



PSYCHOLOGICAL VIOLENCE (MOBBING) IN BUSINESS LIFE: PERCEPTIONS AND BEHAVIORS OF DIFFERENT GENERATIONS TOWARDS PSYCHOLOGICAL VIOLENCE

DOI: 10.17261/Pressacademia.2025.1993

PAP- V.21-2025(12)-p.59-63

Yasemin Ozcelik Bayraktar¹, Mehmet Ercek²

¹Istanbul Technical University, Graduate School, Business Program, Istanbul, Türkiye.

yaseminozcelik95@gmail.com, ORCID: 0009-0003-9180-6500

²Istanbul Technical University, Department of Business, Istanbul, Türkiye.

ercekme@itu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5212-7121

To cite this document

Bayraktar, Y.O., Ercek, M., (2025). Psychological violence (mobbing) in business life: perceptions and behaviors of different generations towards psychological violence. PressAcademia Procedia (PAP), 21, 59-63.

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2025.1993>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- The aim of this study is to measure the perception of psychological violence among different generations in the workplace and to contribute to the literature by identifying the behaviors exhibited in response to such experiences. In this context, data were collected through a questionnaire administered to a sample composed of individuals from different generational cohorts. In the first section of the study, examples of psychologically violent behaviors were selected from a pool created using four of the most frequently cited psychological violence scales in the literature.

Methodology- Participants were asked to rate these behaviors in terms of their severity and relevance. In the second section, two distinct psychological violence scenarios were presented to participants. This part aimed to assess the participants' reactions and to explore how different generations cope with psychological violence in the workplace. In the final section, participants were asked open-ended questions about their personal experiences with psychological violence, including any incidents they may have encountered.

Findings- The research was conducted with 283 participants who had at least one year of work experience. Of these, 18.4% belong to generation X, 62.5% to generation Y, and 19.1% to generation Z. The average age of participants was 34.5, with a balanced gender distribution (145 female, 138 male). Additionally, 68.9% of the respondents reside in Istanbul. The average work experience was 9.76 years, and the average duration of exposure to psychological violence was 19.4 months. Furthermore, 32.5% of participants held managerial positions.

Conclusion- The findings indicate that generation X appears to be more resilient to psychological violence in the workplace and tends to not perceive certain behaviors as psychological violence. In contrast, generations Y and Z, who spend a significant portion of their social lives at work, are more likely to interpret negative workplace experiences as major disruptions, often resulting in intentions to leave their jobs. Regarding gender differences, female participants responded more strongly to psychologically violent situations compared to male participants and perceived such behaviors as more severe and distressing. This suggests that women may be more sensitive to negative behaviors in the workplace and more likely to interpret them as serious and harmful experiences.

Keywords: Psychological violence, work life, mobbing, generations, survey method

JEL Codes: J28, M54, J71

İŞ YAŞAMINDA PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG): FARKLI KUŞAKLARIN ALGILARI VE PSİKOLOJİK ŞİDDETE DÖNÜK DAVRANIŞLARI

ÖZET

Amaç- İş yaşamında yer alan farklı kuşakların psikolojik şiddet algısını ölçmek ve eğer psikolojik şiddete uğramışlarsa buna tepki olarak gösterdikleri davranışlarını ortaya koyarak literatüre katkı sağlamaktır. Bu bağlamda farklı kuşaklardan oluşan örneklemde anket yöntemi ile veriler toplanmıştır.

Yöntem- Öncelikle literatürde en çok kullanılan 4 anket ölçeğinden oluşturulan havuzdan seçilen psikolojik şiddet eylemi örnekleri sunulmuştur ve katılımcılardan bu psikolojik şiddet içeren davranışları derecelendirmeleri istenmiştir. İkinci kısımda iki farklı psikolojik şiddet senaryosu hazırlanmış ve katılımcılara sunulmuştur. Burada amaç katılımcıların tepkisini ölçmek ve farklı kuşakların iş yerinde psikolojik şiddetle nasıl başa çıktığına yoğunlaşmaktır. Son kısımda ise katılımcılara açık uçlu sorularla kendi başlarından geçen psikolojik şiddet olay veya olaylarına ilişkin deneyimleri sorulmuştur.

