İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) VE KADIN

Sibel GÖK

Doç.Dr., Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

GİRİŞ

Son yıllarda örgüt psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda, çalışanların iş yerlerinden uzaklaşmalarına neden olabilen iş yeri ile ilişkili psikolojik bir sorunun varlığından diğer bir ifadeyle iş yerinde psikolojik tacizden (mobbing) sıkça bahsedildiği görülmektedir. İş yerinde bir veya birden fazla çalışanın, diğer bir çalışana yönelttiği tekrarlanan olumsuz davranışlar ile açıklanan iş yerinde psikolojik taciz, günümüzde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde bazı tehlikeler arz eden bir işyeri sorunudur.

Mobbing kavramının terminolojisi incelendiğinde, kavramın ilk kez 1960'lı yıllarda etoloji uzmanı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların bir diğer hayvanı kaçırmak, uzaklaştırmak veya güçsüz hale getirmek için yaptıkları saldırgan davranışları betimlemek amacıyla kullanıldığı görülmektedir. Daha sonra ise kavram, hekim Peter Paul Heinemann tarafından çocukların, güçsüz ya da yalnız bir çocuğa sergiledikleri zarar verici saldırgan davranışları tanımlamak için kullanılmıştır (Leyman 1996; Westhues 2002)

İş yaşamında psikolojik tacizin konu olarak ele alınması 1970'li yıllara rastlamaktadır. İlk olarak konu, Amerikalı psikiyatrist Caroll M. Brodsky tarafından 1976 yılında yayınlanan *"Taciz Edilen İşçi"* (The Harassed Worker) isimli kitabında ele alınmıştır (Brodsky 1976). Ancak konuya ilişkin bilimsel çalışmalara, Alman kökenli İsveçli psikiyatrist Heinz Leymann'ın çalışmalarının öncülük ettiği kabul edilmektedir.

Leymann, iş yerinde psikolojik taciz konusunda çalışmalarına 1982'de başlamış ve iş yerinde psikolojik taciz olgusunu anlatan ilk kitabı ise (Mobbing- Psychological Violence at Work) 1986'da yayınlanmıştır (Einarsen vd. 2003).

Leymann'ın bu çalışmalarından sonra İsveç, Norveç ve Finlandiya'da iş yerinde psikolojik taciz konusunda çok çeşitli araştırmaların yapılmaya başlandığı görülmektedir (Vartia 1996, 2004, Einarsen 1999; Einarsen ve Skogstad 1999, Björkvist vd. 1994). Leymann'ın kitabının 1993'te Almanca olarak yayınlanması sonrasında ise, Almanca konuşulan ülkelerde konuya ilişkin yapılan bilimsel çalışmalar hız kazanmış ve bu gelişmelere paralel olarak Birleşik Krallık'ta da işyerinde psikolojik taciz konusunda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Gazeteci Andrea Adams ve psikolog Neil Crawford'un, 1992'de yazdıkları kitap ve yaptıkları radyo programı, konuya ilişkin farkındalığın artırılmasında önemli bir rol oynamıştır (Einarsen vd. 2008, Niedl 1996; Zapf vd. 1996, Adams ve Crawford 1992).

2000'li yıllarda ise iş yerinde psikolojik taciz olgusu, birçok ülkede tartışılan ve akademik çalışmalarda sıkça rastlanan bir konu haline gelmiştir.

Çeşitli ülkelerde yapılan çalışmalar, iş yerinde psikolojik tacizin hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla karşılaşılan bir sorun olduğuna işaret etmekte ve meslek, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hiyerarşik konum vb. faktörlere bağlı olmaksızın tüm çalışanların karşılaşabilecekleri bir süreç olduğunu göstermektedir. Ancak, bazı kişilik özelliklerinin ya da durumların potansiyel tacizci ya da potansiyel mağdur olmaya yol açtığını söylemek de mümkündür. Olgu cinsiyet açısından ele alındığında ise, ilgili literatür ışığında,

kadın ve erkeklerin psikolojik tacizle karşılaşma oranları arasında farklılıklar olmakla birlikte, büyük bir farklılığın olduğunu ileri sürmek ya da kesin bir yargıya varmak mümkün gözükmemektedir.

Bu bağlamda bu çalışmada, iş yerinde psikolojik taciz olgusu, sürecin özellikleri ve aşamaları ele alınacak; iş yerinde psikolojik sürecinde karşılaşılan davranışlar ve karşılaşma oranları cinsiyet açısından değerlendirilecektir.

1. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TANIMI

Literatürde, iş yerinde psikolojik tacizi tanımlamak amacıyla çeşitli sözcüklerin kullanıldığı görülmektedir. Özellikle İskandinav ülkelerinde ve Almanca konuşulan ülkelerde "mobbing", İngilizce konuşulan ülkelerde ise "bullying" sözcükleri tercih edilmektedir (Hoel ve Beale 2006, Vartia-Vaananen 2003). Saldırgan veya şiddet içeren davranışlarla bir kişiye gözdağı verme anlamına gelen "bullying", sosyal gruplar arasında (çocuklar, müşterilerden çalışanlara yöneltilen davranışlar gibi) yaşanan psikolojik tacizi ifade etmek için de kullanılmaktadır. Bu nedenle aynı işyerinde çalışan yetişkinler arasında yaşanan psikolojik tacizi anlatmak üzere "workplace bullying" sözcüğü tercih edilmektedir. "Mobbing" ve "workplace bullying" sözcükleri arasında bazı nüanslar olmasına rağmen, iç içe geçtikleri ve zaman zaman birbirlerinin yerine kullanıldıkları da görülebilmektedir. Uluslararası çalışmalarda, genellikle bu iki sözcük kullanılmakla birlikte (Einarsen vd. 2003, Leymann 1996), "harassment" (Björkqvist vd, 1994) sözcüğü de yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu sözcüklerin yanı sıra olguyu ifade etmek için "emotional abuse", "psychological terror" gibi terimler de tercih edilmektedir (Keashly ve Jagatic 2003, Keashly 1998, Leymann, 1996)

Türkiye'deki çalışmalarda ise, "işyerinde psikolojik taciz, şiddet" (Karatuna ve Tınaz 2010; Yıldırım ve Yıldırım 2010), "iş yeri zorbalığı" (Aydın ve Öcel 2009) ve yine İngilizce kökenli "mobbing" (Tigrel ve Kokalan 2009) gibi terimler tercih edilmektedir.

Çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan ancak son otuz yıldır tartışılan bir konu olan iş yerinde psikolojik taciz, genel

bir yaklaşımla iş yerinde bir veya daha fazla kişinin, bir diğer kişiye sistematik ve uzun süreli saldırgan davranışlar yönelttiği bir süreci ifade etmektedir (Tınaz, Gök ve Karatuna 2010, Leymann 1996). Bununla birlikte literatürde iş yerinde psikolojik taciz olgusunun tanımına ilişkin birçok görüşün yer aldığı görülmektedir.

Leymann (1996) olguyu, en az haftada bir (sistematik), en az altı ay (uzun süreli), düşmanca ya da etik olmayan tarzda iletişim kurulması, devam eden bu iletişim sonucunda hedef olan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesi biçimindeki kriterler bağlamında ele almaktadır.

Einarsen vd. (2003) iş yerinde psikolojik tacizi; taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışlarla açıklamaktadır. Bu tip davranışların iş yerinde psikolojik taciz davranışı olarak isimlendirilebilmesi için, Leyman'ın kriterlerine benzer bir şekilde, söz konusu davranışın sürekli ve düzenli olarak ve belirli bir süre yöneltilmesi gerektiğini belirtmekte ve tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlığın psikolojik taciz olarak kabul edilemeyeceğini öne sürmektedir.

Salin (2005) ise iş yerinde psikolojik tacizi, bir veya birden fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklamakta ve iş yerinde düşmanca bir ortama neden olan bu davranışları uygulayan taraf ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliğinin bulunduğuna işaret etmektedir.

