

Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri

Perceptions of Workplace Bullying among Social Security Institute Employees: Prevalence, Types, Antecedents and Individual Coping Responses

Prof. Dr. Pınar Tınaz

drpinartinaz@gmail.com

Doç. Dr. Sibel Gök

Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Marmara University, Faculty of Economics, Labour Economics and Industrial Relations Department

sblgok@yahoo.com

Yrd. Doç. Dr. Işıl Karatuna

Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu

Kırklareli University, Lüleburgaz Vocational High School

isilbirik@gmail.com

Ocak 2013, Cilt 4, Sayı 1, Sayfa: 39-53

January 2013, Volume 4, Number 1, Page: 39-53

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2013

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL
İsmail AKBIYIK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF
Dr. Erdem CAM

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ / DESK EDITOR
Ceylan Güliz BOZDEMİR

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES
ECONLIT - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION
PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - *TURKISH and ENGLISH*

PRINT ISSN
2146 - 0000
E - ISSN
2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Dr. Serhat AYRIM - ÇSGB
Dr. Siddık TOPALOĞLU - SGK
Dr. Havva Nurdan Rana GÜVEN - ÇSGB
Nurcan ÖNDER - ÇSGB
Ahmet ÇETİN - ÇSGB
Dr. Erdem CAM - ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield - UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine - USA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Işık Urla ZEYTİNOĞLU *McMaster University - CA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Doç. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*
Dr. Tayo FASHOYIN *International Labour Organization - CH*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *Gazi Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Kadir Has Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Ali SEYYAR *Sakarya Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Recep VARÇIN *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Nevzat YALÇINTAŞ *İstanbul Üniversitesi - E.Öğretim Üyesi*
Prof. Dr. Erinç YELDAN *Yaşar Üniversitesi*
Doç. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*

Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.

Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri

Perceptions of Workplace Bullying among Social Security Institute Employees: Prevalence, Types, Antecedents and Individual Coping Responses

Pınar Tınaz¹

Sibel Gök²

Işıl Karatuna³

Özet

Bu araştırmanın amacı bir grup sosyal güvenlik kurumu çalışanının, işyerinde psikolojik tacize maruz kalma, taciz türleri, nedenleri ve tacizle mücadele yöntemleri konusundaki algılarının belirlenmesidir. Araştırma bulgularına, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun İstanbul Anadolu yakası merkezlerinde çalışan 589 kişinin cevaplandığı soru formu aracılığıyla ulaşılmıştır. Bulgular, işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının %23,7 ve en fazla karşılaşılan taciz davranışlarının, işin aşırı düzeyde izlenmesi gibi işe yönelik davranışlar olduğunu göstermiştir. Çalışmada, yönetici pozisyonunda olan kişi ve/veya kişilerin yer aldığı (grup) taciz oranının %87,5; tacize neden olan en önemli faktörlerin ise, kötü yönetim ve düşmanca çalışma ortamı olduğu belirlenmiştir. Mücadele yöntemleri konusunda, mağdur olmayanlar, olası bir taciz durumunda öncelikle bir üst amire (%60) ve en üst amire (%51) şikâyet yolunu kullanacaklarını belirtirken; mağdurların, sadece %24'ününün bir üst amire, %32'sinin en üst amire şikâyetinde buldukları, ancak, %57'sinin aile ve arkadaşlarının yardımına başvurduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İşyerinde psikolojik taciz, yaygınlık, bireysel nedenler, örgütsel nedenler, mücadele yöntemleri

Abstract

The present study aimed to explore the prevalence, characteristics and perceived causes of workplace bullying among a group of employees working in social security institutes in the Anatolian part of Istanbul. It also aimed to identify what coping responses they gave on being bullied. 589 employees responded to a self-report questionnaire and prevalence of bullying was estimated as 23.7%. Targets experienced predominantly work-related negative acts such as excessive work monitoring. Superiors were identified as perpetrators in 86% of the bullying cases. Poor management and hostile work environment were perceived as the most important causes of bullying. Regarding the individual responses to bullying, 60% of non-targets claimed that they would complain to immediate manager, while 51% to senior manager. Yet, 24% of targets actually complained to immediate manager, 32% to senior manager but 57% asked support of family and/or friends.

Keywords: workplace bullying, prevalence, individual antecedents, organizational antecedents, coping responses

¹Prof. Dr., drpinartinaz@gmail.com

²Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi ABD, sblgok@yahoo.com

³Yrd. Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz Meslek Yüksek Okulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, isilbirik@gmail.com

Giriş

İşyerinde bir çalışanın veya çalışan grubunun, diğer bir çalışana yönelttiği olumsuz istenmeyen davranışlarla açıklanan işyerinde psikolojik taciz, günümüzde sıklıkla karşılaşılan ve hem bireysel hem örgütsel düzeyde ciddi tehlike arz eden bir sorundur. Bireyin işini yapmasını engelleyen, kişiliğini ve mesleki itibarını zedeleyen psikolojik taciz davranışları, gerekli bilgiyi saklama, dışlama, dedikodu yapma gibi gizli ve dolaylı olabildiği gibi, kişiyi tehdit etme, aşağılama, bağırıp çağırma, fiziksel şiddet veya cinsel taciz uygulama gibi açık ve doğrudan da olabilir (Zapf, Knorz ve Kulla, 1996: 221-222). İşyerinde psikolojik tacizin tanımına ilişkin yazında kabul edilen genel bir anlayış olmamasına karşın, araştırmalarda bir vakanın psikolojik taciz olarak isimlendirilmesinde genellikle üç parametrenin gerekliliği savunulmaktadır:

- (1) Olumsuz davranışlara sistematik olarak maruz kalma (örneğin, haftada bir),
- (2) Olumsuz davranışlara uzun süre ile maruz kalma (yaklaşık altı ay) ve
- (3) Olumsuz davranışları yönelten (tacizci) ve bu davranışlara maruz kalan (mağdur) taraf arasındaki güç eşitsizliği (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003: 15; Mikkelsen ve Einarsen, 2001: 398; Vartia, 2001: 64;).

Son yirmi yılda gerçekleştirilen ampirik çalışma bulguları, işyerinde psikolojik tacizin birçok ülkede karşılaşılan yaygın bir işyeri sorunu olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, ABD’de 146 milyon çalışanın, %37’sinin psikolojik tacize maruz kaldığı öne sürülmektedir (Lutgen-Sandvik, Namie ve Namie, 2009: 27). Aynı oran, 27 Avrupa Birliği ülkesi genelinde %4 (European Foundation, 2010) olarak belirlenmiştir. Türkiye’de yapılan çalışmalar da belirli örneklerle çerçevesinde veriler ortaya koymaktadır. Örneğin, 880 sağlık çalışanın katıldığı bir çalışmada, bir veya birden fazla psikolojik taciz davranışına maruz kalma oranı %91, mağdur oranı %17 olarak kaydedilmiştir (Yıldırım ve Yıldırım, 2007: 565). 908 özel sektör çalışanın katıldığı bir diğer çalışmada, psikolojik taciz oranı %13,5 olarak belirlenmiştir (Tınaz, Gök ve Karatuna, 2010: 5). Söz konusu oranlar arasındaki farklılık kültürel faktörlerle açıklanabilmekle birlikte, esas olarak çalışmalarda kullanılan yöntem ve örneklerin farklı olması ile ilişkilendirilmektedir (Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003: 104).

