

**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI PSİKOLOJİ PROGRAMI**

**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE İLİŞKİLİ
DEĞİŞKENLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Ayça ÖZDEMİR**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Seda BAYRAKTAR**

İstanbul - 2014

**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI PSİKOLOJİ PROGRAMI**

**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE İLİŞKİLİ
DEĞİŞKENLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Ayça ÖZDEMİR**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Seda BAYRAKTAR**

İstanbul - 2014

T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Psikoloj.....Anabilim/Anasanat Dalı Uygulamalı Psikoloj Programı Tezli Yüksek Lisans
öğrencisi Ayça Özdemir..... tarafından hazırlanan
“İşyerinde Psikolojik Risk ile İlgili Değerlerin
İncelenmesi.....”

adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sınav Tarihi : 23/06/2014

(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu) :

İmzası :

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Sebahat Bayraktar

Danışman: Akdeniz.....Üniv. Uygulamalı Psikoloj ASD/ABD Öğr.Üyesi

Jüri Üyesi: Prof. Dr. M. Özkan Pekdeğ

Halla.....Üniv. Psikoloj ASD/ABD Öğr. Üyesi

Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. Sebahat Bıkmaz

Yedek Halla.....Üniv. Psikoloj ASD/ ABD Öğr. Üyesi

Jüri Üyesi:

.....Üniv. ASD/ ABD Öğr. Üyesi (Yedek)

Jüri Üyesi:

.....Üniv. ASD/ ABD Öğr. Üyesi (Yedek)

ÖNSÖZ

Üniversite, Yüksek Lisans eğitimim ve tez çalışmalarım boyunca bilgi ve tecrübeleri ile bana katkıda bulunan, destekleyen ve güler yüzünü hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Akdeniz Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü Uygulamalı Psikoloji Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Sayın Yard. Doç. Dr. Seda Bayraktar'a sonsuz teşekkürler.

İÇİNDEKİLER

I. İÇİNDEKİLER	v
II. TABLOLAR LİSTESİ	vi
III. ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
IV. KISALTMALAR ve SEMBOLLER LİSTESİ	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT	i
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi	2
1.4. Sayıtlar.....	3
1.5. Sınırlılıklar	3
2. KURAMSAL TEMELLER	4
2.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı	4
2.2. Psikolojik Tacizin Tipolojisi.....	12
2.3. Psikolojik Tacizin Türleri ve Nedenleri.....	16
2.4. Psikolojik Tacizin Aşamaları.....	32
2.5. Dünya ve Türkiye’de Psikolojik Taciz ile İlgili Hukuki Düzenlemeler ..	38
3. YÖNTEM.....	44
3.1. Araştırmanın Modeli	44
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem.....	44
3.3. Veri Toplama Araçları	49
3.4. Verilerin Analizi	51
4. BULGULAR.....	52
4.1. Farklılaşmalara İlişkin Bulgular	52
4.2. Çalışanların Psikolojik Tacize İlişkin Algı Düzeyleri ile Kısa Semptom Envanteri ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular.....	78
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	83
5.1. Sonuçlar	83
5.2. Tartışma ve Öneriler	91
KAYNAKLAR	95
EKLER.....	99
Ek-1 Çalışanların mesleklere göre dağılımı tablosu	99
Ek-2 Anket	100
ÖZGEÇMİŞ	109

I. TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 İşyerinde psikolojik tacize ilişkin literatürde kullanılan bazı sözcükler ve tanımları	9
Tablo 2 Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları (N=150)	45
Tablo 3 Örneklem grubunun işle ilgili özelliklerine dair frekans ve yüzde dağılımları (N=150).....	46
Tablo 4 Örneklem grubunun işle ilgili kişisel özelliklerine dair frekans ve yüzde dağılımları (N=150)	48
Tablo 5 Çalışanların psikolojik taciz ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikleri (N=150).....	53
Tablo 6 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=150).....	54
Tablo 7 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair ANOVA testi (N=150).....	56
Tablo 8 Yaş değişkeni için LSD anlamlı farklar testi (N=150).....	57
Tablo 9 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=141).....	59
Tablo 10 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çocuk olması değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=150).....	60
Tablo 11 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair ANOVA testi (N=150). 62	
Tablo 12 Çocuk sayısı değişkeni için LSD anlamlı farklar testi (N=150).....	63
Tablo 13 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Kruskal-Wallis testi (N=150).....	65
Tablo 14 Eğitim durumu değişkeni için anlamlı farklar testi	66
Tablo 15 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin ekonomik durumu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Mann-Whitney testi (N=146).....	68
Tablo 16 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin sigara ve içki kullanma durumuna göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=149). 69	

