

**T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENTİTÜSÜ  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ  
ANABİLİM DALI  
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALMA  
AÇISINDAN İŞ YERİNDEKİ RİSK GRUPLARI:  
MALİ DENETİM FİRMALARINDA  
ÇALIŞANLARA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA**

**Ferhat BEYHAN**

**2501150135**

**TEZ DANIŞMANI**

**Prof. Dr. Meltem GÜNGÖR DELEN**

**İSTANBUL-2019**



T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS  
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : FERHAT BEYHAN Numarası : 2501150135  
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI Danışmanı : PROF. DR. MELTEM DELEN  
Tez Savunma Tarihi : 29.07.2019 Saati : 10.30  
Tez Başlığı : PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALMA AÇISINDAN İŞYERİNDEKİ RİSK GRUPLARI: MALİ DENETİM FİRMALARINDA ÇALIŞANLARA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- PROF. DR. MELTEM DELEN		Kabul
1- DOÇ. DR. BAŞAK İŞİL ALPAR		Kabul
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL YILMAZ		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ORHAN KOÇAK		
2- DR. ÖĞR. ÜYESİ ŞENOL KURT		

## ÖZ

### PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALMA AÇISINDAN İŞ YERİNDEKİ RİSK GRUPLARI: MALİ DENETİM FİRMALARINDA ÇALIŞANLARA İLİŞKİN BİR ARAŞTIRMA - FERHAT BEYHAN

Günümüz çalışma hayatının en büyük problemlerinden biri haline gelen psikolojik taciz, dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de birçok araştırmaya konu edilmiştir. Birbirinden farklı sektörlerde yaygınlığı ve yapısı incelenen psikolojik tacizle ilgili mali denetim sektöründe yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu çalışmayla iş yerinde psikolojik taciz olgusunun tanımı yapılarak söz konusu olgunun yakın tarihteki gelişimi incelenmiştir. Ayrıca psikolojik taciz ve yakın anlamlar içeren diğer kavramlar karşılaştırılmış ve birbirinden ayrıldığı noktalar ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin nasıl bir süreç olduğu aktarılarak; psikolojik tacizin nedenleri, aşamaları, aktörleri ve sonuçları ortaya konulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünde dünya genelinde ve ülkemizde psikolojik tacizin yaygınlığı ve yapısı incelenerek iş yerindeki mikro düzeydeki risk grupları ele alınmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ise mali denetim firmalarının genel yapılarına yer verilmiş ve İstanbul'daki mali denetim firmalarında psikolojik tacize uğrama açısından risk grupları belirlenmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik taciz, risk grupları, mali denetim firmaları.

## **ABSTRACT**

### **RISK GROUPS AT WORKPLACE IN TERMS OF MOBBING: A RESEARCH ON EMPLOYEES IN AUDIT FIRMS – FERHAT BEYHAN**

Mobbing which has become one of the most important problem of today's working life has been subject of many researches in our country as well as worldwide. No study has been found in the audit sector related to mobbing, whose prevalence and forms have been examined in different sectors.

In this study, mobbing is defined and the recent development of this phenomenon is examined. Furthermore, mobbing and other definitions with close meanings to mobbing are compared to each other and the points which differentiate them from mobbing phenomenon are expressed. Reasons, stages, actors and consequences of mobbing are revealed by explaining the process of mobbing. In the second part of the study, the prevalence and structure of mobbing in the world and in our country are examined and micro-risk groups at the workplace are discussed.

In the last part of the study, the general structures of the audit firms are mentioned and risk groups were tried to be identified in terms of mobbing at audit firms in İstanbul.

**Keywords:** Mobbing, risk groups, audit firms.

## ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı, dünya genelinde ve ülkemizde farklı sektörlerde oldukça fazla sayıda araştırmaya konu edilmesine rağmen ülkemizdeki mali denetim firmalarında incelenmemiş olan psikolojik taciz olgusunun, İstanbul'daki mali denetim firmalarındaki yaygınlığını inceleyerek bu firmalarda psikolojik tacize uğramada risk altında olan grupları belirlemektir.

Çalışmanın amacına ulaşabilmesi için psikolojik taciz olgusunun hizmet sektöründe hangi şekillerde ortaya çıkabileceğini anlamak önem arz etmektedir. Bu sebeple çalışmada psikolojik taciz olgusunun tanımı yapılarak söz konusu olgusunun tarihçesi incelenmiş ve iş hayatında karşılaşılabilecek diğer uygunsuz davranışlar ile ayrıştığı noktalar ortaya konulmuştur. Psikolojik taciz sürecinin nasıl başladığı, nasıl geliştiği ve psikolojik taciz olgusunun sonuçlarının neler olabileceği konuları irdelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde dünya genelinde hizmet sektöründe daha yaygın olan psikolojik tacizin farklı ülkelerde hangi şekillerde ortaya çıktığı belirtilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise İstanbul'daki mali denetim firmalarında psikolojik tacizin boyutlarının belirlenebilmesi için yapılan araştırmanın sonuçları ortaya konulmuştur.

Mali denetim firmaları çalışanlarına anket formlarının iletilmesi konusunda bazı güçlükler yaşanmıştır. İlgili anket formlarının firmaların insan kaynakları departmanları aracılığı ile çalışanlarına dağıtılması talebimiz ilgili departmanlarca cevaplandırılmamıştır. Psikolojik taciz olgusu göz önünde bulundurulduğunda denetim firmalarının sergilediği bu tavır tarafımızca anlayışla karşılanmıştır. İlgili güçlükler iş dünyasının profesyonel sosyal ağı olan "LinkedIn" aracılığıyla aşılmıştır.

Bu çalışma vesilesiyle, tez konumun belirlenmesi aşamasından başlayarak yürüdüğüm bu zorlu yola ışık tutan tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Meltem GÜNGÖR DELEN başta olmak üzere öğrenim hayatımın ilk gününden bugüne üzerimde emeği olan tüm hocalarıma, bir mali denetim firması olan iş yerimdeki tüm çalışma arkadaşlarıma,

anket formlarının doğru kişilere dağıtılmasını sağlayan dostum Vedat Aydın GÜNDÜZ'e, hayatımın her döneminde yanımda olan ve beni destekleyen sevgili aileme teşekkür ederim.

İSTANBUL, 2019

FERHAT BEYHAN



## İÇİNDEKİLER

### Sayfa No.

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ .....	v
TABLolar LİSTESİ .....	x
ŞEKİLLER ve GRAFİKLER LİSTESİ .....	xi
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) OLGUSU

1. 1. İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'in Tanımı ve Tarihsel Gelişimi.....	3
1. 2. Psikolojik Taciz ve Yakın Anlamlar İçeren Diğer Kavramlar .....	6
1. 3. Psikolojik Taciz Süreci .....	8
1. 3. 1. Psikolojik Tacizin Nedenleri .....	8
1. 3. 1. 1. Kişisel Nedenler .....	9
1. 3. 1. 2. Kurumsal Nedenler .....	10
1. 3. 1. 3. Sosyal Nedenler .....	12
1. 3. 1. 4. Psikolojik Tacizin Nedenlerini İnceleyen Diğer Çalışmalar .	13
1. 3. 2. Psikolojik Tacizin Aşamaları .....	17
1. 3. 3. Psikolojik Tacizin Aktörleri .....	19
1. 3. 3. 1. Taciz Uygulayanlar .....	20
1. 3. 3. 2. Kurbanlar.....	21
1. 3. 3. 3. Seyirciler .....	22
1. 3. 4. Psikolojik Tacizin Yönü .....	23
1. 3. 4. 1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Dikey Psikolojik Taciz .....	23
1. 3. 4. 2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Dikey Psikolojik Taciz .....	24
1. 3. 4. 3. Yatay Yönlü (Fonksiyonel) Psikolojik Taciz .....	24
1. 3. 5. Psikolojik Tacizin Etkileri .....	25

1. 3. 5. 1. Psikolojik Tacizin Bireysel Etkileri .....	25
1. 3. 5. 2. Psikolojik Tacizin Kurumsal Etkileri.....	27
1. 3. 5. 3. Psikolojik Tacizin Toplumsal Etkileri.....	28

## İKİNCİ BÖLÜM

### DÜNYADA PSİKOLOJİK TACİZ VE RİSK GRUPLARI

2. 1. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı ve Yapısı .....	30
2. 1. 1. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı.....	30
2. 1. 2. Psikolojik Tacizin Yapısı .....	35
2. 2. Risk Grupları .....	37
2. 2. 1. Makro Düzeyde Risk Grupları.....	38
2. 2. 1. 1. Kamu Kesimi ve Özel Sektör .....	38
2. 2. 1. 2. Meslek Grupları .....	39
2. 2. 2. Mikro Düzeyde Risk Grupları .....	40
2. 2. 2. 1. Psikolojik Tacize Uğramada Cinsiyet Faktörü.....	40
2. 2. 2. 2. Psikolojik Tacize Uğramada Yaş Faktörü.....	42
2. 2. 2. 3. Psikolojik Tacize Uğramada Kıdem Faktörü .....	43
2. 2. 2. 4. Psikolojik Tacize Uğramada Medeni Durum Faktörü .....	45
2. 2. 2. 5. Psikolojik Tacize Uğramada Eğitim Seviyesi Faktörü .....	46
2. 2. 2. 6. Psikolojik Tacize Uğramada Unvan Faktörü .....	46

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MALİ DENETİM FİRMALARINDA MİKRO DÜZEYDEKİ RİSK GRUPLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

3. 1. Mali Denetim Firmalarının Genel Yapısı ve Özellikleri.....	48
3. 2. Araştırmanın Metodolojisi .....	49
3. 2. 1. Araştırmanın Konusu.....	50
3. 2. 2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	50
3. 2. 3. Araştırmanın Kapsamı.....	51
3. 2. 4. Araştırmanın Yöntemi .....	51
3. 2. 4. 1. Evren ve Örneklem Seçimi .....	51



3. 2. 4. 2. Veri Toplama Teknikleri.....	51
3. 2. 4. 3. Anketin Uygulanması ve Analizi .....	52
3. 2. 5. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar .....	53
3. 3. Araştırma Sonuçları .....	53
3. 3. 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	53
3. 3. 2. Katılımcıların Çalışma Hayatı Hakkındaki Bilgiler .....	54
3. 3. 3. Katılımcıların Psikolojik Taciz Hakkındaki Bilgi Düzeyi.....	56
3. 3. 4. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı ve Biçimi .....	57
3. 3. 4. 1. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı.....	57
3. 3. 4. 2. Psikolojik Tacizin Biçimi.....	58
3. 3. 4. 2. 1. Psikolojik Tacizin Yönü .....	58
3. 3. 4. 2. 2. Psikolojik Taciz Uygulayan ve Tacize Maruz Kalan Kişilerin Özellikleri .....	59
3. 3. 5. Psikolojik Tacizi Başlatan Kritik Olay .....	61
3. 3. 6. Psikolojik Taciz Niteliğindeki Davranışlar, Davranışların Süreleri ve Sıklıkları .....	62
3. 3. 6. 1. Psikolojik Taciz Davranışları .....	62
3. 3. 6. 2. Psikolojik Taciz Davranışlarının Süreleri ve Sıklıkları.....	64
3. 3. 7. Psikolojik Tacize Uğrama Açısından İş Yerindeki Mikro Düzeydeki Risk Grupları .....	65
3. 3. 7. 1. Cinsiyet .....	66
3. 3. 7. 2. Yaş .....	66
3. 3. 7. 3. Kıdem .....	67
3. 3. 7. 4. Medeni Durum .....	68
3. 3. 7. 5. Eğitim Seviyesi .....	69
3. 3. 7. 6. İş Yerindeki Unvan .....	69
<b>SONUÇ .....</b>	<b>71</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>74</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>86</b>

## TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
<b>Tablo 1.1.:</b> Psikolojik Taciz Tanımlamaları .....	6
<b>Tablo 3.1.:</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	54
<b>Tablo 3.2.:</b> Katılımcıların Çalışma Hayatı Hakkındaki Bilgiler .....	55
<b>Tablo 3.3.:</b> Katılımcıların Duydukları Kavramlar.....	56
<b>Tablo 3.4.:</b> Psikolojik Tacizin Yaygınlığı .....	57
<b>Tablo 3.5.:</b> Psikolojik Tacizin Yönü .....	58
<b>Tablo 3.6.:</b> Psikolojik Taciz Uygulayanların Cinsiyeti.....	59
<b>Tablo 3.7.:</b> Psikolojik Tacize Maruz Kalanların Cinsiyeti .....	60
<b>Tablo 3.8.:</b> Cinsiyetler Arası Taciz Uygulama Detayları .....	60
<b>Tablo 3.9.:</b> Psikolojik Taciz Uygulayanların Sayısı .....	61
<b>Tablo 3.10.:</b> Psikolojik Tacizi Başlatan Kritik Olay .....	61
<b>Tablo 3.11.:</b> Psikolojik Taciz Davranışları .....	62
<b>Tablo 3.12.:</b> Psikolojik Taciz Davranışları ve Dağılımları .....	63
<b>Tablo 3.13.:</b> Psikolojik Taciz Davranışlarının Sıklıkları ve Süreleri .....	65
<b>Tablo 3.14.:</b> Kadınlarda ve Erkeklerde Psikolojik Tacizin Yaygınlığı .....	66
<b>Tablo 3.15.:</b> Yaş Grupları Arasında Psikolojik Tacizin Yaygınlığı .....	67
<b>Tablo 3.16.:</b> İş Yerindeki Kıdeme Göre Psikolojik Tacizin Yaygınlık Düzeyi .....	68
<b>Tablo 3.17.:</b> Medeni Duruma Göre Psikolojik Tacizin Yaygınlık Düzeyi .....	68
<b>Tablo 3.18.:</b> Eğitim Seviyesine Göre Psikolojik Tacizin Yaygınlık Düzeyi .....	69
<b>Tablo 3.19.:</b> Unvana Göre Psikolojik Tacizin Yaygınlık Düzeyi .....	70

## ŞEKİLLER ve GRAFİKLER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
<b>Şekil 1.1.:</b> Zapf'a Göre Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Sonuçları .....	15
<b>Şekil 1.2.:</b> Salin'e Göre Psikolojik Tacizin Nedenleri .....	16
<b>Şekil 1.3.:</b> Leymann'ın Psikolojik Taciz Aşamaları .....	18
<b>Şekil 1.4.:</b> Davenport, Schwartz ve Elliot'ın Psikolojik Taciz Aşamaları .....	18
<b>Şekil 1.5.:</b> Ege'nin Psikolojik Taciz Aşamaları .....	19
<b>Grafik 2.1.:</b> Psikolojik Tacize En Sık Rastlanan Avrupa Ülkeleri .....	32

## GİRİŞ

Psikolojik taciz, cinsel şiddet ve fiziksel şiddet ile kıyaslandığında daha subjektif bir taciz türüdür. Çalışma hayatında yakın geçmişe kadar fiziksel ve cinsel şiddet kadar önemsenen bir konu olmayan psikolojik taciz, günümüze gelindiğinde ise çalışma hayatının en önemli problemleri arasında yer almaktadır. Modern çalışma hayatının başlangıcı olarak kabul edilen Sanayi Devrimi'nden günümüze fabrikaların çoğu yerini ofislere bırakmış ve yoğun fiziksel emek ile ifa edilen işlerin yerini daha çok zihinsel emek ile ifa edilen işlerin almasıyla birlikte çalışma hayatında psikolojik taciz olgusuna verilen önem artmıştır.

Psikolojik tacizin araştırılmasında öncülerden biri olan Heinz Leymann psikolojik taciz konusunda *“Batı dünyasının ileri seviyede endüstrileşmiş toplumlarında iş yerleri, bireylerin mahkemeye sevk edilme korkusu taşımaksızın birbirlerini öldürebilecekleri, kalan tek savaş alanıdır.”* ifadesini kullanmıştır (Güngör; 2007, 2'den Baykal; 2005, 91). Sadece bu ifadeden bile yola çıkarak, psikolojik tacizin günümüz çalışma hayatı için ne denli büyük bir problem teşkil ettiğini görebiliriz.

Psikolojik taciz olgusu tanımlanırken bu olguyla karıştırılabilecek diğer kavramlarla ayırımının net bir biçimde yapılması gerekmektedir. Net bir tanım yapılmaması çalışanların psikolojik taciz algılarının tam oturmamasına yol açarak bu konuda yapılacak araştırmaların güvenilirliğini zedeleyebilir. Bu çalışmayla öncelikle psikolojik taciz olgusunun net bir tanımının yapılması ve çalışanlar nezdinde doğru bir psikolojik taciz algısının yaygınlaşması hedeflenmektedir.

Çalışma kapsamında yabancı literatür taranırken dünyanın neredeyse tüm ülkelerinde psikolojik taciz vakalarının yaşandığı görülmüştür. Ancak psikolojik taciz konusunda en gelişmiş literatür Avrupa'da yer almaktadır. Avrupa'da söz konusu olgunun neredeyse tüm yönleriyle değerlendirildiği belirlenmiştir.

Dünya genelinde iş dünyasındaki uygunsuz davranışları tanımlamada üzerinde uzlaşmış bir kavram bulunmamaktadır. Amerikan literatüründe bullying, Avrupa literatüründe ise mobbing psikolojik taciz davranışlarını ifade ederken kullanılan kavramlardır.

Ülkemizde yapılan araştırmalar incelendiğinde ise bu araştırmaların hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Yapılan literatür taraması neticesinde finans sektörü ile yapısal ortak özelliklerinin fazla olmasına rağmen mali denetim firmalarında psikolojik tacizin yaygınlığının ve yapısının incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Mali denetim firmalarının yapıları gereği, bu firmalarda psikolojik taciz davranışlarının sergilenmesi için elverişli bir çalışma ortamının bulunduğu bilinmektedir. Bu ortamı ise usta-çırak ilişkisi dolayısıyla oluşan güçlü hiyerarşik yapının sağladığı güç dengesizliğinin oluşturduğu söylenebilir.

Bu çalışma yapılırken dünya genelindeki ve ülkemizdeki psikolojik taciz literatürü taranarak üzerinde uzlaşmış bir psikolojik taciz tanımına ulaşmak hedeflenmiştir. Çalışma kapsamında psikolojik taciz sürecinin tüm detaylarına yer verilmeye çalışılmış, psikolojik tacizin dünyada hangi şekillerde ve ne yoğunlukta ortaya çıktığı irdelenecektir. Mali denetim sektöründe yapılan bir psikolojik taciz araştırmasına rastlanılmaması nedeniyle, bu çalışmayla birlikte mali denetim sektöründe psikolojik tacizin yaygınlığı ve mali denetim firmalarında risk grupları ortaya konmaya çalışılacaktır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) OLGUSU

### 1.1. İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'in Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Mobbing olgusu ilk kez 1960'lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından incelenmiştir. Hayvan davranışları üzerine incelemeler yapan Lorenz mobbingi, bazı hayvanların kendilerini avcılardan ya da diğer hayvanlardan korumak için bir savunma mekanizması olarak kullandığını gözlemlemiştir. 1976 yılında yazmış olduğu “The Harassed Worker” kitabında Carroll M. Brodsky kısmen de olsa psikolojik tacizden bahsetmiş ancak bu alandaki asıl gelişmeler Heinz Leymann'ın konuyu ele almasından sonra gerçekleşmiştir. 1980'li yılların başlarında, çocukların birbirlerine sergilediği kötü davranışları tanımlamada kullanılan bullying (akran zorbalığı) terimini Heinz Leymann iş hayatındaki yetişkinlerin çalışma arkadaşlarına sergilemiş oldukları uygunsuz davranışlar ile kıyaslamış ve mobbing terimini iş yerinde tekrarlanan bu kötü davranışları tanımlamada kullanılmıştır (Çobanoğlu; 2005, 26). Leymann mobbingi “*Bir bireyin veya grubun belirli bir kişiyi hedef alarak, sistematik bir şekilde göstermiş oldukları saldırgan ve etik olmayan iletişim şekli*” olarak tanımlamıştır. Leymann'a göre bir davranışın mobbing olarak tanımlanabilmesi için en az haftada bir kez tekrarlanması ve bu davranışın en az altı ay sürmesi gerekmektedir. Bahsi geçen davranışın olumsuz olması gerekmediğini vurgulayan Leymann olumlu sayılabilecek davranışların da davranışa maruz kalan kişinin algılamasına bağlı olarak mobbing kapsamında değerlendirilebileceğini belirtmiştir. Leymann sergilenen davranışların mobbing olarak tanımlanabilmesi için ilgili davranışların sürekliliği üzerinde durmuştur (Güngör; 2008, 6'dan, Davenport vd.; 2003, 5).

Latince'de “mobile vulgus”, İngilizce'de ise “mob” kelimesinin ve “to mob” fiilinin anlamları incelendiğinde ortak paydada şiddetin olduğu görülmektedir. İsim olan “mob”un Türkçe karşılığı “şiddete yönelmiş topluluk” yani “çete”dir. Fiil olan “to

mob” ise “saldırmak, hücum etmek, kuşatmak” anlamlarını taşımaktadır (Akgeyik vd.; 2009, 95).

Türkçe de dahil olmak üzere birçok dilde tam karşılığı bulunmayan mobbing, günümüz çalışma ortamındaki agresif, saldırgan ve sistematik tutum ve davranışları tanımlamada kullanılmaktadır. Daha önceleri bu tutum ve davranışları tanımlamada İngiltere, Amerika ve İrlanda gibi ülkelerde “bullying” teriminin, Almanya ve Norveç gibi İskandinav ülkelerinde ise “mobbing” teriminin daha yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir (Davenport vd.; 2003, 5).

Mobbing teriminin Türkçe tam karşılığının bulunmamasının yanında iş yerinde sergilenen olumsuz davranışların adlandırılmasında da genel kabul görmüş bir uzlaşının olduğunu söylemek mümkün değildir. Türk Dil Kurumu “bezdiri” kelimesini mobbingi tanımlamada kullanmıştır. Bezdiri kelimesi TDK tarafından “*İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme*” şeklinde tanımlanmıştır.

Einarsen 90’lı yılların sonlarında iş hayatındaki olumsuz davranışları iş kaynaklı ve kişi kaynaklı olumsuz davranışlar olmak üzere ikiye ayırmıştır. Einarsen kişi kaynaklı olumsuz davranışları kişinin sorunlarına onun açısından bakılmaması, kişinin dışlanması, kişiyle alay edilmesi ve hakkında dedikodular yayılarak kişinin etiketlenmesi olarak kategorize ederken; iş kaynaklı olumsuz davranışları ise kişiye toplantıların haber verilmemesi, iş ile alakalı bilgilerin saklanması ve kişinin işle ilgili sorumluluklarının elinden alınması olarak kategorize etmiştir (Einarsen; 1999, 17). Leymann mobbing tanımlamasını yaparken asıl önem arz eden şeyin ilgili davranışın sürekliliği olduğuna vurgu yapmıştır. Einarsen ise mobbingi tanımlarken daha çok taraflar arası bariz güç dengesizliği üzerinde durmuştur. Einarsen’e göre olumsuz davranışların başlangıcı saldırgan tutum ile başlamaktadır. Daha sonraki aşamada ise olumsuz olarak nitelendirilecek davranış meydana gelmektedir. Bu aşamadan sonra damgalanma ve son olarak ise şiddetli travma oluşmaktadır. Einarsen bullyingin bu dört aşamadan oluştuğunu ifade etmektedir (Leymann; 1996, 167).

Çoğu zaman mobbing ile iş yerinde meydana gelen diğer olumsuz davranışlar karıştırılmaktadır. Leymann ve Einarsen'in tanımlamalarından yola çıkarak mobbingi diğer olumsuz sayılabilecek davranışlardan ayıran noktaların, taraflar arasında bariz bir güç dengesizliği bulunması ve bu davranışların belirli aralıklarla da olsa devam etmesi olduğunu söylemek mümkündür.

Mobbingi derinlemesine anlayabilmemiz için bazı kavramların tanımlarının yapılması gerekmektedir. Bu kavramlardan en önemlisi de ILO'nun 90'lı yılların sonlarında literatüre katmış olduğu "uygun iş"tir. 1999 yılında gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ilk kez tanımlanan "uygun iş"; insana yakışır çalışma ortamının nasıl olması gerektiğini ifade etmektedir. Uygun iş; cinsiyet farketmeksizin adil gelir, çalışanlar ve aileleri için yeterli ölçüde sosyal güvence ve korunma, çalışanlara buldukları organizasyonda kendilerini rahatça ifade edebilmeleri ile alınan kararlara özgürce katılabilmelerini ifade etmektedir. Uygun iş kavramında da bahsedildiği gibi çalışma ortamının herkes için eşit şartlar taşıması ve çalışanların kendilerini güvende hissedebilmeleri gerekmektedir (<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>).

Üzerinde uzlaşmış uluslararası bir tanımı olmamakla birlikte mobbing, ILO'nun "İş Yerinde Şiddet" başlıklı yayınında "*İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.*" şeklinde tanımlanmıştır (Öke ve Yüçetürk; 2005, 63).

İş yerindeki olumsuz davranışları tanımlarken; psikolojik taciz, duygusal taciz, psikolojik terör, yıldırma, psikolojik şiddet, bezdiri gibi terimler kullanılsa da çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde dil birliğinin sağlanabilmesi adına iş yerindeki olumsuz davranışları ifade ederken "psikolojik taciz" terimi kullanılacaktır.