İşyerinde psikolojik taciz vakalarının nedenleri incelendiğinde, örgütsel, yönetsel ve sosyo-kültürel birçok faktörün etkili olduğu görülmektedir. Psikolojik tacize, işyerindeki fiziksel faktörler (kalabalık, gürültü düzeyi vb.), güvencesiz çalışma koşulları, rol belirsizliğinin veya çatışmasının yaşandığı çalışma ortamı veya saldırgan-savunmacı örgüt kültürü gibi örgütsel faktörler neden olabilmektedir (Lutgen-Sandvik, Namie ve Namie, 2009: 34). Bunun yanı sıra, yöneticinin liderlik tarzı da tacizi tetikleyebilmektedir. Genellikle, umursamaz veya otoriter liderlik tarzı ve psikolojik taciz arasında kuvvetli bir ilişki olduğu öne sürülmektedir (Hauge, Skogstad ve Einarsen, 2007: 220; Hoel, Glaso, Hetland, Cooper ve Einarsen, 2010: 461). Buna göre, psikolojik taciz şikayeti alan yöneticinin, bu konuda herhangi bir şey yapmaması ya da şikayetçi olan kişinin karşısında durması tacizi desteklemektedir. Ayrıca, işyerinde yaşanan eşitsizlik, adaletsiz koşullar, haksızlıklar, kışkırtma ve çevresel koşulların getirdiği stres, hayal kırıklığı gibi duygular da, psikolojik taciz sürecine neden olan sosyo-kültürel faktörler arasında sayılmaktadır (Neuman ve Baron, 2003: 193).

İşyerinde psikolojik taciz vakalarında, örgütsel, yönetsel ve sosyo-kültürel faktörlerin yanı sıra, tacizcinin ve mağdurun kişisel özelliklerinin de etkisi olduğu savunulmaktadır (Zapf, 2001: 17; Zapf ve Einarsen, 2003: 168). Örneğin, aşırı özgüvenli ya da özgüvensiz, sosyal ilişkilerde başarısız olan, duygularını kontrol edemeyen, kendini ifade edemeyen veya öngörü kabiliyeti olmayan kişiler, psikolojik tacize neden olabilir (Vartia, 1996: 209; Zapf ve Einarsen, 2003: 175). Benzer olarak, tarafların işyerindeki pozisyonu, psikolojik tacizi tetikleyebilir. Bu yaklaşımdan hareketle, bireyin örgüt içindeki pozisyonu ne kadar yüksek olursa, mağdur olma riski o kadar azalmaktadır (Lutgen-Sandvik, Namie ve Namie, 2009: 33). Tacizcilerin genellikle üst düzey çalışanlar olarak saptandığı araştırma bulguları da (Quine, 1999: 230; Rayner, 1997: 202; UNISON, 2000: 10; Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42), bu kanıyı desteklemektedir. Ancak, özellikle İskandinav ülkelerinde gerçekleştirilen çalışmalar, psikolojik tacizin aynı düzey çalışanlar arasında da sıklıkla yaşandığını göstermektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996: 192; Mikkelsen ve Einarsen, 2001: 399). İstisnaları olmakla birlikte (Björkvist, Österman ve Hjelt-Back, 1994: 177; Salin, 2005), mağdur olmak ile cinsiyet arasında genellikle anlamlı bir ilişki görülmemektedir (Rayner, 1997: 201; Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003: 112). Ancak, tacizcinin cinsiyeti açısından değerlendirildiğinde, erkekler, kadınlara oranla daha sık tacizci olarak nitelendirilmektedir (Einarsen ve Skogstad, 1996: 192; Rayner, 1997: 201; Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003: 113).

İşyerinde psikolojik taciz, örgüt için güvensizlik ortamı, iş kalitesinde düşüklük, artan hastalık izinleri, yasal işlem ve /veya mahkeme masrafları gibi ekonomik ve psikolojik maliyetleri beraberinde getirmektedir (Tınaz, 2006: 160). Stresli çalışma ortamına, örgüte olan güvenin azalmasına, bir sonraki mağdur olma korkusuna veya mağduru desteklememenin verdiği suçluluk duygusuna bağlı olarak, tanıklar da, tacizden olumsuz etkilenmektedirler (Peyton, 2003: 61). Ancak psikolojik tacizden en fazla etkilenen taraf, mağdurdur. Fiziksel ve ruhsal sağlığı tehdit altına giren mağdur (Groeblichhoff ve Becker, 1996: 286; Leymann ve Gustaffson, 1996: 271; Tehrani, 2004: 357), çoğu zaman işini kaybeden kişi konumuna da düşmektedir. Öyle ki, araştırma sonuçları, mağdurun taciz ile mücadelesinde çeşitli stratejiler sergilediğini, ancak tacizi genellikle işten ayrılarak sonlandırdığını ortaya koymaktadır (Niedl, 1996: 247; Karatuna, 2012: 97; Zapf ve Gross, 2001: 515). Psikolojik tacizle bireysel mücadele yöntemleri, örgüt kültürüne, tarafların kişisel özelliklerine bağlı olarak farklılaşabilmektedir. Buna göre, mağdur süreç içerisinde “tacizciye karşı gelmek”, “yetkili birime şikayet etmek”, “sendikaya başvurmak” gibi aktif stratejiler uygulayabildiği gibi, örgütün veya sendikanın psikolojik tacize bakış açısı veya kişilik özellikleri nedeniyle “görmezden gelmek”, “sessiz kalmak” gibi pasif davranışlar da sergileyebilmektedir. İngiltere’de yapılan bir çalışmada psikolojik tacize maruz kalanların, sorunu çözmek adına en sık olarak “arkadaş veya aile ile konuşmak” davranışına başvurdukları belirlenmiştir (Rayner, Hoel ve Cooper, 2002: 35). Mağdurların yanı sıra, psikolojik tacize maruz kalmayanların olası bir taciz durumunda verecekleri tepkileri araştıran çalışmaların çoğunda ise, mağdur olmayanların, mağdurlara kıyasla daha aktif tepkiler tercih ettikleri saptanmıştır (Hogh ve Dofradottir, 2001: 490; Rayner, 1997: 204; Zapf ve Gross, 2001: 515).