Bulgular- Araştırma, en az bir yıllık iş deneyimi olan 283 katılımcı ile yürütülmüştür. Katılımcıların %18,4'ü X, %62,5'i Y ve %19,1'i Z kuşağındandır. Yaş ortalaması 34,5 olup cinsiyet dağılımı dengeli şekilde kadın (n=145) ve erkek (n=138) olarak dağılmıştır. Katılımcıların

%68,9'u İstanbul'da yaşamaktadır. Ortalama iş tecrübesi 9,76 yıl, mobbinge maruz kalma süresi ise ortalama 19,4 aydır. Katılımcıların %32,5'i yönetici pozisyonundadır.

Sonuç- Sonuçlar X kuşağının iş yerinde psikolojik şiddete diğer kuşaklardan daha dayanıklı olduğu ve bazı durumları psikolojik şiddet olarak görmediğini göstermektedir. Y ve Z kuşakları ise iş yerinde geçirilen zamanın da uzun olması sebebiyle iş ortamının sosyal hayatlarının içinde değerlendirildiği ve bu noktada bir sorun yaşadıklarında tepkilerinin çoğunlukla işi bırakmaya yönelik olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeni incelendiğinde ise, kadın katılımcıların psikolojik şiddet içeren durumlara erkek katılımcılara kıyasla daha fazla tepki verdikleri ve bu tür durumları daha yoğun bir psikolojik şiddet deneyimi olarak algıladıkları görülmüştür. Bu bulgu, kadınların iş yerindeki olumsuz davranışlara karşı daha duyarlı olduklarını ve maruz kalınan psikolojik şiddeti daha ciddi ve yıpratıcı bir süreç olarak değerlendirme eğiliminde olduklarını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik şiddet, İş yaşamı, mobbing, kuşaklar, anket yöntemi

JEL Kodu: J28, M54, J71

1. GİRİŞ

Psikolojik şiddet (mobbing) kavramı örgütsel davranış alanında hem ulusal hem de uluslararası yazında kendine artan şekilde yer bulmuştur (Laleoğlu ve Özmete, 2013). Her ne kadar psikolojik şiddetin belirleyicileri, görgül şekilde ölçümü ve daha az da olsa psikolojik şiddet ile başa çıkmada kullanılan davranışlar önceki araştırmalarda irdelenmişse de, psikolojik şiddete ilişkin farklı kuşakların algı ve tepkileri yazında görece az yer almıştır (Nielsen ve Einarsen, 2018). Halbuki, toplumun çalışan kesiminin farklı yaş gruplarından oluşması, farklı kuşakların günlük zaman diliminin en az üçte birini bir arada geçirdikleri anlamına gelmektedir. Farklı kuşaklardan oluşan bir çalışma ortamında, çalışanların psikolojik şiddet konusunda geliştirdikleri farklı algılar ve algıladıkları durumlara verecekleri farklı tepkiler olası iletişim problemleri nedeniyle olumsuz davranışlara sebep olabilir. Kuşakların çeşitli örgütsel davranışlarının farklılaşabildiği yazında daha önce ele alınmıştır (Batuk Ünlü ve Uçan, 2022). Dolayısıyla, farklı kuşakların psikolojik şiddet algıları ve şiddete karşı verdiği davranışlarının daha iyi anlaşılması önemli bir araştırma sorusu olarak nitelendirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, iş ortamında psikolojik şiddete maruz kalan farklı kuşaklardan çalışanların psikolojik şiddeti nasıl anlamlandırdıklarını ve psikolojik şiddete verdikleri tepkilerini gözlemlemek ve ne derece farklılaştığını ölçümleyerek karşılaştırmaktır. Her ne kadar insan kaynakları politikaları öncelikle psikolojik şiddetin oluşmaması için yapılandırılmış olsa da psikolojik şiddetin farklı kuşak çalışanları tarafından farklı algılanma olasılığı bu politikaların belirlenme ve uygulanmalarında önemli engel teşkil edebilir. Bu noktadan hareketle, çalışma daha önce yeterince ele alınmamış kuşaklar arası algı ve tepki farklılıklarına yoğunlaşarak literatüre yenilikçi ve farklı bir bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir. Bu çalışmada psikolojik şiddet ölçümü için varolan ölçeklerden bir soru formu tasarlanmış olup, form aynı zamanda farklı kuramsal senaryolar üzerinde cevaplayıcıların algılarını değerlendirmektedir. Oluşturulan havuzda kullanılan ölçeklerden biri Leymann (1990) tarafından geliştirilen Leymann Psikolojik Terör Envanteri (Leymann Inventory of Psychological Terror-LIPT), diğeri Einarsen ve Raknes'in (1997) İşyeri Zorbalığı Ölçeği'dir (Negative Act Questionnaire-NAQ). İşyeri Zorbalığı Ölçeği Aydın ve Öcel (2009) Türkçe'ye çevrilmiştir. Aynı şekilde Çögenli ve Asunakutlu (2014) tarafından Leymann Psikolojik Terör Envanteri geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçe'ye çevrilmiştir. Son olarak çalışmada kullanılan bir diğer ölçek olan Aiello vd., (2008) tarafından geliştirilmiş psikolojik şiddet ölçeğinin Türkiye örneğinde çevirisini Laleoğlu ve Özmete (2013) yapmıştır. Soru formunda son olarak katılımcıların psikolojik şiddet deneyimleri ve tepkileri de açık uçlu sorularla toplanarak içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