Tablo 17 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=149).....	70
Tablo 18 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çalışılan kurumdan memnun olma değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Mann-Whitney testi (N=149)	72
Tablo 19 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çalışma şekli değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Mann-Whitney testi (N=145).....	73
Tablo 20 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin haftalık çalışma saatine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=149).....	74
Tablo 21 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin iş yerindeki konumlarına göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Kruskal-Wallis testi (N=148).....	75
Tablo 22 İş yerindeki konum değişkeni için anlamlı farklar testi.....	75
Tablo 23 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çalışma hayatları boyunca şiddete maruz kalma değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=149).....	77
Tablo 24 Çalışanların kısa semptom envanteri ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler	79
Tablo 25 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanteri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon katsayıları (N=150)	80
Tablo 26 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon katsayıları (N=150)	82

II. ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Leymann'ın mobbing tipolojisi.....	12
Şekil 2 Dikey ve yatay psikolojik taciz.....	17
Şekil 3 Zapf'a göre psikolojik tacizin nedenleri ve sonuçları (Kaynak: Zapf, 1999: 71.)	24

III. KISALTMALAR ve SEMBOLLER LİSTESİ

ANOVA	: Analysis of Variance (Tek Yönlü Varyans Analizi)
ILO	: International Labor Organization
SPSS	: The Statistical Packet for the Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri
WHO	: World Health Organization
%	: Yüzde
<i>sd</i>	: Birden fazla grup olması durumunda serbestlik derecesi
<i>f</i>	: Bir değer, olayın tekrar eden gözleminin dağılımı
<i>F</i>	:Birden fazla örneklem kümesinin karşılaştırılmasında, iki farklı kümenin varyansları oranı
<i>N</i>	: Örneklemdeki toplam denek/anket yanıtlayanlar sayısı
<i>p</i>	: Hata yapma olasılığı
<i>r</i>	: Korelasyon katsayısı
<i>ss</i>	: Standart sapma
<i>t</i>	: t-testi sonucu elde edilen değer
\bar{X}	: Bir veri dağılımının aritmetik ortalaması

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Ayça ÖZDEMİR
Anabilim Dalı : Psikoloji
Program : Uygulamalı Psikoloji
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Seda BAYRAKTAR
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Haziran 2014

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE İLİŞKİLİ DEĞİŞKENLERİN İNCELENMESİ

ÖZET

Gittikçe büyüyen ekonomisiyle, Türkiye’de çalışma hayatına giren bireylerin sayısı hızla artmaktadır. Yeni iş alanları açılmakta, bazıları yok olmakta ve bazıları da yeniden yapılanmaktadır. Bu yerlerin ortak noktaları, insanların yapılacak iş için istihdam edilirken örgütün/iş yerinin amaçları doğrultusunda işbirliği içinde çalışabilmelerinin gerektiğidir. Ancak, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de iş yerlerinde çok uzun zamandır görmezden gelinen veya gizlenen bir psikolojik taciz olgusu gittikçe daha çok açığa çıkmakta ve bu da verimsiz örgütler, mutsuz bireyler yaratmaktadır.

Psikolojik tacizin pek çok nedeni vardır. Bu çalışma ile çalışanların işyerlerindeki psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, 2014 yılında, İstanbul Beykoz Belediyesinde çalışan ve rastgele yöntemle seçilen 150 kişi ile yürütülmüştür.

