

TÜRKİYE’DE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ ORANININ VE TÜRLERİNİN BELİRLENMESİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Prof. Dr. Pınar TINAZ

Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Öğr. Gör. Dr. Sibel GÖK

Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Yrd. Doç. Dr. Işıl KARATUNA

Kırklareli Üniversitesi, Lüleburgaz MYO, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programı

MEASURING THE OCCURRENCE AND TYPES OF WORKPLACE BULLYING IN TURKEY: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

TÜRKİYE’DE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ ORANININ VE TÜRLERİNİN BELİRLENMESİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Abstract: The aim of the present study was to develop a valid and reliable scale investigating the occurrence and types of workplace bullying in Turkey. The sample consisted of 908 employees from the services sector in Istanbul and the data were collected between March and June 2009 using a questionnaire developed for this purpose. Cronbach’s Alpha and exploratory factor analysis were used. Exploratory factor analysis indicated that four factor scale comprising 28 items provided the best fit to the data ($\chi^2_{(378)}=10523.337$, $KMO=0.95$, $p=0.000$). Reliability analysis showed that the scale had high internal consistency (Cronbach’s Alpha value=0,933). 13,5% of the participants were found to be the victims and ‘work-related’ and ‘downward’ workplace bullying were among the most frequently encountered types. Our findings reveal that “Workplace Bullying Scale - Turkey” is a valid and reliable scale for measuring workplace bullying and the findings support the use of the scale in future researches.

Özet: Bu araştırmanın amacı, Türk çalışma hayatında psikolojik taciz oranını ve türlerini belirlemek için kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirmek olarak belirlenmiştir. Araştırma Mart-Haziran 2009 tarihleri arasında, İstanbul’da hizmet sektöründe istihdam edilen 908 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak tarafımızdan hazırlanan soru formu kullanılmıştır. İstatistiksel analizde, açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizinden yararlanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda 28 maddeden oluşan dört faktörlü “İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği” (İPTÖ) geliştirilmiştir (KMO katsayısı = 0,950, Barlett testi $\chi^2_{(378)} = 10523,337$, $P(\text{sigma}) = 0.000$). Güvenirlik analizi sonucu, ölçeğin yüksek bir iç tutarlılık katsayısına sahip olduğunu göstermiştir ($\alpha = 0,933$). Katılımcıların %13,5’inin İPTÖ’ye göre işyerinde psikolojik taciz mağduru olduğu saptanmıştır. ‘Yukarıdan aşağıya doğru’ ve ‘işe yönelik davranışların yöneltildiği’ psikolojik taciz, en sık karşılaşılan türler arasında yer almıştır. Araştırma bulguları İPTÖ’nün, bundan sonra gerçekleştirilecek ve Türk çalışma hayatında psikolojik taciz oranını ve türlerini belirlemeyi hedefleyen çalışmalar için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu desteklemektedir.

Keywords: Workplace Bullying, Mobbing, Turkey, Scale development

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Psikolojik Taciz, Türkiye, Ölçek geliştirme

Giriş

İşyerinde psikolojik taciz, çalışma yaşamının var olduğundan bu yana yaşanmasına karşın, ancak son otuz yıldır tartışılan bir konu olup, işyerinde bir veya daha fazla kişinin, genellikle bir diğer kişiye sistematik ve uzun süreli saldırgan davranışlar yönelttiği ve hedef kişinin bu davranışlar karşısında kendini savunmasız hissettiği bir süreci ifade etmektedir [1]. Bu süreç içerisinde yöneltilen saldırgan davranışların veya düşmanca iletişimin, işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için, söz konusu davranışların ya da iletişimin *sürekli ve düzenli* olarak ve *belirli bir süre* yöneltilmesi gerekmektedir. Tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlık, işyerinde psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmemektedir [2,3].

İşyerinde psikolojik taciz konusundaki bilimsel çalışmaların öncüsü kabul edilen Alman kökenli İsveçli psikolog ve psikiyatrist Heinz Leymann, işyerinde psikolojik tacizin; “kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemeye yönelik davranışlar” (bireyin kendini ifade etmesini engelleme ve sürekli eleştirme vb.), “sosyal ilişkilere ilişkin saldırılar” (konuşmama, diğerlerinden ayrı bir işyeri verme vb.), “itibara yönelik saldırılar” (arkadan konuşma, alay etme vb.), “kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar” (görevleri kısıtlama, anlamsız görevler verme vb.) ve “kişinin sağlığına doğrudan saldırılar” (fiziksel şiddet, cinsel taciz vb.) şeklinde yöneltebileceğini öne sürmüştür [1,4].

İşyerinde psikolojik taciz; mağdurun sağlığının bozulmasına [5,6,7,8,9,10], işten ayrılmasına [11,12,13] neden olabilen ve aynı zamanda kurumu [14,15,16,17] ve diğer çalışanları [17,18] olumsuz etkileyen bir süreçtir. Avrupa’da her 20 çalışandan birinin, son bir yıl içinde işyerinde psikolojik taciz davranışları ile karşılaştığı saptanmıştır [19]. Avustralya’da 350.000 çalışanın, uzun süreli olarak işyerinde psikolojik taciz mağduru olduğu, 2.5 milyon çalışanın ise çalışma hayatı sürecinde işyerinde psikolojik tacizin bir türüne maruz kaldığı [20] belirlenmiştir. ABD’de ise işgücünün %37’sinin (yaklaşık 54 milyon kişi), işyerinde psikolojik taciz davranışları ile karşılaştığı ifade edilmektedir [21]. Türkiye’de yapılan çalışmalar da benzer bulgulara işaret etmektedir. Örneğin sağlık, eğitim ve güvenlik sektörlerinde yapılan bir çalışmada, 944 kişinin %55’inin son bir sene içinde işyerinde psikolojik taciz davranışları ile karşılaştığı; %47’sinin ise bu davranışlara tanık olduğu belirlenmiştir [22]. 315 ilkökul öğretmenini kapsayan diğer bir çalışmada, öğretmenlerin %50’sinin işyerinde psikolojik tacizle karşılaştığı saptanmıştır [23]. 505 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ise, katılımcıların %86’sının son bir yıl içinde işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı kaydedilmiştir [24]. Bankacılık sektörüne ilişkin yapılan bir çalışmada da, işyerinde psikolojik tacizle karşılaşma oranının %1,2-%11,7 arasında değiştiği belirlenmiştir [25]. Bankacılık sektöründe yapılan bir diğer çalışmada yöneticilerin, çalışanlarına karşı yönelttikleri

psikolojik taciz davranışları ve psikolojik taciz oranı sorgulanmış ve katılımcıların %48,8’inin psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı belirlenmiştir [26].