Olguya ilişkin yapılan bu tanımlarda ve sayısı daha da artırılabilecek pek çok tanımda, iş yerinde karşılaşılan olumsuz davranışların ve sürecin ancak belirli özelliklere sahip olması durumunda, psikolojik taciz olgusuna neden olabileceği görüşü ortak bir anlayış olarak gözlenmektedir. Olumsuz davranışların ve sürecin sahip olması gereken bu özellikler şu şekilde ifade edilebilir (Karatuna ve Gök 2012, Gök 2011, Karatuna ve Tınaz 2010, Tınaz, Gök ve Karatuna 2010, Salin 2005, Einarsen vd. 2003, Leymann 1996, Björkqvist vd. 1994):

- Olumsuz davranışların düzenli ve belirli bir sıklıkta olması

Bazı görüşlere göre olumsuz davranışların en az haftada bir sıklıkta (Leymann 1996), bazıların da ise haftalık sıklıkta olmasa bile belirli bir düzende (Einarsen ve Skogstad 1996) tekrarlanması gerektiği ileri sürülmektedir.

- Olumsuz davranışların belirli bir süre yöneltilmesi

İş yerinde psikolojik taciz mağdurunun yaşayabileceği olası psikosomatik ve psikolojik sorunların, ortalama altı aylık bir süreden sonra ortaya çıkabileceği düşüncesinden hareketle, sürecin psikolojik taciz olarak tanımlanabilmesi için en az altı ay süre ile devam etmesi gerektiği ileri sürülmektedir (Leymann 1996). Ancak, taciz sürecindeki olumsuz davranışların yoğunluğu dikkate alınarak bu sürecin en az üç ay olabileceği yönünde daha esnek görüşler de bulunmaktadır.

- Taraflar arasında güç dengesizliğinin / eşitsizliğinin olması

Psikolojik taciz sürecinde taraflar (tacizci ile mağdur) arasında bir güç dengesizliğinin / eşitsizliğinin olması gerekmektedir. Bu güç dengesizliği, süreç başlamadan önce var olabileceği gibi süreç esnasında da gelişebilmektedir. Olumsuz davranışları yönelten kişinin hiyerarşik pozisyonunun daha üst konumda olması, hedef alınan kişinin zayıf noktalarının bilinmesi, davranışları yönelten kişilerin sayıca fazla olması, davranışlara maruz kalan kişinin psikolojik taciz süreci esnasında sürecin etkileriyle ilişkili olarak pasif, zayıf ya da korunmasız duruma düşerek kendini savunmasız hissedebilmesi gibi faktörler güç dengesizliğine neden olabilmektedir (Karatuna ve Tınaz 2010).

- Psikolojik taciz davranışlarının olumsuz ve rahatsız edici olması

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarının olumsuz, istenmeyen, rahatsız edici, etik dışı olduğu ve saldırganlık içerdiği genel kabul görmektedir. İş yerinde psikolojik taciz sürecinde cinsiyetin baskı aracı olarak kullanıldığı cinsel taciz davranışları da psikolojik taciz olarak kabul edilmektedir. Fiziksel şiddet davranışlarının taciz

sürecinde sergilenmesi mümkün olmakla birlikte, genel olarak fiziksel şiddet davranışları, işyerinde psikolojik taciz davranışları dışında tutulmaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarıyla ya da benzer özellik gösteren davranışlarla karşılaşmak ile işyerinde psikolojik taciz mağduru olmak birbirinden farklı durumlardır. Olumsuz davranışların sergilendiği bir durumun, psikolojik taciz süreci olarak adlandırılabilmesi için sürecin, yukarıda bahsedilen özellikleri taşımasının yanı sıra belirli parametreler çerçevesinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

2. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ

İş yerinde psikolojik taciz sürecinin, birbirini takip eden ve zaman zaman da iç içe geçebilen aşamalardan oluştuğu yönünde genel bir görüş bulunmaktadır. Süreç içerisinde, psikolojik tacizin şiddetinin giderek yükseldiği ve kişinin olumsuz davranışların hedefi haline geldiği ifade edilmektedir. Genellikle hedef alınan kişinin işten ayrılmasıyla sonlanan bir süreç olarak değerlendirilmekle birlikte (Gök ve Karatuna 2012, Einarsen vd, 2003, Hoel, Einarsen ve Cooper 2003, Zapf ve Gross 2001, Leymann 1996) sürecin oldukça az sayıdaki vakada farklı sonuçlandığı da görülebilmektedir (Karatuna 2015).

İş yerinde psikolojik taciz sürecinin aşamalarına ilişkin literatürde çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır.

Leymann (1996) iş yerinde psikolojik tacizi;

- İş yerinde kritik bir olayın yaşanması, taraflar arasında anlaşmazlık veya çatışma ortaya çıkması,
- Çatışmanın ilerlemesi ve saldırgan davranışların belirginleşmesi,
- Kurumun taciz sürecindeki tutumu (psikolojik tacize müdahale etmeme, tacizi görmezden gelme vb.),

- Mağdurun yanlış yakıştırmalara maruz kalması,
- Mağdurun istifa etmesi veya işine son verilmesi şeklinde beş aşamalı bir süreç olarak değerlendirmektedir.

Varhama ve Björkqvist (2004) tarafından yapılan çalışmada, iş yerinde psikolojik taciz sürecinin üç aşamalı olduğu ifade edilmekte ve süreç değişen davranış türleri çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu çalışmada taciz aşamaları;

- Birinci aşama, karşı koyulması zor olan ve açıkça algılanmayan olumsuz davranışların yöneltilmesi
- İkinci aşama, psikolojik taciz davranışlarının daha da şiddetlenmesi ve daha net olarak gözlenebilmesi
- Üçüncü aşama, mağdurun doğrudan tehditlerin, fiziksel ve psikolojik şiddet içeren davranışların hedefi olması ve istifa etmeye zorlanması olarak ele alınmaktadır.

Einarsen (Einarsen vd, 2003) tarafından ise iş yerinde psikolojik tacizin;

- Gizli ve anlaşılması zor olan saldırgan davranışların yöneltildiği,
- Olumsuz davranışların belirginleştiği, sıklaştığı ve mağdurun kendini savunmasız bir durumda bulduğu,
- Mağdurun kişiliği hakkında ön yargıların oluşmaya başladığı,
- Mağdurun yaşadığı strese bağlı olarak ciddi sağlık sorunları ile karşılaştığı şeklinde dört aşamadan oluşan bir süreç olduğu öne sürülmektedir.

Karatuna (2010) tarafından ise işyerinde psikolojik taciz;

- Çatışma ortamı,
- Sabır taşıran davranışların sergilenmesi,
- Bireyin sağlığını ve çevreyi tehdit etmesi,

- Bireysel tükenme,
- İşten ayrılma ile sonlanan beş aşamalı bir süreç olarak ele alınmaktadır.

Bu yaklaşımlar bağlamında, taciz sürecinin aşamaları beş aşamalı olarak aşağıda açıklanmaktadır.

Aşama 1: Çatışma ortamı

Tüm kurumlarda düzeyi, nedenleri ve işleyişi kendine özgü özellikler taşımakla birlikte potansiyel çatışma ortamı bulunmaktadır. Potansiyel çatışma ortamındaki çevresel ve bireysel faktörler, taciz sürecini hazırlayıcı ya da tetikleyici faktörler olarak ele alınmaktadır. Psikolojik taciz süreci bazen potansiyel bir çatışmanın zaman içinde aktif bir çatışmaya dönüşmesi, bazen de kritik bir olayın yaşanmasıyla birlikte taraflar arasındaki bir anlaşmazlık ile başlamaktadır (Leymann 1996). İş yerinde psikolojik tacizin başlangıcı olan ilk aşamada, hedef kişiye yönelik göze çarpmayan, gizli, dolaylı, şiddet düzeyi düşük birtakım olumsuz davranışlar sergilenmektedir (Einarsen vd, 2003, Keashly ve Nowell 2003). Hedef kişi, kendisine yöneltilen bu davranışları rahatsız edici bulmakta ancak anlam verememekte ve durumu psikolojik taciz olarak algılamamaktadır (Matthiesen vd, 2003).

