

KADIN ÖĞRETMENLERİN MARUZ KALDIĞI PSİKOLOJİK ŞİDDETİN ETKİLERİ

THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL VIOLENCE THAT FEMALE TEACHERS ARE EXPOSED

Zeynep Cesur

ÖZ

Bu araştırma, 2013-2023 yılları arasında kadın öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik şiddeti ve etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. PRISMA rehberine uygun olarak yürütülen bu derleme, ilgili dönemde yayımlanan çalışmaların analizine dayanmaktadır. Türkçe ve İngilizce anahtar kelimelerle çeşitli veri tabanlarında yapılan taramada 383 araştırma belirlenmiş, dahil edilme kriterlerini karşılayan 6 çalışma incelenmiştir. Çalışmaların büyük çoğunluğu, eğitim ortamlarındaki psikolojik şiddet biçimlerini ve bunların ruhsal durum ile performans üzerindeki etkilerini incelemiştir (n=2). En sık kullanılan değerlendirme aracı Mobbing Ölçeği'dir (n=2). Kadın öğretmenlerin karşılaştığı yaygın psikolojik şiddet türleri arasında dedikodu yayılması, dışlanma ve fikirlerin göz ardı edilmesi bulunmaktadır. Kadın öğretmenlerin, görev süresi ne olursa olsun psikolojik şiddete maruz kalabileceği ve bunun ruhsal, toplumsal ve mesleki açıdan olumsuz sonuçlar doğurabileceği saptanmıştır. Bu etkiler, iş verimliliğinde azalmaya ve mesleği bırakmaya kadar uzanabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik şiddet, kadın, öğretmen, etki

ABSTRACT

This study explores female teachers' experiences of psychological violence and its impact between 2013 and 2023. Using a PRISMA-guided review, the study evaluated relevant literature. A keyword search across various databases yielded 383 studies, with 6 meeting the inclusion criteria. Most studies focused on types of psychological violence in educational contexts and their impact on mental health and performance (n=2). The most commonly applied tool was the Mobbing Scale (n=2). Frequent acts included rumor-spreading, exclusion, and ignoring opinions, which adversely affected female teachers' well-being in institutions. The results indicate that psychological violence can impact female teachers irrespective of seniority, causing notable psychological, social, and occupational harm. These effects may reduce performance and lead to leaving the profession.

Keywords: Psychological violence, female, teacher, effect

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların çalışma hayatında psikolojik şiddetle karşılaşmalarında belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle öğretmenlik, kadınlara özgü bir meslek olarak görülse de kadın öğretmenler hem yöneticiler hem veliler hem de öğrenciler tarafından psikolojik şiddete maruz kalabilmektedir. Yapılan araştırmalar, kadın öğretmenlerin meslek yaşamlarında cinsiyet temelli ayrımcılık, ücret eşitsizlikleri ve kariyer ilerleme engelleriyle karşılaştıklarını ortaya koymaktadır (Demir, 2020; Erginer ve Saklan, 2020).

Kadın öğretmenlerin yöneticilik pozisyonlarına ulaşmakta zorlandıkları;

yöneticiler tarafından uygulanan baskının ise motivasyon kaybı ve tükenmişliğe yol açtığı gözlemlenmiştir. Ayrıca psikolojik şiddetin kadın öğretmenlerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratarak mesleki tatminsizlik ve sosyal izolasyona neden olduğu belirlenmiştir (Özüdoğru, 2021).

Bu çalışmanın amacı, kadın öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik şiddet biçimlerini incelemek ve bu şiddetin mesleki yaşamlarına olan etkilerini değerlendirmektir. Eğitim kurumlarının toplumsal yapıdaki merkezi rolü göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin karşılaştığı psikolojik şiddet deneyimlerinin derinlemesine anlaşılması önem arz etmektedir. Bu bağlamda çalışmada, kadın

Sorumlu yazar / Corresponding
z.cesur@student.maastrichtuniversity.nl,

Gönderilme /Submitted: 30.04.2025 **Kabul/ Accepted:** 16.06.2025

Author: Zeynep Cesur, **e-posta:**

öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma nedenleri, bu şiddetin etkileri ve çözüm yollarına ilişkin politika önerileri ele alınmaktadır.

2. ŞİDDET

2.1 Şiddet Kavramı ve Türleri

Şiddet, bireylere ya da gruplara yönelik fiziksel, psikolojik, cinsel, ekonomik veya yapısal zarar verme amacı taşıyan her türlü davranışı kapsayan çok boyutlu bir olgudur. Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization – DSÖ, 2012), şiddeti “fiziksel güç veya iktidarın tehdit ya da fiili kullanımının, bireylerde yaralanma, ölüm, psikolojik zarar veya kayba neden olması ya da olasılığının bulunması” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, şiddetin yalnızca fiziksel saldırılardan ibaret olmadığını, aynı zamanda bireyin yaşam kalitesini zedeleyen daha örtük ve sistematik eylemleri de içerdiğini göstermektedir.

Felsefi ve psikolojik yaklaşımlar, şiddetin kökenine dair farklı açıklamalar sunar. Thomas Hobbes, insan doğasında var olan saldırganlık eğilimi nedeniyle toplumsal düzenin ancak güçlü bir otoriteyle sağlanabileceğini savunur ve şiddeti insanın doğasında var olan bir unsur olarak değerlendirir (Hobbes, 2017). Freud ise saldırganlık içgüdüleri kuramında, bireyin davranışlarının yaşam içgüdüleri (Eros) kadar ölüm içgüdüleri (Thanatos) tarafından da yönlendirildiğini ileri sürer; bu yaklaşım, şiddetin psikanalitik bir temele dayandığını ortaya koyar (Doğan, 2007).

Toplumsal psikoloji bağlamında ise Sosyal Kimlik Teorisi, bireylerin ait oldukları gruplarla özdeşleşirken dış grupları tehdit olarak

algılayabildiklerini ve bu durumun saldırganlık eğilimlerini tetikleyebileceğini öne sürer (Brown ve Hewstone, 2005). Böylece şiddet, yalnızca bireysel bir eğilim değil, toplumsal yapılar ve grup dinamikleriyle de ilişkilidir.

Şiddet, tarihsel ve toplumsal bağlamlara göre farklı türlerde ortaya çıkabilir. Chesnais, şiddeti bireysel (kişinin kendine ya da başka bireylere yönelttiği) ve kolektif (politik ya da toplumsal gruplar arasında yaşanan) olarak iki temel kategoriye ayırır (Ünsal, 1996). Günümüzde ise şiddet türleri daha kapsamlı biçimde fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik ve dijital (siber) şiddet olarak sınıflandırılmaktadır (Polat, 2016). Bu türler çoğu zaman birbiriyle örtüşmekte ve eş zamanlı olarak deneyimlenebilmektedir.

Özellikle kadınların yaşamında karşılaşılan şiddet biçimleri, çoğunlukla çok katmanlı bir şekilde ortaya çıkar. İş yaşamında maruz kalınan psikolojik, ekonomik ve yapısal şiddet türleri, feminist kuramın da vurguladığı gibi ataerkil sistemin sürdürülebilirliğiyle yakından ilişkilidir (Aksan ve Karakoç, 2024). Kadınların görünmez emeğinin değersizleştirilmesi, karar alma mekanizmalarından dışlanmaları ve kendilerinden beklenen duygusal emek yükü, psikolojik şiddeti kurumsal bir norm haline getirmekte; bu durum da kadınların profesyonel ve kişisel yaşamlarında kalıcı izler bırakmaktadır (Bagilhole ve White, 2011).

2.2. Toplumsal Cinsiyet ve Kadına Yönelik Şiddet

Kadına yönelik şiddet, kadınların cinsiyetlerinden dolayı maruz kaldıkları fiziksel, psikolojik, ekonomik ve sosyal zarar verici eylemleri kapsar. İstanbul Sözleşmesi’ne (2011) göre kadına yönelik şiddet, kadınlara fiziksel,

cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar veren tüm toplumsal cinsiyete dayalı eylemler olarak tanımlanmıştır. Araştırmalar, kadına yönelik şiddetin temel nedeninin **toplumsal cinsiyet eşitsizliği** ve ataerkil güç ilişkileri olduğunu göstermektedir (Akyıldız, 2014).

Bu şiddet biçimlerinden biri olan psikolojik şiddet, en yaygın fakat en az fark edilen türlerden biridir. O’Leary (1999), psikolojik şiddeti sürekli eleştiri, sözlü saldırılar, izolasyon ve baskı olarak tanımlamaktadır. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) ise psikolojik şiddeti, kadını küçük görme, kariyerini engelleme, lakap takma, fikirlerini önemsememe ve kararlarını kısıtlama gibi davranışlar olarak tanımlar (Uluocak, 2014). Kadınlar bazen bu tür davranışları fark edemeyebilir ve partnerlerinin kısıtlayıcı tutumlarını sevgi veya kıskançlık olarak yorumlayabilir (Bedir vd., 2017). Psikolojik şiddet hem kanıtlanması zor hem de hukuki yaptırımını sınırlı bir şiddet biçimi olduğu için mağdurların adalet arayışı zorlaşabilir (Kolburan, 2020).

Uzun vadede psikolojik şiddet; öz güven kaybı, depresyon ve intihar düşüncelerine yol açabilir (Katz ve Arias, 1999). Ayrıca psikolojik şiddete maruz kalan kadınlarda otoimmün hastalıklar (örneğin MS, fibromiyalji, lupus, sedef hastalığı) ve yeme bozuklukları görülme olasılığı daha yüksek bulunmuştur (Kan, 2018; Piotrkowski, 1998).