## 1.2. Psikolojik Taciz ve Yakın Anlamlar İçeren Diğer Kavramlar

Aşağıdaki tabloda psikolojik taciz ve yakın anlamlar içeren diğer tanımlamalara yer verilmiştir.

**Tablo 1.1. Psikolojik Taciz Tanımlamaları**

Yazar	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Bir kişi veya grubun, bir başkasını yıpratmak, ona engel olmak ya da eziyet etmek için devamlı ve kendini tekrarlayan davranışlarda bulunmasıdır. Tacizi uygulayan kişi taciz ettiği kişiyi bu davranışlarla sindirmeyi ve rahatsız etmeyi amaçlamaktadır.
Leymann (1990,1996)	Psikolojik Taciz (Mobbing) / Psikolojik Terör (Psychological Terror)	Bir veya birkaç kişinin, bir kişiye veya gruba karşı belirli bir sistematik çerçevesinde uyguladıkları agresif, etik olmayan davranışlardır. İlgili davranışların psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi sürekliliğine bağlıdır. Bu agresif ve sistematik davranışların haftada en az bir kez olması ve bu davranışın en az 6 ay boyunca devam etmesi durumunda bu davranış psikolojik taciz olarak tanımlanmaktadır.
Wilson (1991)	İş Yeri Travması (Workplace Trauma)	Bir çalışanın, amirinin kötü ve aşağılayıcı davranışları sonucunda psikolojik bütünlüğünün bozulmasıdır.
Björkqvist, Österman & Hjelt (1994)	İş Tacizi (Work Harassment)	Bir veya birden fazla kişinin hedef alınarak ve bu kişilere psikolojik olarak acı vermek amaçlanarak tekrarlanan davranışları tanımlamada bu terim kullanılmaktadır.

**Tablo 1.1. Psikolojik Taciz Tanımlamaları**

Yazar	Terim	Tanım
Einarsen & Skogstad (1996)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Bir davranışı psikolojik taciz olarak tanımlayabilmek için ilgili davranışın belirli bir süreyle tekrarlanması, bu davranışa maruz kalan ve davranışı uygulayan kişiler arasında belirli bir güç dengesizliğinin bulunması ve davranışa maruz kalan kişinin kendisini savunmakla ilgili bir takım eksikliklerinin olması gerekmektedir. Belirli aralıklarla ve sürekli olarak meydana gelmeyen, güç dengesizliğinden söz edilmeyen bir çatışma, psikolojik taciz olarak tanımlanamaz.
O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Hedef alınan kişi veya gruba karşı geliştirilen psikolojik ve fiziksel açıdan yıkıcı davranışlardır. Psikolojik tacizden ayrılan yönü ise belirli bir sistematığe bağlanmamış olmasıdır.
Zapf (1999)	Psikolojik Taciz (Mobbing)	Hedef alınan kişinin olumsuz olarak nitelendirilebilecek bir duruma düşmesi amacıyla uygulanan kötü muamele, aşağılama, taciz etme, bu kişiyi incitme ve dışlama amacıyla sergilenen davranışlardır.
Hoel & Cooper (2000)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Bir kişi veya grubun belirli bir süredir devam eden olumsuz davranışlara ve tacizlere maruz kalması neticesinde kendini savunamaz duruma düşmesi durumudur.
Salin (2001)	Psikolojik Taciz (Bullying)	Bir kişi veya gruba yönelik düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, belirli bir sistem çerçevesinde sürekli olarak devam eden agresif davranışlar bütünüdür. Psikolojik tacizin meydana gelebilmesi için taraflar arasında bariz bir güç dengesizliği bulunmalıdır. Bu güç dengesizliği neticesinde tacize uğrayan kişi kendini savunmakta zorlanır.

**Kaynak:** Vartia, M.; Workplace Bullying: A Study on the Environment, Well-being and Health; **People and Work Research Reports 56**; Finnish Institute of Occupational Health; Helsinki; 2002, pp. 9-10.

Yabancı literatürde üzerinde uzlaşının sağlandığı bir tanımının olmamasına rağmen yukarıda da görüldüğü üzere birçok araştırmacının hemfikir olduğu bazı ana noktalar bulunmaktadır. Ortaya konan düşmanca ve agresif davranışların, bu davranışa maruz kalan kişi tarafından olumsuz olarak algılanması bu noktalardan birincisidir. Bahsi geçen agresif ve düşmanca davranışların belirli bir sistematik çerçevesinde ve belirli periyotlarla sürekli olarak meydana gelmesi ise bu noktaların ikincisini teşkil etmektedir. Bu noktaların sonucusu ise kurban ve taciz uygulayan kişiler arasında bir güç dengesizliğinin bulunmasıdır. Bu durum kurbanı sorunun çözülmesi noktasında ümitsizliğe itmekte ve psikolojik açıdan yıpratmaktadır (Akgeyik vd.; 2009, 101).

Üzerinde uzlaşılan bu ana noktaları birleştirdiğimizde psikolojik tacizi; bir kişi ya da grubun iş yerinde belirli bir kişiyi ya da grubu hedef alarak, bilinçli bir şekilde bu kişi ya da kişileri yıpratmak amacıyla ortaya koyduğu olumsuz davranış ve tutumları, sürekli ve bir sistematığe bağlı şekilde uygulaması sonucunda hedef alınan kişi ya da grubun psikolojik ve fizyolojik olarak zarar görmesi olarak tanımlamak mümkündür. Psikolojik tacizin en önemli unsurlarından biri de bu agresif tutum ve davranışların hedef alınan kişiyi yıpratmak ve onu çalışma ortamından izole etmek için bilinçli bir şekilde ortaya konmasıdır (Davenport vd.; 2003, 23).

### **1.3. Psikolojik Taciz Süreci**

Psikolojik taciz günümüz çalışma hayatında çalışanları yıpratıcı; kişisel, kurumsal ve toplumsal açıdan birçok olumsuz sonuç yaratan bir süreçtir. Yaklaşık otuz yıldır yoğun bir şekilde araştırmalara konu olan, kimi zaman bir çatışma sonucunda kimi zaman ise çatışma olmaksızın meydana gelen psikolojik tacize ilişkin algılar kültürden kültüre değişiklik gösterebilmektedir.

#### **1.3.1. Psikolojik Tacizin Nedenleri**

Günümüz iş dünyasının en büyük problemlerinden biri olan psikolojik tacizin ortaya çıkmasında birçok neden bulunmaktadır. Yapılan araştırmalardan yola çıkarak

psikolojik tacizin nedenlerini kişisel nedenler, kurumsal nedenler ve sosyal nedenler olmak üzere üç başlık altında toplamak mümkündür.

### **1.3.1.1. Kişisel Nedenler**

Psikolojik tacizin oluşum nedenlerine ilişkin farklı birçok görüş bulunmaktadır (Leymann; 1996, Davenport vd.; 2003, Zapf; 1999). Yapılan araştırmalar incelendiğinde kurbanların ya da failerin bazı kişilik özelliklerinin psikolojik taciz için uygun bir zemin hazırladığı görülmektedir. Psikolojik tacize maruz kalan kişiler üzerinde çalışmalar yapan bazı psikiyatristler psikolojik tacizin nedeni olarak kurbanların kişilik özelliklerine vurgu yapmaktadırlar. Psikolojik taciz sürecinde çoğu zaman yöneticilerin de rol aldığı göz önünde bulundurulduğunda işverenlerin de bu görüşü desteklediğini söylemek mümkündür. Ancak psikiyatristler, psikolojik taciz vakalarının çoğunlukla sadece kurban tarafını inceleyebildikleri için bu görüşe yakın olmaları kaçınılmazdır (Güngör; 2008, 14). Yapılan araştırmalarda kurban profili incelendiğinde kurbanların genellikle yetenekli, işine bağlı, değişime açık bireyler olduğu ancak bunun yanında içe dönük, rekabetten kaçınan bireyler olduğu ve özgüvenlerinin çalışma ortamındaki diğer bireylere kıyasla daha az olduğu görülmüştür. Ayrıca kurbanların itaatkar, gelenekçi, kuşkucu, mütevazı, ve çekingen yapıda oldukları da ifade edilmiştir. Psikolojik tacize maruz kalan bireylerin yaratıcı bir yapıya sahip olmaları onları çoğu zaman kendilerinden daha yüksek mevkide çalışan ve bu durumdan rahatsız olan, kurbanın kendileri için tehdit oluşturacağını düşünen yöneticilerin hedef tahtasına koymaktadır. Bu durum ise psikolojik tacize yol açmaktadır (Zapf; 1999, 70-71).

Tacizde bulunan bireylerin kişilik özellikleri de psikolojik taciz için uygun zemin hazırlayabilmektedir. Yapılan bazı araştırmalar taciz uygulayan kişilerin öfkelerinin, çevresindekileri kontrol etme arzusu taşımalarının onları psikolojik taciz uygulamaya yönelttiğini göstermektedir. Psikolojik taciz uygulayan bireylerin kişilik özellikleri incelendiğinde bu bireylerin aşırı kontrolcü, duygusal zekadan görece yoksun, gücü seven ve diğer çalışanlar üzerinde hakimiyet yaratmayı amaçlayan bireyler oldukları

görülmektedir. Leymann ise psikolojik taciz uygulayan bireylerin kurbanları bir grup kuralına uymaya zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı için zevk arayışı ve toplumsal önyargıları pekiştirmek gibi nedenlerle psikolojik tacize yöneldiğini ifade etmiştir (Leymann; 1990, 120). Bazı araştırmalar psikolojik taciz uygulayan bireylerin paranoid kişilik bozukluğu, obsesif kişilik bozukluğu, narsisist kişilik bozukluğu ve anti-sosyal kişilik bozukluğu gibi ciddi psikolojik rahatsızlıklardan kaynaklı olarak da psikolojik taciz uygulayabileceklerini göstermiştir (Tutar; 2004, 49).

Çalışma ortamında artan rekabet ile birlikte psikolojik taciz için uygun zemin hazırlayan nedenlerden biri de kişilerin kendilerini tehdit altında hissetmeleridir. Bu kişiler kendilerinden daha yeterli gördükleri ya da gelecekte kendi pozisyonları için daha uygun olacaklarını düşündükleri kişileri sindirmek ve rakiplerini iş ortamından izole etmek adına psikolojik taciz uygulayabilmektedirler.

### **1.3.1.2. Kurumsal Nedenler**

Kurumların sahip oldukları hiyerarşik yapı çoğu zaman bir güç farklılığını ve bunun beraberinde otoriter yapılanmaları ortaya çıkarmaktadır. Güç dengesizliği ve yönetim zaafı ise psikolojik taciz için uygun ortamı yaratmaktadır. Kötü yönetim, stres dolu iş ortamı, liderlerin duygusal zekadan yoksunluğu ve monotonluk iş yerindeki psikolojik tacizi doğuran diğer kurumsal nedenler arasında yer almaktadır (Güngör; 2008, 20). Leymann, iş yerindeki psikolojik taciz vakaları incelendiğinde birçoğunun sebebinin kötü organize edilmiş üretim süreçleri, yanlış çalışma yöntemleri, zayıf ve ilgisiz yönetim olduğunu ifade etmektedir. Üst düzey yöneticilerin karar alma sürecinde yetersiz kalması, görev tanımlarının net olarak yapılmaması gibi nedenlerle çalışma ortamı çatışmaya uygun hale gelmektedir. Yöneticilerin bu çatışmayı yok saymaları ya da sorunu ortadan kaldırmak yerine mevcut çatışmada bir taraf tutmaları sorunu daha da büyütme ve bu durum psikolojik tacize yol açmaktadır (Leymann; 1996, 177).

Kurumların iş dünyasında rekabet gücünü artırabilmeleri için çalışan verimliliğini yükseltmeleri gerekmektedir. Çalışanların verimliliğini artırabilmek adına yöneticilerin uyguladıkları baskı, çalışma ortamındaki rekabeti de artırmaktadır. Bu rekabetin yarattığı stres ise bireylerin iş ortamındaki ilişkilerine yansımakta ve bu ilişkilerin gerilmesine yol açmaktadır. Gergin ilişkiler ise çoğu zaman çatışmaya ve çatışmanın bir sonucu olarak psikolojik tacize uygun bir ortam hazırlamaktadır (Tınaz; 2008, 147).

Yöneticilerin duygusal zekadan yoksun olması iş hayatında psikolojik tacizi tetikleyen nedenler arasında yer almaktadır. Duygusal zeka seviyesi yüksek olan yöneticiler çalışma ortamındaki mevcut bir çatışmayı doğru yöneterek bu çatışmanın büyüüp psikolojik tacize dönüşmesinin önüne geçmekte ve kişiler arası ilişkileri doğru yöneterek bireyler arası uzlaşmayı sağlamaktadır. Kişiler arası iletişimi kuvvetlendiren yöneticiler daha sağlıklı ve uygun bir çalışma ortamı yaratarak olası çatışmaların da önlenmesini amaçlamaktadır. Ancak duygusal zekadan yoksun yöneticiler çatışmayı göz ardı ederek ya da çatışmada bir taraf seçerek bu çatışmanın büyümesine ve psikolojik tacize dönüşmesine yol açmaktadır (Davenport vd.; 2003, 47).

Güvenlik teşkilatları, itfaiye gibi daha katı kurallarla yönetilen kurumlarda psikolojik taciz, kimi zaman işe yeni başlayanlar üzerinde otoriteyi sağlamak kimi zamanlarda ise mevcut çalışanları disipline etmek için kullanılan bir yöntem olarak öne çıkmaktadır. Psikolojik tacize uğrayanlar bu ritüeli ileride yönetici konumuna geldiğinde de devam ettirmektedir. Böylece psikolojik taciz bu kurumlarda örgüt kültürü haline gelmektedir. Bazı yöneticiler bu süreci işe yeni başlayanların direncini artırdığı ve onları geliştirdiğini düşündükleri için olumlu bir şekilde karşılamaktadırlar (Güngör; 2008, 27).

### 1.3.1.3. Sosyal Nedenler

Psikolojik tacizin ortaya çıkmasında rol oynayan sosyal nedenler incelendiğinde toplumsal değer yargıları, toplumsal yapı ve modernleşmenin ön plana çıktığı görülmektedir.

Bireylerin davranışlarını, içinde buldukları ve yetiştikleri toplumun değer yargılarından soyutlamak mümkün bulunmamaktadır. Bireyselliğin, sınırsız özgürlüğün, yüksek rekabet ortamının, verimlilik baskısının ve yenilikçiliğin Batı ülkelerinde yerleşen toplumsal değer yargıları olduğu görülmektedir. Çalışma ortamında artan verimlilik baskısı bireyleri yıpratmakta, verimliliği düşük olan bireyler ise diğerleri tarafından hedef alınmaktadır (Çobanoğlu; 2005, 67). Kolektif başarılarından çok bireysel başarıların hedeflendiği bu yapıdaki toplumlarda bireyler toplumsal çıkarılardan çok kendi çıkarılarını ön planda tutmaktadır. Durum böyleyken bireyler kendi çıkarıları doğrultusunda çalışma hayatındaki diğer bireyleri kendilerine tehdit olarak görmekte ve buldukları organizasyon yapısına zarar verecek dahi olsa hedef olarak belirledikleri kişileri elimine etmek amacıyla psikolojik tacize başvurmaktadırlar (Mimaroglu ve Özgen; 2008, 217).

Rekabet, başarı, para ve unvan elde etme, meydan okuma gibi maskülen değer yargılarının hakim olduğu toplumsal yapılarda iş birliği, güçsüzlere yardım, affedicilik ve bireyler arası iyi ilişkilerin hedeflendiği ve bu gibi feminen değerlerin hakim olduğu toplumlara kıyasla psikolojik taciz için daha uygun bir ortam bulunduğunu ifade etmek gerekmektedir. Feminen kültürlerde manevi değerler daha ön plana çıkarken, maskülen kültürlerde daha çok materyalist yönelimler dikkat çekmektedir. İnsani değerlerin ikinci planda olduğu maskülen yapıdaki toplumlarda psikolojik tacize uğrama ihtimali feminen yapıdaki toplumlara göre daha yüksektir (Güngör; 2008, 31'den, Tüz; 2004, 3).

Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıkan toplu iş alanlarından günümüze, çalışma hayatı büyük değişimler yaşamıştır. Çalışma hayatının varlığından beri mevcut olan

fiziksel zorluklara, Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıkan köklü değişimlerle birlikte psikolojik zorluklar da eklenmiştir. Modern çalışma ortamının ayrılmaz bir parçası olan rekabetin, çalışanlar üzerinde yaratmış olduğu stres günümüz iş dünyasındaki sorunların başında yer almaktadır. Modernleşme ile birlikte çalışma hayatının bir parçası haline gelen stres, rekabet gibi olguların çalışanların ruhsal bütünlüklerini olumsuz etkilediği görülmüştür. Çalışanlar; rekabet, stres, hırs, iş yerindeki pozisyonunu koruma veya güçlendirme ve bunun gibi birçok nedenle çalışma ortamında psikolojik tacize başvurmaktadırlar. Modernleşme psikolojik baskının yanında belirsizliği de beraberinde getirmektedir. Modernleşme ile sürekli değişen topluluklar uzun vadeli bir yapıya dönüşemedikleri için bireylerde güvensizlik ve çalışma ortamında bir belirsizlik oluşmaktadır. Bireyler bu belirsiz ortamda içinde buldukları yapıya ve çalışma arkadaşlarına olan bağlılıklarını kaybedip daha bireysel hedefler uğrunda mücadele etmektedirler. Bu bireysel hedeflere ulaşma çabası çalışma ortamında psikolojik tacizi ön plana çıkarmakta ve bireyler bu uğurda psikolojik tacizi bir araç olarak kullanmaktadırlar (Baykal; 2005, 3).

#### **1.3.1.4. Psikolojik Tacizin Nedenlerini İnceleyen Diğer Çalışmalar**

Psikolojik tacizi oluşturan nedenleri inceleyen araştırmacıların bir kısmı kişisel nedenler bir kısmı kurumsal nedenler ve bir kısmı da sosyal nedenler üzerinde yoğunlaşmış ve psikolojik tacizin kaynağı olarak bu nedenleri öne sürmüşlerdir. Ancak yapılan araştırmalar sadece araştırmaya konu örnekleme dair sonuçlar sundukları için bu sonuçların tüm çalışma hayatını yansıttığı söylenemez. Farklı araştırmalar aynı sonuca ulaşmış olsa da psikolojik taciz olgusunun sadece kişisel sebeplerle ya da sadece kurumsal sebeplerle meydana geldiğini ifade etmek doğru olmayacaktır.

Zapf, psikolojik taciz mağdurlarıyla gerçekleştirdiği görüşmelerden yola çıkarak hazırladığı çalışmasıyla psikolojik tacizin oluşumunun tek bir nedene bağlı olmadığını ortaya koymuştur. Çalışmada kişisel, kurumsal ve sosyal faktörler birlikte incelenmiş ve psikolojik tacizin oluşumuna çoklu bir bakış açısı getirilmiştir. Psikolojik taciz



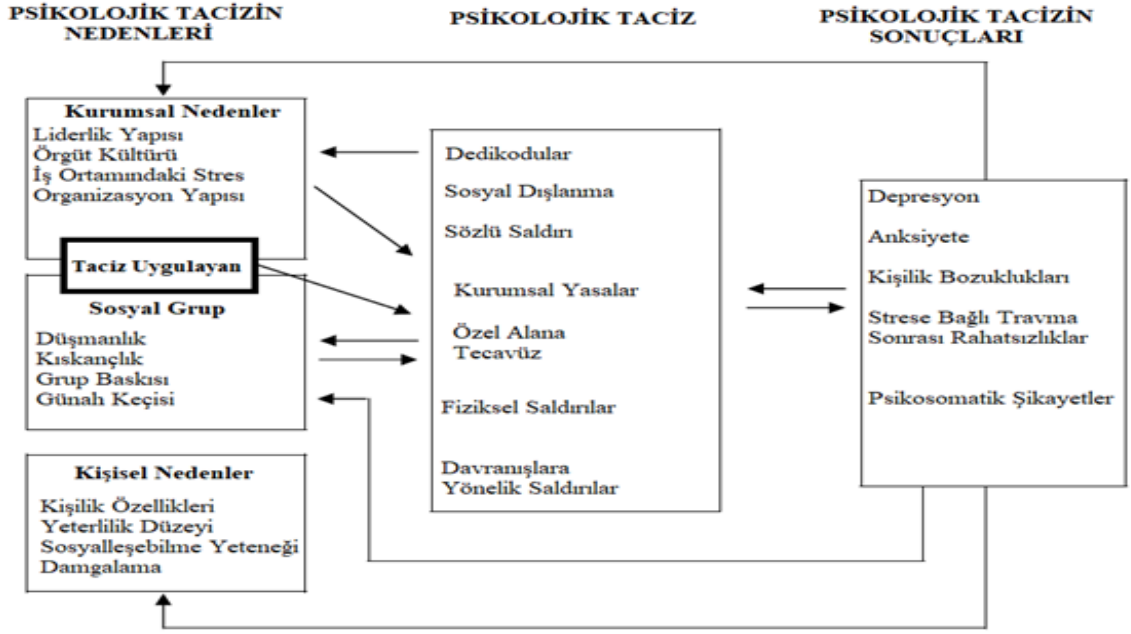
mağdurlarına göre tacize neden olan faktörlerin başında tacizde bulunan kişi gelmektedir. Taciz süreci göz önünde bulundurulduğunda kurbanın böyle düşünmesi gayet doğaldır çünkü kurban taciz uygulayan kişiyi bu davranışa iten sebebi bilmeden sadece o davranışa maruz kaldığı için psikolojik tacizin nedeni olarak taciz uygulayan kişiyi görmektedir. Örgüt iklimi, yüksek stres ve örgütsel problemler mağdurlar tarafından psikolojik tacizin nedeni olarak ifade edilen diğer sebeplerdir (Zapf; 1999, 55).

Mağdurlar tarafından psikolojik tacizin nedenleri ve düzeyleri şöyle belirtilmiştir (Güngör; 2008, 40):

• Psikolojik taciz uygulayan kişi	%62
• Örgüt iklimi	%49
• Yüksek stres	%45
• Örgütsel problemler	%32
• Çalışma ortamındakilerin mağdurdan hoşlanmamaları	%32
• Mağdurun iş yerindeki kurallara adapte olamaması	%29
• Mağdurun çalışma ortamındaki bireylerden farklı olması	%27
• Mağdurun performansının düşük olması	%2

Zapf'ın çalışmasının alt hipotezlerinden biri de özgüven seviyesi düşük olan, çalışma ortamına uyum sağlama konusunda sıkıntılar yaşayan ve çatışmalardan kaçınan bireylerin psikolojik tacize uğrama olasılıklarının diğer bireylere kıyasla daha yüksek olduğudur.

**Şekil 1.1. Zapf'a Göre Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Sonuçları**



**Kaynak:** D. Zapf, "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, Vol.20, 1/2, 1999, p.71.

Zapf'a göre psikolojik tacizin nedenleri ve sonuçları arasında çift yönlü bir ilişki vardır ve bu ilişkinin yönü belirsizdir. Yani psikolojik tacizin sebebi olarak görülen olgu kimi zaman psikolojik tacizin sonucu, psikolojik tacizin sonucu olarak görülen olgu ise kimi zaman psikolojik tacizin sebebi olabilmektedir.

Salin psikolojik tacizin ortaya çıkmasında etkili olan kurumsal nedenler üzerine bir karma yapı tasarlamıştır. Kurumsal yapı, örgüt kültürü ve örgüt iklimine ait bazı özelliklerden yola çıkarak bu karma yapıyı üç gruba ayırmıştır.

## Şekil 1.2. Salin'e Göre Psikolojik Tacizin Nedenleri



**Kaynak:** D. Salin, "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment", **Human Relations**, Vol.56/10, 2003, p.1218.

Psikolojik tacize imkan tanıyan yapı ve süreçlerin ilk etkeni bariz bir güç dengesizliğinin bulunmasıdır. Eşit güçte bireyler arasında meydana gelen çatışmalarda agresif davranışa maruz kalan birey bu davranışa direnç gösterebilmekte böylece çatışmanın psikolojik tacize dönüşmesi önlenmektedir. Psikolojik taciz uygulayanların çoğunlukla yöneticiler olduğu düşünülürse böylesine bir güç dengesizliğinin mevcut olduğu çatışmada psikolojik tacize uğrayan kişinin sinmesi ve tacize tepki gösterememesi daha olası bir durumdur. Böylece psikolojik taciz için uygun bir zemin oluşmaktadır. İkinci etken ise tacizde bulunmanın maliyetinin düşük olmasıdır. Özellikle kalabalık ve güçlü hiyerarşik yapıya sahip kurumlarda psikolojik tacizin tespit edilmesinin zor olması psikolojik taciz uygulayan kişilerin herhangi bir yaptırımla karşılaşmadan çalışma hayatına devam etmesinin önünü açmaktadır. Bu gruba ait son etken tatminsizlik ve hayal kırıklığıdır. Görev tanımlarının net olmaması, stres dolu iş ortamı, rol çatışmalarının bulunması ve kurumsal hedeflerin belirsiz olması kişileri yaptıkları işlerle ilgili hayal kırıklığına uğratmakta ve tatminsizliğe

itmekte, bu durum da psikolojik taciz için uygun bir zemin hazırlamaktadır (Salin; 2003, 1921).