Araştırmanın sonucuna göre, çalışanların genel psikolojik taciz algı düzeyleri düşüktür. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocukların varlığı, çocuk sayısı, eğitim durumu, ekonomik durum, çalışılan sektör, kurumdan memnuniyet duyma, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, iş yerindeki konum, çalışma hayatında şiddete maruz kalma durumu değişkenleri çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinde anlamlı farklılaşmalara neden olmaktadır. Ayrıca, çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin neredeyse tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişki varken, çalışanların psikolojik tacize ilişkin algıları ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Taciz, İş Yerinde Psikolojik Taciz, Mobbing.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Ayça ÖZDEMİR
Field : Psychology
Program : Applied Psychology
Supervisor : Assistant Professor Doctor
Degree Awarded and Date : Master – June 2014

EXAMINING THE VARIABLES ASSOCIATED WITH PSYCHOLOGICAL HARASSMENT (MOBBING) IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

With a growing economy, the number of individuals entering working life in Turkey is increasing rapidly. New business areas being opened, some of them are being destroyed and some restructuring. The main point is people should be able to in cooperation an agreed end.

However, as in the entire in world for a long time, psychological harassment cases that ignored or hidden in the workplaces in Turkey are becoming obvious recently.

There are many reasons behind the psychological harassment. The aim of this study is to examine the relationship between different variables and the level of employee perceptions of psychological harassment in the workplaces. The research was carried out with 150 randomly selected people working for Istanbul Beykoz Municipality in 2014.

According to the results of the study, employees' level of perception of psychological harassment was generally low. Demographics, such as, age, gender, marital status, presence of children, number of children, education level, economic status, the sector of working, being pleased or not about the work , type of work , weekly working hours, job position, exposure to violence in some point of working life cause significant differentiation in employees' perception levels of psychological harassment. In addition, while there were significant relationship between employees' perceptions of psychological harassment levels and almost all subscales of the Brief Symptom Inventory, there was no between significant relationship between employees' perceptions of psychological harassment and, Learned Resourcefulness Schedule.

Keywords: Psychological Harassment, Psychological Harassment in Workplace, Mobbing.

1. GİRİŞ

Aslında belki binlerce yıllık bir geçmişi olan psikolojik tacizin önem kazanarak görünür olması ancak son zamanlara denk gelir. Psikolojik taciz, önce gelişmiş ülkelerde, daha sonra ise uluslar arası anlaşmalar, yapılan akademik çalışmaların yayılması, iş hukuku alanında yapılan düzenlemeler gibi çeşitli gelişmelerle tüm dünya ülkelerinde önem kazanmaya başlamıştır. Psikolojik tacizin dikkat çekmeye başlamasında Leymann'ın 1984 yılında Almanya ve İsveç'te, iş dünyasında yaşanan psikolojik tacize ilişkin raporunu yayınlaması en kritik dönüm noktasıdır (Çobanoğlu, 2005).

Psikolojik taciz, ülkemizde de artık daha fazla araştırma konusu olmakta ve biraz da bunun yüzünden ilgili kanunlarda daha açık ibarelerle tanımlanmakta, müeyyideleri belirlenmektedir. Psikolojik taciz, sadece bir iş sektörüne veya sadece belirli birkaç nedenden dolayı meydana gelen bir olgu olmaktan çok daha karmaşıktır. Psikolojik taciz, ayrıca sadece mağdur veya mağdur edenleri ilgilendiren bir olgu değildir. Bir yandan psikolojik tacize maruz kalanı mutsuz ve çaresiz bırakırken öte yandan da kurumları verimsizleştirme, enerjilerin boş ve yanlış yere kanalize edilmesi, örgütün amaçlarından sapma tehlikesi de taşımaktadır. Bu da dolaylı olarak, psikolojik taciz olgusunun bireysellikten çok öte, aile, işyeri (örgüt) ve nihayetinde ülke ekonomisine kadar etki etmesine neden olmaktadır.