Aşama 2: Çatışmanın ve *Olumsuz Davranışların Şiddetlenmesi*

Bu aşamada taraflar arasındaki çatışma gittikçe şiddetlenmektedir. Hedef kişiye yöneltilen davranışlar herkes tarafından gözlenebilir bir hale gelmekte, davranışların sergilenme sıklığı artmakta ve süreç içerisinde daha saldırgan davranışlar sergilenmeye başlanmaktadır (Einarsen vd. 2003). Bu dönemde çalışma ortamında, yaşanan anlaşmazlıkların kaynağının mağdurun kişilik özellikleri olduğu düşüncesi görülebilmektedir. Bu ortam içinde mağdur, yaşananların kendi hatası olduğunu düşünür hale gelmektedir (Varhama ve Björkqvist 2004).

Aşama 3: Bireysel Sağlığın ve Çevrenin Olumsuz Etkilenmesi

İş yerinde psikolojik taciz sürecinin üçüncü aşaması, hedef alınan kişinin bir takım psikolojik ve psikosomatik sağlık sorunlarını

yaşamaya ve sosyal, özel ve iş yaşamının olumsuz etkilenmeye başladığı dönemdir.

Bu aşamada, çalışma ortamında mağdurun kişiliği hakkında ön yargılar oluşmakta, kişi, zor bir kişi ya da akıl hastası olarak damgalanmaktadır (Varhama ve Björkqvist 2004, Einarsen vd. 2003, Leymann 1996). İş yerinde psikolojik taciz mağdurlarının, mağdur olmayanlara kıyasla çok daha fazla psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları yaşadıkları çeşitli çalışmalarla ortaya konmaktadır (Cassidy, McLaughlin ve McDowell 2014, Niedhammer, David ve Degioanni 2006, Einarsen ve Mikkelsen 2003, Quine 1999, Niedl 1996). Bu aşamada mağdurlarda boğazda düğümlenme veya daralma hissi; mide ağrısı, doygunluk hissi, kabızlık gibi mide ve bağırsak rahatsızlıkları; kas gerginliğinin eşlik ettiği sırt ve omuz ağrısı gibi kas iskelet sistemi rahatsızlıkları; aşırı terleme, göğüs ağrısı, bacaklarda ağırlık, huzursuzluk, titreme, aşırı duyarlılık gibi sağlık sorunları görülebilmektedir (De Pedro vd, 2008, Groeblinghoff ve Becker 1996).

Aşama 4: Bireysel Tükenme

Psikolojik tacizin bu aşamasında, mağdurlarda depresyon belirtileri (Tonini vd. 2011, Niedhammer, David ve Degioanni 2006, Quine 1999) ve yoğun stres altında olmalarının sonucu işleri yerine getiremez bir duruma gelmeleri diğer bir ifadeyle duygusal tükenme görülebilmektedir. Mağdur kendini çaresiz, zavallı ve güçsüz hissetmekte ve zaman zaman başına gelenler için kendini suçlamaktadır.

Yapılan çalışmalar bu dönemde, bazı mağdurlarda travma sonrası stres bozukluğu (post traumatic stress disorder / PTSD) belirtilerinin ortaya çıktığını (Laschinger ve Nosko 2015), bazı mağdurların depresyon geçirdiklerini, tıbbi yardım aldıklarını ve hastalık izni kullandıklarını göstermektedir (Tonini vd. 2011, Health and Safety Executive 2008, Leymann ve Gustafsson 1996, Groeblinghoff ve Becker 1996).

Taciz sürecinin şiddetinin artması ile birlikte; iş performansının düşmesi, yorgunluk, uykusuzluk, depresyon, fiziksel hastalıklara yatkınlık, geçici rahatlama için alkol ve benzeri maddelere (uyuşturucu

vb.) yönelme gibi tükenmişlik belirtileri görülebilmektedir (Budak 2005).

Aşama 5: İşten ayrılma

İş yerinde psikolojik taciz sürecinin son aşamasında, mağdur birçok olumsuz davranışla karşılaştığı işyeri ortamını terk etme yoluna gitmektedir. Süreç genellikle, mağdurun işten ayrılması (istifa veya emeklilik) ya da bulunduğu birimin veya şubenin değiştirilmesini istemesi ile sonlanmaktadır. Yapılan çalışmalarda, genellikle mağdurun işten ayrılması ile sonlandığına işaret etmektedir (Gök ve Karatuna 2012, Varhama ve Björkqvist 2004, Einarsen vd. 2003, Zapf ve Gross 2001, Leymann 1996).

İş yerinde psikolojik taciz sürecinin aşamalarını anlatan yaklaşımların tümü, sürecin şiddetinin giderek artığını ve genellikle mağdurun kendini çaresiz hissederek işten ayrılması ile sonlandığını ileri sürmektedir. Yapılan çalışmalar işyerinde psikolojik tacizin, tacize maruz kalan kişilerin güvensizlik duygularını ve işten ayrılma niyetini tetiklediğini ortaya koymaktadır (Glambek vd. 2014). Literatürde, sürecin aşamalarına ilişkin yukarıda bahsedilen yaklaşımlarda ileri sürülen görüşe (sürecin genellikle işten ayrılma ile sonuçlanması) benzer birçok bulguya rastlanmaktadır (Karatuna 2015, Gök ve Karatuna 2012, Namie 2007, Zapf ve Gross 2001).

İş yerinde psikolojik taciz sürecinin işleyişini; mağdurun, çevresindeki kişilerin, yöneticisinin ve kurumun verdiği tepkiler değiştirebilmektedir. İş yerinde psikolojik taciz sürecinde özellikle üst yönetimlerin farkındalıklarının olması, doğru ve zamanında müdahale etmeleri, süreci, son aşamaya gelmeden daha önceki aşamalarda sonlandırabilmektedir.

3. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI VE CİNSİYET

İş yerinde psikolojik taciz sürecinde rahatsız edici, istenmeyen ve olumsuz çok çeşitli davranışlar görülebilmektedir. Bu davranışlara

ilişkin kesin bir tanımlama bulunmamakla birlikte, bazı çalışmalarda psikolojik taciz davranışlarının sınıflanarak çeşitli gruplar altında ele alınabileceği ileri sürülmektedir.

Örneğin Leymann (Davenport, Schwartz ve Elliott 2003, Leymann, 1996) iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını, "kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemeye yönelik davranışlar", "sosyal ilişkilere ilişkin saldırılar", "itibara yönelik saldırılar", "kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar" ve "kişinin sağlığına doğrudan saldırılar" olarak beş başlık altında değerlendirmektedir.

Zapf (Zapf 1999), iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını beş grup altında ele almaktadır. Bunlar; "işe yönelik psikolojik taciz", "sosyal dışlama" "kişiliğe yönelik saldırılar" "sözlü tehdit" "itibarı zedelemeye yönelik psikolojik taciz" kategorileridir.

Einarsen ve Raknes (Zapf vd. 2003), iş yerinde psikolojik tacizin, "kişiye yönelik psikolojik taciz", "işe yönelik psikolojik taciz", "sosyal yalnızlaştırma", "fiziksel şiddet" ve "cinsel taciz" gibi davranışlar ile uygulanabildiğini ortaya koymaktadır

Keashly ve Neuman (2008), iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını, "kişiyi engelleyen, hiçe sayan davranışlar", "kaba, saygısız, düşmanca ve küçük düşürücü davranışlar", "işle ilgili davranışlar", "hakaretler ve kişisel saldırılar" olarak dört boyut altında ele almaktadır.

