

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE İÇ
GİRİŞİMCİLİK: BİR ARAŞTIRMA

Senem ANIL

2501080188

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. Gönen İlkar DÜNDAR

İSTANBUL – 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : SENEM ANIL Numarası : 2501080188

Anabilim Dalı /
Anasanat Dalı / Programı : İNSAN KAYNAKLARI
YÖNETİMİ Danışmanı : PROF.DR.GÖNEN İLKAR DÜNDAR

Tez Savunma Tarihi : 09.07.2019 Saati : 12.00

Tez Başlığı : İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE İÇ GİRİŞİMCİLİK: BİR ARAŞTIRMA.

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

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.GÖNEN İLKAR DÜNDAR		Kabul
PROF.DR.DENİZ BÖRÜ		Kabul
DOÇ.DR.FULYA AYDINLI KULAK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)
DOÇ.DR.ALTAN DOĞAN		
DOÇ.DR.SERDAR BOZKURT		

ÖZ

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE İÇ GİRİŞİMCİLİK: BİR

ARAŞTIRMA

Senem ANIL

Günümüz teknoloji sektöründe yaşanan gelişmeler, bu alanda çalışmakta olan şirketlerin yoğun rekabet ortamında hızlı hareket etmelerini, rakipleri yakından izlemelerini ve kalifiye çalışanları ekiplerine katmayı zorunlu kılmaktadır. İnternet sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin iç girişimciliği yaşatmaları, çalışanların bu kültüre uyum sağlayıp şirketin ürün ve/veya hizmetlerini her zaman bir adım ileriye taşımaları şirketlerin devamlılığı için büyük bir önem taşımaktadır. Bu çalışma ile iş hayatında mücadele edilmesi zor olan işyeri sorunlarından işyerinde psikolojik taciz, taciz ile mücadele yöntemleri ve iç girişimciliğin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda internet sektöründe çalışanlar ile bir araştırma yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde psikolojik taciz, iç girişimcilik, yıldırma, bezdirme, internet sektörü

ABSTRACT

WORKPLACE HARASSMENT AND INTERNAL ENTREPRENEURSHIP AND A RESEARCH

Senem ANIL

Today, the developments in the technology sector make it necessary for companies working in this field to move rapidly within the competitive environment, to closely follow the competitors and to involve qualified employees in their teams. It is of great importance for the companies operating in the Internet sector to live up to the Internal Entrepreneurship culture, to adapt the employees to this culture and to move the company's products and/or services one step forward. The aim of this study is to examine Workplace Harassment and Internal Entrepreneurship and to present research on the subject matter. Surveys were conducted with employees in the internet sector.

Keywords: mobbing, internal entrepreneurship, workplace harassment, bullying, internet sector

ÖNSÖZ

Bir kurumun üretim yapabilmesi için ihtiyaç duyduğu kaynakların en önemlilerinden biri insan kaynağıdır. Organizasyonlarda, bu önemli kaynağın yönetimini üstlenen; bir çalışanın organizasyona katılmasından, organizasyondan ayrılma süreci de dahil olmak üzere karşılaştığı kaldığı tüm uygulamaların yönetimini gerçekleştiren insan kaynakları departmanlarının yapıları, organizasyondan organizasyona farklılık göstermektedir. Bazı şirketlerde oldukça aktif görev alan insan kaynakları, bazı şirketlerde oldukça pasif kalabilmektedir.

Organizasyonların departman yapıları farklılık gösterirken; günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler bazı sektörleri ön plana çıkmakta ve bu sektörlerde faaliyet gösteren aktörler, planlanandan daha hızlı büyümektedir. İnternet sektörü de bu hızlı büyüyen sektörlerden biridir.

En önemli girdisi kalifiye çalışan olan organizasyonlar, insan kaynaklarına bazen yeterli önemi vermemekte ve insan kaynağını yönetirken zorluk yaşamaktadır.

Keyifli bir çalışma hayatı geçirmek yerine insanın psikolojisini bozan, kendisini ve çevresini olumsuz etkileyen işyerinde psikolojik taciz, son yıllarda oldukça gündemde olmasına rağmen, tacizin belirlenebilmesi, tacizin etkileri ve mücadele yöntemlerinin belirlenmesi halen oldukça zordur.

Çalışmamızda işyerinde psikolojik taciz, işyerinde taciz, tacizin etkileri, taciz ile mücadele yöntemleri ve iç girişimcilik araştırılacaktır. Özellikle internet sektörü başta olmak üzere, varlığını sürdürebilmek için kalifiye insan kaynağına gereksinimi olan organizasyonlar için önemli olan bu iki kavram çalışmamızda incelenecektir.

Bu çalışmada, başta danışmanım Prof. Dr. Gönen İlkar DÜNDAR'a, bu tezi tamamlayabilmem için desteğini esirgemeyen Arş. Gör. Onur Hasan ÖZGÜN'e, Arş. Gör. Sevgi ELMAS'a tez izleme komitesinin değerli üyelerine, desteği ve yönlendirmesi için Prof. Dr. Pınar TINAZ ve ekibine, çalışmalarım süresince bana göstermiş oldukları destekten ötürü annem Belkıs ANIL'a, kardeşim ve ortağım Ceyda ANIL'a, tez yazma

süreci boyunca hiçbir desteğini esirgemeyen dostum Nihan GENÇOĞLU AYDIN,
Senem KAŞIKÇI AKIN ve Belit TAŞDEMİR'e teşekkür ederim.

İSTANBUL, 2019

Senem ANIL



İÇİNDEKİLER

ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1.1.İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramı	3
1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarihten Günümüze Gelişimi	5
1.3. İşyerine Psikolojik Tacizin Aktörleri	9
1.3.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Uygulayıcısı (Saldırgan)	9
1.3.2. İşyerinde Psikolojik Tacize Uğrayan (Mağdur)	11
1.3.3. İşyerinde Psikolojik Tacizin İzleyicileri (İzleyiciler)	12
1.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri	13
1.4.1.İşyerinde Psikolojik Tacizin Bireysel Nedenleri	14
1.4.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Organizasyonel Nedenleri	15
1.5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Türleri	17

1.5.1. İşyerinde Yukarıdan Aşağıya Uygulanan Psikolojik Taciz	17
1.5.2. İşyerinde Aşağıdan Yukarıya Uygulanan Psikolojik Taciz	18
1.5.3. İşyerinde Yatay Uygulanan Psikolojik Taciz	19
1.6. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci	19
1.6.1. Çatışma	20
1.6.2. Saldırgan Davranışlar	22
1.6.3. Taciz Sürecinde Organizasyonun Yönetiminin Rolü.....	23
1.6.4. Damgalama	24
1.6.5. İşten Ayrılma.....	25
1.7. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinin Etkileri	25

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri.....	29
2.1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Bireysel Mücadele Yöntemleri	29
2.1.2. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Organizasyonel Mücadele Yöntemleri	31
2.1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Toplumsal Mücadele Yöntemleri.....	32
2.2. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri	32
2.2.1. Planlama Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele	33

2.2.2. İşe Alım Ve Yerleştirme Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele	34
2.2.3. Eğitim ve Geliştirme Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele	36
2.2.4. Ücret Yönetimi Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele	37
2.2.5. Performans Yönetimi Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele	37
2.2.6. Kariyer Geliştirme Yönetiminde İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele	38
2.2.7. İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığında İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İÇ GİRİŞİMCİLİK

3.1. İç Girişimcilik Kavramı	41
3.1.1. İç Girişimcilik ve Girişimcilik Kavramları	42
3.1.2. İç Girişimcilik ve İnovasyon Kavramları	42
3.2. İç Girişimciliği Etkileyen Faktörler	43
3.2.1. İç Girişimciliği Etkileyen Bireysel Faktörler	43
3.2.2. İç Girişimciliği Etkileyen Organizasyonel Faktörler	44
3.3. İç Girişimcilik Türleri	45
3.3.1. Sürekli Yenilenme	46
3.3.2. Organizasyonel Yenilenme	46

3.3.3. Stratejik Yenilenme.....	46
3.3.4. Faaliyet Alanını Yeniden Tanımlama.....	47
3.4. İç Girişimcilik Boyutları	47
3.4.1. Yenilikçilik	48
3.4.2. Risk Alma ve Proaktiflik	49
3.4.3. Özerklik.....	50
3.5. İç Girişimciliğin Önemi.....	50
3.6. İnternet Sektöründe İşyerinde Psikolojik Taciz ve İç Girişimcilik.....	51
3.6.1. İnternet Sektörü	51
3.6.2. İşyerinde Psikolojik Taciz ve İç Girişimcilik.....	52
3.6.3. İnternet Sektöründe İşyerinde Psikolojik Taciz ve İç Girişimcilik	53

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE İÇ GİRİŞİMCİLİK: BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	56
4.2. Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımları	56
4.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	57
4.4. Ana Kütle ve Örneklem	59
4.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi Ve Aracı	59
4.5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği	60

4.5.2. İç Girişimcilik Ölçeği.....	63
4.6. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler.....	67
4.7. Bulgular ve Değerlendirme.....	67
4.7.1. Demografik Özellikler.....	67
4.7.2. Tanımlayıcı Analizler	69
4.7.3. Hipotez Testleri.....	75
4.8. Araştırmadan Elde Edilen Sonuçlar	91
SONUÇ	94
KAYNAKÇA	96
EKLER	111

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1.1: Psikolojik Taciz Davranış Listesi.....	5
Tablo 1.2: İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Kullanılan Bazı Terimler ve Tanımlar.....	8
Tablo 1.3: Çatışma ve İşyerinde Psikolojik Taciz Arasındaki Farklar.	21
Tablo 1.4: İşyerinde Psikolojik Tacizin Etki Alanı.....	28
Tablo 4.1: İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.	62
Tablo 4.2: İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğine Ait Güvenilirlik Değeri	63
Tablo 4.3: İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.	65
Tablo 4.4: İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Güvenilirlik Değeri.	65
Tablo 4.5: İç Girişimcilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.....	66
Tablo 4.6: Cinsiyetlere Göre Dağılım.....	67
Tablo 4.7: Medeni Duruma Göre Dağılım.....	68
Tablo 4.8: Yaşa Göre Dağılım.	68
Tablo 4.9: Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılım.....	69
Tablo 4.10: Öğrenim Durumuna Göre Dağılım.....	69
Tablo 4.11: Çalışanların En Çok ve En Az Maruz Kaldıkları İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarına Ait Ortalama Değerler.....	71
Tablo 4.12: “Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor” ifadesi Frekans Analizi.....	71
Tablo 4.13: “Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor” ifadesi Frekans Analizi.	72

Tablo 4.14: “Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor” ifadesi Frekans Analizi...	72
Tablo 4.15: Çalışanların En Çok ve En Az Eğilim Gösterdikleri İç Girişimcilik Davranışlarının Ortalama Değerler.	73
Tablo 4.16: “İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım” ifadesinin Frekans Analizi.	74
Tablo 4.17: “Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm” ifadesinin Frekans Analizi.	74
Tablo 4.18: “Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum” ifadesinin Frekans Analizi.	75
Tablo 4.19: İç Girişimciliğin Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen Bağımsız t test Sonuçları.	76
Tablo 4.20: İç Girişimciliğin Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen Bağımsız t test Sonuçları.....	76
Tablo 4.21: İç Girişimciliğin Yaşa Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen ANOVA testi Sonuçları.	77
Tablo 4.22: İç Girişimciliğin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen ANOVA testi Sonuçları.	78
Tablo 4.23: İç Girişimciliğin Toplam Çalışma Tecrübesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen ANOVA testi Sonuçları.....	78
Tablo 4.24: Çalışanları Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının İç Girişimcilikte Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen t testi Sonuçları.	79
Tablo 4.25: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının İç Girişimciliğin Yenilikçilik Boyutunda Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen t testi Sonuçları.	80

Tablo 4.26: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının İç Girişimciliğin Risk Alma ve Aktivlik Boyutunda Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen t testi Sonuçları.....	81
Tablo 4.27: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının İç Girişimciliğin Özerklik Boyutunda Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen t testi Sonuçları.....	82
Tablo 4.28: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Cinsiyete Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.....	84
Tablo 4.29: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Medeni Duruma Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.30: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Yaşa Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.....	87
Tablo 4.31: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.....	89
Tablo 4.32: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Toplam Çalışma Durumuna Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.....	90

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Organizasyonların İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri.	31
Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli.	57



KISALTMALAR LİSTESİ

ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TÜBİSAD	: Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
UMIST	: University of Manchester Institute of Science and Technology

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte yaşanan gelişmeler organizasyonların yoğun rekabet altında çalışmasına neden olmaktadır. Yoğun rekabet ve teknolojik dönüşümler, organizasyonların hızlı hareket etmese neden olmaktadır. Bu hızı yakalayamayanlar, bir dönem sektörün en büyük şirketleri bile yeni kurulan teknolojik şirketler ile rekabet etmekte zorlanmakta; hayatlarını devam ettirememektedir.

Teknoloji sektöründe faaliyet gösteren organizasyonları ön plana çıkaran ve diğer organizasyonlar karşısında rekabet gücünü arttıran en önemli kaynak, insan kaynağıdır. Bu sebeple bu sektörde faaliyet gösteren organizasyonlar, rakipler bünyesinde dahi olsa başarılı işlere imza atmış kalifiye çalışanları kendi yapılarına çekmeye çalışmakta, alanında başarılı çalışanlara transfer teklifleri ile gitmektedir. Son dönemlerde artan ve sayıları katlanarak çoğalan internet sektöründe yer alan organizasyonlar kolayca piyasaya girebilmektedir. Eski zamanlarda olduğu gibi yüklü sermaye ihtiyacı olmadan kurulabilen organizasyonlar, hızlı atılımlar yapabilmekte; alanında lider organizasyonlar ile rekabet etme imkanı bulabilmektedir. Bu organizasyonlar, sahip oldukları sermayenin en önemli kısmını insana ve teknolojik alt yapılara ayırmaktadır.

Teknolojik gelişmelerin ışığında çalışma türlerinde de büyük değişimler yaşanmaktadır. Tam zamanlı çalışmanın yanı sıra, yarı zamanlı, uzaktan çalışma, proje bazlı çalışma gibi çalışma türlerini tercih edenlerin sayısı her geçen gün artmaktadır. Farklı çalışma tarzları, insan kaynaklarının yönetiminin dinamiğini de değiştirmektedir.

Teknoloji alanında çalışan şirketlerin kalifiye çalışanları çekebilmesinin en önemli gerekliliklerinden biri iç girişimcilik kültürünü benimseyebilmesinden ve bu kültürü yaygınlaştırıp devam ettirebilmesinden geçmektedir. Şirketi, kendi şirketi gibi gören, sorumluluk üstlenmekten kaçınmayan, kaynaklara ulaşabilen ve bu kaynakları doğru yönetebilen çalışanlar; şirketin değerine değer katmaktadır.

Bunun yanında şirketlerin yoğun rekabet altında faaliyet göstermesi işyerlerinde çatışma ve stresi arttırmaktadır. Artan çatışma ve stres ile birlikte pek çok şirket

içerisinde işyerlerinde psikolojik tacizin arttığı yapılan araştırmalar ile ortaya konulmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin; öncelikle mağdur, organizasyon ve ülke için büyük kayıplara maliyetlere neden olduğu pek çok çalışmayla belirlenmiştir. Farkındalık yaratmak için bu alanda pek çok çalışma yapılmakta, sivil toplum kuruluşlarının bilinçlendirme çalışmaları yayınlanmakta, bir yandan da her geçen gün konuyla ilgili kanuni düzenlemeler yapılmaktadır.

Araştırmamızda işyerinde psikolojik tacizin nedenleri, etkileri ve sonuçları anlatılmaya çalışılmış, bu taciz türü ile mücadele yöntemleri ele alınarak çözümler sunulmuştur. İlk iki bölümde işyerinde psikolojik taciz ve bu tacizi önleme yöntemleri, üçüncü bölümde iç girişimcilik kavramı, ilgili kavramlarla karşılaştırılması, iç girişimciliğin türleri, önemi ve dördüncü bölümde ise işyerinde psikolojik taciz ve iç girişimcilik konusunda internet sektöründe çalışanlara yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Çalışmanın birinci bölümünü oluşturan bu bölümde organizasyonun iş hayatını zorlaştıran işyerinde psikolojik taciz kavramının tanımı, aktörleri, türleri, sürecin aşamaları ile bu kavramın nedenlerine ve etkilerine yer verilmektedir.

İngilizce literatürde “mobbing” olarak geçen kavram, son zamanlarda akademik camia başta olmak üzere pek çok farklı alanda incelenen bir konu olmuştur.

İşyerinde psikolojik taciz kavramının tanımına geçmeden önce işyeri tanımını inceleyecek olursak; işyerinin İş Kanunu’na göre; işverenin mal ve hizmetleri üretebilmek amacıyla organize olduğu yerleri belirtmek için kullanıldığı görülmektedir. Organizasyona bağlı dinlenme, yeme, yıkanma, muayene yerleri ve araçlar da işyeri tanımı kapsamında yer almaktadır.

1.1.İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramı

İngilizce kaynaklarda “mobbing” olarak adlandırılan kavram, Türkçe kaynaklarda “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde zorbalık”, “yıldıрма” ve “saldırı” olarak geçebilmektedir.

Kavramın aslı latince olup “mobile vulgus” söz öbeğinden türetilmiş olan “taciz”, şiddet uygulayan topluluk anlamına gelmektedir.¹ İngilizce’de kökü “mob” kelimesinden gelmekte olan taciz, topluca saldırma anlamlarda kullanılmaktadır. Türkçe kaynaklarda literatür taraması yapıldığında, kavramın farklı isimlerle adlandırıldığı görülmüştür. İşyerinde psikolojik taciz; olumsuz davranışlar ile kişinin rahatsız edilmesidir.

¹ Şaban Çobanoğlu, **Taciz İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, 1.Bsk, İstanbul, 2005, s.19.

İşyerinde, saldırgan davranışlar sergileyerek kişinin dışlanması ve kendini yetersiz hissetmesini sağlayan ve sonunda kişinin çalıştığı organizasyondan istifa etmesini veya çıkartılmasını amaçlayan sistematik çaba; işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilmektedir.

Başka bir tanımlamaya göre işyerinde psikolojik taciz; bir çalışanı organizasyonda grubun dışında bırakmak amacıyla yapılan gerçek ile alakası olmayan haberler yayma, alay etme, rahatsız edici davranışlardır. ²

İşyerinde psikolojik taciz, günümüzde halen pek çok gelişmiş ülkede hukuk davalarına neden olmaktadır.

Psikolojik tacizin amacı, kişinin saf dışı bırakılmasını sağlamaktır. Tacize uğrayan kişi, hem fiziksel hemde duygusal olarak ciddi problemler ile uğraşmak zorunda kalır. Çeşitli rahatsızlıklar nedeniyle tedavi masrafları ortaya çıkar.

Leymann, işyerinde psikolojik tacizi tanımlamak için rahatsız edici davranışların sistematik olarak uygulanması gerektiğini ortaya koymuştur. Leymann'a göre bir davranışın işyerinde psikolojik taciz sayılabilmesi için 6 ay boyunca, en az haftada bir defa tekrarlanması gerekmektedir.

Leymann, işyerinde psikolojik tacizi 5 farklı grup altında incelemiştir. İşyerinde psikolojik taciz davranışlarını mağdurun iletişimine yönelik, mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik, mağdurun itibara, mağdurun mesleki konuma ve mağdurun sağlığına yönelik olmak üzere ayırmıştır.

Tablo 1.1'de Leymann tarafından belirlenen 5 aşama gösterilmiştir.

² Şule Aydın, Nilüfer Şahin, Dilek Uzun, "Örgütlerde Yaşanan Psikolojik Şiddet Sorunlarının Konaklama İşletmeleri Açısından Değerlendirilmesi", Çukurova Üniversitesi, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:XVI, Sayı 2, 2007, s.61-74.

Tablo 1.1: Psikolojik Taciz Davranış Listesi

Mağdurun iletişimine yönelik davranışlar: • Saldırgan, mağdurun iletişimini keser. • Toplantılarda söz hakkı kesintiye uğratılır. • Ekip arkadaşları, mağdurun iletişimini keser. • Mağdur azarlanır. • Özel hayatı ile ilgili dedikodular üretilir. • Telefon ile rahatsızlık verilir. • Tehditler yöneltilir. • Ekip arkadaşları, mağdurun anlattıklarını dinlemez.	Mağdurun sosyal ilişkilerine yönelik davranışlar: • Saldırgan, mağdur ile iletişimini keser. • Mağdur, saldırgan ile iletişimini keser. • Çalışma alanında mağdur yalnız bırakılır. • Ekip arkadaşları mağdur ile iletişimini keser. • Mağdur yokmuş gibi hareket edilir.
Mağdurun itibarına yönelik davranışlar: • Mağdur hakkında dedikodular üretilir. • Mağdur, kötü anılmaya başlanır. • Mağdur ile alay edilir. • Mağdur, taklit edilmeye başlanır. • Mağdur aşağılanır ve kendisinin kapasitesi altında işler verilir. • Mağdurun verimliliği sorgulanır. • Kararları gözden geçirilir.	Mağdur mesleki konumuna yönelik davranışlar: • Önemli görevler mağdurdan alınır. • İşyerinde olduğu halde organizasyonlara davet edilmez. • Kapasitesinin altında görevlerden sorumlu tutulur. • İşyükü altında ezilmesi amaçlanır. • Mağdurun yerine getiremeyeceği görevler verilir.
Sağlığına yönelik davranışlar: • Tehlikeli işlerden sorumlu tutulur. • Fiziki olarak tehdit edilir. • Konsantre olması engellenir. • Fiziki şiddet uygulanır.	

Kaynak: Heinz Leymann, **MOBBING – Its Course Over Time-** The MOBBING Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/-1220E.HTM> (Uyarlanmıştır)

1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarihten Günümüze Gelişimi

İşyerinde psikolojik taciz, iş hayatında her geçen gün giderek önem kazanan bir problem olarak öne çıkmakta, konuyla ilgili pek çok araştırma yapılmakta ve mücadele yöntemleri geliştirilmektedir.

Kronolojik sıraya göre kavramı inceleyecek olursak;

1960 yılında “taciz”, Avusturalyalı Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Tacizi, “hayvanların bir yabancıyı ya da avlanmakta olan düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır.”³

Bilim adamı Dr. Peter-Paul Heinemann; çocukların, diğer çocuklara karşı sergilediği dışlayıcı davranışları araştırmıştır. İsveçli bilim adamı araştırmasının sonunda 1972 yılında çalışmasını “Taciz: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” adıyla yayınlamıştır.⁴

Carroll Brodsky “Taciz Edilmiş Çalışan” adındaki kitabında “taciz” kavramı üzerine çalışmıştır. Amerikalı bilim adamı 1976 yılında çalışmasını yayınlamıştır.⁵

1988’de İngiliz gazeteci Andrea Adams, yönetimin rızası ile sürekli kusur bulmak ve insanları küçümsemek olarak tanımladığı “zorbalık” olayına dikkat çekmiştir.⁶

Leymann “İşyerinde Taciz ve Psikolojik Terör” adlı makale kaleme almıştır. Çalışma, 1990 yılında Amerikan dergisinde yayınlanmıştır.⁷

1995 yılında Lois Price Spratlen, mağdurun küçük düşürüldüğü, organizasyon içerisinde işe yaramaz olduğuna dair algıya yol açan davranışları işyerinde taciz olarak tanımlamıştır.⁸

³ Ayşe Çevirme, “Önlenebilir Bir Halk Sağlığı Sorunu: İşyerinde Mobbing ve Sonuçları”, **Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi**, Sayı:20, 2017, s.218.

⁴ Davenport, Schwartz, Elliot, **a.g.e**, s.21

⁵ Stale Einarsen, “**The Nature And Causes Of Bullying At Work**”, International Journal of Manpower, C:XX, 1999, s.16.

⁶ E. Elif Yüçetürk, “**Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek mi?**” (Çevrimiçi) www.bilgiyonetimi.org Erişim: 12.04.2018.

⁷ Heinz Leymann, “Mobbing And Psychological Terror At Workplaces”, **Violence And Victim**, 5, s.119–126.

Heinz Leymann, işyerinde psikolojik taciz alanında yaptığı araştırmaları bir araya toplayarak kitap olarak yayınlamıştır.

