal Başa Çıkma Yöntemleri

Psikolojik şiddetle toplumsal mücadele, medya, telefon yardım hatları, sendikalar, eğitim ve hukuk yoluyla olabilir.

Bilinçlendirme Aracı Olarak Medyanın Önemi: Bilgilendirme, bir yandan örgütte uygulanan psikolojik şiddet olgusu içinde rol alan aktörlerin bilinçlendirilmesi amacına hizmet ederken, diğer yandan mağdur birey açısından uygun bir çözüm bulma görevini de yerine getirir (Tınaz, 2011).

Medya, kitleyle iletişimi sağlamakta, mesajları kitle iletişim araçları aracılığıyla hedef kitleye ulaştırmaktadır. Medya, dünyanın her bölgesinden haber alınmasını sağlayan, bir bakıma dünyayı küçülten bilgi aktarım kaynağıdır. Hedef kitleye en kısa yoldan medya araçlarıyla ulaşılabilir (Gücenmez, 2007).

Telefon Yardım Hatları: Çoğu yerde Sosyal Hizmet Kuruluşlarınca işletilen, 24 saat açık telefon yardım hatları vardır. Bunlarda çoğunlukla iyi eğitim almış gönüllüler çalışır. Onları psikolojik şiddet sendromu konusunda da eğitmek çok önemlidir. Böylece insanları daha iyi anlayabilir ve onlara başvurmaları gereken yerler konusunda yol gösterebilirler (Davenport ve diğerleri, 2014).

Sendikaların Önemi: İş yerlerinde gerçekleşen veya gerçekleşebilecek psikolojik şiddet eylemlerinin hem önlenmesi hem de bu eylemlere karşı duyulan endişelerin ve korkuların giderilmesi için sendikalar, diğer aktörler arasında önemli bir konuma sahiptir. Sendikalar çalışma yaşamında gereksinim duyulan olumlu gelişme ve

değişimlere de öncülük etmektedir. Bu anlamda sendikalar, sosyal değişimin en etkili gücüne sahip ve modern demokratik toplumların en önemli unsurlarından biridir(Yüçetürk, 2012).

Eğitim: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından Nisan 2011’de yayınlanan ‘İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu’na göre eğitim alanında alınabilecek önlemler şunlardır:

1. Mobbing olgusunun birey üzerinde olduğu kadar kurum üzerinde de tahrip edici sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda mobbing ile mücadelede farkındalık yaratılmalı ve farkındalığın artırılmasında da konu ile ilgili kurumlara ait bir el kitapçığı hazırlanmalıdır.
2. Mobbing tanımlanmalı ve kurumsal çerçevede açıklanmalı, bu olguda şikayet eden ve şikayet edilen taraflara destek sağlayacak sosyal mekanizmalar geliştirilmeli ve yeni işe başlayanlara verilen hizmet içi eğitimlerde bu konu işlenmelidir. İşyerinde psikolojik taciz ile mücadele kapsamında, hizmet içi eğitimler verilmesi zorunlu hale getirilmelidir.
3. Konuyu bilen uzman sayısı çok sınırlı olduğundan, işyerinde psikolojik taciz konusunda uzmanlar eğitilmelidir.
4. Eğitim müfredatına işyerinde psikolojik taciz konusunda eğitici ve öğretici dersler eklenmelidir.

Hukuksal Düzenlemeler: Gelişmiş pek çok ülkenin gündeminde uzun yıllardır var olan ve mevzuatlarında da özellikle 2000’li yıllardan itibaren yoğun bir şekilde yer almaya başlayan psikolojik taciz, yargı kararlarından, yapılan çalışmalardan ve konuya ilişkin paylaşım sitelerinden anlaşıldığı kadarıyla Türk çalışma hayatında da sıklıkla yaşanmaktadır. Ancak çalışma hayatına ilişkin kanunlarda henüz yer almamıştır, nitekim cinsel taciz bile ilk kez 2003 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Fakat bu durum, iş ilişkisinde psikolojik tacize karşı hukuksal bir korumanın mevcut olmadığı anlamına gelmemelidir. Türk iş mevzuatında psikolojik taciz ile ilgili doğrudan bir düzenleme yer almamakla birlikte, dolaylı olarak bu kapsamda değerlendirilebilecek, psikolojik şiddetin sonuçlarını içeren birtakım hükümler mevcuttur (Yıldız ve Kılıkış, 2010).

Ülkemiz yasalarında iş görenlere yönelik genel bir düzenleme yapılmıştır. Bunlarda bireyleirn çalışma hayatlarında fiziksel ve ruhsal sağlıklarını, itibarlarını,

saygınlıklarını korumak amaçlı kanun maddeleri bulunmaktadır. Bu tarz uygulamalarda bulunanlara da ağır müeyyide cezasını vermeyi öngören düzeltmeler vardır. Bireylere hitafen, ayırımçı, küçük düşürücü davranışlar yasak olarak adlandırılmış, kişinin özel hayatına yönelik hakaretlerin cezasız kalmayacağı kanunlarla belirlenmiştir (Esemen, 2015, s.55-56).

Madde başlığında “*psikolojik şiddet, mobbing*” gibi konuları içermediği halde TCK ‘da mevcut olan yasa hükümlerinden bazıları aşağıdaki gibidir (Resmi Gazete, 2004) :

TCK Madde 84. (İntihar)

1. Başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
2. İntiharın gerçekleşmesi durumunda, kişi dört yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
3. Başkalarını intihara alenen teşvik eden kişi, üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu fiilin basın ve yayın yolu ile işlenmesi hâlinde, kişi dört yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
4. İşlediği fiilin anlam ve sonuçlarını algılama yeteneği gelişmemiş olan veya ortadan kaldırılan kişileri intihara sevk edenlerle cebir veya tehdit kullanmak suretiyle kişileri intihara mecbur edenler, kasten öldürme suçundan sorumlu tutulurlar.

TCK Madde 96. (Eziyet)

- 1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.
- 2) Yukarıdaki fıkra kapsamına giren fiillerin;
 - a) Çocuğa, beden veya ruh bakımından kendisini savunamayacak durumda bulunan kişiye ya da gebe kadına karşı,
 - b) Üstsoy veya altsoya, babalık veya analığa ya da eşe karşı, işlenmesi hâlinde, kişi hakkında üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

TCK Madde 125. (Hakaret)

- 1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis

veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilât ederek işlenmesi gerekir.

- 2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkra da belirtilen cezaya hükmolunur.
- 3) Hakaret suçunun;
 - a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,
 - b) Dinî, siyasî, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,
 - c) Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, şlenmesi hâlinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.
- 4) Ceza, hakaretin alenen işlenmesi hâlinde, altıda biri; basın ve yayın yoluyla işlenmesi hâlinde, üçte biri oranında artırılır.
- 5) Kurul hâlinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi hâlinde suç, kurulu oluşturan üyelere karşı işlenmiş sayılır.

Aynı zamanda Medeni Kanununun 24. maddesinde (Kişiliğin Korunması):” Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.” geçen ibarenin, psikolojik şiddet mağdurları için de geçerli olduğu söylenebilir (Resmi Gazete, 2001).

2.2.8. Psikolojik Şiddet Üzerine Yapılmış Araştırmalar

2.2.8.1. Yurtiçinde Yapılmış Araştırmalar

Cemaloğlu ve Ertürk (2007)’ün, “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” adlı araştırmasının örneklemini MEB’e bağlı ve Ankara ilinde 16 ilköğretim okulunda görevli 347 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır. Bu araştırmanın verilerine göre, “kendini gösterme ve iletişim”, “sosyal ilişkiler”, “itibara saygı” ve “yasam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında yaşanan yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve yıldırma, her iki cinsiyet grubuna da daha fazla erkeklerin uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ocak (2008)’in “Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları” adlı araştırmasının örneklemini Edirne ilinde 22 resmi ilköğretim okulu ve 10 resmi ortaöğretim okulunda görev yapan 486 öğretmen oluşturmaktadır. Yaptığı

araştırmanın bulgularına göre; işyerinde duygusal taciz öğretmenin kıdemine, müdürün cinsiyetine, öğretmenin kıdemine, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadır. Çalıştıkları okulun müdürü erkek olan öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadır. 6-10 yıl kıdemdeki öğretmenler ile 21 yıl ve üstü kıdemdeki öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadır. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28-33 ile 34 ve üstü olan öğretmenler işyerinde duygusal taciz'e daha fazla uğramaktadır. Öğretmen sayısının artması işyerinde duygusal tacizi arttırmaktadır.

Eğerci (2009)'nin, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin maruz kaldıkları psikoşiddetin (mobbingin) örgütsel güven düzeyine etkisini incelediği araştırmasının örneklemini Sakarya'da görev yapan 385 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre; psikoşiddet ile örgütsel güven düzeyi arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yani okullarda psikoşiddet davranışları görüldükçe çalışanların kuruma olan güven düzeyleri azalmaktadır. Ayrıca araştırmada branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine göre, 0-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin de 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha çok psikoşiddet davranışına maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Karcıoğlu ve Akbaş (2010), işyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi hakkında Erzurum il merkezinde bulunan T.C. Sağlık bakanlığına bağlı, Kamu, Üniversite ve Özel sektörde 395 sağlık çalışanı ile yaptıkları araştırmanın bulgularına göre; sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalmaları durumunda iş tatminlerinin azaldığı gözlenmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda, erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. *Doktora* eğitim seviyesine sahip sağlık çalışanlarının yüksek lisans, üniversite, lisans ve lise mezunu sağlık çalışanlarına göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları bulgusu elde edilmiştir.

Çelik (2011), ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ile öğretmenlere yönelik yıldırma davranışlarını incelediği araştırmasını İstanbul ili Bayrampaşa, Beşiktaş, Sarıyer ve Şişli ilçeleri resmi orta öğretim kurumlarında görevli 440 öğretmenle gerçekleştirmiştir. 400 ölçeğin değerlendirmeye alındığı bu araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin genel örgütsel adanmışlıkları ve

adanmışlığın tüm boyutlarına ilişkin algıları ile yıldırma algıları arasında ters yönde ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Erdoğan (2012), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen algılarına göre psikolojik şiddet (mobbing) ve örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmasını Kastamonu ilinde bulunan 15 ilköğretim okulunda gerçekleştirmiştir. 309 anketten elde edilen bulgulara göre, öğretmenlerin psikoşiddet algıları arttıkça, örgüt iklimini açıktan kapalıya doğru algıladıkları yönündedir.

Acar (2013), “Duygusal Taciz ve İlkokul-Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonlarına Etkisine Yönelik Bir Alan Araştırması” adlı araştırmasında, Ankara’nın merkez ilçesinden seçtiği yedi özel okul ve altı devlet okulu olmak üzere toplam 440 kişiye uyguladığı anketler sonucunda duygusal taciz eylemlerinin motivasyonu olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Devlet okulları ve özel okulları bu kapsamda karşılaştırıldığında, devlet okullarında duygusal taciz eylemlerinin daha fazla uygulandığını ve bu eylemlerin etkisiyle devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu ortaya konulmuştur.

Canbaz’ın (2014) İstanbul ili Fatih ilçesindeki ilk ve orta okullardaki öğretmenlerin psikolojik şiddete ilişkin algılarını demografik değişkenler açısından incelediği araştırmasında; öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarının düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarında öğretmenin branşı, yaşı, kıdemi, okulun büyüklüğü, kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklar görülmüştür. Bu farklar kısaca; öğretmenin branşı değişkeninde sınıf öğretmenlerinin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda branş öğretmenlerinden daha fazla psikolojik şiddet algıladıkları görülmüştür. Sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda yaşça büyük olan öğretmenlerin daha fazla psikolojik şiddet algıladıkları görülmüştür. 16-20 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin sosyal ilişkilere saldırılar alt boyutunda daha çok psikolojik şiddet algıladıkları görülmüştür. Okulun büyüklüğü değişkenine göre öğretmenlerin tüm alt boyutlarda büyük okullarda küçük ve orta büyüklükteki okullardan daha fazla psikolojik şiddet algısı taşıdıkları görülmüştür. Öğretmenlerin kurumda çalışma süresi değişkenine göre sosyal ilişkiler ve iletişime saldırılar alt boyutlarında 11 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin, kıdemi daha az olan öğretmenlerden daha çok psikolojik şiddet algısı taşıdıkları görülmüştür.