Psikolojik tacizi destekleyen yapı ve süreçlerin en önemli etkeni kurum içi rekabettir. Çalışanlar çalışma ortamında daha üst pozisyonlara yükselmek ya da mevcut konumlarını koruyabilmek adına diğer çalışanlarla sürekli bir rekabet halindedirler. Bu rekabet ortamında çalışanlar kendileri için tehdit oluşturabileceklerini düşündükleri kişilere psikolojik taciz uygulamaktadırlar. Ödül mekanizmaları ve beklenen faydalar bu gruba ait diğer önemli etkenlerdir. Aynı kurum içi rekabette olduğu gibi fayda ya da ödül beklentisi çalışanları iş ortamındaki diğer bireyleri hedef almaya itmektir. Böylece diğer bireyler pasifize edilerek ödül için rakip sayısı azaltılacaktır (Akgeyik vd.; 2009, 117).

Yeniden yapılanma ve krizler psikolojik tacizi hızlandıran süreçler olarak dikkat çekmektedir. Küçülme, şirket evlilikleri ve diğer örgütsel değişimler çalışma ortamındaki belirsizliği beraberinde getirmektedir. Bu belirsizlikle birlikte çalışanlar kendi gelecekleri ile ilgili kaygı duymaya başlayacaktır. Böylesine kaygılı çalışanlar psikolojik açıdan kırılacak ve bu durum onları psikolojik taciz için hedef haline getirecektir (Davenport; 2003, 66).

### **1.3.2. Psikolojik Tacizin Aşamaları**

Psikolojik taciz üzerine yapılan çalışmalarda taciz sürecinin nasıl başladığı ve ne şekilde geliştiğine dair farklı görüşler bulunmaktadır. İncelenen ülkeler ya da kurumlar yapısal anlamda benzerlik gösterdiğinde psikolojik taciz sürecinin de tipik bazı noktalar içerdiği görülmüştür. Leymann'a göre bu noktalardan ilki kritik olayın, çatışmanın ya da anlaşmazlığın meydana gelmesiyle oluşmaktadır. Bu kritik olayın sebebinin kişisel anlaşmazlık veya iş kaynaklı anlaşmazlık olmasının bir farkı yoktur. Bu ilk çatışma süresince psikolojik tacizin oluşmasına dair herhangi bir belirti yoktur. Kaldı ki her çatışma psikolojik tacize dönüşecek diye bir kaide de bulunmamaktadır. Psikolojik tacizin ikinci aşaması agresif tutum ve saldırgan davranışların

sergilenmesidir. Bu aşamada herhangi birine sergilenen saldırgan davranışlardan değil kritik olay sonrasında hedef alınan kişiye sergilenen uzun süreli saldırgan davranışlardan bahsedilmektedir. Burada amaç çatışma sonrasında hedef alınan kişiyi rahatsız etmektir. Bu aşamadaki davranışlar psikolojik taciz olarak nitelendirilmektedir. Psikolojik tacizin üçüncü aşamasında, ilgili kurumdaki yöneticiler bu sürece katılmaktadırlar. Böylece olay resmiyet kazanmaktadır. Olay resmiyet kazandıktan sonra yöneticilerin sergileyeceği tutum psikolojik taciz sürecinde belirleyici bir rol oynayacaktır. Yönetim hatalı bir sonuca varıp tüm bu süreçte psikolojik olarak zedelene mağduru suçlu bulduğu takdirde mağduru işten çıkarma yoluna gidebilmektedir. Psikolojik tacizin son aşaması ise patlama olarak ifade edilen kurbanın isten çıkarıldığı ya da kendi isteğiyle işten ayrıldığı aşamadır. Psikolojik taciz mağduru, bundan sonraki süreçte psikolojik yardıma ihtiyaç duyması sebebiyle kendisini iş dünyasından soyutlayacaktır (Leymann; 1996, 172).

### Şekil 1.3. Leymann'ın Psikolojik Taciz Aşamaları



**Kaynak:** Yazar tarafından hazırlanmıştır.

Davenport, Schwartz ve Elliot ise yaptıkları çalışmalar sonucunda psikolojik taciz sürecinin beş aşamadan oluştuğunu ifade etmektedirler. Davenport ve arkadaşlarına göre psikolojik taciz; anlaşmazlık, saldırgan davranışlar, yönetimin katılımı, damgalanma ve kurbanın işine son verilmesi aşamalarından oluşmaktadır (Davenport vd.; 2003, 20).

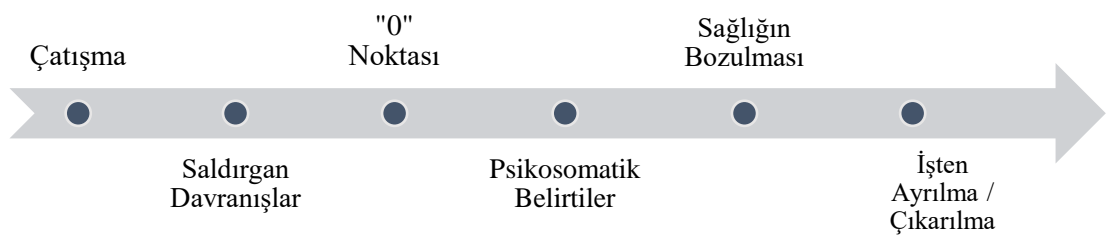
### Şekil 1.4. Davenport, Schwartz ve Elliot'ın Psikolojik Taciz Aşamaları



**Kaynak:** Yazar tarafından hazırlanmıştır.

İtalya'nın toplumsal ve kurumsal yapı özelliklerini inceleyerek altılı bir psikolojik taciz modelini oluşturan Harald Ege'ye göre mevcut çatışmanın algılanmasına göre bir "0" noktası bulunmaktadır. Ege, çalışma hayatındaki tüm çatışmaların psikolojik taciz olmadığını, bazı çatışmaların çalışma hayatının doğal akışında meydana gelebileceğini belirtmiş ve çatışmanın psikolojik tacize dönüşmesi için saldırgan davranışların yönlendirildiği bir hedef/kurban olması gerektiğini ifade etmiştir. Ege'nin modelinde kurban yaşadığı stresle birlikte psikosomatik belirtiler göstermeye başlamaktadır. Ege'ye göre çok önemli olan bu safhada kurban agresif davranışların farkındadır ve bu davranışları önlemek adına ilgili davranışlara tepki göstermektedir. Modelin dördüncü aşamasında kurban, psikolojik tacize maruz kalmamak adına hastalık izinlerine başvurmakta ve kurbanın çalışma performansı düşmektedir. Yönetim kurbanın davranışlarının nedenini irdelemek yerine bu performans düşüklüğünü ihtar, disiplin cezaları ve kurbanın izin kullandırmama gibi yöntemlerle cezalandırmaktadır. Böylece kurbanın psikolojik bütünlüğü ve sağlığı bozulmakta, son olarak ise işten atılmakta veya kendi isteğiyle işi bırakmaktadır (Güngör; 2008, 48'den, Ege; 2001, 19).

### Şekil 1.5. Ege'nin Psikolojik Taciz Aşamaları



**Kaynak:** Yazar tarafından hazırlanmıştır.

### 1.3.3. Psikolojik Tacizin Aktörleri

Psikolojik taciz davranışları incelendiğinde, süreçte aktif olarak rol oynayan fail ve kurbanın yanı sıra sürece dolaylı da olsa katılan seyircilerle birlikte toplamda 3 farklı aktör tipinin bulunduğu görülmektedir. Bazı durumlarda kurbanın yapılan saldırıların

sadece bireysel saldırılar olmadığı kimi zaman kolektiflik arz ettiğini söylemek mümkündür (Akgeyik vd.; 2009, 120).

### **1.3.3.1. Taciz Uygulayanlar**

Taciz uygulayan kişi ya da grupların profilleri incelendiğinde bu kişilerin çoğunlukla yönetici pozisyonunda oldukları görülmektedir. Taciz uygulayanlar kişisel nedenlerle bu davranışa yönelebilecekleri gibi sosyal ve kurumsal nedenlerle de psikolojik taciz uygulayabilmektedirler. Taciz uygulayan kişiler çoğu kez rakip olarak gördükleri kişileri psikolojik olarak yıpratarak onları çalışma ortamından soyutlamak amacıyla bu davranışı sergilemektedirler. Bazı araştırmacılar psikolojik taciz uygulayan kişilerin sürdürülebilir bir taciz ortamı yaratmak için iş yerinde agresif davranışlar sergilediğini belirtmişlerdir (Einarsen; 1999, 24).

Matthiesen taciz uygulayan bireylerin sosyal becerilerinin ve insan ilişkilerinin zayıf olduğuna vurgu yapmış ve bu kişilerin ilgi ve övgüye muhtaç, özgüvenleri yetersiz bireyler olduklarını belirtmiştir. Matthiesen bu bireylerin kompleksli yapıya sahip olduklarından kendilerindeki eksiklikleri gidermek ve gizlemek adına tacizi bir araç olarak kullandıklarını ifade etmiştir (Matthiesen vd.; 2003, 470).

Yapılan araştırmalar tacizde bulunanların genellikle ben merkezli kişiler olduklarını, tacizi amaçlarına ulaşmada bir araç olarak kullandıklarını ve çalışma ortamındaki agresif tutum ve davranışlara olumlu bakan, takıntılı bireyler olduklarını ortaya koymaktadır.

Psikolojik taciz uygulayanların sadece %4'ü psikopat sayılan kategori kapsamına girmektedir. Nitekim bu kapsama girenlerin sergiledikleri davranışlar dolayısıyla suçluluk duymadıkları ve davranışları için kurbanı suçladıkları görülmüştür (Namie; 2003, 3).

Namie tacizde bulunanların kişilik özelliklerini incelediği çalışmasında dört profilden bahsetmiştir. Bu profillerden ilki çığırktanlardır. Çığırktanlar; agresif davranışları ve

öfke nöbetleri ile çalışma ortamındaki huzuru kaçıran, çevresindeki insanların gözünde korkutucu bir imaj yaratmak adına kurbanını herkesin bulunduğu ortamlarda azarlayan ve eleştiren klasik taciz uygulayan kişi profilidir. Bu profillerden ikincisi sürekli eleştirmenlerdir. Bu profildeki taciz uygulayıcıları kendi eksikliklerini gizlemek adına sürekli olarak kurbanının davranışlarında kusur arar. Kurbanını küçük düşürmek ve kapalı kapılar ardında kurbanının hatalarını onun aleyhinde kullanmak için kurbanını sürekli olarak baskı altında tutarlar. İki başlı yılan bu profillerden üçüncüsüdür. Bu kişiler bir yandan kurumun hiyerarşik yapısında yukarı doğru ilerlerken diğer yandan hiyerarşik yapının aşağı kademelerindeki bireylerin kendileri için tehdit oluşturmaması adına onlar için asılsız iddialarda bulunmaktadır. İki başlı yılanlar kendi ilerlemeleri neticesinde daha üst kademedeki yöneticilerin güvenlerini kazanmakta ve böylece kurban olarak seçtikleri astları konumundaki bireylerin imajlarını istedikleri doğrultuda zedeleyebilmektedirler. Bu profillerden sonuncusu ise kapıcılarıdır. Kapıcılar kurbanlarının başarısız olması adına tüm gücü ve enerjisiyle çalışmaktadırlar. Kurbanlarının herkes tarafından başarısız olarak tanımlanması onların en büyük motivasyonlarıdır (Namie; 2003, 3).

### **1.3.3.2. Kurbanlar**

Tacize maruz kalan bireyler hakkında yapılan araştırmaların birbirinden farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Yapılan kimi araştırmalara göre kurbanların bazı kişilik özellikleri onları psikolojik tacize uğramada hedef konumuna getirmektedir. Ancak bu araştırmalardan yola çıkarak psikolojik tacizin kaynağının taciz mağdurları olduğunu söylemek yerinde bir söylem olmayacaktır (Vartia; 2002, 14).

Salin'e göre kurban profilleri iki grupta toplanabilir. Bunlar zayıf kurbanlar ve provokatif kurbanlardır. Salin zayıf kurbanların kişilik özelliklerine dikkat çekerek bu özelliklerin onlar adına zafiyet olduğunu belirtmiş ve bu bireylerin psikolojik tacize karşı koyma konusunda başarısız olacaklarına vurgu yapmıştır. Zayıf kurbanlar taciz sürecinde pasif durumdadır. Kurbanların sergiledikleri bu pasif tutum taciz uygulayan



bireyleri daha da heveslendirmekte ve onları taciz konusunda motive etmektedir. Zayıf kurbanlar tacize karşı koymak yerine içinde buldukları yapının kendilerini koruyacağını düşünmektedirler. Bu gelenekçi tutum onların çalışma ortamından dışlanmasına sebep olmaktadır (Salin; 2003, 1228).

Provokatif kurbanlar ise zayıf kurbanların aksine psikolojik taciz sürecinde aktif bir rol oynamaktadırlar. Bu profildeki insanların kendilerini diğerlerinden daha dakik, daha düzenli ve daha yeterli görmeleri çevrelerindeki insanların onlara öfke duymasına yol açmaktadır. Bu öfke ise yerini zamanla tacize bırakmaktadır (Tınaz; 2011, 22).

Huber diğer araştırmacılardan farklı olarak kurban profillerini dört gruba ayırmıştır. Bunlar yalnız olanlar, farklı olanlar, başarılı olanlar ve işe yeni başlayanlardır. Yalnız olanlar olarak nitelendirilen birinci gruba çalışma ortamındaki çoğunluğa uymayan profildeki kurbanlar girmektedir. Çalışma ortamında rutinin dışına çıkan bu profil ortamın alışlagelmiş yapısını bozduğu düşüncesiyle diğerlerinden tepki görmektedir. İkinci grubu oluşturan farklı olanlar, genellikle etnik köken farklılığı ya da mensup olduğu din farklılığı gibi nedenlerle tepki görmektedir. Üçüncü gruptaki başarılı olanlar elde ettikleri başarıları nedeniyle taciz için hedef alınan kişilerdir. Son olarak işe yeni başlayanlar, çalışma ortamında var olan gruplaşmaların dışında kaldıkları ve henüz kendilerini bu gruptakilere kabul ettiremedikleri için tepkiyle karşılaşan kişilerdir (Huber; 1994, 28).

Yaşadıkları travmalar kurbanlar üzerinde dönüşü olmayan tahribatlar oluşturmakta ve onları paranoyak bireyler haline dönüştürmektedir. Tüm bu süreç ve tepkilerden sonra kurbanlar kendilerini çalışma ortamından soyutlama yoluna gitmektedir.

### **1.3.3.3. Seyirciler**

Seyirciler temelde kurban ve fail dışında kalan çalışanların tamamıdır. Aktif ve pasif seyirciler olmak üzere iki gruba ayrılmaktadırlar. Pasif seyirciler; çalışma ortamındaki psikolojik tacize şahit olan ancak genellikle bir sonraki hedefin kendileri olmaması

için tacize ses çıkarmayan kişilerdir. Aktif seyirciler ise taciz uygulamamakla birlikte taciz uygulayan kişiyi desteklemektedirler. Aktif seyirciler bazı durumlarda failden daha fazla göz önüne çıkmakta ve taciz uygulayan kişiye verdikleri desteklerle taciz sürecinin yoğunluğunu artırmaktadırlar (Güngör; 2008, 55).

#### **1.3.4. Psikolojik Tacizin Yönü**

Psikolojik taciz vakaları incelendiğinde, taciz davranışlarının dikey yönlü ve yatay yönlü olmak üzere iki ana gruba ayrıldığı görülmektedir. Dikey yönlü psikolojik taciz vakalarında taraflar arası ast-üst ilişkisi mevcuttur. Hiyerarşik yapıda diğerlerinden üstte olan bireylerin kendilerinden mevki olarak daha aşağıdaki bireylere uyguladıkları psikolojik tacizin yönü yukarıdan aşağıya doğru olmaktadır ve çalışma hayatında bu tip psikolojik taciz vakalarına daha fazla rastlanmaktadır. Ancak kimi durumlarda astların da üstlerine psikolojik taciz uyguladıkları görülmüştür ki bu durum da aşağıdan yukarıya psikolojik tacize örnek oluşturmaktadır. Aynı mevkide bireylerin müdahil olduğu psikolojik taciz davranışları ise yatay yönlü psikolojik taciz kapsamına girmektedir (Güngör; 2008, 55).

##### **1.3.4.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Dikey Psikolojik Taciz**

Çalışma hayatında en sık rastlanılan psikolojik taciz yönü yukarıdan aşağıya doğru dikey gerçekleşen psikolojik tacizdir. Bir amir ya da yöneticinin emri altındaki çalışanlara uyguladığı psikolojik taciz biçimidir. Bu yöneticiler şirketin hiyerarşik yapısının sağladığı gücün yanında, farklı birçok nedenle birlikte bu gücü suistimal etmekte ve kendileriyle aynı konumda olmayan çalışanlara saldırgan ve agresif davranışlar sergilemektedirler (Tınaz; 2008, 122).

Baskı, taciz ve aşırı davranışlar bazı yöneticiler tarafından bir yönetim biçimi olarak da kullanılabilir. Bu yönetici tipindeki bireyler sahip oldukları bu güçten yararlanarak kurbanlarını yıldırmak ve pasifize etmek adına çalıştıkları kurumlarda bir korku iklimi yaratırlar. Yukarıdan aşağıya psikolojik taciz uygulayan bireylerin

astlarını ezmek ve onlara eziyet etmek amacıyla sergiledikleri bu tutum ve davranışlar ahlaki açıdan da problem teşkil etmektedir (Güngör; 2008, 56).

Eksik yöneticilik kabiliyetlerini gizlemek adına psikolojik tacizi bir araç olarak kullanan yöneticiler de mevcuttur. Çalışanları üzerinde yeterli motivasyonu sağlayamayan bu yönetici profili kendi imajını zedelememek adına emri altında çalışan personellerine psikolojik taciz uygulamaktadır (Baykal; 2005, 9).

#### **1.3.4.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Dikey Psikolojik Taciz**

Hiyerarşik yapıda taciz uyguladığı kişiden daha aşağı bir konumda bulunan çalışanların, yöneticilerinin otoritelerini sorguladıkları ve tanımadıkları durumlarda ortaya çıkan bu taciz türü yapılan araştırmalarda çok küçük bir azınlığı oluşturmaktadır. Yöneticilerin karar alırken astı konumundaki çalışanları karar alma sürecine dahil etmemesi nedeniyle bu duruma bozulan çalışanların yöneticilerine uyguladıkları psikolojik taciz bu kapsama girmektedir. Bu psikolojik taciz biçiminde genellikle üstlerinin otoritesini tanımayan birden fazla kişiden söz edilebilir. Bu kişiler kendilerini gözardı eden yöneticilerini çalışma ortamında dışlayıp, onun kararlarını sabote edip, otoritesini tanımayarak kurbanı üst yönetim kademesinde küçük düşürmeyi amaçlamaktadırlar (Davenport vd.; 2003, 30).

#### **1.3.4.3. Yatay Yönlü (Fonksiyonel) Psikolojik Taciz**

Yapılan araştırmalarda yukarıdan aşağıya doğru dikey psikolojik tacizden sonra en çok görülen taciz biçimidir. Aynı konumdaki çalışanlar arasında görülen bu taciz türü genellikle yoğun rekabetin olduğu ve çıkar çatışmalarının bulunduğu çalışma ortamlarında ortaya çıkmaktadır. Görev tanımlarının net bir şekilde yapılmadığı organizasyonlarda bu tip taciz davranışları için uygun bir ortam oluşmaktadır (Güngör; 2008, 58).

Yatay yönlü psikolojik taciz, dikey yönlü psikolojik tacize göre daha şiddetli olarak meydana gelmektedir. Rekabet, kıskançlık gibi sebeplerle aynı düzeydeki çalışma arkadaşına taciz uygulayan kişinin bu agresif davranışları enformel bir ortamda sergilemesi, onun bu davranışını iş yeri gibi formel bir ortamda sergilediği davranışlara göre daha agresif kılmaktadır. Türkiye gibi iş gücü piyasasında yoğun bir rekabetin olduğu ve iş olanaklarının sınırlı olduğu çalışma ortamlarında yatay yönlü psikolojik tacizin daha sık görüldüğü söylenebilir (Akgeyik vd.; 2009, 128).

### **1.3.5. Psikolojik Tacizin Etkileri**

Günümüz çalışma ortamında bireylerin iş yerinde geçirdikleri süreler göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların bu yıpratıcı süreci ruhsal bütünlüklerini muhafaza ederek atlatalmaları oldukça zordur. Olaya sadece psikolojik tacize maruz kalan bireyler açısından bakmak yeterli olmayacaktır. Çünkü psikolojik taciz; doğrudan ya da dolaylı olarak bireysel, kurumsal ve toplumsal açıdan yıkıcı etkileri olan bir süreçtir.

#### **1.3.5.1. Psikolojik Tacizin Bireysel Etkileri**

Psikolojik tacizin etkilerini inceleyen birçok araştırmacı tacizin olumsuz etkilerini en fazla hissedenin kurbanlar olduğu üzerinde uzlaşmaya varmıştır. Psikolojik tacize uğrayan kurban psikolojik açıdan altüst olmuş, aşağılanmış ve dışlanmış. Bu ruhsal etkilerin daha yoğun yaşandığı vakalarda kurbanların fiziksel olarak da rahatsızlandığı görülmüştür. Psikolojik taciz kurbanları, yaşadıkları travma sonrasında kendilerini buldukları sosyal ortamlardan soyutlayarak izole bir hayat yaşamayı tercih etmektedirler. Bu durum ise kurbanları yoğun depresyona itmektir (Tutar; 2004, 55). Leymann'a göre psikolojik tacize maruz kalan bireylerde sinir bozuklukları, yoğun öfke, özgüven eksikliği, umutsuzluk, depresyon, sürekli uyku hali, çaresizlik gibi etkiler ortaya çıkmaktadır (Leymann; 1990, 123).

Psikolojik tacize uğrayan bireyler yoğun strese maruz kalmaktadır. Bu stres düzeyinin giderek artan bir ivme kazanması mağdurlarda yüksek tansiyon, uyku bozuklukları

gibi kalıcı rahatsızlıklar meydana getirmektedir. İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre psikolojik tacize maruz kalanların 3/4’ü psikolojik taciz ile birlikte sağlık problemleri yaşadıklarını belirtmişlerdir (Güngör; 2008, 72).

Taciz süreci bireylerin çevrelerine olan güvenlerini de sarsmaktadır. Ayrıca bu kişilerin sarsılan güvenleriyle birlikte çalışmış oldukları kurumlara olan bağlılıkları ve sadakatleri de zedelenmektedir. Çalışma ortamında görmezden gelinen taciz kurbanları, çevrelerindeki insanların çoğunu düşman olarak algılayıp sürekli karşısındaki insanların kendilerine komplo kurduğu gibi paranoyakça bir ruh haline bürünebilmektedirler. İspanya’da 396 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada bu kişilerden 111’i psikolojik tacize maruz kaldığını belirtmiş ve 102’sinin işten ayrıldığı saptanmıştır. Yani psikolojik tacize maruz kalan çalışanların %92’si tacize dayanamamaya işi bırakmıştır (Pedro vd.; 2008, 221).

Psikolojik tacizin etkileri kurbanlar vasıtasıyla ailelerine ve arkadaşlarına kadar uzanabilmektedir. Kurbanın yaşadığı bu deneyim çevresindeki insanlar için de yıpratıcı olmaktadır. Kurban maruz kaldığı kötü davranışları kimi zaman ailesine yansıtılmakta hatta aile bireylerine şiddet uygulayabilmektedir. Kurbanın yaşadıklarını tekrar tekrar çevresindekilere anlatma ihtiyacı duyması bu insanların kurbandan uzaklaşmasına neden olmaktadır. Çevresindekiler kurbanın nasıl bir süreçten geçtiğini anlayamadıkları için kurbanla birlikte ümitsiz bir ruh haline bürünebilirler. Davenport psikolojik tacize maruz kalan bireylerde genelde şu değişikliklerin yaşandığını belirtmiştir (Davenport vd.; 2003, 120-122):

- Çalışma ortamında yaşananları sürekli olarak kendine dert edinmesi,
- Normalden daha az konuşması,
- Depresif hale bürünmesi,
- Panik atak nöbetleri geçirmesi ve sürekli ağlaması,
- Aşırı alıngan olması,
- Yardım taleplerini reddetmesi ve duygularını gizlemeye çalışması,
- Sigara ve alkol kullanımına başlaması / miktarlarını artırması,

- Uyku düzenlerinin bozulması,
- Davranışlarında aşırıya kaçarak obsesif eğilimlerde bulunması,
- Asosyal davranışlar sergilemesi,
- Konsantrasyon kayıplarının oluşması,
- Konuşmalarında ve hareketlerinde yavaşlama meydana gelmesi.

Kurbanların yanında aile bireyleri de bu zorlu süreçten gerek manevi gerekse de maddi anlamda olumsuz olarak etkilenmektedirler. Kurbanın işten ayrılmasıyla oluşan gelir kaybının yanında terapi masrafları gibi masraflarda aile ekonomisini olumsuz olarak etkilemektedir (Çobanoğlu; 2005, 99).

### **1.3.5.2. Psikolojik Tacizin Kurumsal Etkileri**

Psikolojik taciz, kamu ya da özel fark etmeksizin her sektörden kuruluşta görülmektedir. Psikolojik tacize uğrayan çalışanların işten ayrılmaları, devamsızlık yapmaları, verimliliklerinin düşmesi ile psikolojik taciz eylemlerinin gerçekleştiği kurumların saygınlığının zedelenmesi psikolojik tacizin kurumsal etkilerine örnek olarak verilebilir.