Heinz Leymann ve Anneli Gustafsson, işyerinde psikolojik taciz sebebiyle tedavi altına alınan hastalara ait verileri toplamıştır. Çalışma, 1996 yılında yayınlanarak, konunun önemine dikkat çekilmeye çalışılmıştır.⁹

“1996 yılında İngiliz yazar Tim Field, bir kimsenin kendine olan güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımladığı kavramı, işyeri zorbalığı olarak ele almıştır.”¹⁰

Judith Wyatt ve Chauncey Hare’in “İş Tacizi; Nasıl Anlaşılır ve Hayatta Kalınır” adlı kitapları, konu üzerinde yapılan çalışmalara örnek olarak verilebilir.¹¹ Kitap, 1997 yılında yayınlanmıştır.

1998’de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) konuyla ilgili rapor yayınlamıştır. Raporu hazırlayan Duncan Chappell ve Vittorio Di “taciz” ve “bullying” eylemlerini incelemiştir. Bir yıl sonra yine ILO tarafından yayınlanan raporda, işyerinde gerçekleştirilen tacizler ele alınmış; bu taciz türü işyerinde ki ciddi sorunlardan biri olarak ele alınmıştır.¹²

Aşağıdaki Tablo 1.2’de araştırmacıların ve kuruluşların işyerinde psikolojik taciz tanımlarına yer verilmektedir:

⁸ Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliot, **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev. Osman Cem Önertoy, Sistem Yayıncılık, 2.bsk, 2008, s.24.

⁹ Bettina West v.d., “**Cyberbullying at Work: In Search of Effective Guidance**”, Laws, (Çevrimiçi), <https://www.researchgate.net>, 2014, Erişim: 01.03.2019

¹⁰ Tim Field, “**Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised**”, (Çevrimiçi), <http://www.bullyonline.org/personal.htm>, 2006, Erişim: 10.12.2018

¹¹ Judith Wyatt, Chauncey Hare, “**Work Abuse: How to Recognize and Survive It**”, Schenkman Books Inc, 1997

¹² Yücetürk, **a.g.e.**, s.1-10.

Tablo 1.2: İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Kullanılan Bazı Terimler ve Tanımlar.

YAZAR	YIL VE TERİM	AÇIKLAMA
C. Brady Wilson	1991 İşyeri Travması	İyi niyet barındırmayan, çalışan üzerinde negatif etkiye neden olan davranışlar ile çalışana psikolojik olarak zarar verilmesidir.
Österman Björkvist, Back Hjet	1994 İşyeri Tacizi Saldırganlık	Saldırganın fiziksel ve/veya ruhsal olarak işyerindeki çalışana zarar verecek davranışlar sergilemesidir.
Heinz Leymann,	1996 İşyerinde Psikolojik Taciz Psikolojik Terör	Bir çalışanın, diğer çalışanlardan ayrıştırılarak, yalnız kalmasının sağlanmasıdır.
Gary Namie, Ruth F. Namie	2000 İşyeri zorbalığı	Ekip arkadaşları veya yönetici tarafından sistematik olarak kötü muameleye uğramasıdır.
Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliott	2003 İşyerinde psikolojik taciz Duygusal Taciz	Bir çalışan ile bilinçli olarak sürekli dalga geçilmesi, imajına zarar verecek dedikodular yayılması ve dışlanmasıdır. Bu davranışların sonucunda, bu davranışlara maruz kalan kişinin işten ayrılması hedeflenmektedir.
Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary Cooper	2003 İşyerinde zorbalık	Bir kişinin, diğerleri tarafından gruptan görülmemesini sağlayarak onun düzenli olarak rahatsız edilmesi, taciz edilmesidir.
Denise Salin	2006 İşyeri zorbalığı	Bir çalışanın güçsüz bırakılmasını sağlayan, bilinçli olarak uygulanan negatif davranışlar bütünüdür.
Pınar Tınaz	2011 İşyerinde Psikolojik Taciz/ Yıldır kaçır	İşyerindeki çalışanlardan birinin ve/veya birkaçının kimi zaman organizasyonun da gücünü alarak bir kişi üzerinde uyguladıkları sistematik küçümseyici, tehdit ve şiddet içeren davranışlardır.

Kaynak: Işıl Birik, “İşyerinde Psikolojik Taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), s.15. (Uyarlanmıştır)

Türkiye’de yapılan çalışmalarda kavramın; 2003 yılında Yüçetürk “psikolojik şiddet” 2004 yılında Tutar “duygusal zorbalık/taciz”, 2005 yılında da Solmuş “yıldırma” şeklinde kullanıldığı görülmektedir.¹³

1.3. İşyerine Psikolojik Tacizin Aktörleri

Çalışmamızda, işyerinde psikolojik tacizin aktörleri üç başlık altında incelenecektir. İşyerinde psikolojik tacizin aktörlerinden biri “saldırgan”, bir diğeri “mağdur” ve üçüncü aktörü de “izleyiciler” olarak ele alınmaktadır.

1.3.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Uygulayıcısı (Saldırgan)

İşyerinde psikolojik tacizin aktörlerinden biri uygulayıcıdır. İşyerinde psikolojik tacizin uygulayıcısı, çalışmamızda “saldırgan” olarak ele alınacaktır. Saldırgan; hedeflediği kişi ya da kişilere işyerinde psikolojik taciz eylemlerini uygulayan kişidir.¹⁴

Saldırganların, gerçekleştirdikleri davranışları organizasyon içerisinde dikkat çeken çalışanları saf dışı bırakmak için yaptıkları ortaya konulmaktadır.¹⁵

Saldırganlar, eylemlerinin şekline göre gruplandırılabilir. Bu konuda Namie’nin yaptığı araştırmalara göre saldırganlar şu şekilde sınıflandırılabilir:¹⁶

¹³ Aslı Beyhan Acar, Gönen Dünder, “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, C: XXXVII, Sayı 2, 2008, s.111-120.

¹⁴ İrep Bayat Kiroğlu, Beril Baykal, "Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları", **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, C:XVII, Sayı:3, 2016.

¹⁵ Gary Namie, "Workplace Bullying: Escalated Incivility", (Çevrimiçi), <https://www.rit.edu> , Ivey Business Journal, Ivey Management Services, 11/12 2003, s.3.

¹⁶ Gina Vega, Debra R. Comer, "Sticks and Stones May Break Your Bones, But Words Can Break Your Spirit: Bullying in the Workplace", **Promoting Business Ethics**, (Çevrimiçi), <https://link.springer.com> , No.1/2, , Mayıs 2005, C:58, Sayı:58, s.106. Erişim: 05.02.2019

- *İkiyüzlü Saldırgan:* Davranışlarında dengesizlik olan bu tipteki saldırganlar, üçüncü kişilere karşı iyi görünmekte ve dışarıdan bakıldığında saldırgan oldukları anlaşılmamaktadır. Bazen iyi, anlayışlı ve sevecen olabilen bu kişiler, bazı zamanlarda kötü davranışlar sergileyip hırçın hareket edebilmektedir. Bu tip grup içerisinde ele alınan saldırganların, davranışları bulundukları yer ve zamana göre değişim gösterebilmektedir. Kalabalık içerisinde iyi görünmek için çabalayan saldırganlar, mağdur ile yalnız kaldıklarında saldırganlaşabilmektedir.
- *Öfkeli Saldırgan:* Öfke krizleri yaşayan, mağduru korkutan, genellikle kalabalık içerisinde saldırganlaşan bu tip saldırganlar, karşısında bulunan kişinin sürekli sözünü kesmekte, kendisinin gücüne vurgu yapmakta, mağduru işten atmakla tehdit edebilmektedir.
- *Eleştiren Saldırgan:* Mağdurun yetkinliklerini eleştiren, mağduru küçümseyen, aşağılayıcı mimik ve jestler kullanan, mağduru zor durumda bırakmak için genellikle zaman kısıtı koyarak iş delege eden bu tip saldırganlar, ortaya çıkan hatalarda, mağdur suçu olmasa bile mağduru suçlayıcı şekilde hareket etmektedir. Her konu hakkında eleştiri yapabileceğini düşünen bu tarz saldırganlar, mağdurların kendinden şüphe etmesine neden olabilmektedir.
- *Engelleyici Saldırgan:* Bu tip saldırganların amacı mağdurun kaynaklara ve başarıya ulaşmasını engellemektir. Bu tip altında değerlendirilen saldırganlar, genellikle mağdurun çalışma arkadaşları ile iletişimini de kesintiye uğratmaya çalışır.
- *Geçit Bekçisi Saldırgan:* Organizasyon içerisinde çalışmalarını ile dikkat çeken ve rakip olarak algılanan çalışanların başarılarını önlemek için yapılan saldırının uygulayıcısıdır. Başarılı olarak nitelendirilen çalışanın, kaynaklara ulaşımını kısıtlar. Çalışanın diğer çalışanlar ve organizasyon ile iletişimini kesmeye çalışır.

Bu tip saldırganlar, kontrolü sağladıkça ve mağdurun iletişimini kestikçe güçlendiklerini düşünürler.¹⁷

1.3.2. İşyerinde Psikolojik Tacize Uğrayan (Mağdur)

İşyerinde psikolojik tacizin aktörlerinden bir diğeri işyerinde psikolojik tacize uğrayandır.

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişiler “mağdur” adı ile anılmaktadır. Psikolojik tacize uğrayan çalışanlar bazı kaynaklarda “kurban” olarak da adlandırılmaktadır.

“Davenport ve arkadaşları; kişilerin kişilik özelliklerinin, karakterlerinin, tavırlarının ve davranışlarının işyerinde psikolojik tacize sebep olup olmaması konusunda net bir görüşün olmadığını belirtmekte olup, yaptıkları çalışmalarında yaratıcı, işine ve örgütüne güçlü bağlılık duyan kişilerin çevredeki kişiler için tehdit unsuru olduğundan bu özelliklere sahip kişilerin, işyerinde psikolojik tacize maruz kalma olasılığının diğerlerine göre fazla olacağını ileri sürmüşlerdir.”¹⁸

Mağdurlar, kişilik özellikleri bakımından başlıca dört gruba ayrılarak incelenmiştir.¹⁹

- *Yalnız Bir Kişi Olmak*: Topluluk içerisinde farklı görülen kişi bazen farklı tiplerdeki saldırganlar için hedef olabilmektedir. Erkeklerin çoğunlukta olduğu bir çalışma ortamında tek kadın olmak buna örnek olarak gösterilebilir.

¹⁷ Gary Namie, Ruth Namie, "Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic", **Employee Rights and Employment Policy Journal**, (Çevrimiçi) <https://heinonline.org> , 2004, s.29-41.

¹⁸ Davenport, Schwartz, Elliott, a.g.e, s.52.

¹⁹ Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Basım Yayım, 3. bs., 2011, s.102-103.

- *Açayip Bir Kişi Olmak*: Bir topluluk içerisinde bir nedenle ötekileştirilen, diğerlerinden farklı olan görülen kişilerdir. Farklılığın nedeni giyim, savunulan düşünce veya cinsel eğilimler olabilir.
- *Başarılı Olmak*: Çoğunluk içerisinde başarılı işler yapan, üst yönetimin takdir ile izlediği kişilerin, saldırganlar tarafından hedef alındığı görülebilmektedir. Çalışma arkadaşları tarafından kıskanılan mağdur hakkında asılsız söylentiler çıkartılarak yaptığı işlere ve itibarına gölge düşürmek amaçlanır.
- *Yeni Gelen Biri Olmak*: İşyerine sonradan katılan kişiler işyerinde psikolojik tacize uğrayabilirler. Organizasyonda sevilen bir kişinin yerine gelen kişi, diğerlerinden farklı olarak gözlemlenebilir, diğer çalışanlar tarafından dikkat çekebilir ve mağdur olmaya aday olabilir.

Bazı araştırmalarda, mağdurların pasif, dışlanmış, saldırılara karşı kendini koruyamayan, özgüven eksikliği yaşayan mağdurlar “edilgen”; saldırgan davranışları çeken mağdurlar ise “kışkırtan” mağdur olarak iki grup altında incelendiği görülmüştür.²⁰

1.3.3. İşyerinde Psikolojik Tacizin İzleyicileri (İzleyiciler)

İşyerinde psikolojik tacizin aktörlerinden biri izleyicileridir.

Direkt olarak işyerinde psikolojik tacize tanık olan kişiler “izleyiciler” olarak adlandırılır.

Süreçte aktif rol almamasına rağmen, bazen kendisi mağdur olmamak için bazen de gruptan dışlanmamak için sessiz kalan izleyiciler de bu tacizin aktörleri arasında sayılmaktadır.²¹

²⁰ Karl Aquino, Murray Bradfield, “Perceived Victimization in the Workplace: The Role of Situational Factors and Victim Characteristics”, **Organization Science**, Sayı:11, No. 5, 2000, s.525-537.

Yapılan çalışmalarda, işyerinde psikolojik tacizin gerçekleştiği organizasyonlarda, tacizin izleyicileri de negatif yönde etkilediği ve işten ayrılmaya niyetlerinde artış olduğu ortaya konulmuştur. ²²

1.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri

İşyerinde psikolojik tacize neden olan faktörleri ortaya koyabilmek için pek çok araştırma yapılmıştır.

İşyerinde psikolojik tacizin nedenleri arasında organizasyonel faktörlerin önemine dikkat çeken Leymann, organizasyon içerisindeki eksikliklere, liderlik davranışlarında ki problemlere ve organizasyon içindeki motivasyon unsurlarını olası sorunlar olarak sıralamıştır.²³

Zapf ise organizasyonel ve toplumsal faktörlerin yanında bireysel faktörlerin de incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır. ²⁴

Einarsen, işyerinde psikolojik tacize zemin hazırlayan faktörleri “kişilik özellikleri”, “organizasyonlarda insan etkileşiminden doğan doğal özellikler” ve “organizasyonel-sosyal çalışma ortamı ve koşulları” şeklinde üç başlıkta sınıflandırmıştır.²⁵

²¹ Andrea Adams, “Bullying at Work”, **Journal of Community & Applied Social Psychology**, C:VII, 1997, s.178.

²² Helge Hoel, Stale Einarsen, Cary L. Cooper, “Bullying and Emotional Abuse in the Workplace”, **International Perspectives in Research and Practice**, s.145-161, London & New York: Taylor & Francis, 2003, s.151, (Çevrimiçi) <https://www.researchgate.net> Erişim: 03.03.2019

²³ Leymann, “The Content and Development of Mobbing at Work, ” (Çevrimiçi), **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 1996, C:V Sayı: 2, s.177-179.

²⁴ Dieter Zapf, “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, **International Journal of Manpower**, C:XX, 1999, s.72.

²⁵ Stale Einarsen, “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, **Aggression and Violent Behavior**, C:V, No.4, 2000, s.388-392.

Ferrari faktörleri; “bireysel”, “durumsal”, “organizasyonel” ve “toplumsal faktörler” şeklinde ele almıştır.²⁶

Bu araştırmada; işyerinde psikolojik tacizin nedenleri “bireysel nedenler” ve “organizasyonel nedenler” olarak iki başlıkta ele alınmıştır.

1.4.1.İşyerinde Psikolojik Tacizin Bireysel Nedenleri

İşyerinde psikolojik tacizin nedenlerinden ilki bireysel nedenlerdir. İşyerinde psikolojik tacizin bireysel nedenleri bu başlık altında incelenmiştir.

İşyerinde psikolojik tacizi başlatan saldırganın kişilik özelliklerini inceleyen pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda saldırganın kendi çıkarlarını düşünen ve gözetken kişiler olduğu ortaya konulmuştur.²⁷

Saldırganların, saldırgan davranışlar sergilemesinin nedenini saldırganın kendi eksikliklere bağlayan Baltaş, saldırganların incelenmesi gerekliliğine vurgu yapmıştır. Saldırganların güçlü olabilmek için; kendi başarısızlıklarını, güvensizliklerini ve korkularını başkalarını küçük düşürerek kapatmaya çalıştığını ileri sürmektedir.²⁸

A tipi kişilik grubu özelliği taşıyan kişilerin işlerini bitirebilmek için çalışanlara aşırı iş yükü verdiği, çalışma ortamında gerginlik yarattığı ve sinirli tavırlar takınarak stres yarattığı, huzursuz bir işyeri oluşmasına sebep olduğu hatta işyerinde psikolojik tacize neden olabildikleri ileri sürülmüştür.²⁹

²⁶ Elena Ferrari, “Raising Awareness On Women Victims of Mobbing, The Italian Contribution”, **European Commision–Daphne Programme: Preventive Measures to Fight Violence Against Children**, Young People and Women, 2004, s.3.

²⁷ Jennifer Dawn, Helen Cowie, Katerina Ananiadou, “Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations”, **Aggressive Behavior**, C:XXVIII, 2003, s.490.

²⁸ Acar Baltaş, “Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma (Mobbing)”, (Çevrimiçi) <https://www.baltasgrubu.com> (01 Ocak 2015)

²⁹ Joel H. Neuman, Robert A. Baron, “Social Antecedents of Bullying”, Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, Cary. L. Cooper Ed. **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace:**

Bu sürecin diğer bir tarafı olan mağdurların tacize etkisini araştıran pek çok çalışma ortaya konulmuştur. Gül, her çalışanın iş hayatının bir döneminde mağdur olma ihtimali olduğunu ifade etmiştir.³⁰

İşyerinde psikolojik tacizi uygulayan saldırganların, mağdur üzerinde önemli hasarlara neden olduğu pek çok çalışma aracılığıyla ortaya konulmuştur. Bir dönem veya bir organizasyonda mağdur durumuna düşen kişinin, başka bir dönemde veya başka bir organizasyonda saldırgan rolü üstlenebileceği ileri sürülmüştür.³¹

1.4.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Organizasyonel Nedenleri

İşyerinde psikolojik tacizin nedenlerinden bir diğeri organizasyonel nedenlerdir. İşyerinde psikolojik tacizin organizasyonel nedenleri bu başlık altında incelenmiştir.

Tacizin ortaya çıkmasında bireysel nedenlerin yanında organizasyonel nedenler de bulunmaktadır. Her organizasyonun kültürü birbirinden farklıdır.

“Serap Özen Çöl 2007’de yayınladığı makalesinde her bireyin kendine has kişilik profili ve tutumu olduğu gibi her örgütün de kendine ait bir yapısı, kültürü, iklimi ve profili vardır. Liderlik tarzı, kötü ve adaletsiz yönetim, örgütsel değişim, olumsuz örgüt kültürü ve iklimi, rol belirsizliği gibi örgütsel ve yönetsel faktörlerin yanı sıra stresli çalışma ortamı, iletişimsizlik, kişilerarası çatışmalar ve kıskırtmalar, kıskançlıklar gibi sosyal faktörler işyerinde psikolojik tacizin başlamasına neden olan temel faktörler olarak

International Perspectives in Research and Practice s.185-202, London: Taylor & Francis, 2003, s.193.

³⁰ Hülya Gül, “İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**, C:XIII, No.6, 2009, s.517.

³¹ Raymond T. Lee, Celeste M. Brotheridge, “When Prey Turns Predatory: Workplace Bullying as a Predictor of Counteraggression/Bullying, Coping and Well-Being” **European Journal of Work and Organizational Psychology**, C:XV, No.3, 2006, s.355.

değerlendirilir.”³²

Organizasyonun sahip olduğu kültürü, içinde bulunduğu ülkenin değerleri de etkilemektedir. Kişiler arası iletişim kopuklukları, takım çalışmasına uygun davranılmaması, keskin hiyerarşik yapı, stres seviyesi yüksek çalışma ortamı işyerinde psikolojik tacizin oluşumunu kolaylaştırmaktadır.³³

Organizasyon içerisinde iletişim ve ilişkiler her çalışanı yakından ilgilendirmektedir.

İletişimin, motivasyonun ve ilişkinin durumu organizasyonlarda çatışmalara ve devamında işyerinde psikolojik tacizin oluşmasına neden olmaktadır.³⁴

Günümüz çalışma yaşamında örgütler, içinde bulunduğu çevreye ayak uydurabilmek, rekabet ortamında yaşam savaşı verebilmek ve gücünü arttırabilmek için değişim sürecine girebilir ya da küçülme, yeniden yapılanma, birleşme gibi çeşitli yönetsel örgüt politikalarına yönelebilir. Bu süreçte gerek örgüt içi etkenler gerekse örgüt dışı etkenlerden ötürü karmaşık bir süreç yaşanabilmekte ve birçok problemi beraberinde getirebilmektedir. Bu karmaşık süreçte imajlarını korumak ya da işlerini kaybetmemek için örgüt içinde çalışanlar arasında işyerinde psikolojik tacizin yaşanması bir ihtimal olabilmektedir.³⁵

³² Serap Özen Çöl, “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C:VIII, Sayı:3, 2007, s.17.

³³ Çobanoğlu, s.23-25.

³⁴ Mehmet Korkmaz, Necati Cemaloğlu, “Relationship Between Organizational Learning and Workplace Bullying in Learning Organizations”, **Educational Research Quarterly**, Vol:33, No:3, 2010, s.24.

³⁵ Farman A. Moaye v.d., “Workplace Bullying: a Systematic Review of Risk Factors and Outcomes”, **Theoretical Issues in Ergonomics Science**, C:VII, No:3, 2006, s.321.

1.5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Türleri

Taciz uygulayıcısının, organizasyon içindeki konumu bu davranışın yönünü belirler. Bu çalışmada uygulanan taciz türü, uygulayıcısının hiyerarşik konumuna göre “yukarıdan aşağıya”, “aşağıdan yukarıya” ve “yatayda uygulanan” taciz olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

1.5.1. İşyerinde Yukarıdan Aşağıya Uygulanan Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik tacizin türlerinden biri yukarıdan aşağıya uygulanan işyerinde psikolojik tacizdir. Bu bölümde yukarıdan aşağıya uygulanan taciz, tacizi uygulayan ve tacize maruz kalan açısından incelenmiştir.

Yukarıdan aşağıya doğru taciz, hiyerarşik kademelerin fazla olduğu organizasyonlarda daha sık görülmektedir. Genel olarak da tacizin en çok görülen şeklidir. Kişinin, kendi bulunduğu pozisyondan, üst bir pozisyonda bulunan başka çalışan tarafından tacize maruz kalması söz konusudur. Mağdurun, bu taciz türü ile mücadele edebilmesi diğerlerine oranla daha zordur. Saldırgan, mağdurdan üst bir pozisyonda olduğu için kaynağa ulaşımı ve diğer çalışanları etkileyebilme gücü daha fazladır.³⁶ Üst astı rakip olarak görmekte, tehdit olarak konumlandırmaktadır. Bu nedenle saldırgan, mağdur ile uğraşmakta ona işyerinde rahatsızlık vermektedir.

Üst pozisyonda olan saldırganlar, astları ile uğraşırken sahip oldukları yetkileri kullanmaktadır. Toplantılarda astlarının konuşmasına izin vermeyerek, onların sundukları fikirleri küçümseyerek mağdurlarını köşeye sıkıştırmaktadırlar.

³⁶ Rayner, Hoel, Cooper, “**Workplace Bullying: What We Know, Who Is To Blame And What Can We Do?**”, 2001, s.12.

Bu taciz türünde en çok rastlanan taciz nedenleri arasında saldırgan ile mağdur arasındaki yaş farkı ve mağdurun saldırgandan daha ön plana çıkabilecek potansiyelde olması sayılabilir. ³⁷

1.5.2. İşyerinde Aşağıdan Yukarıya Uygulanan Psikolojik Taciz

Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan tacizi; organizasyon içerisinde bir çalışanın, kendinden daha üst bir konumda bulunan çalışana karşı uyguladığı taciz olarak ele alınmaktadır. Bu tacizin saldırganı bir kişi olabileceği gibi birden fazla kişi de olabilmektedir. Çalışanlar güçlerini birleştirip amirlerine taciz uygulayabilir. Bazen bir departman içerisinde çalışan tüm takımın kendi üstlerine taciz uyguladığı görülebilmektedir. Ele alınan bu taciz çok nadir olarak görülen taciz şeklidir. Üst pozisyonda yer alan çalışana uygulanan bu taciz türünde en çok rastlanan davranışlar kendisini iş ile ilgili gelişmelerle ilgili bilgilendirmemek veya eksik bilgilendirmek, verilen işleri yavaşlatarak yerine getirmek, negatif davranışlar sergilemek olarak sayılabilir. ³⁸

Aşağıdan yukarıya uygulanan psikolojik taciz, rekabetin ve belirsizliğin yüksek olduğu, organizasyonlarda görülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2019 ocak ayı raporlarında işsizlik oranını %14.7 olarak açıkladı. Bu orana bakıldığında Türkiye'nin işsizlik oranı yüksek bir ülke olduğu ortadadır. Türkiye gibi işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde, çalışanlar işlerini kaybetmekten korkmaktadır. Bu korku nedeniyle çalışanların üst pozisyonda, kendisinden daha yüksek yetkilere sahip çalışanlara bu tacizi uygulanmasının düşük bir ihtimal olduğu yorumuna varılmaktadır. ³⁹

³⁷ Tınaz, **a.g.e**, s. 118-120.

