

Bu makaleye atıfta bulunmak için/To cite this article:

ALAR ERKAL, E, NAKTİYOK, A. (2019). Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 23 (4) , 1515-1533.

Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü^(*)

Elif ALAR ERKAL^(**)

Atılhan NAKTİYOK^(***)

Öz: Bu makalenin amacı, örgüt kültürü özelliklerinin çalışanların psikolojik taciz algısı üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmaya ilişkin veriler, Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Hemşirelik Lisans Tamamlama (HELİTAM) Programında eğitim görmekte olan hemşirelere internet ortamında uygulanan anket çalışmasıyla toplanmıştır. Örgüt kültürünün psikolojik taciz üzerindeki etkisi öncelikle teorik olarak incelenmiştir. Bu doğrultuda geliştirilen hipotezler uygun istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Sonuç olarak; örgüt kültürü faktörlerinin psikolojik tacizi etkilediği ve örgüt kültürü faktörlerinden güç mesafesi ve bireysellik/kolektivizmin psikolojik taciz üzerine etkisinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü özellikleri, psikolojik taciz algısı

The Role of Organizational Cultural Characteristics on Mobbing Perception of Nurses: A Public Sector Example

Abstract: The aim of this article is to examine the effects of the characteristics of organizational culture on employees' perception of mobbing. Research data are obtained from nurses receiving education at Ataturk University Distance Education Application and Research Center Nursing Undergraduate Completion on the internet. The effects of the organizational culture on mobbing are firstly theoretically examined. The hypotheses, developed accordingly, are analysed with appropriate statistical methods. This paper concludes that organizational cultural characteristics affect mobbing and among those characteristics power distance and individualism/collectivism are more effective than masculinity/femininity.

Keywords: Organizational cultural characteristics, mobbing perception


Makale Geliş Tarihi: 03.10.2019


Makale Kabul Tarihi: 24.12.2019

I.Giriş

Çalışanlar hayatlarının önemli bir kısmını örgütlerde geçirirler. Beklentileri, inançları, değerleri ve normları ile birlikte örgüte gelen bireyler, örgütsel ortam içerisinde başkalarıyla etkileşim içerisine girer ve ilişkilerini düzenlerler. Bu ilişkilere

^{*}) Bu makale Elif Alar Erkal'ın "Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü: Kamu Sektörü Örneği isimli Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

^{**}) Dr. Öğr. Üyesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü (e-posta: eaerkal@agri.edu.tr)  ORCID ID. orcid.org/0000-0003-3340-109X

^{***}) Prof. Dr. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü (e-posta: anakti@atauni.edu.tr)  ORCID ID. orcid.org/0000-0001-6155-5745

bağlı olarak çatışmalar yaşayabilirler. Bu çatışmalara; inanç, değer, davranış, kişilik ve kültür farklılıkları neden olur. Örgüt kültürünün önemi bu noktada ortaya çıkmaktadır.

Hofstede örgüt kültürünü, “bir örgütü diğerlerinden ayıran kolektif zihin programlaması” (Hofstede, 1990: 4) şeklinde ifade etmiştir. Schein ise grup üyeleri tarafından paylaşılan değer ve inanç sistemi, grup yaşantısının sonuçları, bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum problemlerini çözmek amacıyla sosyalleşme süreci içinde geliştirdiği sayıltılar örüntüsü şeklinde tanımlamıştır (Schein,1984: 3-16). Kültür kavramı örgüt için kendine özgü ve paylaşılan özellikleri yansıtır. Kültürel özellikler ortak bir amaca ulaşmak için bir araya gelen örgüt üyelerinin paylaştığı inanç, değer, norm ve davranışlarını ortaya koyar. Bu özellikler; çalışanların olayları algılamasını, değerlendirmesini, tutum ve davranışlarını etkiler. Örneğin kültürel farklılıklarına bağlı olarak bir örgütte düşmanca ve ahlaka uygun olmayan davranışlar ortaya çıkabilirken başka bir örgütte çıkmayabilir. Çünkü kültürün paylaşılan tutum değer ve normları bireyin davranışlarına önemli ölçüde yansır. Bir anlamda örgüt içerisinde etkileşimler, politikalar, uygulamalar kültüre göre şekillenir.

Örgütteki kültürel ortamda bireyler, yabancılaşma, yalnızlık ve diğerlerinden izole edilmişlik hissine kapılabilirler. Örgütte çalışanlar ve yöneticiler arası mesafenin fazla olması, bireylerin işlerine sadece çıkarları doğrultusunda gelmeleri, iletişimin az olması ve saldırganlığın gergin bir atmosfer yaratması çalışanları işten soğutabilir. Bu nedenle örgütlerin yönetim anlayışı, daha az güç ve hiyerarşiyi, daha fazla katılımı ve grup çalışmasını, kabalık ve sertlikten uzakta daha fazla sakinlik, sadakat ve insana önemi vurgulamalıdır. Örgüt kültürünün bu değerlerden oluşmaması ise birçok çatışma türünü ve bir çatışma türü olan psikolojik taciz algısını ortaya çıkarabilmektedir.

Psikolojik taciz çalışanların gerginliğini artıran, verimli çalışmalarına engel olan, işe bağlılığı azaltan ve sağlığı tehdit edecek kadar ciddi boyutlara ulaşabilen bir sorundur (Tınaz, 2006: 11-176). Kültür ve cinsiyet farkı gözetmeksizin uzun dönemli uygulanan bir taciz türü olan psikolojik taciz bir kişi veya grup tarafından hedef alınan bir kişiye karşı uygulanan ısrarlı, sistematik ve aşağılayıcı söz ya da davranışlardan oluşmaktadır(Akar, 2008: 97-113).

Örgütlerin kültürünün oluşumunda; örgütü kuranların, yöneticilerin ve örgütün içinde faaliyet gösterdiği toplumun kültürünün etkisi oldukça fazladır. Kurucuların ve yöneticilerin inanç, değer ve normları örgütün; amaç, misyon, politika ve uygulamalarına yansır. Örgütteki iş-iş, iş-insan ve insan-insan arasındaki etkileşimleri kendi değerleri çerçevesinde belirlerler. Kurucu ve yöneticiler ise bir toplumun üyesidirler. Dolayısıyla toplumsal kültürün özelliklerini (değerleri, norm, inanç, uygulama) örgüte yansıtırlar. Ayrıca örgütler içinde faaliyette buldukları toplumla sürekli etkileşim halindedirler. Bir anlamda yaşamlarını devam ettirebilmeleri toplumda meşruiyet kazanmalarına bağlıdır. Bu bağlılık toplum kültüründen tamamen farklı bir kültür oluşturmalarını engellemektedir.

Görüldüğü gibi örgütler kendilerini faaliyet gösterdikleri toplumdan soyutlayabilen oluşumlar değillerdir. Dolayısıyla örgütlerin kültürleri toplumsal değer ve normları

içerisinde barındıran toplum kültüründen önemli ölçüde etkilenir. Bireylerin davranışları ve davranışlara ilişkin algı ve tutumları ise örgütün kültürüne göre şekillenir. Bu açıdan bakıldığında Leyman'ın (1990) tanımlamasıyla bir kişiye yönelik olarak yapılan, düşmanca ve ahlaka uygun olmayan şekilde uygulanan bir saldırıyı ifade eden "psikolojik taciz" davranışının veya algısının örgütün kültürel özelliklerinden etkilenmemesi beklenemez. Başka bir ifadeyle örgüt kültürü psikolojik taciz davranışlarını destekleyici veya engelleyici nitelikte olabilir. Bu varsayımdan hareketle çalışmada toplum kültürünün yansıması olan örgüt kültürünün özelliklerinin sağlık sektöründe görev yapan çalışanların psikolojik taciz algısı üzerine etkisi incelenmiştir.