Psikolojik taciz ile birlikte meydana gelen maddi kayıplar kurumlar için önem arz etmektedir. 2004 yılında Amerika’da yapılan bir araştırmada 1.000 çalışanı olan bir firmanın devamsızlık oranını %1 azaltması halinde yılda yaklaşık olarak \$720.000 tasarruf edebileceği belirtilmiştir (Moayed vd.; 2006, 311). Finlandiya’da yapılan bir araştırmada ise taciz mağdurlarının diğer çalışanlara kıyasla %50 oranında daha fazla mazeret ve hastalık izni kullandığı saptanmıştır (Güngör; 2008, 76’dan, Hoel ve Cooper; 2001, 448).

Uygulanan psikolojik taciz ile birlikte çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının azalması, kalifiye çalışanların işten ayrılmalarına neden olacaktır. İş gücü devir hızını artıran bu durum kurumların örgütsel yapılarında da çözülmeye neden olacaktır. Psikolojik taciz sonucunda işten ayrılan kalifiye çalışanların yerinin

doldurulması uzun zaman alabilen bir süreçtir. Firmaların uzun vadeli hedeflerine ulaşabilmesi için oturmuş bir yapısının olması ve çalışan verimliliğinin üst düzeyde olması gerekmektedir. Psikolojik taciz ise bu hedefin önünde engel oluşturmaktadır (Tınaz; 2008, 158).

Güvensiz bir çalışma ortamının ve motivasyonu düşmüş çalışanların bulunduğu bir kurumda çalışan verimliliğinin düşmesi kaçınılmazdır. Verimliliğin düşmesi ile birlikte firma karlılığı düşecek ve bu durum firmanın pazardaki rekabet gücünü azaltacaktır. Ayrıca firma adının psikolojik taciz ile birlikte anılmaya başlanması firmanın imajını zedeleyerek firmanın güvenilirliği konusunda soru işaretleri oluşturacaktır (Davenport vd.; 2003, 154).

### **1.3.5.3. Psikolojik Tacizin Toplumsal Etkileri**

Psikolojik tacizin bireysel ve kurumsal etkilerinin yanında toplumsal etkileri de vardır. Psikolojik taciz sonucunda oluşan iş gücü kaybı aynı zamanda toplumsal açıdan üretim kaybına da neden olmaktadır. Psikolojik tacize maruz kalan nitelikli personelin iş hayatından çekilmesiyle birlikte nitelikli iş gücü yaratmanın maliyeti de artmaktadır. Verimliliğin azalması ve maliyetlerin artmasıyla birlikte ülke ekonomisi diğer ülkelerle olan ekonomik rekabet gücünü kaybetmektedir. Psikolojik taciz bu yönüyle de ülke ekonomileri için ciddi bir maliyet unsurudur.

Psikolojik tacizin bireyler üzerinde yarattığı ruhsal etkiler onları daha agresif kılmakta ve onları kötü alışkanlıklara yöneltmekte, bu durum ise mağdurların suça katılma olasılıklarını artırmaktadır. Uluslararası verilerin derlendiği bir araştırmaya göre psikolojik tacizin, suç oranlarında %2 oranında bir artışa sebep olduğu ifade edilmiştir (Mimaroğlu ve Özgen; 2008, 215).

İş hayatından psikolojik taciz nedeniyle çekilen bireylerin sosyal yardımlara olan taleplerinin artması, malulen emeklilik taleplerinin artması ve psikolojik problemleri

olan bireylerin artması sosyal sağlık ve g#venlik sistemi #zerinde zamanla olumsuz etkiler yaratacaktır (obanoğlu; 2005, 99).





## İKİNCİ BÖLÜM

### DÜNYADA PSİKOLOJİK TACİZ VE RİSK GRUPLARI

Modern çalışma hayatının başlangıcı olarak kabul edilen Sanayi Devrimi'nden günümüze, iş yaşamında karşılaşılan problemler de çalışma hayatının kendisi gibi değişime uğramıştır. Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında çalışanların karşılaştıkları problemler; insani sınırları aşan çalışma süreleri (ortalama 16-18 saat), köyden kente göçle birlikte artan emek arzı neticesinde sermaye sahiplerinin çalışanların emeklerini sömürmeleri, çocuk işçilerin fabrikalarda yaygın olarak çalıştırılmaları (6-14 yaşlarındaki çocukların dokuma fabrikalarında çalıştıkları bilinmektedir) olarak ön plana çıkmaktadır (Mahiroğulları; 2005, 48). Bazı gelişmemiş ülkelerde emeğin sömürülmesi ve çocuk işçilik problemleri hala güncelliğini korumaktadır. Günümüze gelindiğinde ise çalışma hayatının temel problemlerinin yanında ayrımcılık (cinsiyet, ırk, din farketmeksizin) ve tacizin (cinsel ve psikolojik) de bu alanda ön plana çıktığı görülmektedir. Teknolojik gelişmelerle birlikte mavi yakalı çalışanların yerini teknolojik aletlerin alması ve beyaz yakalı çalışan sayısının artmasıyla çalışma hayatının dinamikleri değişmiş ve bu değişim beraberinde yeni sorunları da getirmiştir.

Psikolojik tacizin bir olgu olarak araştırılması ve otoriteler tarafından çalışma hayatındaki diğer sorunlar kadar önemsenmeye başlanması oldukça yakın geçmişe dayanmaktadır. Psikolojik taciz dünyanın birçok yerinde benzer şekillerde ortaya çıkmaktadır.

#### 2.1. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı ve Yapısı

##### 2.1.1. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı

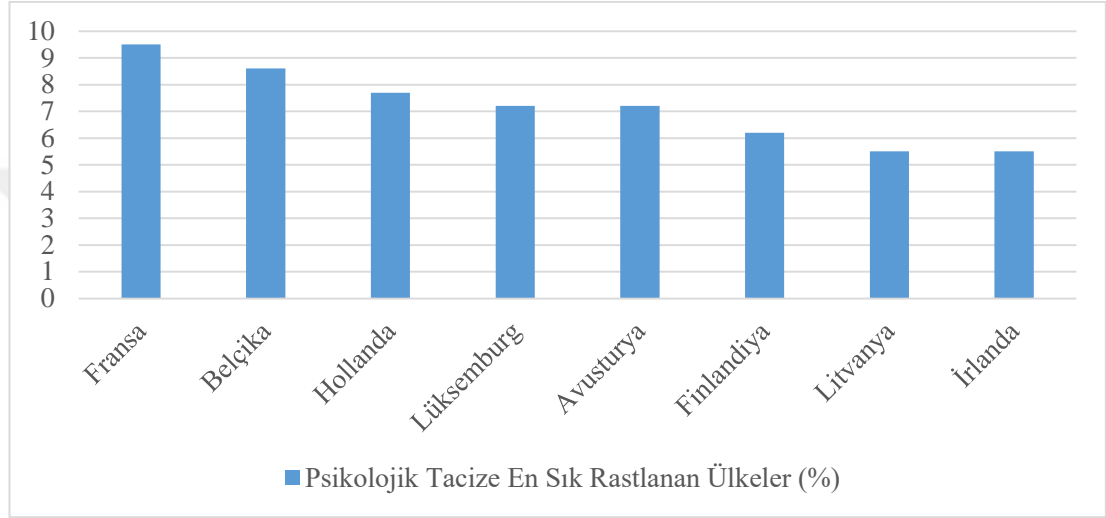
1980'li yılların başından itibaren birçok Avrupa ülkesinde bağımsız araştırmacıların çalışmalarına konu olan psikolojik taciz, 1995 yılından itibaren Avrupa Birliği'nin gündemine girmiştir. Avrupa Birliği'nin gündemine girdiği ilk yıllarda fiziksel şiddet ve cinsel taciz kadar olmasa da araştırmalara ve hukuki düzenlemelere konu olan

psikolojik taciz, günümüzde ise Avrupa Birliği'nin çalışma hayatında en çok önem verdiği konular arasında yer almaktadır. Avrupa Birliği'nin psikolojik tacize yönelik yaptığı ilk çalışma 1997 yılında Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Kuruluşu'nun yayınladığı "İkinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketi" dir. Yine aynı Kuruluş tarafından 2003 yılında yayınlanan "İş Yerinde Taciz ve Şiddetin Önlenmesi" adlı çalışma ile psikolojik taciz Avrupa Birliği çalışma hayatında karşılaşılan bir şiddet biçimi olarak tanımlanmıştır. Amerika'da ise Carroll Brodsky farklı sektörlerden 1.000 çalışanla yaptığı anket çalışmasının ardından 1976 yılında yayınladığı "*The Harassed Worker*" kitabıyla Amerikan çalışma hayatında psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışların incelenmesinde öncülük etmiştir. 90'lı yıllardan sonra ise Neuman, Baron ve Keashly gibi Amerikan araştırmacılar iş yerinde sergilenen saldırgan ve aşağılayıcı davranışları inceleme konusunda yoğunlaşmışlardır (Güngör; 2008, 112).

27 Avrupa Birliği üyesi ülke ile Türkiye, Hırvatistan, Norveç, Makedonya, Sırbistan, Arnavutluk ve Kosova'nın aralarında bulunduğu 34 ülkeden 48.316 kişi ile gerçekleştirilen anketlere ilişkin sonuçların yer aldığı 5. Avrupa Çalışma Koşulları Anketi 2010 yılında gerçekleştirilmiştir. Yapılan ankete göre ortalama olarak çalışanların %4,1'inin tacize uğradığı görülmüştür. Bu ankete göre tacizin en sık yaşandığı ülkeler Fransa (%9,5), Belçika (%8,6), Hollanda (%7,7), Lüksemburg (%7,2), Avusturya (%7,2), Finlandiya (%6,2), Litvanya (%5,5) ve İrlanda (%5,5)'dir. Anket sonuçlarına göre psikolojik tacizin en az yaşandığı ülkeler ise Bulgaristan (%0,6), Polonya (%0,7), İtalya (%0,9), Slovakya (%1,2) ve Türkiye (%1,3)'dir. Anket sonuçlarına bakıldığında Kuzey Avrupa ülkelerinde psikolojik tacizin daha yaygın olarak yaşandığı görülmektedir. Kuzey Avrupa ülkelerinde psikolojik tacize ilişkin çalışmalar uzun yıllardan beri yapıldığı için bu ülkelerdeki çalışanların psikolojik taciz hakkındaki bilinç düzeyi diğer ülkelerdeki çalışanlara oranla daha yüksektir. Böylece konu hakkında daha az çalışma yapılan ülkelerde psikolojik tacize ilişkin toplumsal bilgi düzeyi Kuzey Avrupa ülkelerine kıyasla daha düşük olmaktadır. Bu ülkelerdeki çalışanlar psikolojik taciz hakkında bilgi sahibi olmadıkları için maruz kaldıkları taciz davranışlarının farkına varmaları daha güç olacaktır. Dolayısıyla Avrupa Birliği'ne yeni üye olan ülkelerde psikolojik taciz oranlarının düşük olması bu ülkelerde

psikolojik taciz konusundaki bilinç düzeyinin düşük olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Kültürel ve toplumsal farklılıklar da psikolojik tacizin algılanma düzeyini etkileyebilmektedir. Kimi ülkelerde psikolojik taciz olarak tanımlanan davranışlar kimi ülkelerde normal olarak karşılanabilmektedir (Güngör; 2008, 85).

**Grafik 2.1. Psikolojik Tacize En Sık Rastlanan Avrupa Ülkeleri**



**Kaynak:** M. Vartia-Väänänen; "Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland"; The Japan Institute for Labour Police and Training (JILPT) Report; No:12; 2013, pp. 22.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın 2010 yılında Avrupa Birliği üyesi 28 ülkede çalışan bireyler üzerinde yaptığı araştırmaya göre ortalama olarak çalışanların %14'ünün en az bir kere psikolojik taciz davranışına maruz kaldıkları belirtilmiştir. Bu araştırmaya göre ise taciz davranışlarına en sık rastlanan ülkeler, ortalama oranları %20'yi aşan Finlandiya, Avusturya ve Çek Cumhuriyeti'dir. Çalışmada psikoloji tacize uğramada en düşük oranların görüldüğü ülkeler ise ortalama %8 ile İtalya, Portekiz ve İspanya'dır. Bu çalışmadan yola çıkarak Güney Avrupa ülkelerinde Kuzey Avrupa ülkelerine oranla psikolojik taciz vakalarına daha az rastlandığını söylemek mümkündür (Varis; 2018, 30).

Amerikan iş ortamında psikolojik tacize ilişkin ilk çalışmalar 70'li yılların ikinci yarısından itibaren yapılmaya başlanmıştır. 90'lı yılların ikinci yarısından itibaren ise psikolojik tacizin iş hayatındaki payı üzerindeki çalışmaların sayısı oldukça artmıştır. Her ne kadar bu yıllarda akademik çalışmaların sayısı artmış olsa da aynı dönemde iş

hayatında psikolojik taciz; fiziksel şiddet ve cinsel taciz kadar önemsenen bir konu olamamıştır.

2000’li yılların başlarından itibaren psikolojik taciz dünya genelinde olduğu gibi Amerikan çalışma hayatında da önemsenen bir konu haline gelmeye başlamıştır. 2005 yılında Amerika Birleşik Devletleri genelinden 2.500 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen anket çalışmasına göre son 12 ay içerisinde çalışanların %6’sı psikolojik tacize uğramış ve %41,4’ü ise agresif tutumlara maruz kalmıştır. 2007 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde 7.740 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen çalışmaya göre ise psikolojik tacize maruz kalanların oranı % 37 olarak öne çıkmaktadır (Keashley ve Jagatic; 2011, 47).

2007 yılında yapılan anket çalışmasında psikolojik taciz davranışına maruz kaldığını belirten çalışanların sayısındaki bu artışın temel nedeni, 2000’li yılların başlarından itibaren psikolojik taciz konusunda yapılan araştırmaların artması ve bu araştırmalar neticesinde çalışanların psikolojik taciz davranışları konusundaki bilinç düzeylerinin yükselmesi olarak değerlendirilebilir. Psikolojik taciz konusundaki araştırmalar yaygınlaşmadan önce çalışanlar maruz kaldıkları davranışları “psikolojik taciz” olarak tanımlama konusunda problem yaşamakta ve çoğunlukla bu davranışları iş hayatının hiyerarşik yapısı içinde normal karşılamaktaydılar. Ancak psikolojik taciz hakkında yayınlanan eserlerin sayısının artması ve bu konu üzerinde daha fazla durulması ile birlikte, çalışanların maruz kaldıkları davranışları “psikolojik taciz” olarak adlandırmaya başladıkları düşünülmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri’nde 2017 yılında “Workplace Bullying Institute” tarafından gerçekleştirilen Amerikan çalışma hayatındaki psikolojik taciz davranışlarını inceleyen çalışma sonucunda anket katılımcılarının %38’i çalışma hayatları boyunca psikolojik tacize maruz kaldıklarını ya da psikolojik taciz vakalarına şahit olduklarını ifade etmişlerdir (Namie; 2017, 6).

Amerika Birleşik Devletleri’nde çalışan kişi sayısı dikkate alındığında yaklaşık 60 milyon insanın psikolojik taciz davranışına maruz kaldığı veya bu davranışlara şahit

olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Dünya ortalamasına bakıldığında bu oranın çok yüksek olması dikkat çekmektedir. Psikolojik tacizin gerek ekonomik gerekse de sosyolojik etkileri göz önünde bulundurulduğunda Amerikan çalışma ortamının toplumsal açıdan risk barındırdığı söylenebilir.

Avustralya’da 2014 yılında Wollongong Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen ve ülkenin birçok farklı yerinden, farklı sektörlerde çalışan 1.500 kişinin katıldığı anket çalışmasına göre çalışma hayatında psikolojik taciz davranışına maruz kalanların oranının %41,6 olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Magee vd.; 2014, 100).

Güney Afrika çalışma hayatının incelendiği ve 2012 yılında yayınlanan, 13.911 çalışana ait verilerin derlendiği araştırmaya göre katılımcıların %35,1’i iş yerlerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmış ya da söz konusu davranışlara şahit olmuşlardır (Cunniff ve Mostert; 2012, 11).

Japon Çalışma Bakanlığı’nın yayınladığı veriler ışığında 2012 yılında 10.075 çalışanla gerçekleştirilen anket çalışmasına göre anketi dolduran çalışanların %25,3’ünün geçen üç yıllık süreçte psikolojik tacize maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Naito; 2013, 114).

Latin Amerika ülkeleri incelendiğinde çalışanların psikolojik tacize uğrama oranları Meksika’da % 44, Peru’da % 35, Şili’de % 30, Ekvador’da ise %19 olarak ön plana çıkmaktadır. 2017 yılında Uruguay’da düzenlenen 5. Uluslararası Zorbalık-Mobbing Kongresi’nde açıklanan verilere göre ise Latin Amerika ülkelerinde toplamda 14 milyon çalışanın psikolojik tacize maruz kaldığı belirtilmiştir (<https://ecos.la/UY/13/Sociedad/2017/05/31/14088/en-latinoamerica-14-millones-de-personas-son-victimas-de-mobbing/>).

## 2.1.2. Psikolojik Tacizin Yapısı

Psikolojik tacizin dünyanın birçok farklı ülkesinde ne sıklıkta görüldüğü kadar ne şekilde görüldüğü de araştırmalara konu edilmiştir. Gerek Avrupa Birliği'nde gerek Amerika'da gerekse de Asya ülkelerinde olsun psikolojik tacizin ne şekilde ortaya çıktığı incelenerek psikolojik taciz problemi tüm detayıyla irdelenmeye çalışılmıştır.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde gerçekleşen vakalar incelendiğinde Hollanda, Danimarka, Finlandiya gibi ülkelerde kadınlar erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kalırken, Fransa ve Yunanistan gibi ülkelerde erkekler kadınlardan daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar. Almanya ise psikolojik taciz vakalarında cinsiyetler arası belirgin bir farklılığın bulunmadığı ülkelere biridir. Psikolojik taciz vakalarında kadın kurbanlara taciz uygulayan faillerin cinsiyetleri incelendiğinde belirgin bir farklılık göze çarpmamaktadır. Ancak erkek kurbanların genellikle yine erkekler tarafından psikolojik tacize uğradıkları belirlenmiştir (Vartia-Väänänen; 2013, 5).

Avrupa Birliği'nde psikolojik taciz vakalarının yaklaşık %65'inin yukarıdan aşağı doğru dikey gerçekleştiği görülmektedir. İngiltere'de psikolojik taciz uygulayanların profilleri incelendiğinde %75'inin yönetici statüsündeki çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. İsveç ve Finlandiya gibi ülkeler incelendiğinde ise taciz davranışlarının genellikle eşit düzeydeki çalışma arkadaşları arasında gerçekleştiği görülmektedir (European Risk Observatory Report; 2010, 23).

2007 yılında Amerika Birleşik Devletleri genelinden 7.740 çalışanın katıldığı anket çalışmasına göre psikolojik tacize maruz kalan çalışanların %57'si kadındır. Psikolojik tacize maruz kalan kadınların %71'i taciz davranışlarının faillerinin kadın olduğunu belirtmiştir. Yine taciz davranışlarının %72'sinin yukarıdan aşağıya dikey yönlü psikolojik taciz davranışı olduğu belirtilmiştir (Namie; 2007, 1).

Yine Amerika Birleşik Devletleri'nde 2017'de yayınlanan anket sonuçlarına göre erkek kurbanlara %65 oranında erkek failler, kadın kurbanlara %67 oranında kadın failler tarafından psikolojik taciz davranışı sergilenmektedir. Çalışmanın geneline bakıldığında ise önceki yıllarda olduğu gibi kadın kurbanların %66 oranıyla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Genel ortalamaya bakılacak olursa Amerikan çalışma hayatında azınlıkların psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. Ülke genelinde ortalama %38 olan psikolojik tacize uğrama oranı İspanyol kökenlilerde %39, Afrika kökenlilerde %43 ve Asya kökenlilerde ise %51 olarak ortaya çıkmaktadır (Namie; 2017, 6)

Avustralya'da psikolojik taciz davranışına maruz kalan çalışanların %46,5'i bu davranışı sergileyenlerin kendilerinden daha kıdemli olduğunu belirtirken %22,8'i ise aynı pozisyondaki çalışma arkadaşları tarafından psikolojik tacize uğradıklarını ifade etmiştir. Gerçekleştirilen çalışmaya göre dünya genelinde olduğu gibi kadınlar erkeklere göre daha fazla psikolojik taciz davranışıyla karşılaşmaktadır. 18-29 yaş grubundaki çalışanların diğer yaş gruplarına göre daha fazla psikolojik tacize uğradığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucuna göre Avustralya çalışma hayatında eğitim seviyesi ile psikolojik taciz arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözle çarpılmaktadır (Magee vd.; 2014, 100).

Güney Afrika'da yukarıdan aşağı doğru dikey yönlü psikolojik tacize daha fazla rastlanılmaktadır. Diğer ülkelerin aksine Güney Afrika'da erkeklerin psikolojik tacize uğradığını belirtme oranlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. 20-29 yaş grubundaki çalışanların 45+ yaş grubundaki çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize uğradığı görülmektedir. Anket sonuçları incelendiğinde daha düşük eğitim seviyesine (lise ve daha altı ) sahip çalışanların yüksek eğitim seviyesine (lisans ve daha üstü) sahip çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize uğradığı görülmüştür (Cunniff ve Mostert; 2012, 11).

Japonya'da yapılan çalışmaya katılan erkeklerin %26,5'i psikolojik tacize uğradığını belirtirken bu oran kadınlarda %23,9 olarak ortaya çıkmıştır. Erkeklerin psikolojik tacize uğrama oranları kadınlarla kıyaslandığında daha yüksektir. Tüm yaş grupları

içinde (20-29, 30-39, 40-49, 50+) en yüksek psikolojik tacize uğrayan yaş grubunun %27,2 ile 30-39 yaş grubu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm sektörler ve meslek grupları içinde en çok psikolojik taciz vakasının yaşandığı sektör hizmet sektörü, en çok psikolojik taciz vakasının yaşandığı meslek ise hemşirelik olarak ön plana çıkmaktadır. Anket sonuçlarına göre psikolojik tacize uğramada mesleki kıdemin istatistiki açıdan önemli bir rolü bulunmamaktadır (Naito; 2013, 114).

Latin Amerika ülkelerindeki psikolojik taciz olayları incelendiğinde, taciz vakalarının % 74'ünün yukarıdan aşağıya dikey yönlü olarak gerçekleştiği görülmektedir. Dünya genelinde olduğu gibi Latin Amerika'da da kadınların psikolojik tacize uğrama oranları erkeklere kıyasla daha yüksektir (Ansoleaga vd.; 2015, 447).

## **2.2. Risk Grupları**

Çalışma hayatının geneline bakıldığında, psikolojik tacize uğrayan çalışan profillerinde bazı ortak özellikler bulunup bulunmadığının incelenmesi, psikolojik taciz davranışlarının belirlenmesi ve bu davranışlarla mücadele edilmesi açısından önem arz etmektedir. Ortak özellikleri bulunan kesimi “risk grubu” olarak adlandırmak mümkündür.

Çalışanlar; çalıştıkları sektörlerle, ait oldukları meslek gruplarına, cinsiyetlerine, yaş gruplarına ve eğitim seviyelerine göre sınıflandırılabilir. Sektörlere ve meslek gruplarına göre yapılan sınıflandırmalar makro düzey; yaş, cinsiyet, eğitim gibi daha spesifik özelliklere göre yapılan ayrımlar ise mikro düzey olarak değerlendirilebilir. Makro düzeydeki risk gruplarında kamu-özel kesimlerinden hangisinde ya da meslek gruplarından hangilerinde daha sık taciz vakalarının görüldüğü ele alınmaktadır. Mikro düzeydeki risk gruplarında ise her bir işletme özelinde hangi grubun daha sık psikolojik tacize uğradığı irdelenmektedir.



## 2.2.1. Makro Düzeyde Risk Grupları

Kimi araştırmacılar psikolojik taciz olgusunu incelerken kamu çalışanlarının, özel sektör çalışanlarına göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığını ifade ederken; kimi araştırmacılar ise kendi çalışmalarıyla bu konuda tam tersi yönde sonuçlar ortaya koymaktadır. Dünya genelinde yapılan çalışmalar incelendiğinde ister kamuda olsun ister özel sektörde bazı meslek gruplarının psikolojik tacize uğramada diğerlerine kıyasla daha fazla risk taşıdıkları görülmektedir.

### 2.2.1.1. Kamu Kesimi ve Özel Sektör

Gerek kamu sektöründeki kalıplaşmış hiyerarşik yapının gerekse de özel sektördeki yoğun rekabet ortamının psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışların ortaya çıkmasına uygun zemin hazırladığı söylenebilir. Toplumlardaki genel düşünce kamu sektöründeki çalışanların, özel sektör çalışanlarına göre psikolojik taciz davranışına maruz kalma ihtimallerinin daha düşük olduğu yönünde olsa da 2017 yılında Slovenya’da yapılan çalışma bu kalıplaşmış algının aksinin de mümkün olduğunu göstermektedir. Toplamda 355 kişi ile yapılan bu çalışma, kamu sektörü çalışanlarının da psikolojik tacize uğramada en az özel sektör çalışanları kadar risk altında olduğunu göstermektedir (Kovacic vd.; 2017, 184).