Bu çalışmanın genel amacı, bir grup Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanının, işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı, karşılaştıkları taciz türleri ve taciz davranışları konusunda bilgi edinilmesi; tacizin nedenlerine ve taciz ile mücadele yöntemlerine ilişkin algılarının belirlenmesidir. Çalışmada ayrıca, psikolojik tacize maruz kalma ile sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi ve tacize maruz kalan ve

kalmayanların, tacizin nedenleri ve tacizle mücadele yöntemleri konusundaki algılarının karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- (1) İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı nedir?
- (2) En sık karşılaşılan taciz türü ve davranışları nelerdir?
- (3) Katılımcıların psikolojik tacize maruz kalmaları ile sosyo-demografik nitelikleri arasında bir ilişki bulunmakta mıdır?
- (4) Tacizcilerin demografik özellikleri (cinsiyet ve pozisyon) nelerdir?
- (5) Mağdur ve mağdur olmayanlara göre işyerinde psikolojik tacizin nedenleri nelerdir?
- (6) Mağdur ve mağdur olmayanlar tacizle mücadelede aynı stratejileri mi kullanmaktadır?

1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, belirli bir evrendeki durumun ne olduğunun ve araştırılan karakteristiklerin ne kadar sıklıkta bulunduğu belirlenmesine ve mevcut duruma anlam verilmesine yönelik durum saptayıcı, betimleyici (Aziz, 1994:28), nicel bir araştırmadır. Araştırma evreninde, İstanbul Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Anadolu yakasında bulunan merkezlerindeki tüm çalışanlar yer almaktadır. Araştırmanın evreni, aynı zamanda araştırmanın örneklemini de oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırma kapsamında 1.015 kişiye ulaşılmıştır. Ulaşılan kişilerden 589'u anket formunu yanıtlamıştır. Anket formlarının geri dönüşüm oranı %58,1'dir. Geri dönen anket formları ayrıntılı ve titiz bir biçimde incelenmiş; soruların yanıtlarının boş bırakıldığı, hatalı veya yanıltıcı yanıtların verildiği formlar değerlendirilmeye alınmamıştır. Sonuç olarak kayıp veri içermeyen ve güvenilirlik bakımından şüphe uyandırmayan 399 anket formu değerlendirmeye alınmış, 190'ı ise değerlendirme dışında bırakılmıştır.

Araştırma verilerinin toplanmasında, veri toplama tekniklerinden anket tekniği (Ural ve Kılıç, 2006:55) kullanılmıştır. Anket formları, yüzyüze görüşme yöntemi kullanılarak kapalı zarf içinde bizzat araştırmacılar tarafından çalışanlara verilmiştir. Ayrıca görüşme sürecinde, yapılan çalışma hakkında bilgi verilmiş ve görüşmecilerin soruları yanıtlanmıştır. Anket formları, çalışanlara verildikten bir hafta sonra yine araştırmacılar tarafından toplanmıştır. Anketler, Mayıs-Eylül 2011 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Veri toplama aracı olarak tarafımızdan oluşturulan anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların profili hakkında bilgi edinmeyi sağlayacak kapalı uçlu (Aziz, 1994:94) beş soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde katılımcıların olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklıklarını ölçmeye yönelik ölçek (Tınaz, Gök, ve Karatuna, 2010:6) yer almaktadır. Derecelendirme (ölçekleme) soru tipinde (Aziz, 1994:97) hazırlanmış olan bu ölçek, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını içeren 30 maddeden oluşmaktadır. Psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaşılma sıklığı dört seçenekli olarak tasarlanan ölçek, tarafımızdan beşli Likert ölçeğine uygun olarak (Hiçbir zaman = 1, Nadiren = 2, Ayda bir, iki defa = 3, Haftada bir defa = 4 ve Hemen hemen hergün = 5) yeniden düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerlerini belirlemeye yönelik olarak, açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve bu analizde Temel Bileşenler Yöntemi (*Principal Component Method*) kullanılmıştır. Analiz sonucunda, KMO katsayısı = 0.922, $\chi^2_{(435)} = 6244,756$ ve $p(\text{sigma}) = 0.000$ olarak hesaplanmıştır. KMO katsayısının değerine göre, değişkenler arasında oldukça

yüksek korelasyon bulunmaktadır ve Bartlett testinin sonucu, $p < 0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır.

Yapılan faktör analizinde 30 maddenin faktör yük değerlerinin, 0.478 ile 0.811 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu maddelere uygulanan varimax faktör rotasyon analizi sonucunda ise, varyansa katılma yüzdesi birden büyük olan faktörlerin, toplam varyansın %62,133'ünü açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin güvenirlik analizinde ise, *Cronbach Alfa* güvenirlik yöntemi kullanılmış ve alfa değeri 0.927 olarak saptanmıştır.

Ayrıca ölçeği müteakip, katılımcıların ölçekte yer alan davranışlara maruz kalma süresine, bu davranışlara ne zaman maruz kaldıklarına ve bu davranışları yönelten kişilerin cinsiyeti, sayısı ve işyerindeki pozisyonuna ilişkin bilgi edinmeye yönelik kapalı uçlu üç soru yer almıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde, katılımcıların psikolojik tacize ilişkin algılarının belirlenmesine yönelik işyerinde psikolojik tacizin geniş kapsamlı tanımı bulunmaktadır. Bu bölümde, verilen tanıma göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıklarına ve başka kişi ya da kişilerin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını gözlemleyip gözlemediklerine ilişkin bilgi edinmeye yönelik kapalı uçlu dört soru yer almıştır.

Bu araştırmada psikolojik tacize maruz kalma oranının, hem ölçek hem de İPT'nin tanımı verilerek katılımcıların algıları doğrultusunda belirlenmesi hedeflenmiştir. İlgili yazındaki nicel araştırmalar incelendiğinde de, psikolojik taciz oranı tespit edilirken genellikle objektif ve subjektif yöntem olarak ifade edilen bu iki temel yöntemin kullanıldığı görülmektedir. Objektif yöntemde, katılımcıların olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklıkları, bir dizi olumsuz davranış içeren ölçekler vasıtası ile ölçülmektedir. Subjektif yöntem olarak ifade edilen ikinci yöntemde ise, İPT'nin tanımı verilerek, ankete katılanlara işyerinde psikolojik tacize karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmakta ve İPT oranı, katılımcıların algıları doğrultusunda belirlenmektedir. Bu çalışmada da her iki yöntem birleştirilerek kullanılmakta ve işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı, her iki yöntemde göre de mağdur olduğu tespit edilen katılımcıları yansıtmaktadır.

