



# Eğitim Kurumlarında Görülen Psikolojik Baskı ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Hukuki Düzenlemeler

**Ali Erdem Arpaçay**

MEB Eğitim Yöneticisi, aerdem35@hotmail.com

ORCID:0000-0003-0075-3157

## zet

Bu çalışmanın amacı eğitim kurumlarında psikolojik baskının önlenebilmesi için alınması gerekli olan tedbirlerin farklı açılardan ele alınmak suretiyle bir çok değişken bakımından yurt içinde yapılan hukuki düzenlemelerin incelenmesidir. Burada psikolojik baskı olgusu üzerine yapılan araştırmalardan, psikolojik baskı üzerindeki algılamalardan, psikolojik baskının nedenlerinden, psikolojik baskının kişinin ve kurumun üzerindeki etkilerinden ve psikolojik baskı ile başaçıkma yollarından genel hatlarıyla bahsedilerek konuya açıklık getirilecektir. Eğitim kurumlarında psikolojik baskı ile ilgili en önemli unsur, sözü edilen durum ile ilgili farkındalığın yaratılmasıdır. Konu ile ilgili olarak, kurumda çalışan herkes bu ahlaki olmayan ve etik sınırlarının dışına çıkan uygulamaları durdurmak için gayret etmelidir. Bireylerin çaresizlikler karşısındaki korkuları tek başına yenmesi çok güçtür. Bu nedenle de eğitim kurumlarında psikolojik baskı eylemleri ortaya çıktıktan sonra gerek bireysel gerekse de kurumsal sonuçlarının ağır olduğu, kurumun bu durumu çok ağır bedeller karşısında ödeyebileceği bir gerçektir. Bu tür olumsuzlukların kurum içersinde meydana gelmesinden sonra da alınacak bazı tedbirler vardır elbet. Fakat esas olan nokta burada kurumun ve bireylerin sağlığını etkileyecek bu negatif davranışların yaşanmadan engelenmesi ve bu sürece kurban verilmemesidir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Kurumları, Psikolojik Baskı, Başaıkma Yolları

## **Legal Regulations Made Domestically Regarding the Psychological Pressure Seen in Educational Institutions**

### **Abstract**

The aim of this study is to examine the measures necessary to be taken in order to prevent psychological pressure in educational institutions in terms of many variables by considering them from different angles. Here, the research on the phenomenon of psychological pressure, perceptions on psychological pressure, the causes of psychological pressure, the effects of psychological pressure on the person and the institution, and the ways to cope with psychological pressure will be explained in general. The most important element related to psychological pressure in educational institutions is the creation of awareness about the mentioned situation. Regarding the issue, everyone working in the institution should strive to stop these immoral and unethical practices. It is very difficult for individuals to overcome fears alone in the face of helplessness. For this reason, it is a fact that after psychological pressure acts occur in educational institutions, both individual and institutional consequences are severe, and the institution can pay very heavy prices in the face of this situation. Of course, there are some measures to be taken after such negativities occur within the institution. But the main point here is that these negative behaviors that will affect the health of the institution and individuals should be prevented before they happen and that they should not be sacrificed to this process.

**Key Words:** Educational Institutions, Psychological Pressure, Ways of Coping

### **Giriş**

Psikolojik baskı, kurum ortamında hedef seçilen bir çalışana üstleri, astları ve eşit statüdeki çalışanlar tarafından sistematik şekilde uygulanan, aşağılama, bezdirme, izole etme, engelleme ve hakaretamiz şekilde alaycı şekilde davranma gibi ahlaki bir şekilde izah edilemeyecek davranışları betimlemek için kullanılan bir kavramdır (TBMM 2011. Kadın erkek eşitliği komisyonu yayınları no:6).

Eğitim yönetiminde özellikle de çalıştığı kurumda psikolojik baskıya maruz kalan bireylerde performans kaybı, iş tatminsizliği, kurumsal bağlılıkta dş, verim yetersizliği gibi negatif

sonuçlar görünmektedir (Ertürk, 2011).

Eğitim kurumlarında dil, din, ırk, hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm kurumlarda ve tüm ülkelerde görünebilen psikolojik baskı, her iş görenin başına gelebilecek bir iş yeri baskısı, direnci ve bezdirme yöntemidir (Centel, 2013).