Tınaz, Gök ve Karatuna (2010) tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmasında ise taciz davranışları, "işe yönelik davranışlar", "itibarı zedeleyen davranışlar", "dışlayan davranışlar" ve "sözlü, yazılı ve görsel saldırılar" olmak üzere dört boyut altında değerlendirilmiştir. Bu boyutlarda yer alan olumsuz davranışlara ilişkin olarak şu davranış örnekleri verilebilir:

İşe yönelik davranışlar

- Yapılan işin gereğinden fazla kontrol edilmesi
- Mesleki becerilerin altında veya öz saygıya zarar veren işler yapılmasının istenmesi,

- İşle ilgili yanlış bilgi verilmesi veya saklanması,
- Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız görev ve hedeflerin verilmesi vb.

İtibarı z*edeleyen davranışlar*

- Olumsuz mimik ve bakışların yöneltilmesi,
- Özel yaşamla ilgili konuşulması istenmeyen hassas konuların açığa çıkarılması,
- Dış görünüş, hal ve hareket veya kusurlar ile alay edilmesi,
- Herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşulması vb.

Dışlayan davranışlar

- İş yerinde yaşanan her türlü problemden sorumlu tutulma,
- İş yerinin kutlamalarına kişinin dışında herkesin çağrılması,
- İş arkadaşlarının kişiyle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınması,
- Kişiye işyerinde sanki yokmuş gibi davranılması vb.

Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar

- Kişinin özel yaşamına ilişkin hakaret boyutuna varan eleştirilerin yapılması,
- Siyasi ve dini görüşleri nedeniyle sözlü veya sözsüz saldırılara hedef olunması,
- E-posta veya ofise aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderilmesi,
- Ofis içinde veya dışındayken gereksiz telefon çağrıları ile rahatsız edilme vb.

İlgili literatüre bakıldığında, söz konusu davranışlara benzer pek çok davranışın yer aldığını görmek mümkündür. Bu davranışlardan hangisinin ya da hangilerinin diğer davranışlara göre daha sık yöneltildiği konusunda ortak bir görüş bildirmek oldukça güç gözükmektedir. Örneğin üç farklı üniversiteden 189 araştırma görevlisi

ile yapılan bir araştırmada (Ayan ve Şahbudak 2012) "kendi görev ve yetkileri dışında basit ve gereksiz işlere zorlanma", "arkasından bakma ve dedikodu yapma", "örgütlerdekiler tarafından azarlanma" taciz davranışlarıyla daha sık karşılaşıldığı ileri sürülmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumunda çalışan 399 kişi ile yapılan bir diğer çalışmada (Tınaz, Gök ve Karatuna 2012) "yapılan her işin gereğinden fazla izlenmesi", "olumsuz mimik, bakış yöneltilmesi", "sorumlulukların daraltılması veya kişinin elinden alınması" davranışları, en sık yöneltilen iş yerinde psikolojik taciz davranışları olarak belirlenmiştir.

ABD'de yapılan bir diğer çalışmada (Namie 2003) ise, "mağdurun suçlanması", "fikirlerin önemsenmemesi, "soğuk davranma" davranışlarının daha sık sergilendiği belirtilmektedir.

Norveç'te 440 hastane çalışanı (medikal, doktor ve idari personel) üzerine yapılan bir araştırmada (Eriksen, Nygreen ve Webster 2011) ise, "becerilerin altında iş verilmesi", "aşırı iş yükü", "gerekli bilgilerin saklanması" davranışlarının daha sık yöneltildiği tespit edilmiştir.

Yöneltilen psikolojik taciz davranışları, kişilik özelliklerine, kültürel değerlere, işin niteliğine, sektöre, tacizcinin pozisyonuna vb. göre farklılık gösterebilmektedir. Cinsiyet de bu farklılığa yol açan faktörlerden biri olarak ele alınabilir. Örneğin ABD'de yapılan bir çalışmada (Namie 2003), erkek tacizcilerin kadın tacizcilere göre "herkes önünde bağırma", "sözlü tehditlerde bulunma", "işe katkıyı sabote etme", "başarısızlıklar için mağduru suçlama", "isim takma", "fiziksel zarar vermekle tehdit etme" gibi davranışları daha fazla tercih ettikleri; kadınların ise genellikle "sessiz tavır takınma", "soğuk davranma", "diğer çalışanları hedef kişiye karşı kışkırtma", "diğer çalışanları yanına çekme" gibi davranışlarla psikolojik taciz uyguladıkları belirlenmiştir. Cinsiyete özgü benzer farklılıklar, okul döneminde yaşanan taciz vakalarında da rastlanmaktadır. Örneğin erkek öğrencilerin kızlara göre fiziksel olarak daha saldırgan oldukları; kızların ise "dedikodu yapma", "gizli planlar yapma", "arkadan

konuşma" gibi daha dolaylı davranışlar sergiledikleri görülmektedir (Björkqvist, Ekman ve Kaukiainen 1992).

Bu bulgular, bazı psikolojik taciz davranışlarının yöneltilme düzeyinin, tacizcinin cinsiyetine göre değişebildiğini göstermektedir. Erkeklerin kadınlara göre daha sık olarak doğrudan, gözlemlenebilen ve saldırgan davranışlar (Örn. mağdurun kendini ifade etmesini engelleme, mağdurun yaptığı işi küçümseyici bir tavırla eleştirme vb.) sergilediği; kadınların ise genellikle sosyal ilişkilere yönelik (Örn. mağdura imalı bakışlar, mimikler yöneltme, mağdurun arkasından konuşma vb.) erkeklere göre daha dolaylı ve daha az saldırgan olan davranışlar yönelttiği ifade edilebilir (Zapf vd. 2011). Cinsiyet bakımından davranışlarda gözlemlenen bu farklılık, feminen ve maskülen kişilik özellikleri bağlamında, toplumsal rollerin kadın ve erkeğe yüklediği anlamların, psikolojik taciz sürecinde sergilenecek olumsuz davranışların tercih edilmesinde önemli bir rol oynadığı şeklinde değerlendirilebilir.

4. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALMA ORANLARI VE CİNSİYET

İş yerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Bu farklılığa yol açan faktörlerden birisi, işyerinde psikolojik taciz oranını belirlemek üzere kullanılan yöntemdir. İş yerinde psikolojik tacizin yaygınlığını belirlemek için genellikle sübjektif ve objektif yöntem olmak üzere iki farklı yöntem kullanılmaktadır (Notelaers vd. 2006).

Subjektif yöntemde, iş yerinde psikolojik tacizin tanımı verilmekte ve tacizin varlığı, katılımcıların bu tanıma göre psikolojik tacizle karşılaşıp karşılaşmadıklarına ilişkin verdikleri bilgiler ışığında tespit edilmektedir. Bu yöntemle elden edilen veriler, katılımcıların algılarına dayanmaktadır. Subjektif yöntemin kullanıldığı İskandinav ülkelerindeki çalışmalarda, işyerinde psikolojik taciz oranının genellikle %1-%5 arasında olduğu ifade edilmektedir (Zapf vd. 2003).

Objektif veya kritere dayalı yöntemde (*operational veya criterian-based method*) katılımcıların olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklıkları ölçek kullanılarak belirlenmektedir. Çeşitli olumsuz davranışlar içeren ölçeklerin kullanıldığı bu yöntemin, diğer yöntemlere kıyasla daha nesnel sonuçları yansıttığı kabul edilmektedir (Notelaers vd. 2006, Lutgen-Sandvik, Tracy ve Alberts 2006, Mikkelsen ve Einarsen 2001). En sık kullanılan ölçekler arasında Leymann'ın olumsuz davranışlar ölçeği (Leymann Inventory of Psychological Terrorization-LIPT), Einarsen ve Raknes'in olumsuz davranışlar ölçeği (Negative Acts Questionnaire-NAQ), Björkqvist ve Österman'ın işyeri tacizi ölçeği (Work Harassment Scale-WHS) gibi ölçekler yer almaktadır.