Korkmaz (2015), "Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları" adlı araştırmasını, Bolu il merkezinde bulunan ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularına göre ortaokul öğretmenlerinin en yüksek düzeyde, "kişinin kendini gerçekleştirme engellenmesi" davranışlarına maruz kaldıkları, en düşük düzeyde görülen duygusal taciz davranışları ise "kişiyeye yönelik şiddet" olarak tespit edilmiştir. Cinsiyete göre öğretmenlerin duygusal tacize maruz kalma algı düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Ancak sıra ortalamaları dikkate alındığında kadın öğretmenlerin duygusal tacize maruz kalma algı düzeylerinin, erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Yine araştırma bulgularında, bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere nazaran daha fazla duygusal tacize maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yaş, kıdem ve okulda bulunan öğretmen sayısı değişkeninin işyerinde duygusal tacizin algılanma düzeylerinde önemli bir faktör oluşturmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları eğitim düzeyi değişkeni açısından değerlendirildiğinde; duygusal tacizin alt boyutlarından; "sosyal ilişkileri engelleyen davranışlarda", "kişisel itibarı zedeleyici davranışlarda", "kişinin kendini göstermesini engelleyen davranışlarda", "kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlarda" ve "genel olarak duygusal tacizde" farklılık göstermektedir. Bu fark, lisans mezunlarından kaynaklanmaktadır ve lisans mezunlarının algı düzeyleri daha yüksektir. Diğer taraftan eğitim durumu; "yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlarda", "kişiyeye yönelik şiddet davranışlarında", "kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlarda" farklılık göstermemektedir. Öğretmen sayısı 21-36 olan okulda görev yapan öğretmenlerin duygusal tacizi algılama düzeyleri diğer iki grubunkinden daha yüksektir. Öte yandan öğretmen sayısı 36- ve üzeri olan okulda görev yapan öğretmenlerin algısı da 5-20 öğretmenli okullarda görevli öğretmenlerin algı düzeyinden daha yüksektir.

Esemen (2015), "Anadolu Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mobbing Uygulamaları ile İlgili Algıları" adlı nitel araştırmasında devlet liselerinde mobbinge maruz kaldıklarını belirten öğretmenlerin yüzdelerinin özel sektördeki öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmüştür. Hem devlet kadrolarında hem de özel sektörde hizmet veren öğretmenler mobbing uygulayanların en çok idari kesimden olduğuna dair görüş bildirmişlerdir. Devlet liselerinde mobbinge maruz kalmanın sebepleri arasında fikir çatışmaları ve tecrübesizlik en sıklıkla dile getirilen unsurlarken, özel sektörde

bu görüşlerin ezilebilirlik hissi verme ve tecrübesizlik şeklinde değişiklik gösterdiği bulgulanmıştır. Devlet liselerinde ve özel liselerde çalışan öğretmenler sıklıkla mesleğin ilk yıllarında mobbing uygulandığını belirtmişlerdir. Devlet liselerinde en sık gözlenen mobbing çeşidi olarak konuşmalarının ciddiye alınmaması yani görmezden gelinme olarak belirlenmiştir. Özel liselerde ise ilk sırayı kendi görevlerinin dışında görevler verilerek iş yüklerinin arttırılması ögesi almıştır. Hem devlet liselerinde hem de özel liselerde görev yapan öğretmenlerin çoğu özel sektörde mobbing olgusuyla daha sık karşılaştığını belirtmişlerdir.

2.2.8.2. Yurtdışında Yapılmış Araştırmalar

Einarsen ve Skogstad (1996) , bir dizi meslek grubu ve kuruluşta 7986 kişi ile yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, işyerinde zorbalığın ve tacizin çalışma hayatında yaygın problemler olduğu, katılımcıların % 8,6 'sının (687 kişi) işyerinde son 6 ay içinde zorbalığa maruz kaldığı saptanmıştır. Eski çalışanların yeni çalışanlara kıyasla mağdur olma riski yüksektir. Zorbalığa maruz kalmada cinsiyete göre anlamlı bir farklılık yoktur, ancak erkekler önemli ölçüde zorba olarak nitelendirilmiştir. Bir diğer sonuç ise, kurbanlar üstlerini zorba olarak, aynı sıklıkta meslektaşlarını da işkenceci olarak rapor etmişlerdir.

Zapf'in (1999) psikolojik şiddetin nedenlerini incelediği araştırmasında, mağdurlar saldırganların kendilerini örgütten atmak istediklerini belirtmişlerdir. Mağdurlar, saldırganlar tarafından “zor olmak” ve agresif olmakla itham edilmiştir. Psikolojik şiddetin diğer nedenleri olarak örgüt iklimi, aşırı stres ve örgütsel problemler gösterilmiştir.

Vartia'nın (2001), 949 belediye çalışanıyla (%85 kadın, %15 erkek) yaptığı çalışmanın bulgularına göre, mağdurlar, psikolojik şiddet görmeyenlere göre daha düşük özgüvene sahiplerdir. Sonuçlar ayrıca, psikolojik şiddetin sadece mağdurların değil, psikolojik şiddet izleyicilerinin de acı çekmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla psikolojik şiddet, yalnızca hedefteki kişinin değil, tüm örgütün bir sorunu olarak görülmelidir.

Quine (2002)'nin İngiltere'de 594 (% 62) asistan doktorun katıldığı işyerinde psikolojik şiddet üzerine yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre, asistan doktorların % 37'si son bir yıl içinde psikolojik şiddete maruz kaldıklarını, % 84'ü ise en az bir kez psikolojik şiddet davranışı yaşandığını belirtmişlerdir. Doktorların en sık 'tahrip

edici ima ve alay' (% 43) yoluyla psikolojik şiddete maruz kaldıkları belirlenmiştir. Yine araştırma sonuçlarına göre, sıklıkla karşılaşılan psikolojik şiddet davranışları arasında 'yaptıkları işin küçümsenmesi' (% 40), 'haksız eleştirilerin kurbanı olma' (% 37), 'meslektaşlarının önünde küçük düşürülme' (%34) davranışları yer almaktadır.

Fox ve Stallworth'un (2005), Amerika'daki işyerlerinde ırkçılıktan kaynaklı psikolojik şiddeti araştırdıkları çalışmalarında, çalışanların %81'i yöneticilerinden, % 58 'i iş arkadaşlarından psikolojik şiddet gördüklerini belirtmişlerdir. Ancak çalışanlar, saldırganların yönetici olması durumunda, daha çok olumsuz duygulara kapılmaktadır. Dolayısıyla, örgütün psikolojik şiddetle etkili bir şekilde başa çıkabileceğine olan güvenleri azalmaktadır.

Hoel, Cooper ve Faragher'ın (2001) İngiltere'de yaptıkları araştırmada katılımcıların %10,6'sı psikolojik şiddete kaldıklarını belirtmişlerdir. Son beş yıl içinde psikolojik şiddetle karşılaşp karşılaşmadıkları sorulduğunda ise bu oran %24,7'yi bulmuştur. Bu araştırmayla İngiltere'de yaşanan psikolojik şiddetin sosyal bir problem olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

2.3. Örgütsel Adalet Algısı ile Psikolojik Şiddet Algısı Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel adalet algısı ile psikolojik şiddet algısı arasındaki ilişki incelenecektir. Yapılan literatür taramasında, bu ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma mevcuttur. Özellikle eğitim alanında yapılan çalışmalar yok denecek kadar azdır. Yapılan araştırmalar, psikolojik şiddetin, mağdurları en çok yaralayan yönünün "haksız uygulamalar, adaletsiz değerlendirmeler, çalışanın performans düşüklüğü gibi nedenlerle suçlanması, haksız yere eleştirilmesi, makul taleplerinin reddedilmesi" olduğunu göstermektedir (Fox ve Spector,1999 akt. Tutar,2015). Saldırganın ahlak ve hukuk dışı faaliyetlerini denetleyecek, önleyecek veya cezalandıracak yaptırımların uygulanmaması nedeniyle "pervasızlaştırılması", onurlu insanların örgütsel ve toplumsal etik değerlere karşı güvenini sarsabilmektedir (Tutar, 2015). Oluşan bu adaletsizlik algısı örgüt içerisinde gelişmeye başladığında, iş görenler arasında farklı biçimlerde etik olmayan iletişim biçimleri ve davranışlar ortaya çıkabilmektedir. Bu oluşum, kişilerarası psikolojik şiddet sürecinin gelişmesine neden olabilmektedir (Şimşek, Emhan, Demirtaş ve Topuz, 2015).

Karar alma sürecinin nasıl yürütüldüğü, iletişim kanallarının açık olup olmadığı ya da etkin bir şekilde kullanılıp kullanılmadığı, çalışanlar arasındaki adil kazançlar gibi faktörler, çalışanların adalet algılarını şekillendiren önemli parametrelerdir. Bu algılar, çalışanların birbirine gösterdikleri davranışların sınırlarını belirleyecek kadar güçlüdür (Seçkin ve Demirel, 2014).

Çalışanlar, örgütsel karar ve yönetsel faaliyetlerde algıladıkları adaletsizlik karşısında öfke ve kırgınlık duyarlar (Sheppard vd, 1992 akt. Skarlicki ve Folger, 1997). Örgütsel adalet algısının düşük olduğuna inanmaları sonucunda; iş performansının düşüşü, kabuğa çekilme davranışının artışı, çalışan hırsızlığı, yüksek devamsızlık ve işi başkasına havale etme, sapkın davranışlar, azalan duygusal bağlılık, işi sabote etme, misilleme ve işten ayrılma gibi negatif tutum ve davranışlar ortaya koyacaklardır (Serinkan ve Erdiş, 2014).

Kuşseven'in (2016) yaptığı araştırmada *mobbing (psikolojik şiddet)* ile *örgütsel adalet algısı* arasındaki ilişki iki yaklaşıma göre incelenmiştir. Birinci yaklaşıma göre, çalışanlar örgütsel adaletsizlik algısı nedeniyle öfkelerini belirli bir kişiye veya örgütün geneline yönelterek misilleme davranışında bulunarak psikolojik şiddet uygulamaktadır. İkinci yaklaşıma göre ise, örgütsel adaletsizliğin yoğun bir şekilde yaşandığı kurum ve kuruluşlarda bunun için bir önlem alınmayarak, adaletsizliğe dolaylı yoldan izin verilmekte ve psikolojik şiddet engellenememektedir. Bu iki yaklaşımın da ortak noktası olarak: **“Mobbing, örgütsel adaletsizlik algısının yüksek olduğu kurumlarda yaygındır”** ifadesi benimsenmiştir.

Örgüte duyulan adalet duygusunun yüksekliği ise, iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyini olumlu etkilemekte, iş görenler rollerini iyi oynamakta ve performansları yüksek olmaktadır. Ayrıca hizmetin kalitesinde süreklilik sağlanabilmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009). Ancak psikolojik şiddete uğrayan bir kişinin, çalışma hayatında hem performansı ve verimliliği düşmekte hem de kişinin kuruma olan bağlılığı yok olmaktadır (Yeloğlu ve Karahan, 2016).

Bir örgütte çalışanların sağlıklı bir ortamda bulunabilmesi için örgütsel adaletin sağlanması gerekmektedir. Çalışanlar bir adaletsizlik algıladıklarında, örgüt içindeki uygulama ve süreçlere tepki gösterecekler, bunun sonucunda huzursuzluk, gerginlik, zıtlasma vb. davranışlar sergiledikleri çatışma sürecine gireceklerdir (Şanlımeşhur,

2015). Ancak çatışmanın şiddetinin, sınır tanımaz bir şekilde artması halinde psikolojik şiddet süreci kaçınılmaz olacaktır (Tınaz, 2011).

Çobanoğlu (2005, s.86) örgütlerde çalışanların duygusal açıdan ve moral yönünden sağlıklı bir ortam içinde bulunmalarını başarabilmek için yöneticilere “psikolojik şiddete karşı motivasyon yönetimi” adı altında tavsiyelerde bulunmuştur. Buna göre; “Çalışanların örgüt yönetimine katılması” ve “Yetki ve sorumlulukların çalışanlara devredilmesi” işlemsel adalet algısını, “Tatlı bir rekabet ortamının sağlanması” , “İnsan odaklı bir iletişimin geliştirilmesi” etkileşimsel adalet algısını, “Çalışma hayatının kalitesinin artırılması”, “Takdir ve ödül sisteminin devreye sokulması” ve “Kariyer geliştirme ve eğitim fırsatlarının sağlanması” dağıtımsal adalet algısını, kısaca örgütsel adalet algısını sağlamaya yönelik ifadelerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Kapsamı

Kütahya merkez ilçe genelindeki resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiyi araştıran bu betimsel araştırmada ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiyel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/ veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2013).

Bu araştırmada örneklemin demografik yapısı incelenmiş ve demografik özelliklere göre belirlenen gruplar arası ilişkilere bakılmıştır. Örnekleme herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır, durum olduğu gibi incelenmiştir. Çalışmaya konu olan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri ve psikolojik şiddet algı düzeyleri var olan durum içinde incelenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle araştırma genel tarama modelinde nicel bir araştırma olarak modellenmiştir (Karasar,2013).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Kütahya İli Merkez İlçesi sınırları içinde yer alan ve resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örnekleme tekniği olarak basit tesadüfi örnekleme tekniği kullanılmıştır. Balcı (2013), bu tür örnekleme elde etmenin gerekliliği olarak evrendeki birimlerin listelenmesi olarak görmüştür. Bu tür örneklemede evrendeki her birimin örnekleme seçilmede eşit ve bağımsız olma olasılığı vardır. Basit yansız örnekleme evrenin karakteristikleri ya da bunların dağılımı konusunda bir ön bilgi gerektirmez. Bu nedenle de evrenin tümünün listesinin bulunduğu durumlarda uygulanabilecek kestirme bir yol olarak düşünülebilir.