2. YAZIN TARAMASI

2.1. İş Ortamında Psikolojik Şiddet Nedir?

Psikolojik şiddet (mobbing) taciz, rahatsız etme, baskı kurma veya sıkıntı vermek anlamlarında kullanılır ve iş yerinde psikolojik terör veya yıldırma olarak da ifade edilebilir. Psikolojik şiddet, özellikle hiyerarşinin çok katmanlı olduğu ve iletişim ile kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da kişilerin ekip arkadaşlarına ya da çalışanlarına psikolojik olarak, sistematik ve uzun süreli baskı uygulamasıdır (Uysal ve Yavuz, 2013). Leymann'a göre psikolojik şiddet bir veya daha fazla kişi tarafından yönlendirilen bir tür psikolojik terör'dür. Bir başka tanıma göre ise psikolojik şiddet, iş arkadaşlarının hem bireysel hem de grup olarak, uzun süreli (en az 6 ay) ve belirli bir kişiye veya kişilere karşı tekrar eden (en az haftada bir kez) aşağılayıcı, işten yıldırcı hareketlerini temsil eder (Einarsen ve Skogstad, 1996).

2.2. İş Ortamında Psikolojik Şiddet Sürecinde Rol Alanlar

İş yerinde psikolojik şiddet denildiğinde genelde şiddete uğrayan mağdur kişiler ve şiddeti gerçekleştiren kişiler akla gelir. Fakat belki de en az bu iki taraf kadar önemli ama olaya her zaman dahil olmayan taraf, yani izleyiciler de vardır. Psikolojik şiddeti uygulayanlar davranışları ile hedef aldığı kişiyi çalışma ortamından soyutlamaya çalışan kişilerdir. Psikolojik şiddet kurbanları bu tarz etik dışı davranışlara istemeseler de maruz kalan kişilerdir. İş yerinde psikolojik şiddetin sürmesinde çok büyük etkisi olan izleyiciler, psikolojik şiddet mağdurunun yanında yer alıp onu yalnız bırakmayarak, ona destek olarak psikolojik şiddetin bitmesini ya da bazı durumlarda azalmasını sağlayabilir. Fakat bu yola nadiren başvurulur ve bunun sebebi mağdurun yanında olunması sonucunda kendisinin de aynı muameleye maruz kalma ihtimali olduğu düşüncesidir.

2.3. Psikolojik Şiddetin Öncülleri ve Yordayıcıları

İş yerindeki psikolojik şiddet, birçok değişkenin varlığından kaynaklanabilir. Bu değişkenler kişilik özellikleri, sosyal kaynaklar ve çalışma ortamı olarak çerçevelendirilebilir. Yapılan araştırmalarda iş yerinde psikolojik şiddetin ortaya çıkması için gerekli ortamı oluşturan durumlar iki farklı hipotezle açıklanmıştır. Bunlardan ilki bireysel eğilimler hipotezi, diğeri ise çalışma ortamı hipotezidir (Einarsen, Zapf, Cooper, ve Hoel, 2011). Bireysel eğilimler hipotezi, psikolojik şiddete uğrayan ya da şiddeti gerçekleştiren kişinin karakteristik özelliklerinin psikolojik şiddetin öncülleri olduğunu savunur (Tutar, 2004). Bu hipoteze göre belli kişisel özellikler psikolojik şiddete maruz kalma ya da psikolojik şiddet uygulama