2.3 Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri

Toplumsal cinsiyet, bireylerin biyolojik cinsiyetlerine bağlı olarak toplum tarafından atanan sosyal roller, sorumluluklar ve beklentiler bütünüdür. Kadınlara yönelik

geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri genellikle; annelik ve duygusal destek sağlamaya dayalı davranışlarla tanımlanırken, erkekler daha çok otorite, liderlik ve güç ile ilişkilendirilmiştir. Bu durum, kadınların iş yaşamındaki yerini ve statüsünü doğrudan şekillendirmektedir (Butler, 1990).

Kadınların iş gücüne katılımı tarihsel süreçte çeşitli aşamalardan geçmiştir. Sanayi Devrimi ile 18. yüzyılda kadınlar fabrikalarda çalışmaya başlamış ancak kötü çalışma koşulları ve düşük ücretlerle karşı karşıya kalmışlardır (Yılmaz vd., 2008). Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı 2004’te %23,3 iken, 2017’de %33,6’ya çıkmıştır (TÜİK, 2018). Ancak erkeklerin %72,5 oranında iş gücüne katıldığı düşünüldüğünde, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından belirgin bir farkın sürdüğü görülmektedir.

Kadınlar, küresel iş gücünün üçte birini oluşturmalarına rağmen, dünya gelirinin yalnızca onda birine ve küresel mal varlığının %1’ine sahiptir. Günümüzde dünya genelinde 1,5 milyar yoksulun yaklaşık %70’ini kadınlar oluşturmaktadır (Ankara İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Derneği, 2010). İş piyasasında kadınlar genellikle düşük statülü, düşük ücretli ve organizasyon açısından daha basit mesleklere yönlendirilmektedir (Adams, 2005).

Feminist kuram bu eşitsizliği, sadece bireysel tercihlerin değil; ataerkil yapının, kurumsal ayrımcılığın ve toplumsal normların bir sonucu olarak değerlendirir. Sylvia Walby (1989), patriyarkayı hem aile içinde hem de iş gücünde kadınları kontrol eden sistematik bir güç ilişkisi biçimi olarak tanımlar. Bu bağlamda iş yerinde kadınların düşük ücretli işlere yönlendirilmesi,

terfi süreçlerinden dışlanmaları ve görünmez emek yükünün kadınlara yüklenmesi, feminist literatürde "cam tavan" ve "yapışkan zemin" gibi kavramlarla açıklanmaktadır (Acker, 1990).

Eğitim sektörü, kadınların sayıca baskın olduğu alanlardan biridir. OECD (2017) verilerine göre birçok ülkede öğretmenlerin %60'ından fazlasını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak bu sayı üstünlüğü, karar alma ve yönetim pozisyonlarına yansımamaktadır. Yönetiş rollerinde hâlâ erkeklerin ağırlığı sürmekte; bu da kadınların bilgi, beceri ve liderlik potansiyellerinin sistematik olarak görmezden gelindiğini göstermektedir (Tett ve Riddell, 2009).

Nitekim erkek öğretmen adayları, kadın yoğunluklu ortamların kendileri için uygun olmadığını düşünmekte ve bu durumu erkek öğrencilere "model olma" gerekliliğiyle gerekçelendirmektedir (Cushman, 2005; Erginer ve Saklan, 2020).

Kadınların iş yaşamında karşılaştığı başlıca sorunlar arasında cinsiyet temelli ayrımcılık, eğitim ve mesleki gelişimde eşitsizlik, kayıt dışı çalışma, yükselme fırsatlarına erişimde engeller ve sendikal örgütlenmede yetersiz temsil yer almaktadır. Eğitim düzeyi yüksek kadınlar resmi istihdam yoluyla bazı sosyal haklardan yararlanabilirken, düşük eğitimli kadınlar sıklıkla enformel sektörde, güvencesiz koşullarda çalışmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020). Kadınlar daha düşük ücretle çalışmayı kabul etmek zorunda kaldıkları için kayıt dışı istihdamda erkeklere kıyasla daha yüksek oranla yer almakta (Aksu, 2014), bu da sosyal güvenlikten yoksun kalmalarına yol açmaktadır. Ayrıca kadınların sendikalara katılım oranı

düşük olup, sendikal faaliyetler genellikle "erkek işi" olarak algılanmaktadır (Gökkaya ve Kocacık, 2005). Bu tür sistematik dışlanmalar ve kaynaklara erişim eşitsizlikleri, Galtung'un Yapısal Şiddet Kuramı (1969) çerçevesinde değerlendirilebilir. Bu kurama göre bireylerin temel haklara erişiminin engellenmesi fiziksel şiddet kadar yıkıcı olabilir. Kadın öğretmenlerin yöneticilik gibi pozisyonlardan dışlanması, karar alma süreçlerine dahil edilmemesi ve emeklerinin görünmez kılınması, eğitim kurumlarında içselleşmiş yapısal şiddetin bir göstergesidir.

Tüm bu yapısal eşitsizliklerin yanı sıra kadınlar iş yerlerinde psikolojik şiddet, cinsel taciz ve mobbing gibi durumlara da maruz kalabilmektedir. Bu sorunlar, kadınların iş yaşamındaki varlığını hem fiziksel hem de duygusal olarak tehdit etmektedir (McDonald, 2012).

2.4 Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddet

Çalışma hayatında şiddet, çalışanların iş ortamlarında saldırı, tehdit, istismar ve psikolojik baskıya maruz kalmasını ifade eder (Di Martino ve Musri, 2001). İş yerinde psikolojik şiddet yıldırma (mobbing), zorbalık (bullying) ve taciz (harassment) gibi farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır (Zapf, 1999).

Leymann'a (1996) göre bir davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için, belirli bir kişiyi hedef alması, haftada en az bir kez tekrarlanması ve en az altı ay boyunca devam etmesi gerekmektedir (Solmuş, 2005). DSÖ ise mobbingi, birey veya gruplara karşı güç kullanılarak onların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve

davranışlar olarak tanımlamaktadır (Akgeyik vd., 2009).

Araştırmalar, Avrupa’da yöneticilerin %57’sinin, ABD’de ise %87’sinin astlarına psikolojik baskı uyguladığını ortaya koymaktadır (Ertürk, 2011). Fiziksel zarar içermemesine rağmen, iş yerinde psikolojik şiddet ILO tarafından tecavüz, soygun ve cinayetle aynı düzeyde değerlendirilmiştir (Davenport, 1999). ILO’nun tanımına göre iş yeri şiddeti, çalışanın iş süreci boyunca maruz kaldığı tehdit, korku, zarar ya da yaralanmaya yol açan her türlü davranış ya da olaydır (Chappell ve Di Martino, 2006).

Psikolojik şiddetin kadın çalışanlar üzerinde daha yaygın ve derin etkiler yarattığı çeşitli çalışmalarda vurgulanmaktadır (Şahin ve T.Ü.R.K, 2010). Kadınların iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalma riski; eğitim düzeyi, statü ya da pozisyonundan bağımsız olarak oldukça yüksektir (Koçak ve Hayran, 2011). Özellikle hamilelik süreci ve orta yaş döneminde kadın çalışanların şiddete karşı daha savunmasız olduğu belirtilmektedir (Şalvarcı Türeli ve Dolmacı, 2013; Çobanoğlu, 2005).

ataerkil iş yeri kültürleri ve cinsiyetçi normlar çerçevesinde açıklar. Kadınların “itaatkâr”, “uyumlu” ya da “duygusal olarak güçlü” olmalarının beklenmesi, şiddete karşı tepki göstermelerini zorlaştırmakta ve şiddeti görünmez kılmaktadır (Acker, 1990). Ayrıca kurumlar çoğu zaman bu tür şiddet biçimlerine karşı sessiz kalmakta, mağdurun değil failin korunmasına neden olan bir yapı üretmektedir.

Kadınlar, çoğu zaman farkında olmadan da ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Örneğin, aynı kıdeme sahip erkek meslektaşlarına göre

daha düşük maaş alabilir ya da terfi süreçlerinde geri plana itilebilirler (Seçer, 2009).

2.5. İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Kadınlar ve Öğretmenler Üzerindeki Etkileri

Kadınlar, iş yerinde psikolojik şiddetin etkilerini erkeklere kıyasla daha yoğun yaşamaktadır (Lewis ve Orford, 2005). Kadınların psikolojik şiddeti daha yoğun yaşamalarının bir nedeni de onlara atfedilen toplumsal roller olabilir. Eagly’nin Sosyal Rol Kuramı’na (1987) göre kadınlar geleneksel olarak şefkatli, uyumlu ve duygusal olarak güçlü olmaları beklenen bireyler olarak tanımlanır. Bu roller, kadınların iş yerinde şiddete uğradıklarında sessiz kalmalarına, çatışmadan kaçınmalarına ve pasif tepkiler geliştirmelerine yol açabilir. Fiziksel etkiler arasında saç dökülmesi ve kronik baş ağrıları; psikolojik etkiler arasında ise çaresizlik, öz güven kaybı ve bilişsel bozukluklar yer almaktadır (Lewis vd., 2002). Kadınların hem evde hem iş yerinde sorumluluk üstlenmeleri, psikolojik şiddetin etkilerini daha da derinleştirmektedir (Özkin ve Reyhanoğlu, 2014).

Bu olumsuzluklar, toplumsal cinsiyet rolleriyle özdeşleştirilen ve kadınların yoğun olarak yer aldığı meslek gruplarında daha belirgin hâle gelmektedir. Özellikle öğretmenlik mesleği, kadın çalışanların psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldığı bir alan olarak öne çıkmaktadır. Öğretmenler, meslekleri gereği hem fiziksel hem de psikolojik şiddet riski yüksek gruplar arasında yer almakta (Linsley, 2006) ve bu risk; cinsiyet, sağlık durumu ve çalışma koşulları gibi faktörlere bağlı olarak artmaktadır (Finne vd., 2011).