Örneklem seçiminde öncelikle, Kütahya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden merkez ilçedeki resmi ilkokulların öğretmen sayılarını gösteren 2015 yılına dair istatistiki bilgilerden yararlanılmıştır. İlgili istatistiki bilgilere göre Kütahya merkez ilçesinde 62 resmi ilkokulda görevli 809 sınıf öğretmeni bulunmaktadır.

Uygun örneklem büyüklüğünün ne olması gerektiğine ilişkin çeşitli kaynaklarda, evrenin büyüklüğüne göre seçilebilecek örneklem büyüklükleri verilmektedir. Bu araştırmada örneklem büyüklüğünü belirlemede Örneklem Büyüklüğü Tablosundan yararlanılmıştır (Anderson, 1990 akt. Balcı, 2013). Bu tabloya göre örneklem yaklaşık 277 olmalıdır. Araştırma evrenini oluşturan 62 ilkokuldan rastlantısal olarak 25 okul seçilmiştir. Bu okullara 350 anket dağıtılmıştır. 280 (% 80) adet anket dönmüştür. 280 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, kurumdaki öğretmen sayısı ve müdürün cinsiyetine ilişkin frekans ve yüzde bilgileri Tablo 3.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. *Demografik Değişkenlere Ait Frekans Değerleri*

Değişkenler	Değişken Alt Grupları	(f)	Değişkenler	Değişken Alt Grupları	(f)
Cinsiyet	Kadın	140	Yaş	24-34	90
	Erkek	140		35-44	86
	Toplam	280		45-54	75
				55+	29
				Toplam	280
Medeni Durum	Evli	252	Eğitim Durumu	Önlisans	31
	Bekar	28		Lisans	232
	Toplam	280		Yüksek Lisans	17
				Toplam	280
Mesleki Kıdem	5 yıl ve altı	33	Kurumdaki Öğretmen Sayısı	1-10	18
	6-10 yıl	46		11-20	61
	11-15 yıl	42		21-30	97
	16-20 yıl	56		31 ve üstü	104
	21 yıl ve üstü	103		Toplam	280
Müdürün Cinsiyeti	Toplam	280			
	Kadın	6			
	Erkek	274			
	Toplam	280			

Örnekleme oluşturan 280 sınıf öğretmenin demografik özellikleri incelendiğinde, öğretmenlerin 140'ının (%50) kadın, 140'ının (%50) erkek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin 7'si (%2,5) 21-24, 83'ü (%29,6) 25-34, 86'sı (%30,7) 35-44, 75'i (%26,8) 45-54 ve 29'u (%10,4)'ü 55 ve üzeri yaş aralığındadır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 252'si (%90) evli, 28'i (%10) bekadır.

Eğitim durumuna göre, öğretmenlerin 31’i (%11,1) nlisans, 232’si (%82,9) lisans, 17’si (%6,1) yüksek lisans mezunudur. 33 ğretmen (%11,8) 5 yıl ve altı, 46 ğretmen (%16,4) 6-10 yıl arası, 42 ğretmen (%15) 11-15 yıl arası, 56 ğretmen (%20) 16-20 yıl arası ve 103 ğretmen (%36,8) 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. Sınıf ğretmenlerinin görev yaptıkları okullardaki ğretmen sayısına bakıldığında, 18 (%6,4) ğretmenin okulunda 1-10, 61 (%21,8) ğretmenin okulunda 11-20, 97 (%34,6) ğretmenin okulunda 21-30, 104 (%37,1) ğretmenin okulunda 31 ve üstünde ğretmen bulunmaktadır. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 6’sının (%2,1) müdürü kadın, 274’ünün (%97,9) müdürü erkektir.

3.3. Verilerin Toplanması

lme aracının uygulanabilmesi için öncelikle ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır (Ek 5.; Ek 6.). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü ile Kütahya İl Milli Eğitim Müdürlüğü arasında resmi yazışmalar yapılarak Kütahya İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden araştırma izni alınmıştır (Ek 1.). Sonrasında araştırmacı tarafından hazırlanan anket Kütahya merkez ilçesinde bulunan okullarda görevli sınıf öğretmenlerine, araştırmacı tarafından dağıtılmış ve yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi

Araştırmanın veri toplama aracı  bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, anketi dolduran sınıf öğretmenlerin kişisel bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formundan (Ek 2.) yararlanılmıştır.

Araştırmanın ikinci ve üçüncü bölümde sınıf ğretmenlerinin sırasıyla örgütsel adalet ve psikolojik şiddet algılarını ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan rgtsel Adalet Algısı leği (Ek 3.) ve Psikolojik şiddet leği (Ek 4.) kullanılmıştır.

3.4.1. Örgütsel Adalet Algısı leği

Öğretmenlerin rgtsel adalet algısı Colquitt tarafından (2001) geliştirilen, zmen, Arbak ve üzeri (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan, 20 maddeden oluşan ‘‘rgtsel Adalet Algısı leği’’ kullanılarak ölçülmüştür. Bu lek örgütsel adalet algısının dört boyutunu (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, kişiler arası adalet ve

bilgisel adalet) birleştiren tek ölçektir. Bu dört boyutu da temsil eden maddeler literatürdeki çeşitli örgütsel adalet ölçeklerinden seçilerek oluşturulmuştur.

Örgütsel adalet algısı ölçeğinde yer alan sorular 5'li likert tipinde hazırlanmış olup kodlamalar 1:çok az, 2: az, 3: kısmen, 4: yeterince, 5: çok fazla şeklindedir. Negatif maddeler ise puanlamanın ters derecesi verilerek belirlenmiştir.

Özmen, Arbak ve Özer'in (2007) yaptığı çalışmada ölçek üç boyutta toplanmıştır. Yapılan güvenilirlik analizine göre Cronbach Alpha (α) değerleri, dağıtımsal adalet algısı boyutu için 0.94, işlemsel adalet algısı boyutu için 0.86, etkileşim adaleti algısı boyutu için 0.88 olarak bulunmuştur.

Başar'ın (2011) araştırmasında ölçek dört faktör altında toplanmış ve faktörlerin güvenilirlikleri dağıtım adaleti için 0.88, süreç adaleti için 0,84, kişiler arası adalet için 0,91 ve bilgisel adalet için 0,93 olarak, ölçeğin tamamı için ise 0,92 olarak hesaplanmıştır.

3.4.2. Psikolojik Şiddet Ölçeği

Psikolojik şiddet anketi; Einarsen ve Raknes'in (1997) kullanmış oldukları, 21 maddeden oluşan, Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, olumsuz davranış soruları Negative Acts Questionnaire (NAQ) ölçeği kullanılarak ölçülmüştür.

Psikolojik Şiddet Ölçeğinde yer alan bu sorular 5'li likert tipiyle hazırlanmış olup (1) hiç, (2) ara sıra, (3) ayda bir, (4) haftada bir, (5) her gün şeklinde derecelendirilmiştir.

Cemaloğlu ve Kılınc'ın (2012) yaptığı çalışmada ölçek iki faktör altında toplanmıştır. Birinci faktör sosyal ilişkiler boyutuna dönüktür ve 15 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri ,81 ile ,65 arasında değişmiştir. İkinci faktör görev boyutunu ifade etmektedir. Bu boyutta 6 madde yer almıştır. Görev boyutunda yer alan maddelerin faktör yükleri ,79 ile ,61 arasında değişmiştir. İki alt boyutun kendi içlerinde hesaplanan güvenilirlik katsayıları sosyal ilişkiler boyutunda ,97 ve görev boyutunda ise ,91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tüm boyutlarında 21 maddenin madde-test korelasyonu (Itemtotal) ,65 ile ,86 arasında değişmektedir. Şimşek, Emhan, Demirtaş ve Topuz'un (2015) yaptığı çalışmada ise Cronbach's Alpha katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur.

3.4.3. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi

Bu bölüm, araştırmada kullanılan ölçeklerin uygulama sonrasındaki faktör ve güvenirlik analizlerini içermektedir.

3.4.3.1. Örgütsel Adalet Algısı leğinin Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmacı tarafından uygulanan rgtsel Adalet Algısı leğinin (ÖAAÖ) alt boyutlarına ilişkin faktör analizi ve Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 3.2.'deki gibi bulunmuştur.

Tablo 3.2. *Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

	Maddeler	Faktör Yükleri		
		DA	İA	EA
11	Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?	,860		
9	Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?	,850		
10	Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	,845		
8	Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?	,819		
2	Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?		,770	
3	Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?		,759	
6	Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?		,727	
7	Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?		,724	
1	Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?		,714	
5	Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?		,694	
4	Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?		,689	
13	Size değer verir mi?			,825
12	Size nazik davranır mı?			,800
14	Size saygılı davranır mı?			,802
18	Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?			,798
16	Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?			,795
20	Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?			,794
17	Süreçleri bütünüyle açıklar mı?			,785
19	Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?			,724
15	Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?*			,517
		%	%	%
	Varyans Açıklama Oranı = % 72,863 (Toplam)	18,245	23,398	31,219
	Güvenirlik Katsayısı (Cronbach's Alpha) = ,954 (Toplam)	,920	,928	,938
	KMO = ,946			
	Bartlett's Test of Sphericity	$X^2 = 5324,146$	sd = 190	P = ,000

* İşaretili maddeler olumsuz ifadeli olup ters puanlanmıştır.

Bu araştırmada yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında ÖAAÖ'de üç faktör bulunmuştur. Bu üç faktör tarafından açıklanan toplam varyans % 72,863'tür. Birinci

faktör varyansın % 18,245'ini, ikinci faktör % 23,398'ini ve üçüncü faktör % 31,219'unu açıklamaktadır. Birinci faktör dağıtımsal adalet, ikinci faktör işlemsel adalet, üçüncü faktör ise etkileşimsel adalet boyutuna dönüktür. Dağıtımsal adalet 4 maddeden, işlemsel adalet 7 maddeden ve etkileşimsel adalet 9 maddeden oluşmaktadır. Dağıtımsal adalet faktöründe yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri ,819 – ,860 arasında, işlemsel adalet faktöründe ,689 – ,770 arasında ve etkileşimsel adalet faktöründe ,517 – ,825 arasında değişmektedir.

ÖAAÖ'nün güvenilirliğini kestirmek için Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla dağıtımsal adalet için ,920, işlemsel adalet için ,928, etkileşimsel adalet için ise ,938'dir. Tüm anketin Cronbach's Alpha değeri ise ,954'tür. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenilirlik katsayısının ,70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenilirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2014, s.183). Elde edilen bu değerler örgütsel adalet algısı ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.4.3.2. Psikolojik Şiddet Ölçeğinin Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmacı tarafından uygulanan Psikolojik Şiddet Ölçeğinin (PŞÖ) alt boyutlarına ilişkin faktör analizi ve Cronbach's Alpha katsayıları Tablo 3.3.'teki gibi bulunmuştur.

Tablo 3.3. *Psikolojik Şiddet Ölçeğine İlişkin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları*

	Maddeler	Faktör Yükleri	
		Sosyal İlişkiler	Görev
20	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	,901	
17	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	,825	
7	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	,796	
19	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	,791	
9	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	,774	
10	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	,750	
8	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	,723	
12	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	,649	
16	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	,603	
15	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	,584	
3	Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi		,831
2	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek		,807
4	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi		,796
6	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme		,627
5	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması		,606
14	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması		,539
1	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması		,399
		%	%
	Varyans Açıklama Oranı = % 63,638 (Toplam)	36,624	27,014
	Güvenirlik Katsayısı (Cronbach Alpha) = ,945 (Toplam)	,946	,854
	KMO = ,930		
	Bartlett's Test of Sphericity	$X^2 = 3819,505$	sd = 136 P = ,000

Ölçeğin geçerliliğini belirlemek için yapılan faktör analizi sonucunda, yüksek iki yük değeri arasındaki farkın ,10 olması önerilir. Çok faktörlü bir yapıda, birden çok faktörde yüksek yük değeri veren madde, binişik bir madde olarak tanımlanır ve ölçekten çıkarılması düşünülebilir (Büyüköztürk, 2014, s.135). Bu nedenle, bu araştırmada 11.,13.,18. ve 21.maddeler iki faktöre birden yük vermelerinden dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte kalan on yedi madde için aynı analiz tekrar edilmiş ve

PŞÖ’de iki faktör bulunmuştur. Bu iki faktör tarafından açıklanan toplam varyans % 63,638’tür. Birinci faktör varyansın % 36,624’ünü, ikinci faktör % 27,014’ünü açıklamaktadır. Birinci faktör sosyal ilişkiler, ikinci faktör görev boyutuna dönüktür. Sosyal ilişkiler alt boyutu 10 maddeden, görev alt boyutu 7 maddeden oluşmaktadır. Sosyal ilişkiler alt boyutunda yer alan maddelerin faktördeki yük değerleri ,584 – ,901 arasında, görev alt boyutunda ,339 – ,831 arasında değişmektedir. Faktör yük değerinin, 0,45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer, 0,30’a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2014, s.134).