Bu çalışmada işyerindeki psikolojik taciz algısıyla (mobing algısı) ilişkili olduğu düşünülen sosyo-demografik değişkenlerin, iş hayatına ilişkin değişkenlerin, öğrenilmiş güçlülüğün ve psikolojik/psikiyatrik sorunların etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde psikolojik taciz (mobbing) kavramı, tanımı, gelişimi, süreci ve türleri ele alınmış; ikinci bölümde ise psikolojik tacizin tipolojisi Leymann'ın çalışması temel alınarak anlatılmış, daha sonrada işyerlerinde psikolojik tacizin süreci ortaya çıkış nedenleri ve aşamalarından bahsedilmiştir. Sonraki alt bölümde ise dünya ve Türkiye'de psikolojik tacize ilişkin yapılan hukuksal düzenlemelerden bahsedilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise İstanbul Beykoz Belediyesi çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın bulgu ve değerlendirmelerine yer verilerek çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri çeşitli değişkenler bakımından incelenmiştir.

1.1.Problem

Bu araştırmanın temel konusu “İşyerinde Psikolojik Taciz İle İlişkili Değişkenlerin İncelenmesi” olarak belirlenmiştir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, işyerinde psikolojik taciz algısıyla (mobing algısı) ilişkili olduğu düşünülen sosyo-demografik değişkenlerin, iş hayatına ilişki değişkenlerin, öğrenilmiş güçlülüğün ve psikolojik/psikiyatrik sorunların etkisini incelemektir. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- a. Demografik özelliklerden yaş, cinsiyet, medeni durum, çocukların varlığı, çocuk sayısı, eğitim durumu, ekonomik durum, çalışılan sektör, kurumdaki memnuniyet duyma, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, iş yerindeki konum, çalışma hayatında şiddete maruz kalma durumu, sigara ve alkol kullanma ile şu anki görevde bulunma süresi değişkenleri çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinde anlamlı farklılaşmalara neden olmakta mıdır?
- b. Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin alt boyutları arasında ve psikolojik tacize ilişkin algıları ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3.Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın, artık hukuksal düzenlemelerde dahi açıkça ifade edilen psikolojik tacize ilişkin, çalışanların hangi demografik özelliklerinin belirleyici olduğunu anlamaya katkı sunacağı umulmaktadır. Psikolojik tacize ilişkin hiyerarşik yapının olduğu kamu sektöründe yapılan çalışma sayısının azlığı da bu çalışmayı önemli yapmaktadır.

1.4.Sayıtlılar

1. Araştırmaya katılanların tümü anketi ve ankette yer alan ölçeklerle kişisel özelliklere ilişkin soruları samimiyetle ve doğru olarak cevaplamışlardır.
2. Araştırmanın örnekleme, evreni temsil etmektedir.
3. Araştırmanın ölçme araçları ölçtükleri özellikler bakımından geçerli ve güvenilirlerdir.

1.5.Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, amaçlarda belirtilen sorularla sınırlıdır.
2. Araştırma, örneklem grubuyla sınırlıdır.
3. Zaman olarak 2014 yılı ile sınırlıdır.
4. Araştırmanın sonuçları, araştırmaya katılanların verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

2. KURAMSAL TEMELLER

Bu bölümde, psikolojik taciz kavramının tanımı, ilgili kullanılan terminolojisi, tarihçesinden bahsedildikten sonra, psikolojik tacizin tipolojisi, türleri ve nedenleri üzerinde durulacak, alan yazıda kabul edilen aşamaları gözden geçirildikten sonra dünya ve Türkiye’de psikolojik tacize yönelik alınan hukuksal tedbirlerden bahsedilecektir.

2.1.Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı

2.1.1. Psikolojik Tacizin Tanımı

Kamu kurumlarından özel sektöre, askeri alandan sivil alana çalışma hayatının her alanında olan ve çoğu zaman gizlenen veya görmezden gelinen psikolojik tacizi anlamak için öncelikle sağlıklı ve üzerinde anlaşılabilir bir tanıma ihtiyaç vardır. Psikolojik taciz kavramı burada, İngilizce bir terim olan “mobbing” karşılığı olarak, çok geniş anlamıyla iş yerindeki çalışana karşı diğer çalışanların olumsuz eylemlerinin gerçekleşme süreci anlatmak için kullanılmaktadır.

Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “mob” sözcüğü, İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçim olan “mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir (Tınaz, 2011: 7).