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının belirlenmesi konusunda literatürde farklı yöntemler kullanılmaktadır. Sıklıkla kullanılan bu yöntemlerden biri de kritere dayalı ölçüm yöntemidir (*operational veya criterion-based method*) [27]. Bir dizi olumsuz davranış barındıran ölçeklerin kullanıldığı bu yöntemin, diğer yöntemlere kıyasla daha nesnel sonuçları yansıttığı kabul edilmektedir [27,28,29]. En sık kullanılan ölçekler arasında Leymann’ın olumsuz davranışlar ölçeği (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization - LIPT*) [1,30], Einarsen ve Raknes’in olumsuz davranışlar ölçeği (*Negative Acts Questionnaire - NAQ*) [31,32], Björkqvist ve Österman’ın işyeri tacizi ölçeği (*Work Harassment Scale-WHS*) [33,34] gibi ölçekler yer almaktadır.

LIPT ve NAQ ölçeklerine göre, olumsuz davranışlardan en az biri ile haftada bir ve en az altı ay süre ile karşılaşanlar, işyerinde psikolojik taciz mağduru olarak kabul edilmektedir [35,36]. Björkqvist ve Österman’ın ölçeğine göre ise, katılımcılar, olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığına bağlı olarak puanlandırılmakta ve belirli bir puanın üzerinde puan alanlar, işyerinde psikolojik taciz mağduru sayılmaktadır. NAQ veya LIPT gibi anketler aracılığıyla olumsuz davranışlarla karşılaşma sıklığının ölçüldüğü çalışmalarda saptanan işyerinde psikolojik taciz oranının %3-%7 arasında değiştiği; WHS gibi belirli bir puanın üzerindeki kabul edildiği çalışmalarda ise bu oranın, %10-%17 arasında değiştiği öne sürülmüştür [37].

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı, mağdur kabul edilecek kişiler için belirlenen kriterlere bağlı olarak da değişebilir. Örneğin Avrupa’da Leymann’ın kriterlerine bağlı kalınarak (olumsuz davranışlara en az haftada bir ve en az altı aydır maruz kalanların mağdur kabul edildiği) yapılan çalışmalarda, işyerinde psikolojik taciz oranının %1-4 arasında değiştiği; olumsuz davranışlara ayda bir veya iki defa maruz kalanların mağdur kabul edildiği çalışmalarda ise bu oranın, %8-%10 aralığında seyrettiği saptanmıştır [37].

Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz oranını belirlemek üzere yapılan çalışmalarda birbirinden farklı ölçeklerin kullanıldığı gözlenmektedir [22,23,24,38]. Bu çalışmada, uluslararası geçerliliği olan ölçeklerde yer alan olumsuz davranışların yanı sıra, Türk insanının karakteristik özelliklerini temsil ettiğini düşündüğümüz olumsuz davranışlar da göz önüne alınarak, Türk çalışma hayatında psikolojik tacizle karşılaşma oranını belirlemek üzere bir ölçek geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışmamız, saptanan olgular arasındaki ilişkileri irdelemeyi ve bazı ana eğilimleri ortaya koymayı hedefleyen, açıklayıcı [39], niceliksel bir araştırmadır. Araştırma evreninde, İstanbul ili hizmet sektöründeki tüm çalışanlar yer almaktadır. Bu bağlamda, Türkiye İstatistik Kurumu 2006 İşgücü İstatistiklerine göre hizmet sektöründe istihdam edilen 1.174.000 kişi, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme ise, 1.175 kişiden oluşmaktadır. Bu durumda, örnekleme dahil edilen ve anket uygulanan katılımcıların evrene oranı (1.175/1.174.000) yaklaşık olarak %1’dir ve araştırmanın örnekleme hacmi, %5 anlamlılık düzeyine göre olması gerekenin 3 katıdır.

Araştırma kapsamında görüşülecek kişilerin belirlenmesinde; olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden, denek bulma işleminin belirlenen örnekleme hacmine ulaşıncaya kadar devam ettiği kolay örneklemeden [39] yararlanılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında, veri toplama tekniklerinden anket tekniği [40] kullanılmıştır. Anketler, Mart-Haziran 2009 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında ulaşılan 1.175 kişiden, 950’si soru formunu yanıtlamıştır. Soru formlarının geri dönüşüm oranı %80,85’tir. Yanıtlanan soru formlarından 908’i geçerli, 42’si ise geçersizdir. Veri toplama aracı olarak tarafımızdan geliştirilen soru formu kullanılmıştır. Soru formu, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların profili hakkında bilgi edinmeyi sağlayacak kapalı uçlu [39] sekiz soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde ise, araştırmanın amacına yönelik olarak derecelendirme (ölçekleme) soru tipinde [39] hazırlanmış, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını kapsayan 35 maddelik bir ölçek yer almaktadır. Söz konusu davranışlar, ilgili literatür ışığında belirlenmiştir (1,32,33,41,42,43). Katılımcıların davranışlarla karşılaşma sıklıkları “Hiçbir Zaman = 1”, “Ayda bir, iki defa veya nadiren = 2”, “Haftada bir defa = 3” ve “Hemen hemen her gün = 4” biçiminde, dört seçeneqli olarak düzenlenmiştir. Ayrıca ölçeği müteakip, katılımcıların ölçekte yer alan davranışlara maruz kalma süresine, bu davranışlara ne zaman maruz kaldıklarına ve bu davranışları yöneltten kişilerin cinsiyeti, yaşı ve işyerindeki pozisyonuna ilişkin bilgi edinmeye yönelik kapalı uçlu beş soru yer almıştır.

Elde edilen veriler SPSS 13.0 istatistik programı ile bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Araştırmada yer alan kişilerin sorulara vermiş olduğu yanıtların One-Sample K-S Test ile yapılan analizinde normal dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Verilerin analizinde Ki-kare (*Chi-Square*), ortalama ve frekans testlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca, soru formunda yer alan maddelerin, birbiri ile ilişkili olanların ve aynı boyutu ölçenlerin gruplandırılması amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Test sonuçları

%5 ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyine göre değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırma verilerinin analizinden elde edilen bulgular, üç başlıkta sunulmaktadır. Araştırmada yer alan çalışanların özelliklerine ilişkin bulgular, “Örneklemin Profiline İlişkin Bulgular” başlığı altında; ölçeğin geliştirilmesine yönelik yapılan faktör analizine ve güvenilirlik analizine ilişkin bulgular “Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları” başlığı altında yer almaktadır. Katılımcıların psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaşma sıklıklarına ve tacizciye dair bulgular ise, “İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin Sonuçlarına İlişkin Araştırma Bulguları” başlığı altında sunulmaktadır.