PŞÖ’nün güvenilirliğini kestirmek için Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen Cronbach’s Alpha değerleri sırasıyla sosyal ilişkiler alt boyutu için ,946, görev alt boyutu için ,854’tür. Tüm anketin Cronbach’s Alpha değeri ise ,945’tir. Elde edilen bu değerler psikolojik şiddet ölçeğinin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısı ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiyi belirlerken Tablo 3.6.’teki aralıklar göz önünde bulundurulmuştur.

Tablo 3.4. Ölçekler Arasındaki Korelasyon İlişkilerinin Kriterleri

R	İlişki
0.90 – 1,00	Çok Yüksek
0,70 – 0,89	Yüksek
0,50 – 0,69	Orta
0,26 – 0,49	Zayıf
0,00 – 0,25	Çok Zayıf

Akgül ve Çevik, 2003, s.358

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma verileri ölçek uygulama ile elde edilmiştir. Ölçek uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS 20 versiyonu paket programı kullanılarak veri tabanı oluşturulmuş, tablolaştırılmıştır. Ölçek sınıf öğretmenlerine uygulandıktan sonra her bireyin ölçeklerden aldıkları puan hesaplanarak gerekli karşılaştırmalar yapılmıştır. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken aralıklar 1.00-1.79 “çok düşük”, 1.80-2.59 “düşük”, 2.60-3.39 “orta”, 3.40 4.19 “yüksek”, 4.20-5.00 aralığı ise “çok yüksek”

olarak değerlendirilmiştir. Verilerin istatistiksel analizinde frekans, yzdelik, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında, parametrik testlerde iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek ynlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Varyansların eşitliğinin sağlanamadığı durumlarda, parametrik olmayan testlerden iki grup arasındaki farkı Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin dzyeyini belirlemek ve hipotezleri doğrulamak için ise Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır. Cronbach's Alpha yntemi ile gvenirlik analizi yapılmış, istatistikî bilgiler $p < ,05$ anlamlılık dzyeyinde değerlendirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan örneklem grubundan ölçekler aracılığı ile toplanan, verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okuldaki örgütsel adalete ilişkin algıları, örgütsel adaletin alt boyutlarına göre incelenmiş ve bulgular Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adaletin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri*

Boyutlar	\bar{X}	SS
Dağıtımsal Adaleti	3,5571	,96272
İşlemsel Adalet	3,5005	,86327
Etkileşimsel Adalet	3,8853	,82428
Örgütsel Adalet (Toplam)	3,6850	,75119

Tablo 4.1. incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının ($\bar{X} = 3,6850$) puanla yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu durumda, sınıf öğretmenlerinin okul içerisinde yapılan uygulamaları adil olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Bununla birlikte, örgütsel adaletin üç alt boyutunun da öğretmenlerce yüksek düzeyde algılandığı görülmektedir. Ancak sınıf öğretmenlerinin etkileşimsel adalet ($\bar{X} = 3,8853$) algısı, dağıtımsal ($\bar{X} = 3,5571$) ve işlemsel ($\bar{X} = 3,5005$) adalet algılarına göre daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, bağımsız değişkenler dikkate alınmadan Tablo 4.2.'de görülmektedir.

Tablo 4.2. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinden Elde Edilen Betimsel İstatistik

Md No	İfadeler	\bar{X}	SS
1.	Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?	3,6429	,98789
2.	Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?	3,2107	,97747
3.	Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?	3,5000	,96163
4.	Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?	3,3571	1,14580
5.	Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?	3,5714	1,01701
6.	Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?	3,5107	1,03690
7.	Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?	3,7107	1,08685
8.	Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?	3,5714	1,11775
9.	Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?	3,5357	,99397
10.	Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	3,6500	1,06036
11.	Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?	3,4714	1,11003
12.	Size nazik davranır mı?	4,0321	,93270
13.	Size değer verir mi?	3,9429	1,02143
14.	Size saygılı davranır mı?	4,0893	,93281
15.	Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?	3,7893	1,27924
16.	Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?	3,8429	1,01085
17.	Süreçleri bütünüyle açıklar mı?	3,7286	,95672
18.	Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?	3,7750	,96688
19.	Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?	3,7857	,97117
20.	Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?	3,9821	,96333

Tablo 4.2.'yi incelediğimizde, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarına ilişkin görüşleri incelendiğinde, en yüksek değeri “Size saygılı davranır mı?” ($\bar{X} = 4,0893$) maddesine, (ss= ,93281), en düşük değeri ise “Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?” ($\bar{X} = 3,2107$) maddesine, (ss= ,97747) verdikleri görülmektedir. Standart sapma değerlerine bakıldığında en homojen dağılımın “Size nazik davranır mı?” (ss= ,93270) maddesinde, en heterojen dağılımın ise “Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?” (ss= 1,27924) maddesinde olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 4.2.'ye göre sınıf öğretmenleri, okul yöneticilerinin kendilerine saygılı, nazik davrandıklarını, bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuştuklarını ve

kendilerine değer verdiklerini düşünmektedirler. Bu sonuçtan, okul yöneticilerinin okul içi iletişime önem verdikleri şeklinde yorum yapılabilir.

4.2. Örgütsel Adalet Algılarının Çeşitli Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki öğretmen sayısı değişkenleri açısından incelenmiştir. Müdürün cinsiyeti değişkenine göre kadın katılımcı sayısı yetersiz olduğundan dolayı, bu değişkene göre analiz yapılmamıştır.

4.2.1. Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okuldaki örgütsel adalet algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.3.'te gösterilmiştir.

Tablo 4.3. *Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması*

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	sd	P
Dağıtimsal Adalet	Kadın	140	3,4679	,93293	1,556	278	,121
	Erkek	140	3,6464	,98687			
İşlemsel Adalet	Kadın	140	3,4122	,85372	1,717	278	,087
	Erkek	140	3,5888	,86676			
Etkileşimsel Adalet	Kadın	140	3,7865	,82322	2,017	278	,045*
	Erkek	140	3,9841	,81634			

($p < ,05$)*

Sınıf öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adaletin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan t testi sonuçlarına göre, dağıtimsal adalet [$t_{(278)} = 1,556, p > ,05$] ve işlemsel adalet [$t_{(278)} = 1,717, p > ,05$] alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Ancak etkileşimsel adalet alt boyutuna göre öğretmenlerin örgütsel adalet algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(278)} = 2,017, p < ,05$]. Buna göre, erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ($\bar{X} = 3,9841$) kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından ($\bar{X} = 3,7865$) daha yüksektir. Bu bulgulara göre cinsiyet

değişkeninin, öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları üzerinde ayırt edici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

4.2.2. Örgütsel Adalet Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Bu testin sonucunda, dağıtımsal [$F_{(3-276)} = ,853, p > ,05$], işlemsel [$F_{(3-276)} = ,108, p > ,05$] ve etkileşimsel [$F_{(3-276)} = 1,324, p > ,05$] adalet alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yaş değişkeninin sınıf öğretmenlerinin adalet algıları üzerinde belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir.

4.2.3. Örgütsel Adalet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algısının medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan t testinin sonuçlarına göre, işlemsel [$t_{(278)} = 1,417, p > ,05$] ve etkileşimsel [$t_{(278)} = ,856, p > ,05$] adalet alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak dağıtımsal adalet alt boyutunda varyansların eşitliği sağlanamadığı için öğretmenlerin bu alt boyuttaki örgütsel adalet algıları non-parametrik testlerden Mann Whitney-U testiyle analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları dağıtımsal adalet alt boyutunda medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$U = 3356, p > ,05$].

4.2.4. Örgütsel Adalet Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Anova testinin sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları dağıtımsal [$F_{(2-277)} = 1,453, p > ,05$], işlemsel [$F_{(2-277)} = 1,750, p > ,05$] ve etkileşimsel [$F_{(2-277)} = 2,288, p > ,05$] adalet alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin eğitim seviyesinin artması, algılanan örgütsel adaleti anlamlı ölçüde etkilememektedir şeklinde yorumlanabilir.

4.2.5. Örgütsel Adalet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının kıdem değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları işlemsel adalet alt boyutunda kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(4-275)} = 1,052, p > ,05$].

Dağıtımsal ve etkileşimsel adalet alt boyutlarında varyansların eşitliği sağlanamadığı için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, öğretmenlerin örgütsel adalet algıları dağıtımsal [$X^2_{(4)} = 5,808, p > ,05$] ve etkileşimsel [$X^2_{(4)} = 6,053, p > ,05$] adalet alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4.2.6. Örgütsel Adalet Algılarının Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının buldukları kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarında dağıtımsal [$F_{(3-276)} = ,941, p > ,05$], işlemsel [$F_{(3-276)} = ,413, p > ,05$] ve etkileşimsel [$F_{(3-276)} = ,599, p > ,05$] adalet alt boyutlarında kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.3. Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet Algıları İle İlgili Bulgular

Sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okuldaki psikolojik şiddete ilişkin algıları, psikolojik şiddetin alt boyutlarına göre incelenmiş ve bulgular Tablo 4.4.'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddetin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeyleri

Boyutlar	\bar{X}	SS
Sosyal İlişkiler	1,2450	,53244
Görev	1,4510	,57086
Psikolojik Şiddet (Toplam)	1,3298	,51439

Tablo 4.4. incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algılarının ($\bar{X} = 1,3298$) puanla çok düşük bir değere sahip olduğu görülmektedir. Psikolojik şiddet algısının iki alt boyutunun da sınıf öğretmenlerince çok düşük düzeyde algılandığı görülmektedir. Ancak sınıf öğretmenlerinin sosyal ilişkiler ($\bar{X} = 1,2450$) boyutuna ilişkin algıları, görev ($\bar{X} = 1,4510$) boyutuna ilişkin algılarından daha düşüktür.

Sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algıları, bağımsız değişkenler dikkate alınmadan Tablo 4.5. 'te görülmektedir.

Tablo 4.5. Psikolojik Şiddet Algısı Ölçeğinden Elde Edilen Betimsel İstatistik

Md No	İfadeler	\bar{X}	SS
1.	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	1,5714	,82212
2.	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek	1,3357	,79524
3.	Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	1,4714	,91144
4.	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	1,3786	,74745
5.	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	1,3893	,64638
6.	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	1,4107	,75673
7.	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	1,1857	,62888
8.	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	1,3250	,69670
9.	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	1,1679	,55232
10.	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	1,1821	,61554
12.	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	1,3679	,74562
14.	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	1,6000	,76949
15.	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	1,2357	,60595
16.	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	1,3250	,72197
17.	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	1,2357	,65156
19.	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	1,2536	,64757
20.	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	1,1714	,59198

Tablo 4.5. 'te sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algılarına ilişkin görüşleri incelendiğinde, en yüksek değeri "Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması" ($\bar{X} = 1,6000$) maddesine, ($ss = ,76949$), en düşük değeri ise "Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar" ($\bar{X} = 1,1679$) maddesine, ($ss = ,55232$), verdikleri görülmektedir.

Tablo 4.5.'e göre sınıf öğretmenlerinin en fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları davranışlar, fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması, birinin başarılarını etkileyecek bilgiyi saklaması, ustalık/yeterlilik seviyelerinin altındaki işleri yapmalarının istenmesidir. Standart sapma değerlerine bakıldığında, en homojen dağılımın

“Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar” (ss= ,55232) maddesinde, en heterojen dağılımın ise “Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi” (ss= ,91144) maddesinde olduğu ortaya konulmuştur.

4.4. Psikolojik Şiddet Algılarının Çeşitli Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bu bölümde sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurumdaki öğretmen sayısı değişkenleri açısından incelenmiştir. Müdürün cinsiyeti değişkenine göre kadın katılımcı sayısı yetersiz olduğundan dolayı, bu değişkene göre analiz yapılmamıştır.

4.4.1. Psikolojik Şiddet Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin görev alt boyutundaki psikolojik şiddet algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları görev alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(278)} = ,777, p > ,05$].

Sınıf öğretmenlerinin sosyal ilişkiler alt boyutundaki psikolojik şiddet algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için ise Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Buna göre, öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları sosyal ilişkiler alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$U = 9562,500, p > ,05$].