Eğitim kurumlarında psikolojik baskının, bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan doğuracağı sonuçlar, tüm toplumun katlanmak zorunda kalacağı ve bireylerin her açıdan mağduriyetler yaşayacağı ağır maliyetler ortaya çıkaracaktır (Ertürk, 2011).

Eğitim kurumlarında bireyler arasında güven kaybı, iletişimsizlik, kurumsal çöküntü ve çalışma barışının bozulması gibi negatif sonuçlara neden olan psikolojik baskı, aynı zamanda bireylerin işe yabancılaşmalarına da sebebiyet vermektedir (Centel, 2013).

Eğitim kurumlarında psikolojik baskı üzerine yapılması amaçlanan çalışmalara kaynaklık teşkil edeceği umulan bu çalışmanın benzerlerinin yaygınlaşması ve akademik dünyaya kazandırılması isabetli bir süreç olacaktır (Akgeyik vd., 2009).

Farklı alanlarda benzer çalışmalara rastlanılmasına rağmen, eğitim kurumları üzerinde eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin maruz kaldığı psikolojik baskı durumunun irdelendiği kısıtlı sayıda akademik çalışmanın yapılması bu çalışmanın önemini artıracak bir gerçekliktir (Ertürk, 2011).

### **Psikolojik Baskının Önlenmesi İçin Alınması Gereken Tedbirler**

Psikolojik baskı davranışlarının önlenmesi için alınacak tedbirler çok yönlüdür. Bu çerçevede psikolojik baskı eylemlerinin önlenmesi için her açıdan tedbir alınması ve bu alınacak tedbirlerin kurumsal ve bireysel tedbirler yönünden sağlıklı şekilde detaylandırılması gerekmektedir.

### **a.Kurumsal Tedbirler**

Psikolojik baskı eylemleri ortaya çıktıktan sonra gerek bireysel gerek kurumsal sonuçlarının ağır olduğu, hatta kurumun bu durumu hayatıyla ödeyebileceği kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Ertürk, 2011).

Psikolojik baskı ile ilgili bu tür olumsuzlukların kurum içersinde meydana gelmesinden sonra alınacak tedbirler vardır. Ancak önemli olan kurumun ve çalışanların sağlığını etkileyecek bu negatif davranışların yaşanmadan engelenmesi ve bu sürece kurban verilmemesidir (Centel, 2013).

Psikolojik baskı ile ilgili en önemli unsur, olgu ile ilgili farkındalığın yaratılmasıdır. Konu ile ilgili olarak, kurumda çalışan herkes bu ahlak dışı uygulamaları durdurmak için gayret etmelidir (Akgeyik vd., 2009).

Kurumların ve bireylerin çaresizlik ve çözümsüzlük karşısındaki korkuları tek başına yenmesi çok güçtür. Turan (2006), kurumda psikolojik baskı olgusu üzerine yaptığı araştırmasında; kavram üzerinde durmuş, psikolojik baskının nedenlerini, psikolojik baskının mağdur ve kurum üzerindeki etkilerini ve psikolojik baskı ile başa çıkma yollarını sıralamıştır (Ertürk, 2011).

Davenport vd. (2003) göre, Bazı Avrupa ülkelerinde (İsveç, Norveç, Finlandiya, Almanya) psikolojik baskı eylemlerinin önlenmesi için önleyici maddeler içeren mesleki güvenlik yasaları yürürlüğe konulmuştur (Ertürk, 2011).

Arpacıoğlu (2003), psikolojik baskı eylemlerinin yaşandığı örgütlerde yapılması gerekenleri şu şekilde sıralamaktadır;

- 1.Kısa bir eğitim yoluyla tüm çalışanların bu olgu ile tanıştırılması,
- 2.Çalışanların da katılıp bir politika oluşturulması,
- 3.Bu politikanın yazılı hale getirilmesi,
- 4.Uygulanan psikolojik baskının bir ihbar olarak kabul edilmesi,
- 5.Soruşturma açılması için şartların belirlenmesi,
- 6.Mağdurun haklarının korunması,
- 7.Bu şartla başka bir departmanda çalışmasının sağlanması,

8.Maddi ve manevi zararın saptanması,

9.Misilleme veya intikam almayı engeleyen tedbirlerin alınması,

10.Baskının izalesinin sağlanması.