Örneklemin Profiline İlişkin Bulgular

Araştırma örneklemindeki çalışanların, %60,0’ını kadınlar ve %40,0’ını erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların, beşte dördü (%79,3) 20-35 yaş grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların; %3,0’ü boşanmış/dul, %36,2’si evli, %60,8’i bekar, %23,4’ü lise, %64,8’i yüksek okul ve lisans, %11,8’i lisans üstü öğrenimini tamamlamış olan çalışanlardan oluşmaktadır. Hizmet sektöründeki çalışma süreleri bakımından örnekleme; %62,3’ü 0-5 yıl arası, %19,0’u 6-10 yıl arası, %19,7’si 11 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip çalışanlar yer almaktadır. Buldukları işyerindeki çalışma süreleri bakımından ise katılımcıların; %77,7’si 0-5 yıl arası, %13,2’si 6-10 yıl arası, %9,1’i 11 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların; %47,5’i 1-49 çalışanı olan, %29,3’ü 50-249 çalışanı olan ve %23,2’si 250 ve üzeri çalışanı olan işletmelerde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların %17,1’i sendika üyesi olduklarını, %82,9’u ise sendika üyesi olmadıklarını belirtmiştir. Araştırma örnekleminde yer alan katılımcıların özelliklerine ilişkin bulgular, Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo1: Katılımcıların Özellikleri Bakımından Dağılımları

Değişkenler		Sayı (n)	Yüzde (%)	Değişkenler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	545	60,0	Sektördeki Çalışma Süresi	0-5 yıl	566	62,3
	Erkek	364	40,0		6-10 yıl	173	19,0
	<i>Toplam</i>	<i>908</i>	<i>100</i>		11 yıl ve üzeri	170	18,7
Yaş	20-27	425	46,7	<i>Toplam</i>	<i>908</i>	<i>100</i>	İşyerindeki Çalışma Süresi
	28-35	296	32,6	0-5 yıl	706	77,7	
	36-43	101	11,1	6-10 yıl	120	13,2	
	44 ve üzeri	87	9,6	11 yıl ve üzeri	83	9,1	
	<i>Toplam</i>	<i>908</i>	<i>100</i>	<i>Toplam</i>	<i>908</i>	<i>100</i>	
Medeni Durum	Evli	329	36,2	İşyeri Büyüklüğü	1-49 Kişi	432	47,5
	Bekar	553	60,8		50-249 Kişi	266	29,3
	Boşanmış /Dul	27	3,0		250 ve üzeri	211	23,2
	<i>Toplam</i>	<i>908</i>	<i>100</i>		<i>Toplam</i>	<i>908</i>	<i>100</i>
Öğrenim Düzeyi	Lise	213	23,4	Sendika Üyeliği	Üye olanlar	155	17,1
	Yük. O. ve lisans	589	64,8		Üye olmayanlar	754	82,9
	Lisans üstü	107	11,8		<i>Toplam</i>	<i>908</i>	<i>100</i>
	<i>Toplam</i>	<i>908</i>	<i>100</i>				

Faktör ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Katılımcıların verdikleri yanıtlara göre değişkenler arasındaki korelasyonun hesaplanarak, birbiri ile ilişkili olan ve aynı boyutu ölçen değişkenlerin gruplandırılması amacıyla açıklayıcı faktör analizinden (*Exploratory Factor Analysis*) ve değişkenlerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla güvenirlilik analizinden yararlanılmıştır.

Açıklayıcı Faktör Analizi

Soru formunda yer alan maddelerin faktör yük değerlerini ve faktörlerini (boyut) belirlemeye yönelik açıklayıcı faktör analizinde, Temel Bileşenler Yöntemi (*Principal Component Method*) kullanılmıştır. Analiz sonucunda, KMO katsayısı = 0.950, $\chi^2_{(378)}=10523,337$ ve $p(\text{sigma}) = 0.000$ olarak hesaplanmıştır. KMO katsayısının değerine göre, değişkenler arasında oldukça yüksek korelasyon bulunmaktadır. $p<0,05$ olduğu için Bartlett testinin sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır.

Soru formunda yer alan 35 maddeden, faktör yük değerleri 0.45’in altında kalan yedi madde soru formundan çıkarılmış ve analize dahil edilmemiştir. Geriye kalan 28 maddenin faktör yük değerlerinin ise, 0.450 ile 0.666 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu maddelere uygulanan varimax faktör rotasyon analizi sonucunda, varyansa katılma yüzdesi birden büyük olan dört faktör elde edilmiş olup, bu faktörlerin, toplam varyansın %51,317’sini açıkladığı görülmüştür.

İlgili literatürde, varyansa katılma yüzdesi birden büyük olan faktörlerin ortak varyanslarının toplamsal (kümülatif) düzeyinin %66’nın üzerinde olması yönünde görüşler bulunmakla birlikte [44]; bu düzeyin, sosyal alanlarda %40 ile %60 arasında bulunmasının yeterli olarak kabul edilebileceği yönünde görüşler de yer almaktadır [45]. Araştırmamızda, toplamsal varyansın biraz düşük olması nedeniyle, faktör analizi tek faktör üzerinde sınırlandırılarak, her bir faktör için ayrı ayrı uygulanmıştır. Analiz sonucunda, faktöre ilişkin maddelerin, ilgili faktör altında tek bir faktörde toplandıkları görülmüştür. Bu bulgu, ölçeğin araştırılan konuyu karşılama özelliğinin güçlü olduğunu göstermektedir. Analize ilişkin bulgular, Tablo 2’de özetlenmektedir.

Tablo 2: İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin (İPTÖ) Faktörlerine İlişkin Yapılan Faktör Analizi Bulguları

Faktörler	KMO Katsayısı	χ^2	P	Kümülatif Varyans (%)
I. Faktör	0,919	3057,319	,000	43,059
II. Faktör	0,847	1558,113	,000	59,785
III. Faktör	0,852	1424,233	,000	50,376
IV. Faktör	0,826	1352,940	,000	49,167

Faktörlerdeki maddelerin taşıdıkları anlam dikkate alınarak; birinci faktör “işe yönelik davranışlar”, ikinci faktör “itibarı zedeleyen davranışlar”, üçüncü faktör “dışlayan davranışlar” ve dördüncü faktör “sözlü-yazılı-görsel saldırılar” olarak adlandırılmıştır.