ihtimalini artırır (Einarsen vd., 2011). Çalışma ortamı hipotezi ise Leymann'ın 1992 ve 1996 yıllarında yaptığı çalışmalarına dayanır ve çalışma ortamındaki sosyal çevrenin ve işin yapılış şeklinin/tasarımının psikolojik şiddetin öncüllerinden olduğunu iddia eder (Nielsen ve Einarsen, 2018).

2.4. Psikolojik Şiddetin Sonuçları

Nielsen ve Einarsen'in (2018) yapmış olduğu meta-analizlerin derlendiği çalışmada görülmüştür ki iş yerinde psikolojik şiddetin sonuçlarıyla ilgili birçok analiz yapılmıştır ve bu sonuçlar kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Bulunan sonuçlardan sebep sonuç ilişkisi bakımından en güçlü noktalar depresyon, kaygı ve travma sonrası stres bozukluklarıdır. Bunlara ek olarak psikolojik şiddetin işe bağlılıkta azalma, işe devam etmeme ya da tatminsizlik hatta ayrılma niyeti ile de ilişkili olduğu bulunmuştur (Nielsen ve Einarsen, 2018).

2.5. Kuşak Kavramı

Kuşak, aşağı yukarı aynı yaştaki benzer sosyal yönelime ve yaşam görüşüne sahip tüm insanları içerir (Batuk Ünlü ve Uçan, 2022). Kuşakların zaman aralığı genellikle anne-babaların, çocuklarının doğumları arasındaki kadardır (Göksel ve Güneş, 2017). Kuşak sınıflandırması için belirlenen tarihsel aralıklar; Sessiz Kuşak (1925-1945), Bebek Patlaması Kuşağı (1946- 1964), X Kuşağı (1965- 1979), Y Kuşağı (1980 – 1999), Z Kuşağı (2000- 2010) ve Alpha Kuşağı (2011 yılı ve sonrası) şeklindedir (Twenge, Campbell, Hoffman, ve Lance, 2010).

1965 ve 1979 yılları arasında doğan ve demografik olarak benzer özellikleri gösteren bireylerin oluşturdukları kuşak X kuşağı, önceki neslin yarattığı ofis kültüründen ve konforundan etkilenmişlerdir, ek olarak çift gelirli aileye mensup olmanın getirdiği maddi rahatlığı da deneyimlemişlerdir. Fakat X kuşağında kendinden önceki kuşaklar kadar otoriteye bağlılık gözlenmemektedir. Çalışma hayatında otoriteyi ve kuralları sorgulamakta ve kendilerine ters düştüğü durumlarda değiştirmeye çalışmakta önceki kuşağa göre daha iyidirler (Kaleli ve Yalçın, 2021). Y kuşağı 1980-1999 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır ve çocukluk veya ergenlik dönemlerinde internetle tanışmaları sebebiyle Millennials olarak da adlandırılırlar. Y kuşağındaki bireyler de esnek çalışma ortamına önem verirler, sınırların az olduğu çalışma ortamlarını tercih ederler, ayrıca bu kuşak aynı anda birden çok işi gerçekleştirebilen, öğrenmeye istekli, kariyerinde yükselişe çok önem veren kişilerdir (Gursoy, Maier ve Chi, 2008). 2000 yılı sonrasında doğan bireyler olan Z kuşağı, iş gücüne en son katılan kuşak olma özelliği taşımaktadır. Bu kuşağın kendine güvenme, kendini rahatça ifade edebilme, farklı sosyolojik gruplarla anlaşma, hak arama, yaratıcılık gibi konularda diğer kuşaklardan daha başarılı oldukları düşünülmektedir. Ayrıca çabuk sıkılan bir yapısı olduğu için, beklentilerini karşılayamayan iş ortamlarından da hızla uzaklaşacakları, dolayısıyla çalıştıkları kurumun onları sadakatsizlikle etiketleyebileceği düşünülmektedir (Montana ve Petit, 2008).