II. Psikolojik Taciz Ve Örgüt Kültürü

A. Psikolojik Taciz Kavramı

Latince'de 'kararsız kalabalık'ı ifade eden 'mobile vulgus' kavramından türeyen 'mob' kelimesi, İngilizce'de kanuna uygun olmayan ve şiddette bulunan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelir. Kökeni 'mob' olan 'mobbing' terimi ise psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 1). Psikolojik taciz kavramının çok sayıda Türkçe karşılığı bulunmaktadır. Bunlar; işyerinde duygusal linç, işyeri travması, işyerinde zorbalık, işyerinde psikolojik terör, işyerinde duygusal saldırı, yıldırma, duygusal taciz, zorbalık, işyerinde moral taciz, işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı olarak sayılabilir. Aynı zamanda kavram dilimize İngilizceden geçen birçok kelimedede olduğu gibi orijinal haliyle "mobbing" (Tınaz, 2006:11-176) şeklinde de kullanılmaktadır.

Psikolojik taciz kavramını ilk inceleyen kişi 1960'lı yıllarda Konrad Lorenz olmuştur. Lorenz kavramı; "küçük hayvan gruplarının (kuşlar gibi) daha güçlü ve yalnız olan bir hayvanı (tilki gibi) hep birlikte saldırarak uzaklaştırması veya aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğerlerinin içlerindeki en güçsüz olan kuşu yemesi ve sudan uzak tutarak dışlaması, onu güçsüz duruma getirerek en sonunda da fiziksel saldırılarla grup dışına itmesi" (Westhues, 2002:2) şeklinde kullanmıştır.

Psikolojik tacizle ilgili önemli çalışmaları olan Leymann bu olgunun çalışma ortamlarında ortaya çıktığını ve engel olunması gereken bir durum olduğunu belirtmiştir. Leymann'a göre; psikolojik taciz "bir ya da birden fazla kişi tarafından bir kişiye yönelik olarak yapılan, düşmanca ve ahlaka uygun olmayan şekilde uygulanan bir saldırıdır" (Leymann, 1990: 120).

Vandekerckhove ve Commers tarafından psikolojik taciz; "karmaşık davranışlarla karakterize edilen, işyerinde karşılaşılan ve bir bireye karşı uygulanan zararlı davranışlar ile uygulamalar" (Vandekerckhove, Commers, 2003:41-50) şeklinde ortaya konulmuştur. Groeblichhoff ve Becker ise psikolojik tacizi; fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara neden olan bozuk iletişim ve psikososyal stres yükleyici olarak nitelemiştir (Peyton, 2003: 5). Konuyla ilgili olarak yaptıkları çalışmalarda, Cowie v.d. psikolojik tacizi; "örgütlerde işgörenin özgüvenini azaltma, sosyal çevreden uzaklaştırma, örgüte duyduğu güveni

azaltma, bireyi toplum önünde küçük düşürme gibi davranışlarda bulunma” (Cowie v.d., 2002: 33-51) şeklinde açıklamıştır.

Psikolojik taciz, kişinin zararlı ve saygısız bir davranışın hedefinde olmasıyla başlayan duygusal bir süreçtir. İşyeri açısından psikolojik taciz bir kimsenin başkalarını kendi istekleri veya kendi isteklerinin dışında başkasına karşı organize etmesiyle ve devamlı olarak taciz edici davranışlarda bulunmasıyla ona karşı ima, alay, saldırgan bir ortam oluşturarak işten çıkmaya zorlamasıdır (Köse, 2010: 35).

Psikolojik taciz iş yerindeki bazı stres kaynaklarının en üst safhadaki şeklidir. Bununla birlikte olağan stres kaynaklarından farklı olarak aynı düzeydeki çalışanlar arasında veya amir-ast pozisyonundaki çalışanların birbirlerine en az altı ay süre boyunca devamlı uyguladıkları ve hedef bir kişiye yönelmiş, kişiyi bıktırmak için uygulanan bir çatışma türüdür (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 41-50). İşyerinde psikolojik tacize uğrayan birey yardım alamaz ve herhangi bir korunmada bulunamaz. Burada önemli olan nokta tacizin haftada en az bir defa ve en az altı ay süreyle gerçekleşmesidir. Bu sürecin sıklığı ve uzunluğu kişiyi çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara iter (Einarsen, Skogstad, 1996: 186). Bu nedenle psikolojik taciz sosyal olarak etkileşim içeren ve tüm stres yapıcıların üzerinde bir stres nedeni olarak anlaşılması gereken bir olgudur. Birey hemen her gün maruz kaldığı ve de aylarca süren baskı ve tacizler sonucunda işten uzaklaşma riskiyle çaresiz bir duruma düşebilir (Tınaz, 2006: 18). Psikolojik tacizin birey yanında örgüt ve bir bütün olarak da topluma açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

Kişinin rencide edilmesi, aşağılanması, hakarete uğraması, tehdit edilmesi, dışlanması, yalnızlığa terk edilmesi, sürekli eleştirilmesi, köşeye itilmesi, aşırı yük altına sokulması, iftira atılması, disiplin usullerinin kötüye kullanılması gibi davranışlar psikolojik taciz davranışları kapsamındadır. Örgütlerde psikolojik taciz dikey ve yatay uygulanabilmektedir. Dikey ya da “hiyerarşik psikolojik taciz” de, üstler astlarına veya astlar üstlerine taciz uygulamakta; yatay psikolojik tacizde ise, örgütte aynı konumda bulunan kişiler birbirine taciz uygulamaktadır. Aslında bu psikolojik taciz türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye karşı taciz uygulaması söz konusudur (Einarsen ve Skogstad, 1996: 187).

Gelişmiş ülkelerde psikolojik taciz birçok insanın yaşadığı ve rahatsız edecek kadar ciddi boyutları olan cinsel taciz türünün de önüne geçen bir taciz olayıdır. Aslında tüm ülkelerde psikolojik taciz bulaşıcı bir hastalık gibi yayılarak bütün bir örgütü etkisi altına alabilir ve önüne geçilmediği takdirde çok tehlikeli sonuçlara yol açabilir. Çünkü psikolojik taciz davranışına uğrayan kimse kendini belli etmeden o örgütten ya da toplumdan soyutlayabilir.

B. Örgüt Kültürü Kavramı

Kültür kavramının; Türkçe’ de ‘bakmak’ veya ‘yetiştirmek’ manasına gelen ‘colera’, ‘cultura’ veya ‘cultus’ kelimelerinden türediği kabul edilmektedir. Ekip biçmek anlamında kullanılan bu kelimenin kökeni sosyal antropolojiye dayanır (Lewis, 1999: 106-118). Kavramın antropolojik ve sosyolojik anlam kazanması Taylor sayesinde

olmuştur. Taylor 1871 yılında kültürü (Kotter ve Heskett, 1992: 3-4), bilginin, inancın, sanatın, örf ve adetlerin ve toplumun bir üyesi olarak kişilerin kazandığı alışkanlıkların bir bütünü şeklinde açıklamıştır. Taylor, bu tanımında kültürün bütün özelliklerinden bahsetmiş fakat kavramı tümüyle yansıtmada yetersiz kalmıştır. Taylor'un tanımının önemi; kültürün öğrenilen, saklanan ve yeni kuşaklara aktarılabilen bir kavram olduğunu anlatmasından kaynaklanmaktadır (Bozkurt, 1991: 101).

