

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE AKADEMİK ARAŞTIRMALAR

Mehmet Akif ÖZER¹

Tolga ÇAL²

Özet: İşyerinde Psikolojik Taciz (İPT), çalışma hayatında moda kavram olan verimliliğin artırılması çalışmaları neticesinde iyice kızışan rekabet ortamı ile birlikte varlığını her geçen gün daha fazla hissettirmeye devam etmektedir. Teknolojinin insan hayatına getirdiği kolaylıklar büyük oranda olumlanırken bir yandan da teknolojik ilerlemeler insanların kişisel özgürlük alanlarını daraltmakta, yaşanan ve çalışılan yerleri biri bizi gözetliyor evine dönüştürmektedir. Bu çalışma ile IPT konusunda yapılan lisansüstü alan araştırmaları içerik analizine tabi tutularak, IPT olgusunun Türk akademi çevresinde ele alınış şekli irdelenmiş ve IPT ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve düzeyi sorgulanmıştır. Bu çalışmanın evreni, 2004–2010 yılları arasındaki 7 yıllık süreçte IPT konusunda Türkiye’de yapılmış olan ve YÖK Elektronik Ulusal Tez Arşivinde yer alan toplam 139 doktora ve yüksek lisans tezidir. Konuyla ilgili YÖK Elektronik Ulusal Tez Arşivinde yer alan 139 tez içerisinde internet ortamında bilgisayara indirilmesine izin verilen tez sayısı ise 93’dür. İzin verilen 93 tez içerisinde ise bu çalışmanın amacına yönelik olarak 30 tez seçilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Taciz, Psikolojik Taciz, Mobbing, Zorbalık, Bezdirme

Psychological Harassment in the Workplace and Academic Researches

Abstract: Psychological Harassment at Work (PHaW) continues to work through increasingly with fiercely competitive climate by reason of the efforts to increase the efficiency as a fashion concept in professional life. Even though it is substantially affirmed that technology gives the facilities to human life, progress of the technology also restricts the civil liberty zones of the people and transforms the living and work spaces to “Big Brother House”. By this study, master’s field surveys regarding the PHaW were put through the content analysis and the fact of PHaW was explicated how to handle in the

¹ Doç. Dr., Gazi Üniversitesi İİBF Kamu Yön. Bölümü Öğretim Üyesi (ozer@gazi.edu.tr)

² Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi A.B.D. Doktora Öğrencisi (tolga_cal@yahoo.com)

field of Turkish academy and presence and level of relationship between PHaW and demographic characteristics was interrogated. Population of this study are 139 dissertations and master's theses recorded in Turkish Supreme Education Council's electronic national thesis archivist regarding PHaW prepared in Turkey during 7 years between 2004 and 2010. There were 93 theses which were permitted by Turkish Supreme Education Council's electronic national thesis archivist to download computer on point within 139 theses. Then, 30 theses were selected according to aim of this study within 93 downloaded theses.

Keywords: *Harassment, Psychological Harassment, Mobbing, Despotism, Sicken*

GİRİŞ

İşyerinde Psikolojik Taciz (İPT) olgusu örgütlerde yaşanan olumsuz tutum ve davranışlar sürecidir. Şiddet kavramı neredeyse insanlık tarihi ile eştir ve kişilerin hedeflere ulaşmak için başvurduğu en başlıca araçlardan birisi olmuştur. Tarihsel süreçte şiddet, ağırlıklı olarak karşı tarafa fiziksel tahribat vermek şeklinde iken zamanla psikolojik taciz formunu da almıştır. Günümüzde küreselleşen dünyada birçok kavram da yeni şekiller almaya devam etmektedir.

Teknolojinin insan hayatına getirdiği kolaylıklar büyük oranda olumlanırken bir yandan da teknolojik ilerlemeler insanların kişisel özgürlük alanlarını daraltmakta, yaşanan ve çalışılan yerleri *biri bizi gözetliyor* evine dönüştürmektedir. Üretim yelpazesinin alabildiğine genişlediği günümüz toplumunda ise buna paralel tüketimin de teşvik edilmesi ve neticesinde *fast food* bir yaşam kültürünün insanlara enjekte edilmesi, insanları baş edilmesi güç stres unsurlarıyla baş başa bırakmaktadır.

Psikolojik taciz, çalışma hayatında moda kavram ve anlayış olarak verimliliğin artırılması çalışmaları neticesinde iyice kızışan rekabet ortamı ile birlikte varlığını her geçen gün daha fazla hissettirmeye devam etmektedir. IPT, toplumsal ve çalışma hayatında her zaman mevcut olan, fakat diğer şiddet türlerinin yaygınlığı nedeniyle ön plana çıkmamış ve fark edilmemiş bir olgudur. Bilim dünyası da yaşanan bu olumsuz sürecin suç teşkil eden etik dışı davranışlar olduğunu ancak 1980'li yıllardan sonra keşfetmiştir. O tarihten itibaren de konuya ilişkin başta İskandinav ülkeleri olmak üzere batı dünyasında birçok bilimsel çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Ülkemizde ise IPT ile ilgili akademik çalışmaların 2000'li yıllardan itibaren ağırlıklı olarak başladığı ve ancak son yıllarda artan oranda konu üzerinde alan araştırmalarının yapıldığı görülmektedir. Türk bilim çevresinde farkındalığın sağlanmış olmasına karşın, Türk halkı ve çalışma hayatında henüz IPT kavramının bilinmediği de aşıkardır. Bu ise, geçmişte olduğu gibi günümüzde

de İPT’de bulunmanın ve maruz kalmanın çalışma hayatının sıradan bir olgusu olarak kanıksanmaya devam edildiğini göstermektedir. Ancak, İPT ile mücadele konusunda Mart 2011 ayı içerisinde yayımlanan Başbakanlık Genelgesi ile de bu farkındalığın önümüzdeki dönemde Türk çalışma hayatında sağlanacağı ve konu üzerindeki tartışmaların da başlayacağı bir gerçekliktir.

Yapılan çalışmalar, İPT’nin çalışanlar üzerinde ciddi psikolojik ve fiziksel zararlara neden olduğunu ortaya koymaktadır. İPT şekilleri, tacizcinin ve mağdurun kişilik özelliklerine, örgütlerin kültür yapılarına ve zamana göre farklılıklar göstermektedir. Ancak, tacize maruz kalan kişiler hemen hemen benzer sıkıntıları paylaşmaktadır. İPT, kişilerin özgüvenlerini kaybetmelerine, işten ayrılmalarına ve hatta ciddi depresif durumlarda kalarak intihar etmelerine kadar götürecek birçok olumsuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır.

Maruz kalan kişileri bu kadar derinden ve olumsuz bir şekilde etkileyen İPT ile mücadele konusunda ülkemizde henüz açık yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum tacizcileri cesaretlendirmekte, mağdurları ise daha fazla karamsarlığa itmektedir. Çalışma hayatını bozarak gerek bireylerin psikolojilerine ve gerekse de bunun neticesinde ülke ekonomisine verdiği ağır tahribatlar nedeniyle İPT ile mücadele konusunda toplumun bilinçlendirilmesi ve nihayetinde ağır yaptırımları olan özel yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışma ile İPT konusunda yapılan lisansüstü alan araştırmaları içerik analizine tabi tutularak, İPT olgusunun Türk akademi çevresinde ele alınış şekli irdelenmiş ve İPT ile demografik değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı ve düzeyi sorgulanmıştır. Çalışmada ayrıca, lisansüstü alan araştırmalarında tespit edilmiş İPT şekilleri ve kritik bulgular da yer almaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Psikolojik Taciz Kavramı ve Tanımı

Literatürde Psikolojik Taciz kavramı, “taciz”, “zorbalık”, “duygusal saldırı”, “yıldıрма”, “iş yerinde istenmeyen davranışlar” veya ‘sosyal hor görme’ gibi farklı ve fakat birbirlerinin yerlerine kullanılan isimler altında ele alınmaktadır (Gökçe, 2006: 25). Mobbing kelimesi Almanca konuşulan ülkelerde yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Mobbing anlamında kullanılan diğer sözcükler: “taciz” ya da “işyeri tacizi”, “cinsel olmayan taciz”, “psikolojik taciz”, “kurban edilme”, “psikolojik terör”, “günah keçisi” ya da “şamar oğlanı olma”, “küçük zorbalık”, “küfürlü davranış” veya “duygusal taciz”, “cinsel içerikli olmayan işyeri tacizi”, “işyeri travması”, “işyeri

saldırganlığı” kavramları olarak genelleştirilmiştir (Kaymakçı, 2008: 13- 14). Ülkemizde ise Türk Dil Kurumu mobbing’e karşılık olarak “bezdiri” sözcüğünü önermektedir. Ancak, bu sözcük içeriğe dönük anlam vurgusunun düşüklüğü bakımından tartışmalıdır.

Mob sözcüğü, İngilizcede ”kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamında, aşırı şiddetle ilgili ve yasaya uygun olmayan kalabalık” anlamında ve Latince ”kararsız kalabalık” anlamındaki “Mobile vulgus” sözcüğünden türemiştir (Okan, 2008: 10). Bu terim günümüzde psikolojik şiddet karşılığı kullanan “mobbing” kelimesinin başlangıcını oluşturmuştur.

Psikolojik Tacizin Kavramsal Gelişimi

İşyerinde psikolojik taciz kavramı literatürde son 15 yıldır oldukça yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Çalışmalar genelde psikolojik şiddetin iki yönü üzerinde odaklanmıştır. Bunlardan birincisi şiddeti uygulayanın davranış şekilleri diğeri ise şiddete uğrayan kurbanın bulunduğu durumdur (Faulx-Delvaux-Brun, 2009:286:9).

Son yıllarda örgütlerde, çalışan personelin önemli olduğunu fark eden yönetici sayısında bir artış bulunmaktadır. Bu doğrultuda da, bu tip yöneticiler, çalışanlarını memnun etme yollarını aramaktadırlar. Burada, çalışanların, potansiyellerini ortaya çıkarmak ve onları daha verimli kılmak amacı vardır.

Buna karşın, örgüt içindeki çalışanlar arasındaki ilişkiler her zaman arzu edilen seviyede olmayabilir. Örgütlerin sosyal yapılar olması nedeniyle, çalışanlar arasındaki ilişkiler sadece formal değil aynı zamanda informal’dır ve bu nedenle informal ilişkilerde toplumsal kanunlar geçerlidir. Ayrıca, formal ilişkilerden dolayı da, çalışma ortamındaki personelin örgüt kurallarına göre de hareket etmesi gerekir. Örgüt içerisindeki çalışanlar arasında olan kişisel anlaşmazlıklar ve çatışmalar ise iş yaşamında çeşitli gerilimlere neden olur (Gökçe, 2006: 27).

İnsanların etkileşim halinde olduğu her yer ve ortamda çatışmanın olması kaçınılmazdır. Bireyler, gruplar ve örgütler amaçlarını gerçekleştirmek için çalışırken, sürekli olarak etkileşimde bulunurlar. Bu etkileşim sürecinde ise bu taraflar arasında çatışma olur. Çatışma fizyolojik veya sosyo-psikolojik ihtiyaçların tatminine engel olan anlaşmazlıklardan doğan gerginlik halidir (Çay, 2008: 24- 25).

İş yaşamında ilk kez mobbing kavramını, İsveç’te yaşayan Alman asıllı endüstri psikologu Heinz Leymann 1980 yılında kullanmıştır. Leymann mobbing konusunu İsveç’te araştırmış, Almanya’da ise kamuoyuna duyurmuştur. Örgüt içerisinde “zor kişiler” olarak bilinen kişileri araştırmış ve

bunların başlangıçta zor kişiler olmadığını ve ancak örgüt yapısı ve kültürünün bu kişileri “zor” sıfatı ile damgaladıklarını ve bu tipteki kişileri işten kovmak için de bu şekilde nedenler yarattıklarını belirlemiştir. Leymann, yaptığı çalışmalarda uzun süreli düşmanca ve saldırgan davranışların olduğunu tespit etmiş ve neticesinde bu kavramı kullanmıştır (Köse, 2010: 37).