3. METODOLOJİ VE ÖRNEKLEM

Bu çalışmada, psikolojik şiddet algısının farklı kuşaklar tarafından nasıl değerlendirildiği anlamlandırılmaya çalışılmaktadır. Bu amaçla veri toplama yöntemi olarak yapılandırılmış soru formlarından yararlanılmış olup, form içerisinde sadece psikolojik şiddet algısını ölçen ölçeklerden değil oluşturulmuş farklı senaryolardan da faydalanılmıştır. Bir arada çalışan kuşakların büyüdüğü koşulların farklılığının bir sonucu olarak; yaşam şekilleri, hayata bakış açıları ve düşünce yapıları farklılaşmıştır (Jurkiewicz ve Brown, 1998). Bunun bir sonucu olarak kuşaklar iş ortamında da farklı örgütsel davranışlar sergilemektedirler. Örneğin, teknolojik gelişmelerin zirvede olduğu dönemlere tanık olan Z ve Y kuşağı çalışanları, X kuşağının aksine iş ve özel yaşamları arasındaki dengeye daha çok önem vermektedirler (Erden Ahyün, 2013). X kuşağı diğer kuşaklara oranla daha titiz bir çalışma biçimi sergilerken, bağımsızlıklarına düşkün Y kuşakları ise çalışmaya çok yoğun zaman ayırmak istememektedir. Z kuşağının ise kurallara daha az bağlı kalmak istediği, özel yaşamına daha fazla zaman ayırdığı ve saygı kavramına daha farklı baktığı dikkat çekmektedir (Smola ve Sutton, 2002). Sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak için örgütler ilk olarak kuşakların iş ortamındaki iletişim problemlerinin kaynağını yani psikolojik şiddete yönelik algılarını anlamalıdır. Bu amaçla, bu çalışmada farklı yaş gruplarından psikolojik şiddete uğrayan çalışanların, tepkilerini ve psikolojik şiddete yönelik alacakları aksiyonlar ölçümlenmeye çalışılmıştır. Öncelikle soru formunun psikolojik şiddet algısının ölçülmesinde kullanılan kısmında psikolojik şiddet örnekleri sunulmuştur ve bu eylemleri şiddetlerine göre derecelendirmeleri istenmiştir. Senaryo kısmında ise iki farklı psikolojik şiddet senaryosu hazırlanmış ve sunulmuştur. İlk senaryo çalışanın yöneticisinden gelen küçük fakat sürekli eleştiriler sonucu kişinin zamanla ekip arkadaşları tarafından dikkate alınmama ve aşağılama gibi davranışlarına maruz kalmasıyla ilgilidir. İkinci senaryoda ise yönetici çalışanın performansını özel hayatında yaşamış olabileceği bir soruna bağlar, çeşitli imalarda bulunarak özel hayata müdahale eder ve ekip arkadaşlarının içinde itibarını zedeler. İkinci senaryo ilk senaryoya göre daha yoğun psikolojik şiddet içerecek şekilde tasarlanmıştır. Toplamda 283 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmada, katılımcının en az 1 yıllık profesyonel çalışma deneyimine sahip olması ön koşul olup, homojen bir örneklem oluşturmak için her cinsiyetten ve kuşaktan katılımcı sayısı benzer tutulmaya çalışılmıştır. Katılımcıların %18,4'ü X kuşağı (n=52), %62,5'i Y kuşağı (n=177) ve %19,1'i Z kuşağı (n=54) mensubudur. Yaş ortalaması genel olarak 34,46 yıl olup, kuşaklar arası farklılık doğal olarak belirgindir (X: 49,3; Y: 33,0; Z: 24,9). Katılımcıların %68,9'u İstanbul'da, %31,1'i diğer şehirlerde yaşamaktadır. Cinsiyet dağılımı dengeli olup, kadın (n=145) ve erkek (n=138) katılımcılar orantılıdır.