³⁸ Hasan Tutar, “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Taciz) Türleri”, (Çevrimiçi), <http://www.canaktan.org> , 2012.

³⁹ Pınar Tınaz, **Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Taciz**, 2012, s.8.

1.5.3. İşyerinde Yatay Uygulanan Psikolojik Taciz

Organizasyon içerisinde eşit statüde bulunan bireyler arasında görülen taciz davranışlarıdır. İşyerine yeni gelen dikkat çeken, potansiyeli yüksek ve kalifiye çalışanlar bu tarz tacize maruz kalabilir. Yatay psikolojik tacizde, mağdurun farklılığı mağdura uğramasına neden olabilmektedir. Ayrıca yatay şiddet; rekabet hissi, mağdurun önüne geçme motivasyonu ve mağdura özenme gibi nedenlerden kaynaklanabilir.⁴⁰

Ayrıca eşit düzeyde çalışanlar terfi alabilmek için, yatayda rekabet halinde olduğu çalışma arkadaşlarına karşı mücadelede taciz davranışlarına başvurabilmektedir.

Gerçek ile bir bağı olmayan haberler yayılması, mağdur ile dalga geçilecek haberler üretilmesi ve yayılması ve dışlanması uygulanabilecek taciz davranışları arasında sayılabilir.⁴¹

1.6.İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci

İşyerinde psikolojik taciz alanında gerçekleştirilmiş araştırmalarda, tacizin bir çok nedeninin olabileceği gösterilmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmada, yetersiz performans, birikmiş işler, yönetim kabiliyeti olmayan yöneticiler, stresli çalışma ortamı tacizi ortaya çıkaran nedenler arasında sıralanmıştır.⁴²

⁴⁰ Tutar, a.g.e, 2012, s.4.

⁴¹ Carolyn Hastie, "Horizontal Violence In The Workplace", (Çevrimiçi), <https://www.birthisinternational.com> , 2012.

⁴² "Unacceptable Behaviour - The Unison Workplace Bullying Survey", (Çevrimiçi), <https://www.unison.org.uk> , Erişim: 21.05.2018

1994 yılında yapılan bir araştırmada mağdurların, yeterli özgüven duygusuna sahip olmaması ve girişken olmamalarının tacize maruz kalma nedenleri arasında sıralanabileceği ortaya konulmuştur.⁴³

Taciz davranışlarının uygulanma süresi mağdurun tepkisine bağlı olarak değişmektedir. Bu süreçte, taciz davranışlarına her birey farklı tepkiler vermektedir.

Saldırganlar ise, kendileri zarar görebileceğini düşündüklerinde, çevreleri ve organizasyon ile iletişim kuramadıklarında taciz uygulayabilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz fark gizlice başlar. Zaman ilerledikçe maruz kalınan tacizin sıklığı artar. Organizasyonun görmezden gelmesi veya desteklemesi sonucu taciz şiddetlenebilmektedir.

Uygulanan işyeri tacizinde birçok farklı model olmakla birlikte genel hatlarıyla 5 aşaması olduğu varsayılmaktadır. Bu aşamalar sırasıyla, “çatışma”, “saldırgan davranışlar”, “işletme yönetiminin devreye girmesi”, “damgalama” ve “işten ayrılma” olarak sıralanmaktadır.

1.6.1. Çatışma

İşyerinde psikolojik tacizin süreçlerinden ilki çatışma sürecidir.

Çatışma; uzlaşma sağlayamamayı ifade eder. Benzer olmayan çalışanların, iş hayatında farklı davranışlar sergilediği görülür. Çatışma, iki kişi arasındaki beklenti, değer ya da algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık veya uyuşmazlıktır ve genellikle bireyin, sahip olduğunu düşündüğü imajına ve saygısına yönelik tehditler algıladığında ortaya çıkar.⁴⁴ Bu sebeple çatışma, farklılıkların kaçınılmaz sonucu olarak görülmektedir.

⁴³ Stale Einarsen v.d., “Bullying And Harassment At Work And Their Relationships To Work Environment Quality: An Exploratory Study”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, C:IV, 1994, s.383.

⁴⁴ Tarık Solmuş, “Çatışmalar Nasıl Çözülmeli”, **Kariyer.net Dergisi**, Haziran 2007

İşyerinde ki çatışma ve işyerinde psikolojik taciz sıklıkla karıştırılabilmektedir. Çatışma ve işyerinde psikolojik taciz arasındaki farklılıklar aşağıdaki Tablo 1.3'te değerlendirilmiştir.

Tablo 1.3: Çatışma ve İşyerinde Psikolojik Taciz Arasındaki Farklar.

İYİ YÖNETİLEN ÇATIŞMA ORTAMI	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ ORTAMI
Görev tanımları açık ve nettir.	Görev tanımları muğlaktır.
Taraflar arasında uzlaşma sağlanabilir.	Taraflar arasında uzlaşmanın sağlanması nadir görülür.
Ortak bir hedef için çalışılır.	Uzun vadeli plan yapmak zordur.
İlişkiler şeffaftır.	Belirsiz ilişkiler hakimdir.
Organizasyonel yapı belirgindir.	Organizasyonel yapı belirsizdir.
Ekip içerisinde farklı fikirler olabilir.	Ekip üyeleri birbirine rahatsız edici davranışlarda bulunur.
Stratejiler belirgindir.	Stratejiler muğlaktır.
Tartışma ortamının varlığı normal karşılanmaktadır.	Çatışma yokmuş gibi davranılır, tartışma ortamı yönetilemez.
İletişim doğrudan sağlanır.	İletişim sağlıklı değildir.

Kaynak: World Health Organization (WHO) Occupational and Environmental Health Programme, **Raising Awareness of Psychological Harassment at Work**, Protecting Workers Health Series No.4 ,Geneve, 2003,s.15.

Organizasyonel açıdan çatışma, iyi yönetilebilirse organizasyona değişim ve dönüşüm sağlayarak yenilik getirir. Belli sınırlar dahilinde çatışmanın organizasyonda iletişimi ve ilişkileri geliştirdiği ortaya konulmuştur. Modern yönetim anlayışına göre bir organizasyondaki çatışmaları tamamen bitirebilmek mümkün gözükmemektedir. İyi bir yönetici, organizasyon içerisindeki çatışmaları, çalışanları ve organizasyonu besleyecek şekilde yönetmeyi öğrenmelidir. ⁴⁵

⁴⁵ Don Helriegel, John W.Slocum, Jr. Richard W. Woodman, “**Organizational Behavior**”, South Western, Cengage Learning, 2008, s.387.

Çatışmalar başlangıçta taraflar arasında iletişimi sağlamaya yarasa bile, ilerleyen zamanlarda çatışma yaşayan çalışanlar arasında ilişkilerin gerildiği görülmektedir. Çatışmanın ilerleyen zamanlarında, iki tarafın birbirine düşmanca davranışlarda bulunduğu gözlenmiştir. ⁴⁶

İlk aşama olan çatışma sürecinde henüz eylem işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilmemektedir. Çatışma sürecinde mağdur, tedavi sürecine ihtiyaç duymaz. Mağdur, çatışmanın iş hayatının normal bir süreci olarak yorumlar ve herhangi bir yardıma ihtiyaç duymaz.

1.6.2.Saldırgan Davranışlar

İşyerinde psikolojik tacizin süreçlerinden bir diğeri saldırgan davranışlar sürecidir. Bu başlıkta sürecin başlangıcı, gelişme süreci ve etkileri ele alınmıştır.

Mağdurun, çatışma olarak algıladığı davranışlar, zaman içerisinde cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Saldırgan davranışların başlaması tacizin başladığını gösterir.

İşyerinde psikolojik tacizin uygulayıcıları aşırı kontrolcü, korkak ve nevrotik gibi niteliklerle tanımlanmaktadır. Bu tarz karakteristik niteliklere sahip olan çalışanlar, basamakları kendi performanslarıyla tırmanmak yerinde, kendilerine rakip olarak belirledikleri çalışanları ortadan kaldırmaya çalışarak çıkma yoluna giderler. ⁴⁷

İşyerinde psikolojik tacizin uygulayıcıları genellikle sinsî, dışarıdan iyi görünen ve planlarını hedefledikleri kişinin üzerinde gizlice uygulayan kişiler olmaktadır. Öfkeli ve sürekli bağırarak taciz uygulayıcılarının az görülmesinin sebebinin, bu kişilerin,

⁴⁶ Dieter Zapf, Cladua Gross, "Conflict Escalation And Coping With Workplace Bullying", **European Journal of Work & Organizational Psychology**, C:X, 2001, s.501-502.

⁴⁷Davenport, Schwartz, Elliot, **a.g.e.**, s.42

uyguladıkları tacizin ekip arkadaşları tarafından fark edilebileceğini düşünmeleri olarak yorumlanmaktadır. ⁴⁸

Saldırgan eylemler bu süreçte kendisini sürekli göstermektedir. Çatışma sürecinin bir ileri aşaması olan saldırgan eylemlerde mağdura karşı sergilenen her davranış zarar verici nitelikte değildir. Ara ara mağdur kötü davranışlar ile karşılaşmakta, bu sebeple yaşadığı süreci isimlendirmesi ve anlaması daha da zorlaşmaktadır. ⁴⁹

Mağdur, bu sürecin sonunda kendini ifade edemediğini ve değersiz olduğunu düşünmeye başlar.

1.6.3. Taciz Sürecinde Organizasyonun Yönetiminin Rolü

İşyerinde psikolojik tacizin süreçlerinden bir diğeri işyerinde taciz sürecine işletme yönetiminin devreye girme sürecidir. Bu başlıkta sürecin başlangıcı, gelişme süreci ve etkileri ele alınmıştır.

Yönetim doğrudan taciz içerisinde bulunmasa bile, bir çalışana karşı yapılan kötü davranışlara sessiz kalması organizasyonun da tacizin bir parçası olduğu şeklinde yorumlanmasına neden olur.

Mağdurun karşılaştığı olumsuz tepkiler, yönetim tarafından kişinin problemi ve hatası olarak görülebilir. Yönetim, mağdurun ortasında bulunduğu çıkmazları, mağdurun kişisel özelliklerine bağlamaya başlar. Yönetimin bu stratejiyi izlemesinin çeşitli nedenleri olabilir. Bu nedenlerin başında çatışmaları yönetememek, saldırgan davranışları engelleyememek ve işyerinde psikolojik tacizi bir organizasyon stratejisi olarak kullanmak sayılabilir.

⁴⁸ Gary Namie, "Education&Workplace Bullying: 2010 WBI Survey", (Çevrimiçi), <http://www.workplacebullying.org> , Erişim tarihi: 19.09.2011

⁴⁹ Leymann Heinz, "The Content & Development of Mobbing at Work", **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, 1996, 5 (2)-171, s.165-184.

Bu durum çoğu kez yönetimin, sorumlu olduğu ve yaşananların sorumluluğunu kabul etmek istemediği zaman görülmektedir.⁵⁰

Tacizi uygulayanlar; organizasyonun da kaynaklarını kullanarak saldırgan davranışlarda bulunurlar. Mağdur, hem tacizi uygulayan hem de bir aktör haline getirilen organizasyona karşı mücadele etmek zorunda kalır.⁵¹

Bu süreçte mağdurun, iş hayatına ve imajına gölge düşürülür.

1.6.4. Damgalama

İşyerinde psikolojik tacizin süreçlerinden bir diğeri damgalama sürecidir. Bu başlıkta sürecin başlangıcı, gelişme süreci ve etkileri ele alınmıştır.

Tacize uğrayan bireyin, psikolojik durumu zarar görmeye başlar. Sistemati olarak tekrar eden saldırgan davranışlar, mağdurun kendinden şüphe duymasına neden olur. Diğer çalışanlar ve yakın çevresi mağdur ile ilişkisini azaltır. Yalnız kaldığını düşünen mağdur, çevresindeki kimseye güvenmemeye başlar.

Mağdur, yaşadığı problemlerin içinden çıkabilmek için uzmanlara başvurma yoluna giderse, “zor”, “paranoyak”, veya “akıl hastası” olarak damgalanır. Mağdur, geçimsiz ve isyankar olarak adlandırılır. Kendini savunma çabası, saldırgan davranış olarak algılanır.⁵²

Damgalama sürecinin sonunda çoğunlukla mağdur işten çıkarılır veya zorunlu olarak istifa eder.

⁵⁰ Leymann, **a.g.e**,1996, s.165- 184.

⁵¹ Doğan Cüceloğlu, **Yeniden İnsan İnsana**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2004.

⁵² Hasan Tutar, **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, 3. bs, Ankara, Platin Yayınları, 2004, s.89.

1.6.5. İşten Ayrılma

İşyerinde psikolojik tacizin süreçlerinden bir diğeri işten ayrılma sürecidir. Bu başlıkta sürecin başlangıcı, gelişme süreci ve etkileri ele alınmıştır.

Mağdur; uğradığı taciz nedeniyle hayatının tamamını etkileyen sorunlara karşı mücadele etmek zorunda kalır. Mağdurun çalışma motivasyonu ve verimliliği düşer. Yalnız bırakıldığını düşünen mağdur, depresyona girebilir. Organizasyonun, işyerinde psikolojik tacizin varlığını hissettiği anda duruma müdahale etmesi ve sorunu çözmeye çalışması gerekir. Organizasyonun üst yönetiminin ve dolayısıyla organizasyonun sessiz kalmayı tercih etmesi organizasyonu negatif yönde etkileyecektir.

Mağdurların, uğradıkları saldırıların etkisinden kurtulabilmeleri oldukça uzun zaman almaktadır. Yapılan çalışmalarda mağdurların, tacizin etkilerinden kurtulmasının beş yılı bulabildiği ortaya konulmuştur.⁵³

1.7. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinin Etkileri

İşyerinde psikolojik taciz; tacize uğrayanları, tacize uğrayan mağdurların ailelerini, tacizin uygulandığı organizasyonu ve tüm toplumu olumsuz etkiler.

Leymann'a göre işyerinde psikolojik taciz sonucunda bireyler, kendilerine uygulanan taciz türüne göre, aşağıda belirtilen şekillerde etkilenebilirler:

- İş arkadaşlarından izole edilip, yalnız hissetmeye mahkum edilirler,
- Kendileriyle ilgili olarak yapılan dedikodular ve çıkarılan söylentiler sonucunda çalışma ortamında kötü bir şekilde damgalanırlar ve yanlış tanınırlar,
- Kendilerine tehlikeli görevler verilmesi veya tacizin yaşattığı olumsuz psikoloji ile psikosomatik hastalıklara sahip olmaları sonucunda fiziksel sağlıkları etkilenebilir.

⁵³ Tim Field, "Bully In Sight, How To Predict, Resist, Challenge And Combat Workplace Bullying", **Success Unlimited**, 1996, s.38.

Taciz sonucunda mağdurların en çok yaşadığı problemin depresyon olduğu görülmüştür.⁵⁴

Tacizin kadınlarda erkeklere göre daha yüksek oranda psikolojik şikayetlere neden olduğunu belirtmiştir. Hoel ve Cooper da tacize uğrayan kadınların ruh sağlıklarıyla ilgili şikayetlerinin erkeklere göre daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. UMIST tarafından yapılan çalışmada ise fiziksel sağlığa ilişkin şikayetlerin erkeklerde daha yüksek oranda görüldüğü ortaya çıkmıştır.⁵⁵

Einarsen ve arkadaşlarının araştırma sonuçlarına göre sosyal anksiyete yaşayan ve benlik saygısı düşük olan kişilerde, tacize uğradıklarında, diğer taciz mağdurlarına kıyasla daha yüksek oranlarda psikolojik, psikosomatik ve iskelet-kas sistemi rahatsızlıkları görülmüştür.⁵⁶

Bu sürece dayanamayıp işten ayrılan mağdurun eve maddi katkı sağlayamaması hem mağdurun özgüvenini etkileyebilmekte, hem de aile içi çatışma çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir.⁵⁷

Mağdur, iş hayatında yaşadıkları ve çoğu zaman çözemedikleri işyerinde psikolojik taciz nedeniyle kendilerini suçlar. Bu sebeple işyerinde psikolojik taciz konusunda farkındalık yaratma çalışmaları oldukça önemlidir.

İşyerinde psikolojik tacizin ortaya çıktığı organizasyonlarda çalışanlar bir gün kendileri de işyerinde psikolojik tacize uğrabileceklerini düşünürler.⁵⁸

⁵⁴ Stale Einarsen v.d., "Individual Effects Of Exposure To Bullying At Work, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice", **London & New York: Taylor& Francis**, 2003, s. 5.

⁵⁵ Rayner, Hoel, Cooper, **a.g.e.**, s.46

⁵⁶ Einarsen, v.d., **a.g.e.**, s.133.

⁵⁷ Maureen Duffy, Len Sperry, "Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences", **The Family Journal**, C:15, No:4, 2007, s.401.

Taciz yaşanan organizasyonlarda işlerin tamamlanması daha uzun sürmekte, üretim etkinliği düşmekte, işgücü devir oranı yükselmekte ve kurum imajı zedelenmektedir.⁵⁹ Mağdurun işyerine geç gelmeye başlaması ve devamsızlık yapmaya başlaması önemli göstergelerden biridir.

İşyerinde psikolojik tacizin mağdurun devamsızlığının artması ve işe geç gelmesidir.⁶⁰ Mağdurun işe geç kalma davranışı geri çekilmenin bir yoludur.

Yapılan araştırmalarda mağdurlar; işyerinde tacize maruz kaldıktan sonra iş performanslarının düştüğü belirtmiştir.⁶¹

İş devamsızlığının yanı sıra bazı mağdurlar işten ayrılma yolunu da tercih edebilmektedirler.

Mağdurların, taciz sonucunda işten ayrılması yeniden işe alım yapılmasına neden olur. Bu nedene işgücü devir oranı artmaktadır. İşgücü devir oranı organizasyona direkt maliyet yaratır. Tedavi sürecine giren mağdurların aldığı hastalık izinleri, işe geç kalma ve devamsızlıklar yine organizasyon için direkt maliyet yaratır.⁶²

İşten çıkartılan veya istifa etmeye zorlanan bireyler, yaşadıklarını paylaşacaktır. Paylaşımlar organizasyon hakkında negatif bir imaj oluşmasına da neden olacaktır.

⁵⁸ Royal College of Nursing (RCN), "Working Well Initiative, Bullying and Harrassment at Work: A Good Practice Guide for RCN Negoatiors and Health Care Managers", London, 2002, s.3.

⁵⁹ Melissa Wardell, "The Effects of Bullying on Men and Women in American Workplaces", Doktora Tezi, Walden University, Minnesota, 2001, s.32.

⁶⁰ Stale Einarsen v.d., "Organisational Effects Of Bullying, Bullying And Emotional Abuse İn The Workplace", **International Perspectives in Research and Practice London & New York: Taylor & Francis**, 2003, s.147.

⁶¹ Kenneth Sumner, Teresa Brown, David Radosevich, "Antecedents and Consequences of Workplace Aggression: Gainin Insight From Interviews Of Targeted Employees", **International Journal of Business Research**, C:IX, No:7, 2009, s.120.

⁶² Vittorio Di Martino, "Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies", 2003, (Çevrimiçi), <http://www.who.int> , s.24.

Şirketin hem imajı zarar görecektir hem de çalışan ihtiyacı oluştuğunda çalışan bulması zorlaşacaktır.⁶³

Aşağıdaki Tablo 1.4'te tacizin etkileri listelenmiştir.

Tablo 1.4: İşyerinde Psikolojik Tacizin Etki Alanı.

ETKİ	PSİKOLOJİK ETKİSİ	PARASAL ETKİSİ
BİREY	Stres Psikolojik rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Kazalar Sakatlıklar Dışlanma & Meslek kaybı Arkadaşlıklarının kaybı	Tedavi masrafları Danışman masrafları Tedavi faturaları Kaza masrafları Sigorta primleri Avukatlık masrafları İşsizlik Düşük kapasite çalışma
AİLE	Baş edememe Kaos Ayrılma maliyetleri	Gelir kaybı Ayrılma masrafları Psikolojik destek masrafları
ORGANİZASYON	Uzlaşmazlık Hastalıklı şirketler yapısı Düşen motivasyon Yenilikçi bakış açısından uzak olma	Artan hastalık izinleri İşgücü devrinin artması Verimin düşmesi İş kalitesinin düşmesi Tazminat masrafları İşsizlik masrafları Yasal işlemler için harcamalar
TOPLUM	Mutsuz insanlar Durağanlık	Tedavi harcamaları Vergi kayıpları Destek programlarına kaynak ayrılma ihtiyacı

Kaynak: Davenport, Noa, Distler Schwartz, Ruth, Pursell Elliot, Gail, **a.g.e**, s.146. (Uyarlanmıştır)

İlk bölümde anlatılanların ışığında çalışmanın ikinci bölümünde işyerinde psikolojik taciz ve bu taciz ile mücadele yöntemleri ele alınmaya çalışılacaktır.

⁶³ Tınaz, **a.g.e**, s.158

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

İşyerinde psikolojik taciz mağdur, izleyiciler, organizasyon, tüm toplumu olumsuz etkileyen ve uzun yıllardır mücadele edilmeye çalışılan bir kavramdır. Bu bölümde işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemleri incelenmeye çalışılacaktır.

2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri

Bu bölümde işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemleri incelenmiştir.

İşyerinde psikolojik taciz, saldırgan tarafından hedef alınan bir çalışanın işyerinden ayrılmasını amaçlayan sistematik davranışların bütünü olarak ele alınmıştır.

İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için farkındalığın artırılması gerekmektedir. Bu farkındalığı yaratma konusunda bireylere ve organizasyonlara ciddi sorumluluklar düşmektedir. Kanuni düzenlemeler de mücadele sürecinin olmaz ise olmazdır.

Bu çalışmada işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemleri; "bireysel mücadele", "organizasyonel mücadele" ve "toplumsal düzenlemeler" başlıkları altında ele alınmıştır.

2.1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Bireysel Mücadele Yöntemleri

Mücadele yöntemlerinin ilki "bireysel mücadeledir."

Çalışanların, işyerinde psikolojik taciz ile baş etme yöntemleri kişiden kişiye değişkenlik göstermektedir.

Mağdurların, mücadele sürecinde üç farklı strateji izledikleri görülmüştür.

- Kabullenme

- Geri Çekilme
- Savaş

Bu tepkilerden biri olan “kabullenme” tacizin tekrarlanma sıklığına göre değişmektedir. Tepkilerden ikincisi olan “geri çekilme”, saldırganın mağdurdan daha güçlü konumda olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Mağdurların durumu kabullenmesi veya geri çekilmeyi seçmesi yerine “savaşma” yolunu seçmesi ise güçlü bir kişilik yapısına sahip olmayı gerektirir.⁶⁴

İşyerinde psikolojik taciz konusunda farkındalık yaratmak için günümüzde pek çok çalışma hazırlanmakta ve paylaşılmaktadır. Uzmanlar, işyerinde psikolojik tacize uğrayan mağdurlara psikolojik destek almalarını, sosyal hayattan uzak kalmamalarını tavsiye etmektedir.

Yaşanan sorunlar ile kendileri baş edemeyen mağdurlara çevresinden sosyal destek alabilecekleri belirtilmektedir. Mağdurların Sivil Toplum Kuruluşlarına başvurarak aynı sorunları yaşayan mağdurlar ile biraraya gelmelerinin sorunu aşmada yardımcı olabileceği vurgulanmaktadır.

Mağdurlara, kendilerine yaşatılan tacizi mümkün ise belgelemeleri ve organizasyonun yönetimine rapor etmeleri önerilmektedir.

İşyerinde tacizi sonlandirebilmek için ortaya konulan tüm çabalara rağmen, taciz varlığını sürdürüyor ise mağdurun artık hukuki yollara başvurabileceği, süreç ile hukuksal olarak mücadele edilebileceği mücadele yöntemleri içerisinde vurgulanmakta; çeşitlik hukuksal düzenlemeler ile bu haklar düzenlenmektedir.

”Bireysel mücadele yöntemleri” taciz ile mücadele açısından büyük bir önem taşımaktadır.

⁶⁴ Einarsen, a.g.e., s.16-17.