İş yerinde psikolojik terör olarak nitelenen mobbing, eski bir geçmişe sahip olmakla birlikte, 1984 gibi yakın bir geçmişte iş gören tatminini azaltan bir faktör olarak Leymann tarafından ele alınmıştır. İş yerindeki stres nedenlerinden birisi olan mobbing fazla dikkat çekmemekte, böyle davranışların iş ortamının ayrılmaz bir ögesi olduğu düşünülmektedir (Çoban ve Nakip, 2007: 308).

Örgüt içinde yaşanan bu çatışmaların çözülmemesi halinde ise çalışanlar arasında düşmanlıklar olur ve bunun sonucunda çalışanların örgüte olan uyumu zorlaşır. Uyum zorluğu çeken personel ise örgütte mutsuz olur ve örgütten ayrılmak durumunda kalabilir. Bu olgu, insanın sosyal hayatında da vardır. Sosyal çevreye uyum sağlayamayan kişi zamanla çevresinden soyutlanır ve toplum dışına itilir. Bu durumdaki kişiler, hayatlarından vazgeçme noktasına kadar gelebilir. Bu nedenlerle, personelin örgüt hayatına uyum sağlaması arzu edilir (Gökçe, 2006: 28).

Çalışanların örgüt içinde üyesi olduğu gruba uyumu, çalışanın örgütsel başarısını artırır. Ancak bu kolay olan bir şey değildir (Okan, 2008: 13).

Mobbing kavramı ilk olarak, Lorenz tarafından ortaya atılmıştır. Küçük hayvanlardan oluşan grupların büyük bir hayvanın tehdidini geri püskürtmek ve onu geri kaçırmak için gösterdikleri davranışları tanımlamak için bu kavramı kullanmıştır. Mobbing, genel olarak yırtıcı bir hayvana veya aynı cinse karşı grupça yapılan saldırı olarak ele alınır. Heinemann, yaptığı bir araştırmasında, çocukları intihara kadar götürebilecek kadar önemli sonuçları olan bu davranışları topluma duyurabilmek için Lorenz’in hayvanlar için kullandığı mobbing ifadesini kullanmıştır (Gökçe, 2006: 29).

Mobbing konusundaki ilk çalışmalar Leymann tarafından İsveç’te bir örgütte topladığı ampirik verileri ve bulguları duyurduğu zaman ortaya çıkmıştır. Brodsky gibi birkaç yazar da bu konuda yazılar yazmıştır (Kaymakçı, 2008: 10).

İPT kavramını ilk kez, Brodsky kitabında “ağır iş koşullarını” araştırdığı kitabında kullanmıştır. Ancak, bu kitabında İPT konusuna küçük bir yer ayırmıştır. İPT konusunu detaylı bir şekilde ise ilk kez Leymann tanımlamıştır. Leymann, İPT’yi, *birinin veya nadir olarak birkaç kişinin, bir veya daha fazla kişi (nadir olarak dört kişiden fazla) tarafından, her gün ve*

birkaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması şeklinde tanımlar (Gökçe, 2006: 35).

Literatürde işyerinde psikolojik şiddeti anlatan çok sayıda terim bulunmasına rağmen bunlardan sadece iki tanesi önemli yer tutmakta ve kabul görmektedir: Mobbing ve bullying (Baguena-Belena vd., 2011:102). Leymann, psikolojik yıldırma kavramı için bunlardan mobbing kelimesini kullanmıştır. Bullying kelimesinin ise fiziksel öfke ve tehdidi ifade ettiğini düşünmektedir. Aslında, Bullying, okullarda fiziksel saldırgan davranışları ifade etmektedir. Örgütlerde fiziksel şiddet pek fazla görülmez. Aksine, psikolojik yıldırma kişiyi sosyal çevreden dışlamak gibi daha kapsamlı davranışları içermektedir (Karavardar, 2009: 4). Kavramlar arasındaki bu küçük farklılıklar literatürde işyerinde psikolojik şiddetle ilgili kavramlar arasında sorunlar oluşabileceğine dair endişelere yol açmaktadır (Ayr. için bkz. Crawshaw, 2009:264).

Bu endişelerin temel nedenlerinden birisi de günümüzde literatürde mobbing kelimesinin, bullying kelimesi ile sıklıkla karıştırılmasıdır. Leymann, mobbing, Adams ise bullying kelimesini birlikte çalışanların belirli bir kişiye karşı tekrarlanan agresif ve zararlı davranışlar olarak kullanmışlardır. Leymann bu karışıklığı gidermek için; okul örgütleri için *bullying*, işyerleri için ise *mobbing* kelimesini önermiştir (Erdoğan, 2009: 319).

Araştırmacılar zorbalık konusundaki çalışmalarında değişik tanım ve kavramlar kullanmalarına karşın, işyerlerinde gözlenen olumsuz davranışların hangi şartlarda zorbalık olarak tanımlanabileceği konusunda görüş birliği olduğunu söylemek mümkündür.

Zorbalıktan söz edebilmek için ilgili davranışların olumsuz ve düşmanca olması, sistematik bir biçimde tekrarlanması ve belirli bir sıklıkla belirli bir süre devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik ya da zaman zaman sergilenen olumsuz davranışlar zorbalık olarak nitelendirilmez (Aydın ve Öcel, 2009: 95).

Mobbing'in yeni bir kavram olmasından dolayı, uluslararası alanda kullanılabilecek ortak bir terim henüz yoktur. Norveç, Japonya ve Anglo-Sakson ülkelerinde bullying terimi kullanılırken, Fransa'da "moral harassment" ifadesi kullanılmaktadır (Kaymakçı, 2008: 18).

Ancak başta Türkiye olmak üzere birçok ülkede "mobbing" kelimesinin söz konusu terimleri de kapsayacak şekilde işyerlerinde, çalışma yaşamında görülen psikolojik şiddeti karşılayacak ve kapsayacak şekilde hızla kullanılmaya başlandığı da rahatlıkla söylenebilir.

PROBLEM DURUMU VE YÖNTEM

Çalışmanın Konusu ve Problemi

Bu araştırma kapsamında, ülkemizdeki üniversitelerde işyerinde psikolojik taciz (İPT) alanında yapılmış olan ve YÖK Elektronik Ulusal Tez Arşivinde (<http://tez2.yok.gov.tr/>) yer alan yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Araştırmanın kapsadığı 2004–2010 yılları arasındaki 7 yıllık süreçte, bu alanda toplam 139 yüksek lisans ve doktora tezi yapıldığı tespit edilmiştir. Tez araştırmaları, içerik analizine tabi tutulmuş ve elde edilen bulgular bir durum saptaması olarak sunulmuştur.

Dünya’da 1980’lerden sonra fark edilmeye başlanılan IPT konusu, ülkemizde ancak 2000’li yıllarda bilimsel alanda ele alınmaya başlanmıştır. Ancak çoğu insan ülkemizde bu konuyu henüz tam olarak bilmemektedir. 19 Mart 2011 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan Başbakanlık Genelgesi ile de IPT konusu, resmi olarak belki de ilk kez Türk çalışma hayatında önlenmesi gereken bir olgu olarak yerini almıştır. Topluma yön veren kavramların öncelikli olarak bilim dünyasında var olduğu varsayımından hareketle, Türk bilim literatüründe yeteri düzeyde ele alınmayan IPT konusunun, halk arasında da fazla bilinmemesi normaldir. Bu proje ile Türkiye’de 2010 yılı sonuna kadar yapılmış olan IPT konulu yüksek lisans ve doktora tezleri incelenerek, konunun bilim dünyasında nasıl ele alındığı sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır.

Çalışma Amacı ve Önemi

Bu çalışma ile IPT konusunda Türkiye’deki lisansüstü düzeyde yapılan araştırmalara makro düzlemde yaklaşılmıştır. Çalışmada, bütüncül olarak bu alanda yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin mevcut durumu, tarihsel gelişim süreci, ele alınış biçimleri ve yönü sınıflandırılarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmanın diğer bir yanı ise, 2004-2010 döneminde ülkemizde IPT alanındaki lisansüstü tezler üzerinden konunun 7 yıllık bu süreçte nasıl bir akademik gelişme gösterdiğini ve bu gelişmeye hangi üniversitelerin ne tür katkı yaptığını görmektir. İçerik analizine tabi tutulan IPT ile ilgili lisansüstü araştırmalar kapsamında aşağıdaki sorulara cevaplar oluşturulması amaçlanmıştır:

a) Araştırmaların künye bilgilerine göre dağılımları nedir? Ağırlıklı olarak bu konu hangi üniversitelerde ve hangi anabilim dallarında ele alınmakta ve bu üniversitelerin/ anabilim dallarının özellikleri ile IPT olgusu arasında bir ilişki kurmak mümkün müdür? Araştırmalar hangi yıllarda daha ağırlıklı olarak hazırlanmıştır?

b) Araştırmalarda kullanılan yöntemler nelerdir? Ne tip ölçekler, veri toplama ve analiz yöntemleri kullanılmıştır?

c) “Gelir”, “cinsiyet”, “yaş- hizmet yılı”, “medeni durum”, “mevki”, “eğitim düzeyi” gibi demografik özellikler boyutları açısından ortak ve farklılaşan bulgular nelerdir?

d) Araştırmalara yansıyan İPT şekilleri nelerdir?

e) İPT’nin mağdurlar tarafından algılanma durumları nedir?

f) Mağdur olanların İPT’ye tepki şekilleri nelerdir?

g) İPT konusundaki kritik bulgular nelerdir?

Çalışmanın Varsayımları

Çalışmanın ilk varsayımı olarak, ülkemizde 2004-2010 yılları arasında İPT konusunda yapılan tezlerin tamamının, YÖK Ulusal Tez Merkezi Elektronik Tez Arşivinde tam ve doğru olarak kayıtlı olduğu kabul edilmektedir. Ancak 2010 ve 2011 yılına ait tezlerin tam olarak veritabanında kayıtlı olmayacağı varsayılmıştır. Buna rağmen, 2010 yılında kayıtlı bulunan tezler araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın 2004 yılından itibaren başlamasının nedeni, YÖK Elektronik Tez Arşivinde İPT konusuyla ilgili ilk tezin bu tarihten itibaren kaydedilmiş olmasıdır. Bu çalışmanın diğer bir varsayımı ise, bu tezlerin tümünün bilimsel yöntem kullanılarak yapılmış olduğudur. Tezlerin bilimsel yöntem kullanılarak yapılmış olması, veri toplama, düzenleme, analiz, tezlerin konuları, konu başlıkları ve anahtar sözcükleri esas alınarak yapıldığı için önem taşımaktadır.

Çalışmanın Sınırlıkları

a) Tezler, internet üzerinden YÖK Elektronik Ulusal Tez Arşivinden alınmıştır.

b) YÖK’ün internet sitesinden konuya ilişkin yapılan taramada; psikolojik taciz, mobbing, zorbalık ve yıldırma anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

c) Konuyla ilgili mevcut 139 tez içerisinde, YÖK’ün internet sitesinden indirilmesine izin verdiği 93 tez’in “özet” kısımlarından hareketle evren kümesini temsil edecek şekilde örneklem kümesi seçilmiştir

d) Çalışma kapsamında konuya ilişkin 2010 yılı sonuna kadar yapılan tezler ele alınmıştır.