Anket formunun dördüncü bölümünde, işyerinde psikolojik tacizin nedenlerine ilişkin katılımcıların görüşleri hakkında bilgi edinmeye yönelik tarafımızdan oluşturulan soru formu yer almıştır. Soru formunda, ilgili literatür ışığında (Zapf, 1999; Rayner, 1997; Leymann, 1996; Vartia, 2003; Hoel ve Salin, 2003, Zapf ve Einarsen, 2003; Einarsen, 1999) belirlenen 19 madde bulunmaktadır. Maddelerin yanıt seçenekleri beşli Likert ölçeğine (Hiç katılmıyorum = 1, Çok az katılıyorum = 2, Kısmen katılıyorum = 3, Oldukça katılıyorum = 4 ve Tamamıyla katılıyorum = 5) uygun olarak tasarlanmıştır. Soru formu, *Cronbach Alfa* güvenirlik yöntemi kullanılarak analiz edilmiş ve alfa değeri 0.936 olarak saptanmıştır.

Anket formunun son bölümünde ise, işyerinde psikolojik tacizle mücadele yöntemlerinin, hem mağdurların hem de mağdur olmayanların algılarına göre değerlendirilmesi amacıyla yönelik tarafımızdan hazırlanan soru formu yer almıştır. İlgili literatür ışığında (Rayner, 1997; Hogh ve Dofradottir, 2001; Olafson ve Johansdottir, 2004; Zapf ve Gross, 2001; Niedl, 1996) hazırlanan soru formu, derecelendirme (ölçekleme) soru tipinde (Aziz, 1994:97) tasarlanmış 18 maddeden oluşmaktadır. Soru formundaki maddelerin yanıtları iki seçeneğe (Evet = 1, Hayır = 2) olarak analize dahil edilmiştir.

Elde edilen veriler SPSS 17.0 istatistik programı ile bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Araştırmada yer alan kişilerin sorulara vermiş olduğu yanıtların One-Sample K-S Test ile yapılan analizinde normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Verilerin analizinde Ki-kare (*Chi-Square*), ortalama ve frekans testleri ve faktör analizinden yararlanılmıştır. Test sonuçları %5 ($p<0,05$) anlamlılık düzeyine göre değerlendirmeye alınmıştır.

2. Araştırmanın Bulguları

Araştırma verilerinin analizinden elde edilen bulgular; araştırmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özelliklerine, İPT'nin yaygınlığı ve türlerine, İPT'nin nedenlerine ve İPT ile mücadele yöntemlerine ilişkin bulgular olarak dört alt bölümde sunulmaktadır.

2.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Niteliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların %42,9'unu kadınlar ve %57,1'ini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların; %28,1'inin lise ve yüksek okul, %60,9'unun lisans ve %11'inin lisans üstü öğrenime sahip oldukları görülmektedir. Araştırmanın örneklemi; %36,8'i 35 yaşın altında, %54,2'si 35-51 yaş grubunda ve %9'u 51 yaşın üstünde olan katılımcılardan oluşmaktadır. Sektördeki çalışma süreleri bakımından ise örnekleme; %14,5'i bir yıldan az, %33,1'i 1-5 yıl arası, %24,0'ü 6-10 yıl arası, %10,8'i 11-15 yıl arası, %7,8'i 16-20 yıl arası ve %9,8'i 21 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip çalışanlar yer almaktadır. Ayrıca katılımcıların, %16,8'inin yöneticilik görevi (şef, sorumlu, müdür yardımcılığı, müdür, vb.) bulunmakta ve %83,1'nin ise herhangi bir yöneticilik görevi bulunmamaktadır.

Katılımcıların, sosyo-demografik niteliklerine ilişkin bulgular, Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Sosyo-Demografik Niteliklerine Göre Dağılımları

		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	171	42.9
	Erkek	228	57.1
Öğrenim Düzeyi	Lise ve Yüksek Okul	112	28.1
	Lisans	243	60.9
	Lisans Üstü	44	11.0
Yaş	35 yaş altı	147	36.8
	35-51 yaş	216	54.2
	51 yaş üstü	36	9.0
Sektördeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	58	14.5
	1-5 yıl	132	33.1
	6-10 yıl	96	24.0
	11-15 yıl	43	10.8
	16-20 yıl	31	7.8
Çalışanların Pozisyonu	21 yıl ve üzeri	39	9.8
	Yöneticilik görevi olanlar	67	16.8
	Yöneticilik görevi olmayanlar	332	83.2
Toplam		399	100

2.2. İPT'in Yaygınlığına, Taciz Türlerine ve Davranışlarına İlişkin Bulgular

Araştırmada, ölçeğe göre mağdur olanların tespit edilmesinde, tacizcinin özelliklerinin belirlenmesinde ve en yaygın işyerinde psikolojik taciz davranışlarının saptanmasında frekans analizi kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcıların özellikleri (araştırmanın

bağımsız değişkenleri) ile mağdur olma arasındaki ilişkinin incelenmesinde Ki-kare analizinden yararlanılmıştır.

İstanbul Sosyal Güvenlik Kurumu'nun Anadolu yakası merkezlerinde çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı, hem ölçeğe göre mağdur olanlar hem de tanıma göre kendisini işyerinde psikolojik taciz mağduru olarak ifade edenler dikkate alınarak belirlenmiştir.

Ölçeğe göre işyerinde psikolojik taciz mağduru olanların belirlenmesinde şu kriterler dikkate alınmıştır:

- Psikolojik taciz davranışına en az altı ay boyunca maruz kalmak;
- En az iki psikolojik taciz davranışına maruz kalmak;
- Davranışlarla en az haftada bir sıklıkta karşılaşmak.

Bu üç ölçüte de sahip katılımcılar, ölçeğe göre işyerinde psikolojik taciz mağduru olarak kabul edilmiştir. Bir sonraki adımda da, ölçeğe göre taciz mağduru olan katılımcıların anket formları incelenerek, tanıma göre kendisini işyerinde psikolojik taciz mağduru olarak ifade edenler tespit edilmiş ve bu doğrultuda araştırmanın İPT'e maruz kalma oranı %23,7 (n=96) olarak saptanmıştır.