Türk Dil Kurumu (TDK) ise mobbing terimini “bezdiri” olarak tanımlamaktadır. Açıklamasında ise “bezdirici”, iş yerlerinde, okullarda, vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme eylemi olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü).

Yurt dışında ve yurt içinde yapılan araştırmaların asıl konularına, odak noktalarına da bağlı olarak iş yerlerinde çalışanların karşılaştığı olumsuz davranışlara bazen farklı isimler verilmiştir. Yaman (2009), literatürde rastlanan isimlendirmelerin bazılarını saymıştır; yıldırma, psikoşiddet, zorbalık (bullying/victimisation), duygusal istismar (emotional abuse), psikolojik taciz

(mobbing), iş yeri terörü (work place terrorization), kötü muamele (maltreatment/mistreatment), taciz (harrassment) ve istismar (abuse).

Tınaz (2011)'da psikolojik taciz üzerine yapılan çalışmalarda henüz ortak bir terimin kullanılmadığını, İngilizce “mobbing” karşılığı olarak “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik- terör”, “işyerinde psikolojik- şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “yıldırma” ve “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” sözcüklerinin kullanılmaya devam edildiğini söylemektedir.

Mobbing terimini tercih eden araştırmacılar, bullying (zorbalık) teriminin aslen bireysel ve fiziksel saldırganlık şeklinde tacizi çağrıştırdığını; mobbingin ise grup halinde işlenen psikolojik tacizi çağrıştırdığını ileri sürmektedir. Kısacası, bu araştırmacılara göre, mobbing daha ince, dolaylı ve toplu psikolojik taciz olaylarını tarif etmektedir. Mobbing ve bullying arasındaki diğer bir fark da mobbing üstüne yapılan çalışmaların daha çok organizasyonel risk faktörleri ve hedef üzerine etkileri üzerine yoğunlaşırken, bullying üstüne yapılan çalışmaların daha çok zorbanın kişiliği ve yıkıcı davranışları üzerine yoğunlaşmasıdır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

Leymann'ının Almanya ve İsveç'te yaptığı araştırmalar sonucu taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında da geniş boyutta yer aldığını ortaya koymuştur. 1984 yılında yıldırma olaylarıyla ilgili bulgularının yer aldığı bir rapor yayınlamıştır. Dr. Leymann'ın bu raporunun ardından psikolojik yıldırma kavramı, işyerindeki duygusal taciz ve saldırıları da kapsamış ve günümüzdeki algılanan anlamında mahiyet kazanmıştır. Leymann yayımladığı bu rapor birçok araştırmacıyı harekete geçirmiş, Norveç, Finlandiya, İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya, Güney Afrika ülkelerinde dikkate değer oranda araştırma başarıyla tamamlanmıştır (Çobanoğlu, 2005, s.27).

Psikolojik taciz kavramına en önemli katkıyı sağlayanlardan Leymann (1996), bu kavramı işyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı yaratarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle istifa aşamasına kadar ulaşabilen bir süreç olarak tanımlamıştır (s.165). Psikolojik tacize maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, artık işlerini yapamaz hale gelirler. Çalışma arkadaşları, meslektaşları, üstleri veya astları tarafından saygınlık, dürüstlük ve yeterliliklerine yönelik haftalar, aylar, hatta yıllar boyu süren saldırılara maruz kalarak, kendi istekleriyle veya zorunlu olarak istifa eder; işten çıkarılır veya erken

emekliliğe zorlanarak işyerinden uzaklaştırılırlar (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 13).

Güngör'e (2008) göre iş hayatındaki gizli tehlikelerden biri olan psikolojik taciz olgusu, gerek bireyler üzerinde yarattığı etkiler, gerekse oluşum biçimi açısından, şiddet kavramı dahilinde değerlendirilmektedir. Kavramın çerçevesini Tınaz (2011) ise çalışanlara, çalışanların üstleri, astları veya eşit düzeydeki diğer çalışanların sistematik olarak uyguladıkları her türlü kötü muamele, açık-kapalı tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlarla açıklamaktadır.