Kadın öğretmenler, yöneticilerinin baskısı nedeniyle motivasyon kaybı yaşamakta ve bu durum, onları yöneticilik gibi karar alma pozisyonlarından uzaklaştırmaktadır (Altınışik, 1995). Ayrıca öğretmenler sadece yöneticilerden değil; veliler, öğrenciler ve hatta meslektaşlarından gelen psikolojik ve ekonomik şiddetle de karşı karşıya kalmaktadır (Bulut ve Gürkan, 2022). Güney Kore, Tayvan ve Brezilya gibi farklı ülkelerde yapılan araştırmalar, öğretmenlerin yüksek oranlarda sözlü veya fiziksel saldırılara maruz kaldığını göstermektedir (Moon ve McCluskey, 2020; Bulut ve Gürkan, 2022).

Türkiye’de yapılan araştırmalar da bu küresel eğilimleri doğrular niteliktedir. Şanlıurfa’da yapılan bir çalışmada, kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldığı tespit edilmiştir (Kilic, 2009). Blase ve Blase (2003), Kuzey Amerika’da yöneticilerin öğretmenleri “yok sayma”, “haksız soruşturmalar açma” ya da “terfilerini engelleme” gibi yollarla psikolojik şiddet uyguladığını aktarmaktadır. Bu şiddet biçimleri, ekolojik sistem kuramına göre yalnızca bireyin mikro çevresinden (iş yeri) değil; kurumsal yapılar ve kültürel normlar gibi makro sistemlerden de beslenmektedir (Bronfenbrenner, 1979).

Ek olarak, kadın öğretmenlerin uzun süreli ve kontrol edemedikleri psikolojik şiddet davranışlarına karşı giderek daha pasif bir tutum sergilemeleri, Seligman’ın Öğrenilmiş Çaresizlik Kuramı (1975) çerçevesinde değerlendirilebilir. Bu kurama göre birey, sürekli olumsuz deneyimlerle karşılaştığında bu durumları değiştiremeyeceğine inanır ve sonunda herhangi bir mücadele çabasından

vazgeçer. Kadın öğretmenlerin maruz kaldıkları sistematik psikolojik şiddet, zamanla tükenmişlik, içe kapanma ve istifa eğilimi gibi sonuçlara yol açarak kurumsal aidiyetlerini zayıflatabilir.

Leymann (1996), sosyal kurumlardaki psikolojik şiddeti beş kategoriye ayırmıştır: ifade özgürlüğünü engelleme, sosyal ilişkileri hedef alma, itibara zarar verme, mesleki konumu tehdit etme ve fiziksel sağlığı zedeleme (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007). Öğretmenler bu kategorilerin hemen hepsiyle karşılaşabilmekte ve bu durum, onların mesleki motivasyonlarını doğrudan olumsuz etkilemektedir (Özüdoğru, 2021).

2.6. Akademide Kadın Olmak ve Psikolojik Şiddet

Bu çalışma esas olarak kadın öğretmenlerin psikolojik şiddet deneyimlerine odaklansa da derlemedeki çalışmalarda yer alan bazı kadın akademisyen katılımcıların aktardıkları, akademik alanda kadın olmanın özgün zorluklarına da değinmeyi gerekli kılmaktadır. Akademi; erkek egemen yapısı, hiyerarşik ilişkileri ve görünmeyen emek beklentileri ile kadınlar açısından çeşitli yapısal engeller barındırmaktadır (Bagilhole ve White, 2011).

Kadın akademisyenler; cinsiyet temelli ayrımcılık, akademik üretkenliğin sorgulanması, duygusal emeğin görünmezliği, fikirlerinin küçümsenmesi ve dışlanma gibi psikolojik şiddet biçimleriyle karşı karşıya kalabilmektedir (Karadere, 2024). Bu durum, kadınların akademide ilerlemesini zorlaştırmakta ve mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Morley, 2013).

Dolayısıyla, psikolojik şiddet yalnızca okul

ortamlarında değil, yükseköğretim kurumlarında da cinsiyet temelli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Model

Bu araştırma, 2023-2024 yılları arasında Eylül-Mayıs döneminde derleme çalışması olarak gerçekleştirilmiş ve PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) rehberine uygun şekilde hazırlanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, psikolojik şiddetin toplumsal cinsiyetle ilişkisini inceleyen ve psikolojik şiddete maruz kalan kadın öğretmenlerin deneyimlerini analiz eden, son 10 yıl içinde yayımlanmış ulusal ve uluslararası çalışmalar oluşturmaktadır.

Çalışmalar, ULAKBİM (DergiPark, TR Dizin), YÖK Tez Merkezi, Google Akademik / Google Scholar, ScienceDirect ve ProQuest veri tabanlarında Türkçe ve İngilizce anahtar kelimeler (psikolojik şiddet, kadın, öğretmen, etki; psychological violence, female, teacher, effect) kullanılarak taranmıştır.

Toplamda 383 çalışma tespit edilmiş ancak olgu sunumları, Türkçe veya İngilizce olmayan araştırmalar, açık erişimi bulunmayanlar ve 2013 öncesi yayımlanmış çalışmalar katılım kriterlerini karşılamadığından dışlanmıştır.

Dışlama kriterlerine uyan 377 çalışma çıkarılarak, analiz kapsamına 6 çalışma alınmıştır.

3.3. Uygulama Prosedürü

Araştırmanın uygulama prosedürü PRISMA rehberine uygun olarak dört aşamada gerçekleştirilmiştir:

1. Genel Literatür Taraması:
 - Anahtar kelimelerin belirlenmesi,
 - Veri tabanlarının ve dahil edilme kriterlerinin belirlenmesi.
2. Başlık Taraması
3. Özet Taraması
4. Tam Metin İncelemesi

Anahtar kelimeler olarak “Psikolojik Şiddet (Psychological Violence)”, “Kadın (Female)”, “Öğretmen (Teacher)” ve “Etki (Effect)” belirlenmiş ve 2013-2023 yılları arasındaki İngilizce ve Türkçe çalışmalar taranmıştır.

Derlemeye alınan makalelerin kaynakçaları da gözden geçirilmiş ve ilgili literatür ayrıntılı olarak değerlendirilmiştir. Çalışmaların seçiminde, öğretmenlerin psikolojik şiddet deneyimlerini ve bu deneyimlerin etkilerini analiz eden, son 10 yıl içinde yayımlanmış, açık erişimli tam metin araştırma makaleleri tercih edilmiştir. Olgu sunumları derleme kapsamına alınmamıştır. Seçim kriterlerine ilişkin detaylar Tablo 1’de sunulmaktadır.

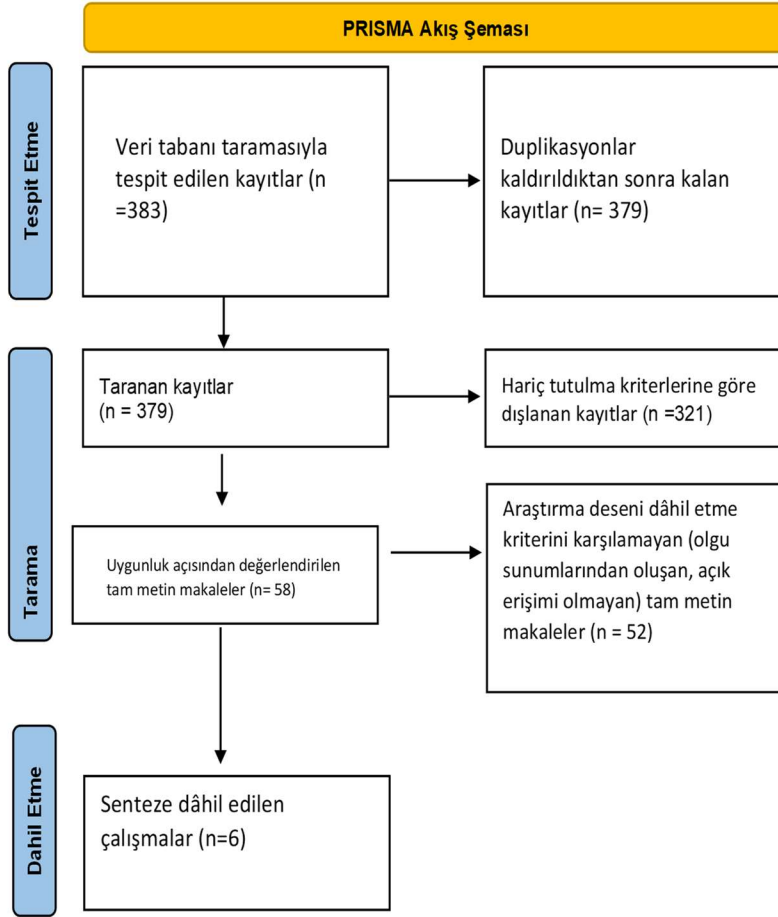
Tablo 1. Çalışmaların Derlemeye Dâhil Edilme ve Edilmeme Ölçütleri

Dâhil Edilme Ölçütleri	Dâhil Edilmeme Ölçütleri
• 2013-2023 yılları arasında yayınlanmış olması • İngilizce veya Türkçe yayın olması • Öğretmenlerin uğradığı psikolojik şiddet ve etkilerini Toplumsal cinsiyet bağlamıyla ele almış olması • Tam metin ve açık erişimi olması • Tanımlayıcı çalışma olması	• Olgu sunumları • Açık erişimi olmayan kaynaklar

Kaynak: Gökçek, 2021.