Başka bir ifadeyle, cinsiyetin öğretmenlerin algıladıkları psikolojik şiddet üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Buradan psikolojik şiddet uygulayıcılarının, şiddet eylemlerini gerçekleştirirken cinsiyet ayrımı yapmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

4.4.2. Psikolojik Şiddet Algılarının Yaş Değişkenine Göre İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda psikolojik şiddete ilişkin algılarının öğretmenlerin yaşlarına göre değişip değişmediği istatistiksel olarak incelenmiş ve

bulgular Tablo 4.6.'da verilmiştir. Varyansların eşitliği sağlanamadığı için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır.

Tablo 4.6. *Sınıf Öğretmenlerinin Psikolojik Şiddet Algılarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu*

Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ort.	Sd	X ²	P	Anlamlı Fark
Sosyal İlişkiler	24-34	90	156,37	3	10,042	,018*	1-2 1-3
	35-44	86	134,31				
	45-54	75	122,27				
	55+	29	156,74				
Görev	24-34	90	151,10	3	5,756	,124	—
	35-44	86	136,18				
	45-54	75	125,93				
	55+	29	158,09				

($p < ,05$)*

Sınıf öğretmenlerinin yaşlarına göre algıladıkları psikolojik şiddetin farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan Kruskal Wallis testi sonucuna göre görev [$X^2_{(3)} = 5,756$, $p > ,05$] alt boyutunda grupların sıra ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak öğretmenlerin yaşlarına göre algıladıkları psikolojik şiddetin farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi için yapılan Kruskal Wallis testi sonucuna göre sosyal ilişkiler alt boyutunda grupların sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$X^2_{(3)} = 10,042$, $p < ,05$]. Söz konusu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için yapılan Mann Whitney-U testi sonucuna göre, 24-34 ile 35-44 yaşları arasında ve 24-34 ile 45-54 yaşları arasında öğretmenlerin sosyal ilişkiler alt boyutunda elde ettikleri puanların sıra ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Bu testin sonuçlarına göre, 45-54 ile 35-44 yaşları arasındaki sınıf öğretmenleri, 24-34 yaşları arasındaki sınıf öğretmenlerinden daha az psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Yani yaş ilerledikçe öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddet azalmaktadır.

4.4.3. Psikolojik Şiddet Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algılarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için t testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, öğretmenlerinin psikolojik şiddet algıları görev [$t_{(278)} = ,080, p > ,05$] ve sosyal ilişkiler [$t_{(278)} = ,239, p > ,05$] alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani araştırmaya katılan öğretmenlerin evli veya bekar olmasının, psikolojik şiddet eylemlerini algılamalarında bir fark oluşturmadığı şeklinde yorumlanabilir.

4.4.4. Psikolojik Şiddet Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin görev alt boyutundaki psikolojik şiddet algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Anova testinin sonucuna göre, öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları görev alt boyutunda eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$F_{(2-277)} = ,937, p > ,05$].

Varyansların eşitliliği sağlanamadığı için sosyal ilişkiler alt boyutunda öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, sosyal ilişkiler [$X^2_{(2)} = 1,058, p > ,05$] alt boyutunda grupların sıra ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani öğretmenlerin eğitim durumunun artması, psikolojik şiddet algılarını anlamlı düzeyde etkilememektedir. Bu durumda, psikolojik şiddet eğitimin her kademesinin karşılaşılabileceği bir sorundur, diyebiliriz.

4.4.5. Psikolojik Şiddet Algılarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesi

Sınıf öğretmenlerinin görev yaptıkları okullarda psikolojik şiddete ilişkin algılarının öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediği istatistiksel olarak incelenmiş ve varyansların eşitliği sağlanamadığı için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, görev [$X^2_{(4)} = 6,282, p > ,05$] ve sosyal ilişkiler [$X^2_{(4)} = 8,527, p > ,05$] alt boyutlarında grupların

sıra ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, öğretmenlerin uzun yıllardır öğretmenlik yapıyor olmalarının ya da öğretmenliğe yeni başlamış olmalarının algıladıkları psikolojik şiddet üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

4.4.6. Psikolojik Şiddet Algılarının Kurumdaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algılarının buldukları kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Anova testinin sonucuna göre, öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları görev [$F_{(3-276)} = ,567, p > ,05$] ve sosyal ilişkiler [$F_{(3-276)} = ,654, p > ,05$] alt boyutlarında kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani bir okulda çalışan öğretmen sayısının az ya da çok olması öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarını değiştirmemektedir.

4.5. Örgütsel Adalet Algısı ile Psikolojik Şiddet Algısı Arasındaki İlişki

Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişki, örgütsel adaletin alt boyutları ile psikolojik şiddetin alt boyutları arasındaki ilişki düşünülerek incelenmiştir. Bu ilişkinin ne düzeyde olduğunu belirlemek için Pearson Korelasyon testi yapılmış ve Tablo 4.7.'da gösterilmiştir.

Tablo 4.7. *Alt Boyutlar Arasında Yapılan Pearson Korelasyon Testi*

		Dağıtımsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet	Sosyal İlişkiler	Görev
Dağıtımsal Adalet	Korelasyon Katsayısı	1	,590**	,478**	-,102	-,162**
	Anlamlılık Düzeyi		,000	,000	,088	,006
	N	280	280	280	280	280
İşlemsel Adalet	Korelasyon Katsayısı	,590**	1	,720**	-,245**	-,342**
	Anlamlılık Düzeyi	,000		,000	,000	,000
	N	280	280	280	280	280
Etkileşimsel Adalet	Korelasyon Katsayısı	,478**	,720**	1	-,354**	-,465**
	Anlamlılık Düzeyi	,000	,000		,000	,000
	N	280	280	280	280	280
Sosyal İlişkiler	Korelasyon Katsayısı	-,102	-,245**	-,354**	1	,756**
	Anlamlılık Düzeyi	,088	,000	,000		,000
	N	280	280	280	280	280
Görev	Korelasyon Katsayısı	-,162**	-,342**	-,465**	,756**	1
	Anlamlılık Düzeyi	,006	,000	,000	,000	
	N	280	280	280	280	280

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).

Yapılan Pearson Korelasyon testi sonucunda “örgütsel adalet algısının alt boyutları” ile “psikolojik şiddet algısının alt boyutları” arasındaki ilişkiler aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

- “Dağıtımsal adalet” ile “sosyal ilişkiler” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır (r: -,102, p < ,01).
- “Dağıtımsal Adalet” ile “görev” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır (r: -,162, p < ,01).
- “İşlemsel adalet” ile “sosyal ilişkiler” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır (r: -,245, p < ,01).
- “İşlemsel adalet” ile “görev” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır (r: -,342, p < ,01).

e) “Etkileşimsel adalet” ile “sosyal ilişkiler” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır ($r: -,354, p < ,01$).

f) “Etkileşimsel adalet” ile “görev” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf bir ilişki vardır ($r: -,465, p < ,01$).

BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Örgütsel adalet, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri olumlu ya da olumsuz adalet algıları, olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar için yöneticiler tarafından kendilerine adaletli davranılıp davranılmaması her zaman kaygı unsuru olmuştur. Çalışanlar hak ettikleri ya da istedikleri kazanımları elde edemedikleri zaman birtakım olumsuz düşünce, tutum ve davranışlara yönelebilmektedir. Çalışanlarda adillik ya da adaletsizlik algısı, çoğunlukla örgüte katkıları karşılığında elde ettikleri kazanımlarla oluşmaktadır(Çağ, 2011). Elde edilen kazanımlarda bir adaletsizlik söz konusu olduğunda öfke ve kızgınlık duyarak etik olmayan, misilleme gibi diğer çalışan ve yöneticilere karşı psikolojik şiddete neden olabilecek belli davranış kalıpları geliştirirler.

Araştırmanın bu bölümünde, alt problemlere ait bulgulardan elde edilen sonuçlar doğrultusunda karşılaştırmalar ve yorumlar yer almaktadır.

1) Araştırmada sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri, ($\bar{X} = 3,6850$) puanla yüksek bir değere sahiptir. Bu durumda, sınıf öğretmenlerinin okul içerisinde yapılan uygulamaları adil olarak değerlendirdikleri söylenebilir. Bununla birlikte, örgütsel adaletin üç alt boyutunun da öğretmenlerce yüksek düzeyde algılandığı görülmektedir. Ancak sınıf öğretmenlerinin etkileşimsel adalet ($\bar{X} = 3,8853$) algısı, dağıtımsal ($\bar{X} = 3,5571$) ve işlemsel ($\bar{X} = 3,5005$) adalet algılarına göre daha yüksektir. Bunun nedeni olarak, yöneticilerin okul içi iletişime önem vermeleri gösterilebilir.

Özmen, Arbak ve Özer (2007) yaptıkları çalışmada her üç boyuttaki adalet algı düzeylerini çok yüksek bulmamakla birlikte, algıların en olumlu olduğu boyutun etkileşim adaleti olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Bunun sebebi olarak, olumsuz algıların kamu sistemine ilişkin sorunlardan kaynaklanabileceğini, buna karşılık yöneticilerin bilgilendirme ve iletişim çabalarında adaletli davrandıklarını belirtmişlerdir.

2) Sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algı düzeyleri ($\bar{X} = 1,3298$) puanla çok düşük bir değere sahiptir. Psikolojik şiddet algısının iki alt boyutunun da sınıf

öğretmenlerince çok düşük düzeyde algılandığı görülmektedir. Ancak sınıf öğretmenlerinin sosyal ilişkiler ($\bar{X} = 1,2450$) boyutuna ilişkin algıları, görev ($\bar{X} = 1,4510$) boyutuna ilişkin algılarından daha düşüktür.

Cemaloğlu ve Kılınç (2012) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin psikolojik şiddetin görev ve sosyal ilişkiler boyutu kapsamındaki davranışlara “kısmen” maruz kaldıkları ortaya konulurken, Cemaloğlu'nun (2007) araştırmasında öğretmenlere yönelik yıldırmanın “orta” düzeyde yaşandığı sonucu bulunmuştur.

3) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri, dağıtımsal ve işlemsel adalet alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak etkileşimsel adalet alt boyutunda, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre, erkek öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ($\bar{X} = 3,9841$) kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algılarından ($\bar{X} = 3,7865$) daha yüksektir. Buradan cinsiyet değişkeninin, öğretmenlerin etkileşimsel adalet algıları üzerinde ayırt edici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu sonuç, Polat ve Celep 'in (2008) araştırma bulgularıyla da örtüşmektedir. Yaptığı araştırmada, örgütsel adaletin alt boyutlarında cinsiyete bağlı farklılaşma sadece dağıtımsal ve etkileşimsel adalette gözlenmiştir. Poyraz, Kara ve Çetin'in (2009) araştırma sonuçlarında ise dağıtımsal adalet açısından erkekler ve bayanlar arasında bir farklılık görülmüştür. Bunun dışında, cinsiyetin algılanan örgütsel adalette anlamlı bir değişken olmadığı bulguları da mevcuttur (Sarı, 2010; Şentürk ve Baş, 2011; Toplu, 2010; Yılmaz, 2010).

4) Sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algı düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buradan, cinsiyetin öğretmenlerin algıladıkları psikolojik şiddet üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifadeyle saldırganların, şiddet eylemlerini gerçekleştirirken cinsiyet ayrımı yapmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Literatürde de bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Canbaz, 2014; Çelik, 2011; Çivilidağ, 2012; Eğerci, 2009; Einarsen ve Skogstad, 1996).

Cemaloğlu ve Ertürk'ün (2007) çalışmasında ise erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak da, sosyal değerler ve kültürel yapının etkili olduğu gösterilmiştir.

Yılmaz, Özler ve Mercan'ın (2008) araştırma sonuçları ise, kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları göstermektedir. Bunun nedeni olarak; Türk toplumunun ataerkil özelliklere sahip olması, işyerlerinde erkek çalışanların ve yöneticilerin kadınlara sayısal üstünlüğünün olması ve kadınların psikolojik yapılarının daha yıpranabilir olması faktörleri gösterilmiştir.

5) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Buradan, yaş değişkeninin sınıf öğretmenlerinin adalet algıları üzerinde belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Benzer şekilde, Çelik (2011), Çırak (2013), Sarı (2011), Toplu (2010) tarafından yapılan araştırmalar bu bulguyu desteklemektedir.

6) Sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algı düzeyleri, görev alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak sosyal ilişkiler alt boyutunda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Sonuçlara göre, 45-54 ile 35-44 yaşları arasındaki sınıf öğretmenleri, 24-34 yaşları arasındaki sınıf öğretmenlerinden daha az psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Yani yaş ilerledikçe öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddet azalmaktadır. Bunun sebebi olarak, 24-34 yaşları arasındaki öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında oldukları için, çalışkan, başarı yönelimli, kendilerini işine adanmış, idealist olmaları ve bu özellikleri nedeniyle psikolojik şiddet uygulayıcılarının, kurbanı yalnızlığa ve sosyal izolasyona (tecrit) iterek (Tutar,2015) hedefi olmaları söylenebilir.

Literatürdeki benzer çalışmalar da araştırma sonuçlarını doğrular niteliktedir.