Kültür; “insanların çevreleriyle olan ilişkilerini yönlendiren zihinsel bir harita”dır ve “öğrenilmiş davranışlar ile belirli bir grubun üyelerince birbirine aktarılan davranışların sonucu” (Ferraro, 1997: 15) olarak ortaya çıkar. Kültür bir toplumun üyeleri tarafından paylaşıp, aktarılan bir kavram olduğu için insanlara sosyal bir seçim imkânı sağlar (Adler, 1991: 14-15). Kültür uygun davranışları tanımladığı, kişiye hayatı daha anlamlı kıldığı için ayırt edicidir (Clarence, 1988: 45). İnsanlar sahip oldukları ihtiyaç duygularını tanımlayan kültürel ilkeler üzerinde yaşarlar, bu kültürel değerler insana kimlik ve rol sağlar (Bali, 1997: 173).

Başlangıçta sosyoloji, antropoloji gibi disiplinlerin incelediği örgüt kültürü kavramı yönetim ve organizasyon alanında 1980'lerde önem kazanmaya başlamıştır. Chester Bernard ve Elton Mayo örgütlerde biçimsel olmayan yapıları 1930'lu yıllarda örgütün doğasını, değer, norm ve duygularını incelemişlerdir. Her örgütün kendine ait bir kültürü olduğu ise daha sonralarda Katz ve Kahn tarafından vurgulanmıştır (Rutherford, 2001:371). Örgüt kültürünü; Peters ve Waterman; “paylaşılan değerler bütünü”, Moore; “paylaşılan anlamlar bütünü”, Deal ve Kennedy; “davranışları düzenleyici ya da örgütteki her şeyin yapılış biçimi”, Trice ve Beyer; “değer, normları içeren değerler şebekesi”, Pettigrew ise; “ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi” olarak tanımlamışlardır (Şişman, 1994: 58). Benzer şekilde örgüt kültürü kavramını, Luis ;“paylaşılan anlamlar”, Barney; “merkezi değerler”, Bate; “paylaşılan düşünceler ve anlamlar” olarak ortaya koymuşlardır (Nancy, 1992: 783-786). Örgüt kültürü konusunda bir otorite olan Schein ise örgüt kültürünü, “belli bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal adaptasyon sorunlarını çözerken keşfettiği, geliştirdiği, geçerli kabul edilecek olan, yeni üyelere algılamaları ve düşünmeleri için öğretilen varsayımlar” (Hofstede, 1990: 286) şeklinde açıklamıştır.

Görüldüğü gibi örgüt kültürü ile ilgili birçok farklı tanım bulunmaktadır. Bu tanımların ortak noktası örgüt kültürünün, örgüt üyelerinin işlerini yapmak ve herkesçe kabul görmüş davranışları oluşturmak için karışık bir bilgi seti ortaya koyar, örgüte bir kişilik kazandırır, devamlılık sağlar, geri besleme yöntemi sayesinde kendi kendini ayakta tutar (Hampden, 1992:12).

III.Hipotezler

Örgüt kültürü, bir örgütte işlerin yapılma şeklini belirlediğinden karar verirken ve sorun çözerken işlerin nasıl yapılacağını, dışarıdaki ve içerideki sorunların üstesinden nasıl gelinebileceğini göstermek amacıyla bir grup tarafından ortaya atılan, öğrenildikçe geliştirilebilen, yeni üyelere aktarılan varsayımlar modelini kapsar (Bingöl, 2006:73). Bu nedenle kültür insanlar tarafından üretilen, paylaşılan ve tekrar üretilebilen bir olgudur.

Örgüt kültürünün oluşumunda kurucular ve yöneticiler önemli rol oynarlar. Bir örgütün kurucuları o örgütte egemen olmasını istedikleri kültürel değerler konusunda görüş sahibidirler. Bu yüzden örgütün ilk kuruluş değerlerini yani örgüt kültürünün temellerini onlar atarlar (Şıman,2007: 80-85). Kurucular ve yöneticiler bir toplum üyesi olduklarından ait oldukları toplumun kültürel özelliklerini örgüte yansıtırlar. Toplum kültürünün özelliklerinin örgütte yansıtılması toplumda meşruiyet kazanmanın bir gereğidir de.

Örgüt kültürü bir örgüt içerisindeki paylaşılan inanç, değer, norm ve uygulamaları belirtir. İnsanlar arasındaki etkileşimler, davranışlar ve belirli davranışlara karşı inanç ve tutumlar kültür unsurlarının ışığında şekillenir. Bu nedenle bir örgütteki psikolojik taciz davranışlarının ve algısının toplum kültürün yansıması olan örgüt kültüründen etkilenmemesi beklenemez. Başka bir ifadeyle toplum kültürü etkisi altında şekillenen örgüt kültürü psikolojik taciz davranışlarını veya algısını destekleyebilir veya engelleyebilir.

Konu hakkında önemli çalışmaları olan G. Hofstede, ülkelerin kültürlerini; güç mesafesi, bireycilik-kolektivizm, belirsizlikten kaçınma ve erkeklik-dişilik faktörlerine göre ele almaktadır (Hofstede, 1993: 81-94). Örgütlerde farklı kültürden olanlar farklı oranlarda psikolojik tacize maruz kalır ve psikolojik taciz uygulama oranları farklılaşır (Namie, 2014:9). Çünkü toplum kültürlerinin bu özellikleri belirli bir toplum içinde faaliyetlerini yerine getiren sosyal birimler olan örgütlerin faaliyetlerini, uygulamalarını ve kültüre uygun davranışlar sergileyen örgüt üyelerinin etkileşimlerini etkiler.

A.Güç Mesafesi:

Güç mesafesi, toplumdaki bireyler arasındaki eşitsizliği ve bu durumun kabulünü yansıtan bir kavramdır. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda bazı birey ve gruplar diğerlerine egemendirler ve gücü az olan bireyler gücün eşitsiz dağılımını kabullenme eğilimindedirler (Şıman,2002:66). Güç mesafesinin yüksek olduğu durumlarda gücü az olan güçlüye bağımlıdır. Gücü elinde bulunduran doğru ve yanlış belirleme hakkına sahiptir (Uyguç, 2003: 436). Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda eşitsizlik en az düzeydeyken yüksek olduğu toplumlarda işbirliği düzeyi düşük, ayrıcalık ve statü sembolleri ve itaat hakimdir (Hofstede, 1993: 81-94). Toplumun bu kültür özellikleri örgüte de benzer şekilde yansır. Güç mesafesinin yüksek olduğu örgüt yapılarında dikey hiyerarşi ve merkezîyetçilik hakimdir. Yetki hiyerarşisi açıkça belirlenmiştir. Bu tür örgütlerde üstlerle iletişim kurmak güçtür. Görev ve rollerin açıkça tanımlanması, itaat edilmesi ve söylenenin sorgulanmadan yapılması beklenir. Örgüt yapısı insanlar arası eşitsizliği yansıtacak şekilde oluşturulmuştur (Sargut, 1994: 182-183). Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde güç dengesizliği olduğu için ezilen mağdur sürekli emir ve talimatlara uymak zorunda bırakılır. Güç mesafesinin yüksek olması otoriteye boyun eğmenin, üst yönetimin istek ve emirlerini sorgulamadan kabul etmenin bir göstergesi olarak kabul edilir (Hofstede, 1993: 81-94).