Güvenirlilik Analizi

İşyerinde psikolojik taciz ölçeğinin güvenirlik analizinde *Cronbach Alfa* güvenirlik yöntemi kullanılmış ve alfa değeri 0.933 olarak saptanmıştır. Bu değer, yeterli bir güvenirlik değeridir. İfadelerin, alfa katsayısına ne derecede ve ne yönde etkide bulduklarını saptayabilmek amacıyla, “madde silindiğinde ölçeğin alfa katsayısı” (*Alpha if Item Deleted*) değeri hesaplanmıştır. Araştırmamızın soru formunda yer alan ifadelerin (maddelerin) *Cronbach Alfa* değerleri incelendiğinde, herhangi bir maddenin anketten çıkarılmasının güvenilirliği artırmayacağı görülmüştür (bkz. Tablo 3).

Ayrıca, faktör analizi sonucunda elde edilen her bir boyut (faktör) için ayrı ayrı güvenirlik analizi yapılmıştır.

Analizin sonucunda *Cronbach Alpha* değerleri; birinci boyut için 0.865, ikinci boyut için 0.825, üçüncü boyut için 0.802 ve dördüncü boyut için 0.792 olarak saptanmıştır.

Faktör ve güvenirlik analizlerinin yanı sıra, işyerinde psikolojik taciz davranışlarından en sık karşılaşılanların belirlenmesi amacıyla betimsel istatistiklerden ortalama analizine başvurulmuştur. Elde edilen verilerin, her bir davranış biçimi (madde) için ortalaması hesaplanmıştır. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının ortalamaları, standart sapmaları, faktör yük değerleri ve *Cronbach Alpha* değerleri Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 3: İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarının Ortalamaları, Faktör Yükleri ve Alfa Değerleri

Davranış Biçimleri (n=908)	Ort. (M)	S.S.	Faktör Yükleri	Alfa Değeri
I. BOYUT (FAKTÖR)	Genel	1,455	4,82924	0,865
İşe Yönelik Davranışlar				
Yaptığım her iş, ince ince izleniyor	1,714	0,82608	0,505	0,933
Mesleki becerilerimin altında veya özsaygıma zarar veren işler yapmam isteniyor	1,562	0,72536	0,455	0,933
Yaptığım her iş eleştiriliyor, hatalarım tekrar tekrar yüzüme vuruluyor	1,481	0,71866	0,456	0,930
İşimle ilgili yanlış bilgi veriliyor veya saklanıyor	1,477	0,68879	0,550	0,931
Soru ve taleplerim yanıtız bırakılıyor	1,458	0,64153	0,478	0,932
Yetiştirilmesi imkansız, mantıksız görev ve hedefler veriliyor	1,453	0,69554	0,464	0,931
İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor veya sözüm kesiliyor	1,415	0,64234	0,463	0,930
Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor	1,396	0,60050	0,561	0,932
İşle ilgili öneri ve görüşlerim reddediliyor	1,354	0,58800	0,486	0,931
Benimle bağırılıp çağırılarak veya kaba bir tarzda konuşuluyor	1,344	0,62547	0,482	0,931
İşe ilişkin kararlarım sorgulanıyor	1,343	0,62166	0,476	0,931
II. BOYUT (FAKTÖR)	Genel	1,265	2,19270	0,825
İtibarı Zedeleyen Davranışlar				
Olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiyor	1,417	0,65787	0,567	0,930
Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılıyor	1,264	0,59052	0,656	0,930
Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşuluyor	1,243	0,57218	0,598	0,930
Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya kusurlarımla alay ediliyor	1,201	0,51214	0,618	0,931
Özel yaşamımla alay ediliyor	1,200	0,51365	0,666	0,931
III. BOYUT (FAKTÖR)	Genel	1,217	2,24124	0,802
Dışlayan Davranışlar				
İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu tutuluyorum	1,273	0,55807	0,450	0,931
İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor	1,249	0,55908	0,583	0,930
İşyerinin kutlamalarına benim dışımda herkes çağırılıyor	1,209	0,52081	0,584	0,931
Başarılarım, başkalarınınca sahipleniliyor	1,194	0,50169	0,574	0,932
İş arkadaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor	1,189	0,49829	0,504	0,931
İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanıyorum	1,184	0,52151	0,609	0,931
IV. BOYUT (FAKTÖR)	Genel	1,198	2,19683	0,788
Sözlü-Yazılı-Görsel Saldırı				
Özel yaşamıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapıyor	1,268	0,62130	0,466	0,931
Siyasi ve dini görüşlerim nedeniyle sözlü veya sözsüz saldırılara hedef oluyorum	1,236	0,53320	0,462	0,931
Ofis içinde veya dışındayken gereksiz telefon çağrıları ile rahatsız ediliyorum	1,218	0,53601	0,581	0,932
Cinsel içerikli söz ve bakışlar yöneltiyor	1,181	0,49563	0,581	0,932
Tehditkar söz veya davranışlar yöneltiyor	1,151	0,49485	0,515	0,932
E-postama veya ofisime aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderiliyor	1,135	0,45787	0,543	0,932

İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin Sonuçlarına İlişkin Araştırma Bulguları

İşyerinde psikolojik taciz ölçeğinden elde edilen verilerin değerlendirilmesinde; mağdur olanların saptanmasına ve tacizcinin özelliklerinin belirlenmesine yönelik frekans analizi yapılmıştır. Katılımcıların

özellikleri (araştırmanın bağımsız değişkenleri) ile mağdur olma arasındaki ilişkinin incelenmesinde ise Ki-kare analizinden yararlanılmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz mağduru olanların belirlenmesinde ise, birtakım kriterler dikkate alınmıştır. Bu kriterler şunlardır:

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

Bu üç kritere de sahip katılımcılar, psikolojik taciz mağduru olarak kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların %13,5’i (n=123) psikolojik taciz mağduru olarak belirlenmiştir. Mağdurların, %44,7’sinin 6-12 ay boyunca, %41,5’inin 1-3 yıl boyunca ve %13,8’inin üç yıldan daha uzun bir süre tacize maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca mağdurların, %82,1’nin şu an buldukları işyerlerinde, %17,9’unun ise daha önce çalıştıkları işyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir.