Çalışma Yöntemi

Çalışma sürecinde araştırmacı tarafından aşağıdaki yöntem izlenmiştir.

Evren ve Örneklem: Bu çalışmanın evreni, 2004–2010 yılları arasındaki 7 yıllık süreçte İPT konusunda Türkiye’de yapılmış olan ve YÖK Elektronik Ulusal Tez Arşivinde yer alan toplam 139 doktora ve yüksek lisans tezidir. Konuyla ilgili YÖK Elektronik Ulusal Tez Arşivinde yer alan 139 tez içerisinde internet ortamında bilgisayara indirilmesine izin verilen tez sayısı ise 93’dür. İzin verilen 93 tez içerisinde bu çalışmada olması istenilen ve bu çalışmanın örneklem kümesini oluşturan 30 tez ise aşağıdaki kriterlere göre belirlenmiştir.

a) Araştırma düzey ve niteliği gözetilerek bu konuda hazırlanmış 10 doktora tezinin hepsi çalışmaya dahil edilmiştir. Bu şekilde içerisinde 20 tez seçilen geriye toplam 83 yüksek lisans tezi kalmıştır.

b) Kapsam dışında kalan tezlerden 4’ü kuramsaldır. Geriye kalan 79 alan araştırmasına dayanan yüksek lisans tezleri, ele alındıkları sektörler göre gruplandırılmıştır. Buna göre; eğitim sektöründe 34, sağlık sektöründe 16, kamu sektöründe 5, turizm sektöründe 4, bankacılık sektöründe 4, spor sektöründe 1, tekstil sektöründe 1 ve diğer sektörler kategorisinde ise 14 yüksek lisans tezi vardır. 4 kuramsal tezin dışında kalan 89 tezin sektörler göre dağılımı çizelge 1’de verilmiştir.

Çizelge 1. Lisansüstü Tezlerin Sektörel Dağılımı

Tezler/ Sektörler	Eğitim Sektörü	Sağlık Sektörü	Kamu Sektörü	Turizm Sektörü	Bankacılık Sektörü	Spor Sektörü	Tekstil Sektörü	Diğer Sektörler
Doktora	4	2	-	-	-	1	1	2
Y. Lisans	34	16	5	4	4	1	1	14
Toplam	38	18	5	4	4	2	2	16

n= 89

Çizelge 1 incelendiğinde araştırmaların ağırlıklı olarak eğitim ve sağlık sektöründe yapıldığı görülmektedir. Buradaki etkenin, bu sektörlerde dikey hiyerarşik yapıdan ve çalışanlar arası rekabetten dolayı İPT olaylarının daha fazla yaşanması olduğu değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmaların yaklaşık %10’nun doktora eğitimi düzeyinde olması ise henüz konunun Türkiye’de yeteri düzeyde ele alınmadığını göstermektedir.

c) Yapılan çalışmada, her sektörü gerek nicelik gerekse de nitelik olarak temsil edecek şekilde 20 yüksek lisans tezi seçilmiştir. Nitelik kriteri olarak, örneklem kümesi farklı bölgelerden oluşan ve sayıca fazla katılımcıya

ulaşılan tezler göz önüne alınmıştır. Seçilen 30 alan araştırmasına dayanan tezin³ dağılımı çizelge 2’de verilmiştir.

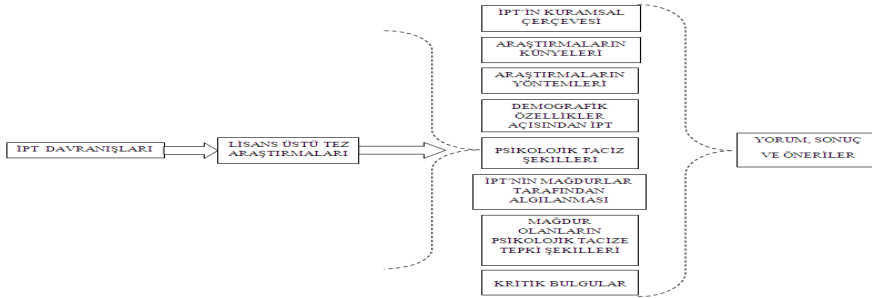
Çizelge 2. Çalışmada Kullanılan Örneklemen Evreni Temsil Durumu

Sektör	Evren Değeri	Yüksek Lisans	Doktora	Örneklem Sayısı
Eğitim	37	33	4	9 (4 D. + 5 YL.)
Sağlık	18	16	2	5 (2 D. + 3 YL.)
Bankacılık	4	4	-	2 YL.
Turizm	4	4	-	2 YL.
Eğitim, Sağlık ve Bankacılık	2	1	1	1 D.
Güvenlik, Posta ve Eğitim	1	1	-	1 YL.
Spor	2	1	1	2 (1 D. + 1 YL.)
Diğer Kamu Kuruluşları	6	6	-	3 YL.
Sektörler	Evren Değeri	Y.Lisans	Doktora	Örneklem Sayısı
Diğer Kamu-Özel S.Kuruluş.	4	4	-	2 YL.
Diğer	11	9	2	3 (2 D. + 1 YL.)
Kuramsal Çalışma	4	4	-	-
YÖK - İzin Verilmeyen	46	42	4	-
Toplam	139	125	14	30

Çalışmanın Modeli: Proje kapsamında yapılan çalışmanın ikinci bölümünde, literatür taramasıyla İPT kavramının kuramsal çerçevesi çizilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, YÖK Elektronik Ulusal Tez Arşivinde yer alan ve örneklem kümesini oluşturan 30 araştırmaya içerik analizi uygulanmıştır. Bu bölümde araştırmalar, künyelerine, yöntemlerine, demografik özellikler açısından bulgularına, psikolojik taciz şekillerine, mağdur olanların hissettikleri ve psikolojik tacize karşı tepki türlerine göre incelenmiştir. Demografik özellikler açısından bulgular, psikolojik taciz şekilleri, mağdur olanların hissettikleri ve psikolojik tacize karşı tepki türleri üç kümede sınıflandırılmıştır. Araştırmaların, %85’den fazlasının ulaştığı bulgular “ortak bulgular”, %50- %85’i “ağırlıklı bulgular”, %50’den azının ulaştığı bulgular ise “farklılaşan bulgular” kümesinde sınıflandırılarak yorumlanmıştır. Ayrıca, kritik bulgular başlığı altında, araştırmacı tarafından önem atfedilen bulgular da metne dahil edilmiştir. Bu doğrultuda, proje aşağıdaki çalışma modeli çerçevesinde hazırlanmıştır.

³ Çalışmanın sonraki kısımlarında “alan araştırmalı tez/tezler” ifadesi yerine “araştırma/araştırmalar” ifadesi kullanılmıştır.

Şekil 1. Çalışma Modeli



BULGULAR VE YORUMLAR

Çalışma kapsamında 30 araştırmaya uygulanan içerik analizi sonucunda elde edilen bulgular, aşağıdaki kategoriler altında toplanmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmaların Künyelerine Göre Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde, bulgu ve değerlendirmeler araştırmaların künyelerine göre sınıflandırılarak yapılmıştır.

Araştırmaların Hazırlandıkları Üniversitelerin Dağılımı: İPT konulu araştırmaların yapıldıkları üniversitelere göre dağılımları çizelge 3'te düzenlenmiştir. Araştırmaların yapıldıkları üniversitelere bakıldığında, ilk üç sırada İstanbul ve Ankara'daki üniversitelerin (İstanbul Üniversitesi, Marmara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi) yer aldığı görülmektedir. Kuşkusuz ki, bu üniversitelerin diğer üniversitelere kıyasla daha köklü tarihlere sahip olmalarının yanında, büyükşehir olgusunun getirdiği İPT'ye uğrama olasılığının da bu şehirlerde daha yaygın olması, bu tarz çalışmaların büyükşehir üniversitelerinde daha fazla sayıda ele alınmasına neden olduğu değerlendirilmektedir.

Çizelge 3. Araştırmaların Yapıldıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversiteler	Araştırmaların Türü		Toplam	Oran (%)
	Yüksek Lisans	Doktora		
Marmara Üni.	1	2	3	10,0
Niğde Üniversitesi	1	-	1	3,3
Hacettepe Üni.	2	1	3	10,0
Çanakkale 18 Mart Ü.	1	-	1	3,3
Gazi Üniversitesi	2	2	4	13,4
Mersin Üniversitesi	1	-	1	3,3
İstanbul Üniversitesi	3	2	5	16,7
Bahçeşehir Üni.	1	-	1	3,3
Ankara Üniversitesi	-	1	1	3,3

Fırat Üniversitesi	1	-	1	3,3
Cumhuriyet Üni.	1	-	1	3,3
Sakarya Üniversitesi	1	1	2	6,6
Yeditepe Üni.	1	-	1	3,3
Yıldız Teknik Üni.	1	-	1	3,3
Dokuz Eylül Üni.	-	1	1	3,3
Karadeniz Teknik Ü.	1	-	1	3,3
Celal Bayar Üni.	1	-	1	3,3
Kafkas Üniversitesi	1	-	1	3,3
Toplam	20	10	30	100

Araştırmaların Hazırlandıkları Dallar: İPT konulu araştırmaların yapıldıkları bilim dallarına göre dağılımları çizelge 4'te düzenlenmiştir.

Çizelge 4. Araştırmaların Hazırlandıkları Bilim Dallarına Göre Dağılımı

Anabilim Dalları	Araştırma Sayısı	Oran (%)
Eğitim Bilimi Enstitüsü	4	13,3
Sosyal Bilimler Enstitüsü	21	70,0
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	5	16,7
Toplam	30	100,0

Çizelge'den de anlaşılacağı üzere araştırmalar ağırlıklı olarak sosyal bilimlerde yapılmıştır. İPT olgusunun sosyolojik gerçeklik olması nedeniyle bu sonucun doğal olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaların Hazırlandıkları Yıllar: İPT konulu araştırmaların yapıldıkları yıllara göre dağılımları çizelge 5'te düzenlenmiştir. Çizelge incelendiğinde, araştırmaların ağırlıklı olarak 2008 ve 2009 yılları arasında yapıldıkları görülmektedir. İPT konusu ülkemizde yeni gündeme gelen bir konudur. Mart 2011 ayı içerisinde çıkarılan Başbakanlık Genelgesi'nden sonra, konunun çalışanlar nezdinde daha fazla fark edileceği ve bunun sonucu olarak da İPT olgusuyla ilgili önümüzdeki yıllarda lisansüstü araştırmalarda artış olacağı değerlendirilmektedir.

Çizelge 5. Araştırmaların Yapıldıkları Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam	Oran (%)
2004	-	-	-	-
2005	1	-	1	3,3
2006	1	2	3	10,0
2007	5	1	6	20,0
2008	4	4	8	26,7
2009	4	3	7	23,3
2010	5	-	5	16,7
Genel Toplam	20	10	30	100,0

Araştırmaların İzlenen Yönteme Göre Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde, bulgu ve değerlendirmeler araştırmaların yöntemlerine göre sınıflandırılarak yapılmıştır.

Veri Toplama Yöntemleri: İPT konulu araştırmaların veri toplama yöntemlerine göre dağılımları çizelge 6’da düzenlenmiştir.