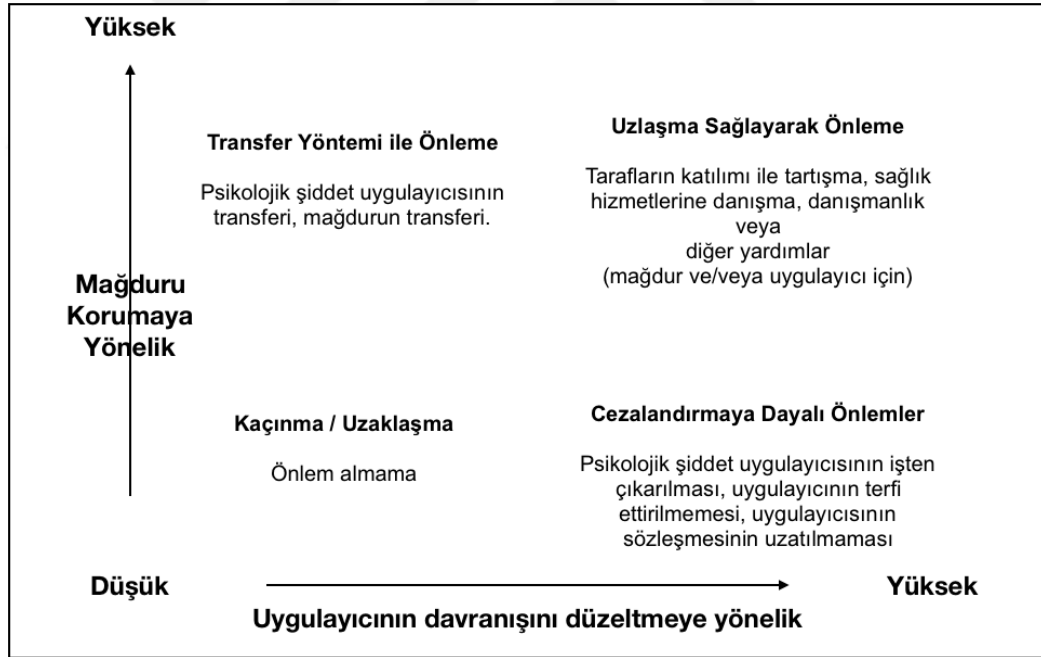
⁶⁴ Hasan Tutar, “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, C.2, Sayı.2, 2004, s.125-126.

2.1.2. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Organizasyonel Mücadele Yöntemleri

İşyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemlerinin bir diğeri organizasyonel mücadeledir.⁶⁵

İşyerinde psikolojik taciz organizasyonun sahip olduğu kaynakların boşa harcamasına neden olmaktadır. Çalışanların hepsi için bir tehdit unsuru olmaktadır.

Şekil 2.1: Organizasyonların İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri.



Kaynak: Fulden İnal Zorel, "Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgular Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin", Ege Üniversitesi, SBE, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2009.

⁶⁵ Kiroğlu, Baykal, 2015, a.g.e.

İşyerinde psikolojik tacizin etkileri belli bir noktadan sonra örgütün gücünü zayıflatmakta ve çözülmesi çok zor örgütsel sorunlara sebep olmaktadır. Özellikle örgütsel yapı içinde başarılı olan işyerinde psikolojik taciz, giderek artan ve tüm çalışanları tehdit eden problem olarak ortaya çıkmaktadır.⁶⁶

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bireye, aileye, organizasyona ve topluma negatif etkileri bulunan işyerinde psikolojik taciz konusunda çalışmalar yürütmektedir. Bakanlık, 2014 yılında İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi yayınladı.⁶⁷

2.1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Toplumsal Mücadele Yöntemleri

Mücadele yöntemlerinin üçüncüsü işyerinde psikolojik taciz ile toplumsal mücadeledir.

STK, Sendikal yapılar, hukuki düzenlemeler toplumsal mücadele olarak ele alınabilir.

Sivil Toplum Kuruluşlarının yaygın, sendikal faaliyetlerin yoğun ve işyerinde psikolojik taciz konusunda farkındalığın yüksek olduğu ülkelerde mücadele birçok alanda işbirliği içerisinde yürütülmektedir.

2.2. İnsan Kaynakları Fonksiyonları Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri

“İnsanları yönetmek için başarılı eleman seçme ve işe alma tekniklerini kullanmak, ücretlendirme yapısını ve yan ödeme-tazminat planlarının mekanizmasını

⁶⁶ Nuray Yapıcı Akar, Nilgün Anafarta, Fulya Sarvan, “Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study”, **Ege Akademik Bakış**, C:XI, No.1, 2011, s.181.

⁶⁷ T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “**İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**”, 2. bsk, Ankara, Özel Matbaası, 2014.

anlamak; ilgili yasaları, toplu sözleşme prosedürlerini, performans değerlendirme yöntemlerini, kariyer planlama yaklaşımlarını çok iyi bilmek gerekir. İnsan kaynakları yönetiminde başarılı olmak için davranış bilimleri ve sosyal psikoloji alanlarında da geniş bilgi sahibi olmak zorunludur.”⁶⁸

“İnsan Kaynakları Yönetimini, herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalara da uyularak, etken yönetilmesini sağlayan fonksiyon ve çalışmaların tümü olarak tanımlayabiliriz.”⁶⁹

İşyerinde psikolojik taciz ile mücadelede insan kaynakları departmanının rolü oldukça önemlidir. Bu nedenle, çalışmanın ilerleyen bölümünde İKY'nin altında bulunan insan kaynakları fonksiyonlarını tek tek ele alarak, organizasyon içerisinde işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemleri incelenmeye çalışılacaktır.

2.2.1. Planlama Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele

“İnsan kaynakları planlamasının temel hedefi, insan kaynağının etkin kullanımının sağlanmasıdır. İnsan kaynakları planlaması yalnızca insan kaynakları departmanının bir fonksiyonu olarak görülmemelidir. Her bölüm yöneticisi kendi bölümünün yapısını ve işleyişini amaçlara uygun şekilde oluştururken ihtiyaç duyacağı çalışanların nitelik ve nicelik yönünden planlamasında insan kaynakları ile birlikte çalışmak zorundadır.”⁷⁰

Çalışanlar için, çalıştığı kurumdaki ve yöneticilerinden gördüğü davranışların adil olması önemlidir. Bu durum pozitif davranışlara yol açar, yöneticileri ve kurumun diğer üyeleri ile güvene dayalı ilişkiler kurulmasını sağlar, adaletsiz uygulamalar ise organizasyonda agresif ve öfkeli tutumlara, olumsuz davranışlara yol açabilmektedir.

⁶⁸ Barutçugil, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, s.33

⁶⁹ Cavide Uyargil, v.d., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yönetim Dizisi, 2008, s.3.

⁷⁰ Barutçugil, **a.g.e.**, s.240.

Planlama fonksiyonuna gereken önemin verilmemesi durumunda, organizasyon içerisinde işyerinde psikolojik taciz kavramının ilk aşaması olarak ele alınan çatışma baş gösterebilir. Çatışmanın doğru şekilde yönetilememesi de organizasyonun içerisinde işyerinde psikolojik taciz belirlemesine neden olabilir.

Organizasyon içinde, çalışanlara yönelik bir takım kararlar alınmakta, bu kararlar belli kural ve prosedürler çerçevesinde oluşturulmaktadır. Bu karar ve sonuçlar, çalışanlar tarafından ne şekilde algılanıyor ve değerlendiriliyorsa, bu algılar doğrultusunda çalışanın iş hayatına yönelik davranış ve tutumları o şekilde biçimlenir ve kararların haklılığı ve adaleti sorgulanır. Adil uygulamaların yer aldığı ve kaynakların adil bir biçimde dağıtıldığı organizasyonlarda iş verimliliği artmakta, çalışanlarda pozitif davranış ve tutumlara neden olmaktadır.

Çatışmaların doğru yönetilememesi, anlaşmazlıkların işyerinde psikolojik taciz aşamasına kadar ilerlemesine neden olabilir. Çatışmalar yakından takip edilmeli, gerekli durumlarda müdahale edilmelidir.

Planlama fonksiyonunun verimli işleyebilmesi için insan kaynakları departmanı ile bölüm yöneticilerinin işbirliği içerisinde çalışması oldukça önemlidir.

Planlama, dinamik bir süreç olması nedeniyle sürekli gözden geçirilmeli, takip edilmeli ve raporlanmalıdır.

2.2.2. İşe Alım Ve Yerleştirme Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele

“İKY’nin önemli bir çalışma konusunu oluşturan seçme ve yerleştirme fonksiyonu, mevcut eleman ihtiyacının tespiti, bu ihtiyacın uygun yollar ve araçlarla duyurulması, başvuruların alınması, görüşmelerin yapılması ve uygun adayların işe yerleştirilmesini içerir.”⁷¹

⁷¹ Armağan Gürel, “İşletmelerde Seçme ve Yerleştirmede Yetkinlik Yönetimi: Bir Araştırma”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Denizli, 2006.

Genelde organizasyonlarda işe alım görüşmesini insan kaynakları çalışanı ve ilgili departmanın yöneticisi birlikte yapmaktadır. Bu durumda insan kaynakları çalışanlarının en önemli görevlerinin başında organizasyonu doğru tanımak ve kültüre uygun kişileri çalışan olarak organizasyona katmak yer alır.

Tacizin organizasyona disiplini sağladığı düşüncesi sadece kötü bir yapının göstergesidir. Kötü yönetilen organizasyonlarda, iyi çalışanlar organizasyonlardan tasfiye edilirken, saldırganlar organizasyonda kalabilir hatta terfi bile ettirilebilir.

“Çalışanların iş tatminini elde etmeleri ve organizasyonda kalıcı olmaları için kritik önlem, işe alma aşamasında özen göstermek ve doğru insanları seçme konusuna önem vermektir. İyi bir çalışan seçimi sistemi çalışanların işte kalıcılığını arttıracak, daha kolay iş tatmini bulmalarını ve başarılı olmalarını sağlayacaktır.”⁷²

Ayrılan çalışan ile bir “çıkış mülakatı”nın yapılması büyük önem taşır. Çıkış mülakatı, bireyin ayrılma kararını değiştirmese bile bu mülakat, gerekçelerin haklı olup olmadığını, aynı durumun başka çalışanlar için geçerli olup olmadığını ve eğer varsa sorunların giderilebilir nitelikte olup olmadığını ortaya koyacaktır. Bu mülakat, ayrılmanın gerçek nedenlerini ortaya çıkaracağından çalışanların moralini bozabilecek dedikodulara fırsat vermeyecektir. Ayrıca, bu mülakat sonucunda insan kaynakları bölümü, ayrılan kişinin yeni bir iş bulmasına nasıl yardımcı olabileceğini daha iyi görebilecek ve ona danışmanlık yapabilecektir.⁷³

⁷² İsmet Barutçugil, **a.g.e**, s.394

⁷³ İsmet Barutçugil, **a.g.e**, s.477

2.2.3. Eğitim ve Geliştirme Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele

“Ekonomik, toplumsal ve teknolojik alanda görülen sürekli değişim ve gelişim, gerek işletmeleri gerekse çalışanları, bunlara uyum açısından, yenilemeye, yani eğitime zorlamaktadır.”⁷⁴

“Eğitim; işletme içinde veya dışında, düzenlenmiş programlar yolu ile veya kendi kendine deneyimlemek suretiyle çalışana bilgi, yetenek kazandırma, tutum ve davranışlarını değiştirme ve geliştirme yönündeki faaliyetler olarak tanımlanabilir.”⁷⁵

İşteki aksamaların nedenlerinin eğitim ihtiyaçlarından kaynaklanıp kaynaklanmadığını doğru olarak tespit etmek son derece önemlidir. İşten ayrılan mağdurların yerine işe alınan kişilerin eğitimi için gerekli olan kaynakların maliyeti, tacize uğrayan kişinin iş verimliliğinin düşmesinin getirdiği kayıplar, mağdurun fiziksel ve ruhsal sağlığını korumaya yönelik masraflar ile yasal prosedürün uygulanma sürecinin getirdiği zaman kaybı bu aksaklıklardan bazılarını oluşturmaktadır.⁷⁶

İnsan kaynakları departmanı eğitim ihtiyaçlarını doğru belirleyebilmek için eğitim ihtiyaç analizi yapmalı, bu analiz sonucunda eğitim planlamasını organize etmelidir.

Eğitim için ayrılan bütçe organizasyonlarda kısıtlı olabilir. Bu durumlarda insan kaynakları, çalışanların eğitim olanaklarından eşit olarak yararlanmasına özellikle dikkat etmelidir.

“Eğitimde fırsat eşitliği; eğitim faaliyetlerinden, eğitim ihtiyacı bulunan tüm işgörenlerin faydalandırılması, eğitimin belirli kimselerin veya bir grubun tekeli altında

⁷⁴ Zeyyat Sabuncuoğlu, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayıncılık, 2013, s.123

⁷⁵ Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği, Yönetim Ve Organizasyonlarda Davranış: Klasik-Modern-Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar**, 11. bs., Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2007, s.29.

⁷⁶ “Workplace Bullying And Disruptive Behavior: What Everyone Needs To Know”, Nisan 2011, (Çevrimiçi), <http://www.lni.wa.gov> , Erişim: 09.05.2012, s.2.

bırakılmaması gereğini ortaya koyar. Bu ilke ile anlatılmak istenen işletme içinde kişisel ya da grupsal ayrıcalıklar yaratmaksızın örgüte ve kendisine yararlı olmak isteyen ve eğitime ihtiyacı olan herkese eşit koşullar altında eğitim kapılarının açılmasıdır.”⁷⁷

İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili farkındalık ve bilinçlendirme çalışmaları eğitim programına dahil edilmeli, çalışanların mümkün olduğunca kavramdan haberdar olması sağlanmaya çalışılmalıdır.

2.2.4. Ücret Yönetimi Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele

“Stratejik ücretleme, insan kaynakları yönetimi faaliyetinin önemli bir uzantısı olup ücret yönetimine ilişkin etkinliklerin, önceden belirlenmiş amaca uygun sistemli bir yaklaşımla ele alınıp uygulamaya koyulmasını ifade eder. Bir işletmenin kendine eşdeğer diğer işletmelere sağladığı rekabet üstünlüğünün, işgörenlerine bağlı olduğunu savunan stratejik insan kaynakları yönetimi, işyerlerinin performansını geliştirmek ve yeniliğe destek çıkan bir örgüt kültürü oluşturmak için, insan kaynakları yönetimi ile işletmelerin her türlü stratejik amaç ve hedeflerinin uyumlu hale getirilmesini ifade eder.”

⁷⁸

Ücret bir fizyolojik etmen olup taciz mağduru için işte kalma isteğini sağlayacak yeterli bir etmen değildir. ⁷⁹

2.2.5. Performans Yönetimi Fonksiyonunda İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele

“Performans değerlendirme kavramının statik anlamda bir değerlendirme faaliyeti olarak değil de, dinamik bir süreç olarak ele alarak, çalışanların

⁷⁷ Sabuncuoğlu, a.g.e, s.131.

⁷⁸ Acar, a.g.e., s.33

⁷⁹ M. Sezai Türk, **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Gazi Kitapevi, Ankara, 2007.

performanslarını planlama, değerlendirme ve geliştirmeyi amaçlayan ve konuya daha geniş bir açıdan yaklaşan örgütsel sistem, günümüzde Performans Yönetim Sistemi olarak adlandırılmaktadır.”⁸⁰

Adil olmayan performans değerlendirme sonuçlarının, ücret veya primlere yansıtılması, tüm firmada huzuru bozar ve motivasyonu düşürür. Performans sonuçlarının ücret yönetiminde kullanılmamasını öngören görüşlerin temel korkusu da bundandır.⁸¹

İnsan kaynaklarının her fonksiyonunda olması gerektiği gibi performans yönetimi sürecinde de, çalışanların değerlendirme sürecinde problem yaşamaları durumunda sorunu çözebilmek için başvurmaları gereken kişi ve izlemeleri gereken süreçler belirgin olmalıdır. Yaşanan problemlerin, organizasyon içerisinde paylaşımı teşvik edilmeli, çalışanlar yaşadıkları problemler ile başbaşa bırakılmamalıdır.

2.2.6. Kariyer Geliştirme Yönetiminde İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele

İnsan kaynakları açısından kariyer yönetimi fonksiyonunda işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemlerini belirleyebilmek için öncelikle kariyer geliştirme fonksiyonu bu bölümde incelenmiştir.

“Kariyerinin başlangıcında büyük hedeflerle, kariyer beklentileriyle çalışma yaşamına gelen kişi, her zaman beklediği ortamla karşılaşmamaktadır. Kariyer şoku da denilen bu durum, kariyerinin ilk döneminde kişi açısından bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Kendi eğitimi, tutumu, kişiliği v.b. özellikleri ile içine girdiği organizasyon yapısının uyuşmadığını gören bireyin iş tatmini düşmekte ve olanaklar çerçevesinde, kendine başka bir iş aramaya başlamaktadır. Bu organizasyon içinde istenmeyen bir

⁸⁰ Cavide Uyargil v.d., **a.g.e**, 2008, s.245.

⁸¹ Mehmet Cemil Özden, **İnsan Kaynakları Şapkalı Yöneticiler**, Akis Kitap, s.216.

durumdur ve personel seçim süreciyle ilgili bir sorunun olduğunun da göstergesidir. Kariyerinin orta evrelerinde de kişiler birtakım sorunlarla karşılaşabilirler.”⁸²

İnsan kaynakları departmanının, çalışanların işyerinde psikolojik tacize uğramalarını önleyebilmek ve organizasyon içi eşitlik algısını koruyabilmesi için dikkat etmesi gereken alanlardan birinin kariyer geliştirme yönetimi fonksiyonu olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

2.2.7. İş Güvenliği Ve İşçi Sağlığında İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele

İş güvenliği ve işçi sağlığı fonksiyonunda işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemlerini belirleyebilmek için öncelikle iş güvenliği ve işçi sağlığı fonksiyonu bu bölümde incelenmiştir.

İş güvenliği ve işgören sağlığı fonksiyonun amacı çalışanların işyeri ortamında fiziksel ve ruhsal varlıklarının korunmasıdır.

“Bir işletmede taciz sürecini ilk algılayan departman insan kaynakları departmanı olmalıdır. İnsan Kaynakları yönetimi, firma çalışanı olup olmadığına bakmaksızın her insanı bir değer olarak algılayarak ve insana gerçek anlamda değer veren bir firma kültürü oluşturabilmelidir.”⁸³

İnsan kaynakları departmanının, çalışanların işyerinde psikolojik tacize uğramalarını önleyebilmek ve organizasyon içi eşitlik algısını koruyabilmesi için dikkat etmesi gereken alanlardan birinin iş güvenliği ve işçi sağlığı fonksiyonu olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

⁸² Uyargil, v.d., **a.g.e**, s.338.

⁸³ Davenport, Schwartz, Elliot, **a.g.e.**, s.126.

Çalışmanın ikinci bölümünde işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemleri incelendi. İşyerinde mücadele yöntemleri bireysel, organizasyonel, toplumsal ve insan kaynakları fonksiyonları açısından ele alındı. Üçüncü bölümde iç girişimcilik kavramı incelenecektir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İÇ GİRİŞİMCİLİK

Çalışmamızın üçüncü bölümünde iç girişimcilik, iç girişimciliği etkileyen faktörler, iç girişimciliğin türleri ve boyutları ele alınırken; iç girişimciliğin önemi incelenecektir.

3.1. İç Girişimcilik Kavramı

İç girişimcilik kavramını incelemeden önce girişimci kavramını inceleyecek olursak; girişimcinin fırsatları gözleyen, organize etme kabiliyetine sahip olup bir organizasyonu organize eden, organizasyonu yöneten, risk üstlenmekten çekinmeyen ve üstlendiği risklerin sorumluluklarını üstlenen kişiler olarak tanımlayabiliriz.⁸⁴

1976 yılında Gifford ve Elizabeth Pinchot tarafından iç girişimcilik tanımlanmaya çalışılmıştır. İç girişimcinin, girişimcilik faaliyeti sonunca organizasyona kazandırdıkları doğrultusunda ödül olarak alabileceğini bir kazancı da bu düzeni devam ettirmek için kullanabileceklerini ortaya koymuşlardır. Çalışmaları ve izledikleri yöntemler sonucunda "İç Girişimcilik" adlı kitaplarını 1985 yılında yayınlamışlardır.⁸⁵

İç girişimcilik kavramı Antonic ve Hiscrich'e göre; organizasyon içerisindeki girişimcilik faaliyetlerinin tamamı olarak tanımlanmıştır.

Hem iç hem de dış müşterilerin taleplerini karşılayabilmek için yaratıcılığın ve yenilikçiliğin ön planda tutulması gerekmektedir.⁸⁶

⁸⁴ Semra Arıkan, **Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**, 2. bsk, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2004, s.45.

⁸⁵ Mehmet Başar, Burak Tuğberk Tosunoğlu, "Değer Yaratımında İç Girişimciliğin Değişen Boyutu: Bilgi Girişimcilerinin Rolü", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 2006, s.123-134.

⁸⁶ Camille Carrier, , "Intrapreneurship in Small Business: An Exploratory Study", **Entrepreneurship Theory and Practice**, 1996, s.1.

Organizasyon içerisinde sorumluluk üstlenen, yenilikçi bakış açısı ile fırsatlara yönelen çalışanın, eski alışkanlıkları takip etmek yerine, mevcut organizasyonun sahip olduğu kaynaklar ile yeni organizasyonlar yaratması veya organizasyon içerisinde yenilik yapmasının iç girişimcilik olarak tanımlandığı görülmüştür.⁸⁷

3.1.1. İç Girişimcilik ve Girişimcilik Kavramları

İç girişimcilik kavramının açıklanabilmesi için öncelikle girişimcilik kavramının incelenmesi yerinde olacaktır. Girişimcilik kültürünü geliştirebilmenin en önemli yolu, girişimciliğin organizasyon içerisinde görev alan tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve içselleştirilmesinden geçmektedir. Yaratıcı düşünmeyi, sorgulamayı, gözlem yapmayı ve farklı düşünmeyi teşvik edebilen organizasyonlarda girişimcilik kültürünün sürdürülebilir olmasını sağlar.

Güncel teknolojileri, sektörel gelişmeleri takip eden bir organizasyonlar çalışanların yetkinliklerinin zenginleşmesini sağlar.

Girişimci kendi kaynakları ile iç girişimci ise çalışmakta olduğu organizasyonun kaynakları ile yenilik çabalarını sürdüren kişilerdir.⁸⁸

3.1.2. İç Girişimcilik ve İnovasyon Kavramları

Girişimcilik faaliyetlerine başlayacak organizasyonların öncelikle inovasyon stratejilerini ortaya koymaları gerekir. Organizasyonun kaynaklarının dağıtılmasından sorumlu olan üst yönetimin rolü inovasyon stratejilerini belirleme sürecinde büyük önem kazanmaktadır.

⁸⁷ Veysel Ağca, Durmuş Yörük, "Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8(2), 2006, s.139-153.

⁸⁸ Seyfi Top, **Girişimcilik Keşif Süreci**, 1. bs, Beta Yayınevi, İstanbul, 2006, (Çevrimiçi)

<http://www.tinaztitiz.com> Erişim: 01.04.2019.

Organizasyonun vizyon, misyon ve hedeflerine uygun olarak organizasyonu yeniden konumlandırmaya kadar varan inovatif düşüncelerin kapsamını, yönünü ve bu çaba için ayrılacak fonu organize edecek üst yönetimin bu süreç için çizeceği yol haritası büyük öneme sahiptir.

İnovasyon ve girişimcilik risk almayı gerektirdiğinden organizasyonun ortaya çıkan yenilikçi fikirleri önceliklendirmesi gerekebilir.

3.2. İç Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Organizasyonun izlediği strateji, organizasyonun vizyon, misyon ve hedefleri iç girişimciliği yakından ilgilendirmektedir. Her organizasyonun kendine has bir yapısı bulunmaktadır. İç girişimciliği etkileyen faktörler bu çalışmada “bireysel faktörler” ve “organizasyonel faktörler” olarak incelenecektir.

3.2.1. İç Girişimciliği Etkileyen Bireysel Faktörler

İç girişimciliği etkileyen faktörlerden biri bireysel faktörlerdir.

Bir organizasyonun başarıya ulaşmasında en önemli faktörlerden biri girişimcidir. Girişimcilerin sahip olması gereken özellikler çeşitli kaynaklarda ele alınmıştır. Girişimcilerin uzun vadeli planlar yaparak yılmadan çalışabilmesi, zorluklarla karşılaştığında mücadele etme gücüne sahip olması, belirlenen hedeflere ulaşabilmek için alınan kararlara uyabilmesi, bazı dönemlerde organizasyonun hayatını sürdürebilmesi için az kar ile yetinebilmesi ve işin gerekliliklerine sahip olabilmesi bu özelliklerden bazıları olarak listelenebilir.