Profesyonel iş tecrübesi ortalaması 9,76 yıl olup, kuşaklar arası dağılım X: 21,3 yıl, Y: 8,8 yıl, Z: 1,85 yıl şeklindedir. Katılımcıların mobbinge maruz kalma süreleri ortalama 19,4 ay olarak belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %32,5'i yönetici pozisyonunda çalışmaktadır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, yapılan anket çalışmasında yer alan iş yerinde psikolojik şiddet ölçeğindeki örnekleri derecelendiren katılımcıların kuşak, cinsiyet ve yönetici olup olmama durumlarına göre iş yerinde psikolojik şiddet algıları arasındaki ilişkiler Ki-kare (Chi-Square) testiyle incelenmiştir. Yapılan analizlerde %5 anlamlılık düzeyi temel alınarak, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığı değerlendirilmiştir. Yine bu çalışma kapsamında ankette verilen ölçek örneklerinin kuşaklara göre iş yerinde psikolojik şiddet olarak algılanma düzeyleri arasındaki

fark, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Anlamlı fark görüldüğü durumlarda, farkın hangi kuşaklar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe ve LSD testleri yapılmış, ilgili kuşakların ortalamalarına göre farklılıklar değerlendirilmiş ve detaylandırılmıştır.

Ki-kare (Chi-Square) testi ile analiz edilen ölçek sorularından, “Yaptığınız işin gereğinden fazla kontrol edilmesi” ve “Hakettiğiniz bir şeyi istememeniz veya talep etmemeniz için size baskı yapılması” örneklerine verilen yanıtlar ile kuşak değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. “Üstesinden gelebileceğinizden fazla iş yüklenmesi”, “Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları” ve “Hiçbir şey işten daha önemli değildir şeklinde sözler söylenmesi” örneklerine verilen yanıtlar ile kuşak değişkeni arasında sınırlı düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken “Fikir ve görüşlerinizin dikkate alınmaması”, “Diğer insanların sizi yok saymaları veya dışlamaları”, Cinsel içerikli kabaca şakalara maruz kalmanız”, “Performansınızı artıracak bir bilginin sizden saklanması”, “Hakkınızda aşağılayıcı ve çirkin sözler söylenmesi”, ve “Bağırlıma ya da sizin kabahatiniz olmayan konularda öfkenin hedefi olmanız” örneklerine verilen yanıtlar ile kuşak değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Cinsiyet değişkeni açısından yapılan değerlendirmede ise bütün maddeler için $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sonuç, kadın ve erkek katılımcıların söz konusu tutum ve davranışları iş yerinde psikolojik şiddet olarak değerlendirme düzeylerinin istatistiksel olarak farklılaştığını gösterebilmektedir. Yine bu bulgular, cinsiyetin, mobbing algısını etkileyen önemli bir faktör olduğunu ve kadınların bu tür olumsuz durumları erkeklerden daha yoğun şekilde deneyimleyebildiklerini ortaya koyabilmektedir. Yönetici olup olmama durumuna göre yapılan analizde ise, $p > 0,05$ değeri ile hiçbir maddede istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum, yönetici pozisyonunda olan ve olmayan katılımcıların ölçekteki örnekleri iş yerinde psikolojik şiddet olarak algılama düzeylerinin benzer olduğunu ortaya koyabilmektedir. Anket katılımcılarının %57 si daha önce iş ortamında psikolojik şiddete uğradığını iddia etmektedir. Katılımcılara ne kadar süreyle psikolojik şiddete maruz kaldınız sorusu yöneltildiğinde ise öncül bulgular kuşakların tecrübesine göre farklılaşmaktadır. X kuşağı ortalama 14 ay boyunca psikolojik şiddet görürken Y kuşağında bu sayı 2 yıla yakın. Z kuşağı ise ortalama 8 ay psikolojik şiddete maruz kalmış olabileceğini belirtmektedir. Bu durum Z kuşağının çalışma hayatlarında uzun yıllar geçmemiş olmasının bir sonucu da olabilir ve senaryolardaki cevaplarına paralel şekilde psikolojik şiddete katlanmayıp işi bırakma yoluna gitmiş de olabilirler. Soru formundaki “Psikolojik şiddete maruz kalsaydınız alacağınız aksiyon ne olurdu?” sorusuna verilen cevaplar derlenmiş ve kategorize edilmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcılar senaryo sorusundaki cevaplara ve aksiyonlara ek olarak “Psikolojik şiddeti yapan kişiyle iletişim kurardım”, “Ekip değiştirdim” ve “Herhangi bir aksiyon almazdım” cevaplarını vermişlerdir. Soru formunda açık uçlu şekilde sorulan “Nasıl bir psikolojik şiddete maruz kaldınız?” sorusuna gelen yanıtlar dört ayrı alt başlıkta derlenmiştir. Kadın katılımcıların en sık karşılaştığı psikolojik şiddet davranışı “küçümseme ve aşağılama” olup, hemen ardından gelen psikolojik şiddet çeşidinin “fiziksel ve sözlü taciz” olduğunu belirtmişlerdir. Buna karşın erkek katılımcıların en sık karşılaştığı psikolojik şiddet çeşidi “görmezden gelinme” ve “yalnızlaştırılma”dır. Yönetici pozisyonunda bulunan çalışanların karşılaştığı psikolojik şiddet ise “başarılarının küçümsemesi” ve “değersizleştirilme” olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışanlar ayrıca “firmalarına katkılarının yok sayılması”, “emeklerinin küçümsemesi” veya “yaptıkları işlerin beğenilmemesi” gibi şiddet türlerini soru formunda çokça belirtmişlerdir. İş ortamında yönetici pozisyonunda çalışmayan katılımcıların en sık karşılaştığı psikolojik şiddet ise “fazla iş yükü” ve “yetersiz hissettirilmedir”. Ayrıca “yalnızlaşma” kavramına da bu sınıflandırmada çokça atıf yapılmaktadır.