İrlanda, İngiltere ve Slovenya gibi ülkelerde kamu kesimi çalışanları psikolojik tacize uğramada asıl risk grubunu teşkil ederken Amerika ve Finlandiya gibi ülkelerde özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına kıyasla daha yüksek risk altında olduğu görülmektedir (Deniz ve Ertosun; 2010, 131).

Özel sektörü bölümlere ayırdığımızda ise hizmet sektörü çalışanlarının, sanayi sektörü çalışanlarına göre daha yüksek oranda psikolojik tacize maruz kaldığı görülmektedir. Psikolojik tacizin beyaz yakalılar arasında daha yoğun olarak yaşandığını söylemek mümkündür. Mavi yakalı olarak adlandırılan sanayi çalışanlarının daha çok emek yoğun işlerde çalışmaları ve görev tanımlarının daha net olması psikolojik taciz

davranışlarının ortaya çıkma ihtimalini azaltmaktadır. Öte yandan “beyaz yakalı” olarak tanımlanan hizmet sektörü çalışanları “mavi yakalı” olarak tanımlanan sanayi işçilerine oranla daha rekabetçi ve stresli bir çalışma ortamına sahiptirler. Yükselme olanaklarının mavi yakalılara göre daha yüksek olması da beyaz yakalılar arasında psikolojik taciz vakalarının daha sıklıkla görülmesinin bir başka nedeni olarak ortaya çıkmaktadır (Güngör; 2008, 99).

### **2.2.1.2. Meslek Grupları**

Psikolojik taciz davranışları incelenirken bazı meslek gruplarında psikolojik taciz vakalarına diğer meslek gruplarına kıyasla daha yoğun rastlandığı görülmüştür. Bu meslek grupları incelendiğinde birçok ülkede eğitim ve sağlık sektörü çalışanlarının psikolojik tacize uğramada diğer meslek gruplarına göre daha büyük risk altında oldukları söylenebilir.

2005 yılında Avusturya’da farklı sektörlerden 250 kişinin katılımıyla gerçekleştirilen anket çalışmasına göre tüm sektörler içinde en çok psikolojik tacize maruz kalan meslek gruplarının sırasıyla eğitim sektörü çalışanları, adalet bakanlığı çalışanları ve sağlık sektörü çalışanları olduğu görülmektedir (Chappell ve Di Martino; 2006, 387).

Ülkemizde de sağlık ve eğitim sektörü çalışanlarının psikolojik tacize uğramada diğer sektör çalışanlarına oranla daha büyük risk altında olduklarını söylemek mümkündür. Sağlık sektörü çalışanlarının psikolojik tacize bu denli maruz kalmasının nedenleri arasında; çalışan başına düşen hasta sayısının fazla olması, uzun nöbet saatleri, hastanelerdeki fiziki yetersizlikler gibi nedenlerin çalışanlar arasındaki ilişkileri yıpratması ve hastane çalışma alanlarında yoğun stres ortamının bulunması sayılabilir. Psikolojik tacizin eğitim sektöründe yaygın olmasının nedenleri arasında ise; idealist öğretmenlerin müfredat adı altında belirli kalıplara sokulmaya çalışılması, okul idarecilerinin öğretmenler üstünde baskı kurmaya çalışması ve kimi zamanlarda ise öğrencilerin öğretmenleriyle anlaşamaması nedeniyle öğretmenini baskılamaya çalışması yer almaktadır (Polat ve Pakiç; 2012, 214).

Avrupa Birliği ülkelerinde psikolojik tacizin meslek grupları arasındaki dağılımını inceleyen çalışmaya göre kamu sektörü ve savunma bakanlığı çalışanlarının %14 ile psikolojik tacize uğramada tüm meslek grupları arasında ilk sırada yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Sağlık, eğitim, otel ve restoran, ulaşım sektörü çalışanları ise %12'lik psikolojik tacize uğrama oranıyla ikinci sırayı paylaşmaktadır. Meslek grupları incelendiğinde hizmet sektöründe çalışanların psikolojik tacize uğramada diğer sektörlerden önde olması dikkat çekicidir. Çalışmada öne çıkan diğer meslek grupları ise pazarlama ve satış elemanları, emlak sektörü çalışanları ve maden sektörü çalışanları olarak sıralanmaktadır (Paoli ve Merllie; 2001, 28).

## **2.2.2. Mikro Düzeyde Risk Grupları**

Çalışma hayatını mikro düzeyde incelediğimizde iş yerindeki bazı çalışan gruplarının psikolojik tacize uğramada risk düzeylerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Kurumlar incelendiğinde bu çalışanlar; cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim ve iş yerindeki unvan gibi özelliklere göre gruplanabilmektedirler. Yapılan çalışmalar incelendiğinde mikro düzeydeki risk gruplarına ilişkin pek çok farklı sonucun ön plana çıktığı görülmektedir.

### **2.2.2.1. Psikolojik Tacize Uğramada Cinsiyet Faktörü**

Dünyanın birçok farklı ülkesinde yapılan kimi çalışmalara göre cinsiyet, psikolojik tacize uğramada bir risk faktörü olarak ön plana çıkmaktayken, kimi çalışmalara göre ise cinsiyetin psikolojik tacize uğramada hiç bir önemi bulunmamaktadır.

2010 yılında 2.092 kişiyle Amerika'da gerçekleştirilen çalışmaya göre kadın çalışanların %58'i psikolojik taciz sayılabilecek davranışlara maruz kalmışken tüm çalışanlar içinde erkeklerin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyi %42'dir. Ayrıca psikolojik taciz davranışlarının failleri %62 oranında erkekler iken %38 oranında kadınlardır. Erkek failler psikolojik taciz davranışlarını %55,5 oranında

erkek kurbanlara sergilerken, %45,5 oranında kadın kurbanlara sergilemektedirler. Kadın failler ise psikolojik taciz davranışlarını %79,8 oranında yine kadın kurbanlara sergilerken, erkek kurbanlara yalnızca %20,2 oranında sergilemektedirler (Namie; 2010, 5).

2017 yılında Amerika genelinde 1.008 kişi ile yapılan çalışmaya göre kadın çalışanların %66'sı psikolojik taciz kurbanı olmuşken erkeklerde ise bu oran %34 düzeyindedir. Psikolojik taciz faillerinin %70'i erkek olarak ön plana çıkarken psikolojik taciz davranışı sergileyen kadınların oranı ise %30'dur. Erkek faillerin %65'i kadınları hedef alırken, kadın faillerin %67'si kadınları hedef almaktadır. Namie'nin gerek 2010 yılında yapmış olduğu gerekse de 2017 yılında yapmış olduğu çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, cinsiyetin Amerikan çalışma ortamında psikolojik tacize uğramada önemli bir risk faktörü olarak ön plana çıktığı görülmektedir (Namie; 2017, 1). Amerikan çalışma ortamının iki çalışma arasındaki yedi yılda kadınlar için daha tehlikeli hale geldiğini söylemek mümkündür.

Ülkemizde 2008 yılında bir yüksek lisans tezi için 300 kişi ile yapılan anket çalışmasında cinsiyet ile psikolojik tacize maruz kalma açısından anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre kadınlar, erkekler ile kıyaslandığında psikolojik tacize maruz kalma açısından daha riskli bir konumdadırlar (Çay; 2008, 106).

2002'de Finlandiya'da gerçekleştirilen ve 773 erkek ile 123 kadın olmak üzere toplam 896 hapisane çalışanın katıldığı çalışmada, psikolojik tacize uğrama ve cinsiyet arasında belirgin bir ilişki bulunamamıştır (Vartia ve Hyyti; 2002, 120).

2004 yılında Avrupa Birliği Komisyonu için hazırlanan raporda İtalya'da cinsiyetin psikolojik tacize maruz kalma açısından herhangi bir öneminin olmadığı ancak bazı davranışlara kadınların daha duyarlı olmaları sebebi ile kadınların bu davranışları psikolojik taciz olarak adlandırdıkları ifade edilmiştir (Ferrari; 2004, 4).

Yine ülkemizde 2011 yılında bankacılık sektöründe çalışan 225'i kadın ve 159'u erkek olmak üzere toplam 384 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada, cinsiyet ile psikolojik tacize uğrama arasında kayda değer bir bağ bulunamamıştır (Gök; 2011, 323).

Çalışmalar incelendiğinde birçok ülkede cinsiyet, psikolojik tacize uğramada mikro düzeyde bir risk grubu olarak öne çıkmaktadır. İş dünyasında gerek cinsel gerekse de psikolojik tacize uğramada kadınlar daha büyük risk altındadır. Gelişmiş ülkelerde son dönemde daha fazla vurgulanan cinsiyet ve maaş eşitsizliklerinin hükümetler nezdinde tartışılarak konu hakkında önleyici politikalar uygulanması gerekmektedir. Eşitsizlikle mücadelenin sosyal politikalar geliştirilerek tabana yayılması ve böylece iş hayatında cinsiyetin bir risk faktörü olmasının önüne geçilmesi elzemdir.

#### **2.2.2.2. Psikolojik Tacize Uğramada Yaş Faktörü**

Çalışma hayatında psikolojik tacize uğramada risk faktörü olup olmadığı merak edilen bir başka demografik değişken ise yaştır. Dünyadan örneklere bakıldığında bazı çalışmalarda 55 yaş üstü insanların psikolojik tacize daha çok maruz kaldığı ifade edilirken bazı çalışmalarda ise 30 yaş altı çalışanların psikolojik tacize daha çok maruz kaldığı görülmektedir. Yaşın psikolojik tacize uğramada kayda değer herhangi bir anlamı olmadığı sonucuna ulaşan çalışmalar da mevcuttur.

Merkezi İstanbul'da olan bir havayolu şirketinde gerçekleştirilen çalışmaya göre yaş ile psikolojik tacize uğrama arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır (Acar ve Dünder; 2008, 118). Deniz ve Ertosun'un 2010 yılında yapmış olduğu çalışmalarında atıfta buldukları Quine'de gerçekleştirdiği anket çalışmasında yaş ile psikolojik tacize maruz kalma arasında önemli bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Deniz ve Ertosun; 2010, 131'den Quine; 2003, 95).

Sırbistan'da 2.400 kişi ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda 40 yaş altındaki çalışanların diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı görülmüştür (Trisic vd.; 2017, 41). Türkiye'deki 49.388 sağlık sektörü

çalışanına ait TÜİK verilerinin derlendiği çalışmada 21 ve 30 yaş aralığındaki çalışanların psikolojik tacize uğrama sıklığının diğer tüm yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Yine aynı çalışmaya göre 50 yaş ve üzeri çalışanların ise yaş grupları arasında psikolojik tacize uğrama sıklığının en düşük olduğu yaş grubu olarak ön plana çıkmıştır (Şentürk ve Yavuz; 2017, 511).

Finlandiya'da 1996 yılında yapılan çalışmaya göre 55 yaş üstü çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları ifade edilmiştir. Belirtilen yaş grubundaki çalışanların oldukça kıdemli oldukları göz önünde bulundurulduğunda diğer çalışanların taciz davranışlarına karşı oldukça hassas olmaları ve bu durumu kabullenememeleri neticesinde işlerini kısa sürede bırakmaları neden bu yaş grubundaki insanlar için yaşın bir risk faktörü olduğunu açıklamaktadır. 55 yaş üstü çalışanların gerek mali beklentilerinin yeni iş yerlerinde karşılanmayacağı gerekse de tecrübelerinin getirdiği statüyü yeni iş yerinde bulamayacakları gibi düşüncelerle kendilerinden daha genç yaştaki çalışanlar gibi rahatça iş değiştirmeleri mümkün değildir. Dolayısıyla 55 yaş üstü çalışanlar taciz davranışlarını genç yaştaki çalışanlara göre daha toleranslı karşılamaktadır (Güngör; 2008, 106'dan Einarsen ve Skogstad; 1996, 195).

### **2.2.2.3. Psikolojik Tacize Uğramada Kıdem Faktörü**

Çalışma hayatının ilk yıllarında kıdem olarak diğer çalışanlardan daha alt kademelerde bulunan çalışanların psikolojik tacize uğramada diğer çalışanlara kıyasla daha büyük risk altında olduğu birçok kurum vardır. Oturmuş hiyerarşik yapıların bulunduğu savunma sektöründe ya da ister özel ister kamu sektöründe olsun sağlık çalışanlarında çalışma hayatının ilk yıllarında olan kişiler birbirinden farklı birçok zorlukla mücadele etmektedirler (Kış; 2016, 469). Daha kıdemli çalışanların arasına dahil olabilmek ya da kendi rüşünü ispatlamak için farklı ritüellere uymak zorunda bırakılan meslek grupları bile mevcuttur. Bu yüzden kıdem bir risk faktörü olarak ön plana çıktığı çalışmalar bulunduğu gibi kıdem bir risk faktörü olmadığı yönünde sonuçlara ulaşan çalışmaların da mevcudiyetinden bahsedilebilir.

Türkiye’de 2010 yılında yapılan çalışma göz önüne alındığında kıdem ve psikolojik taciz arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu sonuç Leymann’ın 1992 yılında yapmış olduğu çalışma ile benzer nitelikte sonuçlar içermektedir (Deniz ve Ertosun; 2010, 131) Hoel’in 2001 yılındaki çalışması (Hoel vd.; 2001, 452) ile Acar ve Dündar’ın çalışmaları (Acar ve Dündar; 2008, 118) da belirtilen çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

2014 yılında yine Türkiye’de 1.316 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada kıdem ve psikolojik taciz davranışları arasında güçlü ve anlamlı bir bağ tespit edilmiştir. Çalışma sonucuna göre daha düşük kıdeme sahip kişilerin psikolojik tacize maruz kalma oranlarının diğer çalışanlara oranla daha yüksek olduğu görülmüştür (Ertürk ve Cemaloğlu; 2014, 3677). Notelaers, Einarsen ve arkadaşlarının 2011 yılında (Notelaers vd.; 2011, 82), Hüsrevşahi’nin 2015 yılında (Hüsrevşahi; 2015, 1186), Illing ve arkadaşlarının 2016 yılında (Illing vd.; 2016, 38) yayınladıkları çalışmalar da psikolojik tacize uğrama ve kıdem arasında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur.

Kıdem ve psikolojik tacize uğrama arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların geneline bakıldığında kıdem in ciddi bir risk faktörü olarak ön plana çıktığı görülmektedir. Mesleklerinin ilk yılında ve henüz tecrübesiz olarak görülen çalışanların psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığı birçok meslek grubu bulunmaktadır. Bazı mesleklerde, mesleğe kabul edilmenin ve kendini ispatlamanın ön şartı olarak kabul edilen zorbaca davranışlarla mücadele eden çalışanların maruz kaldıkları davranışları psikolojik taciz olarak değerlendirmek doğru olmayacaktır. Bu yüzden psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışların temeline inildiğinde daha tecrübeli çalışanların mevcut konumlarını koruma endişesiyle kendilerinden daha kıdemsiz çalışanlara psikolojik taciz uyguladıklarını söylemek mümkündür.

#### 2.2.2.4. Psikolojik Tacize Uğramada Medeni Durum Faktörü

Diğer demografik değişkenlerde olduğu gibi medeni durumun da psikolojik tacize uğramada bir risk unsuru olup olmadığı sorusu birçok araştırmaya konu edilmiştir. Medeni durum ile psikolojik tacize uğrama arasındaki ilişki incelendiğinde medeni durumun tek başına bir risk faktörü olduğu sonucuna ulaşan bir çalışmaya literatür taramamız sonucunda ulaşamadık. Diğer demografik değişkenlerle birlikte incelendiğinde ise medeni durum ile psikolojik taciz arasında istatistiki açıdan anlamlı sonuçlar elde eden çalışmalar da mevcuttur.

2016 yılında yayınlanan ve medeni durumun psikolojik taciz davranışına maruz kalmada bir risk faktörü olup olmadığının araştırıldığı, toplamda 6.945 öğretmene ait verilerin incelendiği çalışmada medeni durumun psikolojik tacize uğramada önemli bir risk faktörü olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (Kış; 2016, 470). Bu sonucu destekler nitelikte sonuçlar elde eden araştırmacılar mevcuttur (Harrison vd.; 2002, Pranjić vd.; 2006, Koç ve Bulut; 2009, Hacıcaferoğlu; 2013, Şentürk ve Yavuz; 2017).

2009 yılında 189 çalışanla gerçekleştirilen anketlerden yola çıkılarak ortaya konulan sonuçlara göre psikolojik taciz ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Bu çalışma bekâr çalışanların, evli çalışanlar ile kıyaslandığında psikolojik taciz davranışlarına daha çok maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır (Bucuklar; 2009, 109). Aşır ve Akın'ın 2014 yılında yayınlanan ve örneklemini 230 öğretmenin oluşturduğu çalışmasında da medeni durum bir risk faktörü olarak ön plana çıkmıştır. Bu çalışmanın sonuçları incelendiğinde evli öğretmenlerin psikolojik tacize uğramada bekâr öğretmenlere göre daha riskli bir konumda oldukları görülmüştür. (Aşır ve Akın; 2014, 598) Onbaş'ın 2007, Ertek'in 2009, Çelik ve Peker'in 2010 yılında yaptıkları çalışmalar da medeni durumun bir risk faktörü olduğunu ortaya koyan çalışmaları doğrular niteliktedir.



### **2.2.2.5. Psikolojik Tacize Uğramada Eğitim Seviyesi Faktörü**

Psikolojik taciz davranışlarını inceleyen birçok araştırmaya göre çalışanların maruz kaldıkları davranışları “psikolojik taciz” olarak nitelendirmeleri çoğu zaman eğitim seviyeleri ile doğrudan ilişkilidir. Dünya genelinde “beyaz yakalı” olarak sınıflandırılan hizmet sektörü çalışanlarında psikolojik taciz algısının yüksek olması da eğitim seviyesi ile ilişkilendirilebilir. Salin’e göre bir çalışanın eğitim seviyesi ne kadar yüksek olursa, bu çalışanın kendisine verilen görevlerin yeterliliklerinin altında olduğunu anlaması riski de o kadar yüksek olur. Yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların psikolojik taciz davranışlarını algılamaları daha düşük eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre daha kolay olacaktır (Salin; 2001, 436).

2014 yılında yayınlanan ve 1.316 eğitim kurumu çalışanına ait verilerin incelendiği çalışmaya göre yüksek lisans mezunu çalışanların, lisans mezunu çalışanlarına göre daha fazla psikolojik taciz davranışına maruz kaldığı görülmüştür (Ertürk ve Cemaloğlu; 2014, 3676) Urasoğlu’nun 2007’deki (Urasoğlu; 2007, 75) ve Çoban’ın 2017’deki (Çoban; 2017, 55) çalışmalarına ait sonuçlar da Ertürk ve Cemaloğlu’nun ulaştığı sonucu doğrular niteliktedir. Rehman ve arkadaşlarının 2015 yılında Pakistan’da yapmış oldukları çalışma da eğitim seviyesinin psikolojik tacize uğramada bir risk faktörü olduğunu ortaya koymaktadır (Rehman vd.; 2015, 104).

2013 yılında gerçekleştirilen çalışmaya göre psikolojik tacize maruz kalma ve eğitim seviyesi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır (Hacıcaferoğlu; 2013, 121) Turan’ın 2006, Işık’ın 2007, Gökçe’nin 2008, Deniz ve Ertosun’un 2010 yılında gerçekleştirdikleri çalışmalara ait sonuçlar da Hacıcaferoğlu’nun ulaştığı sonuca paralellik göstermektedir.

### **2.2.2.6. Psikolojik Tacize Uğramada Unvan Faktörü**

Dünya genelindeki psikolojik taciz vakaları incelendiğinde yukarıdan aşağıya dikey yönlü psikolojik tacize daha sık rastlanıldığını söylemek mümkündür. İş yerindeki pozisyonu ve unvanı diğer çalışanlara göre daha yüksek seviyede olan çalışanların, iş

yerindeki konumlarını risk altında hissettiklerinde kendileri için potansiyel risk oluşturabilecek, unvanları görece olarak daha alt seviyede olan çalışma arkadaşlarına karşı sistematik bir şekilde bu davranışları sergilemeleri iş yerindeki unvanın risk faktörü olabileceğini göstermektedir.

Diğer çalışanlara kıyasla daha üst seviyede unvana sahip çalışanların buldukları pozisyonlardan güç alarak bu davranışları sergilemeleri çoğu kez iş hayatının hiyerarşik yapısı içinde olağan karşılanmaktadır. Ancak gerek günümüz iş hayatında çalışanların psikolojik taciz konusunda bilinç düzeylerinin artması gerekse de şirket yönetimlerinin artık psikolojik taciz konusunda daha duyarlı davranmaları psikolojik taciz davranışı sergileyen çalışanların “hiyerarşik yapı” kisvesinin arkasına sığınarak bu davranışlarını normalleştirme çabalarını anlamsız kılmaktadır.

2014 yılında yayınlanan çalışmaya göre iş yerinde diğer çalışanlara oranla daha yüksek seviyede unvana sahip olan çalışanların psikolojik tacize uğrama sıklıklarının diğer seviyedeki çalışanlara göre daha düşük olduğu ifade edilmiştir (Aşır ve Akın; 2014, 598).

İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre ise diğer çalışanlara kıyasla daha üst pozisyonda bulunan yöneticilerin de en az alt pozisyonlarda çalışanlar kadar psikolojik tacize uğrama riskinin bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik tacizin yaygınlığı yönetimde herhangi bir payı bulunmayan çalışanlar arasında %10 iken bu oran şeflerde %9; orta kademedeki yöneticilerde %11 ve üst kademedeki yöneticilerde ise %9 oranlarında ortaya çıkmıştır (Güngör; 2007, 106’dan Hoel ve Cooper; 2002, 26).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### MALİ DENETİM FİRMALARINDA MİKRO DÜZEYDEKİ RİSK GRUPLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

#### 3.1. Mali Denetim Firmalarının Genel Yapısı ve Özellikleri

Denetim, mevcut durum ile olması gereken durum arasındaki uyumun önceden belirlenmiş standartlar çerçevesinde değerlendirildiği bir süreçtir. Bazı araçlar ve kaynaklar kullanılarak yöneticilere veya organizasyonla bağlantılı çevrelere organizasyonun mevcut durumu hakkında genel bilgi sağlamayı amaçlayan denetim, iş dünyasında kabul görmüş bir yönetim fonksiyonudur (Botha ve Boon; 2003, 23). Denetim organizasyondaki diğer fonksiyonların hedefi ne ölçüde ve nasıl gerçekleştirdiğini saptamaya çalışan bir fonksiyondur (Erçiçek; 2016, 2'den Pekiner 1988, 4). Günümüz iş dünyasında kabul görmüş denetim türleri; mali denetimler, teknik denetimler, istihdam denetimleri ve bilgi denetimleri olarak ön plana çıkmaktadır.

Mali denetim; işletmenin ilgili organlarınca hazırlanmış mali tablolarının genel kabul görmüş muhasebe ilkelerine, tevsik edici belgelere ve yasal mevzuatlara uygun olup olmadığının incelendiği denetim türüdür. Mali denetim, işletmeye ait belgelerin önceden belirlenmiş ölçütlere olan uygunluğunu araştıran ve bu araştırmayı bir rapora bağlamayı hedefleyen kanıt toplama ve değerlendirme sürecidir (Bozkurt; 2000, 23).

Türkiye'de mali denetimin günümüzdeki hale gelmesinin temelleri 1987 yılında bankalara getirilen dış denetim zorunluluğu ile atılmıştır. 1988 yılında Sermaye Piyasası Kurulu'nun denetleme ilke ve kurallarına ilişkin yayınladığı tebliğler bu alandaki ilk yasal düzenlemeler olarak ön plana çıkmıştır. 1989 yılında çıkarılan 3568 Sayılı Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu ile birlikte mali denetim sürecini yönetecek uzmanların taşınması gereken nitelikler ve mali denetim sürecine ilişkin etik kurallar belirlenmiştir. Özellikle 2000'li yılların başlarında ortaya çıkan "Enron Krizi" nden sonra tüm

dünyada olduğu gibi Türkiye’de de mali denetime verilen önem artmıştır (Kutukız ve Öncü; 2009, 133).

Mali denetim firmaları rekabetçi yapılarıyla ön plana çıkmaktadır. Sektör çalışanları mesleğe başladıkları ilk günden itibaren yoğun rekabet ve stres ile yüzleşmek zorundadırlar. Raporlama dönemlerinde artan mesai ve yoğun stres ile birlikte çalışanlar arasındaki gözle görülmeyen çıkar çatışmaları yerini taciz davranışlarına bırakabilmektedir.

Mali denetim sektöründe usta-çırak ilişkisi temeline dayanan hiyerarşik bir yapı mevcuttur. Mesleğe yeni başlayan çalışanlar, kendilerinden daha tecrübeli çalışanların yardımıyla meslekteki ilk yıllarında denetim sürecine hakim olmaktadır. Ancak denetim sektörünün yapısal problemlerinden biri burada ortaya çıkmaktadır. Daha tecrübeli çalışanların iş yerindeki pozisyonlarını koruyabilmek adına kendilerinden daha tecrübesiz çalışanlara mesleğin önemli yanlarını öğretmemeleri sık karşılaşılan bir durumdur. Kimi çalışanlar iş yerindeki konumlarını korumak ve hatta sağlamlaştırmak adına kendilerinden daha tecrübesiz çalışanlara psikolojik taciz davranışlarını sergileyebilmektedirler.