Çam'ın (2013) yaptığı araştırma sonuçları, küçük yaş grubunun (25-34) psikolojik şiddet olgusuna en fazla maruz kalan ve uygulamaya çalışan grup olduğunu göstermektedir. Orta yaş grubunun (35-43) ise psikolojik şiddet olgusu hakkında en fazla bilgisi olduğu ve buna dayanarak en az maruz kalan ve en az uygulayan grup olduğu belirtilmiştir.

Özdemir (2015), yaptığı çalışmada öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarının 22-30 yaş grubunda yoğunlaştığı sonucunu elde etmiştir. Bunun sebebi olarak da, bu yaş grubundaki öğretmenlerin genç, mesleki tecrübelerinin yeterince olmaması, beklentilerinin yüksek olması ve aynı zamanda 30 yaş üstü öğretmenlerin de kendilerinden yaşça küçük olan bu öğretmenlere karşı onların benliklerini zedeleyebilecek davranışlar içine girmesi olara belirtilmiştir.

7) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Çelik'in (2011) yaptığı araştırma sonucunu destekler niteliktedir.

8) Sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algı düzeyleri, medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani araştırmaya katılan öğretmenlerin evli veya bekar olmasının, psikolojik şiddet eylemlerini algılamalarında bir fark oluşturmadığı şeklinde yorumlanabilir. Benzer şekilde, Aydoğan (2010), Karcıoğlu ve Akbaş (2010), Ocak (2008), Canbaz (2014) tarafından yapılan araştırmalarda da bu bulgu desteklenmiştir. Ancak bazı çalışmalarda bekar öğretmenlerin, evli öğretmenlere göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı sonucu elde edilmiştir (Erdoğan, 2012; Karyağdı, 2007).

9) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel algı düzeyleri, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin eğitim seviyesinin artmasının, algılanan örgütsel adaleti anlamlı ölçüde etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Yılmaz (2010) ise katılımcıların algılarının eğitim durumuna göre değişmemesinin en önemli sebebi olarak, öğretmenlerin çok büyük bir çoğunluğunun lisans düzeyinde bir eğitime sahip olmasını göstermiştir.

10) Sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algı düzeyleri, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani öğretmenlerin eğitim durumunun artması, psikolojik şiddet algılarını anlamlı düzeyde etkilememektedir. Bu durumda, psikolojik şiddetin, eğitimin her döneminde karşılaşılabilecek bir sorun olduğu söylenebilir. Benzer şekilde, Canbaz (2014), Çelik (2011), Sönmezışık (2011), Özcan (2011) tarafından yapılan çalışmalar, araştırma sonucunu destekler niteliktedir. Nanto'nun (2015) araştırma sonuçlarına göre ise, eğitim durumu lisansüstü olan öğretmenler eğitim durumu lisans ve ön lisan olan öğretmenlere göre daha az psikolojik şiddete maruz kalmaktadır.

11) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Algılanan örgütsel adalette, mesleki kıdemin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını gösteren araştırma sonuçlarının yanında (Şentürk ve Baş, 2011; Yavuz, 2010), anlamlı fark oluşturduğunu gösteren (Çırak, 2013; Polat ve Celep, 2008; Sarı, 2011; Yılmaz, 2010) araştırma sonuçları da mevcuttur.

12) Sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algı düzeyleri, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durum, öğretmenlerin

uzun yıllardır öğretmenlik yapıyor olmalarının ya da öğretmenliğe yeni başlamış olmalarının algıladıkları psikolojik şiddet üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Aydoğan, 2010; Erdoğan, 2012).

Çelik'in (2011) yapmış olduğu araştırma sonuçları, kıdem değişkeni ile psikolojik şiddet algısı arasında 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algısının 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

13) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algı düzeyleri, kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yılmaz (2010) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların algıları öğretmen sayısına göre değişmemektedir. Ancak Polat ve Celep (2008)'in araştırma sonuçları, okuldaki öğretmen sayısının artıkça öğretmenlerin adalet algısında bir düşme gözlemlendiğini göstermektedir.

14) Sınıf öğretmenlerinin psikolojik şiddet algı düzeyleri, kurumdaki öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yani bir okulda çalışan öğretmen sayısının az ya da çok olması öğretmenlerin psikolojik şiddet algılarını değiştirmemektedir. Ancak Ocak (2008) tarafından yapılan araştırma sonuçları, psikolojik şiddetin, çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaştığını göstermektedir. Bu sonuca göre, çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı 28-33 ile 34 ve üstü olan öğretmenler iş yerinde psikolojik şiddete daha fazla uğramaktadır. Öğretmen sayısının artması işyerinde psikolojik şiddeti arttırmaktadır.

15) Araştırmanın son kısmında, “örgütsel adalet algılarının alt boyutları” ile “psikolojik şiddet algılarının alt boyutları” arasındaki ilişki Pearson Korelasyon testiyle ölçülmüş ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi saptanmıştır.

- a) “Dağıtımsal adalet” ile “sosyal ilişkiler” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır. Yani sınıf öğretmenlerinin dağıtımsal adalet boyutuna ait algıları arttıkça, sosyal ilişkiler boyutuna ait algıları azalmaktadır.
- b) “Dağıtımsal Adalet” ile “görev” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır. Başka bir ifadeyle, sınıf öğretmenlerinin dağıtımsal adalet boyutuna ait algıları arttıkça, görev boyutuna ait algıları azalmaktadır.
- c) “İşlemsel adalet” ile “sosyal ilişkiler” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve çok zayıf düzeyde bir ilişki vardır. Diğer bir

ifadeyle, sınıf öğretmenlerinin işlemsel adalet boyutuna ait algıları arttıkça, sosyal ilişkiler boyutuna ait algıları azalmaktadır.

- d) “İşlemsel adalet” ile “görev” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki vardır. Yani sınıf öğretmenlerinin işlemsel adalet boyutuna ait algıları arttıkça, görev boyutuna ait algıları azalmaktadır.
- e) “Etkileşimsel adalet” ile “sosyal ilişkiler” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki vardır. Yani sınıf öğretmenlerinin etkileşimsel adalet boyutuna ait algıları arttıkça, sosyal ilişkiler boyutuna ait algıları azalmaktadır.
- f) “Etkileşimsel adalet” ile “görev” alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönlü ve zayıf düzeyde bir ilişki vardır. Yani sınıf öğretmenlerinin etkileşimsel adalet boyutuna ait algıları arttıkça, görev boyutuna ait algıları azalmaktadır.

Kuşseven (2016) ile Demirel ve Seçkin (2014)’in araştırma sonuçlarına göre ise örgütsel adalet ile psikolojik şiddet arasında anlamlı, negatif yönlü, orta düzeyde bir ilişki vardır. Diğer bir deyişle, örgütsel adalet algısı arttıkça psikolojik şiddet algısı azalmaktadır.

5.2. Öneriler

Araştırmada varılan sonuçlara dayalı olarak uygulayıcılara ve diğer araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- 1) Başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere tüm kurumlarda psikolojik şiddetle ilgili bilgilendirme yapılmalı, MEB okullarda psikolojik şiddeti azaltmak için yönetmelikler düzenlemelidir.
- 2) Kaynaklar, ödüller ve cezalar okul içinde adil olarak dağıtılmalı, okullarda hak edene hak ettiğini alabileceği bir sistem kurulmalıdır. Eğer bir öğretmen okul tarafından ödüllendiriliyorsa, diğer öğretmenler bunu hak ettiğini düşünmelidir.
- 3) Yöneticiler için tüm öğretmenler aynı değere sahip olmalıdır. Bazı öğretmenler, yöneticilere daha yakın olduğu için özel iletişime ve imkanlara tabi tutulmamalıdır.

Yöneticiler bütün öğretmenlere karşı anlayış, saygı, takdir etme hususunda eşit davranmalıdır.

4) Yöneticiler, okulla ilgili kararlarda gerek toplantı yaparak, gerekse teknolojiyi kullanarak öğretmenlerin görüşlerini almalı, bunu yaparken herkesin görüşüne saygı duyup önyargılardan uzak durmalıdır.

5) Yöneticiler tek başlarına psikolojik şiddetten sorumlu değildirler. Tıpkı okulda çalışan diğer öğretmenler gibi örgütün gayri şahsi yasalarına bağlıdırlar. Çünkü psikolojik şiddet, hem meslektaşlar arasında hem de öğretmenlerden yöneticilere doğru olabilir. Bu bakımdan, hedef kim olursa olsun adil olmayan davranış biçimlerine karşı oluşturulacak normlar, okul içerisindeki tüm çalışanları kapsamalıdır.

6) Örgütsel adalet algısının bir okulda artırılabilmesi için öncelikle bu okulda örgütsel ahlakı ve kültürü geliştirmeye yönelik bir anlayış oluşturulmalıdır. Bu anlayışta, dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet algılarının her birinin güçlendirilmesine yönelik yapılanlar, aslında özelde psikolojik şiddeti önlemek açısından da faydalı olacaktır.

7) Okullarda öğretmenlerin gerektiğinde kendileriyle ilgili alınan kararlara itiraz edebildiği, birbirlerine saygılı ve nazik davrandığı yani örgütsel adaletin sağlandığı bir okul ortamı oluşturulmalı, böylece oluşabilecek psikolojik şiddet vakalarının da önüne geçilmelidir.

8) Son olarak unutulmamalıdır ki, psikolojik şiddetle başa çıkmak için öncelikle sorunun farkında olmak ve bu sorunun neden kaynaklandığını tespit edip önlem almak gereklidir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1) Bu araştırma Türkiye’de orta büyüklükteki bir şehir olan Kütahya ilinin Merkez ilçesindeki ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmalar ilkokul dışındaki eğitim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerle (okul öncesi, ortaokul, ortaöğretim ve üniversite) de yapılabilir.

2) Bu çalışmada algılanan örgütsel adalet ve psikolojik şiddet nicel yöntemler kullanılarak ölçülmüştür. Bu konuda daha güçlü araştırmalar, nitel yöntemlerle nicel

yöntemleri beraber kullanarak ve çoklu veri kaynaklarından mevcut durumun daha net bir resmi çizilerek de yapılabilir.

3) Sınıf öğretmenlerine yapılan bu araştırma, okul yöneticileri, öğrenciler ve veliler gibi farklı örneklem grupları kullanılarak da yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2013). Duygusal Taciz ve İlkokul-Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonlarına Etkisine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd.Şti.
- Aksakal Kaymakçı, H. (2008). Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma). *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Sakarya.
- Aktaş, E. (2010). Performans Değerlendirme Sistemlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İzmir.
- Atalay, İ. (2005). Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Afyonkarahisar.
- Aydın, K. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki (Uşak İli Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Uşak.
- Aydoğan, Z. (2010). Okullarda Öğretmen-Yönetici İlişkilerinde Yıldırma (Mobbing) ve Etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Babaoğlu, E., ve Ertürk, E. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 87-101.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler* (10. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Baş, G., ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 29-62.

- Başar, U. (2011). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu*. Ankara.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (In)Justice: The Sacred and the Profane. J. Greenberg ve R. Cropanzano (Editörler), *Advances in Organizational Justice* (s.89-119). Stanford University Press: Stanford.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (20. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Canbaz, Ö. (2014). Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Fatih İlçesi Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(33), 77-87.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.
- Cemaloğlu, N., ve Ertürk, A. (2008). Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmanın Yönü. *Bilig*(46), 67-86.
- Cemaloğlu, N., ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Güven ve Yıldırma Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 137-151.
- Cemaloğlu, N., ve Şahan, G. (2013). Akademisyenlerin Üniversitelerde Karşılaştıkları Mobbing ve Başaçıkma Yolları. *II. Kamu Etiği Kongresi*. Ankara: TODAİE.
- Cihangiroğlu, N., ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 195-213.
- Cohen-Charash, Y., ve Spector, P. E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.

- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., ve Ng, K. Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Constantinescu, V. (2014). Mobbing: Psychological Terror in the Workplace. *International Conference of Scientific Paper Afases*. Brasov: Henri Coanda Air Force Academy; General M.R. Stefanik Armed Forces Academy.
- Çağ, A. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Afyonkarahisar.
- Çakmak, K. Ö. (2005). Performans Değerlendirme Sistemlerinde Örgütsel Adalet Algısı ve Bir Örnek Olay Çalışması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Çam, A. (2013). Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Çelik, O. T. (2011). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Konya.
- Çırak, S. (2013). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algısı (Ankara/Yenimahalle). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.
- Çivilidağ, A. (2012). Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 129-144.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* (1. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çomak, E. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Mersin.