Brodsky'ye göre ise taciz davranışları "Bir kişinin diğer bir kişiyi yıpratmak, engellemek, ona eziyet etmek ya da ondan bir tepki almak amacıyla yaptığı, tekrarlanan ve ısrarlı girişimlerdir. Bu girişimler, insanları kızdıran, korkutan, rahatsız eden, insanlar üzerinde baskı kuran davranışlardır." (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003: 4).

Aydın ve Özkul (2007), bir davranışın psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için aşağıdaki ortak kriterler gerekli olduğunu söyler;

- Olumsuz bir davranışın varlığı,
- Olumsuz davranışın sürekliliği ve sıklığı,
- Davranışın kurban üzerinde olumsuz etkilerinin olması,
- Hedef alınan kişi tarafından davranışların olumsuz olarak algılanması,
- Taraflar arasında mutlak bir güç dengesizliği.

Psikolojik taciz kavramını daha geniş bir çerçevede ele almak gerekirse, psikolojik taciz, bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile ya da rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003: 15).

Psikolojik tacizin olduğu yerde çalışanları motive eden, güven sağlayan, örgütsel bağlanmaya ve iş tatminine katkı sağlayıcı tüm faktörler ortadan kalkmakta ve bunun yerini, tatminsizlik, örgütsel çatışma, iş gören devir hızında artma, verimsizlik ve etkinsizlik almaktadır (Tutar, 2004: 7).

Psikolojik taciz konusunda pek çok sektörde ve pek çok ülkede çalışmalar yapılmış olmasına rağmen henüz ortak bir tanım oluşturulamamıştır. Avrupa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı (The European Agency for Safety and Health at Work) EASHW, mobbing konusunda uluslar arası kabul edilmiş ortak bir tanım

olmadığını vurgulamaktadır (Yüçetürk, 2005:246). EASHW'nun 2002 yılında yaptığı tanıma göre mobbing, "İşyerinde bir çalışan ya da çalışan grubuna yöneltilerek sağlık ve güvenlik riski oluşturan, tekrarlayıcı ve makul kabul edilemeyecek davranışlardır." Tanımda sağlık ve güvenlik riskinden kasıt çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığının tehlike altında olmasıdır. Makul kabul edilemeyecek olan davranışın ölçüsü ise makul bir kişi tarafından zulüm, küçük düşürülme, kuyusu kazılma ve tehdit olarak algılanmasıdır. Tanıma göre, bu davranışlar birey ya da grup tarafından uygulanıyor olabilir (Cassitto, 2014).

Psikolojik taciz kavramına yönelik yapılan tanımlarda ortak olan üç unsur bulunmaktadır (Tetik, 2010, s.83);

1. Psikolojik yıldırma uygulayan kişinin niyetine bakılmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkiler
2. Bu etkilerin, olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediği
3. Psikolojik yıldırma eylemine devam edilmesindeki ısrarlı davranıştır.

Psikolojik taciz ile ilgili yapılan çalışmalar artıkça gözlemlenen ortak davranışların bir araya getirilerek daha genel bir tanım yapıp yapılmayacağı veya farklı davranışlara uyarak kendi içinde resmileşmiş farklı birden çok tanım yapıp yapılmayacağı zaman içinde ortaya çıkabilir. Devam eden bölümde, psikolojik tacizle ilgili yapılan çalışmalara bağlı olarak kullanılan terimlere yer verilmiştir.

2.1.2. Psikolojik Taciz Terminolojisi

Dünya Sağlık Örgütüne göre psikolojik tacizle birlikte işyerlerinde rastlanan benzer davranışların ifadesinde aşağıdaki kavramlar sıklıkla kullanılmaktadır;

- Zorbalık (Bullying)
- İş ya da İş gören Tacizi (Work or Employee Abuse)
- Kötü Muamele (Mistreatment)
- Duygusal Taciz (Emotional Abuse)
- Kurban Etme (Victimization)
- Gözdağı Verme (Intimidation)
- Sözlü Taciz (Verbal Abuse)
- Yatay Şiddet (Horizontal Violence) (World Health Organization, 2003, s.12).