Diğer örgütsel düzeylerde de ortaya çıkabilmekle birlikte en yaygın psikolojik taciz türü üstlerin astlara karşı uyguladığı psikolojik tacizdir. Bir anlamda güçlü mevkiinden

aldığı yetkisini kötüye kullanıyor ve güçsüz üzerine psikolojik taciz uyguluyordur (France ve Hirigoyen, 1998:67). Psikolojik taciz, devamlı yapılan davranışların ciddi bir noktaya gelmesiyle mağdurun kendini artık koruyamadığı bir süreçtir (Rogers ve Chappel, 2003: 7). Güç mesafesini yüksek olduğu örgütlerin özellikleri göz önüne alındığında güç mesafesi yüksekliğinin bir anlamda psikolojik tacize imkân verdiği ve güç dengesizliğinin kurbanın kendini korumasını önlediği görülmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde güç eşitsizliğini kabullenen mağdurun ise psikolojik tacize tepki gösterme olasılığı düşebilir. Tepkisizlik ise daha şiddetli psikolojik tacizle sonuçlanabilir.

Ayrıca psikolojik tacizi uygulayan kişiler genellikle; güvensiz, korkak, kıskanç, aşırı denetimci, karşısındakinde hâkimiyet kurmaya çalışan bir kişiliğe sahiptir. Karşısındaki insanı devamlı takip eder, denetlemeye çalışır. Eleştirilerle ona karşı ilgili, düşünceli davranabilir veya tam tersi resmi, mesafeli ve kaba davranarak her zaman egemen olduğunu göstermek isteyebilir (Karyağdı, 2007: 31). Yine psikolojik taciz uygulayan kimse kendisini diğerlerine göre daha güçlü görür ya da göstermeye çalışır. Bu güç onun kişiliğinden değil mevkiinden ileri gelmektedir. Yetkisini, karşısındakine psikolojik taciz uygulamak amacıyla bir zırh olarak kullanır (Tuta, 2004:50). Bu nedenle örgütlerdeki güç mesafesinin yüksekliği psikolojik tacizi uygulayan kişinin özelliklerini daha rahat sergilemesine zemin hazırlar.

Yukarıdaki bilgiler ışığı altında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Örgütteki güç mesafesi yükseldikçe çalışanların psikolojik taciz algısı artar.

B.Bireycilik -Kolektivizm

Bireyci toplumlarda bireysel çıkarlar, toplumsal çıkarlardan önce gelirken kolektivist toplumlarda toplumsal çıkarlar bireysel çıkarlardan önce gelir (Hofstede, 1991: 11-15). Bu nedenle bireycilik gruptan bağımsız olma, özgürlük, özerklik gibi kavramlarla nitelendirilirken kolektivizm gruba bağımlılık, güven, grup içi güven gibi kavramlarla nitelendirilebilir (Şişman, 2002: 62). Bireyciliği yüksek kişiler kendi çıkarlarını her zaman daha fazla önemserler, herkesten bağımsız hareket etmek isterler. Kolektivist düşünen birey ise bağlı olduğu gruba kendinden daha fazla önem verir (Kandemir, 2005: 432). Bu nedenle psikolojik taciz uygulaya kişi, bireyciliğin hakim olduğu örgütlerde psikolojik tacizi özel bir yaşam biçimi veya hakkı olarak görebilirken kolektivizmin hakim olduğu örgütlerde güveni zedeleyen ve gruba zarar veren bir davranış olarak görebilir.

Bireyci toplumlarda bireyin örgüte katkısı ancak bireyin çıkarları sürdüğü müddetçe devam eder. Kişi örgütte kendi başına kararlar alır, bireysel inisiyatifi önemser (Turan, 2012: 185). Kolektivist toplumlarda ise grubun çıkarları bireyin önüne geçmektedir. Bireyler grupça özel hayata katılmakta, düşünceler grup üyelerince belirlenmekte, yasalar ve haklar gruplara göre farklılaşmaktadır (Hofstede, 1990: 90). Kolektivist toplumlarda işveren ve çalışan ilişkisi daha çok ahlaki temellere dayalı iken, bireysel toplumlarda bu ilişki karşılıklı ekonomik çıkarlara dayalıdır (Hofstede, 1980: 93). Bu nedenle toplumun kolektivistlik özelliği örgüte yansıtıldığında örgütte; uyum, çalışma

ilişkileri, ahlakilik, ortak çıkarlar, etkileşimlerin sağlıklı olması gibi kavramlar ön plana çıkar. Buda ahlaki olmayan bir davranış olan psikolojik tacizin daha az görülmesine neden olabilir.

Bireyciliğin yüksek olduğu toplumlarda; bireyde “ben” bilinci vardır. Birey kendisine dönüktür, duygusal açıdan örgütten bağımsızdır, devamlı olarak kendisi için başarılı olmak ister. Özerklik, çeşitlilik, yaptığı işten zevk almak bireyci toplumlarda yüksektir. Kendi aldığı bireysel kararların doğruluğuna inanır ve güvenir. Fakat kolektivist toplumlarda; “biz” bilinci hakimdir, ortaklaşa davranış vardır, birey duygusal açıdan bulunduğu kuruma bağlıdır, uzmanlık, düzen, görev, örgüt tarafından sağlanan güvenlik önemlidir. Dostluklar kalıcıdır ve toplumsal ilişkiler aracılığıyla önceden belirlenir; ancak bu ilişkiler de saygınlık asla yok sayılmaz. Biz duygusu hakim olan örgütlerde, grup içi uyum ortamda huzuru sağlayacağından psikolojik tacizin uygulanma ve algılanma sıklığı da azalacaktır (Sargut, 1994: 321-332). Zira örgütlerde psikolojik taciz mağduru olma tehlikesiyle karşı karşıya kalma olasılığı daha yüksek olan kişilerden biriside yalnız bir kişidir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008: 96-100).

Kollektivist toplumlardan gelen kişiler duygularını daha fazla kontrol altına alabilirler (Noesjirwan, 1978: 305-316). Yine kolektivist toplumlarda uzlaşma önemli görülmekte, çatışmalardan kaçınılmaya çalışılmaktadır (Sargut, 1991: 328, Kozan ve Ergin, 1999: 262). Çatışmadan kaçınma, uzlaşma ve duyguları kontrol altına alabilme ise psikolojik taciz davranışlarını ve algılanmasını azaltabilmektedir.

Yukarıdaki bilgiler ışığı altında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Örgütteki kolektivist davranışlar arttıkça psikolojik taciz algısı azalır.

C.Kadına- Erkeğe Özgü Değerler

Kadına özgü değerlerin baskın olduğu toplumlarda sevgi, yaşam kalitesi, yaşamak için çalışmak, cinsiyete yüklenen rollerde esneklik, kadın erkek eşitliği erkeğin koruyuculuğu, kadının sevecenliği, yaşamın kalitesi, düzenlilik, bağımlılık ve insan önemli görülürken; erkeğe özgü değerlerin baskın olduğu toplumlarda, kadın erkek rollerinde ayırım, performans, çalışmak için yaşamak ve bağımsızlık önemli görülmektedir (Şişman, 2002:60). Kadına özgü değerlerin daha güçlü olduğu örgütlerde çalışanlar arasında sıcak etkileşimler vardır. Örgütsel çatışma azalmış ve çalışanlar daha fazla bütünleşmiştir. Yardımseverlik, işbirliği, karşılıklı destek önemli görülür (Uyguç, 2003:436). Tüm bu özellikler kadına özgü değerlerin baskın olduğu örgütlerde insana verilen önemin ve değerinin arttığını göstermektedir. Psikolojik taciz ise insan verilen önem ve değerinin daha az olduğu durumlarda daha çok görülen bir davranıştır. Bu nedenle kadına özgü değerlerin baskınlığı psikolojik taciz davranışını ve algısını azaltabilir.