“Cinsiyet”, “yaş”, “medeni durum”, “öğrenim düzeyi”, “sektördeki çalışma süresi”, “işyerindeki çalışma süresi”, “işyeri büyüklüğü” ve “sendika üyeliği” araştırmanın bağımsız değişkenleri olarak ele alınmıştır. Bu değişkenler ile mağdur olma durumu arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan Ki-kare analizi sonucunda, sadece “öğrenim düzeyi” değişkeni bakımından

bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Analiz sonucuna göre, lise mezunlarının ve lisans üstü (yüksek lisans ve doktora) öğrenim düzeyine sahip katılımcıların, diğer öğrenim düzeyindeki katılımcılara göre daha fazla mağdur oldukları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p= 0.003, p<0,01$)

En sık karşılaşılan taciz davranışlarının belirlenmesi amacıyla yapılan ortalama analizi sonucuna göre, katılımcıların, en sık “işe yönelik davranışlarla” (I. boyut) karşılaştıkları saptanmıştır ($M= 1,455; S.S= 4,82924$). Ortalamaları bakımından ilk üç sırada, “yapılan her işin ince ince izlenmesi” ($M=1,714$), “mesleki becerilerin altında veya özsaygıya zarar veren işlerin yapılmasının istenmesi” ($M=1,562$) ve “yapılan her işin eleştirilmesi, hataların tekrar tekrar yüze vurulması” ($M=1,481$) davranışları yer almıştır (Bkz. Tablo 3).

Araştırmamızda ayrıca katılımcıların, psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaşma sıklıklarının belirlenmesine yönelik frekans analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna ilişkin bulgular Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4: İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarıyla Karşılaşılma Sıklığına İlişkin Oranlar

İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları (n= 908)	Ayda bir, iki			Hemen hemen her gün (%)
	Hiçbir Zaman (%)	defa veya daha nadir (%)	Haftada bir defa (%)	
İşe Yönelik Davranışlar				
Yaptığım her iş ince ince izleniyor	47,7	37,8	9,7	4,7
Mesleki becerilerimin altında veya özsaygıma zarar veren işler yapmam isteniyor	55,7	34,5	7,7	2,1
Yaptığım her iş eleştiriliyor, hatalarım tekrar tekrar yüzüme vuruluyor	62,6	29,2	5,7	2,5
İşimle ilgili yanlış bilgi veriliyor veya saklanıyor	61,7	30,6	5,9	1,8
Soru ve taleplerim yanıtız bırakılıyor	61,3	32,6	5,2	1,0
Yetiştirilmesi imkansız, mantıksız görev ve hedefler veriliyor	64,0	29,0	4,5	2,4
İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor veya sözüm kesiliyor	65,7	28,5	4,5	1,3
Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor	65,7	29,8	3,7	0,8
İşle ilgili öneri ve görüşlerim reddediliyor	69,6	26,1	3,5	0,8
Benimle bağırılıp çağırılarak veya kaba bir tarzda konuşuluyor	72,4	22,2	4,0	1,4
İşe ilişkin kararlarım sorgulanıyor	72,5	21,9	4,4	1,2
İtibarı Zedeleyen Davranışlar				
Olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor	65,8	28,7	3,5	2,0
Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılıyor	79,8	15,6	3,1	1,5
Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşuluyor	81,4	14,3	2,9	1,4
Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya kusurlarımla alay ediliyor	84,3	12,0	3,1	0,7
Özel yaşamımla alay ediliyor	84,3	12,3	2,5	0,9
Dışlayan Davranışlar				
İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu tutuluyorum	77,2	19,1	2,6	1,0
İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor	80,4	15,3	3,3	1,0
İşyerinin kutlamalarına benim dışımda herkes çağırılıyor	83,4	13,3	2,3	1,0
Başarılarım, başkalarınca sahipleniliyor	84,4	12,7	2,1	0,9
İş arkadaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor	85,0	11,8	2,4	0,8
İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanıyorum	86,2	10,3	2,1	1,3
Sözlü, Yazılı, Görsel Saldırıları				
Özel yaşamıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapıyor	80,6	13,9	3,5	2,0
Siyasi ve dini görüşlerim nedeniyle sözlü veya sözsüz saldırılara hedef oluyorum	80,7	15,6	2,9	0,8
Ofis içinde veya dışındayken gereksiz telefon çağrıları ile rahatsız ediliyorum	82,9	13,4	2,5	1,1
Cinsel içerikli söz ve bakışlar yöneltiliyor	85,9	10,8	2,5	0,8
Tehditkar söz veya davranışlar yöneltiliyor	89,5	7,0	2,2	1,2
E-postama veya ofisime aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderiliyor	90,1	7,3	1,7	1,0

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarını yönelten kişilerin pozisyonuna, cinsiyetine ve yaşına ilişkin bilgilerin elde edilmesine yönelik frekans analizi sonucunda ise, mağdurlara %42,3'ünün üstleri tarafından, %35,8'inin aynı düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından ve %4,9'unun astları tarafından taciz uygulandığı belirlenmiştir. Tacizcinin pozisyonu ile

psikolojik taciz davranışlarının uygulanma sıklığı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan ki kare analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bulgulara ulaşılmamıştır. Bununla birlikte yüzdesel sonuçlar dikkate alındığında, bazı davranışların sistematik olarak (haftada bir defa ve hemen hemen her gün) yöneltilme

düzeyinin, tacizcinin pozisyonuna bağlı olarak farklılaştığı bir eğilim olarak gözlenmiştir.

Alt pozisyonda çalışan tacizcilerin “işe ilişkin kararları sorgulama”, “soru ve talepleri yanıtızsız bırakma” ve “mağdur yokmuş gibi davranma” gibi davranışları; eşdeğer pozisyondaki tacizcilerin, “yapılan işi eleştirme, hataları tekrar tekrar gündeme getirme”, “siyasi ve dini görüşler nedeniyle sözlü/sözsüz saldırı yönelme”, “kutlamalara çağırma”, “e-posta ya da ofise aşağılayıcı resim veya yazılar gönderme” gibi davranışları daha sık yönelttikleri görülmüştür.

Birden fazla kişi tarafından uygulanan “grup tacizi” oranı ise %17 olarak kaydedilmiştir. Grup tacizi

içinde en sık görüleni, %9,8’lik oranla üst ve aynı düzeydeki kişi ya da kişilerin birlikte uyguladıkları taciz şeklidir.

“Tacizcinin cinsiyeti” değişkeni incelendiğinde; mağdurların %28,5’inin kadınlar, %18,7’sinin erkekler, %52,8’inin hem kadınlar hem de erkekler tarafından taciz edildikleri belirlenmiştir.

“Tacizcinin yaşı” değişkeni açısından ise; tacizcilerin %17,1’i 20-27 yaş grubunda, %36,6’sı 28-35 yaş grubunda, %26,0’sı 36-43 yaş grubunda, %20,3’ü 44 ve üzeri yaş grubunda yer aldıkları saptanmıştır. Tacizcinin cinsiyeti, yaşı ve pozisyonuna ilişkin bulgular Tablo 5’te sunulmaktadır.