Dünyanın belli başlı dillerinde “mobbing” çeviri yapılmaksızın kullanılmaktadır. Bunun nedeni terimin birebir karşılığının bulunmasının zorluğundandır (Çobanoğlu, 2005: 19).

Sayılarında artış olmasına rağmen psikolojik tacizle ilgili çalışmalar Türkiye’de nispeten daha yeni olduğu İngilizcedeki mobbing yerine kullanılan bir kelime veya kelimeler grubu konusunda bir anlaşma yoktur ve literatürde bu olgunun farklı sözcüklerle ifade edildiği görülmektedir. Örneğin;

- İşyerinde Psikolojik Taciz
- İşyerinde Psikolojik-terör
- İşyerinde Moral Taciz
- İşyerinde Manevi Taciz
- Duygusal Şiddet
- İşyerinde Zorbalık
- Yıldırma
- İşyerinde Yıldırmaya Yönelik Psikolojik Saldırı (Tınaz, 2011, s.17).

İşyerlerinde düşmanca tutumların sergilendiği şiddet sürecini tanımlamada kullanılan sözcük ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir (Yüçetürk, 2003:1). İngiltere, Avustralya ve Danimarka’da araştırmacılar, çalışmalarında “mobbing” terimi yerine “bullying” terimini kullanmışlardır. Amerika Birleşik Devletleri’nde yapılan araştırma sonuçlarında ise “bullying” kavramının daha çok okullardaki şiddeti ifade etmek amacıyla kullanıldığı; çalışma yaşamında ise “work abuse” veya “harassment at work” (işyeri tacizi) sözcüklerinin tercih edildiği görülmektedir.

Fransa’da, İsviçre’nin ve Belçika’nın Fransızca konuşulan bölgelerinde mobbing eylemlerini tanımlamak için “harcèlement moral” (manevi taciz) sözcüğü, Kanada’nın Fransızca dilinin konuşulduğu Quebec eyaletinde ise “harcèlement psychologique” (psikolojik taciz) ifadesi kullanılmaktadır. Belçika’nın Flaman bölgesinde Çalışma ve İstihdam Bakanlığı’nın çalışmalarıyla “petsen” (bezdirme) sözcüğü kabul edilmiştir. Güney Afrika’da mobbing olgusu, “emosionele teistering” (duygusal taciz) sözcükleri ile ifade edilmektedir. Almanya, Avusturya, İtalya, İsviçre’nin Almanca ve İtalyanca konuşulan bölgelerinde, İsveç, Norveç ve diğer Avrupa ülkelerindeki araştırmalarda kavram orijinal şekliyle mobbing olarak kullanılmaktadır (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008:8-9).

Tablo 1. de yurt dışında yapılan araştırmalarda ve literatürde “mobbing” için kullanılan bazı sözcükler ve tanımları yer almaktadır.

Tablo 1 İşyerinde psikolojik tacize ilişkin literatürde kullanılan bazı sözcükler ve tanımları

Yazar	Kullandığı Terim	Tanım
Leyman,1996	Mobbing: işyerinde Psikolojik Taciz/Psychological terror: psikolojik terör	Bir ya da daha fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak(en az haftada bir), uzun dönemde(en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper,2003	Bullying at Work: İşyerinde Zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışları içermektedir. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltilmesi ve belirli bir süredir (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlık, psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir. Tanımda ayrıca psikolojik tacizin şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu ve bireyin bu sürecin sonunda kendini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği belirtilmiştir. Buna göre tarafların eşit güce sahip olduğu bir tartışmanın da işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilmeyeceği öne sürülmüştür.
Salin, 2005	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklanmaktadır. Tanıma göre işyerinde düşmanca bir ortama neden olan bu davranışları uygulayan ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliği bulunur.
Brodsky, 1976	Harasment: Taciz	Bir bireyin diğer bir bireye eziyet vermek, onu yıpratmak veya onun tepkisini çekmek amacıyla tekrar eden ve ısrarcı girişimlerde bulunmasıdır.
Wilson, 1991	Workplace Trauma: İşyeri Travması	Bir çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.
Björkvist, Österman ve Hjet-Back, 1994	Work Harassment: İşyeri tacizi/Agression: Saldırganlık	Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zaman da fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır.
Hoel ve Cooper, 2000	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir ya da birden fazla bireyin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır. Tanıma göre, mağdur bu davranışlara karşı mücadele etmekte zorlanacağı bir pozisyondadır ve tek seferlik olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.