İPT sürecinde mağdurların karşılaştıkları en yaygın işyerinde psikolojik taciz davranışlarının belirlenmesinde betimsel istatistiklerden frekans analizinden yararlanılmıştır. Bu analiz sonucuna göre ilk on sırada yer alan taciz davranışları Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2: İPT Mağdurlarının Karşılaştıkları En Yaygın Psikolojik Taciz Davranışları

Olumsuz Davranışlar	(n=96)	%				
		Hiçbir zaman	Nadiren	Ayda bir defa	Haftada bir defa	Hemen hemen her gün
Yapılan her işin gereğinden fazla izlenmesi		5,2	36,5	5,2	7,3	45,8
İşle ilgili soru ve taleplerin yanıtsız bırakılması		11,5	45,8	14,6	6,3	21,9
Olumsuz mimik, bakış yöneltilmesi		15,6	34,4	15,6	10,4	24,0
İşle ilgili konularda söz hakkı verilmemesi		18,8	37,5	10,4	6,3	27,1
Sorumlulukların daraltılması veya kişinin elinden alınması		19,8	36,5	10,4	5,2	28,1
İşle ilgili önerilerin ve görüşlerin dikkate alınmaması		20,8	34,4	11,5	5,2	28,1
Yetiştirilmesi veya yapılması mantıksız işler verilmesi		22,9	35,4	14,6	5,2	21,9
Mesleki becerilerin ve kapasitenin altında işler verilmesi		27,1	38,5	2,1	2,1	30,2
İşe ilişkin kararların yerli yersiz sorgulanması		27,1	32,3	11,5	7,3	21,9
Yapılan hataların durmadan hatırlatılması veya eleştirilmesi		29,2	54,2	3,1	4,2	9,4

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarını yönelten kişilerin pozisyonuna ve cinsiyetine ilişkin bilgilerin elde edilmesine yönelik yapılan frekans analizi sonucunda, mağdurlara, psikolojik taciz davranışlarını yönelten kişilerin %42,5'inin üstleri, %12,5'inin aynı düzeydeki çalışma arkadaşları ve %45'nin hem üstleri hemde aynı düzeydeki çalışma arkadaşları oldukları saptanmıştır. Bu durumda, yönetici pozisyonunda olan kişi ve/veya kişilerin yer aldığı (grup) taciz oranının %87,5 olarak ifade edilmesi mümkündür. Ayrıca, mağdurların %33,8'inin erkekler, %18,8'inin kadınlar, %47,5'inin hem kadınlar hem de erkekler tarafından taciz edildikleri belirlenmiştir. Çalışmada, İPT sürecine şahit olanların oranı ise %40,4 olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak ele alınan “cinsiyet”, “öğrenim düzeyi”, “yaş”, “sektördeki çalışma süresi” ve “pozisyon” değişkenleri ile mağdur olma durumu arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Ki-kare analizi sonucunda, sadece “yaş” değişkeni bakımından bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Analiz sonucuna göre, 51 yaşın üzerindeki katılımcıların, diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre daha az mağdur oldukları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=9.097$, $p= 0.011$, $p<0.05$).

2.3. İPT'in Nedenlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların, İPT'in nedenlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. Analiz, anket formunun dördüncü bölümünde yer alan İPT'in nedenlerine ilişkin soru formunu 11 katılımcının yanıtlamaması nedeniyle 388 anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Maddelerin yanıt seçenekleri beşli Likert ölçeğine uygun olarak tasarlanan ve uygulanan soru formu, analize, maddelerin yanıtları üç seçeneqli “Hiç katılmıyorum = 1”, “Çok az/Kısmen katılıyorum = 2 (Kısmen Katılmıyorum)” ve “Oldukça/Tamamıyla katılıyorum = 3 (Katılıyorum)” şeklinde düzenlenerek dâhil edilmiştir. Analiz sonucuna göre, ilk on sırada yer alan İPT'in nedenleri ve katılımcıların bu nedenlere katılım derecelerinin dağılımı Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3: İPT'in Nedenlerine İlişkin Katılımcıların Görüşlerinin Dağılımı

Nedenler	(n=388)	%		
		Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum
Başarısız, sağlıksız yönetim anlayışı		45,9	26,8	27,3
Huzursuz çalışma ortamı		45,9	25,1	29,1
Tacizcinin kişiliği		45,6	23,5	30,9
Kazanılan yetkinin kötüye kullanılması		42,5	25,5	32,0
İşyerinde yapılan adaletsizlikleri ortaya çıkarma		33,2	31,4	35,3
Rol değişikliği (terfi, birim değiştirme, vb.)		32,5	26,5	41,5
Rekabet (terfi, hak sağlama, vb.)		30,7	32,0	37,4
Kurum içinde yaşanan değişiklikler		29,1	34,3	36,6
Kıskançlık		28,1	34,5	37,4
Mağdurdan kurtulmak amacıyla istifa etmesini, emekliliğe ayrılmasını veya başka bir servise / merkeze geçmesini sağlama		25,8	31,7	42,5
Mağdurun sorunlu kişiliği		17,0	36,1	46,9
Mağdurun diğerlerinden farklı biri olması		15,5	38,1	46,4

Mağdur olan katılımcılar ile mağdur olmayan katılımcıların İPT'in nedenlerine ilişkin görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Ki-kare analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda,

Başarısız, sağlıksız yönetim anlayışı ($\chi^2= 49.803$ $p<0.001$),

Huzursuz çalışma ortamı ($\chi^2= 76.916$ $p<0.001$),

Tacizcinin kişiliği ($\chi^2= 29.521$ $p<0.001$),

Kazanılan yetkinin kötüye kullanılması ($\chi^2= 31.173$ $p<0.001$)

faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle mağdur olan katılımcılar, mağdur olmayanlara göre bu dört faktörü İPT'in nedeni olarak daha fazla algılamaktadır.

2.4. İPT ile Mücadele Yöntemlerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların, İPT ile mücadele yöntemlerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla frekans analizi yapılmıştır. İPT ile mücadele yöntemlerine ilişkin soru formunun 34 katılımcı tarafından yanıtlanmaması ya da hatalı yanıtlanması nedeniyle analiz, 365 anket formu üzerinden yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, İPT ile mücadele yöntemlerine ilişkin katılımcıların tercihlerinin, mağdur olanlar ve mağdur olmayanlar bakımından dağılımı Tablo 4'te sunulmaktadır.

Tablo 4: İPT ile Mücadele Yöntemlerine İlişkin Katılımcıların Tercihleri

Mağdur olmayanların İPT ile mücadele yöntemlerine ilişkin tercihleri (n=275)	(%)	Mağdur olanların İPT ile mücadele yöntemlerine ilişkin tercihleri (n=90)	(%)
Üst makamlara bildirme	60,4	Aile ile paylaşma	51,1
İlk amire bildirme	51,3	Sendika temsilcisi ile konuşma	37,8
Yasal yola başvurma	46,9	İş arkadaşlarından yardım isteme	35,6
Aile ile paylaşma	40,4	Servisin değiştirilmesini isteme	35,6
İş arkadaşlarından yardım isteme	33,8	Tacizci ile konuşup, durmasını isteme	33,3
Tacizci ile konuşup, durmasını isteme	31,3	Üst makamlara bildirme	32,2
Sendika temsilcisi ile konuşma	30,5	Daha sıkı ve dikkatli çalışma	31,1
Tacizciye karşılık verme	29,1	Tacizciye karşılık verme	30,0
Çalışılan servisin değiştirilmesini isteme	28,7	Çalışılan merkezin değiştirilmesini isteme	26,7
Çalışılan merkezin değiştirilmesini isteme	17,5	Tacizin biteceğini umarak beklemek	26,7

Mağdur olan katılımcılar ile mağdur olmayan katılımcıların İPT ile mücadele yöntemlerine ilişkin görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığını test etmek amacıyla Ki-kare analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları, mağdur olmayan katılımcıların İPT'e olası maruz kalma durumunda, aktif mücadele stratejileri olarak ifade edebileceğimiz yöntemleri daha fazla tercih edeceklerini göstermektedir. İstatistiksel olarak da anlamlı bulunan bu bulguya göre mağdur olmayan katılımcılar tarafından,

Üst makamlara bildirme ($\chi^2 = 21.581$ $p < 0.001$),

İlk amire bildirme ($\chi^2 = 19.748$ $p < 0.001$),

Yasal yola başvurma ($\chi^2 = 4.279$ $p < 0.001$),

Başka iş aramaya başlama ($\chi^2 = 12.899$ $p < 0.001$)

mücadele yöntemlerinin daha fazla tercih edileceği ifade edilmiştir.