Çizelge 6. İncelenen Çalışmaların Veri Toplama Yöntemlerine Göre Dağılımı

	Anket Tekniği	Mülakat Tekniği	Anket ve Mülakat Tekniği
Toplam	24	1 örnek olay	5

Anket çalışmalarının bir yazar için daha kısa süre alıcı ve daha az zahmetli olması nedeniyle, yukarıdaki çizelge’de ortaya çıkan sonuç normaldir. Aynı zamanda anket çalışmasında toplanan niceliksel verilerin alanda yaygın olarak kullanılan SPSS gibi bilgisayar programlarında analiz ediliyor olmasının getirdiği avantajın ise yazarları ağırlıklı olarak anket çalışmasına yönlendirdiği düşünülmektedir. Ancak, sosyal beğenilirlik kaygısı nedeniyle ankete verilen cevapların ne kadar sağlıklı olduğu konusunda ise önemli kuşklar vardır. Bu nedenle, özellikle doktora araştırmaları başta olmak üzere lisansüstü araştırmaların ağırlıklı olarak alan çalışmalarıyla ve derinlemesine mülakatlarla yapılmasının daha bilimsel olacağı değerlendirilmektedir.

İPT İçin Kullanılan Ölçekler: İPT konulu araştırmalarda kullanılan ölçeklerin dağılımları çizelge 7’de verilmiştir. Araştırmalarda her ne kadar Leymann ölçeği fazlaca kullanılmış olsa da, yazarların diğer farklı ölçekleri de kullandıkları tespit edilmiştir. Özellikle, Leymann ölçeğinin İskandinav ülkelerinde daha geçerli olduğunu ve Türkiye gibi Akdeniz ülkelerinin kendine özgü karakteristik yapılarından dolayı bu ölçeğin işlemediğini düşünen bazı yazarlar ise ülkemiz için geçerli olacaklarını düşündükleri ve kendilerinin geliştirdikleri ölçekleri araştırmalarında kullanmışlardır. İPT kavramının bir kültürel etkileşim ve algılama süreci olduğu düşünüldüğünde, konuya ilişkin ölçeklerin evrensel olamayacağı ve bu nedenle her ülkenin kendine özgü bir İPT ölçeği hazırlaması gerektiği düşünülmektedir.

Çizelge 7. İPT İçin Kullanılan Ölçeklerin Dağılımı

Ölçek Niteliği	Ölçek Adı	Geliştiren Adı	Uyarlayan Adı	Sayı
Özgün	Psikolojik Terör Envanteri	Leymann		14
Özgün	Olumsuz Davranışlar Anketi	Raknes		4
Uyarlama	Duygu Zorbalık Eğilim Ölçeği		Aysin Satan	1
Uyarlama	Tutum Ölçer Formu		Ken Rigby	1
Uyarlama	İşyeri Tacizi Ölçeği		Björkqvist ve Österman	1
Uyarlama	Psikolojik Yıldırma Ölçeği		N.Bilgen, S.Aytaç, N. Bayram	1
Uyarlama	Mobbing Davranışı Ölçeği		Mikkelsen-Einarsen	1
Uyarlama	İşyerinde Psikolojik Şiddet Ölçeği		Dilek ve Aytolan	1
Uyarlama	Örgütsel Çatışma Çözümleme Yaklaşımlarının İncelenmesi		Seda Ünver	1
Özgün	İşyerinde Örgütsel Yıldırma Ölçeği			1
Özgün	İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği			1
Özgün	İşyerinde Duygusal Yönden İcitic Davranışlar Ölçeği			1
Özgün	Öğrenci İlişkileri Tutum Ölçeği			1
Özgün	İşyerinde Yıldırma			1

İPT İçin Kullanılan Veri Analiz Yöntemleri: İPT konulu araştırmalarda kullanılan veri analiz tekniklerinin dağılımları çizelge 8’de düzenlenmiştir.

Çizelge 8. İPT İçin Kullanılan Veri Analiz Tekniklerinin Dağılımı

Yöntem/Program	Versiyon	Sayı	Toplam
SPSS Programı	• SPSS 16 • SPSS 15 • SPSS 14 • SPSS 13 • SPSS 12	3 4 1 3 1	12
Yöntem/Program	Versiyon	Sayı	Toplam
	• SPSS 11.5 • SPSS 11 • SPSS 10 • SPSS 9 • belirsiz	1 1 1 1 11	15
NCSS	2007	1	1
İçerik Analizi		1	1
Basit Aritmetik İşlemler		1	1

n= 30

Araştırmaların çoğunun anket çalışmalarıyla yapıldığı gerçeğinden hareketle, toplanan bu niceliksel verilerin ağırlıklı olarak SPSS programıyla analiz edilmiş olması şaşırtıcı değildir. Ancak, az da olsa alan çalışması yapan araştırmaların, bu niteliksel verileri analiz ederken NVIVO ve Atlas gibi bilgisayar programlarını kullanmamaları ise bu araştırmaların eksik yanlarını oluşturmaktadır. Özellikle bilimsel yanı daha ağır basan doktora araştırmalarında toplanan niteliksel verilerin, yazarların kendi yorumlarıyla analiz edilmiş olmasının önemli bir sorun oluşturduğu düşünülmektedir.

Demografik Özellikler Açısından İPT Bulguları Ve Yorumlar

Araştırmaların, gelir düzeyi, cinsiyet, yaş-hizmet yılı, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik özellikler açısından ortak, ağırlıklı ve farklılaşan bulguları, çalışmanın bu kısmında düzenlenerek elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından İPT'ye Maruz Kalma: Gelir düzeyi yönünden bulgular, çizelge 9'da verilmiştir. Gelir düzeyi artıkcı İPT'ye maruz kalma ihtimali azalmaktadır. Para, "güçlü olmak" olgusunun en önemli unsurlarından birisidir. Bu durumu da "güçlü olmak" kavramı yönünden incelediğimizde, güçlü olanların daha az İPT'ye uğramaları şaşırtıcı değildir.

Çizelge 9. İPT Mağdurlarının Gelir Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

Ortak Bulgular	- İşletmedeki gelir seviyesi düşük personel, gelir seviyesi daha yüksek personele oranla daha fazla yıldırıma maruz kalabilmekte (Çalışkan, 2005). - Gelir seviyesi ile İPT'ye maruz kalma ilişkilerine bakıldığında, gelir seviyesi düşük çalışanların, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından daha fazla tacize maruz kaldığı; en yüksek gelir seviyesine sahip çalışanların ise daha az tacize maruz kaldığı görülmekte (Demirçivi, 2008).
Ağırlıklı Bulgular	Gelir boyutuyla ilgili ağırlıklı bulgu yoktur.
Farklılaşan Bulgular	Gelir boyutuyla ilgili farklılaşan bulgu yoktur.

3.3.2. Cinsiyet Değişkeni Açısından İPT'ye Maruz Kalma: Cinsiyet boyutu açısından İPT mağdurlarına ilişkin bulgular, çizelge 10'da verilmiştir. Ağırlık olarak, İPT'ye maruz kalma açısından erkekler ile kadınlar arasında herhangi bir farklılık yoktur. Örgütlerde yetişkin kadınların erkeklere göre daha fazla İPT'ye maruz kalmaları ve ayrıca okullarda ise erkek öğrencilerin kız öğrencilerden daha fazla İPT'ye maruz kaldıkları da tespit edilmiştir. Dolayısıyla cinsiyet ile İPT arasındaki ilişki konusunda ortak bir kanı yoktur.

Bunun nedeni olarak, İPT'nin daha çok yaş, mevki, para, fiziksel, vb. anlamda daha güçlü olanların daha az güçlü olanlara uyguladıkları bir

davranış olması nedeniyle, cinsiyet boyutundaki İPT'nin örgütten örgüte farklılaştığı düşünülmektedir. Burada kritik unsur, örgütteki yöneticilerin kişilik ve profesyonel yöneticilik yapılarıdır.

Bu nedenle, cinsiyet boyutu yönünden yapılan araştırmalarda, bir kıyaslama olması amacıyla aynı zamanda oradaki yöneticilerin yaş, meslek, görev gibi özelliklerinin de göz önünde tutulması ve bu konuda da verilerin toplanarak analize dahil edilmesine ihtiyaç vardır.

Çizelge 10. İPT Mağdurlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Ortak Bulgular	Cinsiyet boyutuyla ilgili ortak bir sonuca ulaşılamamıştır.
Ağırlıklı Bulgular	• Cinsiyetin İPT konusunda önemli bir unsur olmadığı kanısına varılmakta (Çalışkan, 2005). • Erkek ve kadınların İPT'ye maruz kalmaları açısından herhangi bir farklılık yoktur (Yılmaz, 2008). • Cinsiyete göre tüm boyutlarda alınan ortalama puanların yüzde oranları %40'ın altındadır ve bu oran çok da yüksek değildir (Uysal, 2010). • Cinsiyetin İPT'ye uğramada önemli olmadığını ortaya koyan bir çok araştırma vardır (Uysal, 2010). • Literatür bulgularının tersine cinsiyet ile psikolojik saldırılar arasında anlamlı bir ilişkinin söz konusu olmadığı sonucuna ulaşılmakta (Okan, 2008). • Çalışanların daha çok hemcinsleri tarafından İPT'ye maruz bırakıldıkları bulgusu erkekler açısından doğrulanmakta iken, bu durum kadınlar açısından doğrulanmamaktadır (Okan, 2008). • Hastanelerde İPT davranışına maruz kalma bakımından cinsiyetler arası fark tespit edilememekte (Aksoy, 2008).
Farklılaşan Bulgular	• Kadınlar erkeklerle göre daha fazla İPT'ye maruz kalmakta (Çay, 2008). • Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha fazla İPT'ye maruz kalmakta (Hacıcaferoğlu, 2010). • Kadınlar erkeklerle göre İPT'den daha fazla etkilenmekte (Uysal, 2010). • Okulda İPT'nin meydana geldiği yerler ve sıklığı cinsiyet boyutu açısından incelendiğinde; erkek öğrenciler, İPT'nin hem okul dışı, hem de okul içi alanlarda kız öğrencilere göre daha fazla meydana geldiğini ifade etmekte (Koç, 2006).

Yaş – Hizmet Yılı Değişkeni Açısından İPT'ye Maruz Kalma

Yaş-Hizmet yılı değişkeni açısından bulgular çizelge 11'de verilmiştir.

Çizelge incelendiğinde ağırlıklı olarak, yaş ve/veya hizmet yılı arttıkça İPT'ye maruz kalma azalmaktadır. Ancak, çizelge'de de görüleceği üzere ortak bir sonuç yoktur.

Burada etken olan unsur yaş'tır. Yaşça büyük olmanın getirdiği “güçlü olmak” algısının İPT'de bulunmak veya İPT'ye maruz kalmada önemli bir etken olduğu düşünülmektedir.