"Girişimci ruha sahip kişilerin, en göze görünen özellikleri başarı arzu ve isteklerinin en üst seviyede olmasıdır. Bu tip insanlar monoton işlerden hiç hoşlanmazlar, yeni fikir ve görüşler geliştirmeyi tercih ederler. Uzun süreli çalışma saatlerine uyumludurlar ve emeklilikten hoşlanmazlar; devamlı çalışma ve yeni şeyler üretme isteği içindedirler. Birçok girişimci çoğu zaman yetki devretmekten hoşlanmadığı için; yoğun iş temposu arasında, stratejik önemi bulunan işler için yeterli kadar zaman ve vakit ayıramamaktadır. Yapılan araştırmaların çoğunda, bir girişimcinin en önemli

özelliğinin risk almak olduğunu göstermiştir." ⁸⁹

Organizasyonun kaynaklarının emanet edileceği iç girişimcilerin güvenilir ve risk alabilen kişiler olması gerektir. Üst yönetim tarafından kaynakları yönetme sorumluluğu verilen iç girişimcilerin hızlı hareket edebilmesi için kararlı, yeni fikirlere açık ve esnekliğe sahip olması gerekir. Gelişmeleri paylaşabilmesi, gerektiğinde yardım alabilmesi için özgüveni ve iletişim becerileri yüksek olmalıdır. ⁹⁰

İç girişimcilik kavramını literatüre kazandıran Pinchot'a göre, organizasyonun kaynaklarını kullanırken serbest olmak isteyecek iç girişimcinin mevcut sistem ile ilgili kuşkuları olduğunu ancak sistemi değiştirebilmek için kendine güveni olan kişiler olduğunu ortaya koymuştur. Organizasyonun kaynaklarını kullanırken serbestlik arayan iç girişimcilerin risk almaktan korkmayan, problem çözme becerisi olan, araştıran, sorgulayan ve yenilikçi kişiler olduğunu ifade etmiştir.⁹¹

3.2.2. İç Girişimciliği Etkileyen Organizasyonel Faktörler

İç girişimciliği etkileyen faktörlerden bir diğeri organizasyonel faktörlerdir.

Bir organizasyonda iç girişimciliğin var olabilmesi için bu alanda bir yönetici atanması, bu yöneticinin üst yönetim tarafından desteklenmesi ve gerektiğinde ödüllendirilmesi gerekir.

Organizasyonun vizyon ve misyonu doğrultusunda hazırlanmış hedefleri doğrultusunda hangi alanlarda iç girişimciliğin destekleyebileceğinin ortaya konması, organizasyonun hedefinden ayrılma tehlikesini ortadan kaldıracaktır. Bu doğrultuda, iç

⁸⁹ Vehbi Çelik, "Eğitimde Dönüşümcü Liderlik", **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, No.16, Güz, Ankara, 1998.

⁹⁰ Mahmut Tekin, **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**, 4. bsk, Damla Ofset, Ankara, 2004, s.47.

⁹¹ Mehmet Başar, Burak Tuğberk Tosunoğlu, "Değer Yaratımında İç Girişimciliğin Değişen Boyutu: Bilgi Girişimcilerinin Rolü", Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 2006, s.127-128.

girişimciliğin bir kültür olarak benimsenmesini isteyen organizasyonların i girişimcilik prosedürü hazırlaması sürecin yönetimini kolaylaştıracaktır.

Risk unsurları barındıran girişimcilik alanında her konunun, hazırlanacak prosedüre eklenmesini beklememek gerekir.

İ girişimcinin, sorumluluklarını yerine getirebilmesi için uygun miktarda fon tahsis edilmesi gerekir. Organizasyonun, kaynakları yönetme yetkisi verdiği i girişimciyi doğru saptaması oldukça önemlidir. Organizasyon ve i girişimci arasında ki yetki ve sorumlulukların yazılı hale getirilmesi iki taraf açısından da önemli bir konudur.

Ödüllendirme, i girişimciliğin güçlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Yeniliklerin hayata geçirilmesi riskini üstlenen organizasyonlardır. Yeniliklerin, riskini üstlenen organizasyonların, yenilikleri hayata geçirmek için uğraşan çalışanlarını cezalandırmaları i girişimciliğe zarar verecektir. Ödüllendirme ve cretlendirme dengesinin doğru kurulması oldukça önemlidir.

Organizasyonlar, tek başlarına hareket etmek yerine, paydaşları ile birlikte değer yaratma yolunu seçebilir. Belirlenen stratejiler doğrultusunda iş ağlarının kurulması organizasyonun yeni ortaklıkları kurmasını, yeni alanlara girmesini sağlayabilir.

3.3. İ Girişimcilik Türleri

Bu çalışmada i girişimcilik türleri “sürekli yenilenme”, “organizasyonel yenileme”, “stratejik yenilenme” ve “faaliyet alanını yeniden tanımlama” olarak 4 başlık altında incelenecektir.⁹² Organizasyon bu alanlardan birini seçebileceği gibi aynı anda birden fazla alanda da i girişimciliği destekleyebilir.

⁹² Jeffrey G. Covin, Morgan P. Miles, "Corporate Entrepreneurship and the Pursuit of Competitive Advantage", **Entrepreneurship: Theory and Practice**, Baylor University, 23(3), 1999, s.50.

3.3.1. Sürekli Yenilenme

İç girişimcilik türlerinden biri sürekli yenilenmedir.

"İç girişimciliğin en belirgin özelliği yeni iş-işletme girişimidir. Çünkü yeni iş-işletme girişi, mevcut bir örgütte ürünlerin ve kaynakların yeniden değerlendirilmesi ile yeni iş ve pazar geliştirilmesidir. Büyük örgütlerde biçimsel olarak özerk ya da yarı özerk bölümlerin oluşturulması da bu kapsamda düşünülebilir. Bir işletmede bu eğilimlerin var olması, orada iç girişimciliğin olduğunun önemli bir göstergesidir." ⁹³

3.3.2. Organizasyonel Yenilenme

İç girişimcilik türlerinden bir diğeri organizasyonel yenilenmedir.

Organizasyonel yenilenme, ürün inovasyonundan ziyade yönetsel ve süreç inovasyonu ile firmaların daha girişimci olabileceğini göstermektedir. ⁹⁴

3.3.3. Stratejik Yenilenme

İç girişimcilik türlerinden üçüncüsü stratejik yenilenmedir.

Yenilikçilik, "yeni bir düşüncenin işletme faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması" olarak tanımlanmaktadır. ⁹⁵

"Yenilik hangi alanda olursa olsun, yeni fikir ve davranışların edinimi, gelişimi ve benzersiz ya da farklı ürünler yaratılarak uygulanması ile ilgilidir. Önemli olan, yeniliğin performansa, etkinliğe ya da örgüt yaşamına katkıda bulunduğu sürece yararlı

⁹³ Asuman Akdoğan, Ayşe Cingöz, "İç Girişimciliğe Verilen Önem Düzeyi Ve İç Girişimciliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma", Uluslararası Girişimcilik Kongresi, **Kırgızistan-Manas Üniversitesi Yayınları**, 2006, s.53.

⁹⁴ Gregory G. Dess v.d., "**Emerging Issues in Corporate Entrepreneurship**", Journal of Management, 29(3), 2003, s.355.

⁹⁵ Metin Arslan, **Yönetim ve Organizasyonun Bazı Temel Kavramları**, Ed. Salih Güney, 1. bsk, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001.

olmasıdır. Bu görüşün bir uzantısı olarak, yenilik yapabilmenin, bir işletmenin sahip olabileceği tek temel yetenek olduğu da ileri sürülebilir." ⁹⁶

3.3.4. Faaliyet Alanını Yeniden Tanımlama

"Faaliyet alanını yeniden tanımlama", iç girişimcilik türlerinden biri olarak ele alınmıştır.

"Şirketlerin ürün veya hizmetlerinin yeniden tanımlanması suretiyle ve/veya yeni pazarların geliştirilmesini sağlamak yoluyla yeni iş alanlarına girmek de iç girişimciliğin önemli bir unsuru olarak dikkate alınmaktadır. Ancak, yeni iş alanlarına girme kavramı, yeni bir birim veya firma oluşturmaktan ziyade temel örgütsel faaliyet alanlarına daha yakın bir kavramı olarak görülebilir. Çünkü yeni bir iş alanı oluşturulması, mevcut örgütsel yapı içerisinde gerçekleştirilen bir yenilik iken, yeni bir iş girişimi durumunda, örgütsel yapıda bir değişikliğine neden olan yeni bir örgütsel unsur doğmaktadır".⁹⁷

3.4. İç Girişimcilik Boyutları

İç girişimcilik konusunda yapılan çalışmalarda genellikle iç girişimciliğin, birbiriyle ilişkili bazı boyutları olduğu konusu ele alınmaktadır.

Literatür çalışması yapılırken bazı kaynaklarda iç girişimciliğin dört boyutu olduğunun ele alındığı saptanmıştır. "Miller (1983), Miller ve Friesen (1983), Lumpkin ve Dess (1996), Covin ve Miles (1999), Antoncic ve Hisrich (2001) iç girişimcilik

⁹⁶ Tamer Koçel, **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım, İstanbul, 2003, s.314.

⁹⁷ Shaker A. Zahra, "Predictors and Financial Outcomes of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study", **Journal of Business Venturing**, 6 (4), 1991, s.261.

boyutlarını dörde ayırmışlardır."⁹⁸ Bunlar; “yeni iş girişimi”, “yenilikçilik”, “yenilenme” ve “proaktifliktir”.⁹⁹

Çalışmamızda iç girişimciliğın boyutlarını üç başlık altında incelenecektir.

3.4.1. Yenilikçilik

İç girişimcilik boyutlarından ilki yenilikçiliktir.

"Günümüzün rekabetçi çevresinde yenilikçilik bütün örgütlerin rekabetçi avantajlarını devam ettirmelerinde önemli bir yer tutar. İç girişimcilik kar amacı güden bütün işletmeler için önemli bir stratejik yönelimdir." ¹⁰⁰

Yenilikçilik; organizasyonun yeni ürünler çıkartabilmesi, üretim süreçlerini yeniden düzenlemesi, yeni sistemler oluşturma ile yakından ilgilidir. ¹⁰¹

Organizasyonun daha önce üretilip pazara sunmadığı yeni ürün ve/veya hizmetler ortaya koymak; yeni bir sistem kurulması; daha önce faaliyet gösterilmeyen yeni pazarlarda aktif olmak; yeni bir organizasyon yapısı kurmak iç girişimciliğın yenilik boyutları arasında sayılabilir. ¹⁰²

⁹⁸ Jason R. Fitzsimmons v.d., “Intrapreneurship in Australian Firms”, **Journal of Management & Organization**, 2016.

⁹⁹ J.R. Fitzsimmons v.d., “Intrapreneurship in Australian Firms”, **Journal of Australian and New Zealand Academy of Management**, C:XI, Sayı 1, 2005, s.17-27.

¹⁰⁰ Çağrı Bulut; Lutfihak Alpkın; “Behavioral Consequences of an

Entrepreneurial Climate within Large Organizations: An Integrative Proposed Model”, **South East European Journal of Economics and Business**, C:II, 2006, s.64-70.

¹⁰¹ Zhe Zhang, Difang Wan, Ming Jia, “Do High-Performance Human Resource Practices Help Corporate Entrepreneurship? The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour”, **Journal of High Technology Management Research**, C:XVIII, 2008, s.128-138.

¹⁰² Michael G. Kolchin, Thomas Hyclak, “The Case of the Traditional Intrapreneur”, **SAM Advanced Management Journal**, (Çevrimiçi), <https://www.researchgate.net>, C: 52, Sayı:3, 1987, s.14-18.

İç girişimciler organizasyonel kültürde yenilikçi olma kabiliyetine sahip olmalıdırlar. Yenilikçilik sadece bir fikir olmayıp bir süreçtir. Sonuçları başarılı olarak gerçekleştirmek için üst yönetimin desteğini ve takım çalışmasını gerektirmektedir. İç girişimciler organizasyonun yararı için yenilik yaparlar. Organizasyonun rolü: ¹⁰³

- İç girişimcilik sürecini destekleyici, kolaylaştırıcı ve cesaretlendirici yapı tesis etmek,
- İç girişimcilerin yeteneklerini geliştirmektir.

3.4.2. Risk Alma ve Proaktiflik

İç girişimcilik boyutlarından bir diğeri risk alma ve proaktifliktir.

“Risk alma, bir işletmenin girişimin başarılı olup olmayacağını bilmeden bir girişim fırsatını yakalama arzusu olup, sonuçlar bilinmeden cesurca hareket edilmesidir. Yüksek finansal getiriler elde etmek için işletmeler yüksek düzeyde borçla, büyük miktarda işletme kaynaklarını bağlayarak, yeni pazarlara yeni ürünler sunarak ve keşfedilmemiş teknolojilere yatırım yaparak risk alırlar.” ¹⁰⁴

Proaktif yapıdaki işletmeler yüksek risk alma eğiliminde olan şirketlerdir. Faaliyet gösterdikleri sektörlerde, rakiplerini taklit etmek yerine piyasaya yeni ürün veya hizmet sunan, sektöre liderlik eden yapılara sahiptirler.

Proaktif olmak, rakipler ile mücadele edebilmek için yüksek liderliği, risk alabilme kabiliyetini, cesareti ve zaman zaman saldırganlığı içerir. ¹⁰⁵

¹⁰³ Alf Steinar Saentre; “Intrapreneurship: An Exploratory Study of Select Norwegian Industries”, (Çevrimiçi), www.grei.ntnv, 2001.

¹⁰⁴ Gregory G. Dess, G.T. Lumpkin, “The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship,” **Academy of Management Executive**, C:XIII, Sayı:1, 2005, s.147-156.

¹⁰⁵ B. Antoncic, R.D. Hisrich, “Intrapreneurship Modeling in Transition Economies: A Comparison of Slovenia and The United States”, **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, C:V, Sayı:1, 2000, s.21-40.

Organizasyonların üstlendikleri riskler üç grup altında incelenebilir. Bunlar; “iş gereği alınan risk”, “finansal olarak alınan risk” ve “çalışan riskidir”.

3.4.3. Özerklik

İç girişimcilik boyutlarından bir diğeri özerkliktir.

Özerklik; bir iş sürecinin baştan sonra bağımsız olarak kurgulanmasıdır. Organizasyonlar, yetki verdikleri çalışanları özgür bırakarak, onların yaratıcı fikirler geliştirip hayata geçirmesine imkan verirler. Böylece mevcut iş yapma metodolojisi bir kenara bırakılmış olur. Kaynakların sahibi olan organizasyonlar, bu süreçte izleyici konumunda olmalı, destek gerektiğinde sürece girmelidir.

3.5. İç Girişimciliğin Önemi

“İç girişimcilik, örgütlerin yeni fikirleri hayata geçirmesine imkan sağlar. Genel olarak, var olan bir örgüt içerisinde girişim ve yenilik faaliyetlerinin toplamını ortaya koyan iç girişimcilik kavramının temelinde, girişimcilik düşüncesinin örgüt içerisine doğru çevrilmesi yatmaktadır.”¹⁰⁶

Yoğun rekabetin olduğu sektörlerde kalifiye çalışanları organizasyona çekebilmek, organizasyonlar için oldukça önemlidir. Kalifiye çalışanlar, organizasyona ortak olabilmek ister. Günümüzde bu ortaklığın yolunu iç girişimcilik açmaktadır. Büyük organizasyonlar, küçük organizasyonlar gibi hızlı hareket edememekte, bu esnek olmaya yapılar rekabet karşısında büyük organizasyonları zorlamaktadır. Büyük organizasyonlar, bu esnekliği iç girişimcilik sayesinde yakalayabilmektedir. Bu nedenle iç girişimcilik, organizasyonlar için hayati öneme sahiptir.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Doç. Dr. Atılhan Naktiyok, Sabahat Bayrak Kök, "Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2006, 8(2), s.78.

¹⁰⁷ Y. Odabaşı, Girişimcilik, **Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını**, Yayın No: 1567, Eskişehir. 2005, s.73-74

3.6. İnternet Sektöründe İşyerinde Psikolojik Taciz ve İç Girişimcilik

İnternet sektörü, ülkemizde büyüyen sektörler arasındadır. Girişimcilik kavramı ile yakından bağlantılı olan internet sektörünün büyümesi; faaliyet gösteren organizasyon sayılarının ve dolayısıyla istihdamın artması anlamına gelmektedir.

Pek çok sektörün küçülmekte olduğu günümüz ekonomisinde, resmi kurum ve kuruluşlar internet sektörünü destekleyebilmek için çeşitli teşvik ve destek programlarını hayata geçirmektedir. Sektörün büyümesini destekleyebilmek için yapılan bu çalışmaların yanında, sektörün büyümesine engel olan faktörlerin belirlenmesi ve bu engeller ile mücadele edilmesi oldukça önemlidir.

3.6.1. İnternet Sektörü

Türkiye 80 milyona yaklaşan nüfusu ile dünyanın en kalabalık 19. ülkesidir. Türkiye’de toplam 46.2 milyon internet kullanıcısı bulunmaktadır. Bu internet kullanıcı sayısı ile birlikte Türkiye dünyanın en çok internet kullanıcısı olan ülkeler sıralamasında 17. Sırada yer almaktadır.

İnternet kullanıcı sayısı, diğer ülkeler ile karşılaştırıldığında listenin oldukça üstlerinde kalan Türkiye’de internet sektöründe çalışanların sayısı da her geçen gün artmaktadır.

KOSGEB, işletmelerin devamlılığını sağlayabilmek için çeşitli “Girişimcilik Destek Programları” hayata geçirmektedir.

İŞKUR, tarafından da çeşitli girişimcilik destek programları oluşturulmaktadır.

TÜBİTAK, teknolojik yatırımlar, inovasyonlar, AR-GE gibi faaliyetler için girişimlere çeşitli teşvik programları sunan önemli bir kuruluştur.

Gıda Tarım ve Hayvancılık; Ekonomi ve Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı da girişimcilik faaliyetleri için çeşitli programlar oluşturarak girişimciliği artıramayı hedeflemektedir.

Ulusal kuruluşların yanı sıra uluslararası alanda pek çok kuruluş girişimcilik faaliyetleri için programlar, teşvikler, yarışmalar tasarlamaktadır.

3.6.2. İşyerinde Psikolojik Taciz ve İç Girişimcilik

İşyerinde psikolojik taciz, birinci ve ikinci bölümde detaylı olarak aktarıldığı üzere, tacize uğrayanın işyerinden dışlanması amaçlayan sistematik davranışlar içermektedir. Rahatsızlık verici davranışlar sonucunda, mağdurların iş tatminlerinin düştüğü, işten ayrılma eğilimi gösterdikleri pek çok çalışma ile ortaya konulmuştur.

Organizasyonun kaynaklarını kullanarak, organizasyonun ürettiği mal ve/veya hizmetlerin geliştirilmesi, yeni alanlara girilebilmesi, organizasyonun yenilenmesi ve yeni riskler alınarak kazanç sağlanmasına olanak sağlayan iç girişimcilik kültürü her geçen gün organizasyonlar için daha önemli bir konu olarak gündeme gelmektedir. Pek çok organizasyon konu ile ilgili iş ilanları yayınlamakta, iç girişimci aradığını duyurmakta, mevcut çalışanları arasından iç girişimci özelliği taşıyanları farklı görevler vermektedir.

Risk alan organizasyonlar, sahip oldukları kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanmaya çalışmaktadır.

Mağdurlar başta olmak üzere, izleyicileri de negatif etkileyen işyerinde psikolojik taciz, organizasyonun yönetimini üstelenen üst yönetim tarafından mücadele edilmesi gereken en önemli işyeri problemlerinden biridir.

Mağdurun işyerinden uzaklaşmasını sağlayan, devamsızlığını arttıran, çeşitli rahatsızlıkların oluşmasına neden olan işyerinde psikolojik tacizin, iç girişimciliği negatif yönde etkileyebileceği öngörülmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmalarda mağdurların işten ayrılma eğilimi gösterdikleri ortaya konulmuştur. Bazı çalışmalarda işten ayrılan mağdurların bir daha iş hayatına dönmek istemedikleri belirtilmiştir. Literatür taraması yapıldığında işyerinde psikolojik tacizin iç girişimciliğe etkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmanın amaçlarından biri işyerinde psikolojik maruz kalanlar ile işyerinde psikolojik maruz kalmayanların, iç girişimcilik açısından karşılaştırılmasıdır. Dördüncü bölümde bu amaç ile araştırma yapılmıştır.

3.6.3. İnternet Sektöründe İşyerinde Psikolojik Taciz ve İç Girişimcilik

Artan rekabet organizasyonları, sahip olduğu kaynakları girişimci bir bakış açısı ile değerlendirip hayata geçirilmesine teşvik etmeye yönlendirmektedir. Dünya çapında en yüksek değerli organizasyonlar listesinde olan Apple ve Google şirketlerinin, çoğu ürünü kurum iç girişimcilik ile hayata geçirilmiştir.¹⁰⁸

Dünya genelinde iç girişimcilik faaliyetleri gerçekleştiren organizasyonların sayıları artmaktadır. Organizasyonlar, iç girişimciliği organizasyonlarına adapte edebilmek için hızla çalışmalarına devam etmektedir.

TÜSİAD tarafından 2019 Şubat ayından yayınlanan raporda ekonomide daralma ve işsizlik oranlarının arttığı ortaya konulmuştur.¹⁰⁹ İnternet sektörü büyüyen sektörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle sektörü negatif ve pozitif yönde etkileyen faktörlerin ortaya konulmasını oldukça önemlidir.

Üçüncü bölümde iç girişimcilik, iç girişimciliği etkileyen faktörler, iç girişimcilik

¹⁰⁸ TÜSİAD, "Kurumlarda Girişimcilik ile Değer Yaratmak", <https://tusiad.org> , (Çevrimiçi) , Ocak 2019, Yayın No: TÜSİAD-T/2019,01-601. Erişim: 10.05.2019.

¹⁰⁹ TÜSİAD, "2019 Yılına Girerken Türkiye ve Dünya Ekonomisi", (Çevrimiçi), Şubat 2019, Yayın No: TÜSİAD-T/2019-02/602 <https://tusiad.org> Erişim: 10.05.2019.

türleri, iç girişimciliğin boyutları ve iç girişimciliğin önemi incelenmiştir. Dördüncü bölümde işyerinde psikolojik taciz ve iç girişimcilik konusunda internet sektöründe bir araştırma yapılmıştır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE İÇ GİRİŞİMCİLİK:

BİR ARAŞTIRMA

İnternet geliştirmekte olan bir alan olduğundan, çalışanlarının sorumluluk ve yetki alanları yeni yeni belirginleşmekte; her gün yeni ünvanlar ve görevler oluşmaktadır.

Bazı ünvanlar sektörden sektöre farklılık göstermediği için nettir. Ancak internet sektöründeki büyüme hızı dolayısıyla ünvanların belirlenmesi ve istatistiki olarak sağlıklı datalara ulaşılabilmesi zordur. Türkiye’de internet sektöründe henüz İŞKUR veritabanında bazı pozisyonların belirlenememiş olması nedeniyle ve çalışanların işe alımları yapılırken girilmesi gereken mesleki bilgiler, bu bilgileri dolduranlar tarafından doğru olarak yazılmasına önem verilmediğinden internet sektöründe istihdam sayıları gerçeği yansıtamamaktadır. Bu sebeplerden ötürü ülkemizde, İnternet sektöründeki istihdam sayısı net olarak ortaya konulamamaktadır.

Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) tarafından 2018 yılında Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü raporu yayınlamıştır. Rapor Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu (BTK) verileri baz alınarak, Deloitte Danışmanlık tarafından hazırlanmıştır.

Yayınlanan raporuna göre 2016 yılında istihdam sayısı 128.000 kişi; pazarının 41,3 milyar TL olduğu ortaya konulmuştur.

Sektörde çalışanların %27’inin kadın, %73’sinin erkek olduğu ortaya konulmuştur. Rapordan da görüleceği üzere sektör erkek egemen bir sektör konumdadır.

Sektörde çalışanların %70’inin üniversite mezunu olduğu belirtilmiştir.

Raporda sektörün sorunları ve payları ortaya konulmuştur. Sektörün en büyük problemi, %65 oran ile nitelikli işgücü açığı olarak belirlenmiştir.

Raporda istihdam verisi Bilgi teknolojileri ve İletişim Teknolojileri çalışanları olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.

Bilgi Teknolojileri istihdam sayısı 89.000 olarak açıklanmış, sektör için payının %67 olduğu ortaya konulmuştur. Bilgi Teknolojileri sektörünün alt kategorileri Donanım, Yazılım ve Hizmet olarak belirtilmiştir.