NAQ veya LIPT ölçekleri kullanıldığında mağdur oranı, olumsuz davranışlarla belirli bir sıklıkta ve belirli bir süre boyunca karşılaşma kriterlerine göre belirlenmektedir. Ölçek kullanılarak mağdur oranlarının ölçüldüğü bu çalışmalarda saptanan işyerinde psikolojik taciz oranının %3-%7 arasında değiştiği; WHS gibi belirli bir puanın üzerindekilerin mağdur kabul edildiği çalışmalarda ise bu oranın, %10-%17 arasında değiştiği ifade edilmektedir (Zapf vd. 2003).

Tanım kullanılan (subjektif) yöntemle saptanan işyerinde psikolojik taciz mağdur oranlarının, ölçek kullanılan (objektif) yöntemle saptanan verilere kıyasla daha düşük olduğu görülmektedir. Örneğin ABD'de yapılan bir çalışmada işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı, tanım kullanılan yöntem ile %9,4 olarak saptanırken, ölçek kullanıldığında bu oran %28 olarak tespit edilmiştir (Lutgen-Sandvik, Tracy ve Alberts 2006).

Bu iki yöntemin dışında, iş yerinde psikolojik taciz oranının, sadece "son altı ay içinde iş yerinizde psikolojik tacize maruz kaldınız mı?" sorusu ile belirlendiği çalışmalar da bulunmaktadır. Bu yöntem kullanılarak saptanan iş yerinde psikolojik taciz oranının %10-25 aralığında seyrettiği ve diğer yöntemlerle belirlenen oranlara kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Zapf vd. 2003).

İş yerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin oranlar, kullanılan yönteme ve mağdur olarak kimin kabul edileceğine ilişkin

belirlenen kritelere göre değişiklik göstermesinin yanı sıra katılımcıların kültürlerine, farkındalık düzeylerine, eğitimlerine göre de farklılık göstermektedir. Ayrıca sektör, meslek ve işletme büyüklükleri de oranlar arasındaki farklılıklarda rol oynamaktadır.

34 Avrupa ülkesi (28-AB ülkesi ve Türkiye, Norveç, Makedonya, Karadağ, Arnavutluk, Kosova) kapsamında, her ülkeden 1.000 kişinin katıldığı ve soru sorma (son bir sene içerisinde İPT ya da tacize uğradınız mı?) yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen 5. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS 2010) sonuçlarına göre tüm ülkeler genelinde işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı ortalama %4 olarak belirlenmiştir. Ülke bazında işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları ise Fransa %9.5, Bulgaristan %0.6, Belçika %8.6, Polonya %0.7, Hollanda %7.7, İtalya %0.9 ve Türkiye %1.3 olarak tespit edilmiştir.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu'nun (EU-OSHA) 2010'da 31 ülkeden (27 AB ülkesi ve Türkiye, Hırvatistan, Norveç, İsviçre) 28.649 yönetici ve 7.226 iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi ile yaptığı çalışmada, iş yerinde psikolojik tacizin en fazla görüldüğü ülkelerin sırasıyla Türkiye, Portekiz, Romanya; iş yerinde psikolojik tacizin en az görüldüğü ülkelerin ise İtalya, Estonya, Macaristan olduğunu ileri sürülmektedir.

Ülkeler düzeyinde işyerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin verilerin, değişik aralıklarda seyrettiği görülmektedir. Örneğin yoğun bakım hemşireleri üzerine İsrail'de yapılan bir çalışmada işyerinde psikolojik tacizle karşılaşma oranı %22 olarak tespit edilmiştir (Ganz vd. 2015).

ABD'de hemşireler ile yapılan bir diğer çalışmada, hemşirelerin %27.3'ünün iş yerinde psikolojik tacizle karşılaştığı belirlenmiştir (Johnson ve Rea 2009).

Danimarka'da yaşlı bakımı sektöründe çalışan 9826 katılımcı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, işyerinde psikolojik tacizle sık karşılaşma oranı %1.3, ara sıra karşılaşma oranı ise %10 olarak kaydedilmiştir (Rugulies vd. 2012).

Türkiye'de 1316 ilköğretim öğretmeni ile yapılan bir başka çalışmada (Ertürk ve Cemaloğlu 2014) öğretmenlerin %4.1'inin; 514 hemşire ile yapılan bir başka çalışmada (Aksakal vd. 2015) ise hemşirelerin %17.1'inin iş yerinde psikolojik tacizle karşılaştığı belirlenmiştir.

Norveç'te 2005-2010 yılları arasında üç kez gerçekleştirilen boylamsal çalışmada, ülke genelinden 1291 katılımcının yer aldığı sonuncu araştırmanın bulgularına göre iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma oranı %4.2 olarak kaydedilmiştir (Nielsen vd. 2015).

İspanya'da 1619 çalışan ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, katılımcıların yaklaşık olarak %5'inin yoğun düzeyde iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Leon-Perez vd. 2013).

Avustralya'da 1454 çalışanın katılımı ile gerçekleştirilen ve iş yerinde psikolojik tacizin yaygınlığının, taciz davranışları ile karşılaşma sıklığı bakımından altı kategoride değerlendirildiği bir çalışmada ise, iş yerinde psikolojik tacizle sık karşılaşma oranının %8.4, ara sıra karşılaşma oranın ise %8.5 olduğu belirtilmektedir (Magee vd. 2015).

Japonya'da ülke genelinde farklı sektörlerde çalışan 1546 kişi ile gerçekleştirilen bir çalışmada da, katılımcıların %6.1'inin iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Tsuno vd. 2015).

İş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları cinsiyet açısından incelendiğinde, genel bulgulara benzerlik gösteren bir tablo ortaya çıkmaktadır. 5. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS 2010) sonuçlarına göre kadınlar %4.4, erkekler %3.9 oranında iş yerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Erkek ve kadınların maruz kalma oranları arasında fark olmasına rağmen, bu farkın büyük olmadığı da görülmektedir. Aynı anket sonuçlarına göre kadınların iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranın daha fazla olduğu ülkelerin Hollanda, Finlandiya, İngiltere, Danimarka, Lüksemburg, Estonya; kadınların ve erkeklerin işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının aynı düzeyde olduğu ülkelerin Almanya, İrlanda,

İspanya, İsveç, Norveç; erkeklerin işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranın daha fazla olduğu ülkelerin ise Fransa, Yunanistan, Türkiye olduğu ileri sürülmektedir.

Ülkeler düzeyinde iş yerinde psikolojik tacizin cinsiyet bakımından yaygınlığına ilişkin verilerin, değişik aralıklarda seyrettiği görülmektedir. Bazı araştırmalarda erkek ve kadınların iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları arasında bir farklılık olmadığı ileri sürülmektedir. Örneğin 510 doktorun katılımı ile gerçekleştirilen bir çalışmada kadın doktorların (M=1.90), erkek doktorlara (M=1.86) göre iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma ortalamalarının biraz daha yüksek olduğu, ancak bu farklılığın anlamlı olmadığı ifade edilmektedir (Dikmetaş, Top ve Ergin 2011).

400 öğretmen ile yapılan bir diğer çalışmada, erkek ve kadın katılımcıların iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları arasında anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte, kadınların (X=79.39) erkeklere (X= 78.49) göre taciz davranışları ile biraz daha fazla karşılaştıklarının gözlemlendiği belirtilmektedir (Çelik ve Peker 2010).

55 üniversiteden 529 akademisyenin katılımı ile yapılan bir diğer araştırmada, erkek ve kadın katılımcıların iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma sıklıkları arasında bir fark olmadığı ileri sürülmektedir (Çivilidağ ve Sargın 2013).

Ülke genelinde farklı sektörlerde çalışan 1546 kişi ile Japonya'da gerçekleştirilen bir çalışmada ise, kadınların %6.4'ünün erkeklerin %5.8'inin iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarının belirlendiği, ancak iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ifade edilmektedir (Tsuno vd. 2015).

Slovenya'da yapılan bir başka çalışmada da erkek ve kadın katılımcıların iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma sıklıkları arasında bir fark olmadığı belirtilmektedir (Mumel 2015).