Mağdur olan katılımcıların ise, İPT sürecinde pasif mücadele stratejileri olarak ifade edebileceğimiz yöntemleri daha fazla tercih ettikleri belirlenmiştir. İstatistiksel olarak da anlamlı bulunan bu mücadele yöntemleri şunlardır:

Daha sıkı ve dikkatli çalışma ($\chi^2 = 4.421$ $p < 0.05$)

Tacizin biteceğini umarak beklemek ($\chi^2 = 28.537$ $p < 0.001$)

Sessiz kalma ($\chi^2 = 32.796$ $p < 0.001$)

Görmezden gelme ve hiçbir şey yapmama ($\chi^2 = 23.734$ $p < 0.001$)

Hastalık izni kullanma ($\chi^2 = 9.459$ $p < 0.005$)

Psikolojik yardım alma ($\chi^2 = 6.137$ $p < 0.05$)

Mazeret izni kullanma ($\chi^2 = 5.033$ $p < 0.05$)

3. Tartışma

Yapılan bu çalışmada, İstanbul Anadolu bölgesinde yer alan Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanlarının %24'ünün işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı saptanmıştır.

Tacize tanık olma oranı ise %40'tır. Türkiye'de son yıllarda bu konuda birçok ampirik çalışma yapılmakta, ancak işyerinde psikolojik taciz oranına ilişkin bulguların çok geniş bir aralıkta değişiklik gösterdiği (Akgeyik, Güngör ve Uşen, 2007: 150-158; Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006:228; Gök, 2011: 323; Yıldırım ve Yıldırım, 2007: 565) görülmektedir. Benzer bir duruma, uluslararası çalışmalarda da rastlanmaktadır (Nielsen, Matthiesen ve Einarsen, 2010: 965). Oranlar arasındaki farklılık, özellikle çalışmalarda kullanılan farklı yöntemler ile ilişkilendirilmekte ve bu durumun, oranlar arasında kıyaslama yapılmasına engel olduğu öne sürülmektedir (Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003: 104). Tanım kullanılarak (sübjektif yöntem) elde edilen işyerinde psikolojik taciz oranları (%1-%4), çeşitli ölçekler (objektif yöntem) ile saptanan oranlara (%3-%17) göre genellikle daha düşük seyretmektedir (Nielsen, Notelaers ve Einarsen, 2011: 165;). Nielsen ve arkadaşları (2010: 968), ampirik çalışmalarda her iki yöntemin birleştirilerek kullanılmasını önermekte ve bu tür bir yaklaşım ile katılımcıların hem psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyini hem de kendilerini mağdur hissedip hissetmediklerini ölçerek, daha güvenilir bir sonuca ulaşılacağını öne sürmektedir.

Çalışmamızda saptanan %23,7'lik oran da, her iki yönteme göre de mağdur olduğu tespit edilen katılımcıların oranıdır. Diğer çalışmalarda kullanılan farklı yöntemlere bağlı olarak kıyaslama yapmak her ne kadar mümkün olmasa da, bu oranın, beklenmedik bir şekilde, özellikle uluslararası çalışmalarda tespit edilen taciz oranı aralığının üzerinde olduğu görülmektedir. Söz konusu eğilimin, kültürel farklılıklardan kaynaklandığı öne sürülebilir (Escartin, Zapf, Arrieta ve Rodríguez-Carballeira, 2011: 196; Nielsen, Matthiesen ve Einarsen, 2010: 970). Türkiye'de kamu sektöründe çalışmak, iş güvencesi anlamına gelmekte ve çalışanların olası bir işyerinde psikolojik taciz vakası ile karşılaşmaları halinde, iş garantisi haklarından vazgeçip, işten ayrılmaları kolaylıkla gerçekleşmemektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010; Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003). Diğer taraftan, kamu sektöründeki yöneticilerin sektöre özgü katı bürokrasi kurallarını kötüye kullanarak, işyerinde psikolojik tacize neden olabilmeleri de (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003: 12), söz konusu oranın yüksek olması ile ilişkili olabilir. Nitekim bu çalışmada saptanan en yaygın işyerinde psikolojik taciz davranışlarının, işin aşırı düzeyde izlenmesi, sorumluluk alanının daraltılması gibi işe yönelik davranışlar olduğu ve bu davranışların da, en sık yönetici kademesindekilerce yöneltildiği belirlenmiştir. Diğer birçok çalışma da, tacizcilerin genellikle yönetici kademesindeki kişiler olduğunu göstermektedir (Quine, 1999: 230; Rayner, 1997: 202; UNISON, 2000: 10; Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42).

Tacizcilerin cinsiyetine ilişkin olarak ise, literatürdeki bazı araştırma bulgularına benzer olarak (Zapf ve Einarsen, 2003; Zapf, Einarsen, Hoel ve Vartia, 2003), erkeklerin kadınlara göre daha fazla tacizci olarak nitelendirildiği belirlenmiştir. Bu durum, kadınların üst düzey yönetim kademelerindeki düşük temsil oranı ile ilişkilendirilebilir (Rayner, 1997: 206; TÜİK, 2011). Mağdurlar açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların demografik özellikleri ve mağdur olmaları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamış, sadece 51 yaşın üzerindeki katılımcıların diğer yaş gruplarına göre daha az mağdur oldukları belirlenmiştir. Bu durum, ülkemizin insan ilişkilerindeki kültürel özelliği ile ilişkilendirilebilir.