Erkeğe özgü değerlerin hakim olduğu kültürlerde yöneticilerin ‘iddialı, kararlı, saldırgan’ olması beklenirken, kadına özgü değerlerin hakim olduğu kültürlerdeki yöneticiler daha az dikkat çekici, önsezerlerini kullanan, uzlaşmacı olması beklenir. Erkeğe özgü değerlerin hakim olduğu kültürlerde bireyin kendini kanıtlama çabası vardır (Çelik, 2007:38). Bu tür kültürlerde bireyler; hırsla, rekabete, başarıya ve güce

yöneltilirler (Terzi, 2005:75). Kadına özgü değerlere dayalı örgütlerde uyum, saygı, eşitlik hakimdir. Böyle bir kültürde insanlar arası güç ve statü düzeyi en aza indiği için kişiler arası iletişim ve ilişki kalitesi artar. Kadınsı kültürlerdeki yöneticilerin açık ve iş birliğine dayalı bir iletişim temelindeki yapıcı çatışma çözme tekniklerini ve problem çözme yaklaşımını benimseyen tavırlarının, otoriter ve çatışma çözümünü ön plana almayan kültürlerle kıyasla psikolojik tacize yönelen kişileri caydıran bir faktör olduğu düşünülmektedir (Torun, 2004: 185). Zira yapılan araştırmalara göre kadın, erkek oranının eşit olduğu örgütlerde psikolojik tacizin görülme sıklığı da azalmaktadır (Shallcross, 2003:5).

Psikolojik taciz yapanların temel kişilik özelliklerinden bazıları kıskançlık, karşıdaki insanı rakip olarak görme ve denetlemeye çalışmadır (Karyağdı, 2007: 31). Erkeğe özgü değerleri yansıtan hırs, rekabet ve kendini ispatlama eğilimleri ise bireyi psikolojik taciz davranışlarına, diğerleri üzerinde baskı kurmaya, saldırganlığa ve güç gösterisine yöneltebilir. Kadına özgü değerleri yansıtan eşitlik ve mağdurun korunması ise psikolojik taciz davranışını azaltabilir.

Yukarıdaki bilgiler ışığı altında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H3: Örgütteki kadına özgü değerler ile çalışanların psikolojik taciz algısı arasında ters yönlü bir ilişki vardır.

IV.Yöntem

A.Araştırmanın amacı

Birey, örgüt ve bir bütün olarak toplum açısından önemli olumsuz sonuçlar doğuran psikolojik taciz davranışının örgüt kültürüne ilişkin nedenlerinin incelenmesi, bu davranışın azaltılması bakımından önemlidir. Örgüt kültürünün özelliklerinin psikolojik taciz davranışını azaltacak şekilde değiştirilmesi gereğinden hareket edilerek bu çalışmanın amacını çalışanların psikolojik taciz algısı üzerine toplum kültürünün yansımaları olan örgüt kültürünün etkilerini incelemek oluşturmaktadır. Bu noktadan hareketle uygun kültürel özellikler yoluyla psikolojik taciz davranışının nasıl azaltılabileceği ortaya konulabilecektir.

B.Çalışma grubu

Bu çalışma, Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Hemşirelik Lisans Tamamlama (HELİTAM) Programında eğitim görmekte olan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan anket çalışmasının ana kütlesini 11225 hemşireden oluşmaktadır. %95'lik güven sınırı ve %5 hata payı ile ana kütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğü 371 olarak tespit edilmiştir (<http://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Olası cevaplama hataları göz önünde bulundurularak tesadüfi olarak belirlenen 380 hemşireye anket uygulanmış, anketlerden 309 tanesi geri dönmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %81'dir.

C. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmamızın amacı nicel verileri toplamaya ve ölçmeye yönelik olduğundan veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Psikolojik taciz algısını ölçmek için LIPT Questionnaire (Leymann Inventory of Psychological Terror) ölçeği esas alınarak hazırlanmış olan 38 maddelik ölçek kullanılmıştır. Özgün biçiminde, ölçek 45 ifade içermektedir (Leymann, 1996: 33-34). 45 ifadenin 7'si ön test sonucu değerlendiricilerin algılamalarında sorun oluşturduğu için çıkarılmıştır. Katılımcıların, psikolojik taciz varlığını ispatlayan bu davranış kalıplarından hangilerine, ne oranda maruz kaldıklarını belirlemek amacıyla sorular 5'li Likert ölçeği şeklinde oluşturulmuştur. Anketin güvenilirliği defalarca yapılan faktör analizleri ile ispatlandığı için Leymann'ın tanımladığı psikolojik taciz davranışları referans alınmıştır. Psikolojik taciz anketindeki 9 ifade kendini gösterme ve iletişimin engellenmesi, 5 ifade sosyal ilişkilere saldırılar, 14 ifade itibara yönelik saldırılar, 7 ifade kişinin yaşam kalitesine ve mesleki durumuna saldırılar, 3 ifade ise kişinin doğrudan sağlığını etkileyen faktörler yönündeki psikolojik taciz davranışlarını içermektedir. Anketin güvenilirliğini gösteren "cronbach alpha" oranı ise 0,9591'tir.

Örgüt kültürü algısını ölçmek için Ergün tarafından Türkçeye çevrilen Hofstede'in 28 soruluk anketi kullanılmıştır. Katılımcıların, örgüt kültürünün özelliklerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla sorular 5'li Likert ölçeği şeklinde oluşturulmuştur (Ergün, 2003: 165). Toplam 28 maddeden oluşan ölçekte madde analizi sonucunda: 8 nolu ifade (astlar üstlerin isteklerini sorgulamaksızın yerine getirirler), 16 nolu ifade (çalışanlara işleriyle ilgili sorumlulukları talimatlarla açık ve net bir şekilde durulmaktadır) ve 24 nolu ifade (kadınlar arkadaşça bir ortamda çalışmaya erkeklerden daha fazla önem verir) korelasyon değerinin düşük olması ve ankette çıkarıldıkları takdirde anketin bir bütün olarak alfa değerinin yükselmesi nedeniyle çıkarılmıştır. Daha sonra 25 maddelik örgüt kültürü anketine betimleyici faktör analizi uygulanmıştır.

Araştırma verilerine betimleyici faktör analizi uygulayabilme koşulunu gösteren KMO (Kaiser-Meyer,Olkin Measure of Sampling Adequacy) örneklem yeterlilik ölçüsü (0,820) ve araştırma verilerinden anlamlı faktörler çıkabileceğini gösteren küresellik derecesi (Barlett's Test of Sphericity; 2959,622; $p < 0,01$) yeterli düzeydedir. Güvenilirliği gösteren "Cronbach alpha" oranı ise 0,8165'tir. Analiz sonucunda elde edilen birinci faktör genellikle bireysellik/kolektivizm boyutunu niteleyen 10 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktörün faktör yükleri 0,584- 0,747 arasında değişmektedir. "Güç mesafesi" olarak isimlendirilen ikinci faktör faktör yükleri 0,485 - 0,827 arasında değişen toplam 8 ifadeden oluşmaktadır. Erkeğe ve kadına özgü değerlerle ilgili 7 değişkeni niteleyen 3. faktörün faktör yükleri ise 0,499- 0,658 arasında değişmektedir. Bu üç faktörün Cronbach Alpha değerleri sırasıyla 0,851- 0,844 ve 0,775 tir.

D. Bulgular ve Yorumlar

Katılımcıların demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1' de verilmektedir. Araştırmamız kapsamında anket uygulanan hemşirelerin, %92'si kadındır.

Hemşirelerin %80'ini evli, %44'ü 36-40 yaş aralığında, %29'u ise 16-20 yıldır görev yapmaktadır. Anket uyguladığımız hemşirelerin %20'sinin yöneticilik görevi vardır.