PRISMA rehberi doğrultusunda öncelikle veri tabanı taraması yapılmış ve toplam 383 kayıt tespit edilmiştir (Moher vd., 2010). Yinelenen kayıtların çıkarılmasının ardından 379 çalışma değerlendirmeye alınmıştır. Başlık ve özetlerin incelemesi sonucunda 321 kayıt uygun bulunmayarak dışlanmış, kalan 58 çalışma tam metin olarak ayrıntılı şekilde değerlendirilmiştir. Bu aşamada araştırma deseni uygun olmayan, açık erişimi bulunmayan ya da konu dışı kalan 52 çalışma elenmiştir. Sonuç olarak, sistematik incelemeye 6 çalışma dahil edilmiştir. Sentez sürecine ilişkin ayrıntılar Şekil 1’de sunulmaktadır.

Şekil 1 PRISMA Akış Şeması



3.2.Verilerin Analizi

Bu derlemede hem nicel hem de nitel değerlendirme içeren çalışmalar analiz edilmiştir. Dahil edilen altı çalışmadan (n=6) elde edilen bulgular dört ana tema altında sınıflandırılmıştır: (1) Araştırmaların genel özellikleri, (2) Kadın öğretmenlerin demografik özellikleri, (3) Kadın öğretmenlerde psikolojik şiddetin etkileri, (4) Psikolojik şiddetin oranını ve etkilerini belirlemede kullanılan ölçüm araçları.

3.3.Raporlama

Raporlama süreci PRISMA Protokolü doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların dahil edilme ve dışlanma kriterleri açıkça belirtilmiş, bulgular sistematik olarak sunulmuştur.

4. BULGULAR

4.1. Araştırmaların Genel Özellikleri:

İncelenen çalışmaların %50'si 2014 yılına aittir ($n=3$). 2020, 2021 ve 2022 yıllarına ait birer çalışma bulunurken, 2013, 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait çalışma bulunmamaktadır. Çalışmalardan dördü nicel

Araştırmaların Yayınlandıkları Yıllar	Sayı (n)	Yüzde (%)
2014	3	50
2020	1	16.67
2021	1	16.67
2022	1	16.67
Araştırma Yöntemi	Sayı (n)	Yüzde (%)
Nicel	4	66.67
Nitel	2	33.33
Araştırmanın Yapıldığı Ülke	Sayı (n)	Yüzde (%)
Türkiye	4	66.67
Kosova	1	16.67
Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve Türkiye	1	16.67

yöntem, ikisi ise nitel yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışmaların büyük bir kısmı Türkiye'de gerçekleştirilmiştir ($n=4$). Buna ek olarak, bir araştırma hem Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti hem de Türkiye'deki öğretmenleri kapsarken, bir diğer çalışma Kosova'da yürütülmüştür

Araştırmaların yayınlandıkları yıllara, yöntemlerine ve gerçekleştirildikleri ülkelere göre dağılımı aşağıda sunulmuştur:

Tablo 2. Araştırmaların Genel Özellikleri

1.2. Kadın Öğretmenlere Yönelik Yapılan Psikolojik Şiddet Araştırmalarında Demografik Özellikler

Katılımcıların büyük çoğunluğunu, beklendiği üzere, öğretmenler oluşturmaktadır ($n=1597$). Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticiler ise 233 katılımcıyla ikinci sırada yer almıştır. Yöneticilerin yanıtları incelendiğinde, psikolojik şiddeti belirli gerekçelere dayandırma eğiliminde oldukları dikkat çekmektedir. Araştırmalardan birinde, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik şiddet ve bu şiddetin etkileri ele alınırken, bir diğer çalışmada yükseköğretimde görev yapan az sayıda akademisyen ($n=2$) ile yaşadıkları psikolojik şiddet deneyimleri değerlendirilmiştir.

Katılımcıların illere göre dağılımı incelendiğinde, en fazla katılımcının Ankara'da ($n=785$) olduğu görülmektedir. Ankara'yı Düzce, Kocaeli ve Sakarya'da toplam 698 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmalar takip etmektedir. 263 katılımcının bulunduğu çalışmalarda ise şehir bilgisi belirtilmemiştir.

Araştırmaların gerçekleştirildiği okul türlerine bakıldığında, yalnızca bir çalışmanın devlet okulunda yapıldığı belirtilmiş, diğer çalışmalarda ise katılımcıların çalıştıkları okul türü açıkça ifade edilmemiştir.

Öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen psikolojik şiddet araştırmalarında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 3'tedir:

Tablo 3. Psikolojik Şiddet Araştırmalarındaki Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcı Grubu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Öğretmen	1597	87.19
Yönetici	233	12.72
Akademisyen	2	0.11
Katılımcıların Çalıştığı Okul Türü	Sayı (n)	Yüzde (%)
Devlet	1	16.67
Belirtilmemiş	5	83.33

4.3 Kadın Öğretmenlere Yönelik Yapılan Psikolojik Şiddet Araştırmalarının Detaylarını Gösteren Kod Cetveli

İncelenen çalışmalar, kadın öğretmenlerin psikolojik şiddete verdikleri tepkileri ve bu şiddetin mesleki performansları ile tükenmişlik düzeylerine olan etkilerini ele almaktadır. Bazı araştırmalar, öğretmenlerde psikolojik şiddete yönelik farkındalığı artırmayı amaçlarken; bir çalışma ise, hem şiddete maruz kalan hem de annelik rolünü sürdüren kadın öğretmenlerin çocuklarıyla olan ilişkisini incelemeyi hedeflemiştir.

Çalışmalarda kullanılan ölçme araçları arasında Duygusal Taciz Ölçeği (Ocak, 2008), Mobbing Ölçeği (Yaman, 2009), Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği (Özözen Danacı, 2009) ve Çocuk-Ebeveyn İlişkisi Ölçeği (Uzun ve Baran, 2015) yer almaktadır. Ayrıca, yöneticilerin şiddet eğilimleri, mobbing'in nedenleri ve sonuçları, mağdurların tepkileri ile mobbing'in hem kurumsal kültüre hem de bireysel sağlığa etkilerini değerlendirmek amacıyla anketler ve yarı yapılandırılmış görüşmeler de kullanılmıştır.

Araştırmalara ilişkin ayrıntılı bilgiler Tablo 4'te kod cetveli biçiminde sunulmuştur.

Tablo 4. Araştırmaların Detaylarını Gösteren Kod Cetveli

Yazar ve Yıl	Amaç	Yöntem	Örneklem Hacmi ve Özellikleri	Okul Türü	Ölçüm Araçları
Altınok, 2014	Eğitim kurumlarında yöneticilerin psikolojik şiddet uygulama nedenlerini ve kullandıkları şiddet içeren davranış türlerini analiz ederek, öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik şiddet biçimlerini ve bu durumlara verdikleri tepkileri ortaya koymak	Nicel	777 295 kadın 482 erkek	Belirtilmemiş	Üç Bölümlük Anket: Yöneticilerin psikolojik şiddet eğilimlerini ve mağdur öğretmenlerin bu şiddete verdikleri tepkileri değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır
Altunay, Oral, ve Yalçınkaya, 2014	Eğitim kurumlarında karşılaşılan psikolojik şiddet türlerini ve öğretmenlerin bu tür şiddetle baş etme stratejilerini belirlemek	Nitel	5 3 kadın 2 erkek	Belirtilmemiş	Dört sorudan oluşan Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu: 1- “Mobbinge uğramanızın nedenleri nelerdir?” 2- “Mobbing sürecinde neler yaşadınız?” 3- “Mobbinge baş etmek için neler yaptınız?”

					4- “Mobbing uygulamalarının olumsuz etkileri nelerdir?”
Çelik Şahin, 2014	Öğretmenlerin yöneticileri tarafından maruz kaldıkları psikolojik şiddet türlerine göre, şiddeti uygulayan okul yöneticilerinin öne çıkan karakteristik özelliklerini incelemek	Nitel	15 9 kadın 6 erkek	Belirtilmemiş	Psikolojik taciz uygulayan yöneticilerin tutumlarını ve etkilerini derinlemesine anlamaya yönelik hazırlanmış sorular içeren Açık Uçlu Soru Formu: 1- “Psikolojik tacizde bulunan yöneticinizin fiziksel davranışlarını ve psikolojik durumunu tarif edebilir misiniz?” 2- “Psikolojik tacizde bulunan yöneticinin kuruma ne gibi zararları olmaktadır?” 3- “Psikolojik taciz uygulayan yöneticiniz sizin sağlığını, aile ve sosyal yaşantınızı nasıl etkiledi?”

					4- “Psikolojik taciz uygulayan yöneticinizin sözlü ya da yazılı olarak uygulamaları nelerdir?”
Çetin, Özören Danacı, ve Kuzu, 2020	Psikolojik şiddetin öğretmenlerin mesleki performansına olan etkisine dair öğretmen algılarını değerlendirmek	Nicel	698 647 kadın 51 erkek	Devlet	- Mobbing Ölçeği (Yaman, 2009). - Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği (Özören Danacı, 2009).
Yılmaz, 2021	Kadın öğretmenlerin mobbing algılarını ve bunun iş performanslarına olan etkisini araştırmak	Nicel	258 Kadın	Belirtilmemiş	Altı Bölümlük 23 Maddelik Ölçek. Bu ölçekte aşağıdaki başlıklara yönelik ifadeler yer almaktadır: - Demografik bilgiler - Mobbing algısı - Mobbing’in kurum kültürü üzerindeki olumsuz etkileri - Mobbing’in bireysel çalışan üzerindeki etkileri - Mobbing’e maruz kalma nedenleri - Mobbing’le baş etme düzeyi

					Yanıtlar üçlü Likert tipi ölçekle değerlendirilmiştir: 3: Evet 2:Kısmen katılıyorum 1: Hayır
Aydoğan, Kala, ve Mujevic, 2022	Psikolojik şiddete maruz kalan kadın öğretmenlerin annelik rollerini nasıl sürdürdüklerini ve çocuklarıyla olan ilişkilerine bu durumun etkilerini incelemek	Nicel	79 Kadın	Belirtilmemiş	- Mobbing Ölçeği (Yaman, 2009). - Çocuk Ebeveyn İlişkisi Ölçeği (Uzun ve Baran, 2015).