Bu çalışmalara benzer bir biçimde, cinsiyet açısından iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma oranları arasında bir farklılığın

olmadığını ileri süren birçok çalışma bulunmaktadır (Ertürk 2015, Weuve 2014, Tınaz, Gök ve Karatuna, 2013, 2010, Hecker 2007, Hansen vd. 2006, Einarsen ve Skogstad 1996, Leymann 1996, Vartia 1996).

Bazı araştırmalarda ise cinsiyet açısından iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma oranları arasında bir farklılığın olduğu ve kadınların erkeklere göre iş yerinde psikolojik tacizle daha fazla karşılaştıkları ileri sürülmektedir. Örneğin 1316 öğretmen ile gerçekleştirilen bir çalışmada kadın öğretmenlerin (%36.2) iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma oranlarının, erkek öğretmenlere (%29.0) göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Ertürk 2013).

369 katılımcı ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada, en az bir psikolojik taciz davranışı ile karşılaşma oranı kadınlarda %88.96 iken erkelerde %75 olarak belirlenmiştir (Tomić 2012).

Taşımacılık/nakliye firmalarında çalışan 1313 çalışan ile yapılan bir çalışmada da, kadınların iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma sıklıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Drabek and Merecz 2013).

Bu çalışmalara benzer bir biçimde, kadınların erkeklere göre iş yerinde psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıklarını ileri süren birçok çalışma (Carnero 2011, Namie 2003, Zapf ve Einarsen 2003, Richman vd. 1999) bulunmakla birlikte, bazı çalışmalarda ise erkeklerin kadınlara göre iş yerinde psikolojik tacizle daha fazla karşılaştıkları ileri sürülmektedir.

Örneğin Almanya'da 1441 katılımcıyla gerçekleştirilen iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma sıklığının soru sorma ve ölçek kullanma (objektif) yöntemleri kullanılarak ölçüldüğü çalışmada cinsiyet açısından iki farklı sonuca ulaşılmıştır. İş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma sıklığı soru sorma (İş arkadaşlarınız ve üstünüz tarafından, diğer kişilerin önünde psikolojik tacize ya da haksız eleştiriye maruz kaldığınızı ne kadar sıklıkla hissedersiniz?) yöntemi ile ölçüldüğünde, kadın ve erkeklerin psikolojik tacizle karşılaşma oranları arasında bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Aynı katılımcıların iş

yerinde psikolojik tacizle karşılaşma sıklığı ölçek (5 madde) yöntemi kullanılarak değerlendirildiğinde ise, erkeklerin (*M*=13.6) kadınlara (*M*=10.9) göre iş yerinde psikolojik tacizle daha fazla karşılaştıkları belirlenmiştir (Garthus-Niegel 2016).

1794 çalışan ile yapılan bir diğer çalışmada, erkeklerin (*M*=2.41) iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma oranının kadınlara (*M*=2.09) göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Elçi vd. 2014).

910 katılımcı ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada da, erkeklerin (*M*=1.55), kadınlara (*M*=1.42) göre iş yerinde psikolojik tacizle daha fazla karşılaştıkları ileri sürülmektedir (Pelit ve Kılıç 2014).

İş yerinde psikolojik taciz ve cinsiyet ilişkisine dair yukarıda sunulan çalışmaların ışığında, kadınların erkeklerden daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını ya da tam tersi bir durumun olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir. Bunula birlikte, kadınların erkeklere göre daha fazla psikolojik tacizle karşılaştıkları yönünde bir algının var olduğundan bahsetmek mümkündür.

Söz konusu algı, iki açıdan ele alınarak değerlendirilebilir. İlk olarak bu durum, üst kademelerde yönetici pozisyonundaki kadınların temsil oranının erkeklere göre daha düşük olması bakımından ele alınabilir. İş yerinde psikolojik tacizin yönü bakımından yukarıdan aşağıya psikolojik taciz (üst pozisyonda bulunan kişiden daha alt pozisyonda bulunan kişilere olumsuz davranışların yöneltilmesi), aşağıdan yukarıya (alt pozisyonda bulunan kişiden daha üst pozisyonda bulunan kişilere olumsuz davranışların yöneltilmesi) ve aynı pozisyondaki çalışanlar arasındaki psikolojik tacize göre daha fazla görülmektedir (Tınaz, Gök ve Karatuna 2013, Lewis ve Sheean 2003, Vandekerckhove ve Commers 2003). Üst kademelerde yönetici pozisyonunda, kadınların temsil oranının erkeklere göre daha düşük olduğu dikkate alındığında, bu durum, kadınların erkeklere göre çok daha fazla iş yerinde psikolojik tacize uğradıkları yönünde bir algının oluşmasında rol oynamaktadır. Bu algıya yol açan bir diğer durum da, iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını yöneltenlerin (tacizci) cinsiyeti ile ilişkili olarak değerlendirilebilir. Psikolojik taciz davranışlarını yönelten erkeklerin oranının genelde kadınlara göre

daha fazla olması (Tınaz, Gök ve Karatuna 2013, Zapf vd. 2003, Einarsen ve Skogstad 1996), kadınların erkeklere göre daha fazla iş yerinde psikolojik tacize uğradıkları yönünde bir algının oluşmasına yol açmaktadır. Oysaki psikolojik taciz en fazla hem cinsler arasında görülmektedir.

İlgili literatür ışığında, kadın ve erkeklerin psikolojik tacizle karşılaşma oranları arasında farklılıklar gözlenmekle birlikte, büyük bir farklılığın olduğunu ileri sürmek ya da kesin bir yargıya varmak mümkün görünmemektedir.

SONUÇ

İş yerinde psikolojik taciz, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana gözlenen ancak iş yaşamında kullanımı 1970'li yıllara rastlayan bir olgudur. İş yerinde psikolojik taciz, işyerinde bir veya daha fazla kişinin, genellikle bir diğer kişiye sistematik ve uzun süreli saldırgan davranışlar yönelttiği bir süreç olarak ifade edilmektedir. Birbirini takip eden ve zaman zaman da iç içe geçebilen aşamalardan oluşan bu süreç içerisinde, hedef alınan kişiye, kişiliğine, işine, sosyal veya özel hayatına yönelik saldırganca ve rahatsız edici olumsuz davranışlar yöneltilmekte ve bu davranışların şiddeti giderek yükselmektedir. Olumsuz davranışların hedefi haline gelen kişide psikolojik ve psikosomatik bazı sağlık sorunları görülebilmekte ve süreç genellikle hedef alınan kişinin işten ayrılmasıyla sonlanmaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz, hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla karşılaşılan ve meslek, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hiyerarşik konum vb. faktörlere bağlı olmaksızın tüm çalışanların karşılaşabilecekleri bir olgudur. Bu olgu cinsiyet açısından ele alındığında ise, kadın ve erkeklerin psikolojik tacizle karşılaşma sıklıkları arasında farklılıkların olduğu görülmekle birlikte, büyük bir farklılığın olduğu ileri sürülememekte ya da konuya ilişkin kesin bir yargıya varılamamaktadır.

İş yerinde psikolojik tacizle mücadelede çalışanların, olguya ve tacizin önlenmesine ilişkin farkındalık düzeylerinin artırılması ve

bireysel mücadele stratejileri konusunda bilgilendirilmeleri önem taşımaktadır. Ancak sürecin sadece bireysel düzeyde değil kurumsal düzeyde de değerlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü iş yerinde psikolojik taciz sürecinin işleyişini; mağdurun, çevresindeki kişilerin, yöneticisinin ve kurumun verdiği tepkiler değiştirebilmektedir.

Bu nedenle tacizle mücadele;

- kurumsal,
- bireysel,
- sendikal,

düzeyde ele alınması önemli bir konudur. Ayrıca psikolojik taciz sürecinin,

- tacizi hazırlayan ya da besleyen faktörlere yönelik ve
- taciz başladıktan sonra sürecinin durdurulmasına yönelik

olarak iki boyutta değerlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Adams, Andrea ve Neil Crawford. (1992), *Bullying at Work, How to Confront and Overcome It,* London: Virago Press.