- Davenport, N. Z., Elliott, G. E., ve Schwartz, R. D. (2014). *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*. (Çev. O. C. ÖnerToy). İstanbul: Ray Yayıncılık. (Eserin Orjinali 1999'da yayımlandı).
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin Adalet Algulamalarında Örgüt İçi İletişim ve Prosedürel Bilgilendirmenin Rolü. *Ege Akademik Bakış*, 2(2), 71-78.
- Doğru, M. (2015). Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Adaletsizliğin Çalışanların Stres ve Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Gebze.
- Eğerci, T. Ç. (2009). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikoşiddetin (Mobbingin) Örgütsel Güven Düzeyine Etkisi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Sakarya.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harasment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. (2005). The Nature, Causes and Consequences of Bullying at Work: The Norwegian Experience. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail Et La Santé*, 7(3).
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., ve Cooper, C. (Editörler) (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: Internatioanl Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., ve Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Eken, M. (2014). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerine Yönelik Yıldırma Davranışlarının İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Kilis.
- Erdoğan, Ö. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin

İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Kastamonu.

- Esemen, D. Ö. (2015). Anadolu Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mobbing Uygulamaları İle İlgili Algıları (Özel ve Devlet Okullarının Karşılaştırılması). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Antalya.
- Folger, R. ve Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. (1.Baskı). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Fox, S., ve Stallworth, L. E. (2005). Racial/Ethnic Bullying: Exploring Links Between Bullying and Racism in the US Workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438-456.
- Gilliland, S. W. (1993). The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective. *Academy of Management Review*, 18(4), 694- 734.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Gücenmez, S. (2007). Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İzmir.
- Gürboyoğlu, J. (2009). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Adalet Algısı ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Balıkesir.
- Hoel, H., Cooper, C. L., ve Faragher, B. (2001). The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 443-465.
- Hoy, W. K., ve Tarter, C. J. (2004). Organizational Justice in Schools: No Justice Without Trust. *International Journal of Education Management*, 18(4), 250-259.
- İmamoğlu, G. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Ankara.

- İren, S. (2015). İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Tuzla Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- İyigün, N. Ö. (2012/1). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Kadın ve Erkek Eşitliği Komisyonu No:6 (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Basımevi.
- Karaeminoğulları, A. (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algıları ile Sergiledikleri Üretkenliğe Aykırı Davranışlar Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Karakuş, M., ve Çankaya, İ. (2012). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.
- Karaman, P. (2009). Örgütsel Adalet Algısı ile Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Karasar, N. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (25. Basım). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karatuna, I., ve Tınaz, P. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları.
- Karcıoğlu, F., ve Akbaş, S. (2010). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Karyağdı, A. (2007). Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Malatya.
- Kılıç, Y. (2013). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Elazığ.

- Kocacık, F. (2001). Şiddet Olgusu Üzerine. *C.Ü. İİBF Dergisi*, 2(1), 1-7.
- Korkmaz, B. (2015). Ortaokul Öğretmenlerinin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Bolu İİ Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Bolu.
- Kuşseven, A. (2016). Örgütsel Adalet Bağlamında Mobbing Olgusunun İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.
- Laçinoğlu, Z. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Bazı Örgütsel Davranışlar Arasındaki İlişki (Sakarya İli Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Sakarya.
- Lambert, E. (2003). The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff. *Journal of Criminal Justice*, 31, 155-168.
- Leventhal, G. S. (1980). *What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to The Study of Fairness in Social Relationships*. SpringerLink: www.eric.ed.gov adresinden 06,04.2017 tarihinde alınmıştır.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Matthiesen, S. B., ve Einarsen, S. (2001). MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work. *European Journal of Work Organizational Psychology*, 10(4), 467-484.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.

- Nam, D. (2008). Güven ve Örgütsel Adaletin Beklenti Ötesi Özyeterlilik Davranışına Etkisi (ARMA Filtre San. ve Tic. A.Ş. Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Sakarya.
- Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6.
- Nanto, Z. (2015). Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma Durumlarının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Elazığ.
- Niehoff, B. P., ve Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., ve Einarsen, S. (2010). The Impact of Methodological Moderators on Prevalence Rates of Workplace Bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 955-979.
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Edirne.
- Öğülmüş, S. (2006). Okullarda Şiddet ve Alınabilecek Önlemler. *Eğitime Bakış*, 16-24.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Ankara.
- Özcan, N. (2011). Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Karaman.
- Özdemir, A. (2015). Öğretmenlerin Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algıları: İstanbul İli Anadolu Yakasındaki İmam Hatip Ortaokullarında Bir Tarama. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(21), 77-96.
- Özen, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 9(3), 1-24.
- Özer, P. S., ve Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ile İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(28), 107-125.
- Özgen, F., ve Aydın, H. (1999). Travma Sonrası Stres Bozukluğu. *Klinik Psikiyatri*, 1, 34-41.
- Özkılıççı, G. (2011). Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Özmen, Ö. N., Arbak, Y., ve Özer, P. S. (2007). Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 17-33.
- Pınaraltı, T. (2015). Okul Müdürlerinin Müdür Yardımcılarını Seçerek Görevlendirmesine Yönelik Öğretmen ve Yönetici Görüşleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. İstanbul.
- Polat, S. (2007). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Kocaeli.
- Polat, S., ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*(54), 307-331.
- Polat, S., ve Kazak, E. (2014). Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 71-92.

- Poyraz, K., Kara, H., ve Çetin, S. A. (2009/1). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(9), 71-91.
- Quine, L. (2002). Workplace Bullying in Junior Doctors: Questionnaire Survey. *British Medical Journal*, 324(7342), 878-879.
- Resmi Gazete (2001). *Türk Medeni Kanunu*.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/12/20011208.htm> adresinden 14.05.2017 tarihinde alınmıştır.
- Resmi Gazete (2004). *Türk Ceza Kanunu*.
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/10/20041012.htm> adresinden 14.05.2017 tarihinde alınmıştır.
- Sabancı, A., ve Yücel, E. (2013). İlköğretim Okullarında Öğretmen Veli İlişkilerinde Veliye Yönelik Psikolojik Yıldıma Davranışları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 348-363.
- Sarı, Ç. (2011). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi ve Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Seçkin, Z., ve Demirel, Y. (2014). The Relationship Between The Employees' Organizational Justice Perceptions and Mobbing Behavior. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 329-348.
- Selvitopu, A., ve Şahin, H. (2013). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 14(2), 171-189.
- Serinkan, C., ve Erdiş, Y. Ü. (2014). *Dönüşümcü Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Adalet*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Skarlicki, D. P., ve Folger, R. (1997). Retaliation in the Workplace: The Roles of Distributive, Procedural and Interactional Justice. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 434-443.
- Sönmezışık, S. (2011). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırmaya İlişkin Algıları. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. İzmir.

- Söyük, S. (2007). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Spaulding, A. (2000). Micropolitical Behavior of Second Graders: A Qualitative Study of Student Resistance in the Classroom. *The Qualitative Report*, 4(1/2), 1-35.
- Şanlımeşhur, Ö. (2015). Organizasyonlarda Algılanan Örgütsel Adalet ile Çatışma İlişkisi ve Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Şimşek, M. Ş., Emhan, A., Demirtaş, Ö., ve Topuz, G. (2015). Mobbing, Algılanan Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik İlişkileri Üzerine bir Alan Araştırması. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(11), 199-214.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi*(10), 13-28.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Toplu, D. (2010). Örgütsel Adaletin Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. İstanbul.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)* (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Vartia, M. (2003). *Workplace Bullying: A Study On The Work Environment Well-Being And Health*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Vartia, M. A.-L. (2001). Consequences of Workplace Bullying with Respect to the Well-Being of Its Targets and the Observers of Bullying. *Scand J Work Environ Health*, 27(1), 63-69.

- Yaman, E. (2010). Psikoşiddete (Mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 547-578.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., ve Çitemel, N. (2010). İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon ve Huzur; Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.
- Yavuz, E. (2010). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Bir Karşılaştırma Çalışması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(2), 302-312.
- Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.*
- Yazıcıoğlu, İ., ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yeloğlu, H. O., ve Karahan, G. (2016). Mobbing Probleminin Akademik Çalışanlar ve Sosyal Hayatları Üzerindeki Etkileri: Sözleşme Sorunu. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 15(2), 45-69.
- Yıldırım, F. (2003). Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık ile Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı ve Bazı Kişisel ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi. *Mülkiye Dergisi*, 27(239), 371-402.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldız, H. (2015). Özel İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları (Konya/Meram İlçesi Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.*
- Yıldız, S., ve Kılış, İ. (2010). Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanununun Açısından Bir Bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 71-93.

- Yılmaz, A., Ergun Özler, D., ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yüçetürk, E. (2012). İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 35, 41-72.
- Yürür, S. (2009). Örgütsel Adalet. A. Keser, G. Yılmaz, ve S.Yürür (Editörler), *Çalışma Yaşamında Davranış ve Güncel Yaklaşımlar*. Umuttepe Yayınları: Kocaeli.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., ve Gross, C. (2001). Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.

EKLER

Ek 1. Araştırma İzin Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 17/10/2016-6084



T.C.
KÜTAHYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996-44-E.11044731
Konu : Anket İzni

10.10.2016

ANTALYA AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) 28/07/2016 tarihli ve 20565 sayılı yazınız.
b) 07/10/2016 tarihli ve 10963279 sayılı onay.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Ali SABANCI ile danışmanlığını yaptığı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Beyza ATAR'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adilet Algıları ile Şiddet Algıları Arasındaki İlişki " konulu tez konusu kapsamında hazırladığı çalışması için Valilik Makamından alınan ilgi (b) onay ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Sabahattin DÜLGER
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek: İlgili (b) onay (1 sayfa)



M. Kemal EGMİR
Y.M.M.1.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü/KÜTAHYA
Elektronik Ağ:kutahya.meb.gov.tr
e-posta:irtisaj@kizilirmaz@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Fİlîz ÖRNEK- VHKİ
Tel: (0 274) 2236241/154
Faks: (0274) 2236254

Bu evrak görevli idareci tarafından imza ile imzalanmıştır. İlgili evrakın adresine: a5ce-8303-3480-8d54-88d7 kodu ile uzayı edebilirsiniz.



T.C.
KÜTAHYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 53490996-44-E.10963279
Konu : Anket İzni

07/10/2016

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) MEB. Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğünün 28/07/2016 tarihli ve 20565 sayılı yazısı.

Bakanlığımızın ilgi (a) Genelgesi doğrultusunda, Akdeniz Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi (b) yazısında, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Ali SABANCI ile danışmanlığını yaptığı tezli yüksek lisans Programı öğrencisi Beyza ATAR'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Şiddet Algıları Arasındaki İlişki" konulu tez konusu kapsamında hazırladığı çalışmasını İlimiz genelinde bulunan Temel Eğitim Okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulamak istediği belirtilmektedir.

İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı Hamdi SARIÖZ'ün başkanlığında toplanan değerlendirme komisyonu yapmış olduğu inceleme sonucunda söz konusu anket çalışmasının okullarda uygulanabilir olduğuna karar vermiş olup, eğitim-öğretimi aksatmadan, konunun dışına çıkmamaları, bütün sorumluluğun ilgililere ve okul müdürlüğüne ait olmak üzere yukarıda belirtilen anket çalışmasının tamamlandıktan sonra bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmek üzere yapılmasını;

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Sabahattin DÖLGER
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/10/2016

Sedat OKTAR
Vali V.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü KÜTAHYA
Elektronik Adres: kuthya@meb.gov.tr
e-posta: sirtak@genel.meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Filiz ÖRNEK- VHKİ
Tel: (0 274) 2216241/159
Faks: (0 274) 2216254

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evrenkoongu.meb.gov.tr> adresinden: fa7f-dc52-3a01-90fa-c29e kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

“Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Psikolojik Şiddet Algıları Arasındaki İlişki: Kütahya İli Örneği” adlı bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı’nda yürütmekte olduğum “Yüksek Lisans Tezi”ne veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankette bulunan sorulara vereceğiniz cevaplar tarafımızca saklı tutulacak, elde edilecek veriler sadece bilimsel olarak kullanılacaktır. Kimlik belirtmenize gerek yoktur.

Ölçek, bazı demografik bilgilerle ilgili sorular dışında örgütsel adalet algınız ile örgüt içindeki psikolojik şiddet algınızı ölçmeye yönelik üç bölümden oluşmaktadır. Cevapsız soruların bulunduğu ölçeklerden elde edilen veriler kullanılamaz olduğundan, anketi tamamlamanız ve vereceğiniz samimi cevaplar araştırmaya katkı sağlayacaktır.

Zaman ayırdığınız ve ilgi gösterdiğiniz için teşekkür ederim.

Beyza ATAR
Araştırmacı (E.Y.T.P.E Yüksek Lisans Öğrencisi)

Doç. Dr. Ali SABANCI
Danışman

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyet: () K () E

2. Yaş:

3. Medeni Durum: () Evli () Bekar

4. Eğitim Durumu: () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Mesleki Kıdem:

() 5 ve altı () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü

6. Kurumunuzdaki Öğretmen Sayısı:

() 1-10 () 11-20 () 21-30 () 31+

7. Müdürün Cinsiyeti: () K () E

Ek 3. Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği

BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI ÖLÇEĞİ

Soru formunda yer alan ‘**kazanımlar**’ ifadesi, aldığınız ücret, ilerleme, takdir vb. iş sonuçlarınızı ifade eder. Bu kazanımların ne şekilde dağıtılacağı amirinizin/yöneticinizin vereceği karara bağlıdır. Bu anlamda formda yer alan ‘**süreçler**’ ifadesi ise, kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler dizisini ifade etmektedir.