4.4. Kadın Öğretmenlere Yönelik Yapılan Psikolojik Şiddet Araştırmalarının Bulguları

4.4.1. Kadın Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Oranlarının Belirlenmesi

Kadın öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalma düzeylerine ilişkin veriler Tablo 5'te sunulmuştur. Bu tablo, her bir çalışmada rapor edilen maruz kalma oranlarını karşılaştırmalı olarak göstermektedir:

Tablo 5. Kadın Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Oranlarının Dağılımı

Araştırmalar	Psikolojik şiddete maruz kalma şekli	Psikolojik şiddete maruz kalma oranı	
Yazar (yıl)		n	%

Altınok, 2014 (Veriler hem erkek hem kadın öğretmenlere ait olup yalnızca kadın öğretmenlere ait veri bulunmamaktadır).	Çeşitli nedenlerle diğer çalışanlar arasında aşağılamak	404	74,2
	Basit ve az görev verme	356	65,4
	Kurum imkanlarından mahrum bırakmak	525	96,5
Altunay, Oral ve Yalçinkaya, 2014	Söylenti çıkarma	3	100
	Dışlama	3	100
	Fiziksel şiddet uygulama	2	66,6
Çelik Şahin, 2014	Hata ve açık arayışında olma	9	100
	Takdir etmeme	9	100
	Rahatsızlık verme	9	100
	Çalışkan ve üretkenliğe engel olma	9	100
	Gergin, mutsuz ve öfkeli olma	9	100
	Takdir etmeme, hata ve açık arayışında olma	9	100
Çetin, Danacı ve Kuzu, 2020	Aşağılama	Mobbing Ölçeği (Yaman, 2009). $\bar{x} = 2.931$ $p < 0.01$	

	Ayrımcılık	Mobbing Ölçeği (Yaman, 2009). $\bar{x}=3.136$ $p < 0.01$
Yılmaz, 2021	Zorbalık	Likert Ölçeği $p < .05$
Aydoğan, Kala ve Mujevic, 2022	Özel Yaşama Müdahale	Mobbing Ölçeği (Yaman, 2009). $0.86 \leq \alpha \leq 0.96$
	İş ve kariyer ile ilgili engellemeler	Mobbing Ölçeği (Yaman, 2009). $0.8 \leq \alpha \leq 0.93$

4.2. İş Yerde Psikolojik Şiddetin Kadın Öğretmenler Üzerindeki Etkileri

Kadın Öğretmenlere Yönelik Yapılan Psikolojik Şiddet Araştırmalarında Psikolojik Şiddetin Öğretmenler Üzerindeki Etkileri Tablo 6'dadır:

Tablo 6. Kadın Öğretmenlere Yönelik Yapılan Psikolojik Şiddet Araştırmalarında Psikolojik Şiddetin Kadın Öğretmenler Üzerindeki Etkilerine Göre Dağılımı

Yazar (yıl)	Etki	n	%
Altınok, 2014	İş çevresiyle ilişkiyi en aza indirme	219	97,7
	Karamsarlık, düşünce karışıklığı	213	95,09
	Tepkilerini başkasına yönlendirme	192	85,7
	Duygularını bastırma	159	71
Altunay, Oral ve Yalçınkaya, 2014	Depresyon	3	100
	Maddi Kayıp	1	33,3
	İstifa	1	33,3
Çelik Şahin, 2014	Endişe, sürekli baskı altında hissetme, mutsuzluk ve huzursuzluk, gerginlik, çalışma ortamının rahatsızlığını sürekli dile getirme ihtiyacı	9	100
	Aile içinde gergin olma hissi	9	100
Çetin, Danacı ve Kuzu, 2020	İş performansı	Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği (Özözen Danacı, 2009). N=698 r = -0.490 p=.000	

Sorumlu yazar / Corresponding Author: Zeynep Cesur, **e-posta:** z.cesur@studen.maastrichtuniversity.nl,

Gönderilme /Submitted: 30.04.2025 **Kabul/ Accepted:** 16.06.2025

Yılmaz, 2021	İş hayatının olumsuz etkilenmesi	104	40,3
	Endişelendirme	141	54,5
	Sosyal hayata etki	138	53,5
Aydoğan, Kala ve Mujevic, 2022	Çocuklarıyla çatışma	Çocuk Ebeveyn İlişkisi Ölçeği (Uzun ve Baran, 2015). (T= 2,987, $t \geq 1.96$) ve $p < 0.10$	

Kadın öğretmenlerin iş yerinde maruz kaldıkları psikolojik şiddetin çok yönlü olumsuz etkiler yarattığı görülmektedir. Altınok'un çalışmasında kadın katılımcılar, psikolojik şiddetin karamsarlık ve düşünce karışıklığına (%95,09), iş çevreleriyle ilişkilerini en aza indirmelerine (%97,7) ve duygularını bastırmalarına (%71) neden olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde, Altunay, Oral ve Yalçinkaya'nın araştırmasında katılımcıların tamamı psikolojik şiddetin depresyona yol açtığını ifade ederken, %33,3'ü bunun maddi kayıplara ve istifa etmelerine neden olduğunu dile getirmiştir. Çelik Şahin'in çalışmasında ise, kadın öğretmenlerin psikolojik şiddet nedeniyle aile ortamlarında sürekli bir gerginlik hali yaşadıkları; kendilerini endişeli, baskı altında, mutsuz ve huzursuz hissettikleri, ayrıca iş yerindeki rahatsızlıkları sıkça dile getirme ihtiyacı duydukları ortaya konmuştur.

Çetin, Danacı ve Kuzu'nun çalışmasında öğretmenlerin mobbing'e maruz kalmasının iş performansına olumsuz bir etkisi olduğunu anlamlı bir sonuçla bulmuş ($p=.000$), Yılmaz ise çalışmasında kadın öğretmenlerin maruz kaldığı mobbing sonucu iş hayatının olumsuz etkilendiğini (%40,3), endişeli bir ruh hali içerisine girdiklerini (%54,5) ve sosyal hayatlarının olumsuz etkilendiğini (%53,5) gözlemlemiştir. Aydoğan, Kala ve Mujevic'in çalışması, psikolojik şiddete maruz kalan kadın öğretmenlerden annelik rolü olanların çocuklarıyla daha fazla çatışma yaşadığını göstermektedir.

5. TARTIŞMA

5.1. Araştırmaların Genel Özelliklerinin İncelenmesi

Bu bölümde çalışmaya dahil edilen makalelerin bulguları, mevcut literatür doğrultusunda ele alınarak değerlendirilmiştir. İncelenen araştırmaların büyük çoğunluğu, eğitim kurumlarında karşılaşılan psikolojik şiddet türlerini ve bu şiddetin öğretmenlerin ruh sağlığı ile mesleki performanslarına olan etkilerini incelemektedir (örneğin, Altınok, 2014; Çetin, Danacı ve Kuzu, 2020; Yılmaz, 2021). Bununla birlikte bazı çalışmalar, kadın öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddetin aile yaşantılarına, özellikle de çocuklarıyla ilişkilerine olan etkilerine (Aydoğan, Kala ve Mujevic, 2022), şiddet uygulayan okul yöneticilerinin ayırt edici özelliklerine (Çelik Şahin, 2014) ve öğretmenlerin psikolojik şiddetle başa çıkma stratejilerine (Altunay, Oral ve Yalçınkaya, 2014) odaklanmaktadır. Bu bağlamda, mevcut araştırmaların kadın öğretmenlerin deneyimlerini çok boyutlu bir şekilde ele aldığı görülmektedir.

Kadın öğretmenlere yönelik psikolojik şiddeti ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu alandaki veri eksikliği, konunun tam anlamıyla anlaşılmasını zorlaştırmaktadır. Mevcut araştırmalar, sorunun önemini vurgulasa da kapsamlı çalışmalar yapılmadıkça psikolojik şiddetin boyutlarını tam olarak ortaya koymak mümkün değildir. Daha derinlemesine araştırmaların, çözüm odaklı adımlar atılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.2. Kadın Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Deneyimleri ile Sosyo-demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Derlemeye dahil edilen tüm çalışmalar, iş yerinde maruz kalınan psikolojik şiddetin kadın öğretmenler üzerinde ciddi olumsuz psikolojik etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Bulgular, mobbing'in kadın öğretmenlerde stres, tükenmişlik, suçluluk duygusu ve öz güven eksikliği gibi sonuçlar doğurduğunu belirten önceki sistematik derlemelerle (örneğin Tiftik, 2021) tutarlıdır. Aynı zamanda Fox ve Stallworth'un (2010) çalışmasında elde edilen sonuçlarla da paralellik göstermektedir.

İncelenen çalışmaların çoğunluğu, yöneticilerin kadın öğretmenlere yönelik uyguladığı psikolojik şiddet üzerinde yoğunlaşmıştır (bkz. Altunay, Oral ve Yalçınkaya, 2014; Altınok, 2014; Çelik Şahin, 2014; Çetin, Danacı ve Kuzu, 2020; Yılmaz, 2021). Buna karşın, öğrenci ve veliler tarafından uygulanan psikolojik şiddeti ele alan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu durum, öğretmenlerin karşılaştığı diğer önemli şiddet türlerinin yeterince ele alınmamasına ve dolayısıyla bu alandaki farkındalığın düşük kalmasına yol açabilir. Oysa öğrenci ve veli kaynaklı psikolojik şiddeti inceleyen çalışmaların sayısındaki artış, öğretmenlerin yaşadığı güçlüklerin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasına ve bu doğrultuda etkili çözüm önerilerinin geliştirilmesine katkı sunacaktır (Anderman vd., 2018; De Cordova vd., 2019).