Çalışmamızın bu bölümünde işyerinde psikolojik taciz, iç girişimcilik ve işyerinde psikolojik tacize maruz kalan katılımcılar ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalmayan katılımcılar arasında iç girişimcilik incelenecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın konusu, işyerinde psikolojik taciz ve iç girişimciliktir. Araştırmanın amacı, işyerinde tacize maruz kalanların oranı ve en çok maruz kalınan taciz davranışlarının belirlenmesidir. Bu doğrultuda araştırmaya katılan kişiler iki gruba ayrıldı. İşyerinde psikolojik tacize uğrayanlar ile işyerinde psikolojik tacize uğramayanların iç girişimcilikleri karşılaştırıldı. Çalışmamızın bir diğer amacı ise iç girişimciliğin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

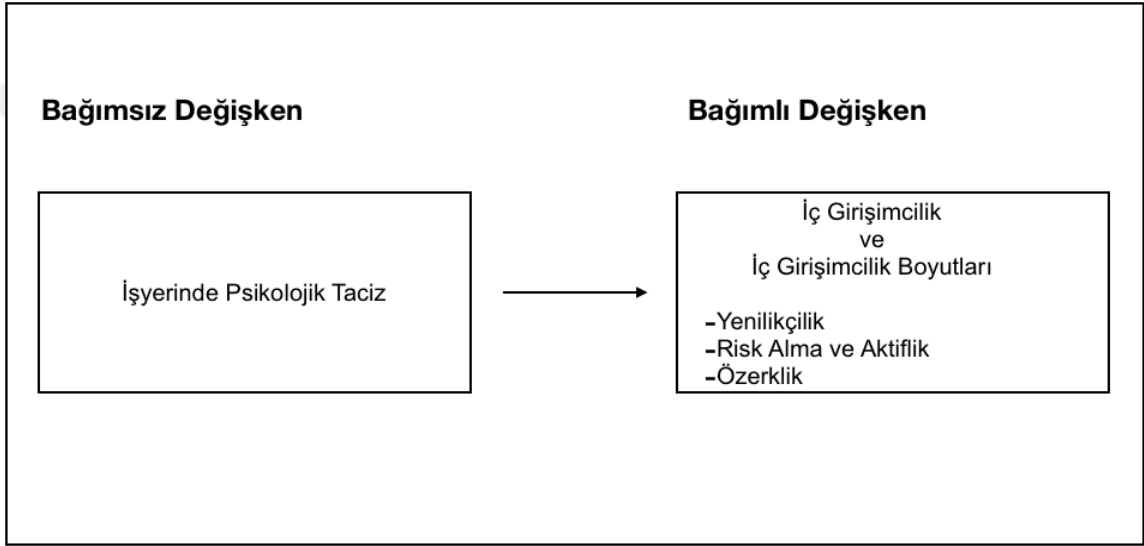
Araştırma, internet sektöründe çalışanların sayısının günden güne artması ve ilerleyen teknoloji ile birlikte diğer sektörlerde faaliyet gösteren organizasyonların da interneti önemli bir kanal olarak kullanması ve günümüz koşullarında büyük öneme sahip girişimcilik ekosisteminde gerek çalışanların, gerek organizasyonların gerekse toplumun işyerinde psikolojik taciz ve iç girişimcilik hakkında bilgi sahibi olabilmesi açısından önemlidir.

4.2. Araştırmanın Modeli, Kapsamı ve Varsayımları

Araştırmada, katılımcılara psikolojik tacize ve iç girişimciliğe ilişkin sorular sorulmuştur.

Araştırma kapsamında işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve işyerinde psikolojik tacize maruz kalmayanlar açısından iç girişimcilik karşılaştırılmış ve veri toplamak için kullanılan anket internet sektöründe çalışanlar ile yapılmıştır.

Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli.



İşyerinde psikolojik taciz bağımsız değişken, iç girişimcilik ise bağımlı değişken olarak kabul edilmiştir.

Çalışmamızda araştırmaya katılan bütün çalışanların soruları aynı şekilde algıladıkları ve gerçekçi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

Araştırmanın internet üzerinden yapılması, bütçe ve zaman sınırlılıkları olarak düşünülebilir.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmamızda, işyerinde tacize maruz kalanlar ile kalmayanların iç girişimciliği arasında bir fark olup olmasıı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Belirlenen amaç doğrultusunda, araştırmanın modeli kapsamında geliştirilen hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

H1: İç girişimcilik demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.

H1a: İç girişimcilik cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H1b: İç girişimcilik medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H1c: İç girişimcilik yaşa göre farklılaşmaktadır.

H1d: İç girişimcilik öğrenim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H1e: İç girişimcilik toplam çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H2: İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve işyerinde tacize maruz kalmayanlar arasında iç girişimcilikte farklılık vardır.

H3: İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve işyerinde tacize maruz kalmayanlar arasında iç girişimciliğin yenilikçilik, risk alma ve aktiflik, özerklik boyutlarında farklılık vardır.

H3a: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları iç girişimciliğin yenilikçilik boyutunda farklılık yaratmaktadır.

H3b: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları iç girişimciliğin risk alma ve aktiflik boyutunda farklılık yaratmaktadır.

H3c: Psikolojik tacize maruz kalmanın iç girişimciliğin özerklik boyutunda farklılık yaratmaktadır.

H4: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.

H4a: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H4b: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H4c: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları yaşa göre farklılaşmaktadır.

H4d: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları öğrenim durumuna göre farklılaşmaktadır.

H4e: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları toplam çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

4.4. Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütesini internet sektöründe çalışanlardır. TÜBİSAD tarafından BTK verileri baz alınarak yayınlanan 2018 Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü raporuna göre ana kütle yani Bilgi Teknolojileri istihdam sayısı 89.000'dir. Kişilerin hepsine ulaşma imkanı olmadığından kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Anketi tamamlayanların toplam sayısı 113 kişidir. Ankete katılanların 8 tanesi sektör dışında çalıştıkları için kapsam dışı bırakılmış. İnternet sektöründe çalışan 105 kişi ile araştırma gerçekleştirilmiştir.

4.5. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi Ve Aracı

Veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Katılımcılar ile paylaşılan anket formu EK-1'de sunulmuştur. Anket Google platformunun Formlar altyapısı kullanılarak yayınlanmıştır. Anket mart 2019'da yayına alınıp mart ayından mayıs ayına kadar yayında kaldı.

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler ile birlikte demografik özellikleri ölçmek amacıyla hazırlanan anket, örneklem üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özellikleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Veri toplamak için kullanılan anket için konuyla ilgili kapsamlı bir literatür araştırması yapılmış ve bu inceleme sonucunda iki ölçekten oluşan bir anket hazırlanmıştır. İkinci bölümde, "İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği", üçüncü bölümde ise "İç Girişimcilik Ölçeği" kullanılmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğini saptamak için Cronbach Alfa katsayısına bakılmıştır.

4.5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği

Araştırmada kullanılan ilk ölçek Pınar Tınaz'a ait İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğidir. Pınar Tınaz ile görüşülüp ölçek kendisinden temin edilmiştir. Ölçek, Pınar Tınaz, Sibel Gök ve Işıl Karatuna tarafından geliştirilmiştir. ¹¹⁰

Anket yöntemi kullanıldığı için güvenilirlik testi yapılmış, güvenilirlik testi olarak Cronbach α güvenilirlik testi uygulanmıştır. Cronbach's α analizi SPSS kullanılarak yapılmıştır.

30 ifadeden oluşan ölçek, beşli likert ölçeğine uygun düzenlenmiştir.

Hiçbir zaman	1
Nadiren	2
Ayda bir, iki defa	3
Haftada bir defa	4
Hemen hemen hergün	5

İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin 30 ifadesinin güvenilirlik testi sonucu aşağıdaki Tablo 4.1'de aktarılmıştır.

¹¹⁰ Çalışma İlişkileri Dergisi, Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri Ocak 2013, C: IV, Sayı 1

Ölçekte bulunan 30 ifade için Cronchbase α değerinin .968 olarak belirlenmiştir. Cronchbase α değeri 0.7'dan büyük olduğu için ölçekte yer alan ifadelerin hepsi tutarlı sonuçlar verdiği için ölçek, güvenilir olarak belirlenmiştir.

Güvenilirlik analizi satırında bulunan değerlere bakıldığında, o satırda bulunan ifadenin ölçekten çıkarılması durumunda ölçek değerinin, güvenilirlik analizi sonucunun ne kadar olacağı belirtilmektedir. Ölçeğin güvenilirlik seviyesi yüksek olduğu için herhangi bir ifade çıkartılmamış, ankette tüm ölçek ifadelerine yer verilmiştir.

“Ölçeğe göre, bireyin mağdur sayılabilmesi için temel olarak 3 kriter bulunmaktadır. Birincisi davranışa 6 ay süresince maruz kalmak, ikincisi en az iki psikolojik taciz davranışına uğramak ve en az haftada bir defa işyerinde psikolojik taciz davranışı ile karşılaşmaktır.”¹¹¹

¹¹¹ Prof. Dr. Pınar Tınaz, Doç. Dr. Sibel Gök, Yrd. Doç. Dr. Işıl Karatuna, “Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Algıları: Yaygınlık, Türler, Nedenler ve Bireysel Mücadele Yöntemleri”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak 2013, C:IV, Sayı:1, S:39-53

Tablo 4.1: İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları.

İfadeler	Güvenilirlik Analizi
Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor.	,968
Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor.	,968
Onur kırıcı işler yapmam isteniyor.	,967
Yaptığım hatalar durmadan hatırlatılıyor veya eleştiriliyor.	,966
İşimle ilgili yanlış bilgi veriliyor veya bilgiler saklanıyor.	,966
İşle ilgili soru ve taleplerim yanıtsız bırakılıyor.	,967
Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor.	,967
İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor.	,966
Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor.	,966
İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim dikkate alınmıyor.	,966
Benimle bağırılıp çağırılarak, kaba bir tarzda konuşuluyor.	,966
İşe ilişkin kararlarım yerli yersiz sorgulanıyor.	,966
Bana olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor.	,966
Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılıyor.	,967
Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşuluyor.	,966
Dış görünüşüme, hal ve hareketlerime veya yaşam tarzıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapılıyor.	,966
Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya yaşam tarzımla alay ediliyor.	,966
İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu olarak görülüyorum.	,966
İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor.	,966
İşyerinin kutlamalarına benim dışımda herkes çağrılıyor.	,967
İşle ilgili başarılarım, başkalarınca sahipleniliyor.	,967
İş arkadaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor.	,967
İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanıyorum.	,967
Cinsel içerikli davranışlara maruz kalıyorum.	,968
Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor veya dedikodum yapılıyor.	,967
Başka bir servise girdiğimde konuşmalar hemen kesiliyor veya konu değiştiriliyor.	,967
Tehditkar davranışlar yöneltiliyor.	,967
E-postama veya ofisime aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderiliyor.	,968
Akıl sağlığımın yerinde olmadığına dair yorumlar yapılıyor.	,967
Başka bir merkeze/servise gitmem, emeklilik talebinde bulunmam veya işten ayrılmam gerektiği konusunda telkin ve yorumlarda bulunuluyor.	,967

Tablo 4.2: İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğine Ait Güvenilirlik Değeri

	Madde Sayısı	Cronbach α Değeri
İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği	30	,968

4.5.2. İç Girişimcilik Ölçeği

Ankette yer alan ikinci ölçek olarak ise “İç Girişimcilik Ölçeği”dir. İç girişimcilik seviyesini tespit etmek için öncelikle, literatür taraması yapılmış ve yaygın kullanılan bir ölçek bulunamamıştır. Gazi Üniversitesi, doktora öğrencisi Irmak Durmaz tarafından, doktora tezinde; Naktiyok tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılarak hazırlanan, doktora tez çalışmasında oluşturulmuş ve analizleri gerçekleştirilmiş olan “İç Girişimcilik Ölçeği” kullanılmıştır.

İç Girişimcilik davranışlarını ölçen İç Girişimcilik Ölçeği, beşli likert ölçeğine uygun olarak düzenlenmiştir.

Kesinlikle Katılmıyorum	1
Katılmıyorum	2
Kararsızım	3
Katılıyorum	4
Kesinlikle Katılıyorum	5

Güvenilirlik testi olarak Cronbach α güvenilirlik testi uygulanmıştır. Cronbach α analizi SPSS kullanılarak yapılmıştır.

İç Girişimcilik Ölçeğinin 21 ifadesinin güvenilirlik testi sonucu aşağıdaki Tablo 4.2’de aktarılmıştır.

21 ifade için Cronchbase α değeri .924 olarak belirlenmiştir. Cronchbase α değeri 0.7’den büyük olduğu için ölçekte yer alan ifadelerin hepsi tutarlı sonuçlar verdiği için İç Girişimcilik Ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

Güvenilirlik analizi satırında bulunan değerlere bakıldığında, o satırda bulunan ifadenin ölçekten çıkarılması durumunda ölçek değerinin, güvenilirlik analizi sonucunun ne kadar olacağı belirtilmektedir. İç girişimcilik ölçeğinin güvenilirlik seviyesi yüksek olduğu için kullanılacak ölçekte herhangi bir ifade çıkartılmamış, ankette tüm ölçek ifadelerine yer verilmiştir.

Tablo 4.3: İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi
Sonuçları.

	Güvenilirlik Analizi
Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.	,920
İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	,920
İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	,920
Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	,923
Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.	,919
Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	,920
İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.	,921
Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	,920
Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.	,918
Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	,918
Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriyi en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.	,919
İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım.	,919
Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirme çalışırım.	,919
İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.	,918
İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	,921
İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim.	,919
Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.	,929
Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	,924
Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.	,923
İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.	,921
İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	,922

Tablo 4.4: İç Girişimcilik Ölçeğine Ait Güvenilirlik Değeri.

	Madde Sayısı	Cronback α Değeri
İç Girişimcilik Ölçeği	21	,924

Tablo 4.5: İç Girişimcilik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları.

Yenilikçilik	Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.	,790
	İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	,644
	İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	,778
	Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	,773
	Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.	,845
Risk Alma ve Proaktiflik	Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	,484
	İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.	,649
	Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	,622
	Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.	,766
	Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	,844
	Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriye en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.	,768
	İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım.	,783
	Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirme çalışırım.	,773
	İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.	,648
	İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	,459
Özerklik	İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim.	,485
	Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.	,547
	Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	,638
	Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.	,725
	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.	,860
	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	,861

Kaynak: Irmak Durmaz, "Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi", Gazi Üniversitesi, S.B.E. İşletme Ana Bilim Dalı, 2011 s:123.

4.6. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Verilerin analizinde, SPSS 25.0.0.1 MacOS programı kullanılmıştır. Analizlerde anketi cevaplayanların demografik özelliklerinin ve ölçeklerdeki soruların frekans dağılımlarına bakılmış, iç girişimciliğin “cinsiyet” ve “medeni duruma” göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için “bağımsız t testi”, diğer demografik özelliklere göre farklılığını belirlemek amacıyla da “tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” kullanılmıştır. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve maruz kalmayanların iç girişimcilik açısından karşılaştırılmasında Ki-kare ve t testlerinden yararlanılmıştır.

4.7. Bulgular ve Değerlendirme

Araştırmanın bu bölümünde internet sektöründe çalışanların demografik özellikleri ve tanımlayıcı istatistiklerin sonuçları yer almaktadır.

4.7.1. Demografik Özellikler

Bu bölümde araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri incelenecektir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 4.6’da gösterilmektedir. Katılımcıların 29.5%’inin kadın, 70.5%’nin ise erkek olduğu görülmektedir ve bu dağılım beklenen bir durumdur.

Tablo 4.6: Cinsiyetlere Göre Dağılım.

	N	Yüzde (%)
Kadın	31	29.5
Erkek	74	70.5
Toplam	105	100.0

Katılımcıların medeni durumu Tablo 4.7’de gösterilmektedir. Katılımcıların 54.4%’ü bekar, 47,6%’sının ise evli olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7: Medeni Duruma Göre Dağılım.

	N	Yüzde (%)
Evli	50	47.6
Bekar	55	52.4
Toplam	105	100.0

Katılımcıların yaşlara göre dağılımı Tablo 4.8’de gösterilmektedir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde çalışanların yarısından fazlasının (58.1%) 26-35 yaş aralığında oldukları görülmüştür. 25 ve altı yaş arasında olanlar %13.3’ü oluştururken, 36-45 yaş arası olanlar %24.8, 46-55 arası %1’i ve 56 yaş üstü olanların %2.9 oranlarında olduğu görülecektir.

Tablo 4.8: Yaşa Göre Dağılım.

	N	Yüzde (%)
25 ve altı	14	13.3
26 – 35 yaş	61	58.1
36 – 45 yaş	26	24.8
46 – 55 yaş	1	1.0
56 yaş ve üzeri	3	2.9
Toplam	105	100.0

Toplam çalışma süreleri açısından dağılım Tablo 4.9’da gösterilmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların çalışma sürelerine bakıldığında 19%’unun 5 yıl ve daha az aralığında kişiler olduğu, 6-10 yıl arası çalışanların %39 oranında olduğu görülmüştür. 11-15 yıl çalışma süresi %23.8 oranındayken, çalışma süresi 16-20 arasındakiler %8.6, 21 yıl ve üzerinde olanlar ise %9.5 oranındadır. Tablodan da görüleceği üzere 10 yıl altında çalışanlar katılımcıların yarısından fazlasını (%58) oluşturmaktadır.

Tablo 4.9: Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılım.

	N	Yüzde (%)
5 yıl ve daha azı	20	19.0
6 – 10 yıl	41	39.0
11 – 15 yıl	25	23.8
16 – 20 yıl	9	8.6
21 yıl ve üzeri	10	9.5
Toplam	105	100.0

Öğrenim durumu açısından dağılım Tablo 4.10'da gösterilmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların öğrenim durumlarına bakıldığında yarısından fazlasının %61 oran ile lisans mezunu olduğu görülmektedir. %20'sinin yüksek lisans, %13.3'ünün ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %4.8'i lise, 2%'si de doktora mezunudur.

Tablo 4.10: Öğrenim Durumuna Göre Dağılım.

	N	Yüzde (%)
Lise	5	4.8
Ön Lisans	14	13.3
Lisans	64	61.0
Yüksek Lisans	20	19.0
Doktora	2	1.9
Toplam	105	100.0

4.7.2. Tanımlayıcı Analizler

İşyerinde psikoloji taciz ölçeğine göre, çalışanların işyerinde psikolojik taciz mağduru olması için 3 kriter belirlenmiştir.

Bu kriterler:

- Katılımcıların en az 6 ay süresince işyerinde psikolojik tacize maruz kalması,
- Katılımcıların en az iki farklı işyerinde taciz saldırısına maruz kalması,
- Katılımcıların en az haftada 1 defa işyerinde psikolojik tacize uğraması.

Tüm katılımcıların cevapları SPSS programına girildi. Bu 3 kritere uyan katılımcılar ile kritere uymayan katılımcılar iki farklı grup altında toplandı. A grubu

işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar, B grubu işyerinde psikolojik tacize maruz kalmayanlar olarak isimlendirildi.

Yapılan anket çalışmasında ankete katılan 105 kişiden 41 kişinin işyerinde psikolojik tacize uğramadığı, 64 kişinin ise işyerinde psikolojik tacize uğradığı belirlenmiştir.

Bu veriler doğrultusunda katılımcıların %39'unun işyerinde taciz maruzu olduğu, %61'inin işyerinde tacize maruz kalmadığı belirlendi.

Katılımcıların en çok ve en az uğradıkları işyerinde psikolojik taciz davranışları Tablo 4.9 'da gösterilmiştir.

Katılımcılar; en çok “yaptıkları her iş gereğinden fazla izlendiği”, “mesleki becerilerinin ve kapasitelerinin altında işler verildiği” ve “yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler verildiğini” ifade etmektedir.

Bunun yanında “e-postalarına veya ofislerine aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderilmesi”, “cinsel içerikli davranışlara maruz kalmak” ve “iş arkadaşlarının kendileriyle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçındığını” belirten ifadeler, ölçekte katılımcıların en az uğradıkları ifadeleri oluşturmaktadır.

Tablo 4.11: Çalışanların En Çok ve En Az Maruz Kaldıkları İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarına Ait Ortalama Değerler.

	Ort.	Std. Sapma
Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor.	3,0667	1,42954
Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor.	3,0286	1,43753
Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor.	2,9048	1,34109
E-postama veya ofisime aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderiliyor.	1,2190	,67910
Cinsel içerikli davranışlara maruz kalıyorum.	1,2667	,75021
İş arkadaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor.	1,4667	1,02906

Katılımcıların en çok uğradıkları işyerinde psikolojik taciz davranışı olan yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor ifadesi analizi aşağıdaki Tablo 4.9’da incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda “1=Hiçbir zaman”, “2= Nadiren”, “3=Ayda 1 defa”, “4=Haftada 1 defa” ve “5=Hemen Hemen her gün” anlamına gelmektedir.

Ölçeğe göre işyerinde tacize maruz kalma kriterlerinden biri en az haftada 1 defa işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalmaktır. Aşağıdaki tablodan da görüleceği gibi katılımcıların %42.9’u bu kriterlere uymaktadır.

Tablo 4.12: “Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor” ifadesi Frekans Analizi.

	N	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiçbir zaman	17	16,2	16,2
Nadiren	28	26,7	42,9
Ayda 1 defa	15	14,3	57,1
Haftada 1 defa	21	20,0	77,1
Hemen hemen her gün	24	22,9	100
	105	100,0	

Katılımcıların en çok uğradıklarını belirttikleri ikinci işyerinde psikolojik taciz davranışı Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor ifadesi Tablo 4.13’te ele alınmıştır.

Ölçeğe göre işyerinde tacize maruz kalma kriterlerinden biri en az haftada 1 defa işyerinde psikolojik taciz davranışına uğramaktır. Aşağıdaki tablodan da görüleceği gibi katılımcıların %43.9'u bu kriterlere uymaktadır.

Tablo 4.13: “Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor” ifadesi Frekans Analizi.

	N	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiçbir zaman	19	18,1	18,1
Nadiren	27	25,7	43,8
Ayda 1 defa	13	12,4	56,2
Haftada 1 defa	24	22,9	79,0
Hemen hemen her gün	22	21,0	100,0
	105	100,0	

Katılımcıların en çok uğradıklarını belirttikleri üçüncü işyerinde psikolojik taciz davranışı Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor ifadesi Tablo 4.14'te ele alınmıştır.

Ölçeğe göre işyerinde tacize maruz kalma kriterlerinden biri en az haftada 1 işyerinde psikolojik taciz davranışına uğramaktır. Aşağıdaki tablodan da görüleceği gibi katılımcıların %33.3'u bu kriterlere uymaktadır.

Tablo 4.14: “Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor” ifadesi Frekans Analizi.

	N	Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde(%)
Hiçbir zaman	18	17,1	17,1
Nadiren	27	25,7	42,9
Ayda 1 defa	25	23,8	66,7
Haftada 1 defa	17	16,2	82,9
Hemen hemen her gün	18	17,1	100,0
	105	100,0	

Katılımcıların en çok ve en az eğilim gösterdikleri İç Girişimcilik davranışları Tablo 4.15'te gösterilmiştir.

Katılımcılar en çok “araştırma geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem verdiklerini”, “işleriyle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabaladıklarını” ve “yeni fikirlere açık biri olduklarını düşündüklerini” ifade etmektedir.

Bunun yanında “yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklememe”, “işiyile ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerine danışmadan karar alabilme” ve “işiyile ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilme” en az eğilim gösterdikleri ifadeleri oluşturmaktadır.

Tablo 4.15: Çalışanların En Çok ve En Az Eğilim Gösterdikleri İç Girişimcilik Davranışlarının Ortalama Değerler.

	Ort.	Std. Sapma
Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.	4,2571	,90966
İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	4,3429	,03879
Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.	4,3810	,89207
Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.	3,1810	1,25408
İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.	3,1429	1,19638
İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	2,9714	1,23613

“İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım” ifadesi iç girişimcilik ölçeğinin yenilikçilik alt boyutu arasında bulunmaktadır. Aşağıdaki Tablo 4.16’dan da görüleceği üzere katılımcıların %89.5’i bu ifadeye katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 4.16: “İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım” ifadesinin Frekans Analizi.

	N	Yüzde (%)	Kümülatif Toplam Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,9	2,9
Katılmıyorum	4	3,8	6,7
Kararsızım	4	3,8	10,5
Katılıyorum	37	35,2	45,7
Kesinlikle katılıyorum	57	54,3	100,0
Toplam	105	100,0	

“Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm” ifadesi iç girişimcilik ölçeğinin yenilikçilik alt boyutu arasında bulunmaktadır. Aşağıdaki Tablo 4.17’den de görüleceği üzere katılımcıların %89.5’i bu ifadeye katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 4.17: “Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm” ifadesinin Frekans Analizi.