Ancak, buradaki yaş boyutu ile psikoloji taciz olgusu arasındaki ilişki ele alınırken, “güçlü olmak” olgusunun diğer boyutlarının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Çizelge 11. İPT Mağdurlarının Yaş- Hizmet Yılı Değişkenine Göre Dağılımı

Ortak Bulgular	Yaş- hizmet yılı boyutuyla ilgili ortak bir sonuca ulaşılamamıştır.
Ağırlıklı Bulgular	• İPT karşısında genç çalışanların yaşlılardan çabuk etkilendiği ve motivasyonlarını yitirdikleri görülmekte (Kocaoğlu, 2007). • Çalışanların yaşı arttıkça, bu kişilerde İPT’nin etkisi azaltmakta (Çalışkan, 2005). • Genç çalışanların yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından İPT’ye maruz kaldıkları görülmekte (Demirçivi, 2008). • Çalışanlarda yaş arttıkça kendini göstermeden kaynaklanan İPT’nin etkileri azalmakta. Mesleki tecrübe ve bu tecrübeyle birlikte yaşa duyulan saygı sonucu bu durumun yaşlı çalışanlar lehine ortaya çıktığı değerlendirilmekte (Uysal, 2010). • Yaş değişkenine göre, 30 yaş altı kamu çalışanları kendini gösterme ve iletişim oluşumuna etkisini, sosyal ilişkilere saldırıyı, itibara saldırıyı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırıyı diğer yaş gruplarına göre daha fazla yaşadıklarını ifade etmekte. Kamu personeline yaş artışıyla birlikte İPT’ye uğrama riski azalmakta (Uysal, 2010). • İPT konusunda orta yaşın altındaki çalışanlar daha riskli bir grup teşkil etmekte. Orta yaşın altındaki bu grup, kurumlarda genellikle hiyerarşik açıdan ast konumunda olan çalışanlardır (Güngör, 2007). Genç ve iş tecrübesi az olan çalışanların daha fazla İPT’ye maruz kaldıkları görülmekte (Karavardar, 2009).
Farklılaşan Bulgular	• İPT mağdurların önemli bir kısmı 30-40 yaş grubu içerisinde bulunan, orta kademe çalışanlardan oluşmakta (Arslan, 2007). • Kamu çalışanlarının yaşları ile İPT davranışları arasındaki ilişki incelendiğinde, orta yaş üzeri çalışanların gençlerden daha fazla İPT’ye maruz kaldığı görülmekte (Yılmaz, 2008). • İPT mağdurlarının yaşı ile İPT davranışları arasında fark olduğu görülmekte (Dangaç, 2007). • İPT konusunda yaş grupları açısından belirli bir sonuca ulaşılmamıştır (Güngör, 2007). • Çalışanların örgütteki çalışma süresi arttıkça, İPT’nin etkisi azalmakta (Çalışkan, 2005). • Otelde geçirilen süre arttıkça, İPT’ye maruz kalma olasılığı azalmakta (Demirçivi, 2008). • Kıdemli çalışanlar daha fazla İPT’ye maruz kalmakta. Meslekteki kıdem süresi ve kurumdaki hizmet süreleri ile İPT arasındaki ilişki incelendiğinde 1 yıldan az süre ile çalışanlar genel olarak İPT davranışlarına daha az maruz kalmakta. Bazı testlerde ise 15 yıldan fazla kıdemliler İPT davranışları ile daha fazla karşılaştıkları görülmekte (Yılmaz, 2008).

Medeni Durum Değişkeni Açısından İPT’ye Maruz Kalma

Medeni durum boyutu açısından bulgular çizelge 12’de verilmiştir. Çizelge’ye bakıldığında, bekar olan kişilerin evli olanlara göre daha fazla İPT’ye maruz kaldıkları görülmektedir. Bu şekilde ortak bir kaniya varılmasında iki etkenin önemli olduğu düşünülmektedir. Birinci sebebin, evli olanların zaten yaş boyutu anlamında daha büyük olma olasılıkları; ikincisi ise, evli olanların yalnız olmadıkları algısıdır. Her iki unsurda “güçlü olmak” algısını artıran nedenlerdendir.

Çizelge 12. İPT Mağdurlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Ortak Bulgular	• Bekarlar evlilere göre daha fazla İPT'ye maruz kalmakta (Çay, 2008). • Bekarlar daha fazla İPT mağduru olmakta (Hacıcaferoğlu, 2010). • Medeni durum açısından İPT davranışları incelendiğinde, bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre daha çok İPT'ye maruz kalmakta (Çalışkan, 2005). • Araştırmaya katılanların medeni durumları incelendiğinde, bekâr çalışanlara yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından evli çalışanlara kıyasla daha çok İPT uygulanma (Demirçivi, 2008). • Evli çalışanlar İPT davranışlarına daha az maruz kalmakta (Yılmaz, 2008). • Medeni durum değişkenine göre tüm İPT boyutlarında bekar kamu çalışanları, evli çalışanlara göre daha fazla İPT'ye maruz kalmakta (Uysal, 2010). • Demografik değişkenlere ilişkin araştırma sonuçlarına göre medeni durum ile İPT arasındaki ilişki evlilerin lehinedir (Özen, 2009). • İPT mağduru evli çalışanların, bekar çalışanlara göre İPT'den daha az etkilendiği görülmekte (Karavardar, 2009). • Bekar ve eşinden ayrılan çalışanlar, daha fazla İPT davranışlarına maruz kalmakta (Aksoy, 2008).
Ağırlıklı Bulgular	Medeni durum boyutuyla ilgili ağırlıklı sonuç yoktur.
Farklılaşan Bulgular	Medeni durum boyutuyla ilgili farklılaşan sonuç yoktur.

Mevki Değişkeni Açısından İPT'ye Maruz Kalma

Mevki boyutu açısından bulgular çizelge 13'te verilmiştir. Yöneticilerin astlarına uyguladıkları İPT, en yaygın olanıdır.

Burada “Güçlü olmak” algısı ve realitesi vardır. Bu nedenle bu sonuç şaşırtıcı değildir. Çalışanların kendi statüsündeki arkadaşları tarafından da İPT'ye uğradıklarını görülmektedir.

Burada da fiziksel anlamda ve/veya yaş/hizmet yılı boyutu anlamındaki “Güç” ilişkisini gözden kaçırmamak gerekir. Astların üstlere olan İPT davranışlarına ise rastlanmamıştır.

Böyle bir durumun ancak siyaseten ve/veya fiziksel anlamda üstüne göre daha güçlü olan astın yapabileceği değerlendirilmektedir.

Çizelge 13. İPT Mağdurlarının Mevki Değişkenine Göre Dağılımı

Ortak Bulgular	• Asistanlar, iş yerinde İPT davranışlarına diğer öğretim üyelerine oranla daha tepkisiz kalmakta (Çay, 2008). • Üst yönetimin alt kademeye uyguladığı İPT oranı %61.5 olarak görülmekte (Arslan, 2007). • Yönetici olmayan çalışanlar, çekincelerinden dolayı üst yöneticiler tarafından İPT'ye maruz kalmakta (Hacıcaferoğlu, 2010). • İPT'yi genellikle üst düzey yöneticiler ve orta yaş grubundaki kişilerin yaptıkları görülmekte. Bu durum, İPT davranışlarını sergileyen kişilerin, statülerinden önemli derecede güç aldıklarını göstermekte (Hacıcaferoğlu, 2010). • Otel çalışanlarının %39'unun, yöneticileri tarafından yapılan İPT eylemlerine maruz kalmaktalar (Demirçivi, 2008). • Okullarda İPT eylemlerini uygulayan kişiler mevkileri açısından ele alındığında, öğretmenlerin en fazla okul yöneticileri tarafından İPT'ye maruz kaldıkları görülmekte (Apak, 2009). • Güç mesafesi yüksek olan örgütlerde özellikle üstlerden astlara doğru İPT davranışları yaygındır. İPT daha çok gücün kötüye kullanıldığı örgütlerde yaşanabilmektedir. Güç mesafesi arttıkça üniversitede İPT davranışları artmakta (Özen, 2009). • Yapılan mülakatlarda sunulan olayların içerisinde yer alan 8 farklı örnek olaydan sadece bir tanesi eş statüler arasındaki İPT davranışını içerirken, diğerleri yukarıdan aşağıya doğru yapılan İPT davranışlarını içermekte (Kaymaz, 2007). • İPT davranışlarını sergileyenlerin özelliklerine bakıldığında yöneticilerin tacizde bulundukları görülmekte (Dündar, 2010). • İPT davranışlarına maruz kalma açısından hiyerarşik olarak alt unvanlarda bulunanların daha riskli bir grupta olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumda, yukarıdan aşağıya psikolojik tacizin daha yaygın olarak uygulandığının düşünülmesi oldukça doğal bir durumdur (Güngör, 2007).
Ağırlıklı Bulgular	Mevki boyutuyla ilgili ağırlıklı sonuç yoktur.
Farklılaşan Bulgular	• Kendi statüsünde olan çalışanlar tarafından da kıskançlık, çekememezlik gibi duygulardan dolayı kişiler tacize maruz kalabilmekte (Hacıcaferoğlu, 2010). • Otel çalışanlarının %35'inin iş arkadaşları tarafından İPT eylemlerine maruz kaldıkları görülmekte (Demirçivi, 2008). • Öğretmenler, okul yöneticilerinden sonra en çok meslektaşları tarafından tacize uğramakta (Apak, 2009).

Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından İPT'ye Maruz Kalma

Eğitim düzeyi değişkeni açısından bulgular çizelge 14'te verilmiştir. Eğitim durumu ile İPT arasındaki ilişkiyi belirlemede ortak sonuca ulaşılmamıştır. Ancak, eğitim düzeyi yüksek ve eğitim düzeyi az olan çalışanlara yönelik İPT davranışlarının arttığı, eğitim düzeyi orta seviyede olan çalışanlara yönelik tacizlerin ise azaldığı görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişilere mevki olarak daha üstte olan kişilerin ve kendi statüsündeki çalışanların tacizde bulunması, günümüz rekabet dünyasında anlaşılabilir bir gerçekliktir. Eğitim düzeyi az olan kişilere yönelik tacizlerin kaynağının ise, bu kişilerin çalışma hiyerarşisinde daha aşağıda kalmalarının olduğu düşünülmektedir.

Çizelge 14. İPT Mağdurlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

Ortak Bulgular	Eğitim düzeyi boyutuyla ilgili ortak bir sonuca ulaşılamamıştır.
Ağırlıklı Bulgular	- Eğitimli olmak, kalifiyeli olarak bir adım önde olmak anlamına da gelmekte. Bu özelliklerinden dolayı kişi, kurum içerisinde hızlı bir şekilde yükselme olanağı bulacaktır. Böyle bir çalışanın varlığı diğer çalışanları rahatsız edebilir ve bu durum İPT sürecini başlatabilir (Hacıcaferoğlu, 2010). - İPT'nin sonuçlarını üniversite ve lise mezunu çalışanlar, ilkokul mezunu çalışanlara göre daha fazla yaşamakta (Uysal, 2010). - Kamu kurumlarında eğitim düzeyine bağlı olarak, yetki ve sorumlulukların, zaman baskısının, iş ilişkisi kurulan kişi sayısının, iş stresi ve işle ilgili çatışmanın da arttığı bir gerçektir. Dolayısıyla üniversite ve lise mezunlarında ilkokul mezunlarına göre yaşanan IPT sonuçlarının yüksek çıkması, bu nedenlere bağlanabilir (Uysal, 2010). - İPT'ye maruz kalanların eğitim durumları incelendiğinde %72.3'u lisans mezunudur (Arslan, 2007). - En çok meslek yüksek okulu mezunlarının, yöneticileri tarafından psikolojik taciz eylemlerine maruz kaldıkları görülmekte (Demirçivi, 2008).
Farklılaşan Bulgular	- Eğitim seviyesi yükseldikçe IPT davranışlarına maruz kalma oranı düşmekte (Yılmaz, 2008). - İPT konusunda eğitim düzeyi açısından önemli bir fark bulunmazken, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırdı, ilkokul mezunu personeller, üniversite mezunlarına göre daha fazla tacize maruz kalabilmekte (Çalışkan, 2005).

İPT ile gelir düzeyi, medeni durum, mevki, cinsiyet, yaş- hizmet yılı ve eğitim durumu arasındaki bu ilişkilerde, “güçlü olmak” olgusunun bu boyutlar içerisinde temsil edilme yoğunluğunun önemli bir etken olduğu değerlendirilmektedir.

İPT olgusu aslında günümüz çalışma hayatında sıkça görülen ve kanıksanan, yani olmuş olması normalleştirilmiş olumsuz bir gerçektir. Hatta birçok kişi şahit olmuştur ki, iş hayatıyla ilgili bir sıkıntı olsa aileler hemen “her iş yerinde sorunlar var, sen niye bu kadar kafanı takıyorsun; başka bir kuruma da gitsen yine sorunlar orada da olacak” şeklinde konuşmalar yaparlar. Aslında bu durum, adı henüz halkımızca konmamış ve tanımlanmamış çok ciddi bir “suçun” kabullenmesidir. Bu bağlamda, İPT’de bulunanları çok fazla suçlamamak gerekiyor; çünkü tacizde bulunanların çoğu, yaptıklarının karşı tarafın psikolojisini derinden etkileyebileceklerini bilmiyor. Yani onlarda İPT’de bulunmanın ve mağdur kalmanın iş hayatının normalleri arasında görmektedir.