Bütün bunların yanında Ergenekon'a (2006) göre; kurumsal verimsizliğin ve yetkisizlik durumunun en önemli nedeni olan psikolojik baskı, dünyada ve ülkemizde tüm kamu ve özel kuruluşlarda var olan, ancak tanımı üzerinde bir uzlaşma olmayan psikolojik bir savaş olarak sürüp gitmektedir.

Genel çerçevede konuya yaklaşıldığında kuralların genellikle yazılı olmadığı, iletişim kanallarını kapalı olduğu ve karlılığı ön planda tutan kurumlarda psikolojik baskıya daha sık rastlıyoruz.

Kurumsal çatışma, tatminsizlik, iş gören devir hızında artma, verimsizlik, etkinsizlik ve daha pek çok olumsuzluğa neden olan psikolojik baskının tanımlanabilmesi için ilgili kuruluşlarca bu tür eylemlerin kabul edilemeyecek bir davranış olduğunu ve adalete yansıtılması gerektiğini vurgulamaktadır (Dangaç 2007).

1996 tarihli gözden geçirilmiş Avrupa sosyal şartının 26. maddesi, kurumda çalışanların onurunun korunması amacıyla üye ülkeleri somut düzenlemeler yapmaya ve bu konuda kararlı hareket etmeye davet etmektedir (Kırel, 2008).

Onurlu çalışma hakkı kavramı son yıllarda giderek önem kazanan ulusal ve uluslararası metinlerde de yer alan bir süreci imlemektedir. Türkiye gözden geçirilmiş sosyal şartı, 27.09.2006 tarih ve 5547 sayılı kanunla onaylamıştır (Tınaz vd., 2008).

## **b.Bireysel Tedbirler**

Eğitim kurumunda psikolojik baskının varlığından söz edebilmek için kişinin, içinde bulunduğu durumun farkına varması, bu durumdan etkilenmesi, yaşadığı olumsuzluğun kendisine zarar vermesi gerekir (Kırel, 2008).

Eğitim kurumu içersinde psikolojik baskı eylemlerinin kurbanlar üzerinde bıraktığı etki bireylere göre farklı algılamalar yaratır. Ancak üzerinde uzlaşılması gereken ortak nokta bu olguyla mücadele edilmesidir (Ertürk, 2011).

## *Eğitim Kurumlarında Görülen Psikolojik Baskı ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Hukuki Düzenlemeler*

Psikolojik baskı eylemlerine maruz kalan bireyler çoğu zaman bu durumun farkına varamadıkları için psikolojik baskı eylemlerinin kurum içersinde yer etmesinde önemli rol oynamaktadırlar (Eginli ve Bitirim, 2010).

Psikolojik baskı eylemlerine maruz kalan bireyin geliştirdiği tepkilerden biri bu durumu yok saymasıdır. Yok sayılan varsayımlar kişiye bir ölçüde belki rahatlatmakta belki de süreci kendi lehine uzatmaktadır (Kırel, 2008).

Psikolojik baskı ile alakalı bu durum kişinin psikolojik baskıya uğradığını kendisine bile itiraf edememesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumdan dolayı mağdur kendisini suçlar ve öz güveninin kaybeder (Akgeyik vd., 2009).

Psikolojik baskıya maruz kalınan bu davranışlarla başaıkmanın ilk adımı hedef koymadır. Mağdur, çalışmak istediği kurum ortamıyla ilgili bir hedef belirler. Bu hedefe ulaşmak için takip etmesi gereken yolları belirler ve plan yapar (Kırel, 2008).

Düşüncelerini eyleme dönüştüren mağdur, ilişki yönetiminden, stres yönetimine kadar bir çok kişiisel gelişim konusunda eksiklerini fark edebilir, ilgi alanları arasında gözle görünür farkındalık yaşar (abuk, 2009).

Psikolojik baskı eylemlerine maruz kalan bireyin örgüte bağlılığı azalır. Çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı güvensizliği artar. Aynı zamanda özgüvenini de kaybeder (Ertürk, 2011).