Rekabetçi ve stresli yapısı, firmalardaki yoğun çalışma saatleri, usta-çırak ilişkisinin yanlış yorumlanması gibi sebeplerden ötürü mali denetim sektörü, psikolojik taciz davranışlarına elverişli bir çalışma ortamı barındırmaktadır.

### **3.2. Araştırmanın Metodolojisi**

Araştırmanın metodolojisi gerek ulusal gerekse uluslararası kaynakların incelendiği geniş kapsamlı bir literatür taraması neticesinde oluşturulmuştur. Bu araştırmanın metodolojisi oluşturulurken psikolojik taciz konusunda uzman kişilerin görüşleri alınmış ve bu alanda araştırma yapmış akademisyenler ile değerlendirmeler yapılarak araştırmanın amacı belirlenmiştir.

### **3.2.1. Araştırmanın Konusu**

Bu araştırmanın konusu günümüz çalışma hayatının en önemli problemlerinden biri olarak ön plana çıkan psikolojik taciz olgusudur. Araştırmada, psikolojik tacizin İstanbul'daki mali denetim firmalarındaki yaygınlığı, biçimleri ve risk grupları incelenecektir. Bu çalışmayla İstanbul'daki mali denetim sektörü çalışanlarının psikolojik taciz hakkındaki bilgi düzeyleri, bu sektörde psikolojik tacize hangi sıklıkla rastlanıldığı ile mikro açıdan risk grupları ele alınacaktır. Yine aynı şekilde psikolojik tacizin yönü, kurban profilleri, fail profilleri bu çalışmayla birlikte incelenecek ve sektörün psikolojik taciz açısından değerlendirmesi yapılacaktır.

### **3.2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Yabancı literatürde ilk olarak 1960'lı yıllarda dikkat çekilen, 1980'li yıllardan itibaren de daha yoğun olarak incelenen psikolojik taciz olgusu 2000'li yıllardan itibaren ülkemizde de birçok araştırmaya konu olmuştur. Gerek kamu sektörü gerekse özel sektör birçok açıdan ele alınmış ve psikolojik tacizin bu sektörlerdeki yaygınlığı, biçimleri incelenmiştir.

Ülkemizde gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde bu araştırmaların hizmet sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Hizmet sektöründe ise özellikle sağlık, eğitim ve bankacılık alanlarında yapılan araştırmaların sayıca fazla oluşu dikkat çekmektedir. Yapılan literatür taramalarında finans sektörü ile benzer özellikler taşımasına rağmen mali denetim firmalarında psikolojik tacizin incelendiği bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Mali denetim firmalarının yapıları gereği, bu firmalarda psikolojik taciz davranışlarının sergilenmesi için elverişli bir çalışma ortamının bulunduğu bilinmektedir. Bu alanda yapılan bir araştırma olmaması ise literatürde bir eksiklik oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada mali denetim firmalarında psikolojik tacizin yaygınlığının ölçülmesi ve mikro düzeydeki risk gruplarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

### **3.2.3. Araştırmanın Kapsamı**

Bu araştırmanın kapsamına ölçeği fark etmeksizin İstanbul'da faaliyet gösteren mali denetim firmaları girmektedir. Mali denetimin kapsamına ise bağımsız denetim ve vergi denetimi konusunda hizmet veren özel sektör firmaları dahil edilmiştir. Belirtilen konularda hizmet veren kamu denetçileri bu çalışmanın kapsamına alınmamıştır.

### **3.2.4. Araştırmanın Yöntemi**

Araştırmanın yöntemi; verilerin temininde sorun yaşanmaması ve sağlıklı veri akışının sağlanması için literatür taraması aşamasında incelenen birçok eser ışığında belirlenmiştir. Araştırma kapsamında kullanılacak anket formu da yine bu aşamada oluşturulmuştur.

#### **3.2.4.1. Evren ve Örneklem Seçimi**

Araştırmanın evreni belirlenirken çalışan sayılarına 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan İstanbul'da mali denetim sektöründe çalışan kişi sayıları talep edilerek ulaşılmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan sağlanan verilere dayanarak çalışma evreninin 5.247 kişiden oluştuğu tespit edilmiştir.

Araştırma %5 örneklem hatası, %95 güvenilirlik ile oluşturulmuş ve evreni oluşturan her elemanın örnekleme girme şansı eşit olduğundan basit tesadüfi örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

#### **3.2.4.2. Veri Toplama Teknikleri**

Araştırma verileri derlenirken birincil ve ikincil veri kaynaklarından yararlanılmıştır. Literatür taramalarının yapıldığı, araştırmanın tasarım aşamasında ikincil veri

kaynaklarından yararlanılmış, mali denetim sektörüne ilişkin detaylar incelenirken ise birincil veri kaynaklarından istifade edilmiştir. Çalışmanın amacı mali denetim sektörü çalışanlarının psikolojik tacize maruz kalma yaygınlığının bulunması ve mikro düzeyde risk gruplarının tespit edilmesi olduğu için bu çalışma gerçekleştirilirken verilerin en sağlıklı şekilde temin edilebileceği anket yöntemi seçilmiştir. Anket formu hazırlanırken Güngör'ün 2007 yılında uygulamış olduğu anket çalışması esas alınmış, ilgili anket formundan bazı kısımlar çıkarılarak anket formu revize edilmiştir (Güngör; 2007, 165). Bu çalışmaya esas anket formu demografik bilgiler, çalışma hayatı hakkındaki bilgiler, maruz kalınan davranışlar ve psikolojik taciz ölçeği bölümlerinden oluşmaktadır. Katılımcılara demografik bilgiler bölümünde dört, çalışma hayatı hakkındaki bilgiler ve maruz kalınan davranışlar bölümlerinde toplam on üç ve psikolojik taciz ölçeği bölümünde otuz üç olmak üzere toplamda elli soru sorulmuştur.

Anketler yapılırken cevaplayıcının yönettiği anket yöntemi tercih edilmiş ve anket formları katılımcılara online olarak gönderilmiştir. Anket formu oluşturulduktan sonra 12 çalışanı bulunan bir denetim firmasında pilot uygulama gerçekleştirilmiş ve katılımcılar tarafından cevaplanmasında güçlük çekilen bazı kısımlar yeniden düzenlenmiştir.

### **3.2.4.3. Anketin Uygulanması ve Analizi**

Anket formu online olarak toplam 510 kişiye ulaştırılmış ancak bu formlardan 302 tanesi katılımcılar tarafından doldurulmuştur. 19 adet anket formu hatalı olarak doldurulduğu için dikkate alınmamış ve bu araştırma kapsamında değerlendirilebilir 283 adet anket formu temin edilmiştir. Analizler 283 anket formu üzerinden yapılmıştır. Anket formları katılımcılara 14 Nisan 2018 tarihinden itibaren iletmeye başlanmış ve çalışmaya esas tüm formların dönüşü 30 Mayıs 2019 tarihinde tamamlanmıştır.

### **3.2.5. Araştırmada Karşılaşılan Zorluklar**

Araştırma süresince karşılaşılan en büyük zorluk anket formlarının doğru katılımcılara ulaştırılmasında yaşanmıştır. Büyük denetim firmalarının insan kaynakları departmanlarından anket formlarının çalışanlara iletilmesi konusunda yardımcı olmaları talep edildiğinde olumsuz şekilde geri dönüş alınmıştır. Bu cevap üzerine büyük denetim firmalarında çalışan kişilere iş dünyasının sosyal paylaşım ağı olan “LinkedIn” üzerinden ulaşılarak anket formlarının doğru kişilere dağılımı sağlanmıştır. Büyük denetim firmalarının insan kaynakları departmanlarının sürece katkı sağlamama kararı anket formlarının dönüş süresini uzatmış ve böylece çalışma anket süreci tamamlanıncaya kadar sonuçlandırılmamıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde dünyanın üzerinde yaşam bulunan her kıtasından psikolojik taciz konusunda örnekler verilmeye çalışılmıştır. Ancak Çin çalışma hayatının genel kapsamını anlayabilmek ve bu ülkedeki psikolojik tacizin yaygınlığını araştırabilmek için yapılan taramalarda detaylı, İngilizce herhangi bir kaynağa rastlanılmamıştır.

### **3.3. Araştırma Sonuçları**

Araştırmanın özünü oluşturan anket sonuçları incelenmiş ve araştırmanın amacı doğrultusunda sınıflandırılmıştır. Sınıflandırılan bulgular daha önce yapılan araştırmalar ışığında yorumlanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim seviyesi gibi demografik özelliklerinin belirlenmesi seçilen örneklemin araştırmanın evrenini ne ölçüde temsil ettiğini göstermesi açısından önem arz etmektedir.

#### **3.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Mali denetim sektöründeki erkek çalışan sayısı kadın çalışan sayısına göre daha fazladır. Bu bağlamda örneklem seçilirken erkek katılımcıların kadın katılımcılardan



sayıca daha fazla olmasına özen gösterilmiştir. Böylelikle seçilen örneklemin araştırmanın evrenini temsil etme gücünü artırmak amaçlanmıştır.

Araştırma örneklem seçiminin doğal bir sonucu olarak anket katılımcılarının %61,8'inin erkek, %38,2'sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %83'ünün 43 yaşın altında olduğu, %17'sinin ise 43 yaşın üstünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılanların %58,3'ü lisans, %20,8'i lisansüstü ve %16,3'ü ise ön lisans seviyesinde eğitim almışlardır. Katılımcıların %4,6'sı ise lise seviyesinde eğitim almıştır. Mali denetim sektörünün geneline bakıldığında firmaların çalışan tercihlerinde genellikle lisans düzeyinde eğitim almış kişileri tercih ettiği göz önünde bulundurulduğunda, lise seviyesinde eğitim almış katılımcıların bu oranı dikkat çekmektedir. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirtildiği tablo aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Demografik Özellikler	Kategoriler	Kişi Sayısı	Oran (%)
<b>CİNSİYET</b>	Kadın	108	38,2
	Erkek	175	61,8
		<b>283</b>	<b>100</b>
<b>YAŞ</b>	25 ve altı	80	28,3
	25-34	98	34,6
	34-43	57	20,1
	44-54	33	11,7
	55 ve üstü	15	5,3
		<b>283</b>	<b>100</b>
<b>EĞİTİM SEVİYESİ</b>	Lise	13	4,6
	Ön Lisans	46	16,3
	Lisans	165	58,3
	Lisansüstü	59	20,8
		<b>283</b>	<b>100</b>
<b>MEDENİ DURUM</b>	Bekar	173	61,1
	Evli	110	38,9
		<b>283</b>	<b>100</b>

### 3.3.2. Katılımcıların Çalışma Hayatı Hakkındaki Bilgiler

Çalışma hayatında buldukları süre göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların %76'sının 3 yıldan fazla süredir çalışma hayatında oldukları görülmektedir. İş yerindeki kıdemleri incelendiğinde ise katılımcıların %67,5'inin 1 yıldan fazla süredir aynı iş yerinde çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yönetici pozisyonundaki iş arkadaşlarından %64,3'ü erkek, %35,7'si ise kadındır. Katılımcıların çalışma hayatının özelliklerinin belirtildiği tablo aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3.2. Katılımcıların Çalışma Hayatı Hakkındaki Bilgiler**

Mesleki Özellikler	Kategoriler	Kişi Sayısı	Oran (%)
<b>POZİSYON</b>	Asistan	89	31,4
	Uzman	94	33,2
	Müdür	53	18,7
	Kıdemli Müdür	26	9,2
	Direktör	13	4,6
	Ortak	8	2,8
		<b>283</b>	<b>100</b>
<b>ÇALIŞMA HAYATINDA BULUNULAN SÜRE</b>	0-3 Yıl	68	24,0
	3-5 Yıl	80	28,3
	6-10 Yıl	89	31,4
	11-15 Yıl	16	5,7
	15 Yıl ve üstü	30	10,6
		<b>283</b>	<b>100</b>

**Tablo 3.2. Katılımcıların Çalışma Hayatı Hakkındaki Bilgiler**

Mesleki Özellikler	Kategoriler	Kişi Sayısı	Oran (%)
<b>İŞ YERİNDEKİ KIDEM</b>	0-1 Yıl	92	32,5
	1-3 Yıl	134	47,3
	4-10 Yıl	37	13,1
	11-15 Yıl	9	3,2
	15 Yıl ve üstü	11	3,9
		<b>283</b>	<b>100</b>
<b>KATILIMCILARIN YÖNETİCİLERİNİN CİNSİYET DAĞILIMI</b>	Kadın	101	35,7
	Erkek	182	64,3
		<b>283</b>	<b>100</b>

### 3.3.3. Katılımcıların Psikolojik Taciz Hakkındaki Bilgi Düzeyi

Katılımcıların psikolojik taciz hakkındaki bilgi düzeylerinin yüksek olması yapılan anket çalışmasının güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Katılımcıların %50,9'u psikolojik taciz kavramını, %56,2'si ise mobbing kavramını duyduklarını ifade etmişlerdir. Gerek dünyada gerekse de Türkiye'de psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmaların sayısı dikkate alındığında katılımcıların bilgi düzeylerinin bu seviyelerde olması gayet olağan bir durumdur. Katılımcıların psikolojik taciz ile ilgili duydukları kavramların yoğunluğunu gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

**Tablo 3.3. Katılımcıların Duydukları Kavramlar**

Duyulan Kavramlar	Kişi Sayısı	Oran (%)
Mobbing	159	56,2
Psikolojik Taciz	144	50,9
Bullying	123	43,5
Psikolojik Şiddet	98	34,6
Duygusal Taciz	86	30,4
Yıldırma	61	21,6
Hiçbirini Duymadım	53	18,7
İş Yeri Kabalığı	36	12,7

Katılımcıların %18,7'sinin “Hiçbirini Duymadım” seçeneğini işaretlemesi dikkat çekicidir. Bu seçeneği işaretleyenlerin maruz kaldıkları davranışların psikolojik taciz davranışı olup olmadığını ayırt etmeleri pek olası gözükmemektedir. Katılımcıların %81,3'ü ise bahsi geçen terimlerden en az birini duyduğunu ifade etmiştir.

### 3.3.4. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı ve Biçimi

Araştırma ile psikolojik tacizin mali denetim firmalarında hangi sıklıkta ve ne şekilde ortaya çıktığı incelenmiştir.

#### 3.3.4.1. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı

Araştırma kapsamında psikolojik tacizin yaygınlığı ölçülürken, katılımcılara anket formunda psikolojik tacize ilişkin bir tanım verilerek psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Psikolojik taciz tanımı verildikten sonra çalışanlara son bir yıl içinde ve çalışma hayatlarının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğrayıp uğramadıkları ayrı ayrı sorulmuştur.

**Tablo 3.4. Psikolojik Tacizin Yaygınlığı**

Yaygınlık	Kişi Sayısı	Oran (%)
Son bir yıl içinde psikolojik tacize uğrayanlar	82	29,0
Çalışma hayatının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğrayanlar	108	38,2
Psikolojik tacize uğrayıp uğramadığı konusunda herhangi bir fikri olmayanlar	3	1,5

Araştırma neticesinde son bir yılda psikolojik tacize uğradığını belirten çalışanların oranı %29 iken çalışma hayatlarının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğradığını belirten çalışanların oranı %38,2 olarak ön plana çıkmaktadır. Çalışanların %1,5'i ise psikolojik tacize uğrayıp uğramadıkları konusunda bir fikre sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

Yapılan anket ile birlikte katılımcıların psikolojik taciz ile ilgili kavramlara aşina oldukları belirlenmiştir. Ancak çalışanların psikolojik taciz ile ilgili olan kavramları duymuş olmaları psikolojik taciz olgusuna tam anlamıyla hakim oldukları anlamına gelmemektedir. Yine de tacize uğrayan çalışan sayısı dikkate alındığında mali denetim sektöründe psikolojik tacizin önemli bir sorun olduğu ortaya çıkmaktadır.

### 3.3.4.2. Psikolojik Tacizin Biçimi

Psikolojik taciz davranışını uygulayan kişinin iş yerindeki statüsü psikolojik tacizin yönünü belirlemektedir. Psikolojik taciz davranışını sergileyen kişi davranışa maruz kalan kişiden daha üst bir pozisyondaysa yukarıdan aşağıya doğru dikey yönlü psikolojik taciz, tam tersi bir durum söz konusuysa aşağıdan yukarıya doğru dikey psikolojik taciz ortaya çıkacaktır. Aynı düzeyde çalışma arkadaşları arasında gerçekleşen psikolojik taciz ise yatay yönlü psikolojik tacizdir.

#### 3.3.4.2.1. Psikolojik Tacizin Yönü

Araştırma sonuçları incelendiğinde mali denetim firmalarında en yaygın psikolojik taciz biçiminin %71 oranıyla, yukarıdan aşağıya doğru dikey yönlü olduğu tespit edilmiştir. Üstleri ve aynı düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından psikolojik tacize uğradığını belirten katılımcıların oranı ise %20'dir. Sadece astları tarafından psikolojik tacize maruz kaldığını söyleyen katılımcı sayısı ise 1'dir.

**Tablo 3.5. Psikolojik Tacizin Yönü**

Taciz Uygulayanların Statüsü	Kişi Sayısı	Oran (%)
Astlar	1	1
Eşit Statüdekiler	4	4
Üstler	77	71
Astlar ve Üstler	2	2
Astlar ve Eşit Statüdekiler	1	1
Üstler ve Eşit Statüdekiler	22	20
Hepsi	1	1
		<b>100</b>

Mali denetim firmalarındaki usta-çırak ilişkisi ve sektördeki sağlam hiyerarşik yapı göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç gayet olağandır. Psikolojik tacize ilişkin gerek yabancı literatürde gerekse de yerel literatürde güç dengesizliğinin olduğu bir çalışma ortamında psikolojik taciz vakalarına daha sık rastlanıldığı ifade edilmektedir.

### 3.3.4.2.2. Psikolojik Taciz Uygulayan ve Tacize Maruz Kalan Kişilerin Özellikleri

Psikolojik taciz uygulayan kişilere bakıldığında hem erkeklerin hem de kadınların psikolojik taciz uyguladıkları görülmüştür. Araştırmanın ikinci bölümünde yer verilen çalışmaların çoğunda olduğu gibi taciz uygulayan erkek sayısı, taciz uygulayan kadın sayısından fazladır (Magee vd., Namie, Keashley ve Jagatic). Psikolojik taciz vakalarında fail olarak sadece erkeklerin bulunduğu vakaların oranı %45,4 iken fail olarak sadece kadınların bulunduğu vakaların oranı %33,3 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca kadınlar ve erkeklerin aynı anda psikolojik taciz uyguladığı vakaların oranı ise %21,3'tür.

**Tablo 3.6. Psikolojik Taciz Uygulayanların Cinsiyeti**

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Oran (%)
Kadın	36	33,3
Erkek	49	45,4
Hem kadınların hem de erkeklerin aynı anda taciz uyguladığı vakalar	23	21,3
		<b>100</b>

Psikolojik taciz kurbanlarının cinsiyetine ilişkin yapılan değerlendirme sonucunda erkek kurbanların oranı %64, kadın kurbanların oranı ise %36 olarak tespit edilmiştir. Daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi mali denetim firmalarında çalışan erkek sayısı kadın sayısına göre daha fazladır. Bu yüzden erkeklerin psikolojik tacize maruz kaldığı vakaların daha fazla olması sektörün çalışan yapısı göz önünde bulundurulduğunda olağan bir sonuçtur.

**Tablo 3.7. Psikolojik Tacize Maruz Kalanların Cinsiyeti**

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Oran (%)
Kadın	39	36
Erkek	69	64
		<b>100</b>

Araştırma sonucuna göre psikolojik tacizin hemcinsler arasında daha yoğun yaşandığı tespit edilmiştir. Kadınların %51,3 oranıyla daha çok kadınlara, erkeklerin ise %50,7 oranıyla daha çok erkeklere psikolojik taciz uyguladıkları görülmüştür. Çalışma verilerine göre kadınların erkeklere psikolojik taciz uyguladığından daha çok, erkekler kadınlara psikolojik taciz uygulamaktadır.

**Tablo 3.8. Cinsiyetler Arası Taciz Uygulama Detayları**

Fail-Kurban	Vaka Sayısı	Oran (%)
Kadının Kadına Uyguladığı Taciz	20	51,3
Erkeğin Kadına Uyguladığı Taciz	15	38,5
Hem Kadınların Hem de Erkeklerin Kadına Uyguladığı Taciz	4	10,2
		<b>100</b>
Erkeğin Erkeğe Uyguladığı Taciz	35	50,7
Kadının Erkeğe Uyguladığı Taciz	14	20,3
Hem Kadınların Hem de Erkeklerin Erkeğe Uyguladığı Taciz	20	29,0
		<b>100</b>

Psikolojik taciz uygulayanların sayısı, psikolojik taciz mağdurlarının çalışma ortamında ne şiddette bir baskıyla yüzleştiği konusunda fikir vermektedir. Taciz uygulayanların sayısının artması kurban için daha çekilmez bir iş ortamı yaratacak ve kurbanın bu olay karşısında kendini savunma ihtimalini azaltacaktır. Araştırma sonucuna bakıldığında tek kişinin taciz uyguladığı vakaların oranı %64,8 olarak ön plana çıkmaktadır. 2-4 kişilik gruplar tarafından psikolojik taciz uygulanan vakaların oranı %30,6 iken 5 ve daha fazla kişilik gruplar tarafından psikolojik taciz uygulanan vakaların oranı %4,6'dır.

**Tablo 3.9. Psikolojik Taciz Uygulayanların Sayısı**

Taciz Uygulayan Sayısı	Vaka Sayısı	Oran (%)
1	70	64,8
2-4	33	30,6
5 ve üzeri	5	4,6
		<b>100</b>

### 3.3.5. Psikolojik Tacizi Başlatan Kritik Olay

Araştırmanın birinci bölümünde de yer verildiği üzere psikolojik tacizi başlatan kritik olayın belirlenmesi, failin neden psikolojik taciz davranışı sergilediğinin anlaşılması açısından önemlidir. Psikolojik taciz davranışının hangi temele dayandığını öğrenmek adına da kritik olayın bilinmesi gerekmektedir.

**Tablo 3.10. Psikolojik Tacizi Başlatan Kritik Olay**

Olay	Vaka Sayısı	Oran (%)
İşe ilişkin yaşanan bir çatışmadan sonra	35	32,4
Kişisel bir çatışmadan sonra	22	20,4
Yeni bir yöneticinin gelişinden sonra	22	20,4
İşe yeni başladığı zaman	19	17,6
Herhangi bir nedene bağlı olmaksızın	10	9,2
		<b>100</b>

Araştırma sonucunda psikolojik tacizi başlatan kritik olayların yarısından fazlasının (%52,8) yani 57 vakanın uyuşmazlık temelli olduğu ortaya çıkmıştır. Mali denetim firmalarında taciz vakalarının çoğunlukla işe ilişkin bir çatışmadan sonra meydana geldiği görülmektedir. Saldırgan temelli uyuşmazlık oranları da bir hayli dikkat çekicidir. Taciz vakalarından %47,2'si yani 51 adet vakanın da saldırgan temelli gerçekleşmiştir. Mali denetim firmalarında ortaya çıkan taciz vakalarının neredeyse yarısının belirgin bir neden olmaksızın vuku bulması ise üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur.



### 3.3.6. Psikolojik Taciz Niteliğindeki Davranışlar, Davranışların Süreleri ve Sıklıkları

Anket formu hazırlanırken tüm katılımcılara psikolojik taciz ölçeği sunulmuş ve kendilerinden iş yerinde maruz kaldıkları davranışları işaretlemeleri istenmiştir. Ölçek içerisinde maruz kalınan davranışlara ne sıklıkla ve ne kadar süre boyunca rastladıkları da sorulmuştur. Böylelikle mali denetim firmalarında ortaya çıkan rahatsız edici davranışların belirlenmesi amaçlanmıştır.

#### 3.3.6.1. Psikolojik Taciz Davranışları

Araştırmanın anket formunda yer verilen psikolojik taciz ölçeğindeki taciz davranışları beş ana başlık altında toplanmıştır.

**Tablo 3.11. Psikolojik Taciz Davranışları**

Taciz Davranışları	Sayı	Oran(%)
Kişinin sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar	627	30,4
Kişinin sosyal imajına yönelik saldırılar	473	22,9
Kişinin mesleki gelişimine ve kariyerine yönelik saldırılar	430	20,8
Kişinin iletişim olanaklarının sınırlandırılması	425	20,6
Kişinin sağlığına yönelik saldırılar	110	5,3
		<b>100</b>

Araştırma sonucuna göre çalışanların en çok karşılaştıkları taciz davranışlarının sosyal ilişkilere yönelik yapılan saldırılar olduğu tespit edilmiştir. Bu davranışları sırasıyla sosyal imaja yapılan saldırılar, mesleki gelişime ve kariyere yapılan saldırılar ile iletişim olanaklarına yapılan saldırılar izlemektedir. Çalışanların sağlığına yönelik yapılan saldırıların %5,3 olduğu görülmektedir. Psikolojik tacizin yapısı gereği fiziksel şiddetten daha çok duygusal şiddeti kullanıyor olduğu göz önünde bulundurulursa bu sonuç gayet olağandır.