Tablo1: Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

ÖZELLİK		F	%	ÖZELLİK	F	%		
Cinsiyet	Kadın	285	92	Hizmet Yılı	0-5 yıl	42	14	
	Erkek	24	8		6-10 yıl	37	12	
Medeni Durum	Evli	248	80		11-15 yıl	69	22	
	Bekar	43	14		16-20 yıl	90	29	
	Boşanmış/Dul	18	6		21-25 yıl	50	16	
Yaş	25'ten küçük	2	1		25 yıldan fazla	21	7	
	26-30	10	3		Var	63	20	
	31-35	81	26		Yok	246	80	
	36-40	136	44		Yöneticilik Görevi	1-5 yıl	45	55
	41-45	49	16			6-10 yıl	13	16
	45'ten büyük	31	10	10-15 yıl		18	22	
			16-20 yıl	6		7		

E.Hipotez Testleri

Örgüt kültürüne ilişkin ifadelere katılımın yükselmesi, kolektivizme, güç mesafesinin yüksekliğine ve erkeğe özgü değerlere işaret etmektedir. Tablo 2'den de izlenebileceği gibi, örgüt kültürüne ait ortalamalar incelendiğinde örgütlerin bireysellikten çok kolektif anlayışa sahip olduğu ve güç mesafesine önem verdiği söylenebilir. Yine örgütte hem erkeğe hem de kadına özgü değerlerin hakim olduğu görülmektedir. Olguya psikolojik taciz algısı açısından bakıldığında çalışanların düşük sayılabilecek bir düzeyde psikolojik taciz davranışları algıladıkları söylenebilir. Zira psikolojik taciz davranışını oluşturan 38 değişkene ait tercih edilen 11742 seçeneğin %72,7'si hiçbir zaman, %26,3'ü değişen sıklıklarla, %1,1'i ise her zaman seçeneklerinde toplanmıştır. Ortalamalar incelendiğinde hemşirelerin kendini gösterme ve iletişime saldırı biçimindeki psikolojik taciz türüyle diğer taciz türlerine oranla daha fazla karşılaştıkları söylenebilir.

Örgütün kültürel özellikleri ve çalışanların psikolojik taciz algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için ilk olarak korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Tablo 2'de örgüt kültürü ve psikolojik taciz algısı faktörleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayıları verilmiştir. Örgüt kültürü faktörlerinden bireysellik/kolektivizm ile bir bütün olarak psikolojik taciz faktörleri arasında %95 ve %99 önem seviyelerinde anlamlı olmasa da negatif yönlü bir ilişki görülmektedir. Bu durum örgütlerde kolektivizm arttıkça psikolojik taciz algısının düştüğü şeklinde yorumlanabilir.

Örgüt kültürü faktörlerinden güç mesafesi ile psikolojik tacizin tüm boyutları ve bir bütün olarak psikolojik taciz arasında %99 önem seviyesinde anlamlı bir ilişki tespit

edilmiştir. Özellikle güç mesafesi ile psikolojik tacizin alt boyutları olan kendini gösterme ve iletişimin engellenmesi ve sosyal ilişkilere saldırı davranışları ile bir bütün olarak psikolojik taciz arasında daha güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki gözlenmektedir. Bu durum örgütteki güç mesafesinin artmasının algılanan psikolojik tacizi artırdığına işaret etmektedir.

Örgüt kültürü faktörlerinden kadına ve erkeğe özgü değerler ile kendini gösterme ve iletişimin engellenmesi, itibara saldırılar ve bir bütün olarak psikolojik taciz arasında %95 önem düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Hemşirelerin katılma yönündeki değerlendirmeleri erkeğe özgü değerlere ve psikolojik taciz algısının yüksekliğine işaret ettiği için erkeğe özgü değerlerin baskınlığının artmasının psikolojik taciz algısını artırdığı söylenebilir.

Tablo 2: Örgüt Kültürü ve Psikolojik Tacize İlişkin Korelasyon Analizi

Faktör	\bar{X}	SS	OK1	OK2	OK3	PT1	PT2	PT3	PT4	PT5	PT	OK
OK1	3,80	,68	1									
OK2	3,34	,85	,128*	1								
OK3	2,61	,72	,060	,225*	1							
PT1	1,65	,62	-,095	,331*	,119*	1						
PT2	1,49	,61	-,098	,302*	,104	,760*	1					
PT3	1,34	,53	-,103	,196*	,132*	,808*	,770*	1				
PT4	1,35	,55	-,069	,241*	,068	,613*	,627*	,732*	1			
PT5	1,40	,61	-,106	,249*	,033	,720*	,644*	,691*	,638*	1		
PT	1,46	,51	-,106	,290*	,118*	,909*	,859*	,950*	,815*	,796*	1	
OK	3,32	,49		,704*	,553*	,150*	,130*	,081	,098	,063	,120*	1

(OK1= Bireysellik/kollektivizm, OK2= Güç Mesafesi, OK3= Erkeğe ve Kadına Özgü Değerler, PT1= Kendini Gösterme ve İletişimin Engellenmesi, PT2= Sosyal İlişkilere Saldırı, PT3= İtibara Saldırılar, PT4= Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırılar, PT5= Doğrudan Sağlığını Etkileyen Faktörler.)

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişkinin var olduğu belirlendikten sonra hipotez testi için değişkenler arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelini ifade eden regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Regresyon analizinin ilk beş aşamasında örgüt kültürü faktörlerinin psikolojik taciz faktörleri üzerine etkisine bakılmış son aşamada ise örgüt kültürü faktörlerinin bir bütün olarak psikolojik taciz üzerine olan etkisi incelenmiştir. Tüm aşamalarda regresyon eşitliği anlamlı sonuç vermiştir.

Örgüt kültürü faktörlerinin psikolojik taciz faktörleri üzerine etkisi incelendiğinde bireysellik ve kolektivizm faktörünün “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılar” şeklindeki psikolojik taciz faktörü dışındaki tüm faktörleri %99 önem düzeyinde anlamlı sayılabilecek bir şekilde yordadığı görülmektedir. Etkinin yönünün negatif olması

örgütlerde kolektif davranışların artmasının faktörler açısından psikolojik taciz algısını azaltması şeklinde yorumlanabilir.

Örgüt kültürünün güç mesafesi faktörünün psikolojik taciz faktörleri üzerine etkisi incelendiğinde güç mesafesinin faktörünün tüm psikolojik taciz faktörlerini %99 önem düzeyinde anlamlı sayılabilecek bir şekilde yordadığı görülmektedir. Olguya etkinin gücü açısından bakıldığında tüm faktörler açısından güç mesafesi faktörünün, bireysellik ve kolektivizm faktörüne oranla psikolojik tacizi daha güçlü bir şekilde etkilediği söylenebilir. Bu durum güç mesafesinin yükselmesinin tüm psikolojik taciz türlerine ilişkin algıyı artırdığına ışık tutmaktadır.

Örgüt kültürünün kadına ve erkeğe özgü değerler faktörünün ise psikolojik taciz faktörleri üzerinde %95 ve %99 önem düzeylerinde anlamlı sayılabilecek bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir.

Örgüt kültürü faktörlerinin bir bütün olarak psikolojik taciz üzerine etkisine bakıldığında ise yine bireysellik/kolektivizm ve güç mesafesi faktörlerinin psikolojik taciz algısını %99 önem düzeyinde etkilediği, kadına/erkeğe özgü değerler faktörünün ise psikolojik taciz algısı üzerinde %95 ve %99 önem düzeylerinde anlamlı sayılabilecek bir etkisinin bulunmadığı görülmektedir. Bireysellik/kolektivizm faktörü açısından etkinin yönü ise negatiftir. Bu veriler örgütteki kolektif davranışların psikolojik taciz algısını azalttığını, güç mesafesinin yükselmesinin ise psikolojik taciz algısını artırdığını ortaya koymaktadır.