Birey bu süreçte ayakta kalabilmek için her şeyden önce yüksek düzeyde bilince sahip olmalıdır. Bu söz konusu yüksek düzeyde sahip olunması gerekli olan bilinç kişi için olmazsa olmazdır (Kırel, 2008).

Psikolojik baskı mağdurları yaşadıkları olumsuzlukları aşırı tepkilerle değil, bilinçli ve sağduyulu bir şekilde analiz etmelidir. Bütün bunları başarabilmek için mağdurların güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilmesi gerekir (obanoğlu, 2005).

## **Psikolojik Baskı İle İlgili Yurtiçinde Yapılan Hukuki Düzenlemeler**

Türkiye’de yaklaşık 25 milyon (TÜİK Şubat 2021-24.985.000) kişinin kamu/özel sektörde çalıştığını göz önüne aldığımızda güncel çalışma hayatında yaşanan ve konuşulan psikolojik baskı

konusunun toplumun hemen tamamını doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendirdiği düşünülmektedir (Kırel, 2008).

Türkiye’de olduğu gibi Avrupa Birliği ülkelerinde psikolojik baskı konusu 1980’li yıllarda Heinz Leymann ile konuşulmasına karşın, ülkemizde 2000 yılında çalışmalara başlanmakla birlikte yoğunluklu olarak 2005/2006 yıllarından itibaren gündeme alındığı görünmektedir (Akgün, 2013).

Türkiye’de hukuki olarak doğrudan psikolojik baskıya ilişkin bir karar olmamakla birlikte Anayasa, Borçlar Kanunu, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve 4857 sayılı Borçlar Kanunu’nda kavram ile ilişkilendirilecek bir takım hükümler bulunmaktadır (Kırel, 2008).

Bunun yanında Başbakanlığın 2011/2 No’lu İşyerlerinde Psikolojik Baskının Önlenmesi Genelgesi de kavram ile ilgili hukuki bir adım sayılabilir ve bu konuda ilerici bir adım olarak önleyici hizmet görevi görmektedir (Resmi Gazete, 2011).

#### **a.Anayasa**

Saygınlığı ve onuru anayasal boyutta düzenleyen ve koruyan hükümler Anayasa’nın 17/1 ve 17/III hükümleridir. Kişi dokunulmazlığını düzenleyen 17/I hükmüne göre herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını haizdir (Kırel, 2008).

İnsan onuruna saygıyı düzenleyen 17/III hükmüne göre ise Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz (Tınaz vd., 2008).

Anayasa’nın 12. maddesi ise şöyledir; herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vaz geçilmez temel hak ve özgürlüklere sahiptir. Bu hüküm kişinin temel haklarını anayasal düzeyde tanıyan ve güvence altına hükümdür (Tınaz vd., 2008).

#### **b.Borçlar Kanunu**

Mevzuatımıza ilk kez Türk Borçlar Kanunu ile giren psikolojik taciz ifadesi işçinin kişiliğinin

korunması başlığı altında Kanunun 417. maddesinde gerekli içerikler çerçevesinde düzenlenmiştir (Ertürk, 2011).

Sözü edilen bu hükümle işçinin kurumdaki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmış ve bu yollar batılı ülkeler standardında düzenlemeye gidilmiştir (Centel, 2013).

Eğitim kurumları başta olmak üzere iş verenin bu maddeye aykırı davranışları sonucu ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi tutulmuştur (Akgün, 2013).

Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde yer alan; iş sahibi, akdin hususi halleri ve için mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz mecburdur ibaresi, iş verene işçiyi koruma borcu yüklemektedir (Ertürk, 2011).

Çalışanların hangi risklere karşı korunacağına dair ise genel bir ifade yer almaktadır. İşçinin alışması nedeniyle maruz kaldığı tehlikelere karşı korunması söz konusu olduğundan, psikolojik baskı da bu riskler içinde değerlendirilebilir (Güngör, 2008).

### **c.Medeni Kanun**

Eğitim kurumları başta olmak üzere iş yerinde psikolojik baskı, Türk Medeni Kanunu'nda açıkça düzenlenmemiştir. Bu kanunla psikolojik baskının her türden olanı açık ve kesin bir şekilde reddedilmiştir (Centel, 2013).