Ayrıca araştırmaların coğrafi dağılımına bakıldığında çoğunun Türkiye'de gerçekleştirildiği görülmektedir. Bunların yanı

sıra, bir araştırma hem Türkiye’de hem Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde (Yılmaz, 2021), bir diğeri ise Kosova’da (Aydoğan, Kala ve Mujevic, 2022) yürütülmüştür. Benzer kültürel bağlamlara sahip bu ülkelerde yapılan çalışmalar, kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına kıyasla psikolojik şiddete daha fazla maruz kaldığını ve bu şiddet karşısında benzer tepkiler geliştirdiklerini göstermektedir. Bu bulgu, cinsiyete dayalı eşitsizliklerin okul ortamındaki şiddet deneyimlerine de yansıdığını ortaya koymaktadır.

5.3. Kadın Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Psikolojik Şiddet Oranının ve Etkilerinin Ölçülmesinde Kullanılan Ölçüm Araçlarının İncelenmesi

Kadın öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik şiddet oranlarını belirlemek amacıyla yapılan araştırmalarda çeşitli yöntem ve ölçüm araçları kullanılmıştır. Bu yöntemlerin çeşitliliği, psikolojik şiddetin farklı boyutlarını anlamada önemli bir avantaj sağlamaktadır.

Altınok (2014), yöneticilerin şiddet eğilimlerini, sergiledikleri psikolojik şiddet davranışlarını ve mağdurların verdikleri tepkileri ölçen üç bölümlük bir anket aracılığıyla veri toplamıştır. Altunay, Oral ve Yalçınkaya (2014), öğretmenlerin mobbinge maruz kalma nedenlerini, mobbing sürecinde yaşadıkları deneyimleri ve baş etme stratejilerini incelemek için yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirmiştir. Çetin, Danacı ve Kuzu (2020) ise Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği ile Yaman (2009) tarafından geliştirilen Mobbing Ölçeği’ni kullanarak psikolojik şiddetin mesleki performans üzerindeki etkisini analiz etmiştir.

Çelik Şahin (2014) tarafından yürütülen çalışmada ise açık uçlu soru formları aracılığıyla, psikolojik tacizde bulunan yöneticilerin davranış biçimleri, bu davranışların kuruma ve öğretmenlerin yaşamına olan etkileri detaylı bir biçimde değerlendirilmiştir. Aydoğan, Kala ve Mujevic (2022) çalışmasında, mobbing mağduru kadın öğretmenlerin annelik rolleri bağlamında çocuklarıyla ilişkilerini anlamak amacıyla Mobbing Ölçeği ve Çocuk-Ebeveyn İlişkisi Ölçeği birlikte kullanılmıştır. Yılmaz (2021) ise altı bölümden oluşan, 23 maddelik özgün bir ölçek geliştirerek demografik bilgiler, mobbing algısı, kurum kültürü üzerindeki etkiler, çalışan sağlığı ve başa çıkma düzeylerini kapsamlı biçimde değerlendirmiştir.

Psikolojik şiddetin ölçümünde bu çeşitlilik, olgunun çok boyutlu bir fenomen olduğunu göstermektedir. Literatürde yaygın olarak kullanılan Leymann’ın (1990) geliştirdiği Mobbing Ölçeği, iş yerindeki psikolojik şiddetin sıklığını ve etkilerini değerlendirmede temel bir araç haline gelmiştir (Einarsen vd., 2003). Bununla birlikte Duygusal Taciz Ölçeği gibi araçlar da psikolojik şiddetin daha çok duygusal etkilerine odaklanarak tamamlayıcı bilgiler sunmaktadır (Björkqvist vd., 1994). Ancak literatürde, bu farklı ölçeklerin aynı psikolojik şiddet kavramını ne ölçüde kapsadığı ve birbirleriyle ne kadar örtüştüğü konusunda bazı tartışmalar bulunmaktadır. Bu nedenle, geçerlilik ve güvenilirlik açısından psikolojik şiddeti ölçerken birden fazla ölçeğin birlikte kullanılması önerilmektedir (Einarsen vd., 2003). Böylece elde edilen verilerin kapsamlılığı ve tutarlılığı artırılabilir; psikolojik şiddetin

birey üzerindeki etkileri daha bütüncül bir şekilde analiz edilebilir.

5.4. Kadın Öğretmenlerin Psikolojik Şiddete Maruz Kalma Oranlarının Belirlenmesi

Hem literatürde hem de bu araştırmada elde edilen bulgular, kadın öğretmenlerin ve kadın yöneticilerin erkek meslektaşlarına oranla daha yüksek düzeyde psikolojik şiddete maruz kaldığını ortaya koymaktadır (Çetin, Danacı ve Kuzu, 2020). Bu durum, kadınların iş yaşamında daha fazla mobbing'e uğradığını belirten önceki araştırmalarla örtüşmektedir (Simpson ve Cohen, 2004; Salin, 2003). Ancak bazı çalışmalarda, erkek öğretmen ve yöneticilerin de psikolojik şiddete maruz kaldığı vurgulanmaktadır (Kök ve Ercengiz, 2017). Erkek öğretmenlerin daha pasif tutumlar sergilemesi ya da toplumsal cinsiyet rollerine uymayan davranışlar göstermesi, onların da mobbing'e açık hale gelmesine neden olabilmektedir. Bu bulgu, psikolojik şiddetin yalnızca cinsiyetle değil, aynı zamanda bireyin davranış biçimleri ve kurumsal yapı ile de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre, söylenti ve dedikodu çıkarma, sosyal dışlama, bireyin fikirlerinin yok sayılması gibi davranışlar kadın öğretmenlere yönelik en yaygın psikolojik şiddet biçimleridir. Bu tür davranışların yaygınlığı, eğitim kurumlarında etkili bir kurumsal iletişimin bulunmadığını ve destek mekanizmalarının yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır (Işık, 2015). Kadın öğretmenler, okul yöneticilerinin otorite kurmak, disiplini sağlamak ya da öğretmenler arası rekabeti kendi lehine yönlendirmek amacıyla psikolojik şiddet uyguladığını ifade etmektedir (Altınok, 2014;

Altunay, Oral ve Yalçınkaya, 2014). Ancak bu tür uygulamaların beklenenin aksine okul içi gruplaşmalara, çatışmalara ve yönetsel kaosa neden olduğu görülmektedir (Dangaç, 2007). Kadın öğretmenler ayrıca, yöneticiler tarafından meslektaşlarının önünde küçük düşürüldüklerini ve mesleki itibarlarının zedelendiğini belirtmektedir (Altınok, 2014).

Psikolojik şiddetin bireyler üzerindeki etkileri yalnızca işle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda genel psikolojik iyilik hâlini de olumsuz yönde etkilemektedir. Mobbing'e maruz kalan bireylerde depresyon, anksiyete, öz güven kaybı ve tükenmişlik gibi psikolojik sorunlar sıklıkla gözlemlenmektedir (Einarsen vd., 2003). Araştırmalar, okul yöneticilerinin yalnızca psikolojik değil, fiziksel şiddet de uygulayabildiğini göstermektedir. Örneğin, öğretmenlerin planladıkları etkinliklerin engellenmesi veya doğrudan fiziksel rahatsızlık verilmesi gibi durumlar bildirilmiştir. Kadın öğretmenler, yöneticilerinin onlarla iletişimi tamamen keserek bir izolasyon süreci başlattığını belirtmiştir. İş yerindeki fiziksel ve psikolojik şiddetin, çalışanların mesleki tatminlerini ve motivasyonlarını olumsuz etkilediği birçok çalışmada vurgulanmaktadır (Fox ve Stallworth, 2005; Blase ve Blase, 2002). Baskıcı yönetim anlayışı, öğretmenlerin işten ayrılma düşüncelerine neden olabilecek kadar ciddi sonuçlar doğurabilmektedir (Tepper, 2000).

5.5. İş Yerinde Psikolojik Şiddetin Kadın Öğretmenler Üzerindeki Etkileri

Araştırmalar, erkek öğretmenlerin psikolojik şiddete kadın öğretmenlere kıyasla daha az tepki verdiğini göstermektedir (Ertürk, 2013). Bu

durum, erkeklerin şiddet davranışlarını daha sıradan veya olağan bir durum olarak görmesi, kadınların ise bu tür davranışlara daha fazla direnç göstermesiyle açıklanabilir (Sönmez, 2021). Toplumsal cinsiyet rolleri, bu farklılaşmanın temelinde yatan önemli bir etkidir. Erkeklerin güçlü, duygularını bastıran ve çatışmaya daha az duygusal tepki veren bireyler olarak sosyalleşmeleri, psikolojik şiddeti içselleştirmelerine yol açarken; kadınlar, duygularını ifade etmeye daha açık oldukları için mağduriyetlerini dile getirme konusunda daha istekli davranmaktadır (Connell, 2020; Fitzgerald vd., 1999).

Cinsiyete bağlı olarak psikolojik şiddete verilen tepkilerde belirgin farklılıklar gözlemlenmiştir. Örneğin, kadın öğretmenlerin psikolojik şiddete karşı daha içe dönük, karamsar ve sosyal ilişkilerini sınırlandıran bir tutum sergiledikleri; buna karşın erkek öğretmenlerin öfkelerini dışa vurma eğiliminde oldukları bildirilmiştir (Altınok, 2014). Kadın öğretmenler iş çevreleriyle ilişkilerini azaltarak duygularını bastırma eğilimindeyken, erkek öğretmenlerin tepkileri daha çok dışsal davranışlara, örneğin agresif tutumlara yönelebilmektedir.