Çalışmada katılımcıların, psikolojik tacize neden olan en önemli faktörleri, başarısız yönetim ve huzursuz çalışma ortamı olarak algıladıkları belirlenmiştir. Ayrıca, tacizcinin kişiliği (zor bir insan olması), terfi ile kazanılan güç ve yetkiler gibi nedenler de, tacizi tetikleyen faktörler arasında yer almıştır. Çalışma bulgularımıza benzer olarak, ABD'de yapılan bir çalışmada da, tacizcinin kişisel özelliklerinin ve düşmanca çalışma ortamının,

psikolojik tacizin önemli nedenleri arasında yer aldığı belirlenmiştir (Namie, 2003) Aynı çalışmada, mağdurun kişilik özellikleri de önemli bir taciz nedeni olarak algılanmıştır. Nitekim psikolojik tacize maruz kalma riskinin, farklı ve dikkati çeken kişiler, savunmasız kişiler ve üstün başarılı ve grup normları ile çatışan kişiler için daha yüksek olduğu öne sürülmektedir (Zapf ve Einarsen, 2003: 178). Ancak, bu çalışmada mağdurun cinsiyetinin, kişilik özelliklerinin veya farklı biri olmasının, tacizin en az algılanan nedenleri arasında yer aldığı görülmüştür.

Çalışmada son olarak, işyerinde psikolojik tacizle mücadele yöntemleri hem mağdur hem mağdur olmayanların bakış açısına göre değerlendirilmiştir. Buna göre daha önce yapılan çalışmalara benzer olarak (Rayner, 1997: 204), mağdur olmayanlar, olası bir taciz vakası karşısında en sık olarak, tacizciye karşı gelmek ya da şikâyet etmek gibi aktif mücadele yöntemleri tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. Mağdurların yaşadıkları taciz sürecinde vermiş olduğu tepkilerin ise genellikle aile ve arkadaşların yardımına başvurmak veya hastalık izni almak gibi tacizi sonlandırmayı hedeflemeyen, ancak mağdurun yaşadığı duygusal çöküntüyü azaltmayı amaçlayan pasif davranışlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, mağdurların gerçekte taciz sürecinde vermiş oldukları tepkiler ile mağdur olmayanların olası bir taciz durumunda vereceklerini öngördükleri tepkiler arasındaki farkı ortaya koymaktadır. Özellikle işyerinde psikolojik tacizin kötü yönetim veya terfi ile kazanılan güç ve yetkiler gibi kurumsal faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığının algılandığı bir örnekleme, bu tarz bir bulgu, mağdurların şikâyet mekanizmasına başvurmayı tercih etmemesini anlamlı kılmaktadır.

Bu çalışma, işyerinde psikolojik taciz olgusunu farklı boyutları ile ele alması açısından önem taşımaktadır. Ancak, çalışmanın bir takım sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu sınırlılıklardan biri, çalışmaya katılım düzeyinin düşük olmasıdır (%58). Araştırma evreni olan 1,015 kişiye ulaşılmış ancak sadece 589'u tarafından anket formu yanıtlanmıştır. Geçersiz anketlerin değerlendirmeden çıkarılması ile katılımcı sayısı 399 olarak gerçekleşmiştir. İşyerinde psikolojik taciz konusunda yapılan diğer çalışmalarda da, konunun hassasiyetine bağlı olarak, bu oranın genel olarak düşük olduğu gözlenmekte ve düşük katılım oranı normal karşılanmaktadır (Björkvist, Österman ve Hjet-Back: 182). Diğer bir sınırlılık, çalışma bulgularının Türkiye'deki tüm SGK çalışanlarının değil, sadece İstanbul Anadolu bölgesinde yer alan bir grup SGK çalışanının algılarını yansıtmasıdır. Bu bağlamda araştırma bulgularının örneklem çerçevesinde değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Ayrıca, orta ve üst düzey yönetici katılımının son derece az olması, çalışmanın bir diğer sınırlılığı olarak düşünülebilir. Ancak, bu alanda yapılan çalışmalarda, yönetici kademesindekilerin temsilinin sınırlı olduğu görülmektedir (Salin, 2001: 426). Dolayısıyla, bundan sonraki çalışmaların, yöneticilerin bakış açısını da yansıtması, yazına önemli katkı sağlayacaktır.

Sonuç

Yapılan bu çalışma, psikolojik tacizin bu örneklem grubunda yaygınlıkla rastlanan bir işyerini sorunu olduğunu ortaya koymuştur. İşyerinde psikolojik tacizi yönelenlerin genellikle yöneticiler olması, kurumsal/yönetimsel faktörlerin tacizin en önemli nedenleri olarak algılanması ve mağdurların tacizle mücadelelerinde yönetime şikâyet yolunu izlememeleri şeklindeki çalışma bulguları, işyerinde psikolojik tacizin sorumlusunun kurum ve yönetim olduğu görüşünü (Leymann, 1996: 178-179) destekler niteliktedir. Bu noktada, işyerinde psikolojik taciz konusunda kurumsal farkındalığın yaratılması, kurumun işyerinde

psikolojik tacizi önlemek adına yaptırımlarını belirlemesi ve mağdurlar için uygun, tarafsız bir şikâyet mekanizması oluşturması önem taşımaktadır.

Teşekkür

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde bize büyük destek veren; kurumunda "işyerinde psikolojik taciz" konusunda bilimsel bir araştırma yapılmasına izin vererek davranışıyla çağdaş ve örnek bir yöneticilik anlayışı sergileyen; çalışma psikolojisi ve hukuk bilimleri kapsamında, öğretilerde yer aldığı şekliyle, "işyerinde psikolojik taciz" olgusuna ilişkin bilgi donanımına haiz değerli öğrencimiz ve dönemin Sosyal Güvenlik Kurumu İstanbul İl Müdürü, şimdinin Sosyal Güvenlik Kurumu Başkan Yardımcısı Dr. Mustafa KURUCA' ya, çok teşekkür ederiz.

Kaynakça

- Akgeyik, Tekin; Güngör, Meltem ve Şelale Uşen (2007) *Individual and Organizational Consequences of Mobbing in the Workplace: A Case of Banking Sector (A Survey)*, **Journal of Academy of Business and Economics**, 7: 3, 150-158.
- Aziz, Aysel (1994). **Araştırma Yöntemleri-Teknikleri ve İletişim**. Ankara: Turhan Yayınları.
- Bilgel, Nazan; Aytaç, Serpil ve Nuran Bayram (2006) *Bullying in Turkish white-collar workers*, **Occupational Medicine**, 56:4, 226-231.
- Björkvist, Kaj; Österman, Karin ve Monica Hjet-Back (1994) *Aggression Among University Employees*, **Aggressive Behaviour**, 20, 173-184.
- Einarsen, Stale (1999) *The nature and causes of bullying at work*, **International Journal of Manpower**, 20:1/2, 16-27.
- Einarsen, Stale; Hoel, Helge; Zapf, Dieter ve Cary L. Cooper (2003) *The concept of bullying at work: The European Tradition*, **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**, (Editörler: Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper) London: Taylor & Francis, 3-30.
- Escartin, Jordi; Zapf, Dieter; Arrieta, Carlos ve Rodriguez-Carballeira, Alvaro (2011) *Workers' perception of workplace bullying: A cross-cultural study*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 20: 2, 178-205.
- European Foundation (2010) **Fifth European Working Conditions Survey**, [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm] (14.09.2012).
- Gök, Sibel (2011) *Prevalence and types of mobbing behavior: A research on banking employees*, **International Journal of Human Sciences**, 8:1, 319-334.
- Groeblinghoff, Dieter ve Becker, Michael (1996) *A Case Study of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5:2, 277-294.
- Hauge, Lars Johan ; Skogstad, Anders ve Einarsen, Stale (2007) *Relationships Between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study*, **Work & Stress**, 21:3, 220-242.