Dürüst davranma başlıklı 2'inci maddesindeki; Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır şeklindeki temel ilkeden başlayarak; kişiliği vaz geçme ve aşırı sınırlamaya karşı koruyan 23'nc madde, saldırılara karşı koruyan 24'nc madde ve bu konuda açılacak davaları düzenleyen Davalar başlıklı 25'inci madde kapsamında ele alınabilmektedir (Akgün, 2013).

Bu maddeleri ise şöyle yorumlamak suretiyle sıralamak mümkündür (Akgün, 2013);

1.Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vaz geçemez.



- 2.Kimse özgürlüklerinden vaz geçemez
- 3.Özgürkleri hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz.
- 4.Hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılamaz.
- 5.Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.
- 6.Üstün ve özel haklar söz konusu olmadıkça kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.
- 7.Zarara uğrayan kişi, hakimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.
- 8.Üstün ve özel haklar söz konusu olmadıkça kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.
- 9.Bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ve yayınlanmasını isteyebilir.
- 10.Ayrıca maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.
- 11.Saldırganlar hakkında tüm meşru yollara başvurulabilir.

#### **d.Türk Ceza Kanunu**

Türk Ceza Kanunu'nun amaçları arasında yer alan kişi hak ve özgürlüklerinin korunması kapsamında, psikolojik tacize konu eylemlerin işleniş biçimleri ve sonuçlarına göre her biri ayrı ayrı değerlendirilmek üzere;

- a.96. maddesindeki eziyet,
- b.105. maddesindeki cinsel taciz,
- c.106. maddesindeki tehdit,
- d.107. maddesindeki şantaj,
- e.117. maddesindeki iş ve çalışma hürriyetinin ihlali,
- f.122. maddesindeki ayrımcılık,

g.125. maddesindeki hakaret,

h.123.maddesindeki kişilerin huzur ve sknunu bozma,

ı.124. maddesindeki haberleşmenin engelenmesi,

j.132. maddesindeki haberleşmenin gizliliğini ihlal,

k.133. maddesindeki kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması,

l.134. maddesindeki özel hayatın gizliliğini ihlal,

m.135. maddesindeki kişisel verilerin kaydedilmesi,

TCK'da suç olarak sayılan fiiller arasında yer almaktadır (Akgün, 2013).

4857 sayılı iş kanunu. 2003 yılında yeni bir iş kanunu kabul edilirken, kurumda uğranılan tacizlerle ilgili olarak, sadece Cinsel taciz dşnlmş ve 4857 sayılı İş K. m. 24/bent II f. b ve d ile İş K. m. 25/bent II f. c çerçevesinde, kurumdaki cinsel yönden ortaya çıkan taciz durumları, nlenmeye çalışılmıştır. Buna karşılık, psikolojik taciz, bu dönemde 4857 sayılı İş Kanunu'nun düzenleme alanı dışında kalmıştır (Centel, 2013).

## **Sonuç**

Sonuç olarak psikolojik baskı eylemleri konusunda her açıdan daha dikkatli olmak ve bu olguyla mücadele edebilmeyi öğrenmek suretiyle ele geçen imkanlar çerçevesinde hareket etmeyi bilmek gerekir.

Psikolojik baskının yarattığı stresle baş edebilme yöntemleri; meditasyon, dinlenme, huzur içinde olma, yeni hobiler bulma, kişisel gelişim, kendini tanıma ve anlama ile dengeli beslenme sayılabilir.

Fakat bu tedbirler psikolojik baskıya neden olan faktörleri tamamen ortadan kaldırmayacak, ancak mağdurların bu eylemler karşısında direnç göstermelerine ve kendilerini bundan izale etmelerine yardımcı olacaktır.

Günümüzde ağdaş yaşamın beraberinde getirdiği temel sorunlardan biri olan psikolojik baskının sonuçları ve bunun etki alanı tahminlerin çok ötesinde olacak şekilde oldukça geniştir.

Psikolojik baskı ile ilgili geliştirilmiş kuramsal modellerin bazılarında baskının öncelikle bireysel unsurlarına dikkat çekilirken bazılarında kurumsal boyutları üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Bir eylemin baskı olarak adlandırılabilmesi için öncelikle bu eylemin ne kadar süre boyunca ve ne sıklıkla uygulandığının tespit edilmesi ve sürecin yerinde ve zamanında izlenmesi gerekmektedir.