Tablo 5: Tacizcinin Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tacizcinin Özellikleri	Sayın (n)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	35	28,5
	Erkek	23	18,7
	Kadın ve Erkek	65	52,8
	<i>Toplam</i>	<i>123</i>	<i>100</i>
Yaş	20-27 yaş	21	17,1
	28-35 yaş	45	36,6
	36-43 yaş	32	26,0
	44 ve üzeri	25	20,3
	<i>Toplam</i>	<i>123</i>	<i>100</i>
Pozisyon	Üst	52	42,3
	Aynı düzey	44	35,8
	Ast	6	4,9
	Grup	21	17,0
	<i>Toplam</i>	<i>123</i>	<i>100</i>

“Cinsiyet”, “yaş” ve “pozisyon” değişkenleri bakımından tacizci ile mağdur arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çapraz karşılaştırma analizi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir bulgu elde edilmemiştir.

Tartışma

Türk çalışma hayatında psikolojik taciz oranını ve türlerini belirlemek üzere bir ölçek geliştirmeyi hedefleyen çalışmamız sonucunda, 28 olumsuz davranıştan oluşan “İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği” (İPTÖ) geliştirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (0,93), ölçekte yer alan maddelerin tutarlı olduğunu ve güvenilirliği sağladığını ortaya koymakta; ayrıca uluslararası geçerliliği olan diğer işyerinde psikolojik taciz ölçeklerine ait değerler ile benzerlik göstermektedir [46,47,48].

Araştırmamız sonucunda geliştirilen ve “işe yönelik davranışlar”, “itibarı zedeleyen davranışlar”, “dışlayan davranışlar” ve “sözlü, yazılı ve görsel saldırılar” olmak üzere dört faktörden oluşan İPTÖ, diğer bazı çalışmalardaki olumsuz davranışlara ilişkin belirlenen faktör sayısı ile benzerlik göstermektedir. Örneğin Niedl’in çalışmasında

işyerinde psikolojik taciz davranışları, “kişiyeye yönelik taciz davranışları”, “sosyal izolasyon”, “işle ilgili taciz” ve “kişisel saldırılar” olmak üzere dört faktör altında toplanmaktadır [48]. Benzer olarak Keashly ve Neuman’ın çalışmasında da, işyerinde psikolojik taciz ve saldırganlık davranışlarının, “kişiyeye engelleyen, hiçe sayan davranışlar”, “kaba, saygısız, düşmanca ve küçük düşürücü davranışlar”, “işle ilgili davranışlar” ve “hakaretler ve kişisel saldırılar” şeklinde dört boyut altında toplandığı görülmektedir [49].

Bazı çalışmalarda ise ölçeklere ilişkin faktör sayısı değişiklik göstermektedir. Örneğin, Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilen 22 maddelik Olumsuz Davranışlar Ölçeği’nin (*Negative Acts Questionnaire*), “kişiyeye yönelik psikolojik taciz”, “işe yönelik psikolojik taciz”, “sosyal yalnızlaştırma”, “fiziksel şiddet” ve “cinsel taciz” gibi boyutları içerdiği görülmektedir [37]. Aynı ölçeğin yeniden gözden geçirildiği ve olumsuz davranışların 20 davranışla sınırlandırıldığı çalışmada ise, davranışların “kişiyeye yönelik psikolojik taciz” ve “işe yönelik psikolojik taciz” olmak üzere iki faktör altında toplandığı [46]; LIPT ölçeğine faktör analizi yapılan bir diğer

çalışmada ise işyerinde psikolojik taciz davranışlarının yedi faktörden oluştuğu gözlenmektedir [50].

Araştırmamız sonucunda geliştirilen İPTÖ’nün “işe yönelik davranışlar”, “itibarı zedeleyen davranışlar” ve “dışlayan davranışlar” başlıklı faktörlerine birçok ampirik çalışmada rastlanmaktadır [37,46,48,49,50] “Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar” faktörü ise bu çalışmaya özgü, bağımsız bir faktör olarak belirlenmiştir. Ancak yazılı ve görsel saldırılar olmaksızın, sadece sözlü saldırganlık faktörünün tespit edildiği çalışmalar da mevcuttur [50]. “Sözlü, yazılı ve görsel saldırılar” faktörü altında toplanan olumsuz davranışlar; “çalışana yöneltilen tehditkar sözler”, “siyasi, dini görüş veya özel yaşamı nedeniyle yöneltilen sözlü/sözsüz saldırılar”, “e-posta ortamında veya ofis içinde gönderilen yazılı tehditler”, “cinsel içerikli mesaj veya resimlerden” oluşmaktadır.

Literatürde davranış türlerine ilişkin tespit edilen boyutların farklılaşabildiği gözlenmektedir. Çalışmalarda kullanılan ölçeklerin farklı örneklem gruplarına uygulanması ve psikolojik taciz mağduru grubuna dahil edilenleri belirleyen kriterlerin farklılık gösterebilmesi, davranış türlerine ilişkin çeşitli boyutların oluşmasını anlamlı kılmaktadır.

Araştırmamız aynı zamanda, katılımcıların İPTÖ’de yer alan olumsuz davranışlara maruz kalma sıklığı ve süresi esas alınarak, işyerinde psikolojik taciz oranına ilişkin veriler sunulmasına olanak tanımıştır. Birçok çalışmada işyerinde psikolojik taciz oranı belirlenirken, altı ay süre ile en az haftada bir sıklıkta ve en az bir olumsuz davranışa maruz kalanların mağdur kabul edildiği kriter dikkate alınmaktadır. Ancak Türkiye’de bu kriterler esas alınarak gerçekleştirilen çalışmalarda [23,51] işyerinde psikolojik taciz oranının, Avrupa ülkelerindeki çalışma bulgularına [28,37] göre daha yüksek oranda seyrettiği görülmektedir. Dolayısıyla, İPTÖ için Einarsen ve Mikkelsen’in öne sürdüğü, en az haftada bir sıklıkta ve en az iki olumsuz davranışa maruz kalanların mağdur kabul edildiği “katı kriterler” [28] kullanılmasına karar verilmiştir. Buna göre araştırmamızda işyerinde psikolojik taciz mağduru oranı %13.5 olarak belirlenmiştir.

Araştırmamızda ayrıca en sık karşılaşılan psikolojik taciz türünün, “işin ince ince izlenmesi”, “yapılan işin eleştirilmesi” ve “mesleki becerilerin altında işler verilmesi” gibi işe yönelik davranışların uygulandığı taciz olduğu görülmektedir. Benzer çalışmalar bu bulguyu desteklemektedir. Örneğin Birleşik Krallık’ta 1.100 çalışanın katıldığı bir çalışma, en sık karşılaşılan psikolojik taciz davranışlarının, “mağdurdan önemli bilgilerin saklanması”, “mağdurun gösterdiği çabaların dikkate alınmaması”, “mağdurun küçümsenmesi”, “mağdurun işi ile ilgili hedeflerinde kendisine söylenmeden değişiklik yapılması” gibi işe yönelik davranışlar olduğunu ortaya koymaktadır [41]. Birleşik Krallık’ta 594 doktorun katıldığı bir diğer çalışmada ise, doktorlara en sık olarak “yaptıkları

işin küçümsenmesi” yoluyla psikolojik taciz uygulandığı gözlenmektedir [52].