Tablo3: Örgüt Kültürü Faktörlerinin Psikolojik Taciz Üzerindeki Etkisi

	Bağımlı Değişken: Psikolojik Taciz Boyutları ve Toplam Psikolojik Taciz											
	PT1		PT2		PT3		PT4		PT5		PT	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
OK1	-,142**	-2,628	-,141**	-2,585	-,133**	-2,380	-,102	-1,834	-,140**	-2,533	-,148**	-2,709
OK2	,337**	6,110	,310**	5,562	,191**	3,333	,251**	4,387	,272**	4,795	,295**	5,282
OK3	,051	,939	,042	,760	,097	1,709	,017	,306	-,020	-,352	,060	1,089
R2	,131		,112		,064		,069		,082		,108	
D. R2	,122		,103		,055		,060		,073		,100	
F	15,328**		12,794**		6,935**		7,502**		9,092**		12,359**	

(OK1= Bireysellik/kolektivizm, OK2= Güç Mesafesi, OK3= Erkeğe ve Kadına Özgü Değerler, PT1= Kendini Gösterme ve İletişimin Engellenmesi, PT2= Sosyal İlişkilere Saldırı, PT3= İtibara Saldırıları, PT4= Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırıları, PT5= Doğrudan Sağlığını Etkileyen Faktörler)

Regresyon ve korelasyon analizlerinden elde edilen sonuçlar ışığında H1 ve H2 hipotezlerinin desteklendiği H3 hipotezinin ise reddedildiği söylenebilir.

V.Sonuç

Psikolojik taciz örgütlerde geçmişten beri varlığını hissettiren fakat boyutsal olarak karmaşık olan bu yüzden de genelde görmezden gelinmeye çalışılmış bir konudur. Psikolojik taciz birey, örgüt ve bir bütün olarak toplum açısından önemli olumsuz sonuçlar doğurabilen bir olgudur. Bu nedenle iş başarısı, çalışma hayatının kalitesi ve örgütsel etkinlik ve etkenlik açısından çözülmesi gereken öncelikli sorunlardan birisidir. Örgütsel ortamda psikolojik taciz davranışlarının ortaya çıkmasına neden olan en önemli faktörlerden biri de örgütün kültürel özellikleridir. Toplum kültüründen önemli ölçüde etkilenen örgüt kültürü bireye ne bilmesi, nasıl davranması, yapacaklarını nasıl ve ne şekillerde yapması gerektiğini anlatan değerleri, inançları, normları ifade eder. Bu çalışmada örgütün kültürel özelliklerinin psikolojik taciz algısı üzerine etkisi araştırılmıştır.

Çalışmamızda çalışma grubumuzda yer alan hemşirelerin büyük bir kısmının psikolojik tacize maruz kalmadıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Psikolojik tacizi oluşturan değişkenlerin genel ortalaması oldukça düşüktür (1,46). Aslında psikolojik taciz niteliği ne olursa olsun her türlü örgütte ortaya çıkabilen oldukça yaygın bir sorundur (Davenport, Schwartz ve Elliott, 1999: 132). Ülkemizde yapılan çalışmalarda da örgütlerde psikolojik taciz vakalarının önemli ölçüde arttığı ve iş ortamının önemli bir sorunu olduğu görülmüştür (Güngör, 2008). Fakat psikolojik tacizin algılanmasını; tacizi uygulayanın ve tacize maruz kalanın özellikleri, örgütsel ortam, yönetim uygulamaları gibi çok sayıda faktör etkilediği için psikolojik tacizi oluşturan davranışların tam olarak hangi davranışlardan oluştuğu ortaya konulamamaktadır.

Kültürümüz yüzleşmeye çok fazla açık olan bir kültür değildir (Baltaş, 2003). Ayrıca kültürümüzde çatışmalar kaçınılması gereken olaylar olarak görülmektedir (Kozan ve İltar, 1994: 453-466). Bireysel, örgütsel, kültürel, sosyal, psikolojik nedenlere bağlı olarak psikolojik tacizin mağdurları kendilerini gizleyebilmektedir. Başka bir ifadeyle bireyler psikolojik taciz gibi sorunları kendi içlerinde saklayabilmekte ve örgütsel ortamda açığa çıkmasından rahatsız olmaktadır. Bir anlamda sosyal, kültürel ve psikolojik özellikler psikolojik taciz davranışlarının açıklanmasını engelleyebilmektedir. Yine çatışma hoş karşılanmayacağı için çatışmadan kaçınmak adına psikolojik tacizi algılayanlar bunu ifade edememektedir.

Araştırmamızda ulaştığımız diğer bir sonuç örgüt kültürlerinde güç mesafesi ve kolektivizme ilişkin değerlerin baskın olduğudur. Bu sonuç konu hakkında yapılan diğer çalışmaları destekler niteliktedir. Yapılan birçok çalışmada Türk yönetim kültüründe güç mesafesinin yüksek ve kolektivizmin baskın olduğu görülmüştür (Sargut, 2010; Hofstede, 1980). Örgütlerde hiyerarşi, merkezîyetçilik, bağımlılık, statü sembolleri gibi unsurlar ön plandadır (Köse, 2000:11). Elde edilen bu sonuç ulusal kültürün özelliklerinin örgüt kültürüne yansımaları olarak düşünülebilir.

Örgüt kültürü ve psikolojik taciz arasındaki ilişkiyi incelemek için regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Sonuçlar örgüt kültürünün bireysellik/kolektivizm ve güç mesafesi faktörleriyle psikolojik taciz arasında anlamlı ilişkinin var olduğunu göstermektedir.

Örgüt kültürünün bireysellik/kolektivizm boyutuyla psikolojik taciz davranışı arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Başka bir ifadeyle kolektivizmin artması psikolojik tacizi algısını azaltmaktadır. Bu sonuç birinci hipotezimizi destekler niteliktedir. Bir anlamda psikolojik taciz algısı kolektivizmin hakim olduğu örgütlerde güveni zedeleyen ve gruba zarar veren bir davranış olarak görülebilir. Kolektivist örgütlerde örgütte uyum, çalışma ilişkilerinde ahlakilik, ortak çıkarlar, etkileşimlerin sağlıklı olması gibi kavramlar ön plana çıkar. Bu da ahlaki olmayan bir davranış olan psikolojik tacizin daha az görülmesine neden olabilir. Kolektivist değerlerin baskın olduğu örgütlerdeki biz bilinci örgütte uyuma yol açıp psikolojik taciz davranışlarını azaltıcı etki yapabilir. Bu nedenle psikolojik tacizi azaltma adına örgütlerde, bireysel kararlar yerine grup kararı desteklenmeli, örgütte yaşanan sorunları tek başına çözmek yerine grubun desteği alınmalıdır. Sorumluluğun paylaşımı sağlanmalı, uyum ön planda tutulmalı, yüksek içerikli iletişim ortamı oluşturmalıdır. Çalışanlar arası ilişkiler çıkara değil, ahlaki temellere dayandırılmalıdır. Biz kavramının hakim olduğu çalışma ortamları yaratılmalıdır.

Çalışmamızda güç mesafesi ile psikolojik tacizin tüm boyutları ve bir bütün olarak psikolojik taciz arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum örgütteki güç mesafesinin artmasının algılanan psikolojik tacizi artırdığını göstermektedir. Güç mesafesinin yüksekliği sonucu güç dengesizliğinin oluşması, güç eşitsizliğini kabullenerek ahlaki olmayan davranışlara kayıtsız kalma ve yüksek güç mesafeli örgütlerin psikolojik tacize zemin hazırlayabilecek özellikleri bu tür örgütlerde psikolojik taciz davranışlarının ortaya çıkmasını artırabilmektedir. Bu nedenle örgütlerde algılanan psikolojik tacizi azaltmak için, insanlar arasındaki eşitsizlik asgari düzeye indirilmeli, hiyerarşik ayrımlar ve merkezîyetçilik azaltılmalı, gücün kötüye kullanımını engelleyecek ve psikolojik tacize uğrayan bireyleri güçlükler karşısında koruyabilecek mekanizmalar geliştirilmelidir.