Aksakal, Fatma Nur Baran. Emine Füsun Karaşahin. Asiye Uğraş Dikmen. Emine Avcı ve Seçil Özkan. (2015). "Workplace physical violence, verbal violence, and mobbing experienced by nurses at a university hospital", *Turkish Journal of Medical Sciences,* Vol.45, (1360-1368).

Ayan. Sezer ve Ercan Şahbudak. (2012). "Üniversitelerde asistanlara yönelik psikolojik taciz: Gazi, Kocaeli ve Cumhuriyet Üniversitesi örneği", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 4, No 1, (297-310)

Aydın, Orhan ve Hatem Öcel. (2009). "İşyeri zorbalığı ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, Sayı.12, No.24, (94-103).

Björkqvist, Kaj. K Ekman ve Ari Kaukiainen. (1992). "Do girls manipulate and boys fight? Development trends regarding direct and indirect aggression", *Aggressive Behavior,* Vol.18, (117-127).

Björkqvist, Kaj. Karin Österman ve Monika Hjet-Back (1994). "Aggression among university employees". *Aggressive Behaviour,* Vol.20, (173-184).

Brodsky, Caroll M. (1976). *The Harassed Worker*, D.C. Heath and Company: Lexington.

Budak, Selçuk. (2005). *Psikoloji Sözlüğü,* Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları

Carnero, M. Angeles. Blanca Martinez and Roci oSanchez-Mangas. (2011). "Mobbing and its determinants: the case of Spain", *HAL*, (1-20).

Cassidy, Tony. Marian McLaughlin ve Eimear McDowell. (2014). "Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support", *Work & Stress,* Vol. 28, No.3, (255–269).

Çelik, Songül ve Sevinç Peker. (2010). "Mobbing perceptions of high school teachers", *Procedia Social and Behavioral Sciences,* Vol.9, (1617-1623).

Çivilidağ, Aydin ve Nurten Sargin. (2013). "Academics' Mobbing and Job Satisfaction Levels", *The Online Journal of Counseling and Education,* Vol.2, No.2, (55-66).

Davenport, Noa. Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliott. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz,*(çev. Osman Cem Önertoy), İstanbul: Sistem Yayınları

De Pedro, Mariano Meseguer. Maria İsabel Soler Sanchez. Maria Concepcion Saez Navarro ve Mariano GarciaIzquierdo. (2008). "Workplace mobbing and effects on worker's health". *The Spanish Journal of Psychology,* Vol.11, No.1, (219-227).

Dikmetaş, Elif. Mehmet Top ve Gülpembe Ergin. (2011). "An Examination of Mobbing and Burnout of Residents", *Turkish Journal of Psychiatry,* (1-12).

Drabek, Marcin ve Dorota Merecz. (2013). "Job stress, occupational position and gender as factors differentiating workplace bullying experience", *Medycyna Pracy*, Vol.64, No.3, (283-296).

Einarsen, Stale ve Anders Skogstad. (1996). "Bullying at work: epidemiological findings in public and private organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology,* Vol.5, No.2, (185-202).

Einarsen, Stale. (1999). "The Nature and Causes of Bullying", *International Journal of Manpower,* Vol.5, No.2, (16-27).

Einarsen, Stale. Helge Hoel. Dieter Zapf 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*(Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper)**,** London**:** Taylor & Francis, (3-30).

Einarsen, Stale. Stig Berge Matthiesen ve Lars Johan Hauge. (2008) "Bullying and harassment at work", *The Oxford Handbook of Personnel Psychology*, (Eds. Susan Cartwright, Cary L. Cooper), Oxford University Press, (464-495).

Elçi, Meral. Melisa Karabay Erdilek. Lütfihak Alpkan. İrge Şener. (2014). "The mediating role of mobbing on the relationship between organizational silence and turnover intention", *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* Vol.150, (455-464).

Eriksen, Geir Steinar. Ivan Nygreen ve Rudmin Floyd Webster. (2011). "Bullying Among Hospital Staff: Use of Psychometric Triage to Identify Intervention Priorities", *Electronic Journal of Applied Psychology,* Vol.7, No.2, (26-31).

Ertürk Abbas. (2015). "Organizational citizenship and mobbing behavior of secondary school teachers", *Anthropologist,* Vol.22, No.1, (113-124).

Ertürk, Abbas ve Necati Cemaloğlu. (2014). "Causes of Mobbing Behavior", *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* Vol.116, (3669-3678).

Ertürk, Abbas. (2013). "Mobbing behaviour: Victims and the affected", *Educational Sciences: Theory & Practice,* Vol.13, No.1, Winter, (169-173).

European Agency for Safety & Health at Work (EU-OSHA). *European Risk Observatory Report, Workplace Violence and Harassment: a European Picture - 2010* https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFUND). *Fifth European Working Conditions Survey (EWCS)-2010*, http://www.eurofound.europa.eu/ surveys/2010/fifth-european-working-conditions-survey-2010

Ganz, Freda DeKeyser vd. (2015). "Bullying and its prevention among intensive care nurses", *Journal of Nursing Scholarship,* Vol.47, No.6, (505–511).

Garthus-Niegel, Susan vd. (2016). "Development of a mobbing short scale in the Gutenberg Health Study", *Int Arch Occup Environ Health*, Vol.89, (137-146).

Glambek, Mats. Stig Berge Matthiesen. Jørn Hetland ve Ståle Einarsen. (2014). "Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: a 6-month prospective study", *Human Resource Management Journal,* Vol.24, No.3, (255-268).

Gök, Sibel ve Işıl Karatuna. (2012). "Yükseköğretimde psikolojik taciz olgusuna ilişkin bir örnek olay incelemesi", *International Conference on Workplace Emotional Abuse,* 19-20 April, İzmir.

Gök, Sibel. (2011). "Prevalence and types of mobbing behavior: A research on banking employees", *International Journal of Human Sciences,* Vol.8, No.1, (318-334).

Groeblinghoff, Dieter ve Micheal Becker. (1996). "A case study of mobbing and the clinical treatment of mobbing victims", *European Journal of Work and Organizational Psychology,* Vol.5, No.2, (277-294).

Hansen, A. vd. (2006). "Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response", *Journal of Psychosom Res,* Vol.60, No.1, (63-72).

Health and Safety Executive. (2008). *Self-reported work-related illness and workplace injuries in 2007/08: Results from the Labour Force Survey,* National Statistics Publication, (8-11).

Hecker, Thomas E. (2007). "Workplace mobbing: A discussion for librarians", *The Journal of Academic Librarianship,* Vol.33, No.4, (439-445).

Hoel, Helge ve David Beale. (2006). "Workplace bullying, psychological perspectives and industrial relations: Towards a contextualized and interdisciplinary approach", *British Journal of Industrial Relations,* Vol.44, No.2, (239-260).

Hoel, Helge. Stale Einarsen, ve Cary L. Cooper. (2003). "Organisational effects of bullying". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor & Francis, (145-162).

Johnson, Susan L. ve Ruth E. Rea. (2009). "Workplace Bullying: Concerns for Nurse Leaders", *The Journal of Nursing Administration*, Vol:39, No.2, 2009, (84-90).

Karatuna, Işıl ve Pınar Tınaz. (2010). İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ankara: Türk-İş Yayınları.

Karatuna, Işıl ve Sibel Gök. (2012). "Yükseköğretimde psikolojik taciz konulu araştırmalar üzerine bir inceleme", *International Conference on Workplace Emotional Abuse,* 19-20 April, İzmir.

Karatuna, Işıl. (2015), "Targets' coping with workplace bullying: a qualitative study", *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal,* Vol.10, Iss.1, (21-37).

Keashly, Loraleigh ve Karen Jagatic. (2003). "By any other name: American perspectives on workplace bullying", *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor & Francis, (31-61).