Psikolojik baskı ile ilgili olarak bu tür eylemlerin baskı sayılabilmesi için en az haftada bir kez tekrarlanması, tekrar sürecinde düzenli olarak şiddetinin optimum düzeyde olması gerekmektedir.

Ancak bu durum her baskı davranışını kapsamamaktadır. Kişi hakkında asılsız söylentiler çıkarılması mağdurun kariyerine zarar veren bir baskı davranışı iken, baskı sayılması için her hafta uygulanması gerekmemektedir.

Psikolojik baskı ile ilgili olarak önemli olan baskının sürekli uygulanmasından çok mağdura daimi olarak uygulanmasıdır. Buradaki temel ölçüt, baskı davranışlarının tekrarlı ve devamlı uygulanmasıdır.

Psikolojik baskı eylemleri ortaya çıktıktan sonra gerek bireysel gerek kurumsal sonuçlarının ağır olduğu, vahim kabul edilebileceği ve hatta kurumun bu durumu hayatıyla ödeyebileceği akıldan çıkarılmamalıdır.

Psikolojik baskı çerçevesindeki bu tür olumsuzlukların kurum içersinde meydana gelmesinden sonra da alınacak tedbirler vardır. Ancak önemli olan kurumun ve çalışanların sağlığını etkileyecek bu negatif davranışların yaşanmadan engelenmesi ve bu sürece kurban verilmemesidir.

Psikolojik baskı ile ilgili yapılan araştırmalar; yaratıcılıkları yüksek olan iş görenlerin, engeli veya düşük yetenekli bireylerin, kültürel olarak farklı insanların, yabancı işçilerin, üstlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına daha fazla maruz kaldığını göstermektedir.

## **Kaynakça**

Akgün, İ. (2013). Çalışma hayatında psikolojik taciz (mobbing) panel ve çalıştayı bildiriler kitabı. Ankara: Özyurt Matbaacılık.

Arıkan, R. (2004). Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama. Ankara: Asil Yayın.

Bayrak Kök, S. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak psikolojik baskı olgusu ve nedenleri. Atatürk Üniversitesi İBBF bildirisi, Erzurum.

Cemaloğlu ve Ertürk,(2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik baskı eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5(2), 345-362

Cemaloğlu, N. ve Okçu, V. (2010). İlköğretim okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin psikolojik baskı yaşama düzeyleri arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5(3), 214-239.

Centel, T. (2013). Çalışma hayatında psikolojik taciz (mobbing) panel ve alıştayı bildiriler kitabı. Ankara: zyurt Matbaacılık.

alışır, İ.(2006). İlköğretim okulu ğretmenlerinin işe yabancılaşması (Bolu ili rneği). (Yüksek lisans tezi). A.İ.B.. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Doğan, M. A. (2009). İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin iş doyumuna etkisi. Ankara ili Sincan ilçesi rneği. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Duygulu, E. (1999). Yabancılaşma olgusuna yönelik karşılaştırmalı bir inceleme.

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(3).

Eğinli, T.A. ve Bitirim S. (2010). Örgütlerde kişilerarası ilişkilerde bir problem: Psikolojik baskı (Aktörlerin ve kurbanların davranış iletişim davranışları). Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 24, 45-66.

Elma, C. (2003). İlköğretim okulu ğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili rneği). (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Halaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki akademik personelin mesleki yabancılaşma düzeylerinin çok boyutlu incelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Karakuş, M. ve ankaya, İ. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 42, 225-237.

Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S. (2010). İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi.

Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 24(3), 139-161.

Kılıç, T. (2007). Mobbing (kurumda psikolojik şiddet) sanayi sektöründe yaşanan mobbing uygulamaları, kişisel etkileri, kurumsal ve toplumsal maliyetleri. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özen, S. (2007). İşyerinde psikolojik şiddet ve nedenleri. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 9(3), 107-134.

Yağız, Ozan. (2008). Kurumlarda istismar davranışlarının psiko-sosyal boyutu ve bir uygulama (Bandırma örneği). İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(4), 41-58.