	N	Yüzde (%)	Kümülatif Toplam Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	2	1,9	1,9
Katılmıyorum	4	3,8	5,7
Kararsızım	5	4,8	10,5
Katılıyorum	35	33,3	43,8
Kesinlikle katılıyorum	59	56,2	100,0
Toplam	105	100,0	

“Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum” ifadesi iç girişimcilik ölçeğinin yenilikçilik alt boyutu arasında bulunmaktadır. Aşağıdaki 4.18’den de görüleceği üzere katılımcıların %88.6’i bu ifadeye katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 4.18: “Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum” ifadesinin Frekans Analizi.

	N	Yüzde (%)	Kümülatif Toplam Yüzde (%)
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,9	2,9
Katılmıyorum	3	2,9	5,7
Kararsızım	6	5,7	11,4
Katılıyorum	45	42,9	54,3
Kesinlikle katılıyorum	48	45,7	100,0
Toplam	105	100,0	

4.7.3. Hipotez Testleri

H1: İç girişimcilik demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.

H1a: İç girişimcilik cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

İki bağımsız grup olan erkek–kadın karşılaştırması bağımsız t testi uygulaması SPSS aracılığıyla yapılmıştır. Test, %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

İç girişimcilik davranışında cinsiyetin fark yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testinde, kadın katılımcıların iç girişimcilik ortalaması 3,7143, erkek katılımcıların ortalaması ise 3,7896 olarak bulunmuştur.

Tabloda p değeri ,465 olarak görülmektedir, bu değer 0,05'ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

$p>0,05$

Buna göre iç girişimcilik davranışında cinsiyet farklılığı anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 4.19: İç Girişimciliğin Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen Bağımsız t test Sonuçları.

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
Cinsiyet	Kadın	31	3,7143	,73019	-,526	,465
	Erkek	74	3,7896	,64184	-,499	

H1b: İç girişimcilik medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

İç girişimcilikte medeni durumun fark yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır. İki bağımsız grup olan bekar-evli karşılaştırması bağımsız t testi uygulaması SPSS aracılığıyla yapılmıştır. Test, %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

İç girişimcilik davranışında medeni durumun fark yaratıp yaratmadığını belirlemek amacıyla yapılan t testinde, evli katılımcıların iç girişimcilik ortalaması 3,8086, bekar katılımcıların ortalaması ise 3,7299 olarak bulunmuştur.

Tabloda p değeri ,383'tür. Bu değer 0,05'ten büyük olması sebebiyle farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Buna göre iç girişimcilik davranışında medeni durumun anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 4.20: İç Girişimciliğin Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen Bağımsız t test Sonuçları.

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
Medeni Durum	Evli	50	3,8086	,73887	,602	,383
	Bekar	55	3,7299	,59751	,596	

H1c: İç girişimcilik yaşa göre farklılaşmaktadır.

Bir bağımlı değişken üzerinde grup değişkenlerinin ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını analiz etmek için ANOVA testi yapılmaktadır.

Tabloda p değerinin ,204 olarak belirlenmiştir. Bu değer 0.05'ten büyük olduğundan gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

İç girişimciliğin yaşa göre fark edip etmediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda yaş açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konulmuştur.

Tablo 4.21: İç Girişimciliğin Yaşa Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen ANOVA testi Sonuçları.

		N	Ort.	Std. Sap.	F değeri	p değeri
Yaş	25 yaş ve altı	14	3,9082	,34866	1,514	,204
	26 – 35 yaş	61	3,7135	,63570		
	36 – 45 yaş	26	3,7161	,83511		
	46 – 55 yaş	1	3,9048	.		
	56 yaş ve üzeri	3	4,6032	,38194		
		105	3,7673	,66645		

H1d: İç girişimcilik öğrenim durumuna göre farklılaşmaktadır.

Bir bağımlı değişken üzerinde grup değişkenlerinin ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını analiz etmek için ANOVA testi yapılmaktadır.

$p > 0,05$

Tabloda p değerinin ,884 olarak belirlenmiştir. Bu değer 0.05'ten büyük olduğundan gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

İç girişimcilik davranışlarının öğrenim durumuna göre fark edip etmediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda, iç girişimciliğin yaş açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya konulmuştur.

Tablo 4.22: İç Girişimciliğin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen ANOVA testi Sonuçları.

		N	Ort.	Std. Sap.	F değeri	p değeri
Öğrenim Durumu	Lise	5	3,5048	,88230	,289	,884
	Ön Lisans	14	3,7619	,49733		
	Lisans	64	3,8088	,71292		
	Yüksek Lisans	20	3,7119	,61653		
	Doktora	2	3,6905	,30305		
		105	3,7673	,66645		

H1e: İç girişimcilik toplam çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Bir bağımlı değişken üzerinde grup değişkenlerinin ortalamalarının anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını analiz etmek için ANOVA testi yapılmaktadır.

Tabloda p değeri ,017 olarak belirlenmiştir. Bu değer 0,05 değerinden küçük olduğundan gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışanların iç girişimcilik davranışlarının toplam çalışma tecrübesine göre fark edip etmediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda, iç girişimciliğin toplam çalışma tecrübesi açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur.

Tablo 4.23: İç Girişimciliğin Toplam Çalışma Tecrübesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen ANOVA testi Sonuçları.

		N	Ort.	Std. Sap.	F değeri	p değeri
Toplam Çalışma Tecrübesi	5 yıl ve daha az	20	3,9143	,47634	3,170	,017
	6 – 10 yıl	41	3,7352	,63138		
	11 – 15 yıl	25	3,5352	,65050		
	16 – 20 yıl	9	3,6085	1,05993		
	21 yıl ve üzeri	10	4,3286	,42083		
		105	3,7673	,66645		

Tablo incelendiğinde 21 yıl ve üzerinde toplam çalışma tecrübesi bulunan grubun diğer toplam çalışma tecrübesine göre farklılaştığı görülmektedir. 21 yıl ve üzeri tecrübeye sahip grup iş hayatı hakkında diğer gruplara oranla daha yüksek bir iş hayatı

bilgisine sahip olduğu için, bu grubun çalıştıkları organizasyon içerisinde iç girişimcilik davranışının daha yüksek olacağı yorumuna varılmasına neden olmuştur.

H2: İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve işyerinde tacize maruz kalmayanlar arasında iç girişimcilikte farklılık vardır.

Tablo 4.24: Çalışanları Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının İç Girişimcilikte Farklılaşp Farklılaşmadığını İnceleyen t testi Sonuçları.

	PSİKOLOJİK TACİZE	N	Ort.	Std. Sapma
İç Girişimcilik	Maruz Kalanlar	64	3,6927	,66628
	Maruz Kalmayanlar	41	3,8839	,65785

		F	P değeri	t	df	P değeri (2-tailed)
İç Girişimcilik	Varyanslar Eşit	,054	,816	-1,441	103	,153
	Varyanslar Eşit Değil			-1,1445	86,209	,152

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında iç girişimcilikte farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla “t testi” uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tacize uğrayanların iç girişimcilik ortalaması 3,6927 iken, tacize uğramayanların ortalaması 3,8839’dur.

Tabloda p değeri ,816 olarak görülmektedir, bu değer 0,05’ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında iç girişimcilikte anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur.

H3: İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve işyerinde tacize maruz kalmayanlar arasında iç girişimciliğin yenilikçilik, risk alma ve aktiflik, özerklik boyutlarında farklılık vardır.

H3a: İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve işyerinde tacize maruz kalmayanlar arasında iç girişimciliğin yenilikçilik boyutunda farklılık vardır.

Tablo 4.25: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının İç Girişimciliğin Yenilikçilik Boyutunda Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen t testi Sonuçları.

	PSİKOLOJİK TACİZE	N	Ort.	Std. Sapma
Yenilikçilik	Maruz Kalanlar	64	4,1938	,82882
	Maruz Kalmayanlar	41	4,4049	,63951

		F	P değeri	t	df	P değeri (2-tailed)
Yenilikçilik	Varyanslar Eşit	1,552	,216	-1,387	103	,168
	Varyanslar Eşit Değil			-1,467	99,356	,145

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında iç girişimcilikte farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla “t testi” uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tacize uğrayanların iç girişimcilik ortalaması 4,1938 iken, tacize uğramayanların ortalaması 4,4049’dur.

Tabloda p değeri ,216 olarak görülmektedir, bu değer 0,05'ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

$p>0,05$

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında iç girişimciliğin yenilikçilik boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

H3b: İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve işyerinde tacize maruz kalmayanlar arasında iç girişimciliğin risk alma ve aktiflik boyutunda farklılık vardır.

Tablo 4.26: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının İç Girişimciliğin Risk Alma ve Aktiflik Boyutunda Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen t testi Sonuçları.

	PSİKOLOJİK TACİZE	N	Ort.	Std. Sapma
Risk Alma ve Aktiflik	Maruz Kalanlar	64	3,7766	,76672
	Maruz Kalmayanlar	41	3,8854	,75781

		F	P değeri	t	df	P değeri (2-tailed)
Risk Alma ve Aktiflik	Varyanslar Eşit	,030	,862	-,713	103	,478
	Varyanslar Eşit Değil			-,714	86,143	,477

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında iç girişimcilikte farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla "t testi" uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tacize uğrayanların iç girişimcilik ortalaması 3,7766 iken, tacize uğramayanların ortalaması 3,8854'dür.

Tabloda p değeri ,862 olarak görülmektedir, bu değer 0,05'ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında iç girişimciliğin risk alma ve aktiflik boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

H3c: İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve işyerinde tacize maruz kalmayanlar arasında iç girişimciliğin özerklik boyutunda farklılık vardır.

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında iç girişimcilikte farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla "t testi" uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Tablo 4.27: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının İç Girişimciliğin Özerklik Boyutunda Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen t testi Sonuçları.

	PSİKOLOJİK TACİZE	N	Ort.	Std. Sapma
Özerklik	Maruz Kalanlar	64	3,1354	,88035
	Maruz Kalmayanlar	41	3,4472	,88776

		F	P değeri	t	df	P değeri (2-tailed)
Özerklik	Varyanslar Eşit	,315	,576	-1,764	103	0,81
	Varyanslar Eşit Değil			-1,761	84,884	0,82

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tacize uğrayanların iç girişimcilik ortalaması 3,1354 iken, tacize uğramayanların ortalaması 3,4472'dir.

Tabloda p değeri ,576 olarak görülmektedir, bu değer 0,05'ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

$p > 0,05$

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında iç girişimciliğin özerklik boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur.

H4: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları demografik faktörlere göre farklılaşmaktadır.

H4a: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Tablo 4.28: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Cinsiyete Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.

			Kadın	Erkek	Toplam
İşyerinde Psikolojik Taciz	Maruz Kalanlar	N	20	44	64
		Beklenen	18,9	45,1	64,0
	Maruz Kalmayanlar	N	11	30	41
		Beklenen	12,1	28,9	41,0
	Toplam	N	31	74	105
		Beklenen	31,0	74	105,0

	değer	df	Anlamlılık değeri (2-sided)	P değeri (2-sided)	F değeri
Pearson Ki-Kare	,235*	1	,628		
Continuity Correction	,070	1	,791		
Likelihood Ratio	,236	1	,627		
Fisher's Exact Test				,667	,398
Linear-by-Linear Association	,232	1	,630		
N	105				

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında cinsiyete göre farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla “Ki-kare testi” uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tabloda tacize

uğrayanların 20'sinin kadın, 44'ünün erkek iken; tacize uğramayanların 11'inin kadın, 30'unun erkek olduğu görülmektedir.

Pearson Ki-kare değeri ,628 olarak görülmektedir, bu değer 0,05'ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur.

H4b: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında medeni duruma göre farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla "Ki-kare testi" uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Tablo 4.29: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Medeni Duruma Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.

			Evli	Bekar	Toplam
İşyerinde Psikolojik Taciz	Maruz Kalanlar	N	29	35	64
		Beklenen	30,5	33,5	64,0
	Maruz Kalmayanlar	N	21	20	41
		Beklenen	19,5	21,5	41,0
	Toplam	N	50	55	105
		Beklenen	50,0	55,0	105,0

	Value	df	Anlamlılık değeri (2-sided)	P değeri (2-sided)	F değeri
Pearson Ki-Kare	,350	1	,554		
Continuity Correction	,153	1	,696		
Likelihood Ratio	,350	1	,554		
Fisher's Exact Test				,689	,348
Linear-by-Linear Association	,346	1	,556		
N	105				

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tabloda tacize uğrayanların 39'unun evli, 35'inin bekar iken; tacize uğramayanların 21'inin evli, 20'sinin bekar olduğu görülmektedir.

Pearson Ki-kare değeri ,554 olarak görülmektedir, bu değer 0,05'ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya konulmuştur.

H4c: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları yaşa göre farklılaşmaktadır.

Tablo 4.30: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Yaşa Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.

			25 yaş ve altı	26-35	36-45	46-55	56 yaş ve üstü	Toplam
İşyerinde Psikolojik Taciz	Maruz Kalanlar	N	10	39	13	1	1	64
		Beklenen	8,5	37,2	15,8	,6	1,8	64,0
	Maruz Kalmayanlar	N	4	22	13	0	2	41
		Beklenen	5,5	23,8	10,2	,4	1,2	41,0
	Toplam	N	14	61	26	1	3	105
		Beklenen	14,0	61,0	26,0	1,0	3,0	105,0

	değer	df	Anlamlılık değeri (2-sided)
Pearson Ki-Kare	3,786*	4	,436
Likelihood Ratio	4,105	4	,392
Linear-by-Linear Associatio	2,286	1	,131
n	105		

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında medeni duruma göre farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla “Ki-kare testi” uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tabloda işyerinde psikolojik tacize uğrayanlardan 25 yaş ve altında 10 , 26-35 yaş arasında 39, 36-45 yaş arasında 13, 46-55 yaş arasında 1 ve 56 yaş üzerinde 1 kişi olduğu görülmektedir.

İşyerinde psikolojik tacize uğramayanlardan 25 yaş ve altında 4, 26-35 yaş arasında 22, 36-45 yaş arasında 13 ve 56 yaş üzerinde 2 kişi olduğu görülmektedir. Ankete 46-55 yaş arasında hiçbir katılımcı bulunmamaktadır.

Pearson Ki-kare değeri ,436 olarak görülmektedir, bu değer 0,05'ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında yaşa duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. $p>0,05$

H4d: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları öğrenim durumuna göre farklılaşmaktadır.

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında öğrenim duruma göre farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla “Ki-kare testi” uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Tablo 4.31: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Öğrenim Durumuna Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.

			L.	Ö. L	Lis.	Y. Lis.	D.	Toplam
İşyerinde Psikolojik Taciz	Maruz Kalanlar	N	5	9	35	13	2	64
		Beklenen	3,0	8,5	39,0	12,2	1,2	64,0
	Maruz Kalmayanlar	N	0	5	29	7	0	41
		Beklenen	2,0	5,5	25,0	7,8	,8	41,0
	Toplam	N	5	14	64	20	2	105
		Beklenen	5,0	14,0	64,0	20,0	2,0	105,0

	değer	df	Anlamlılık Değeri (2-sided)
Pearson Ki-Kare	5,743*	4	,219
Likelihood Ratio	8,175	4	,085
Linear-by-Linear Association	,268	1	,604
n	105		

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tabloda işyerinde psikolojik tacize uğrayanlardan “lise mezunu 5”, “ön lisans 9”, “lisans 35”, “yüksek lisans 13” ve “doktora mezunu 2” kişi olduğu görülmektedir. İşyerinde psikolojik tacize uğramayanlardan ön lisans 5, lisans 29 ve yüksek lisans 7 kişi olduğu görülmektedir. Araştırmaya lise ve doktora mezunu hiçkimse katılmamıştır.

Pearson Ki-kare değeri ,219 olarak görülmektedir, bu değer 0,05’ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında öğrenim duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

H4e: Çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları toplam çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

Tablo 4.32: Çalışanların İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalmalarının Toplam Çalışma Durumuna Göre Farklılık Yaratıp Yaratmadığını İnceleyen Ki-kare testi Sonuçları.

			5 yıl ve daha az	6-10	11-15	16-20	21 ve üzeri	Toplam
İşyerinde Psikolojik Taciz	Maruz Kalanlar	N	12	25	15	8	4	64
		Beklenen	12,2	25,0	15,2	5,5	6,1	64,0
	Maruz Kalmayanlar	N	8	16	10	1	6	41
		Beklenen	7,8	16,0	9,8	3,5	3,9	41,0
	Toplam	N	20	41	25	9	10	105
		Beklenen	20,0	41,0	25,0	9,0	10,0	105,0

	Value	df	Anlamlılık değeri (2-sided)
Pearson Ki-Kare	4,813*	4	,307
Likelihood Ratio	5,325	4	,256
Linear-by-Linear Association	,049	1	,825
n	105		

İki bağımsız grup olan işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında toplam çalışma sürelerine göre farklılık olup olmadığını analiz için SPSS aracılığıyla “Ki-kare testi” uygulanmıştır.

Test %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir. Tabloda yer alan N katılım sayısını; Ort. ortalamayı, Std. Sap. Standart sapmayı göstermektedir.

Ölçekte belirlenen kriterlere göre araştırmaya katılanlardan işyerinde psikolojik tacize uğrayan 64 kişi, tacize uğramayan 41 kişi bulunmaktadır. Tabloda işyerinde psikolojik tacize uğrayanlardan “5 yıl ve daha az çalışan 12”, “6-10 yıl arası çalışan 25”, “11-15 yaş arası 15”, “16-20 yaş arası 8” ve “21 ve üzeri çalışan 4” kişi olduğu görülmektedir. İşyerinde psikolojik tacize uğramayan “5 yıl ve daha az çalışan 8”, “6-10

yıl arası çalışan 16", "11-15 yaş arası 10", "16-20 yaş arası 1" ve "21 ve üzeri çalışan 6" kişi olduğu görülmektedir.

Pearson Ki-kare değeri ,307 olarak görülmektedir, bu değeri 0,05'ten büyük olduğundan farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Buna göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanlar arasında toplam çalışma duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

4.8. Araştırmadan Elde Edilen Sonuçlar

Günümüz iş hayatında yoğun rekabet işletmelerin stratejik olarak sürekli yenilenen yapılara dönüşmesine neden olmaktadır. Bu dönüşümün öne çıkarttığı kavramlardan biri iç girişimcilik, bir diğer kavram ise işyerinde psikolojik tacizdir. İş hayatında işyerinde psikolojik tacize uğrayanlar ile işyerinde psikolojik tacize uğramayanların, iç girişimciliğinin ölçümlenmeye çalışıldığı bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

Uygulanan anketi cevaplayan katılımcılar; ölçekte yer alan ifadelerden iç girişimcilik ifadelerinden; en çok "araştırma geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem verdiklerine", "işleriyle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabaladıklarına" ve "yeni fikirlere açık biri olduklarına" katıldıklarını ifade etmektedir.

Bunun yanında katılımcılar; ölçekte yer alan ifadelerden "yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklememe", "işiyile ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerine danışmadan karar alabilme" ve "işiyile ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilmeye" katılmadıklarını ifade etmiştir.

Katılımcılardan yalnızca işyerinde psikolojik taciz ölçeği ile belirlenen üç kriteri sağlayanlar işyerinde tacize uğramış olarak kabul edilmiştir. Bu kriterler "işyerinde tacize 6 ay veya daha fazla süre ile maruz kalmak", "en az haftada bir defa maruz kalmak" ve "ölçekte belirtilen 30 ifadeden en az 2 ifade ile işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktır".

İç girişimciliğin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Erkek veya kadın olmak iç girişimcilikte anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

İç girişimciliğin, medeni duruma açısından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Bekar veya evli olmak iç girişimcilikte anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

İç girişimciliğin, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. İç girişimciliğin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

İç girişimciliğin, çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

İç girişimcilikte, demografik özelliklerde anlamlı farklılık gösteren yalnızca toplam çalışma süresi olmuştur.

Uygulanan anketi cevaplayan katılımcılar; "en çok yaptıkları her iş gereğinden fazla izlendiği", "mesleki becerilerinin ve kapasitelerinin altında işler verildiği" ve "yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler verildiğini" ifade etmektedir.

Bunun yanında katılımcılar; ölçekte yer alan ifadelerden; "e-postalarına veya ofislerine aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderilmesi", "cinsel içerikli davranışlara maruz kalmak" ve "iş arkadaşlarının kendileriyle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçındığını" belirten ifadeler, ölçekte katılımcıların en az uğradıkları ifadeleri oluşturmaktadır.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan ve kalmayanlar iç girişimcilik açısından karşılaştırılmıştır. Birinci ve ikinci grup arasında iç girişimcilikte anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Yine tacize maruz kalan ve kalmayanlar iç girişimciliğin alt boyutları olan "yenilikçilik", "risk alma ve proaktiflik" ve "özerklik" açısından incelenmiştir. İç girişimciliğin alt boyutlarında da herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve maruz kalmayanlar demografik özellikler açısından incelenmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve maruz kalmayanlar arasında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve maruz kalmayanlar arasında medeni durum açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve maruz kalmayanlar arasında yaşa göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve maruz kalmayanlar arasında öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve maruz kalmayanlar arasında toplam çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda iç girişimcilik ile demografik özellikler arasında yalnızca toplam çalışma süresi açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve kalmayanların arasında iç girişimcilikte anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Çalışma sonucunda işyerinde psikolojik tacize maruz kalanların oranının yüksekliği işyerinde psikolojik tacizin sık rastlanan bir işyeri sorunu olduğunu ortaya koymuştur. Bu sebeple organizasyonların üst yönetimleri ve insan kaynakları sorumluları tarafından işyerinde psikolojik taciz ile mücadele yöntemleri için farkındalık çalışmaları yapılmalı ve taciz ile mücadele yöntemleri belirlenmelidir. Bu soruna maruz kalanların da, tacize maruz kalmalarının nedenini kendilerinde aramamaları, bu sık rastlanan işyeri sorunu ile mücadele edebilmek için çeşitli kurum ve kuruluşlara başvurabilecekleri ortaya konulmuştur. Aynı zamanda çalışma sonucunda işyerinde psikolojik tacize uğrayanlar ve uğramayanlar arasında iç girişimcilik karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle işyerinde psikolojik tacizin çalışanlar tarafından iş hayatının bir parçası olarak kabul edildiği fikrine varılmıştır.

SONUÇ

Dünyada yaşanan ekonomik, sosyolojik ve teknolojik gelişmeler bir yandan ayrı ayrı ilerlerken bir yandan birbirlerini etkilemektedir. Günümüzde bir işletme yerel olarak faaliyet gösterse dahi, uluslararası gelişmeleri takip etmek; kendini gelişen pazara göre konumlandırmak zorundadır. Bu gelişmeleri takip edebilmek için en yaygın kullanılan kanallardan biri internettir. Bu nedenle son yıllarda internet sektörü daha önce hiçbir sektörde yaşanmamış bir büyüme hızı ile ilerlemekte, alışlagelmiş iş yapma şekillerini değiştirmektedir.

İnternet sektörü çoğu kişi için bir kanal olsa da; bu sektörde çok sayıda çalışan bulunmaktadır. Ülkemizde ve dünyada internet sektöründe çalışanların sayısı tam olarak belirlenememektedir. Bu belirlemenin yapılamamasının birçok nedeni olmakla birlikte en önemli etken; büyüme hızı olarak görülmektedir. Büyüme hızı belirlenemeyen bu alan pek çok değişimi de beraberinde getirmektedir.

Son dönemlerde yaşanan ve birçok işletmenin ayakta kalmasını imkansız hale getiren rekabet sonucunda organizasyonlar diğer organizasyonları takip etme stratejisi yerine öncü, lider ve inovatif işletme olmayı hedeflemektedir. Bu strateji günümüzde iç girişimcilik kavramının yaygınlaşmasını ve öne çıkmasını sağlamıştır. "Yenilikçilik", "risk alma ve proaktiflik", "özerklik" gibi farklı boyutları olan iç girişimcilik kültürünün organizasyonlar içerisinde yaygınlaştırılması, işletmelerin en çok konuştuğu konular arasına girmiştir. Bu dönüşümler neticesinde, devletler de getirdiği kanuni düzenlemeler, izlediği politikalar ile girişimcilik ve iç girişimciliğin önünü açabilecek, girişimciliği teşvik edebilecek faaliyetleri hayata geçirmektedir.

Organizasyonun en önemli görevlerinden biri iç girişimciliğin boyutlarını, işletmenin kültürü olarak hayata geçirebilmek ve koruyabilmektir.