Yöneticilerin, daha güçlü örgüt kültürü oluşturmaları, örgütün vizyon ve misyonunu net ve anlaşılır bir biçimde ortaya koymaları ve iletişimin daha açık hale getirilmesi gerektiği konuları üzerinde ortak sonuçlar görülmüştür. Kurumsallaşan özel sektör firmalarına bakıldığında yönetici kadrolarının, bu gerçekliğe uygun olarak profesyonel yöneticilerden oluştuğu çok net olarak görülmektedir. Aksine bir durum ise maalesef günümüzdeki kamu sektöründe yaşanmaktadır. Yönetim tekniklerinden habersiz ve uzmanlıkları farklı

disiplinlerden olan kişiler, yönetici olarak kamu örgütlerinde istihdam edilmektedir. Hastanelerde başhekimler, okullarda müdürler, üniversitelerde bölüm başkanları, dekanlar, rektörler, diğer kamu kurumlarında müdürler, daire başkanları, genel müdürler gibi yöneticilerin büyük bir kısmı, yönetim biliminden farklı disiplinlerden mezun olduklarından dolayı yönetim tekniklerinden bihaber örgütlerini başarıya ulaştırmaya çalışmaktadır. Bu nedenle, kamu örgütlerindeki en önemli çözüm de özel sektör firmalarında olduğu gibi yönetici olacak kişilerin profesyonel yöneticilerden oluşması gerekliliğidir. Bu gerek şarttır, ancak yeter şart değildir. İPT gibi yıkıcı bir konunun, profesyonel yöneticilerin bile otokontrolüne bırakılmaması gerekir. İPT ile etkili bir şekilde ilgilenebilecek kurumsal örgütler/birimler kurulmalıdır.

İşyerinde Psikolojik Taciz Şekilleri

İPT mağdurlarının bu süreçte karşılaştıkları davranışlar çizelge 15'te verilmiştir. Çizelge incelendiğinde, en çok görülen İPT'ye uğrama şekli sözünü kesmek şeklindedir. En az görülen İPT ise fiziksel şiddet ve cinsel tacizde bulunmaktır. Buradan da görüleceği üzere insanları yönetmek bir sanat işidir. Yönetim tekniklerini bilen yöneticilerin, çalışanların görüş ve önerilerine saygı duyacağı değerlendirilmektedir. Cinsel taciz olgusu ise kişinin kendisinin ve yaşadığı toplumun ahlaki değerleriyle ilgili olması nedeniyle, bu konunun öğrenilebilen bir yönetici tekniği olmadığı düşünülmektedir. Ortak bulgular kısmında yer alan *iş ortamından soyutlanma* şaşırtıcı bir sonuç değildir. Sağlıklı insan doğası, fiziksel veya ruhsal olarak uzun süre yalnız kalmaya uygun değildir. Dolayısıyla iş ortamından soyutlanma neticesinde kalınan yalnızlık da mağdur kişiyi demoralize eder. Ağırlıklı bulgular kısmında yer alan *yapılan işin eleştirilmesi, çabaların değersiz gösterilmesi, yetkilerin zayıflatılması* benzeri bulguların ise Türk çalışma hayatında daha çok siyasi anlamda karşı görüşteki çalışanlara yönelik bir taciz şekli olduğu düşünülmektedir. Bu durumun çokça bilinen *amaç üzümler yemek değil, bağcı dövmek* deyiimi ile açıklanabileceği aşikardır.

Çizelge 15. İşyerinde Psikolojik Taciz Şekilleri

Ortak Bulgular	Sözünü kesme; Mesleki statüye saldırma; Kendini göstermeyi ve iletişimi etkilemeye yönelik saldırma; İş ortamından soyutlama ve dışlama.
Ağırlıklı Bulgular	Yapılan işin eleştirilmesi; Çabaların değersiz olarak gösterilmesi; İşle ilgili yapıcı eleştiri yapılmaması; Yetkilerin zayıflatılmaya çalışılması; İşyerinde çalışmaların görmezlikten gelinmesi ve başarısızlıkların abartılması; Performansla ilgili sürekli olumsuz değerlendirmelerin yapılması; Ortak yapılan işlerin olumsuz sonuçlarından yalnızca mağdurun sorumlu tutulması; Yapılan iş ve işin sonuçları ile ilgili sürekli kusur/hata bulunması; Yapılan işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi; Kendini göstermeye fırsat verilmemesi; Verilen karar ve önerilerin eleştirilmesi, reddedilmesi; Yapılan işin değersiz ve önemsiz görülmesi, küçümsenmesi; Bulunulan ortamda görmezden gelinerek, yokmuş gibi davranılması; Yetkilere müdahale edilmesi; Yapılan çalışmaların diğer çalışanlara nazaran daha çok kontrol ve takip edilmesi; Yapılan işin takdir edilmemesi ve olumlu olarak değerlendirilmemesi; Sorumluluk alanlarının mağdura danışmadan değiştirilmesi; Sosyal ilişkilere saldırılar; Okulda, toplantılarda veya alınan kararlarda yok sayılması; Düzenlenen sosyal organizasyonlara çağırılmayarak dışlanılması; Öğretim elemanlarına akademik yükseltmelerde kadro verilmemesi; Bilimsel çalışmalarının yöneticiler tarafından olumsuz biçimde eleştirilmesi ve değer görmemesi; Akademik süreçle ilgisiz işlerle görevlendirilmeleri; Akademik araştırma olanaklarının kısıtlanması; Sorumluluk alanlarını danışmadan değiştirmek; Sorumluluk verilmemesi ve işin dışında bırakılmak; Disiplin kurallarının uygulanmasında aleyhine ayrımcılık yapılması; Sorumlu olunmayan konularda suçlanmak;
Diğer Bulgular	İş ortamında küçük düşürülme; Aşırı iş yüküne maruz kalma; Zamansız işler verilmesi; Moral bozma- tedirgin edilme; Yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar; Kişinin itibarına yönelik saldırılar; Verilen işler için gerçekçi bir hedef ve bitirme süresi verilmemesi; Yeteneklerinden daha düşük görevlerin verilmesi; İşyerinde bilgi ve becerilerini gösterme olanaklarının kısıtlanması; Başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı şekilde konuşulması; Özel hayatla ilgili asılsız söylemlerde bulunulması, eleştirilmesi; Özgüveni olumsuz etkileyecek, gururu incitici iş yapmaya zorlanmak; Dürüstlüğü ve güvenilirliğinin sorgulanması; Yapılan her işte mesleki yeterliliğin sorgulanması; İyi çalışmasına karşın, çoğu kez mağdura bağırılarak masaya yumruk vurulması ve azarlanması; İşin bitirilmesi konusunda baskı yapılması; Kapasitenin altında işler verilmesi; Özgüven ve itibarı olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanma durumu; İmalî ifadeler, jestler veya bakışlarla rahatsız edilmesi; Yüzüne bağırılması ve azarlanması; Sicil notunun düşürülmesi ya da düşürülmekle tehdit edilmesi; İş arkadaşlarının kendileriyle göz teması ve iletişim kurmaktan kaçınması; İş ortamında istenmediği için başka bir kuruma görevlendirilmek; Haklarında çıkarılan dedikodular, söylenen yalanlar veya diğer öğrenciler tarafından gruptan uzaklaştırılma; Doğum yeri konusunda yapılan yorumlar; Kaba isimler takılması; Cinsellik içeren işaretler yapılması; Mala zarar verilmesi; Olanaksız iş bitirme tarihlerinin verilmesi; İş bitirme konusunda baskı yapılması; Dalga geçmek; İş özel amaçlar için kullanma baskısı; Çok fazla çalıştığı için diğerleri tarafından tepki görme ve hakarete uğramak; Geçerken kendisine fiziksel olarak çarpılması ve olayın kazara olduğu izlenimi verilmesi; Yüksek sesle azarlanmak; Sözle tehdit edilmek; Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılmak; Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılmak; Dini görüşünün hafife alınması; Siyasi görüşüyle ilgili imada bulunulması; Bulunduğu ortamın fiziksel olarak rahatsız edici hale getirilmesi; Onur kırıcı isimlerle anılmak; Fiziksel kusurlarından dolayı alay edilmek.

Diğer bulgular kısmında yer alan *kapasitenin altında iş verme* ise çalışma hayatıyla ilgili şaşırtıcı bir sonuçtur. Çünkü, fazlaca çalıştıklarını iddia eden işgörenler, az veya hiç iş yapmayan/iş verilmeyen çalışanlara

imrenir ve onlar gibi olmak isterler. Az çalışmanın/iş verilmenin mutluluk verdiğini düşünen birçok çalışan için bu bulgu üzerinde düşünülmesi gereken bir sonuçtur. Çizelge 15'teki diğer bulgular ise çalışma hayatında bulunan herkesin maruz kaldığı veya şahit olduğu sonuçlardır. Araştırmalar göstermektedir ki, işgörenlerin etrafı bir çok taciz biçimleri ile sarılıdır.

İPT'nin Mağdurlar Tarafından Algılanması

İPT mağdurlarının, taciz sonrası algıladıkları psikolojik ve fiziksel değişimlere ilişkin araştırmalarda öne çıkan bulgular çizelge 16'da verilmiştir.

Çizelge 16. İPT Mağdurlarının Taciz Sonrası Hissettikleri Duygular ve Fiziksel Algıları

Ortak Bulgular	• İşyerinde huzursuzluk, Yoğun kaygı yaşamak, İş değişikliği düşüncesi, • Baş veya mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşamak.
Ağırlıklı Bulgular	• Çaresiz hissetmek, Kendini yalnız hissetmek, İş performansının ve motivasyonun azalması, • İşe olan bağlılığın azalması, Özel hayatın olumsuz etkilenmesi, Uyku bozukluğu yaşamak, • Stresli ve yorgun hissetmek.
Diğer Bulgular	• Hasta hissetmek, Kolaylıkla üzülme, Ruhsal çöküntü içine girmek, Değersiz hissetmek, Sürekli yorgun hissetmek, • Kimseye güvenememek, Kendine olan saygının azalması, Kendini suçlu hissetmek, Nefes darlığı, • Kalp çarpıntısı, İş ortamında çalışma arkadaşlarıyla çatışma yaşamak, İşle ilgili hatalar yapmak, • Sinirli olmak, Depresyonda olduğunu düşünmek.

İPT mağdurlarının algıları kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Ancak, işyerinde huzursuzluk ve kaygı yaşamak, mağdur olan kişilerde görülen olumsuzlukların başında gelmektedir. Bu konudaki çalışmaların, sosyoloji ile birlikte psikoloji disiplinin de ilgi alanına girdiği düşünülmektedir.

İPT olaylarının yaşandığı örgütlerde mağdur olan kişiler, kendi karakteristik özelliklerine göre tacize karşı farklı tepkiler göstermektedir. Çizelge 22'de mağdur kişilerin tacize verdikleri tepkiler verilmiştir. Çizelge 17'de de görüleceği üzere İPT'ye maruz kalanlarda en çok görülen tepki, *durumu kabullenmek* şeklindedir. Bu duruma, Türk ulusunun yetiştirilme tarzının neden olduğu değerlendirilmektedir. Küçük yaştan itibaren, büyüklerin sözünün dinlenmesi ve büyüklerin hep haklı olduğu öğretisi, daha sonra yetişkin bireyler olarak iş hayatına atılan kişilerin, örgütlerde de genellikle kendisinden büyük olan yöneticilerine karşı ses çıkartamamalarına neden olmaktadır. Ancak, günümüz Türk toplumunda yeni nesil gençliğin eski nesil bireylere göre daha fazla hakkını savunan yanları olduğu düşünülürse, ileriki yıllarda yapılacak İPT araştırmalarında bu bulgunun çok da fazla ön plana çıkmayacağı düşünülmektedir.