Araştırmamızın, psikolojik tacize maruz kalma ile sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkiyi sorgulayan analiz sonuçları, sadece “öğrenim düzeyi” değişkenine göre bazı grupların mağdur olma riskinin, daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, lise mezunu katılımcıların, üniversite mezunlarına göre daha fazla mağdur olduğunu göstermektedir. Aynı bulguya, İspanya’da gerçekleştirilen bir çalışmada da rastlanmakta ve eğitim düzeyinin artmasının, işyerinde psikolojik tacize karşı bir noktaya kadar koruma sağlayabileceği öne sürülmektedir [53]. Ancak araştırmamızda, lisans üstü öğrenim düzeyine sahip olanların da, lise mezunu katılımcılar gibi mağdur olma riskinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, eğitim seviyesinin artmasının işyerinde psikolojik tacize mağdur olma riskini azalttığını söylemek mümkün olmamaktadır. Yaş, cinsiyet, deneyim, sendikalı olma durumu, medeni hal, işletmenin psikolojik tacize ilişkin düzenlemesinin bulunup bulunmaması ve işletme büyüklüğü değişkenleri ile mağdur olma arasında ise anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulguyu destekleyen çalışmaları da [22,23,24,51,54] göz önünde bulundurarak, katılımcıların sosyo-demografik değişkenleri ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları arasında açık bir ilişkinin varlığını ortaya koymak yanıltıcı olacaktır.

Araştırmamızda en sık uygulanan psikolojik tacizin yönünün yukarıdan aşağıya (dikey psikolojik taciz) doğru olduğu görülmektedir. İlgili literatürde bu bulguyu destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır [21,55,56]. Tacizin dikey veya yatay olmasına bağlı olarak, tacizcinin uyguladığı davranışlar da değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin araştırmamızda mağdura göre üst pozisyonda çalışanların, genellikle mağdurun *işine yönelik davranışlar*; mağdur ile aynı pozisyonda ve mağdura bağlı olarak çalışanların ise “mağdur yokmuş gibi davranma”, “kutlamalara çağırma”, “siyasi ve dini görüşler nedeniyle sözlü/sözsüz saldırı yöneltme”, ve “e-posta ya da ofise aşağılayıcı resim veya yazılar gönderme gibi mağduru *dışlayan* ve *sözlü/yazılı/görsel* saldırı niteliğindeki davranışları uyguladıkları gözlenmektedir. Benzer olarak İtalya’da 1.000 psikolojik taciz mağdurunu kapsayan bir çalışmada da, üst pozisyonda çalışanların, genellikle mağdurun işyerindeki konumunu tehdit eden davranışları; mağdur ile aynı pozisyonda çalışanların ise dışlama, soğuk davranma gibi davranışları sergiledikleri görülmektedir [57]. Bu bulgular, mağdurun işine veya mesleki itibarına yönelik saldırıların, genellikle üst düzey çalışanlar tarafından; dışlama gibi diğer çalışma arkadaşlarının da desteğini alarak yöneltilen saldırıların ise, eşdeğer veya alt

pozisyonda çalışanlar tarafından sergilendiğine işaret etmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İşyerinde psikolojik taciz oranının ve davranış türlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmamız sonucunda, 28 olumsuz davranıştan oluşan dört boyutlu “İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği” (İPTÖ) geliştirilmiştir. İPTÖ, ileride bu alanda yapılacak olan çalışmalar için, Türk çalışanın niteliklerini de taşıyan güvenilir ve geçerli bir ölçek olma özelliği taşımaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan analiz sonuçları, geliştirdiğimiz İPTÖ’nün işyerinde psikolojik tacizi irdelemeye uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca konuya ilgi duyan araştırmacılar tarafından bilgi edinme ve veri toplama amacıyla kullanılabileceği de düşünülmektedir. Araştırmamızdan elde edilen bulgulara dayanarak aşağıdaki önerileri sunmamız mümkündür.

- İfadelerin yanıtları dört seçenekli olarak tasarlanan İPTÖ’nün ileriki çalışmalarda beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmesi, yapılacak değerlendirmelere zenginlik katacaktır.

- İPTÖ ile saptanan işyerinde psikolojik taciz oranının, aynı zamanda olguya ilişkin tanımın yer aldığı subjektif ölçüm yöntemi (Notelaers ve ark., 2006) ile ölçülmesi, elde edilen bulguların güvenilirliğini arttıracaktır.

- Bundan sonraki çalışmalarda, işyerinde psikolojik taciz sürecini destekleyen faktörler, sürecin etkileri ve taciz ile mücadeleye ilişkin soruların İPTÖ’ye eklenmesi, işyerinde psikolojik taciz süreci hakkında daha açıklayıcı verilerin elde edilmesini sağlayacak ve çalışmaya farklı bir boyut kazandıracaktır.

KAYNAKÇA

[1] Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

[2] Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp.3-30). London: Taylor & Francis.

[3] Hoel, H. & Cooper, C.L. (2000). Destructive conflict and bullying at work. *Survey Report*, Manchester: UMIST.

[4] Davenport, N., Schwartz, R.D. & Elliott, G.P. (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz*. (çev. O.C. Öneriyot.). İstanbul: Sistem Yayınları.

[5] De Pedro, M.M., Sánchez, M.I.S., Navarro, M.C.S. & Izquierdo, M.G. (2008). Workplace mobbing and effects on worker’s health. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 219-227.

[6] Einarsen, S. & Mikkelsen, E.G. (2003). Individual effects of exposure to bullying work. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp.127-144). London: Taylor & Francis.

[7] Leymann, H. & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.

[8] Matthiesen, S.B. & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 335-356.

[9] Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: The role of negative affectivity and generalized self efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43(5), 397-405.

[10] Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 239-250.

[11] Birik, I. (2009). İşyerinde psikolojik taciz: Bir tıp fakültesi hastanesinde çalışan asistan doktor ve hemşirelerin algıları üzerine bir çalışma. (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Basılmamış Doktora Tezi).

[12] Hoel, H., Einarsen, S. & Cooper, C.L. (2003). Organisational effects of bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp.145-162). London: Taylor & Francis.

[13] Zapf, D. & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension’, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.