- Hoel, Helge ve Salin, Denise (2003) *Organizational antecedents of workplace bullying*, **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**, Editörler: Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper) London: Taylor & Francis, 203-218.
- Hoel, Helge; Glaso, Lars; Hetland, Jorn; Cooper, Cary L. ve Einarsen, Stale (2010) *Leadership styles as predictors of self-reported and observed workplace bullying*, **British Journal of Management**, 21, 453-468.
- Hogh, Annie ve Dofradottir, Andrea (2001) *Coping with bullying in the workplace*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10:4, 485-495.
- Karatuna, Işıl (2012) *Coping with Workplace Bullying: A Qualitative Study on Women Targets*, **The 8th International Conference on Workplace Bullying and Harassment - Future Challenges**, (Editörler: Annie Hogh, Christa Jorgensen ve Annie Sofie Fedders), 12-15 Haziran 2012, Danimarka, 97-98.
- Lewis, Duncan ve Sheean, Micheal (2003) *Introduction: Workplace Bullying: Theoretical and Practical Approaches to a Management Challenge*, **International Journal of Management and Decision Making**, 4:1, 1-10.
- Leymann, Heinz. (1996) *The Content and Development of Mobbing at Work*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5: 2, 165-184.
- Leymann, Heinz and Gustafsson, Annelie (1996) *Mobbing at Work and Development of Post-traumatic Stress Disorders*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5:2, 251-275.
- Lutgen-Sandvik, Pamela; Namie, Gary ve Namie, Ruth (2009) *Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Corrections*, **Destructive Organizational Communication**, (Editörler: Pamela Lutgen Sandvik ve Beverly Davenport Sypher), New York: Taylor & Francis, 27-52.
- Mikkelsen, Eva Gemzoe ve Einarsen, Stale (2001) *Bullying in Danish Work-life: Prevalence and Health Correlates*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10:4, 393-413.
- Namie, Gary (2003) **Report on Abusive Workplaces**, 2003, [<http://www.bullyinginstitute.org>] (17.10.2012).
- Neuman, Joel H. ve Baron, Robert A. (2003) *Social antecedents of bullying*, **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice**, Editörler: Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper) London: Taylor & Francis, 185-202.
- Niedl, Klaus (1996) *Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5:2, 239-250.
- Nielsen, Morken Birkeland; Matthiesen, Stig Berge ve Einarsen, Stale (2010) *The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis*, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 83, 955-979.
- Nielsen, Morken Birkeland; Notelaers, Guy ve Einarsen, Stale (2011) *Measuring exposure to workplace bullying*, **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International**

- Perspectives in Research and Practice**, (Editörler: Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper) London: Taylor & Francis, 149-176.
- Olafson, Ragnar ve Johansdottir, Hanna (2004) Coping with *bullying in the workplace*, **British Journal of Guidance and Councelling**, 32:3, 319-333.
- Peyton, Pauline Rennie (2003) **Dignity at Work: Eliminate Bullying and Create a Positive Working Environment**, New York: Taylor and Francis.
- Quine, Lyn (1999) *Workplace bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey*, **British Medical Journal**, 318: 7178, 228-232.
- Rayner, Charlotte (1997) *The Incidence of Workplace Bullying*, **Journal of Community & Applied Social Psychology**, 7, 199-208.
- Rayner, Charlotte; Hoel, Helge ve Cooper, Cary L. (2002) **Workplace Bullying: What We Know, Who is to Blame, and What Can We Do?**, London: Taylor and Francis.
- Salin, Denise (2001) *Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10:4, 425-441.
- Salin, Denise (2005) *Workplace Bullying among Business Professionals: Prevalence, Gender Differences and Role of Organizational Politics*, **PISTES**, 7:3, [<http://www.pistes.uqam.ca/v7n3/articles/v7n3a2en.htm>], (14.09.2012).
- Tehrani, Noreen (2004) *Bullying: A Source of Chronic Post Traumatic Stress?*, **British Journal of Guidance and Councelling**, 32:3, 357-366.
- Tınaz, Pınar (2006) **İşyerinde Psikolojik Taciz**, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, Pınar; Gök, Sibel ve Karatuna, Işıl (2010) *Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi**, 9: 34, 1-11.
- TÜİK (2011) **İstatistiklerle Kadın**, [http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238] (01.10.2012)
- UNISON (2000) **Police Staff Bullying Report**, 1777, London: UNISON.
- Ural, Ayhan ve Kılıç, İbrahim (2006). **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**. 2. Baskı, Ankara: Detay Yayınları.
- Vandekerckhove, Wim ve Commers, M.S. Ronald (2003) *Downward workplace mobbing: A sign of times?*, **Journal of Business Ethics**, 45:1, 41-50.
- Vartia, Maarit (1996) *The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5:2, 203-214.
- Vartia, Maarit (2001) *Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying*, **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, 21, 63-69.
- Vartia-Vaananen, Maarit (2003) *Workplace bullying-a study on the work environment, well-being and health*, **People and Work Research Reports**, No:56, Finnish Institute of Occupational Health-University of Helsinki.

- Yıldırım, Dilek ve Yıldırım, Aytolan (2010) *Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri*, **Türkiye Klinikleri Dergisi**, 30: 2, 559-570.
- Zapf, Dieter; Knorz, Carmen ve Kulla, Matthias (1996) *On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment and Health Outcomes*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 5:2, 215-237.
- Zapf, Dieter (1999) *Organisational, work group related and personal causes of mobbing /bullying at work*, **International Journal of Manpower**, 20:1/2, 70-85.
- Zapf, Dieter (2001) *European Research on Bullying at Work*, **Bullying From Backyard to Boardroom**, (Editörler: Paul Mcharty, Jane Rylance, Robin Bennett ve Helga Zimmermann), 2B., Leichhardt: The Federation Press, 11-22.
- Zapf, Dieter ve Gross, Claudia (2001) *Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension*, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 10:4, 497-522.
- Zapf, Dieter ve Einarsen, Stale (2003) *Individual antecedents of bullying*, **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice**, (Editörler: Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper) London: Taylor & Francis, 165-184.
- Zapf, Dieter; Einarsen, Stale; Hoel, Helge ve Vartia, Maarit (2003) *Empirical findings on bullying in the workplace*, **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:International Perspectives in Research and Practice**, (Editörler: Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper) London: Taylor & Francis,103-126.