Çizelge 17. Mağdur Olanların Psikolojik Tacize Karşı Tepki Türleri

Ortak Bulgular	• Durumu kabullenmek.
Ağırlıklı Bulgular	• Ağırlıklı bulgu yoktur.
Diğer Bulgular	• Tacizciyle konuşmak, İstifa etmek, Dava açmak, Hakkını aramak, • İkaz etmek ve temkinli davranmak, Bir üst yetkiliye başvurmak, • Psikologa başvurmak, Tavır almak ve işi aksatmak.

KRİTİK BULGULAR VE YORUMLAR

a) İPT, Türkiye’de normal bir olay olarak algılanmaktadır. Bunun sebebi, örgüt hayatı ile aile hayatının iç içe geçmesi ve yöneticilerin baba gibi algılanma kültürüdür. Aynı zamanda, eğitimsiz insanların fazlalığı, standart olmayan uygulamalar, çalışanlar arası ayrımcılık, İPT’ye karşı bilinçsizlik ve tacize karşı herhangi bir yaptırımın olmayışı gibi nedenlerle ülkemizde İPT olgusunun yüksek olduğu tahmin edilmektedir (Demirçivi, 2008).

b) Türkiye, gelişmekte olan bir ülke olmasına karşın geleneksel yapılarını korumakta ve sosyal ilişkiler bu değerlere göre biçimlenmektedir. Birçok araştırma sonucuna göre Türkiye, Batı toplumlarına göre daha toplulukçu ve kadınsı özelliklere sahiptir. Yani Türkiye, rekabet ve başarıdan çok ilişkilerin önemli olduğu bir ülkedir. Ülkemizde içe dönük kişilerin ağırbaşlı, olgun, sessiz ve zararsız kişiler olarak olumlanmaları nedeniyle bu kişilerin hedef seçilmedikleri ve İPT mağduru olmadıkları düşünülmektedir. Batı ülkelerinde ise durum tam tersidir (Deniz, 2007).

c) Üniversitelerde İPT’ye en fazla hiyerarşinin en altında yer alan araştırma görevlileri maruz kalmaktadır. İPT’ye en az maruz kalan kişiler ise, Doç. Dr. unvanına sahip öğretim üyeleridir. Hatta Doç. Dr. unvanına sahip olanların, akademik unvanda en üst seviye olan Prof. Dr. unvanına sahip olan öğretim üyelerinden bile daha az İPT’ye maruz kalmaları şaşırtıcı bir sonuçtur (Okan, 2008).

d) Mağdurlar herkesin kendilerine karşı olduğunu ve kimse tarafından anlaşılmadıklarını düşünürler. Bu çaresizlik nedeniyle de ağırlıklı olarak dış dünyada mücadele etmekte hayal dünyalarında rahatlatma yoluna başvururlar (Deniz, 2007). Öte yandan, İPT’ye maruz kalan kişilerin kendi grupları içerisindeki iletişimlerini de artmaktadır (Yılmaz, 2008).

e) Birçok futbol kulübünde İPT’ye bağlı problemler olduğu halde, bu problemlerin bir sorun olarak görülmediği ve önlem alınmadığı tespit edilmiştir (Cengiz, 2008). Öte yandan, İPT davranışlarının süresi ve sıklığı incelendiğinde, en sık ve uzun süre devam eden davranışın *mesleki gelişim ve kariyere yönelik* davranışlar olduğu tespit edilmiştir (Güngör, 2007).

f) İPT sürecinde mağdur olanlar açısından önemli noktalardan birisi sosyal destektir. Batı ülkelerinde insanlar genellikle bu sosyal destekten yoksundur. Buna karşın ülkemizdeki çalışanların birçoğunun tacizle ilgili olarak iş ve iş dışı arkadaşlarıyla ve aile bireyleriyle konuştukları ve bu durumu paylaştıkları tespit edilmiştir (Güngör, 2007).

g) İPT'ye maruz kalan kamu çalışanlarından birçoğu bu durumu kabullenip aynı kurumda çalışmaya devam etmektedir. Ancak, bu kişilerin performansları düşmekte, iş tatmini azalmakta, işe bakış açısı olumsuzlaşmakta ve etrafındakilere güveni azalmaktadır (Yılmaz, 2008). Bununla birlikte, İPT sürecinde sadece mağdurların değil aynı zamanda İPT'ye şahit olanların da verimliliklerinde azalma meydana gelmektedir (Karavardar, 2009).

h) Örgütsel güç mesafesi arttıkça İPT davranışları artmaktadır (Özen, 2009). Diğer yandan, orta kademe yöneticiler İPT'ye karşı, diğer kademelerde bulunanlardan daha fazla tepki göstermektedir (Çay, 2008). Arslan (2007)'ın yaptığı araştırma sonuçlarına bakıldığında ise İPT'yi uygulayanların %30.8'i kadın, %24.6'sı erkektir.

ı) Sağlık kurumlarında çalışanların hastanelerin etik iklimine yönelik değerlendirmelerinde, en çok egoist iklim türünün olduğu ve en az ise yardımseverlik iklim türünün hakim olduğu görülmüştür (Dündar, 2010). Öte yandan, eğitim kurumlarında ise idari göreve sahip olan eğitimcilerin, diğerlerine göre daha az oranda İPT'ye maruz kaldıkları söylenebilir (Okan, 2008).

i) Öğretmenlerin İPT davranışlarını ciddiye almadıkları ve kendi sorumluluklarında olmadıklarını düşündükleri görülmüştür. Bunun sebebi olarak, İPT'yi önleme konusunda öğretmenlerin yeterli bilgi ve deneyime sahip olmadıkları sonucu çıkmıştır (İrfaner, 2009). Bunun yanında, öğretmenlerin okullarda çok yoğun ve sistematik olmamakla birlikte okul yöneticileri tarafından İPT'ye maruz kaldıkları ya da tanıklık ettikleri tespit edilmiştir (Apak, 2009).

j) Ülkemizdeki İPT olaylarının yarısından fazlası işe ilişkin bir çatışmadan kaynaklanmaktadır (Güngör, 2007). Çalışanların son 10 yıl içinde çalıştıkları işyeri sayısı arttıkça da İPT algıları artmaktadır (Aydın, 2008). Bununla birlikte, boşanmış/dul olan kişilerin İPT'ye maruz kalmada diğer kişilere göre daha büyük risk taşıdığı söylenebilir (Aksoy, 2008).

k) Küreselleşmenin etkisinde yaşanan verimliliği artırma çabaları ve performansa dayalı çalışma sistemleri, örgütlerde İPT davranışlarını artırmaktadır. Örgütlerdeki aşırı rekabet ve işsizlik riski nedeniyle İPT ile iş stresi arasında yakın bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Kaymakçı, 2008).

Kritik olarak değerlendirilen bulgular incelendiğinde, İPT konusunda Türk kültür yapısının ne denli önemli olduğu ve yöneticilerin bir *baba* gibi algılanmalarından kaynaklanan tacize boğun eğme ve onu kanıksama durumlarının, tacizle mücadelede dezavantajlı bir durum oluşturduğu değerlendirilmektedir. Çünkü, kanıksanan bir durumu değiştirmek veya değişimi insanlara kabul ettirmek zordur.

Tacizle mücadelede benzer bir dezavantaja neden olabilecek diğer bir bulgu ise Türk toplumunun *kadını* özelliklere sahip olması ve hakkını aramaktan uzak sessiz ve ağırbaşlı karakter yapılarının olumlanmasıdır.

Bu anlayış, ağırlıklı olarak anne- babaların çocuklarını yetiştirirken temel aldıkları olgulardan birisidir. Bunun neticesinde ise hakkını aramayan bir toplum haline gelmektedir. Ancak, yeni nesil Türk gençliğinde bu tip olumsuzlukların görülmediği, hakkını savunan ve arayan bir neslin önümüzdeki yıllarda çalışma hayatında yerlerini alacağı düşünülmektedir.

Diğer kritik bulgulara bakıldığında ise İPT olaylarının ağırlıklı oranda güç olgusu ile yakından ilişkisi olduğu görülmektedir. İPT'ye karşı koyamayan karakterlerin ise *hayal dünyalarında* mücadele veriyor olmaları ise çarpıcı bir tespittir. Halk arasında *kafasının içiyle konuşuyor* denilen kişiler bu duruma örnek olarak verilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İçerik analizi uygulanan araştırmalardan elde edilen bulgular ışığında, İPT ile ilgili aşağıdaki sonuçlara ulaşılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

Sonuçlar

1) Akademik alanda İPT olgusuna ilişkin farkındalığın sağlandığı ve konuyla ilgili yapılan bilimsel çalışma sayısında son dönemde artış olduğu görülmüştür. Çalışmaların ise ağırlıklı olarak İstanbul ve Ankara'daki üniversitelerde ve sosyal bilimler enstitülerinde yapıldığı tespit edilmiştir. Ağırlıklı oranda veri toplama aracı olarak da anket tekniği kullanılmıştır.

2) Leymann ölçeği öncelikli olarak kullanılmış olsa da, bu ölçeğin aile bağlarının gevşek olduğu İskandinav ülkelerinde daha geçerli olduğunu savunan birçok yazarın farklı ölçekleri ve bu arada kendilerine özgü geliştirdikleri ölçekleri kullandıkları tespit edilmiştir. Bizim gibi Akdeniz ülkelerinde *Ege Modelinin* daha doğru sonuçlar vereceğini düşünen yazarların, *Ege Modelinden* esinlenerek geliştirdikleri özgün ölçekleri çalışmalarında kullanmaları, bu tarzdaki araştırmaların güçlü yanlarını oluşturduğu değerlendirilmektedir.

3) Niceliksel verilerin analizlerinde SPSS programının hemen hemen tüm yazarlar tarafından kullanıldığı görülmektedir. Özellikle doktora

araştırmalarında, sahada toplanan niteliksel veri analizlerinin, NVIVO, Atlas benzeri bilgisayar programlarıyla değil de yazarların kişisel yorumlarıyla yapıldığı tespit edilmiştir. Bu durumun, bilimsel yanı daha ağır basan doktora araştırmalarında dahi olması olumsuz olarak değerlendirilmektedir.

4) İPT konusunda gelir düzeyi, medeni durum ve mevki boyutlarıyla ilgili ortak bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Yani, İPT'ye maruz kalma ile gelir düzeyi ve mevki değişkenleri arasında ters orantılı bir ilişki varken, bekar olan çalışanların evli olanlara göre İPT'ye maruz kalma olasılıkları artmaktadır.

5) İPT konusunda cinsiyet, yaş- hizmet yılı ve eğitim durumu değişkenleriyle ilgili ağırlıklı ve farklılaşan bulgulara ulaşılmıştır. Ancak burada, İPT'ye maruz kalma ile cinsiyet, yaş- hizmet yılı ve eğitim durumu boyutları arasındaki bulgular belirli bir çerçeveye oturmamaktadır. Güçlü olmak olgusunun burada etken olduğu değerlendirilmektedir.