[14] Giga, S.I., Hoel, H. & Lewis, D. (2008). The Costs of workplace bullying. *Research Commissioned by the Dignity at Work Partnership: A Partnership Project Funded Jointly by Unite the Union and the Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform*.

[15] Kivimäki, M., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine*, 57, 656-660.

[16] Mathisen, G.E., Einarsen, S. & Mykletun, R. (2008). The occurrences and correlates of bullying and harassment in the restaurant sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49, 59-68.

[17] Rayner, C. & McIvor, K (2008). Dignity at work project. *Research Report*, University of Portsmouth.

[18] Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C.L. (2001). The Cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. *Report commissioned by the International Labor Organization*. Geneva:ILO.

- [19] Thirion, A.P., Fernandez, M.E., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- [20] Van Barneveld, K. & Jowett, R. (2005). Violence, harassment and bullying at work: How does the Australian rail industry compare and what can be done?. *Journal of Public Transportation*, 8(3), 117-134.
- [21] Namie, G. (2007). *US Workplace Bullying Survey*. Retrieved from www.bullyinginstitute.org, (14.12.2007).
- [22] Bilgel, N., Aytaç, S. & Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white collar workers. *Occupational Medicine*, 56(4), 226-231.
- [23] Cemaloğlu, N. (2007). The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis of various variables. *Social Behaviour and Personality*, 35(6), 789-802.
- [24] Yıldırım, A. & Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effects on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16, 1444-1453.
- [25] Akgeyik, T., Güngör, M. & Uşen, Ş. (2007). Individual and organizational consequences of mobbing in the workplace: A case of banking sector (a survey). *Journal of Academy of Business and Economics*, 7(3), 150-158.
- [26] Tınaz, P. & Gök, S. (2008). The downward mobbing process in the banking sector in Turkey. *Abstracts of the XXIX International Congress of Psychology*. Berlin.
- [27] Notelaers, G., Einarsen, S., Witte, D.H. & Vermunt, J.K. (2006). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent cluster approach. *Work and Stress*, 20(4), October-December, 288-301.
- [28] Mikkelsen, E.G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 393-413.
- [29] Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S.J. & Alberts, J.K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837-862.
- [30] Carnero, M.A., Martinez, B. & Sanchez-Mangas, R. (2006). Mobbing and its determinants: The case of Spain. *Simposio Analisis Economico*, Oviedo, 1-21.
- [31] Bergen Bullying Research Group. *NAQ*. Retrieved from <http://www.uib.no/rg/bbrg/projects/naq>, (18.04.2009).
- [32] Einarsen, S. & Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and victimisation of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- [33] Björkqvist, K. & Österman, K. (1992). *Work Harassment Scale*. Finland Abo Academy University, Retrieved from <http://www.vasa.abo.fi/svf/up/Scales/WHS-English.pdf>, (15.03.2009).
- [34] Björkqvist, K., Österman, K. & Hjet-Back, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behaviour*, 20, 173-184.
- [35] Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-202.
- [36] Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: A comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- [37] Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp.103-126). London: Taylor & Francis.
- [38] Öztürk, H., Sökmen, S., Yılmaz, F. & Çilingir, D. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20, 435-442.
- [39] Aziz, A. (1994). *Araştırma yöntemleri-teknikleri ve iletişim*. Ankara:Turhan Yayınları.
- [40] Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi* (2. baskı). Ankara:Detay Yayınları.
- [41] Quine, L. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: Staff questionnaire survey’, *British Medical Journal*, 318(7178), 228-232.
- [42] Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)* (1. baskı). İstanbul: Beta Yayınları
- [43] Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)* (2. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- [44] Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi elkitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara:Pegem Yayınları.
- [45] Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- [46] Einarsen, S. & Hoel, H. (2001). The negative acts questionnaire: Development, validation and revision of a measure of bullying at work. *10th European Congress on Work and Organizational Psychology: Globalization - Opportunities and Threats*, Prague, Czech Republic.
- [47] Giorgi, G. (2008). The negative acts questionnaire revised (NAQ-R) in Italy. *Prevention Today*, October-December.
- [48] Jimenez, B.M., Munoz, A.R., Gamarra, M.M. & Herrero, M.G. (2007). Assessing workplace bullying: Spanish validation of a reduced version of the negative acts questionnaire. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(002), 449-457.
- [49] Keashly, L. & Neuman, J.H. (2008). *Workplace Bullying Survey: Briefing and Data Overview*. Minnesota State University, Retrieved from <http://www.mnsu.edu/csw/workplacebullying>, (01.12.2009).
- [50] Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2). 215-237.

[51] Yıldız, S. (2007). A new problem in the work-place: Psychological abuse (Bullying), *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34, 113-128.

[52] Quine, L. (2002). Workplace bullying in junior doctors: Questionnaire survey. *British Medical Journal*, 324(7342), 878-879.

[53] Jimenez, B.M., Munoz, A.R., Salin, D. & Benadero, M.E.M. (2008). Workplace bullying in southern Europe: Prevalence, forms and risk groups in a Spanish sample’ *International Journal of Organisational Behaviour*, 13(2), 95-109.

[54] Rayner, C., Hoel, H. & Cooper, C.L. (2002). *Workplace bullying: What we know, who is to blame, and what can we do?*. London: Taylor and Francis.

[55] Lewis, D. & Sheean, M.J. (2003). Introduction: Workplace bullying: Theoretical and practical approaches to a management challenge. *International Journal of Management and Decision Making*, 4(1), 1-10.

[56] Vandekerckhove, W. & Commers, M.S.R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of times?. *Journal of Business Ethics*, 45(1), 41-50.

[57] Paparella, D., Rinolfi, V. & Cecchini, F. (2004). *Increasing focus on workplace mobbing*. European Industrial Relations Observatory On-line, Retrieved from <http://www.eurofound.europa.eu>, (25.09.2006).

Pınar TINAZ (ptinaz@marmara.edu.tr) is working in the Department of Labour Economics and Industrial Relations at Marmara University. She received her degree of Associate Professor at Management and Labour Psychology in 2000. Her primary research areas include mobbing, motivation, job satisfaction, organizational culture and climate and performance appraisal.

Sibel GÖK (sblgok@yahoo.com) is working in the Department of Labour Economics and Industrial Relations at Marmara University İstanbul. She completed her bachelor degree at Marmara University, Institute of Social Sciences in 2005. Her current research interests include work ethics, organizational communication, organizational health, organizational culture and climate, and bullying at the workplace.

Işıl KARATUNA (isilbirik@gmail.com) has a Ph.D in Labour Economics from the University of Marmara Social Sciences Institute. She is a lecturer in the department of Office Management at Kırklareli University. Her current research interests include workplace bullying and harassment, organizational communication.