Soru formu ve içindeki kriterleri, özgürce değerlendirerek fikrinize en uygun olan tek seçeneği işaretleyiniz.

I. Kazanımlarınızla ilgili karar vermede amirinizin/amirlerinizin kullandığı işlemler		Çok Az	Az	Kısmen	Yeterince	Büyük Ölçüde
1.	Fikirlerinizi ve duygularınızı bu süreçler esnasında ifade edebiliyor musunuz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Bu süreçler esnasında elde edilen kazanımlar üzerinde etkiniz var mıdır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Bu süreçler tutarlı bir şekilde uygulanıyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Bu süreçler önyargılardan uzak uygulanıyor mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Bu süreçler doğru ve tutarlı bilgilere mi dayandırılmıştır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Süreçler sonucu ulaşılan kazanımların düzeltilmesini talep edebilir misiniz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Bu süreçler etik ve ahlaki standartlara uygun mudur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II. Elde ettiğiniz kazanımlar (<i>aldığınız ücret, ilerleme, takdir vb. iş sonuçlarınız</i>)		Çok Az	Az	Kısmen	Yeterince	Büyük Ölçüde
8.	Elde ettiğiniz kazanımlar işteki çabanızı yansıtır mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Elde ettiğiniz kazanımlar tamamladığınız işe uygun mudur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Elde ettiğiniz kazanımlar kuruma yaptığınız katkıyı yansıtır mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Elde ettiğiniz kazanımlar göstermiş olduğunuz performansa uygun mudur?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
III. Süreçleri yönlendiren yetkili (amir/amirleriniz)		Çok Az	Az	Kısmen	Yeterince	Büyük Ölçüde
12.	Size nazik davranır mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Size değer verir mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Size saygılı davranır mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Size haksız yorum ve eleştiriler yöneltir mi?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16.	Sizinle olan diyaloglarında samimi midir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Süreçleri bütünüyle açıklar mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Süreçlere yönelik açıklamaları mantıklı mıdır?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Süreçlere yönelik ayrıntıları zamanında aktarır mı?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Bilgi aktarırken herkesin anlayabileceği dilden konuşur mu?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek 4. Psikolojik Şiddet Ölçeği

BÖLÜM 3: PSİKOLOJİK ŞİDDET ÖLÇEĞİ

Siz, aşağıda sıralanmış bu olumsuz davranışlarla, hangi sıklıkla karşılaştınız? Sizin durumunuzu en iyi yansıttığına inandığınız seçeneğin karşısındaki işareti koyunuz.

Maddeler		Hiç	Ara Sıra	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1.	Birinin başarınızı etkileyecek bilgiyi saklaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Yeterlilik düzeyinizin altındaki işlerde çalıştırılarak küçük düşürülmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Ustalık/Yeterlilik seviyenizin altındaki işleri yapmanızın istenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Önemli alanlardaki sorumluluklarınızın kaldırılması veya daha önemsiz ve istenmeyen görevlerle değiştirilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Kişiliğiniz (ör; alışkanlıklar ve görgü), tutumlarınız veya özel hayatınız hakkında hakaret ve aşağılayıcı sözler söylenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Parmakla gösterme, kişisel alana saldırı, itme, yolunu kesme gibi gözdağı veren davranışlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Diğerlerinin işi bırakmanız konusunda imalı davranışları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Yanlış ve hatalarınızın sürekli hatırlatılması/ söylenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Yaklaşımlarınızın dikkate alınmaması / yok sayılması veya düşmanca tepkilerle karşılaşma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	İşinizle çabalamanızla ilgili bitmek bilmeyen eleştiriler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	İyi geçinmediğiniz kişiler tarafından hoşlanmadığınız şakalar (eşek şakası) yapılması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Size karşı suçlama ve ithamlarda bulunulması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	İşinizin aşırı denetlenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Hakkınız olan bazı şeyleri (örneğin; hastalık izni, tatil hakkı, yol harcırahı) talep etmemeniz için baskı yapılması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Aşırı alay ve sataşmalara konu olmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Üstesinden gelinemeyecek kadar iş yüküne maruz bırakılmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek 5. Ölçek Kullanım İzinleri – ÖAAÖ

Re: scale of orgazinal justice



Jason A. Colquitt <colq@uga.edu>

24.12.2015 (Per), 12:17

Siz



Yanıtla



Colquitt&Rodell2015.pdf
548 KB



ATT00001.htm
682 bayt

2 ekin (548 KB) Tümünü indir Tümünü OneDrive - Kişisel konumuna kaydet

Hi Beyza,

My permission is granted. The scale can be found in the attached chapter.

Best,

Jason

On Dec 22, 2015, at 3:59 AM, beyza topcu <beyza_topcu@hotmail.com> wrote:

Dear Mr. Colquitt,

I'm a student senden at the department of educational administiration and inspection. This year,I've got through the dissertation grade. I' m writing to you regarding "scale of orgazinal justice" with your permission, i want to use the scale of orgazinal justice which you worked on. Could you please share with me that scale? Thanking you in advance for you help for this matter.

Yours sincerely

Beyza TOPÇU ATAR



omur ozmen <omur.ozmen@deu.edu.tr>

7.9.2016 (Çar), 09:41

Siz



Yanıtla |

Sayın ATAR,

Çalışmanızda ölçeği kullanmanız bizi gururlandırır.

Kolay gelsin.

Ömür N T ÖZMEN

6 Eylül 2016 20:04 tarihinde beyza topcu <beyza_topcu@hotmail.com> yazdı:

Sayın Ömür ÖZMEN,

Ben Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı'nda yürütmekte olduğum "Yüksek Lisans Tezi" için Colquitt tarafından geliştirilen Siz, Sayın Arbak ve Özer'in de Türkçeye uyarlanmış olduğunuz Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği'ni izninizle kullanmak istiyorum. Jason Colquitt'e de mail atıp gerekli izni almış bulunmaktayım. Bana kısa bir sürede cevap atabilirsenez çok memnun olurum. Şimdiden teşekkür ederim.

Beyza ATAR

Ek 6. Ölçek Kullanım İzinleri – PŞÖ

NAQ-R



Øystein Løvik Hoprekstad <Oystein.Hoprekstad@uib.no>

23.5 (Salı), 01:32

Siz

Yanıtla

Dear Beyza,

Thank you for getting back to us!

I can confirm that we have received your request letter, and that you have our permission to use the NAQ-R scale for your project.

Please do not hesitate to contact me should you have any questions.

All the best of luck with your project!

Best regards
Øystein Hoprekstad, Research Assistant
On behalf of
Professor Staale Einarsen
Bergen Bullying Research Group

From: beyza topcu [mailto:beyza_topcu@hotmail.com]

Sent: Tuesday, May 16, 2017 8:59 PM

To: Ståle Einarsen

Subject: Scale of Negative Acts Questionnaire- NAQ

Dear Mr. Einarsen,

I'm a student senden at the department of educational administration and inspection in Turkey. Last year, I wanted to use the scale of organizational justice which you worked on "scale of Negative Acts Questionnaire- NAQ" with your permission. However, I'm writing my thesis this year, for some reason. I'm sending to you "request letter" which was sent to me through your assistant (Øystein Hoprekstad).

I will be glad if you can help me for this matter.

Yours sincerely,

Beyza ATAR

Ynt: Duygusal Taciz Ölçeği- NAQ



necati cemaloglu <necaticemaloglu@hotmail.com>

30.8.2016 (Salı), 18:14

Siz

Yanıtla

Sayın Beyza Atar

NAQ (Negatif Davranışlar Ölçeğini) tezinizde kullanmanızda bir sakınca yoktur. Başarılar dilerim. 30.08.2016

Prof. Dr. Necati Cemaloğlu

Gönderen: beyza topcu <beyza_topcu@hotmail.com>

Gönderildi: 30 Ağustos 2016 Salı 14:14

Kime: necaticemaloglu@hotmail.com

Konu: Duygusal Taciz Ölçeği- NAQ

Sayın Necati CEMALOĞLU

Ben Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı'nda yürütmekte olduğum "Yüksek Lisans Tezi" için Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilen sizin de Türkçeye uyarlanmış olduğunuz Duygusal Taciz Ölçeğini - NAQ izninizle kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Beyza ATAR

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Beyza ATAR
Doğum Yeri ve Tarihi : 28.03.1990 - ANTALYA

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Dokuz Eylül Üniversitesi – Buca Eğitim Fakültesi –
İlköğretim Matematik Eğitimi Anabilim Dalı – İlköğretim
Matematik Öğretmenliği

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : Okul Yöneticilerinin Eğitimle İlgili Kararlara Katılmada
Karar Mercileri ve Yerinden Yönetim Anlayışına İlişkin
Görüşleri [*Süleyman KARATAŞ, Yeşim EŞBERK
BAŞYAYLA, Ahu ALTINIŞIK (TAŞ), Beyza TOPÇU
(ATAR)*] (*Bu Çalışma 7-9 Mayıs 2015 tarihleri arasında
Gaziantep Üniversitesi Eğitim Fakültesi tarafından yapılan
10. Ulusal Eğitim Yönetimi kongresinde sözlü bildiri olarak
sunulmuştur.*)

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : ANTALYA – KEPEZ – Varsak Şelale Orta Okulu
KÜTAHYA – MERKEZ – Linyit Orta Okulu

İletişim

E-Posta Adresi : beyza_topcu@hotmail.com

Tarih : Haziran, 2017

İşleme kolu: 23-May-2017 14:27 EEST
 NUMARA: 81989718
 Kelime Sayısı: 23904
 Gönderildi: 1

Beyza Atar
 Beyza Atar tarafından

Benzerlik Endeksi

%15

Kaynağa göre Benzerlik

İnternet Sources:
 Yayınlar:
 Öğrenci Ödevleri:

8:11
 8:8
 8:3

Doküman Görüntüleyici

Alıntılan dışarı et | Bilgi veriyi gizli et | Z. İllme > çıkarılan eşleşmeler | mod: en yüksek eşleşme oranlarını bir arada göster ▼

T.C. AKDENİZ

UNİVERSİTESİ EĞİTİM
 BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
 EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM
 DALI EĞİTİM YÖNETİMİ,
 TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
 EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK
 LİSANS

10

1 %1 eşleşme (10-Eki-2015 tarihli internet)
<http://www.researchgate.net>

2 %1 eşleşme (03-Ara-2014 tarihli internet)
<http://onurceran.blogspot.com>

3 %1 eşleşme (21-Ara-2010 tarihli internet)
<http://www.elbistan.pol.tr>

4 %1 eşleşme (23-May-2015 tarihli internet)
<http://www.turkishstudies.net>

5 %1 eşleşme (24-Haz-2015 tarihli internet)

6 %1 eşleşme (13-Kas-2016 tarihli öğrenci ödevleri)
 Submitted to Sabancı Üniversitesi

7 %1 eşleşme (20-May-2015 tarihli internet)

8 %1 eşleşme (17-May-2015 tarihli internet)

9 %< 1 eşleşme (15-May-2015 tarihli internet)
<http://www.vahdet.info.tr>

10 %< 1 eşleşme (21-Mar-2015 tarihli internet)

PROGRAMI SINIF

ÖĞRETMENLERİNİN
 ÖRGÜTSEL ADALET
 ALGILARI İLE PSİKOLOJİK
 ŞİDDET ALGILARI ARASINDAKİ
 İLİŞKİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

18

Beyza ATAR Antarya 2016 T.C. AKDENİZ

UNİVERSİTESİ EĞİTİM
 BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
 EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM
 DALI EĞİTİM YÖNETİMİ,
 TEFTİŞİ PLANLAMASI VE
 EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK
 LİSANS

10

11 %< 1 eşleşme (14-Tem-2010 tarihli internet)
<http://www.turkishstudies.net>

12 %< 1 eşleşme (yayınlar)
 İYİGÜN, N. Öyku, "Örgütsel adalet:
 Kuramsal bir yaklaşım", İstanbul Ticaret
 Üniversitesi, 2012.

PROGRAMI SINIF

ÖĞRETMENLERİNİN
 ÖRGÜTSEL ADALET
 ALGILARI İLE PSİKOLOJİK
 ŞİDDET ALGILARI ARASINDAKİ
 İLİŞKİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

18

Beyza ATAR Danışman: Doç. Dr. Ali SARANCI Antarya 2016 T.C.

13 %< 1 eşleşme (27-Şub-2012 tarihli internet)
<http://www.ogretim.net>