Keashly, Loraleigh ve Branda L. Nowell. (2003). "Conflict, conflict resolution and bullying". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*(Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper)**,** London**:** Taylor ve Francis, (339-358).

Keashly, Loraleigh. (1998). "Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues", *Journal of Emotional Abuse*, Vol.1, No.1, (85-117).

Laschinger, Heather K. Spence ve Amanda Nosko. (2015). "Exposure to workplace bullying and post-traumatic stress disorder symptomology: the role of protective psychological resources", *Journal of Nursing Management,* Vol.23, (252-262).

Leon-Perez, Jose M. Guy Notelaers. Alicia Arenas. Lourdes Munduate ve Francisco J. Medina. (2013). "İdentifying victims of workplace bullying by integrating traditional estimation approaches into a latent class cluster model", *Journal of Interpersonal Violence*, XX(X), (1-23).

Lewis, D. ve Sheean, M.J. (2003). "Introduction: Workplace bullying: Theoretical and pratical approaches to a management challenge", *International Journal of Management and Decision Making,* Vol.4, No.1, (1-10).

Leymann, Heinz ve Annelie Gustafsson. (1996). "Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology,* Vol.5, No.2, (251-275).

Leymann**,** Heinz. (1996). "The content and development of mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology,* Vol.5, No.2, (165-184).

Lutgen-Sandvik, Pamela. Sarah J. Tracy ve Jess K. Alberts. (2007). "Burned by bullying in the American workplace: Prevelance, perception, degree and impact", *Journal of Management Studies,* Vo.44, No.6, (837-862).

Magee, Christopher vd. (2015). "Distinct workplace bullying experiences and sleep quality: A person-centred approach", *Personality and İndividual Differences,* Vol.87, (200-205).

Matthiesen, Stig Berge. Elizabeth Aasen. Gisken Holst. Kenneth Wie ve Stale Einarsen. (2003). "The escalation of conflict: A case study at work", *International Journal of Management and Decision Making,* Vol.4, No.1, (96-113).

Mikkelsen, Eva Gemzoe ve Stale Einarsen. (2001). "Bullying in Danish work-life: Prevelance and health correlates", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.10, No.4, (393-413).

Mumel, Damijan. Sanja Jan. Sonja Treven ve Domen Male. (2015). "Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder", *Nase Gospodarstvo / Our Economy,* Vol.61, No.1, February, (3-12).

Namie, Gary. (2003). "Workplace bullying: Escalated incivility", *Ivey Business Journal*, Vol.68, No.2, (1-6).

Namie, Gary. (2007). *US Workplace Bullying Survey*, http://www.bullyinginstitute.org

Niedhammer, Isabelle. Simone David ve Stephanie Degioanni. (2006). "Assosiation between workplace bullying and depressive symptoms in the french working population', *Journal of Psychosomatic Research,* Vol.61, No.2, (251-259).

Niedl, Klaus. (1996). "Mobbing and well-being: economic and personnel development implications",*European Journal of Work and Organizational Psychology,* Vol.5, No.2, (239-250).

Niedl, Klaus. (1996). "Mobbing and well-being: economic and personnel development implications",*European Journal of Work and Organizational Psychology,* Vol.5, No.2, (239-250).

Nielsen, Morten Birkeland. Geir Høstmark Nielsen. Guy Notelaers, ve Ståle Einarsen. (2015). "Workplace Bullying and Suicidal İdeation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study", *American Journal of Public Health,* Vol.105, No.11, November, (23-28).

Notelaers, Guy. Stale Einarsen. Hans De Witte ve Jeroen K. Vermunt. (2006). "Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent cluster approach", *Work and Stress,* Vol.20, No.4, October-December, (288-301).

Pelit, Elbeyi ve İbrahim Kılıç. (2014). "Çalışma hayatının bir sorunu olarak mobbing ve örgütsel bağlılığa etkisi: Türkiye ve Kazakistan otellerinde bir uygulama", *Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi,* Sayı.9, Ocak, (90-126).

Quine, Lyn. (1999). "Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnarie survey", *British Medical Journal,* Vol.318, No.7178, (228-232).

Richman, Judith A. vd. (1999). "Sexual harassment and generalized workplace abuse among university employees: Prevalence and mental health correlates", *American Journal of Public Health,* Vol.89, (358-363).

Rugulies, Reiner vd. (2012). "Bullying at work and onset of a major depressive episode among Danish female eldercare workers", *Scand J Work Environ Health,* Vol.38, No.3, (218-227).

Salin, Denise. (2005). "Workplace bullying among business professionals: Prevalence, gender differences and role of organizational politics",*PISTES*, Vol.7, No.3.

Tigrel E. Y ve Kokalan, O. (2009). "Academic Mobbing in Turkey", *World Academy of Science, Engineering and Technology*, Sayı.55, (963-971).

Tınaz, Pınar. Sibel Gök ve Işıl Karatuna. (2010). "Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, Cilt:9, Sayı:34, (1-11).

Tınaz, Pınar. Sibel Gök ve Işıl Karatuna. (2013). "Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanlarının işyerinde psikolojik taciz algıları: Yaygınlık, türler, nedenler ve bireysel mücadele yöntemleri", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt.4, Sayı.1, (39-53).

Tomić, Mileta. (2012). Mobbing: "The incidence of mobbing activities and differences regarding workplace and gender", *Megatrend Review,* Vol.9, No.1, (243-252).

Tonini, Stefano ve diğerleri. (2011). "Work-related stress and bullying: Gender differences and forensic medicine issues in the diagnostic procedure", *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, Vol.6, No.29, (1-6).

Tsuno, Kanami vd. (2015). "Socioeconomic Determinants of Bullying in the Workplace: A National Representative Sample in Japan", *PLOS ONE*, March, (1-15).

Vandekerckhove, W. & Commers, M.S.R. (2003). "Downward workplace mobbing: A sign of times?", *Journal of Business Ethics,* Vol.45, No.1, (41-50).

Varhama, Lasse M. ve Kaj Björkqvist. (2004). "Conflicts, workplace bullying and burnout problems among municipal employees", *Psychological Reports,* 94.

Vartia, Maarit. (1996). "The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2, (203-214).

Vartia, Maarit. (2004). "Research, practice and increased awareness: The Finnish experience", *Abstracts of the Fourth International Congress of Bullying and Harassment in the Workplace,* Bergen, Norway, 28-29 June, (24).

Vartia-Vaananen, Maarit. (2003). "A study on the work Environment, well-being and health", *People and Work Research Reports*, No.56, Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.

Westhues, Keneth. (2002). *The Mobbing at Medaille College in 2002*, Canada: University of Waterloo, October.

Weuve, Celest. William A. Pitney. Malissa Martin. Stephanie M. Mazerolle. (2014). "Experiences with workplace bullying among athletic trainers in the collegiate setting", *Journal of Athletic Training,* Vol.49, No.5, (696-705).

Yıldırım, Dilek ve Aytolan Yıldırım. (2010). "Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri", *Türkiye Klinikleri Dergisi*, Sayı.30, No.2, (559-570).

Zapf, Dieter ve Claudia Gross. (2001). "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology,* Vol.10, No.4, (497-522).

Zapf, Dieter ve Stale Einarsen. (2003). "Individual Antecedents of bullying: victims and perpetrators". *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), London: Taylor & Francis, (165-184).

Zapf, Dieter. (1999). "Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work", *International Journal of Manpower*, Vol.20, Issue.1/2, (70-85).

Zapf, Dieter. Carmen Knorz ve Matthias Kulla. (1996). "On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, No.2, (215-237).

Zapf, Dieter. Jordi Escartín. Stale Einarsen. Helge Hoel, ve Maarit Vartia. (2011). "Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace", *Bullying and Harassment in The Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice,* (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper), Taylor & Francis, (75-107).

Zapf, Dieter. Stale Einarsen. Helge Hoel ve Maarit Vartia. (2003). "Empirical findings on bullying in the workplace", *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, (Eds. Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary L. Cooper), London: Taylor & Francis, (103-126).

MARMARA ÜNİVERSİTESİ