5. SONUÇ

Bu çalışmada soru formu ile X, Y ve Z kuşağının iş yerinde psikolojik şiddet algıları ve psikolojik şiddete yönelik gerçekleşen ve olası tepkileri ölçülmüştür. Psikolojik şiddet eylemine dönük düzenlenen senaryolarda ise farklı kuşakların algı ve tepkileri ele alınmıştır. X kuşağının verdiği yanıtlardan yola çıkılarak psikolojik şiddete uğradıklarında çalıştıkları ortamı terk etmek yerine yüksek bir toleransla tepki verdikleri söylenebilir. Diğer kuşaklara göre yüksek seviyede psikolojik şiddet olan bir eylem, X kuşağı için düşük ya da orta seviye olarak algılanabilmektedir. Araştırma sonucunda, Y Kuşağı çalışanlarının, X ve Z kuşakları kadar belirgin tepkileri olmadığı, bazı konularda X kuşağının tepkilerini verdiği bazı durumlarda ise Z kuşağının algısıyla örtüşen cevaplar verdiği görülmektedir.

Ortalama 5 yıldır iş hayatında olan Z kuşağı ise psikolojik şiddete karşı en düşük toleranslı olan kuşak olup görece daha hafif psikolojik şiddet senaryosunu en yüksek oranla yüksek psikolojik şiddet olarak adlandırmaktadırlar. Aynı şekilde ölçeklendirme sorusunda da çoğu eylem Z kuşağı için yüksek psikolojik şiddet sınıfına girmektedir. Z kuşağı her ne kadar sorunlar karşısında pes etmeyen bir kuşak olsa da onlara karşı bir psikolojik şiddet olması durumunda, bu durumla baş etmek yerine işten ayrılmak ya da bu konuda yetkilileri bu sorunu çözmesini beklemek tercihleri olmaktadır. Araştırmanın sonucu olarak her kuşağın tepkilerinin farklılaştığı psikolojik şiddet eylemleri olmakla birlikte her kuşağın aynı fikirde olduğu durumlar da mevcuttur. Şirketler bu doğrultuda kendilerini ve farklı kuşaklardan çalışanlarını diğer kuşakların bakış açılarının farklılığı hakkında eğitebilir. İletişim becerilerinin artması ve bakış açısının genişletilmesi örgütsel olarak gelişimi ve hoşgörüyü geliştirebilir. Çalışmaya katılan kişilerin özel hayatlarındaki farklılıklar ve yaşam koşulları sebebiyle alabilecekleri aksiyonların sınırlılığı da söz konusu olabilmektedir. Mesela X kuşağı sorumlu olduğu bir ailesi olduğundan yeni bir iş aramak yerine psikolojik şiddeti tolere etmeyi seçebilmekte, yine Z kuşağı iş hayatına görece yeni dahil olduğundan beklentileriyle uyuşmayan eylem ve davranışlara karşı daha düşük toleranslı olabilmektedir. Sonuç olarak örgütlerin yukarıda değinilen farklılıklar çerçevesinde tekrar düzenleyeceği iletişim ve motivasyon araçlarının örgütlerdeki yeteneğin sürdürülebilirliği ve verimliliğine katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Yine yukarıda bahsedilen bu bulgular, kadınların iş yerindeki psikolojik şiddet unsurlarına karşı daha duyarlı olduklarını ve bu tür davranışları erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde psikolojik şiddet olarak değerlendirdiklerini göstermektedir. Kadınların, özellikle iletişim, dışlanma, bilgiye erişim, hakların bastırılması ve cinsiyet temelli şaka gibi maddelere verdikleri tepkiler, onların bu tür davranışları daha çok psikolojik şiddet olarak gördüklerini ve yukarıdaki ölçek maddelerinin gerçekleştiği olası bir senaryoda, aynı iş ortamında çalışmalarına rağmen erkeklere