Davranış grupları ve maruz kalınan süreler dikkate alınmadan mali denetim sektöründe ön plana çıkan psikolojik taciz davranışları aşağıda verilmiştir.

**Tablo 3.12. Psikolojik Taciz Davranışları ve Dağılımları**

<b>Taciz Davranışları</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran(%)</b>
Konuştuğumda sözüm kesiliyor.	119	5,8
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum.	105	5,1
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor.	101	4,9
Sözlü / yazılı sorularıma cevap alamıyorum.	100	4,8
İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor.	95	4,6
Yapabileceğimin çok üzerinde işler veriliyor.	93	4,5
Arkamdan konuşuluyor.	90	4,4
Birim içi toplantılara alınmıyorum.	88	4,3
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor.	82	4,0
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor / verilmiyor.	76	3,7
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor.	72	3,5
Ben yokmuşum gibi davranılıyor.	67	3,2
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum.	63	3,1
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor.	62	3,0
Hak etmediğim bir departmana gönderildim.	61	3,0
Çalışma mekanım değiştiriliyor.	60	2,9
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor.	60	2,9
Kararlarıma şüpheyle yaklaşıyor.	59	2,9
Sık sık azarlanıyorum.	59	2,9
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum.	57	2,8
Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor.	56	2,7
İş yerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum	55	2,7
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyorlar.	53	2,6
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırtılıyor.	51	2,5
Hastalık / mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor.	51	2,5
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum.	51	2,5
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum.	44	2,1
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum.	44	2,1
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediliyor.	37	1,8

**Tablo 3.12. Psikolojik Taciz Davranışları ve Dağılımları**

<b>Taciz Davranışları</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran(%)</b>
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor.	32	1,5
Sağlığıma zarar verebilecek işler yapmaya zorlanıyorum.	13	0,6
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum.	6	0,3
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor.	3	0,1
		<b>100</b>

Konuşurken sözün kesilmesi en çok maruz kalınan davranış olarak göze çarpmaktadır. Bu davranış birçok sektörde olduğu gibi mali denetim sektöründe de ilk sırayı almaktadır. Ancak bu davranışın sergilenmesindeki amaç eğer sözü kesilen kişinin sindirilmesi ise bu davranışın psikolojik taciz kapsamına girdiğini söylemek mümkündür. Aksi durum söz konusuysa yani bu davranışı sergileyen şahıs, kişi ayırt etmeksizin karşısındaki kişinin sözünü kesiyorsa o zaman bu davranışın psikolojik taciz kapsamına girdiğini söylemek mümkün değildir. Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor, terfi zamanım geldiği halde terfim verilmiyor ya da geciktiriliyor ve mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor seçenekleri de mali denetim firmalarındaki çalışanlar tarafından diğer şıklara oranla daha fazla işaretlenmiştir.

### **3.3.6.2. Psikolojik Taciz Davranışlarının Süreleri ve Sıklıkları**

Psikolojik taciz vakalarında ilgili davranışlara ne kadar süreyle ve ne sıklıkla maruz kalındığı da kilit bir öneme sahiptir. Arızı olarak sergilenen davranışları psikolojik taciz olarak nitelendirmek doğru olmayacaktır. Anket formları incelendiğinde katılımcıların %42'si ilgili davranışlara ayda bir kez maruz kaldığını belirtmiştir. Katılımcıların %37'si haftada bir seçeneğini işaretlerken %21'i her gün ilgili davranışlara maruz kaldığını ifade etmiştir. Katılımcıların %74,6'sı ilgili davranışlarla 6 aydan daha uzun süredir karşı karşıya olduğunu belirtmiştir.

**Tablo 3.13. Psikolojik Taciz Davranışlarının Sıklıkları ve Süreleri**

Sıklık	Sayı	Oran(%)
Her gün	432	20,92
Haftada bir ya da iki kez	765	37,05
Ayda bir ya da iki kez	868	42,03
		<b>100</b>
Süre	Sayı	Oran(%)
Bir aydan az	208	10,07
1-6 ay arası	317	15,35
6 aydan çok	813	39,37
1 yıldan çok	727	35,21
		<b>100</b>

Çalışmaya göre psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışlara 6 aydan uzun süredir ve haftada en az bir kez maruz kalanların oranı %43 olarak ön plana çıkmıştır. Çalışmanın önceki bölümlerinde iş hayatlarının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğradığını belirtenlerin oranı ise %38,2'dir. Bu sonuçlardan hareketle katılımcıların yaklaşık olarak %5'inin psikolojik taciz olgusunu anlamakta güçlük çektiğini söyleyebiliriz.

### **3.3.7. Psikolojik Tacize Uğrama Açısından İş Yerindeki Mikro Düzeydeki Risk Grupları**

İstanbul'daki mali denetim firmalarında psikolojik tacize maruz kalma açısından mikro düzeydeki risk gruplarının belirlenmesi adına yapılan bu çalışmada bahsi geçen firmalarda psikolojik tacizin yaygınlığı da ölçülmüştür. Çalışmada mali denetim firmalarında cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim durumu ve iş yerindeki unvan faktörleri açısından psikolojik tacize uğramada risk altında olan gruplar tespit edilmeye çalışılmıştır.

### 3.3.7.1. Cinsiyet

Çalışmanın ikinci bölümünde de yer verildiği üzere cinsiyetin bir risk faktörü olup olmadığı konusunda birbirinden farklı sonuçlara ulaşmış çalışmalar mevcuttur. Kimi araştırmalarda cinsiyetin bir risk faktörü olduğu (Çay; 2008, Namie; 2017) kimi araştırmalarda psikolojik tacize uğramada cinsiyetin bir risk faktörü olmadığı öne sürülmüş (Vartia ve Hyyti; 2002) kimi araştırmalarda ise psikolojik taciz ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır (Gök; 2011).

**Tablo 3.14. Kadınlarda ve Erkeklerde Psikolojik Tacizin Yaygınlığı**

Son 1 Yıl İçinde			Çalışma Hayatının Herhangi Bir Döneminde		
Cinsiyet	Sayı	Oran(%)	Cinsiyet	Sayı	Oran(%)
Kadın	28	34,1	Kadın	39	36,1
Erkek	54	65,9	Erkek	69	63,9

Gerek son bir yıl içinde psikolojik tacize uğradığını belirten katılımcılar olsun gerekse de çalışma hayatının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğradığını belirten katılımcılar olsun mali denetim firmalarında cinsiyetler arasında belirgin farklılıklar vardır. Mali denetim firmalarında erkekler kadınlara oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar. Bu sonuç ikinci bölümde de yer verildiği üzere Naito'nun çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir (Naito; 2013, 114).

### 3.3.7.2. Yaş

Bazı meslek gruplarında yaşın, psikolojik tacize uğramada bir risk faktörü olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar mevcuttur (Trisic vd.; 2017, 41). Psikolojik taciz ve yaş arasında anlamlı bir ilişkinin bulunamadığı çalışmalar da mevcuttur (Deniz ve Ertosun; 2010, 131). Bu çalışma sonucunda mali denetim firmalarında yaşın psikolojik tacize uğramada bir risk faktörü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 3.15. Yaş Grupları Arasında Psikolojik Tacizin Yaygınlığı**

Son 1 Yıl İçinde			Çalışma Hayatının Herhangi Bir Döneminde		
Yaş Grubu	Sayı	Oran(%)	Yaş Grubu	Sayı	Oran(%)
25 ve altı	13	15,9	25 ve altı	13	12,0
25-34	28	34,1	25-34	35	32,4
34-43	20	24,4	34-43	28	25,9
44-54	15	18,3	44-54	23	21,3
55 ve üstü	6	7,3	55 ve üstü	9	8,3

Psikolojik tacize uğrama açısından en riskli yaş grubunun 25-34 yaş grubu olduğu tespit edilmiştir. 25-34 yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında psikolojik tacize uğrama açısından son bir yıl içerisinde en az %9,7 oranında fark bulunmaktadır. Mali denetim firmalarında çalışanların tecrübenip kariyerlerinin üst basamaklarına çıkmaya başlayacakları 25-34 yaş aralığında psikolojik tacize daha fazla uğramaları dikkat çekici bir sonuçtur. İş yerindeki pozisyonunu tehdit altında hisseden bazı çalışanlar, pozisyonlarını korumak ve kendilerine muhtemel tehdit oluşturacak kişileri çalışma ortamından izole etmek için bu kişilere psikolojik taciz uygulayabilmektedirler. Bu açıdan bakıldığında 25-34 yaş grubunda bulunan çalışanlardan daha kıdemli çalışanların, iş yerlerindeki konumlarını risk altında görmeleri nedeniyle ileride kendi yerlerine geçmesi muhtemel çalışanlara psikolojik taciz uyguladıkları söylenebilir.

### **3.3.7.3. Kıdem**

Toplumda yaygın olan kanı iş yerindeki kıdemle birlikte psikolojik tacize uğrama riskinin de azalacağı yönündedir. Yabancı literatürde de genellikle bu yönde sonuçlara ulaşılmıştır. Bu çalışma kapsamında da genel kanıyı destekleyici sonuçlara ulaşılmıştır. Son bir yılda psikolojik tacize uğradığını belirten 15 yıl ve üzeri kıdemde bir çalışan olmamıştır. Aynı kıdemde olup çalışma hayatının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğradığını belirtenlerin oranı ise sadece %4,6'dır.

**Tablo 3.16. İş Yerindeki Kıdeme Göre Psikolojik Tacizin Yaygınlık Düzeyi**

Son 1 Yıl İçinde			Çalışma Hayatının Herhangi Bir Döneminde		
Yaş Grubu	Sayı	Oran(%)	Yaş Grubu	Sayı	Oran(%)
0-1 Yıl	13	15,9	0-1 Yıl	15	13,9
1-3 Yıl	45	54,9	1-3 Yıl	57	52,8
4-10 Yıl	18	22,0	4-10 Yıl	25	23,1
11-15 Yıl	6	7,2	11-15 Yıl	6	5,6
15 yıl ve üzeri	-	-	15 yıl ve üzeri	5	4,6

İş yerindeki kıdemi 1-3 yıl olan çalışanlar gerek son bir yılda olsun gerekse de çalışma hayatlarının herhangi bir döneminde olsun en büyük risk grubunu oluşturmaktadırlar. 1-3 yıl arası kıdeme sahip olanlardan son bir yıl içinde psikolojik tacize maruz kaldığını belirtenlerin oranı %54,9 iken çalışma hayatlarının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğradığını belirtenlerin oranı %52,8 olarak belirlenmiştir. İş yerinde kıdem süresi 1-3 yılı aştıktan sonra ise psikolojik tacize uğrama oranı düşmektedir.

#### **3.3.7.4. Medeni Durum**

Literatür taraması yapılırken medeni durumun psikolojik taciz ile bir ilişkisinin olup olmadığını inceleyen çalışmaların büyük çoğunluğunda anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

**Tablo 3.17. Medeni Duruma Göre Psikolojik Tacizin Yaygınlık Düzeyi**

Son 1 Yıl İçinde			Çalışma Hayatının Herhangi Bir Döneminde		
Medeni Durum	Sayı	Oran(%)	Medeni Durum	Sayı	Oran(%)
Bekar	46	46,1	Bekar	59	54,6
Evli	36	43,9	Evli	49	45,4

Son bir yıl içerisinde psikolojik tacize uğrayan katılımcılar arasında evli ya da bekar olmanın risk unsuru olarak ön plana çıktığını söyleyemeyiz. Ancak çalışma hayatının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğrayan katılımcılara bakıldığında evli

olanların bekar katılımcılara göre %8,4 oranında daha fazla psikolojik tacize uğradığı sonucuna ulaşılmıştır.

### 3.3.7.5. Eğitim Seviyesi

Bazı meslek gruplarında eğitim seviyesi bir risk faktörü olarak ön plana çıkmaktadır. Özellikle her eğitim seviyesinden çalışanların aynı çalışma ortamında bulunması, eğitim seviyesine psikolojik taciz açısından ayırt edici bir faktör niteliği kazandırmaktadır. Ancak çalışma verileri incelendiğinde mali denetim firmaları çalışanlarının yaklaşık olarak %80'inin lisans ve lisansüstü seviyelerde eğitim almaları, bu çalışmada eğitim seviyesinin psikolojik taciz açısından bir risk faktörü olup olmadığının sağlıklı değerlendirilmesine olanak sağlamamaktadır.

**Tablo 3.18. Eğitim Seviyesine Göre Psikolojik Tacizin Yaygınlık Düzeyi**

Son 1 Yıl İçinde			Çalışma Hayatının Herhangi Bir Döneminde		
Eğitim Seviyesi	Sayı	Oran(%)	Eğitim Seviyesi	Sayı	Oran(%)
Lise	3	3,7	Lise	5	4,6
Ön Lisans	11	13,4	Ön Lisans	16	14,8
Lisans	51	62,2	Lisans	61	56,5
Lisansüstü	17	20,7	Lisansüstü	26	24,1

Oransal olarak en çok psikolojik tacize uğradığını belirten katılımcıların lisans seviyesinde eğitim aldıkları görülmektedir. Ancak daha önce de belirtildiği gibi çalışanların çoğunun lisans seviyesinde eğitime sahip olduğu düşünüldüğünde bu sonucun ortaya çıkması doğaldır.

### 3.3.7.6. İş Yerindeki Unvan

İş yerindeki unvan faktörü çoğu zaman yaş ve mesleki kıdem ile doğrudan ilişkilidir. Mali denetim firmalarının yapıları göz önünde bulundurulduğunda 30 yaş ve üzerinde, en az 5 yıllık tecrübeye sahip çalışanların yeni yeni uzman ve müdür unvanlarına sahip



oldukları görülmektedir. Katılımcıların halihazırda çalıştıkları iş yerlerindeki unvanları göz önünde bulundurulduğunda en çok psikolojik tacize maruz kalanların uzman pozisyonunda çalıştıkları görülmektedir.

**Tablo 3.19. Unvana Göre Psikolojik Tacizin Yaygınlık Düzeyi**

Son 1 Yıl İçinde			Çalışma Hayatının Herhangi Bir Döneminde		
Unvan	Sayı	Oran(%)	Unvan	Sayı	Oran(%)
Asistan	20	24,4	Asistan	20	18,5
Uzman	27	32,9	Uzman	32	29,6
Müdür	17	20,7	Müdür	23	21,3
Kıdemli Müdür	12	14,6	Kıdemli Müdür	21	19,4
Direktör	6	7,3	Direktör	8	7,4
Ortak	-	-	Ortak	4	3,7

Son bir yılda asistan ve uzman unvanına sahip çalışanların psikolojik tacize uğrama oranları toplamda %57,3 seviyesindedir. Direktörlerin psikolojik tacize uğrama oranı %7,3 iken ortak unvanına sahip katılımcıların psikolojik tacize hiç maruz kalmadıkları görülmüştür. Çalışmanın daha önceki kısımlarında da belirtildiği üzere bu durum mali denetim sektöründe yer alan usta-çırak ilişkisinin ve güçlü hiyerarşik yapının doğal bir sonucudur.

Çalışma hayatının herhangi bir döneminde psikolojik tacize uğrayanlar göz önünde bulundurulduğunda yine uzman unvanına sahip çalışanların daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmüştür. Halihazırda ortak unvanına sahip çalışanlarından ise çalışma hayatlarının herhangi bir döneminde psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtenlerin oranı %3,7'dir. Bu durum mali denetim firmalarında çalışanların kariyerlerinin bir bölümünde psikolojik tacize maruz kaldıklarını göstermektedir.

## SONUÇ

Psikolojik taciz olgusu 1960'lı yıllardan günümüze birçok araştırmaya konu olmuştur. Araştırıldığı ilk yıllarda iş dünyasının gündeminde kendine yer bulamayan psikolojik taciz, günümüz iş dünyasının en çok önemsenen konuları arasında yer almaktadır. Modern çalışma hayatının başlangıcı olarak kabul edilen Sanayi Devrimi'nden bugüne geçen süre göz önünde bulundurulursa iş yerindeki bu olumsuz davranışları önemsemek konusunda geç bile kalındığı söylenebilir.

Psikolojik tacize dünyanın hemen hemen her yerinde ve neredeyse tüm mesleklerinde rastlamak mümkündür. Psikolojik tacizin yaygınlaşmasının doğurabileceği sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda çalışma hayatında istenmeyen bu davranışların ülkelerin ekonomileri ve toplumsal yapıları açısından da bazı riskler barındırdığını söylemek mümkündür. Psikolojik tacizin çalışan verimliliğini azaltması ve maliyetlerini artırmasıyla birlikte ülke ekonomilerinin diğer ülkelerle olan ekonomik rekabet güçlerini kaybetmeleri ciddi bir maliyet unsurudur. Ekonomik etkilerinin yanında psikolojik tacizin ciddi toplumsal maliyetleri de bulunmaktadır. Psikolojik tacizin etkileriyle birlikte suça karışma oranları da artmaktadır. Ayrıca psikolojik tacizin çalışanlar üzerinde anksiyete bozukluğu oluşturduğu ve bazılarına uyuşturucu madde alışkanlığı edindirdiği görülmüştür.

Toplumsal yapının psikolojik taciz algısı üzerinde büyük etkisi olduğu görülmüştür. Bazı ülkelerdeki çalışma ortamlarında psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışlar bazı ülkelerde gayet normal karşılanabilmektedir. Bu durum ise üzerinde uzlaşmış taciz davranışlarının belirlenmesi açısından olumsuz bir etki oluşturmaktadır. Örneğin lakap takmak kimi ülkelerde psikolojik taciz davranışı olarak nitelendirilebilirken ülkemizde (olumsuz bir anlam içermiyorsa) bu durum normal karşılanabilmektedir.

Psikolojik taciz her çalışanın karşı karşıya kalabileceği olumsuz bir davranıştır. Ancak bazı çalışan gruplarının diğer gruplara göre psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığı

örnekler de görülmektedir. Dünya genelinde hizmet sektöründe psikolojik tacizin daha yaygın olduğu görülmüştür. Finans, sağlık ve eğitim sektörleri ise psikolojik tacizin daha fazla görüldüğü alt sektörlerdir. Mali denetim firmalarının yapısı finans sektöründeki firmalarla benzerlikler taşımaktadır. Usta-çırak ilişkisi ve güçlü hiyerarşik yapısıyla birlikte mali denetim sektöründe güç dengesizliği ortaya çıkmaktadır. Güç dengesizliği ise psikolojik taciz davranışları açısından uygun çalışma ortamı yaratmaktadır.

Çalışma hayatında neredeyse herkesin başına gelebilecek olan psikolojik tacizin belirli bazı grupların başına daha fazla gelebileceği düşünülmektedir. Beyaz yakalı çalışanların mavi yakalı çalışanlara kıyasla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı bilinmektedir (Varis; 2018, Davenport; 2003). Çalışmada dünya genelinde ve ülkemizde makro ve mikro düzeyde risk grupları irdelenmiştir. Makro düzeydeki gruplarda sektörel ve meslek grupları ayrımı yapılmıştır. Ülkelerin yapısına bağlı olarak bazı ülkelerde kamu çalışanları daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktayken, bazı ülkelerde ise özel sektör çalışanları daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Meslek gruplarında ise en fazla psikolojik tacize maruz kalanların hemşireler ve öğretmenler olduğu görülmüştür. Mikro düzeyde ise dünya genelinde kadınların erkeklere kıyasla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı görülmektedir. Ayrıca kıdem süresi arttıkça psikolojik tacize uğrama oranı düşmektedir.

Psikolojik tacize uğramada iş yerindeki mikro düzeydeki risk gruplarının belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, mali denetim firmalarında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde 30 yaşın altındaki çalışanların da diğer yaş gruplarına göre daha fazla psikolojik tacize uğradığı görülmüştür. Mali denetim firmalarının yapısı gereği kıdem arttıkça psikolojik tacize uğrama sıklığının azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde iş yerindeki unvan kademelerinde üst basamaklara çıkıldıkça psikolojik tacize uğrama ihtimalinin de azaldığı görülmüştür. Psikolojik taciz faillerinin çoğu kez erkekler olduğu görülmüştür.

Mali denetim sektöründeki psikolojik taciz davranışlarının çoğu kez uyumsuzluk temelli olarak ortaya çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların psikolojik taciz konusundaki bilgi düzeylerinin oldukça yüksek olduğuna ulaşılmış ve bu sonuç ülkemizde psikolojik taciz konusunda yapılan araştırma sayısının oldukça fazla olması ile ilişkilendirilmiştir.

Hayatlarının herhangi bir döneminde psikolojik tacize maruz kalan katılımcı oranının %38 olması mali denetim sektörü açısından oldukça çarpıcıdır. Bu sonuç sektördeki yöneticiler ve insan kaynakları departmanlarınca dikkatle değerlendirilmeli ve taciz davranışlarının önlenmesi konusunda gerekli çalışmaların yapılması için ilgili merciler ve meslek kuruluşları bilgilendirilmelidir. Çalışan sirkülasyonunun bu denli fazla olduğu bir sektörde psikolojik taciz konusunda gereken önlemlerin alınması meslekte yeterliliğe sahip çalışanların yetişmesi açısından elzemdir.

Çalışma sonuçlarından psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan katılımcılardan yaklaşık olarak %5'inin maruz kaldıkları davranışların aslında psikolojik taciz davranışı olduğunu bilmedikleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle gelecekte bu alanda çalışmayı planlayanların anket yerine mülakat ya da röportaj tekniklerini kullanmalarının daha verimli olacağı kanaatine ulaşılmıştır.

## KAYNAKÇA

- Akgeyik, Tekin,  
Meltem Güngör Delen,  
Şelale Uşen ve Umut  
Omay : "İş Yerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler", **Sosyal Siyaset Konferansları, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı**, 53. Kitap, 2007, s.231-274.
- Akgeyik, Tekin,  
Meltem Güngör Delen,  
Şelale Uşen ve Umut  
Omay : "İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma", **İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt.56, No.2, 2006, s.1-54.
- Akgeyik, Tekin,  
Meltem Güngör Delen,  
Şelale Uşen ve Umut  
Omay : "İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı:56, 2009, s.91-150.
- Akgeyik, Tekin,  
Meltem Güngör Delen,  
Şelale Uşen : **Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz**, 1. Baskı, Ankara, Özyurt Matbaacılık, 2013.
- Altuntaş, Ceren : "Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma", **Journal of Yaşar University**, Vol. 18, Issue:5, 2010, pp.2995-3015.
- Ansoleaga, Elisa,  
Constanza Gómez-  
Rubio, Amalia Mauro : "Violencia Laboral en América Latina: Una Revisión de la Evidencia Científica", **Vertex**, Vol.36, 2015, pp.444-452.
- Aykut, Gülnihal, v.d., : "Mobbing Exposure of Anaesthesiology Residents in Turkey", **Turkish Journal of Anaesthesiology & Reanimation**, Vol. 44, Issue:4, 2016, pp.177-189.
- Baykal, Adnan Nur : **Yutucu Rekabet - Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze**, 1. Baskı, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2005.
- Beswick, Johanna,  
Joanne Gore, David  
Palferman : **Bullying at Work: a Review of the Literature (WPS/06/04)**, Derbyshire, Health and Safety Laboratories, 2006.
- Beyhan Acar, Aslı,  
Gönen Dündar : "İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:37, Sayı:2, 2008, s.111-120.
- Bezirci, Muhamet,  
Fehmi Karasioğlu : "Türkiye'de Denetimin Tarihsel Gelişimi", Bu çalışma 1. Uluslararası Denetim Standartları Konferansında sunulmuş ve bildiri kitapçığı yayımlanmamıştır.

- Botha, Hanneri, J. A. : "The Information Audit:Principles and Guidelines",  
Boon : **Libri**, Vol. 53, Issue.1, 2003, pp.23–38.
- Bozkurt, Nejat : **Muhasebe Denetimi**, İstanbul, Alfa Basım, 2000.
- Brodsky, Carroll M. : **The Harrassed Worker**, First Edition, Toronto,  
Lexington Books, 1976.
- Čech, Tomáš : "Mobbing In Primary Schools – Effects On  
Interpersonal Relationships And School Climate,  
Options For Protection And Prevention", **School And  
Health**, Vol. 21, 2010, Pp.347-356.
- Cemaloğlu, Necati : "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Yıldırma  
Arasındaki İlişki", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim  
Fakültesi Dergisi**, Sayı:33, 2007, ss.77-87
- Chappell, Duncan, : **Violence at Work**, Third Edition, Geneva,  
Vittorio Di Martino : International Labour Office, 2006.
- Cruz, Adrienne, : **Gender-Based Violence in The World Of Work:  
Sabine Klinger : Overview And Selected Annotated Bibliography**,  
Geneva, International Labour Office, 2011.
- Cunniff, Leanri, : "Prevalence Of Workplace Bullying Of South African  
Karina Mostert : Employees", **Journal of Human Resource  
Management**, Vol.10, Issue.1, 2012, pp.1-15.
- Çay, Hülya : **İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir  
Uygulama**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler  
Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2008,  
İstanbul.
- Çelik, Songül, Sevinç : "Mobbing Perceptions Of High School Teachers",  
Peker : **Procedia Social and Behavioral Sciences**, Vol.9,  
2010, pp.1617-1623.
- Çetin, Cemile, Nurgül : "Mobbing ve Sonuçlarından Biri: Psikosomatik  
Bağcı Kurt : Belirtiler", **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal  
Bilimler Dergisi**, Cilt:18, Sayı: 2, 2016, pp.29-49.
- Çivilidağ, Aydın, : "Farklı Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan  
Nurten Sargın : Öğretmenlerde Psikolojik Taciz(Mobbing): Antalya İli  
Örneği", **Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler  
Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, 2011, s.11-22.
- Çoban, Sevgi : "A Literature Review of Mobbing Research in  
Different Sectors", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve  
İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:19, Sayı:4, 2017, s.37-  
60.
- Çobanoğlu, Şaban : **Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele  
Yöntemleri**, İstanbul, Timaş Yayınları, Psikoloji  
Dizisi, 2005.