Ancak, cinsiyet fark etmeksizin, psikolojik şiddete maruz kalan tüm öğretmenlerde bazı ortak psikolojik etkiler görülmektedir. Bu etkiler arasında yoğun endişe, iş yapma isteğinde azalma, sürekli baskı altında hissetme ve huzursuzluk gibi durumlar yer almaktadır (Çelik Şahin, 2014; Einarsen vd., 2003). Ayrıca, mobbing'e maruz kalan kadın öğretmenlerin aile içi iletişimlerinin de olumsuz etkilendiği bulunmuştur (Aydoğan, Kala ve Mujevic, 2022).

Okul yöneticilerinin psikolojik şiddet davranışları cinsiyetten bağımsız bir sorun olup, tüm öğretmenler gergin, mutsuz ve takdir etmeyen yöneticilerle karşılaştıklarını belirtmiştir (Çelik Şahin, 2014). İş yerindeki psikolojik şiddetin, tükenmişlik, istifa ve düşük motivasyona yol açtığı literatürde de vurgulanmaktadır (Tanrıverdi vd., 2018). Bu durum, ekip çalışmasını engelleyerek kurumdaki güven ortamını zedelemektedir (Abay, 2009). Kadın öğretmenler, yöneticilerin psikolojik şiddetinin kurumsal değerleri çökerttiğini düşünmektedir (Çelik Şahin, 2014).

Psikolojik şiddet, öğretmenlerin iş performanslarını ve mesleki tatminlerini doğrudan etkileyerek, okullarda verimi düşürmektedir (Bazancir, 2013). Ayrıca, çocuk sahibi kadın öğretmenlerin mobbing'e daha fazla maruz kaldığı ve bu durumun çocuklarıyla ilişkilerini olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Yalçı ve Yıldız Erduran, 2024). Mobbing'in kadınların yalnızca ruh sağlığını değil, sosyal hayatlarını da olumsuz etkilediği bulunmuştur (Yildirim ve Yildirim, 2007).

Kadın öğretmenlerde psikolojik şiddetin en yaygın sonucu kaygı, gerginlik ve depresyon olarak görülmüştür. Bu etkiler, yalnızca maruz kalınan şiddetin kendisinden değil, bu durumla başa çıkma biçimlerinden de kaynaklanabilir. Lazarus ve Folkman'ın Stresle Başa Çıkma Modeli (1984), bireylerin stresli durumlara karşı problem odaklı ya da duygu odaklı tepkiler geliştirdiklerini belirtir. Kadın öğretmenler, maruz kaldıkları psikolojik şiddete karşı kimi zaman kaçınma, bastırma ya da içselleştirme gibi duygu odaklı stratejilerle karşılık verirken, bu durum uzun vadede ruhsal çöküntü riskini artırabilir. Mobbing kaynaklı depresyonun

intihar oranlarını artırdığı da belirtilmektedir (Duffy, 2020). Kadın öğretmenlerin ruh sağlığı, öğrencilerin akademik ve psikososyal gelişimi açısından kritik bir öneme sahiptir (McLean ve Connor, 2015). Ruh sağlığı bozulmuş öğretmenler, öğrencileriyle sağlıklı iletişim kurmada zorlanabilir ve destekleyici bir eğitim ortamı oluşturamayabilir. Bu nedenle, psikolojik şiddetin eğitim kurumlarındaki etkileri yalnızca öğretmenleri değil, tüm kurumsal yapıyı etkileyen bir sorundur.

SONUÇ

Bu araştırmanın bulguları, kadın öğretmenlerin mesleki kıdem fark etmeksizin iş yerinde psikolojik şiddete maruz kalabileceğini ortaya koymuştur. En sık karşılaşılan psikolojik şiddet türleri arasında söylenti ve dedikodu çıkarma, dışlama, takdir etmeme yer almakta; bunları kurum olanaklarından mahrum bırakma, küçük düşürme, çalışkanlığı ve üretkenliği engelleme gibi davranışlar takip etmektedir. Bu tür uygulamalar, kadın öğretmenlerin yalnızca mesleki performanslarını değil, genel psikolojik ve fiziksel sağlıklarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Bazı vakalarda maruz kalınan psikolojik şiddetin istifa noktasına kadar varabildiği gözlemlenmiştir.

Araştırmada yer alan çalışmalar, genellikle Mobbing Ölçeği, Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği ve Çocuk-Ebeveyn İlişkisi Ölçeği gibi araçlar kullanılarak elde edilen veriler doğrultusunda, psikolojik şiddetin etkilerini kapsamlı bir şekilde değerlendirmiştir. Elde edilen bulgular, kadın öğretmenlerin iş yerinde yaşadıkları psikolojik şiddetin yalnızca profesyonel yaşamlarını değil; sosyal yaşamlarını, aile içi ilişkilerini ve özellikle

annelik rollerini de olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. Endişe, huzursuzluk, depresyon, baskı altında hissetme, maddi kayıplar ve çocuklarla artan çatışmalar bu etkiler arasında öne çıkmaktadır.

Bu bağlamda, araştırma sonuçlarına dayanarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Literatürde kadın öğretmenlere özgü psikolojik şiddet deneyimlerini ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu eksikliğin giderilmesi için yalnızca kadın öğretmenlerin katılımına odaklanan araştırmaların artırılması gerekmektedir.
- Eğitim kurumlarında kadın öğretmenlerin psikolojik şiddete maruz kalmasını azaltmak amacıyla şiddetsiz iletişim becerilerinin kazandırılmasına yönelik eğitim programları düzenlenmelidir.
- Psikolojik şiddetin karmaşık doğası dikkate alındığında, bu konuda yapılacak araştırmaların derinlemesine bilgi sağlayabilmesi açısından nitel yöntemlerle yürütülmesi önem arz etmektedir.
- Eğitim kurumları, psikolojik şiddete maruz kalan öğretmenlere yönelik psikolojik danışmanlık, hukuki destek ve rehberlik hizmetleri sunmalıdır. Bu destek sistemleri erişilebilir, güvenli ve gizli olmalıdır.
- Okullarda düzenli denetimlerin yapılması ve çalışan memnuniyeti anketleriyle psikolojik şiddet

vakalarının saptanması için sistematik izleme mekanizmaları kurulmalıdır.

- Psikolojik şiddet olaylarının bildirilmesi için öğretmenlerin rahatlıkla ulaşabileceği, gizlilik ilkesine dayalı, güvenli ve erişilebilir bir raporlama sistemi oluşturulmalıdır. Bu sistem, mağdurların yaşadıkları sorunları ifade etmelerini kolaylaştırmalı ve gerekli destekle sonuçlanmalıdır.

Kaynakça

Abay, A. (2009). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin psikolojik şiddet algıları ile sosyal destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Adams, T. (2005). Feminization of professions: The case of women in dentistry. *Canadian Journal of Sociology*, 30(1), s. 71-94.

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and society*, 4(2), 139-158.

Akgeyik, T., Delen, M. G., Uşen, Ş., & Omay, U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 56). Istanbul University.

Aksan, G., & Karakoç, D. (2024). Kadına Yönelik Şiddetle Mücadelede Formel Mekanizmaların İşlevi Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 14(2), 199-221.

Altınışik, S. (1995). Kadın öğretmenlerin okul müdürü olmasının engelleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), s. 333-334.

Anderman, E., Eseplage, D. L., Reddy, L. A., McMahon, S. D., Martinez, A., Lane, K. L., . . . Paul, N. (2018). Teachers' reactions to experiences of violence: An attributional analysis. *Social psychology of education*, 21, s. 621-653.

Avci Aksu, B. (2014). İşletmelerde kadın çalışanlara yönelik aile dostu insan kaynakları politikaları, iş-aile çatışması ve desteğinin iş

doyumunu ile ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir : Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Akyildiz, M. (2014). Kadına yönelik şiddetle mücadelede bir model olarak şiddet önleme ve izleme merkezi. (Master's thesis, Adli Tıp Enstitüsü).

Ankara İş ve Meslek Sahibi Kadınlar Derneği (2010). Toplumsal Cinsiyet-Yoksulluk İlişkisi: Değişen Aile İçi Dinamikler Üzerinden Bir Okuma. 1-15.

Bagilhole, B., & White, K. (2011). Introduction: Building a feminist research network. In *Gender, power and management: A cross-cultural analysis of higher education* (pp. 1-19). London: Palgrave Macmillan UK.

Bazancir, S. (2013). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin psikolojik yıldırmaya ilişkin algıları (Diyarbakır ili örneği). *Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü*.

Bedir, N., Ekerbiçer, H. Ç., İnci, B., Köse, E., Karatepe, U., Demirbaş, M., . . . Kılıç, Z. (2017). Sakarya'da Yaşayan Bir Grup Kadının Şiddet Algısı. *Sakarya Tıp Dergisi*, 7(4), s. 188-196.

Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive behavior*, 20(3), 173-184..

Blase, J., & Blase, J. (2003). The phenomenology of principal mistreatment: Teachers' perspectives. *Journal of Educational Administration*, 41(4), 367-422.

Sorumlu yazar / Corresponding
z.cesur@student.maastrichtuniversity.nl,

Gönderilme /Submitted: 30.04.2025 **Kabul/ Accepted:** 16.06.2025

Author: Zeynep Cesur, **e-posta:**

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard university press.

Brown, R., & Hewstone, M. (2005). An integrative theory of intergroup contact. *Advances in experimental social psychology*, 37(37), 255-343.

Bulut, S., & Gürkan, E. (2022). Öğretmene yönelik şiddet. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 6(11), 77-92.

Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge.

Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work* (3rd ed.). International Labour Organization.

Connell, R. W. (2020). *Masculinities*. Routled

Council of Europe. (2011). *Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)*. <https://rm.coe.int/1680462545>

Cushman, P. (2005). Let's hear it from the males: Issues facing male primary school teachers. *Teaching and teacher education*, 21(3), s. 227-240.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. Timaş Yayınları.

Dangaç, G. (2007). Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir araştırma. *Master's thesis*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Davenport, N. Z. (1999). Mobbing in workplace: Is it an epidemic? *Article of Postgraduate*, 12(1-2).

De Cordova, F., Berlanda, S., Pedrazza, M., & Fraizzoli, M. (2019). Violence at school and the well-being of teachers. The importance of positive relationships. *Frontiers in psychology*, 10, 1807.

Demir, A. (2020). Toplumsal Cinsiyet ve Kariyer Kararsızlığı: Sinop Örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(22), s. 1-17.

Di Martino, V., & Musri, M. (2001). Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace. *Ministry of Human Resources Malaysia and International Labour Organization, Kuala Lumpur*.

Doğan, İ. (2007). *Sosyoloji: Kavramlar ve sorunlar*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Duffy, M. (2020). Recognizing and Responding to Workplace Bullying and Mobbing. *From Discord to Harmony: Making Your Workplace Hum*, 17.

Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. Taylor & Francis.

Erginer, A., & Saklan, E. (2020). Öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleğine dönüşmesinin yaratabileceği sorunlara yönelik öğretmen adaylarının geliştirdikleri çözüm

önerileri. *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 6(2), 363–393..

Ertürk, A. (2013). Yıldırma davranışları: Maruz kalanlar ve etkilenenler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), s. 161-173.

Finne, L. B., Knardahl, S., ve Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress—a prospective study of Norwegian employees. *Scandinavian journal of work, environment ve health*, s. 276-287.

Fitzgerald,, L. F., Drasgow, F., ve Magley, V. J. (1999). Sexual harassment in the armed forces: A test of an integrated model. *Military Psychology*, 11(3), s. 329-343.

Fox, S., & Stallworth, L. E. (2010). The battered apple: An application of stressor-emotion-control/support theory to teachers' experience of violence and bullying. *Human Relations*, 63(7), s. 927-954.

Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. *Journal of peace research*, 6(3), 167-191.

Gökçek, E. (2021). Sportif Performansta Zihinsel Kontrol: Wegner'in İronik Süreçleri Kuramı Üzerine Sistematik Derleme. *Yüksek Lisans Tezi*. Bursa Uludağ Üniversitesi.

Gökkaya, V., & Kocacık, F. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunlar. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), s. 195-219.

Hobbes, Thomas (2017), Leviathan veya Bir Din ve Dünya Devletinin İçeriği, Biçimi ve Kudreti (Çev. Semih Lim), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 15.Baskı

Işık, İ. (2015). İnsan Kaynakları Yönetimi Profesyonellerinin İş Ortamındaki Zorbalık Davranışlarına Dair Perspektifleri: Zorbalığın Tanımı, Nedenleri ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum*, 4(47), s. 237-274.

Kan, Ç. (2018). Kadına Yönelik Aile İçi Psikolojik Şiddet Ve Toplumsal Hukuki Kodları. *AİLE EKSENİ ŞİDDETEN SOSYAL TRAVMALARA*, s. 94-113.

Karadere, G. (2024). Yükseköğretimde Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Eşitsizlik Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Muhakeme Dergisi*, 7(1), 121-132.

Katz, J., & Arias, I. (1999). Psychological abuse and depressive symptoms in dating women: Do different types of abuse have differential effects. *Journal of family Violence*, s. 281-295.

Kilic, E. D. (2009). Psychological violence in learning organizations: A case study in Sanliurfa, Turkey. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(7), s. 869-879.

Koçak, O. & Hayran, N. (2011). Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (mobbing): Kocaeli-Körfez ilçesi örneği. *Uluslararası*, 9, 23-25.

Kolburan, G. (2020). *Adli Psikoloji Bakış Açısıyla: DUYGUSAL İSTİSMAR*. Seçkin Yayıncılık

Kök, M., & Ercengiz, M. (2017). Öğretmenlerin Mobbing Algılayışları ile Boyun Eğici Davranışlar Arasındaki İlişkinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Turan*:

Stratejik Araştırmalar Merkezi, 9(36), s. 276-289.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Lewis, J., Coursol, D., & Wahl, K. H. (2002). Addressing issues of workplace harassment: Counseling the targets. *Journal of Employment Counseling*, 39(3), s. 109-116.

Lewis, S., & Orford, J. (2005). Women's experiences of workplace bullying: Changes in social relationship. *Journal of community ve applied social psychology*, 15(1), s. 29-47.

Linsley, P. (2006). *Violence and aggression in the workplace*. Oxford: Radcliffe Publishing.

McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17.

McLean, L., & Connor, C. M. (2015). Depressive symptoms in third-grade teachers: Relations to classroom quality and student achievement. *Child development*, 86(3), 945-954.

Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D., & The PRISMA Group. (2010). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *International Journal of Surgery*, 8(5), s. 336-341.

Moon, B., & McCluskey, J. (2020). An exploratory study of violence and aggression against teachers in middle and high schools: Prevalence, predictors, and negative

consequences. *Journal of school violence*, 19(2), 122-137.

Morley, L. (2013). The rules of the game: Women and the leaderist turn in higher education. *Gender and education*, 25(1), 116-131.

OECD. (2017, Eylül 7). *Why do so many women want to become teachers?* OECD Education and Skills Today. <https://oecdeditoday.com/why-do-so-many-women-want-to-become-teachers/>

O'Leary, K. (1999). Developmental and affective issues in assessing and treating partner aggression. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 6(4), s. 400.

Onbaş, N. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin eğitim örgütlerinde duygusal şiddete ilişkin görüşleri üzerine bir araştırma. *Doctoral dissertation, Harran Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı/Eğitim Denetimi ve Yönetimi Bilim Dalı*.

Özkin, F., & Reyhanoğlu, M. (2014). Aile-İş-Yıldırma Girdabında Tükenen Kadınlar. *National Business Congress*, (s. 271-278). Antalya.

Özüdoğru, M. (2021). İlkokullarda öğretmen-veli ilişkisinde yaşanan sorunlara ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Temel Eğitim Çalışmaları Dergisi*, 2(1), s. 68-76.

Piotrkowski, C. (1998). Gender harassment, job satisfaction, and distress among employed white and minority women. *Journal of occupational health psychology*, 3(1), s. 33.

Polat, O. (2016). Şiddet. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22(1), s. 15-34.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human relations*, 56(10), s. 1213-1232.

Seçer, B. (2009). Kadınların sendikalara yönelik tutumları ile cinsiyet ayrımcılığı algılarının sendika üyesi olma isteğine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), s. 27-60.

Seligman, M. E. P. Helplessness: On depression, development, and death. San Francisco, CA: Freeman, 1975.

Simpson, R., & Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work ve Organization*, 11(2), s. 163-186.

Solmuş, T. (2005). İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), s. 1-14.

Sönmez, D. Z. (2021). Öğrencilerin toplumsal cinsiyetçiliği ve kadına yönelik şiddete ilişkin görüşlerinin belirlenmesi (Çankırı Karatekin Üniversitesi Eldivan Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu örneği. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), s. 179-189.

Şahin, S., & T.Ü.R.K., M. (2010). Çalışanlarda psikolojik şiddet algılaması ve kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), s. 1-9.

Şalvarcı Türel, N., & Dolmacı, N. (2013). İş yaşamında kadın çalışanlara yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), s. 83-104.

Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., & Osmanoğlu Taştan, N. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(1), s. 113-131.

Tett, L., & Riddell, S. (2009). Educators' responses to policy concerns about the gender balance of the teaching profession in Scotland. *Journal of education policy*, 24(4), s. 477-493.

Tiftik, C. (2021). Akademisyenler ve psikolojik yıldırma: Sistemik bir derleme araştırması. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*(11), s. 249-279.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2018). *Toplumsal cinsiyet göstergeleri veri seti*. <https://www.tuik.gov.tr>

Uluocak, Ş., Gökulu, G., Bilir, O., Etizer Karacık, N., & Özbay, D. (2014). *Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadına yönelik şiddet*. Paradigma Akademi.

Umutlu, S., & Öztürk, M. (2020). İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), s. 297-306.

Uzun, H., & Baran, G. (2015). Çocuk ebeveyn ilişkisi ölçeği'nin okul öncesi dönemde çocuğu olan babalar için geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (3), 30-40.

Uzunçarşılı, Ü., & Yoloğlu, N. (2007). Mobbing/İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu ile Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi. *Öneri Dergisi*, 7(27), s. 1-8.

Ünsal, A. (1996). Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi. *Cogito*, s. 29-36.

Walby, S. (1989). Theorising patriarchy. *Sociology*, 23(2), 213-234.

World Health Organization. (2012). *World report on violence and health*. http://www5.who.int/violence_injury_prevention/download.cfm?id=0000000582

Yalçı, E. B., & Yıldız Erduran, G. (2024). Çalışma Hayatındaki Mühendislerin Mobbing ve Toplumsal Cinsiyetçiliği Ölçeklerine Göre İncelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), s. 476-499.

Yıldırım, A. (1998). *Sıradan Şiddet: Türkiye'ye Özgü Olmayan Bir Sorun: Kadına ve Çocuğa Yönelik Şiddetin Toplumsal Kaynakları*. İstanbul: Boyut Matbaacılık.

Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), s. 89-114.

Yıldırım, A., & Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of clinical nursing*, 16(8), s. 1444-1453.

Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International journal of manpower*, 20(1/2), s. 70-85.