oranla daha yüksek psikolojik şiddet hissedebileceklerini düşündürmektedir. Bu durum, kadınların empati düzeylerinin, duygusal farkındalıklarının ve ilişkisel bağlara verdikleri önemin daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Ayrıca toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınların bu tür davranışlara karşı daha tetikte ve hassas bir yaklaşım geliştirmelerine yol açmış olabilir. Öte yandan erkeklerin yanıtlarının daha düşük ortalamalara sahip olması, bu davranışları psikolojik şiddet olarak algılamada daha yüksek bir eşik sahibi olduklarını veya bu tür durumları olağanlaştırma eğiliminde olduklarını gösteriyor olabilir. Bu durum, toplumsal olarak erkeklere yüklenen güçlü, dayanıklı ve duygularını dışı vurmada çekimser

kalmaları gerektiği yönündeki normların bir yansıması olabilir. Dolayısıyla kadın ve erkeklerin psikolojik şiddet algıları arasındaki bu anlamlı fark, yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal ve kültürel dinamiklerin de bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Asunakutlu, T., ve Çögenli, M. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 92-103.
- Aydın, O., ve Öcel, H. (2009). İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Türk Psikoloji Yazıları, 12(24), 94-103.
- Batuk Ünlü, S., ve Uçan, F. (2022). An intergenerational comparison of reactions to mobbing at workplace. TroyAcademy, International Journal of Social Sciences, 7(3), 351-378.
- Einarsen, S., ve Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. European Journal of Work and Organisational Psychology, 5(2), 185-201.
- Erden Ahyün, S., (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(1) 93-112.
- Jurkiewicz, C., ve Brown, R. (1998). Generational comparisons of public employee motivation. Review of Public Personnel Administration 18(4), 18-37.
- Kaleli, B., ve Yalçın, B. (2021). Beş faktör kişilik özellikleri ile iş değerleri ilişkisinin kuşaklar kapsamında analizi. Hitit Journal of Social Sciences, 14(1), 87 - 109.
- Laleoğlu, A., ve Özmete, E. (2013). Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. Sosyal Politika Çalışmaları, 13(31), 432-446.
- Montana, P., ve Petit, F. (2008). Motivating generation X and Y on the job and preparing Z. Global Journal of Business Research, 2(2), 139-147.
- Nielsen, M., ve Einarsen, S. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. Aggression and Violent Behavior, 42, 71-83.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 101-128.
- Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B., ve Lance, C. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. Journal of Management, 36(5), 1117-1142.
- Uçan, F., ve Ünlü, S. (2022). An intergenerational comparison of reactions to mobbing at workplace. TroyAcademy, International Journal of Social Sciences, 7(3), 351-378.
- Uysal, H. T., ve Yavuz, K. (2013). Unseen face of mobbing in organizations: reverse mobbing. International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish, 8(8), 21-71.
- Yıldız, D. (2021). Türkiye'de korona virüs pandemisi ve kuşaklar. Social Sciences Research Journal, 10(1), 2-7.