Girişimcilik için uygun bir ortam yaratılmaya çalışılırken, girişimciliğin önünde bulunan engeller de bir yandan ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Son yıllarda büyük yankı uyandıran, farkındalık yaratmak için ülkelerin, organizasyonların ve kişilerin aktif rol aldığı işyerinde psikolojik taciz, öncelikle tacize uğrayan mağduru, mağdurun

ailesini, tacizin gerçekleştiği işletmeyi ve tüm toplumu etkileyen önemli bir iş hayatı problemidir. Bu problemin zlebilmesinde en önemli rol işletmelerin insan kaynakları yönetimini gerçekleştiren insan kaynakları çalışanlarına düşmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz ile bireysel, organizasyonel ve toplumsal olarak mücadele edilmeli, yarattığı sonuçlar göz ardı edilmeden, sorun kmsenmeden mücadele yöntemleri artırılmalıdır.

Çalışmamızda günümüzün iki önemli kavramı olaran i girişimcilik ve işyerinde psikolojik taciz kavramları öncelikle ayrı ayrı ele alınmış, ardından işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ve maruz kalmayanlar iki gruba ayrılarak incelenmiştir.. Çalışmaya katılanların %33'ünün işyerinde tacize uğradığının belirlenmesi çalışmamız açısından önemli bir sonuç olarak ele alınmıştır.

Çalışmamız sonucunda işyerinde psikolojik tacizin çalışanlar açısından iş hayatının bir parçası olarak ele alındığı ve işyerinde psikolojik tacize maruz kalanlar ile maruz kalmayanlar arasında i girişimcilik açısından anlamlı bir farklılık gözlenmediği sonucuna varılmıştır.

Araştırma internet aracılığıyla gerçekleştirilmiş olduğu için, katılımcıların işlerini kaybetme korkusu yaşamadan cevap verdiği, elde edilen bulgular ile araştırmanın amacına ulaştığı söylenebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, Ahmet Cevat: **İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama**, 2007
- Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder: İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. Cilt. 37, Sayı.2, 2008, ss.111- 120.
- Adams, Andrea: Bullying at Work, **Journal of Community & Applied Social Psychology**. Vol.7, 1997, ss.177-180.
- Ağca, V. ve Yörük, D.: **"Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve"**, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(2), 2006,139-153.
- Akbıyık, İsmail: **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele için Öneriler**, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt.1, Sayı.2, 2013
- Antoncic, B.; "Intrapreneurship Modeling in Transition Economies: A Comparison of Slovenia and The United States", **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Cilt 5, Sayı 1, 2000, s.21-40.
- Aquino, Karl ve Murray Bradfield: Perceived Victimization in the Workplace: The Role of Situational Factors and Victim Characteristics, **Organization Science**. Vol. 11, No. 5, 2000, ss.525-537.

- Arıkan, S: **Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**, 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, 2004, Ankara.
- Arslan, Elif Türkan: “İnovasyon ile İç Girişimcilik Etkiletişimi: Bilişim 500 Şirketlerinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi S.B.E. İşletme Anabilim Dalı, 2012
- Aziz, Aysel: **Araştırma Yöntemleri - Teknikleri ve İletişim**. Ankara: Turhan Yayınları, 1994.
- Ayhan, Ülkay: “Dönüştürücü Liderliğin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri,Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, Türk Hava Kurumu Üniversitesi S.B.E İşletme Anabilim Dalı, 2015
- Ayhan Şahin, Pınar: “Türk Hukuku’nda Mobbing (Psikolojik Taciz)’in Yeri”. [http://www.egemenoglu.av.tr/F/Root/Pdf/Mobbing_\(Psikolojik_Taciz\)’in_Turk_Borclar_Kanunundaki_Yeri.PDF](http://www.egemenoglu.av.tr/F/Root/Pdf/Mobbing_(Psikolojik_Taciz)’in_Turk_Borclar_Kanunundaki_Yeri.PDF) (02 Nisan 2015).
- Baltaş, Acar: **“Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma (Mobbing)”**. http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ck_3.htm (25 Aralık 2014).
- Bayram, Levent: **Geleneksel Performans Değerlendirme Yöntemlerine Yeni Bir Alternatif: 360 Derece Performans Değerlendirme**, Sayıştay Dergisi, 2006
- Birinci, Merve: “İşyerinde Psikolojik Taciz ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma”, Marmara Üniversitesi S.B.E. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri

Bulut, Çağrı; "Behavioral Consequences of an Entrepreneurial Climate within Large Organizations: An Integrative Proposed Model", **South East European Journal of Economics and Business**, Cilt 2, 2006, s.64-70.

Cüceloğlu, Doğan: **Yeniden İnsan İnsana**, Remzi kitabevi, İstanbul, 2004

Çelik, V. : **"Eğitimde Dönüşümcü Liderlik"**, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, No.16, Güz, Ankara, 1998, s:423-427.

Çobanoğlu, Şaban: **Taciz İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**,Timaş Yayınları İstanbul,2005,

ÇSGB, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**. 2. Baskı, Ankara: Özel Matbaası, 2014.

Davenport, Noa, **İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, İstanbul,2003
Distler Schwartz,
Ruth, Pursell Elliot,
Gail:

Demir, Şamil: **Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirilmesi**, Ankara Barosu Dergisi. Sayı.2, 2009, ss.139-145.

Dess, G., Duane, R: Ireland, S., Zahra, A.; Steven, W. F.; Jay, J. J. ve Peter, J. L.,
: 2003. **"Emerging Issues in Corporate Entrepreneurship"**,

Journal of Management, 29(3), 351-378.

Dess,G.G,
Lumpkin,G.T.: The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship,” **Academy of Management Executive**, Cilt 19, Sayı 1, 2005, s.147-156.

Di Martino, Vittorio: **Workplace Violence in the Health Sector: Country Case Studies**, 2003, (Çevrimiçi), http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/interpersonal/WVstresspaper.pdf,

Duffy, Maureen,
Sperry, Len: **Workplace Mobbing: Individual and Family Health Consequences**, The Family Journal, C:15, No:4, 2007

Duncan Chappel, **Violence At Work**, 3.bs., Cenova, 2006
Vittorio Di Martino:

Durgun, Ceyla: “İşyerinde Bezdirme ve Bezdirmeyle Başa Çıkma Stratejileri: Üniversiteler Arasında Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi, S.B.E İşletme Anabilim Dalı, 2011

Durmaz, Irmak: “Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi”, Gazi Üniversitesi, S.B.E. İşletme Ana Bilim Dalı, 2011

Elmas, Sevgi: “İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi S.B.E. İşletme Anabilim Dalı, 2012

Ergil, Yavuz: Örgüt İçi Girişimcilik ve Silahlı Kuvvetler İçinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1992.

Eren, Adalet, **Gönüllü İşten Ayrılmalar Üzerine Ekonometrik Bir Yaklaşım**, Saraçoğlu, Bedriye: Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C:26, S:1, 2011

Erkocaoğlu, E. ve Özgen H.: **"Kurumsal Girişimcilik ile Örgüt Yapısı Arasındaki İlişki"** Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (1), 2009, 203-214.

Ege, Harald: "PRIMA – Associazione Italiana Contro Mobbing E Stress Psicosociale (First Italian Mobbing Organisation)". http://www.mobbing-prima.it/chi_siamo-associazione_en.html (01 Nisan 2015).

Einarsen, Stale: **The Nature And Causes Of Bullying At Work**, International Journal of Manpower, C:20, 1999

Einarsen, Stale: **Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach**, Aggression and Violent Behavior, 5 (4): 379-401.2000

Einarsen, Stale, Mikkelsen, Eva, Gemzoe: **Individual Effects Of Exposure To Bullying At Work, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice**, London & New York: Taylor& Francis, 2003

Einarsen, Stale, **Bullying And Harassment At Work And Their Relationships**
Raknes, Bjorn Inge, **To Work Environment Quality: An Exploratory Study,**
Matthiesen, Stig European Journal of Work and Organizational Psychology,
Berge: C:4,1994

Ferrari, Elena: "Raising Awareness on Mobbing – An EU Perspective": **Daphne Programme: Preventive Measures to Fight Violence against Children, Young People and Women.** Daphne Programme: European Commission, 2004.

Field, Tim: **Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised,**
(Çevrimiçi), <http://www.bullyonline.org/personal.htm> , 2006

Field, Tim: **Bully İn Sight, How To Predict, Resist, Challenge And Combat Workplace Bullying,** Success Unlimited, 1996

Fitzimmons, J.R.; "Intrapreneurship in Australian Firms", **Journal of Australian**
Douglas, E.J.; **and New Zealand Academy of Management**, Cilt 11, Sayı 1,
Antoncic, B.; 2005, s.17-27.
Hisrich, R.G.:

Genç, Nurullah: **Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar-**,
Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2004

Gül, Hülya: "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma". **TAF Preventive Medicine Bulletin.** Vol.8, No.6, 2009, ss.515-520.

Gürel, Armağan: **İşletmelerde Seçme ve Yerleştirmede Yetkinlik Yönetimi: Bir**

Araştırma, Pamukkale Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi,
Denizli, 2006

Hastie, Carolyn: **Horizontal Violence In The Workplace,** (Çevrimiçi),
<https://www.birthinginternational.com/articles/midwifery/69-horizontal-violence-in-the-workplace>, 2012.

Helriegel, Don, **Organizational Behavior,** South Western, Cengage Learning,
Slocum John W.: 2008,

Hoel, Herge, **Organisational Effects Of Bullying, Bullying And Emotional Abuse In The Workplace,** International Perspectives in
Einarsen, Stale, Research and Practice London & New York: Taylor & Francis,
Cooper, Cary: 2003

Isabel S. Guerrero, **The Development of Moral Harrasment Law in Sweden and France as a Stop Towards EU Legislation,** 2007
Maria: http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/metaelements/journals/bcicl r/27_2/10_-TXT.htm

Jennifer, Dawn, "Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five
Helen Cowie, Different Working Populations". **Aggressive Behavior.** Vol.29,
Ananiadou 2003, ss.489-496.
Katerina:

Karcioğlu Fatih, **İşyerinde Psikolojik Şiddetve İş Tatmini İlişkisi,** Atatürk
Akbaş Sevil: Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 24, Sayı: 3,
2010

- Koçel, Tamer : **İşletme Yöneticiliği**, Beta Basım, İstanbul, 2003.
- Koçel, Tamer: **İşletme Yöneticiliği, Yönetim Ve Organizasyonlarda Davranış: Klasik-Modern-Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar**, 11. Baskı, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2007
- Koic, Elvira: **Mobbing**, Rad Sigur, C. 7, 2003,(1)
- Konrad, Lorenz: **Here Am I - Where Are You? The Behaviour of the Greylag Goose**, New York, 1963,
- Korkmaz, Mehmet, Cemaloğlu Necati: "Relationship Between Organizational Learning and Workplace Bullying in Learning Organizations". **Educational Research Quarterly**.Vol.33, No.3, 2010, ss.3-38.
- Köse,Sevinç, Uysal, Şener: **Kamu Personelinin Yıldırma (Taciz) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği**, Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Sosyal Bilimler Dergisi, C:VIII, Sayı:1, 2010
- Kuratko, D. F. ve Hodgetts, R. M.: **Entrepreneurship a Contemporary Approach**, 3rd Edition, The Dryden Pres, Texas, 1998.
- Lee, Raymond T. ve Celeste M. Brotheridge: "When Prey Turns Predatory: Workplace Bullying as a Predictor of Counteraggression/Bullying, Coping and Well- Being". **European Journal of Work and Organizational Psychology**. Vol.15, No.3, 2006, ss.352-377.

Leymann, Heinz: **What is PTSD?** <http://leymann.se/English/15100E.HTM> ,2006

Leymann, Heinz: **MOBBING – Its Course Over Time-** The MOBBING Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/-1220E.HTM> ,2007

Leymann, Heinz: **Mobbing And Psychological Terror At Workplaces. Violence And Victim**, 5,

Leymann, Heinz, Gustafsson, Annelie: **Mobbing At Work And The Development Of Post-Traumatic Stress Disorders**, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5, 1996

Leymann Heinz: **The Content & Development of Mobbing at Work**, European Journal Of Work And Organizational Psychology, 1996, 5 (2)-171

Mcginis, M.A. Verney, T.P.: **"Innovation Management and Intrapreneurship", SAM Advanced Management Journal**, Cilt 21, 1987.

Mizrahi, Rozi: **"Çalışma Hayatında Mobbing ve Mücadele Yöntemleri", Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**. Cilt.5, Sayı. 2, 2013, ss.443-452.

Moaye, Farman A., Nancy Daraiseh, Richard Shell ve Sam Salem: **"Workplace Bullying: a Systematic Review of Risk Factors and Outcomes". Theoretical Issues in Ergonomics Science**. Vol.7, No.3, 2006, ss.311-327.

Naktiyok, A. ve Kök, **"Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri"**, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,

S. B.: 8(2), 2006, 77-96.

Namie, Gary: **Education&Workplace Bullying: 2010 WBI Survey**, (Çevrimiçi),
http://www.workplacebullying.org/multi/pdf/education_2010_wbi.pdf, Erişim tarihi: 19.09.2011

Namie Ruth, Namie Gary: **The Bully at Work, Naperville, IL: Sourcebooks**, 2003

Neuman, Joel H. ve Robert A. Baron: Social Antecedents of Bullying', Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary. L. Cooper (Ed.). **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice** içinde. London: Taylor & Francis, 2003, ss.185-202.

Özalp, Ş.: Küçük İşletmeler, Yayın No: 167, İTİA Yayınları, Eskişehir, 1971.

Özen Serap: **İşyerinde Psikolojik Şiddet Ve Nedenleri**, "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:9 Sayı:3 , Temmuz 2007

Rayner, Charlotte, Hoel, Herge, Cooper, Cary: **Workplace Bullying: What We Know, Who Is To Blame And What Can We Do?**, 2001, s.12.

Results Of The 2010 And 2007 WBI U.S. Workplace Bullying Survey,(Çevrimiçi),
<http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey/>, Erişim tarihi: 13.06.2011

Royal College of Nursing (RCN) : **Working Well Initiative, Bullying and Harrassment at Work: A Good Practice Guide for RCN Negoatiors and Health Care Managers**, London, 2002

Sabuncuoğlu Zeyyat: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayıncılık,2013

Salin, Denise: "The Prevention of Workplace Bullying as a Question of Human Resource Management: Measures Adopted and Underlying Organizational Factors". **Scandinavian Journal of Organization**. Vol.24, No.3, 2008, ss.221-231.

Schaffe, Karl: **What is Taciz? Budget Cuts Are Not the OnlyWay Workers Are Forced from Jobs: Workplace Abuse**, 2006, (Çevrimiçi) <http://nebula2.deanza.edu/~karl/Public/Taciz.pdf> Erişim tarihi: 20.09.2011

Sheehan, Michael, Michelle Barker: "Applying Strategies for Dealing with Workplace Bullying". **International Journal of Manpower**. Vol.20, No.1/2, 1999, ss.50- 56.

Solmuş, Tarık: **İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)**, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi Cilt:7 Sayı:2, Haziran 2005

Solmuş, Tarık: **Çatışmalar Nasıl Çözülmeli**, Kariyer.net Dergisi, Haziran 2007

Sumner, Kenneth, Brown, Teresa, Radosevich, David: **Antecedents and Consequences of Workplace Aggression: Gainin Insight From Interviews Of Targeted Employees**, International Journal of Business Research, C:9, No:7, 2009

Quine, Lyn: **Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey**, British Medical Journal, C:318, No:7178, 1999

Soares, Angelo.: Bullying: When Work Becomes Indecent. Erişim tarihi: 25 şubat 2007, <http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soares.pdf> 2002

Titiz, M. T.: Batı İçin nemli, Bizim İçin Yaşamsal! 2010.

Turan Fikrettin: **İşyerlerinde Psikolojik Yıldışma Olgusu Ve Konuya İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi**, 2006

Tınaz, Pınar, **alışma Psikolojisi Ve Hukuku Boyutlarıyla İşyerinde**
Bayram, Fuat, **Psikolojik Taciz**, 1.Baskı, Beta Yayınevi,Ankara,2008
Ergin, Hediye:

Tınaz Pınar: **İşyerlerinde Psikolojik Taciz: Mobbing**, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2006

Turan, Fikrettin: “İşyerlerinde Psikolojik Yıldışma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi S.B.E İşletme Anabilim Dalı, 2006

Tutar, Hasan: **İşyerinde Psikolojik şiddet**, 3. Baskı, Ankara, Platin Yayınları, 2004

Tutar, Hasan: **İşyerinde Psikolojik şiddet (Taciz) Türleri**, (evrimii),
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>,

Tutar, Hasan: “İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”.
Yönetim Bilimleri Dergisi. Cilt.2, Sayı.2, 2004, ss.101-128.

Türk M. Sezai: **Örgüt Kültürü ve İş Tatmini**, Gazi Kitabevi, Ankara,2007

Uyargil Cavide, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2008

Özçelik A. Oya,
Dündar Gönen,
Tüzüner Lale, Adal
Zeki, Ataay İsmail
Durak, Acar Ahmet
Cevat, Sadullah
Ömer:

TÜSİAD TÜSİAD, 2019 Yılına Girerken Türkiye ve Dünya Ekonomisi,
(Çevrimiçi), Şubat 2019, Yayın No: TÜSİAD-T/2019-02/602
<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10234-2019-yilina-girerken-turkiye-ve-dunya-ekonomisi>
(10 Mayıs 2019)

TÜSİAD ¹TÜSİAD, Kurumlarda Girişimcilik ile Değer Yaratmak,
<https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/10210-kurumlarin-girisimcilik-donusumu-rehberi-100-gunluk-plan> (Çevrimiçi) Ocak
2019, Yayın No: TÜSİAD-T/2019,01-601 (10 Mayıs 2019)

Yapıcı Akar, Nuray, “Causes, Dimensions and Organizational Consequences of
Nilgün Anafarta ve Mobbing: An Empirical Study”. **Ege Akademik Bakış**. Vol.11,
Sarvan Fulya: No.1, 2011, ss.179-191.

Yüçetürk ,E.Elif: “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş
Mü? Gerçek mi?”,(Çevrimiçi), <http://www.bilgiyönetimi.org> ,

2006

Wyatt, Judith, Hare, Chauncey: **Work Abuse: How to Recognize and Survive It**, Schenkman Books,1997

Wardell, Melissa: **The Effects of Bullying on Men and Women in American Workplaces**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Walden University, Minnesota, 2001

WHO (2001b) **The Role of the Occupational Health Nurse in Workplace Health Management**, Eds. Whitaker S, Boguslaw B. www.who.int/entity/occupational_health/regions/en/ Erişim tarihi: 30 Ekim 2003.

Workplace Bullying And Disruptive Behavior: What Everyone Needs To Know, Nisan 2011, (Çevrimiçi), [Http://Www.Lni.Wa.Gov/Safety/Research/Files/Bullying.Pdf](http://www.lni.wa.gov/safety/research/files/bullying.pdf), Erişim Tarihi:09.05.2012

<http://ftp.who.int/> , 2008

World Health Organization (WHO) Occupational and Environmental Health Programme, **Raising Awareness of Psychological Harassment at Work**, Protecting Workers Health Series No.4 ,Geneve, 2003

Zahra, S. A.: **"Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: an exploratory study"** Journal of Business Venturing, 6 (4), 1991, 259-285.

Zapf, Dieter, Einarsen, Stale: **Individual Antecedents Of Bullying, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in Research and Practice**, London & New York: Taylor & Francis, 2003

Zapf, Dieter, Gross, Cladua: **Conflict Escalation And Coping With Workplace Bullying**, European Journal of Work & Organizational Psychology, C:10 , 2001

Zapf, Dieter: **Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work**, International Journal of Manpower, C:20, 1999, s.70-85.

Zeffane, Rachid, Mayo, G. Deborah: **Planning For Human Resources in the 1990's: Development of an Operational Model**, International Journal of Manpower

Zhang, Z., Dihang, D., Ming, J.: "Do High-Performance Human Resource Practices Help Corporate Entrepreneurship? The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour", **Journal of High Technology Management Research**, Cilt 19, 2008, s.128-138.

Ergün, Nalan: "Takım Çalışmasında Liderin Rolü ve Türk Havayolları Uçak Bakım Ünitesinde Bir Uygulama", Anadolu Üniversitesi S.B.E Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı, 2001

EKLER

EK 1: ANKET

Sayın Katılımcı,

Ekteki anket formundan, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda hazırlamakta olduğum “İnsan Kaynakları Fonksiyonları Açısından İşyerinde Taciz ve İnternet Sektöründe Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tezimin araştırma kısmında yararlanılacaktır.

Katılımınızdan dolayı teşekkür eder, keyifli bir çalışma hayatı dilerim.

Saygılarımla

Senem ANIL

Yüksek Lisans Öğrencisi

1. İnternet sektöründe mi çalışıyorsunuz? () Evet

() Hayır

2. Cinsiyetiniz () Kadın

() Erkek

3.Yaşınız () 29 ve altı

() 30 – 39

() 40 – 49

() 50 – 59

() 60 ve üzeri

4.Medeni Durumunuz

() Bekâr

() Evli

5.Eğitim Durumunuz

() Lise

() Ön Lisans

() Lisans

() Yüksek Lisans

() Doktora

6.Toplam Çalışma Süreniz

() 5 yıl ve daha az

() 6 – 10 yıl

() 11 – 15 yıl

() 16 – 20 yıl

() 21 yıl ve üzeri

Aşağıda yer alan davranışlara son altı ayda maruz kalma sıklığınıza ilişkin en uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen, her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiç birini boş bırakmayınız. (İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği TOAD)

		Hiçbir zaman	Nadiren	Ayda bir defa	Haftada bir defa	Hemen hemen her gün
1	Yaptığım her iş gereğinden fazla izleniyor.					
2	Mesleki becerilerimin, kapasitemin altında işler veriliyor.					
3	Onur kırıcı işler yapmam isteniyor.					
4	Yaptığım hatalar durmadan hatırlatılıyor veya eleştiriliyor.					
5	İşimle ilgili yanlış bilgi veriliyor veya bilgiler saklanıyor.					
6	İşle ilgili soru ve taleplerim yanıtsız bırakılıyor.					
7	Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız işler veriliyor.					

8	İşle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor.					
9	Sorumluluklarım daraltılıyor veya elimden alınıyor.					
10	İşle ilgili her türlü öneri ve görüşlerim dikkate alınmıyor.					
11	Benimle bağırılıp çağırılarak, kaba bir tarzda konuşuluyor.					
12	İşe ilişkin kararlarım yerli yersiz sorgulanıyor.					
13	Bana olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiliyor.					
14	Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılıyor.					
15	Benimle herkesin önünde aşağılayıcı bir üslupla konuşuluyor.					
16	Dış görünüşüme, hal ve hareketlerime veya yaşam					

	tarzıma ilişkin hakaret boyutuna varan eleştiriler yapılıyor.					
17	Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya yaşam tarzımla alay ediliyor.					
18	İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu olarak görülüyorum.					
19	İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılıyor.					
20	İşyerinin kutlamalarına benim dışımda herkes çağrılıyor.					
21	İşle ilgili başarılarım, başkalarınca sahipleniliyor.					
22	İş arkadaşlarım benimle birlikte çalışmaktan, aynı projede yer almaktan kaçınıyor.					
23	İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanıyorum.					

24	Cinsel içerikli davranışlara maruz kalıyorum.					
25	Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor veya dedikodum yapılıyor.					
26	Başka bir servise girdiğimde konuşmalar hemen kesiliyor veya konu değiştiriliyor.					
27	Tehditkar davranışlar yöneltiliyor.					
28	E-postama veya ofisime aşağılayıcı, hakaret içeren resim veya yazılar gönderiliyor.					
29	Akıl sağlığımın yerinde olmadığına dair yorumlar yapılıyor.					
30	Başka bir merkeze/servise gitmem, emeklilik talebinde bulunmam veya işten ayrılmam gerektiği konusunda telkin ve yorumlarda bulunuluyor.					

Aşağıda bazı ifadeler bulunmaktadır. Size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Lütfen, her bir ifadeyi yanıtlayınız ve hiç birini boş bırakmayınız. (İç Girişimcilik Ölçeği)

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.					
2	İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.					
3	İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.					
4	Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.					
5	Araştırma Geliştirme faaliyetlerine, teknolojik liderliğe ve yenilikçiliğe önem veririm.					

6	Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.					
7	İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyım.					
8	Üzerinde çok çalıştığım bir planda gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.					
9	Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.					
10	Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.					
11	Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken olası yüksek getiriye en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.					
12	İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek					

	yerine onların önünde olmaya çalışırım.					
13	Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirme çalışırım.					
14	İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.					
15	İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.					
16	İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan kendi yolumda ilerlerim.					
17	Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.					
18	Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü					

	özgürlüğe sahibim.					
19	Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.					
20	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.					
21	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken standart işletme prosedür ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.					