6) En çok görülen İPT'ye uğrama şekli *sözünü kesmek* şeklinde olmaktadır. En az görülen ise *fiziksel şiddet ve/veya cinsel tacizde* bulunmak şeklindedir. Karşı tarafın sözünü kesmek aslında birazda kültür ile ilgili bir durumdur. Az gelişmiş/ gelişmekte olan ülkelerde karşı tarafı dinlememek ve onun sözünü kesmek çok sıradan bir durumdur. Ancak, bunun kasti olarak yapılması durumunda psikolojik taciz süreci başlamaktadır.

7) İPT'nin mağdurlar tarafından algılanmaları kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Bulgular incelenirken, sosyolojik olgularla birlikte psikolojik kavramların da göz ardı edilmemesi gerekir. Burada, işyerinde *huzursuzluk ve kaygı yaşamak* en çok görülen olumsuz algıların başında gelmektedir. Bulgular, İPT'nin algılama süreçlerinin mağdurda fiziksel ve psikolojik sorunlara neden olduğunu göstermektedir.

8) İPT mağdurlarının tacize karşı gösterdikleri en başlıca tepki, *durumu kabullenmek* şeklindedir. Bu durumla, kişilerin yetiştirilme tarzları arasında doğrudan ilişki olduğu düşünülmektedir. Günümüz Türk toplumundaki yetişkinlerde daha fazla görülen bu tepki şeklinin, farklı şekilde yetişmekte olan yeni nesil Türk gençliği ile birlikte ileriki yıllarda değişeceği değerlendirilmektedir.

9) Kritik bulgular incelendiğinde, İPT olgusunun ülkenin kültür yapısıyla yakından ilişkisi olduğu daha net biçimde görülmektedir. Örneğin, ülkemizde yöneticilerin bir *baba* gibi görülmelerinden kaynaklanan taciz şekilleri yaygındır. Tacizi her ne şekilde olursa olsun kanıksamanın, tacize karşı verilmesi gereken mücadelede dezavantajlı bir durum oluşturduğu değerlendirilmektedir.

Öneriler

1) İşyerinde psikolojik tacizi yaşayan fakat yaşadığının bir taciz olduğunu fark etmeyen bir çok çalışan olduğundan, konuya ilişkin farkındalık artırılmalıdır. Burada çözüm, ülke yöneticilerine ve bilim dünyasına düşmektedir. Yapılacak iş, İPT kavramının ne olduğunu tanımlamak ve mağdura olan etkilerinin neler olduğunu halka duyurmaktır. Ancak bu şekilde bilinçlenen kişiler, gerek karşısındakini taciz etmekten vazgeçecek gerekse de mağdur pozisyonunda ise bu durumun normal olmadığını öğrenmiş olmanın getirdiği duyarlılıkla tacizciye karşı gerekli tedbirleri alacaktır.

2) İPT'nin öncelikli ve ağırlıklı olarak yukarıdan aşağıya doğru oluşan bir olgu olduğu görülmekte. Buradan hareketle, insan yönetiminin bir uzmanlık işi olduğu, yönetici olacak kişilerin konuya ilişkin bir disiplinden mezun olarak, yönetme tekniklerine hakim olması gerektiği çok açık bir gerçekliktir. Yöneticilerin konuya ilişkin olarak sürekli eğitimleri ve İPT'ye maruz kalanların sessiz kalmaması ve gerek sözlü gerekse de yazılı olarak haklarını savunmasına olanak sağlayacak mekanizmalar oluşturulmalıdır. Bu anlamda, her örgütte veya ülke genelinde bir İPT danışma merkezi kurulmalıdır.

3) Tacizde bulunanlara hukuki olarak ciddi yaptırımların olması için konuya ilişkin özel yasaların çıkarılması gerekmektedir. Bu tip önleyici faaliyetler yapılmadığı sürece ülkemizin çalışma hayatında yıkıcı bir etkisi olan ve gerek iş hayatımızı gerekse dolaylı da olsa özel hayatımızı derinden etkileyen İPT'nin, kişi/toplum sağlığını ve ülke ekonomisini derinden yaralamaya devam edeceği muhakkaktır.

4) Araştırmalarda aynı sektör içerisindeki farklı örgütlerde bile İPT olgusunun farklılaştığını görmek mümkün. Burada esas olarak ele alınması gereken unsurun “güçlü olmak” algısı ve realitesinin olduğu değerlendirilmektedir. İş hayatındaki başarılı yöneticilerin başarılarının altında sahip oldukları “gücü” nasıl kullanacaklarını bilmelerinin yattığı düşünülmektedir. Bunu yapabilenler ise profesyonel yöneticilerdir. Yönetim tekniklerinden *Havuç İlkesi* de aslında aynı noktaya işaret etmektedir; önemli olan daha da güçlü olmaktan ziyade, var olan gücü doğru kullanabilmektir. Bu nedenle, bundan sonraki süreçlerde yapılacak araştırmalarda, “güçlü olmak” kavramının alt boyutları çerçevesinde İPT kavramının incelenmesinde fayda vardır.

5) Güç dengesizliğinin İPT'nin temel unsurunu oluşturduğu varsayımından hareketle, örgütlerdeki çalışanlar arasındaki güç mesafesinin artması, İPT olgusunun daha fazla yaşanması olasılığını artırmaktadır. Bundan dolayı, ülkemiz kamu sektöründe çokça gördüğümüz dikey örgütlenme modelini yatay örgütlenme modeline geçirmedeki diğer önemli nedenlerden birisi de İPT olgusunu azaltmak olmalıdır. Yatay örgütlenmeye geçişte

başarılı olan özel sektör firmalarının sektörlerinde lider kuruluşlar olmalarında, güç olgusunu tabana daha fazla yayarak İPT olaylarını örgütlerinde minimize etmelerinin de önemli rolü olduğunu söylemek hiç de zor değildir.

6) İPT olgusunun algılama, tepki, uygulama şekli gibi boyutları, tacizci ve de mağdurun demografik ve psikolojik özelliklerine göre değişiklik gösterebileceği için İPT konusunu kati bir çerçeve içerisinde tanımlamanın çok zor olduğu değerlendirilmektedir. Bu durum zaten bu araştırma sonuçlarından açıkça görülmektedir. Kişiye, ortama ve de zamana göre değişik parametreleri olan İPT konusunu esnek bir çerçeveye oturtarak, İPT'ye maruz kalmayı önleyici psikolojik, fiziksel ve de hukuki tedbirlerin neler olması gerektiği konusunda ülkemiz insanının bilinçlendirilmesinin daha yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

7) İPT'yi izleyici olarak tanıklık eden kişilerin örgüte bağlılığını ve verimliliğini ölçmeye yönelik alan çalışmalarının da yapılması, konunun olabildiğince tüm yönleriyle irdelenmesi açısından önem arz edecektir. Ülkemizde konuya ilişkin daha fazla alan çalışmasının yapılmasına ihtiyaç vardır. Ancak, bu çalışmalarda kullanılacak ülkemize özgü bir ölçeğin oluşturulması, örgütleri İPT yönünden analiz etmede daha sağlıklı verilerin elde edilmesine katkı sağlayacaktır.

8) Olası tacizcileri en başta örgüte almamak adına işe alımlarda sadece kişilerin diplomaları ve bilgileri değil, karakteristik özellikleri de sinanmalıdır. Ayrıca, uzun süreli ve düzensiz çalışmaların örgütlerde İPT'nin yaşanma olasılığını artırdığı varsayımından hareketle, ülke yöneticilerinin örgütlerde daha sağlıklı çalışma şartlarını yasal olarak tekrardan düzenlenmesinde fayda olacaktır.

KAYNAKÇA

Aksoy, F. (2008). "Psikolojik şiddet'in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi", İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Apak, E. G. (2009). "Yıldırma Eylemleri ve Örgütsel Adanmışlık İlişkisi: İlköğretim Okulu Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi.

Arslan, A. (2007). "İşletmelerde Duygusal Zorbalık ve Ankara'da Bankacılık Sektöründe Duygusal Zorbalığın Varlığına İlişkin Bir Uygulama", Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Aydın, İ. S. (2008). “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Algısına İlişkin Bir Alan Çalışması”, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Aydın, O. ve Öcel H. (2009). “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, Türk Psikoloji Yazıları, 12 (24), 94-103.

Aydın, Ö. B. (2009). “Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mobbing (Psikolojik Şiddet)’e Maruz Kalma Düzeyleri”, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Baguenal, M.J - M. Belenau - M. Toldos - David Martínez (2011). “Psychological Harassment in the Workplace: Methods of Evaluation and Prevalence”, The Open Criminology Journal, 4, (Suppl 2-M7) 102-108.

Cengiz, R. (2008). “Profesyonel Futbol Kulübü Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Stilleri ile Kulüplerinin Örgüt Sağlığı ve Futbolcuların Yıldırma (Mobbing) Yaşamaları Arasındaki İlişki”, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Crawshaw, Laura. (2009). “Workplace Bullying? Mobbing? Harassment? Distraction By A Thousand Definitions”, Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 61, No. 3, 263–267.

Çalışkan, O. (2005). “Turizm İşletmelerinde Çalışanlara Yapılan Yıldırma Davranışları”, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Çay, H. (2008). “İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama”, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Çoban, S. ve Nakip, M. (2007). “Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama İle İlişkisi: Nevşehir’de Bulunan Bankalar Örneği”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21 (1), 307- 320.

Dangaç, G. (2007). “Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma”, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Demirçivi, B. M. (2008). “Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İş Gören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi”, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Deniz, D. (2007). “İşyerinde Örgütsel Yıldırmaya Maruz Kalan Çalışanların Kişilik Yapıları ve Kullandıkları Ego Savunma Mekanizmaları”,

İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Y.L. Tezi.

Dündar, T. (2010). “Sağlık Çalışanlarının Yıldırıma Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi İle Sosyo-demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma”, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Erdoğan, G. (2009). “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, TBB Dergisi, 83, 318- 352.

Faulx Daniel -Sophie Delvaux and Jean-Pierre Brun; “Psychological Harassment in the Workplace: Case-Study and Building of a New Analysis Model”, Industrial Relations, Vol. 64, Number 2, 2009, p. 286-306.

Gökçe, T.G. (2006). “İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Güngör, M. (2007). “Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye’de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma”, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Hacıcaferoğlu, S. (2010). “Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları”, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

İrfaner, S. (2009): “Öğrenciler Arasında Gerçekleşen Zorbalık Eylemleri Ve Zorbalık Konusunda Öğrencilerin, Öğretmenlerin Ve Okul Yöneticilerinin Tutum ve Görüşleri”, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Karavardar, G. (2009). “İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırıma Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi”, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Kaymakcı, H. A. (2008). “Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)”, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Kaymaz, G. D. (2007). “İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: ‘Bir Örnek Olay’”, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Kocaoğlu, M. (2007). “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz, Yıldırma) Uygulamaları ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesine

Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Koç, Z. (2006). “Lise Öğrencilerinin Zorbalık Düzeylerinin Yordanması”, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Köse, E. (2010). “Bir Üniversite Hastanesinde Hekim Ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi”, Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Y.L. Tezi.

Okan, Ö. F. (2008). “Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama”, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Özen, Ö. (2009). “Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi”, Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Şenturan, Ş. ve Mankan, E. (2009). “Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi”, Bilig, 50, 153- 168.

Tepeci, M. ve Çalışkan, O. (2008). “Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri”, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 19 (2), 135- 148.

Uysal, Ş. (2010). “Çalışma Yaşamında Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları; Manisa Kamu Kurumları Üzerinde Bir Araştırma”, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yılmaz, M. (2008). “Kamu Kurumlarında Yıldırmaya Yol Açan Eylemler; Iğdır İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama”, Kars: Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Yüksek Öğrenim Kurumu. Elektronik Ulusal Tez Arşivi. <http://tez2.yok.gov.tr>.