Çalışmamızda beklenenin aksine örgüt kültürü faktörlerinden erkeğe ve kadına özgü değerler ile psikolojik taciz arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yine örgütlerde kadına özgü değerlerin çok da baskın olmadığı görülmüştür. Bu sonucun nedeni çalışma grubunda yer alanların önemli bir kısmının (%92) kadın olması olabilir.

Araştırma sonucunda örgütteki kültürel değerlerin psikolojik taciz üzerinde önemli etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum bireylerin ve örgütlerin başarı ve sağlığını etkilemektedir. Güç dengesinin sağlandığı örgütlerde psikolojik tacizin algılanma sıklığı azalacaktır. Bir örgütte çalışanlar ve yöneticiler arası mesafenin azlığı, çalışana örgütte rahat bir çalışma ortamı sağlayabilir. Örgütteki kolektivist düşünce ise uyum ve biz bilinci ortaya çıkarabilecektir. Yine iletişimin artırılması, ilişkilerin ahlaki temellere dayandırılması, psikolojik tacizin önüne geçebilecek unsurlar arasında sayılabilir.

Kaynaklar

- Adler, N. J. (1991). *International Dimensions of Organizational Behaviour*, PWS KENT Publishing Company, Second Edition, Boston, Mass.
- Akar, C. ve Yıldırım, Y. (2008). "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Rol Stres Kaynakları arasındaki İlişkiler: Yapısal Denklemler Modeliyle Beyaz Et Sektöründe Bir Alan Uygulaması", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Boli, J., & Thomas, G. (1997). "Word Culture in the Word Polity A Century of International Non-Governmental Organization", *American Sociological Review*, 62(2), 171-190.
- Baltaş, A. (2003). "Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma (Mobbing)" <http://www.baltasgrubu.com/Makaleler/adi-yeni-konmus-bir-olgu--isyerinde-yildirma-mobbing.html> (25.04.2016).
- Bayram, F., Ergin, H. & Tınaz, P. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Bozkurt, G. (1991). *İnsan ve Kültür*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. & Pereira, B. (2002). "Measuring Workplace Bullying", *Aggression and Violent Behavior*, 7, 33-51.
- Çelik, M. (2007), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı -Bir Uygulama-*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. & Elliott, G. P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*, Civil Society Publishing, Iowa.
- Duncan, L. (1999). "Workplace Bullying-Interim Findings Of A Study In Further And Higher Education in Wales", *Emerald Group Publishing Limited International, Journal of Manpower*, 20(1-2),106-119.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). "Bullying; Epidemiological Findings in Public and Private Organization", *European Journal of Work on Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Ergün, E. (2003). *İşletmedeki Kültürel Özelliklerin Örgüt Performansı Üzerine etkisi ve Bir Uygulama*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ferraro, P. Gary (1997). *The Cultural Dimensions of International Business*, Third Edition, New York.

- France, M. H. (1998). *Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet*, (Çev. Heval Bucak), Güncel Yayınları Araştırma Kitaplığı Dizisi, İstanbul.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, Derin Yayınevi, İstanbul.
- Hampden, C. (1992). *Creating Corporate Culture Adision*, Meslej Publishing Comping, New York.
- Hofstede, (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, London: Sage.
- Hofstede, G. (1990). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantative Study Across Twenty Cases*, Administrative Science Quarterly.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, Mcgraw-Hill Inc., New York.
- Hofstede, G. (1993). "Cultural Contraints in Management Theories", *Academy of Mangement Executive*, 7(1), 81-94.
- Kandemir, D., Tomas, G. & Hult, M. (2005). "A Conceptualization Of An Organizational Learning Culture in International Joint Ventures", *Industrial Marketing Management*, 34, 430-439
- Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde Yıldırma (Mobbing) Ve Bir Araştırma*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kimberly, A. R. & Duncan, C. (2003). *Preventing and Responding to Violence at Work*, International Labor Office, Geneva.
- Kotter, P. J. & Heskett, L. J. (1992). *Corporate Culture and Performance*, The Free Press, New York.
- Kozan, M. K. ve İlter, S. S. (1994). "Third Party Roles Played by Turkish Managers in Subordinates' Conflicts", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, No: (5), 453-466.
- Kozan, K. M. & Ergin, C. (1999). "The Influence of Intra-cultural Value Differences on Conflict Management Practices", *International Journal of Conflict Management*, Vol. 10, No: (3), 249-267.
- Kök, S. B. (2006). "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 433-448.
- Köse, E. (2010). *Bir Üniversite Hastanesinde Hekim ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplace", *Violence and Victims*, 5(2),119-184.

- Naktiyok, A., Yanık, O. & Timuroğlu, K. (2017). "Yıldırma Maruz Kalan Çalışanların Agresif Tepkileri: Bireysel ve Çalışma Hayatına İlişkin Farklılıklar", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 50, Sayı 1, 117-177
- Namie, G. (2014). *U.S. Workplace Bullying Survey*, Workplace Bullying Institute, California.
- Nancy, G. (1992). "Predicting Corporate Performance From Organizational Culture", *Journal of Management Studies*, 29(6), 783-786.
- Noesjirwan, J. (1978). "A Rule-based Analysis of Cultural Differences in Social Behaviour: Indonesia and Australia", *International Journal of Psychology*, Vol. 13, No: (4), 305-316.
- Peyton, P. R. (2003). *Dignity at Work*, 2.b, Routledge Publisher, London.
- Rutherford, S. (2001). "Organizational Cultures, Women Managers Exclusion", *Women in Management Review*, 16 (8), 371-382.
- Sargut, S. (1994). "Bireycilik ve Ortaklaşa Davranışçılık İkileminde Yönetim ve Örgüt Kuramları", *Ankara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Ankara, 49(1-2), 99-332.
- Shallcross, L. (2003). The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector, *Workplace Mobbing Conference*, Brisbane.
- Schein, E. (1984). "Coming to A New Aweraness of Organizational Culture", *Sloan Management Rewiev*, Winter, 24, 3-16.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü(Eskişehir İl Merkezindeki Okullarda Bir Araştırma)*, Anadolu Üniversitesi Yayınları Nu:732, Eskişehir.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Terzi, A. R. (2005). *Örgüt Kültürü*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tınaz, P. (2006). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum*, 4, İstanbul, 11-176.
- Torun, A. (2004). "İş Yerinde Zorbalık", *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6(22), 183-189.
- Turan, S., Belgin, C. ve Şişman, M. (2012). *Üniversite Yöneticilerin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler*, Erişim tarihi: 06.06.2012, www.manas.kg/pdf/sbdpdf13/Makaleler/18.pdf.
- Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayıncılık, Ankara.
- Uyguç, N. (2003). "Örgüt Kültürü ve Yönetim Davranışı", *12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, 22-24 Mayıs, 427-442.

Vandekerckhove, W. & Commers, M. R. (2003). "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?", *Journal of Business Ethics*, 45, 41-50.

Walton, C. C. (1988). *The Moral Manager*, Harper and Row Publishers, Toronto.

Webber, A. R. (1969). *Culture and Management*, Text A Readings in Comperative Management, Richard D. Irvin Inc.

Westhues, K. (2002). *The Mobbing at Medaille Collage in 2002*, University of Waterloo, Canada.