- Davenport, Noa, Ruth  
Distler Schwartz, Gail  
Pursell Elliot : **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev. Osman Cem Önertoy, İstanbul, Sistem Yayınları, 2003.
- Deniz, Nevin, Öznur  
Gülen Ertosun : "The Relationship Between Personality And Being Exposed To Workplace Bullying Or Mobbing", **Journal of Global Strategic Management**, Vol.7, 2010, pp.129-142.
- Di Martino, Vittorio,  
Helge Hoel, Cary  
Lynn Cooper : Preventing Violence And Harassment in the Workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland, 2003.
- Duffy, Maureen, Len  
Sperry : "Workplace Mobbing: Individual And Family Health Consequences", **The Family Journal: Counseling And Therapy For Couples And Families**, Vol.15, No.4, 2007, Pp.398-404.
- Duru, Pınar, Mine Esin  
Ocaktan, Ümit Çelen,  
Özlem Örsal : "The Effect of Workplace Bullying Perception on Psychological Symptoms: A Structural Equation Approach", **Safety and Health at Work**, Vol.9, pp.210-215.
- Ecos : "En Latinoamérica, 14 millones de personas son víctimas de -mobbing-", (Çevrim içi), (<https://ecos.la/UY/13/Sociedad/2017/05/31/14088/en-latinoamerica-14-millones-de-personas-son-victimas-de-mobbing/>), 13 Mart 2019.
- Ebru Öztüm Tümer : **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara, 2014.
- Ege, Harald : **Mobbing: Conascerlo per Vincerlo**, Milano, Franco Angelli, 2001.
- Einarsen, Stale : "The Nature and Causes of Bullying at Work", **International Journal of Manpower**, Vol.20, No.1-2, 1999, pp.16-27.
- Einarsen, Stale : "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", **Aggression and Violent Behavior**, Vol.5 Issue.4, 2000, pp.379-401.
- Einarsen, Stale,  
Anders Skogstad : "Bullying at Work:Epidemiological Findings in Public and Private Organizations", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.5, No.2, 1996, pp.185-201.

- Einarsen, Stale, Bjorn  
Inge Raknes, Stig  
Berge Matthiesen : "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", **European Work and Organizational Psychologist**, Vol.4, 1994, pp.381-401.
- Einarsen, Stale, Helge  
Hoel, Dieter Zapf,  
Cary Lynn Cooper : **Bullying and Harassment in the Workplace: Development in Theory, Research, and Practice**, Second Edition, London, Taylor & Francis, 2011.
- Einarsen, Stale, Helge  
Hoel, Guy Notelaers : "Measuring Exposure To Bullying And Harassment At Work: Validity, Factorstructure And Psychometric Properties Of The Negative Act Questionnaire", **Work and Stress**, Vol.23, Issue.1, 2009, pp.24-44.
- Erçiçek, Merve : **Türkiye'de Denetimin Gelişimi ve Yeni Gelişmeler Işığında Denetimin Dönen Varlıklara Etkisi ve Bir Uygulama**, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, Aydın.
- Erdoğan, Sedat, Bilal  
Solak : "Türkiye'de Şeffaflık Raporları ve Bağımsız Denetim Sektörüne Yönelik Ampirik Bir Çalışma", **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, 2016, s.175-195.
- Ertaş, Handan, Fatma  
Çiftçi Kıraç : "Sağlık Sektöründe Mobbing", **International Anatolia Academic Online Journal**, 2018.
- Ertürk, Abbas, Necati  
Cemaloğlu : "Causes of Mobbing Behavior", **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Vol.116, 2014, pp.3669-3678.
- Ferrari, Elena : **Raising Awareness On Mobbing: An Eu Perspective, European Commission On Preventive Measures To Fight Violence Against Children, Young People And Women**, DAPHNE Programme, Brussels 2004.
- Gök, Sibel : "Prevalence And Types Of Mobbing Behavior: A Research On Banking Employees", **International Journal of Human Sciences**, Vol.8, Issue.1, 2011, pp.318-334.
- Göktürk, Gamze  
Yeşim, Sefa Bulut : "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:1, Sayı:24, 2012, s.53-70.
- Güngör, Meltem : **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye'de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2007, İstanbul.



- Güngör, Meltem : **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**, İstanbul, Derin Yayınları, 2008.
- Hacıcaferoğlu, Serkan : "A Survey on the Relationship Between the Levels of Intimidation (Mobbing) Behaviors of the Branch Teachers Employed in the Secondary Education and the Demographic Characteristics", **İnönü University Journal of The Faculty of Education**, Vol.14, Issue.3, 2013, pp.111-127.
- Harrisson, Madelaine, Carmen G. Loiselle, André Duquette, Sonia Semenik : "Hardiness, Work Support And Psychological Distress Among Nursing Assistants And Registered Nurses in Quebec", **Journal of Advanced Nursing**, Vol.38 Issue.6, 2002, pp.584-591.
- Hoel, Helge, Cary Lynn Cooper : **Destructive Conflict and Bullying at Work**, Manchester School of Management UMIST, 2000.
- Hoel, Helge, Cary Lynn Cooper, Brian Faragher : "The Experiences of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.10, Issue 4, 2001, pp.443-465.
- Hoel, Helge, Kate Sparks, Cary Lynn Cooper : **The Cost Of Violence/Stress At Work And The Benefits Of A Violence/Stress-Free Working Environment**, International Labour Organization (ILO), Geneva, 2002.
- Huber, Brigitte : **Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz**, Niedernhausen, 1994.
- Hubert, Adrienne B., Marc Van Veldhoven : "Risk Sectors For Undesirable Behaviour And Mobbing", **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, Vol.10, Issue.4, 2001, pp.415-424.
- Illing, Jan, v.d., : **Workplace Bullying: Measurements And Metrics To Use in the NHS**, Newcastle University, 2016.
- ILO : **Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work**, International Labour Organization (ILO), Geneva, 2016.
- ..... : **Ending Violence And Harassment in The World Of Work**, International Labour Conference, 107th Session, 2018.
- ..... : "Decent Work", (Çevrim içi), ([http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm)), 22 Nisan 2018.
- İzmir, Gökalp, Aygül Fazlıoğlu : **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Ankara, 2010.

- Kara Söker, Merve, Arcan Tuzcu : "Özel Sektör Hizmet İşletmelerinde Yıldırma (Mobbing): Mağdurlar ile Mağduriyet Yaşamayanlar Üzerine Karşılaştırmalı Nitel Bir Araştırma", **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı.4, 2017, s.36-70.
- Karabacak Aşır, Serap, Gülден Akın : "İlköğretim Okullarındaki Yıldırma (Mobbing) Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Bakış", **International Journal of Human Sciences**, Vol.11, Issue:1, 2014, pp.584-602.
- Keashly, Loreleigh, Karen Jagatic : "North American Perspectives on Hostile Behaviors and Bullying at Work", **Bullying and Harassment in the Workplace**, 2011, pp.41-71.
- Kırılmaz, Harun, Gülcan Şantaş : "A Research for Determining Psychosocial Risk Factors among Health Employees", **Open Access Library Journal**, Vol.3, 2016, pp.1-14.
- Kış, Ali : "Öğretmenlerin Okulda Karşılaştıkları Yıldırma (Mobbing) İlişkin Medeni Durumun Etkisi: Bir Meta-Analiz", **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt:24, Sayı:2, ss.463-478.
- Koç, Mustafa, Hilal Urasoğlu Bulut : "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet Yaş ve Lise Türü Değişkenleri Açısından İncelenmesi", **International Online Journal of Educational Sciences**, Vol.1, Issue.1, 2009, pp.64-80.
- Kovacic, Andrej, Nevenka Podgornik, Zorica Pristov, Andrej Raspor : "Mobbing in a Non-Profit Organisation", **Organizacija**, Vol.50, Issue.2, 2017, pp.178-186.
- Kutukız, Doğan, M. Akif Öncü : "Bağımsız Denetimin Anonim Ortaklıklarda Kurumsal Yönetimin Gelişmesine Etkisi", **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:41, 2009, s.131-139.
- Leymann, Heinz : "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", **Violence and Victims**, Vol.5, No.2, 1990, pp.119-126.
- Leymann, Heinz : "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.5, No.2, 1996, pp.165-184.
- Magee, Christopher, v.d., : **Workplace Bullying in Australia**, University of Wollongong-Centre for Health Initiatives, Wollongong, 2014.
- Mahiroğulları, Adnan : "Endüstri Devrimi Sonrasında Emegın İstismarını Belgeleyen İki Eser:Germinal ve Dokumacılar", **Sosyoloji Konferansları**, Sayı:32, 2005, s.41-53.

- Matthiesen, Stig Berge, v.d., : "The Escalation of Conflict :A Case Study of Bullying at Work", **International Journal of Management and Decision Making**, Vol.4, No.1, 2003, pp.96-112.
- Mercanlıoğlu, Çiğdem : "Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2010, s.37-46.
- Mimaroğlu Bucuklar, Neslihan : **Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Tükenmişlikleri ve Bazı Değişkenler İle İlişkisinin İncelenmesi**, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009, İstanbul.
- Mimaroğlu, Hande, Hüseyin Özgen : "Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:17, Sayı:1, 2008, s.321-334.
- Mizrahi, Rozi : "Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri", **Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, 2013, s.443-452.
- Moayed, A. Farman, Daraiseh Nancy, Shell Richard, Sam Salem : "Workplace Bullying: A Systematic Review of Risk Factors and Outcomes", **Theoretical Issues in Ergonomics Science**, Vol.7, Issue.3, 2006, pp.311-327.
- Moore, Phoebe V. : **The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work**, International Labour Office, Geneva, 2018.
- Naito, Shino : "Workplace Bullying in Japan", **JILPT International Seminar 2013: Workplace Bullying and Harassment**, 2013.
- Namie, Gary : "Workplace Bullying: Escalated Incivility", **Ivey Business Journal**, Vol.68, Issue.2, 2003, pp.1-6.
- ..... : "Workplace Bullying: Hazard for Healthcare Professionals", **Clinician News**, Vol.9 Issue.11, 2005, pp.14-15.
- ..... : **U.S. Workplace Bullying Survey**, The Workplace Bullying & Trauma Institute, Washington, 2007.
- ..... : **U.S. Hostile Workplace Survey**, The Workplace Bullying & Trauma Institute, Washington, 2008.
- ..... : **U.S. Hostile Workplace Survey**, The Workplace Bullying & Trauma Institute, Washington, 2010.

- Namie, Gary, Daniel  
Christensen, David  
Phillips : **U.S. Workplace Bullying Survey**, The Workplace Bullying & Trauma Institute, Washington, 2014.
- Namie, Gary : **U.S. Workplace Bullying Survey**, Workplace Bullying Institute, Washington, 2017.
- Namie, Gary : **U.S. Workplace Bullying Survey - Gender & Race**, The Workplace Bullying & Trauma Institute, Washington, 2017.
- Namie, Gary & Ruth : "The Role of the Consultant in Assessing and Preventing Workplace Bullying and Mobbing", In Maureen Duffy & David C. Yamada (Eds.) **Workplace Bullying and Mobbing in the United States**. Santa Barbara, CA: Praeger Press, 2018.
- Neuman, Joel H., R.  
A. Baron : "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes and Preferred Targets", **Journal of Management**, Vol.24, 1998, pp.391-419.
- Notelaers, Guy, Jeroen  
Vermunt, Elfi  
Baillien, Stale  
Einarsen, Hans De  
Witte : "Exploring Risk Groups Workplace Bullying With Categorical Data", **Industrial Health**, Vol.49, 2011, pp.73-88.
- Onbaş, Nurettin : **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma**, Harran üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2007, Şanlıurfa.
- OSHA EU : **Workplace Violence and Harassment: a European Picture**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2010.
- Paoli, Pascal, Damien  
Merlié : Third European Survey On Working Conditions 2000, European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions, Loughlinstown, 2001.
- Pedro, Mariano  
Meseguer, María  
Isabel Soler Sánchez,  
María Concepción  
Sáez Navarro, Mariano  
García Izquierdo : "Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health", **The Spanish Journal of Psychology**, Vol.11, Issue.1, 2008, pp.219-227.

- Pillinger, Jane : **Violence And Harassment Against Women And Men in The World Of Work : Trade Union Perspectives And Action**, International Labour Office, Geneva, 2017.
- Polat Hüsrevşahi, Selda : "Relationship between Organizational Mobbing and Silence Behavior among Teachers", **Educational Sciences: Theory & Practice**, Vol.15, Issue.5, 2015, pp.1179-1188.
- Polat, Oğuz, Işıl Pakiş : "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", **Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:4, 2012, ss.211-217.
- Pranjić, Nurka, Ljiljana Maleš-Bilić, Azijada Beganlić, Jadranka Mustajbegović : "Mobbing, Stress, and Work Ability Index among Physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey Study", **Croatian Medical Journal**, Vol.47, Issue.5, 2006, pp.750-758.
- Quine, Lyn : "Workplace Bullying, Psychological Distress and Job Satisfaction in Junior Doctors", **Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics**, Vol.12, 2003, pp.91-101.
- Rehman, Fazal, Farwida Javed, Aminullah Khan, Tariq Nawaz, Shabir Hyder : "Determining the Effects of Mobbing on Organizational Commitment: A Case of Educational Sector in Pakistan", **Journal of Education and Practice**, Vol.6, Issue.22, pp.101-105.
- Sağbaşı, Murat, Mehmet Naci Efe, Cem Karabal : "Sağlık Çalışanlarında Mobbing: Kamu Ve Özel Sağlık Kurum Çalışanlarının Karşılaştırmalı Türkiye Örneği", **Uluslararası Hakemli Psikiyatri Ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:3, 2015, s.60-77.
- Salin, Denise : "Prevalence And Forms Of Bullying Among Business Professionals: A Comparison Of Two Different Strategies For Measuring Bullying", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.10, Issue.4, 2001, pp.425-441.
- Salin, Denise : "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment", **Human Relations**, Vol.56, Issue.10, 2003, pp.1213-1232.
- Shallcross, Linda, Michael Sheehan, Sheryl Ramsay : "Workplace Mobbing: Experiences In The Public Sector", **International Journal of Organisational Behaviour**, Vol.13, Issue.2, 2008, pp.56-70.
- Shelton, Tammy L. : "Mobbing, Bullying, & Harassment: A Silent Dilemma in the Workplace", **Southern Illinois University Research Papers**, Paper 149, 2011, pp.1-37.

- Siew Beng, Khoo : "Academic Mobbing: Hidden Health Hazard At Workplace", **Malaysian Family Physician**, Volume.5, Number.2, 2010, pp.61-67.
- Şentürk, Esmâ Ebru, Ercan Yavuz : "The Effect of Mobbing on Organizational Commitment", **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Vol.9, Issue.4, 2017, pp.510-529.
- Şimşek Ertek, Seyhan : **Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma**, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009, İstanbul.
- Tınaz, Pınar : **İşyerinde Psikolojik Taciz**, 2. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2008.
- Tınaz, Pınar : "Mobbing, Ahlak ve Hukuk Kurallarını İhlal Eden Sinsi ve Zalim Çalışma Yaşamı Olgusudur", **HR İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi**, Sayı:Haziran, 2011.
- Toker Gökçe, Asiye : **İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma**, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2008, Ankara.
- Toksöz, Gülay : **Decent Work Country Report-Turkey**, International Labour Office, Geneva, 2008.
- Trišić, Marko, Jovana Petrović, Dušan Garabinović : "The Phenomenon Of Mobbing In Serbia And Europe", **Trendovi u Poslovanju**, Vol.5, 2017, pp. 39-46.
- Turan, Fikrettin : **İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, İstanbul.
- Tutar, Hasan : **İşyerlerinde Psikolojik Şiddet**, 3.Baskı, Ankara, Platin Yayıncılık, 2004.
- Tüz, Melek : **İşletmelerde Yönetim Modelleri: Avrupa, Amerika, Japonya, Türkiye Uygulamaları**, İstanbul, Aktüel Yayınları, 2004.
- Uluğ, Feyzi, Başak Beydoğan : "Mobbing in Public Organizations", **TODAIÉ's Review of Public Administration**, Vol.3, Issue.1, 2009, pp.63-97.
- Varis, Kirsi : **Workplace Bullying in Finland: Prevention Methods And Their Implementation in Finnish Companies**, Helsinki Metropolia University Social Sciences Institute, Unpublished Master's Thesis, 2018, Helsinki.

- Vartia, Maarit : **Workplace Bullying: A Study on the Environment, Well-being and Health**, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 2002.
- Vartia, Maarit, Jari Hyyti : "Gender Differences In Workplace Bullying Among Prison Officers", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.11, Issue.1, 2002, pp.113-126.
- Vartia-Väänänen, Maarit : "Workplace Bullying and Harassment in the EU and Finland", **Workplace Bullying and Harassment**, Vol.1, 2013, pp.1-22.
- Vivolo-Kantor, Alana M., Brandi N. Martell, Kristin M. Holland, Ruth Westby : "A Systematic Review And Content Analysis Of Bullying And Cyber-Bullying Measurement Strategies", **Aggression and Violent Behavior**, Vol.19, Issue 4, 2014, pp.423-434.
- Vveinhardt, Jolita, Włodzimierz Sroka : "Mobbing And Harassment In The Steel Enterprises", **Metalurgija**, Vol. 56, 2016, pp.275-278.
- Yamada, David : "Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment", **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Vol:32, Issue:1, 2010, pp.251-284.
- Yamada, David : "Workplace Bullying And The Law: Emerging Global Responses", In: Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. Cooper (eds.) **Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice**. London: Taylor and Francis, pp.469-484.
- Yapıcı Akar, Nuray, Nilgün Anafarta, Fulya Sarvan : "Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study", **Ege Academic Review**, Vol.11, Issue.1, 2011, pp.179-191.
- Yelgeçen Tiğrel, Elvin, Özgür Kökalan : "Academic Mobbing in Turkey", **World Academy of Science, Engineering and Technology**, Vol.31, 2009, pp.959-967.
- Yıldız, Ali Naci, Mehmet Kaya, Nazmi Bilir : **İşyerinde Şiddet**, Ankara, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş., 2011.
- Yüçetürk, Elif, Mustafa Kemal Öke : "Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey", **Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe**, Vol.8, No.2, Equal opportunities in south-eastern Europe, 2005, pp.61-70.

Zapf, Dieter

: "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", **International Journal of Manpower**, Vol.20, Issue.1/2, 1999, pp.70-85.





# ANKET FORMU

Lütfen sizin için uygun olan seçeneği  şeklinde işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz:  Kadın  Erkek  
Yaşınız:  25 altı  25-34  35-43  44-54  55 Üstü  
Öğrenim Durumunuz:  Lise  Ön Lisans  Lisans  Lisansüstü (Master/Doktora)  
Medeni Durumunuz:  Bekar  Evli  Boşanmış  Dul

**K.1** Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

0-3  3-5  6-10  11-15  15 üstü

**K.2** Bu kurumda ne kadar süredir çalışıyorsunuz?

0-1  1-3  4-10  11-15  15 üstü

**K.3** Kurumdaki konumunuz nedir?

Asistan  Uzman  Müdür  Kıdemli Müdür  
 Direktör  Ortak  Diğer .....

**K.4** Departmanınızda toplam kaç kişi çalışmaktadır?

1-4 kişi  5-10 kişi  11-20 kişi  20'den fazla kişi

**K.5** Yöneticinizin cinsiyeti nedir?

Kadın  Erkek

**K.6** Aşağıdaki kavramlar arasında daha önce duyduklarınızı işaretleyiniz. (Birden fazla işaretleme yapabilirsiniz)

Psikolojik Taciz  Bullying  Mobbing  Duygusal Taciz  
 Psikolojik Şiddet  Yıldırma  İşyeri Kabalığı  Hiçbirini duymadım (K.8'e geçiniz)

Bir kişinin, üstleri, astları veya aynı düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından sürekli ve sistematik bir biçimde aşağılanması, küçümsenmesi, azarlanması, kişiliğine ve işine yönelik tehdit ve saldırılarda bulunulması, dışlanması, fikirlerinin ve önerilerinin dikkate alınmaması, kendisiyle alay edilmesi ve hakkında asılsız dedikoduların çıkarılması, yaptığı işe değer verilmemesi gibi davranışlara maruz kalmasına psikolojik taciz/şiddet denilmektedir. Bu davranışlar çalışanın duygusal açıdan zarar görmesine neden olmakta ve kendine olan güvenini zedelemektedir. Bu davranışlara bir veya iki kez maruz kalmış olmak psikolojik taciz/şiddet olarak nitelendirilemez. İlgili davranışların psikolojik taciz/şiddet olarak nitelendirilebilmesi için süreklilik arz etmesi gerekmektedir. **Aşağıdaki sorulara bu bilgiler ışığında cevap**

**K.7** Son bir yıldır herhangi bir kişi/grup tarafından psikolojik taciz/şiddet davranışına maruz kaldınız mı?

Evet  Hayır  Bilmiyorum/Fikrim yok

**K.8** Çalışma hayatınız boyunca herhangi bir zaman psikolojik taciz/şiddet davranışına maruz kaldınız mı?

Evet  Hayır  Bilmiyorum/Fikrim yok

**K.9** Psikolojik taciz/şiddet uygulayan kişi/kişiler kim/kimlerdi?

Astlarım  Astlarım ve aynı düzeydeki çalışma arkadaşlarım  
 Üstlerim  Üstlerim ve aynı düzeydeki çalışma arkadaşlarım  
 Aynı düzeydeki çalışma arkadaşlarım  Hepsi  
 Astlarım ve üstlerim  Hiçbiri

**K.10** Psikolojik taciz/şiddet uygulayan kişi/kişilerin cinsiyeti neydi?

Kadın  Erkek  Her ikisi de

**K.11** Psikolojik taciz/şiddet uygulayan/uygulayanlar kaç kişiydi?

1  2-4  5 den fazla

**K.12** Psikolojik taciz/şiddet aşağıdaki hangi olaydan sonra başladı?

İşe yeni başladığım zaman  
 Bu kişi/kişilerle yaşadığım işe ilişkin bir çatışmadan sonra  
 Bu kişi/kişilerle yaşadığım kişisel bir çatışmadan sonra  
 Birime yeni bir yöneticinin gelmesinden sonra  
 Ortada görünür herhangi bir neden yokken birden bire  
 Diğer .....

**K.13** Aşağıdaki davranışların hangilerine, ne kadar süre ile maruz kaldınız? (**Sadece maruz kaldığınız davranışları işaretleyiniz.**)

	SIKLIK			SÜRE			
	Her gün	Haftada bir iki	Ayda bir iki	Bir aydan az	1-6 ay	6 aydan çok	1 yıldan çok
Konuştuğumda sözüm kesiliyor							
Sözlü / yazılı sorularıma cevap alamıyorum							
Yanlış ya da eksik bilgilendiriliyorum							
Yaptığım öneriler tartışılmadan reddediliyor							
İşimle ilgili kararlar alınırken bana danışılmıyor							
Birim içi toplantılara alınmıyorum							
Sorumluluğumda olan görevler elimden alınıyor							
Yapabileceğim çok üzerinde işler veriliyor							
Mesleki niteliklerimin altında işler veriliyor							
Çalışma saatleri dışında dahi kontrol ediliyorum							
Onayım alınmadan özel yazışmalarım kontrol ediliyor							
Terfi zamanım geldiği halde geciktiriliyor / verilmiyor							
Çalışma mekanım değiştiriliyor							
Hak etmediğim bir departmana gönderildim							
Çalışma arkadaşlarım benimle konuşmaktan / çalışmaktan kaçınıyorlar							
Çalışma arkadaşlarımdan uzak bir ofiste çalışıyorum							
Ben yokmuşum gibi davranılıyor							
İşyerindeki sosyal aktivite ve eğlencelerden haberdar edilmiyorum							
İşle ilgili konularda kimseden yardım alamıyorum							
Çalışma arkadaşlarım bana karşı kıskırılıyor							
Sık sık azarlanıyorum							
Hakkımda dolaylı / doğrudan kötü niyetli imalar yapılıyor							
Arkamdan konuşuluyor							
Yalan söylemek / yanlış bilgi vermekle suçlanıyorum							
Yöneticimin / çalışma arkadaşlarımdan önünde aşağılanıyorum							
Özel hayatımla / fiziksel görünüşümle dalga geçiliyor							
Yaptığım işler acımasızca eleştiriliyor							
Kararıma şüpheyle yaklaşıyor							
Küfürlü veya aşağılayıcı kelimeler sarf ediyor							
Hastalık / mazeret izni kullanmam kısıtlanıyor							
Sağlığıma zarar verebilecek işler yapmaya zorlanıyorum							
Fiziksel şiddetle tehdit ediliyorum							
Çalışma ortamıma fiziksel zararlar veriliyor							

Diğer .....

.....

.....

.....

.....

.....

**### GİZLİDİR ###**