Vartia, 2003	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eşdeğer pozisyonda çalışan bir veya birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin/kişilerin bu davranışlar karşısında kendini savunmasız hissettiği bir süreçtir.
Namie ve Namie, 2000	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Keashly ve Jagatic, 2003	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı/Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz/Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Tınaz, 2006,2008	İşyerinde Psikolojik Taciz/Yıldırkaçır	İşyerinde diğer çalışanlar veya işveren tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan ve her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlardadır.

Kaynak: Karatuna I. , Tınaz P. , İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Türk İş Yayınları, Ankara, 2010, ss 16-17.

2.1.3. Psikolojik Tacizin Tarihçesi

Mobbing kavramı çok eski bir olgu olmasına rağmen, 80’li yıllara kadar tanımlanmamış ve sistematik olarak araştırılmamıştır. İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizler konusunda yaptığı çalışmalarla tanınan Alman psikolog Harald Ege’e göre mobbing, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19.yy’da biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir (Tınaz, 2011:10).

Mobbing, 1960’lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından “hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları” açıklamak üzere kullanılmıştır. 1970’li yıllara gelindiğinde İsveçli Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklar arasındaki kabadayılık ve zorbalık içeren davranışları incelemiş ve mobbing sözcüğünü kullanmıştır (Davenport ve diğerleri, 2003).

Mobbing kavramı daha sonra, İsveçli hekim Peter Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı giriştiği zarar

verici saldırgan davranışları tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, 2011: 11). 1980'li yılların başında İsveçli çalışma psikologu Heinz Leymann, mobbing kavramını ilk kez işyerlerinde yaptığı araştırmalar sonucu, çocuklarda olduğu gibi işyerlerinde de çalışanlar arasında saldırgan ve düşmanca davranışlar olduğunu tespit ettiğinde kullanmıştır (Leymann, 1996: 168).

Toker (2008)'e göre, Avrupa'da psikolojik taciz önce okullarda fark edilmiş ve ancak 1980'lerin sonlarına doğru işyerlerinde de bir çeşit zorbalık yaşandığı anlaşılmıştır.

Psikolojik taciz üzerine gerçekleştirilen öncü çalışmalardan biri de 1976 yılında Brodsky'nin işyerinde kötü muamele (harassment) ile ilgili yaptığı çalışmadır. Bu çalışmada Brodsky; lakap takma, günah keçisi yapma, fiziksel taciz ve iş baskısını, işyerinde en az cinsel taciz kadar sık karşılaşılan ve en az onun kadar önemli sayılabilecek taciz şekilleri olarak ifade etmektedir. Brodsky işyerinde tacizi, sık sık ve sürekli olarak çalışana eziyet etmeyi, yıpratmayı ve sınırlarını bozmayı amaçlayan, en sonunda onu kışkırtan, kızdıran, korkutan ya da huzursuz eden tüm davranışlar olarak tanımlamaktadır (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003).

Leymann'a göre, psikolojik tacizin kişiler arası rekabetin yarattığı psikolojik ve duygusal bir baskı aracıdır. Ancak Leymann psikolojik tutum ve davranışları işyeri ortamında meydana gelen diğer şiddet davranışlarından özellikle ayırmak gerektiğini bildirmektedir. Buna göre, psikolojik taciz çoğunlukla açık bir amaca uygun olarak belli bir periyotta ve sürekli olarak tekrarlanan kasıtlı tutum ve davranışları ifade etmektedir. Ayrıca Leymann, işyerinde mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişileri ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Leymann, çalışma yaşamında mobbinge dikkat ve ilginin, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır. O zamandan bu yana altmışın üzerinde makale ve kitabı kaleme almıştır. (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003: 3-4; Tınaz, 2011).

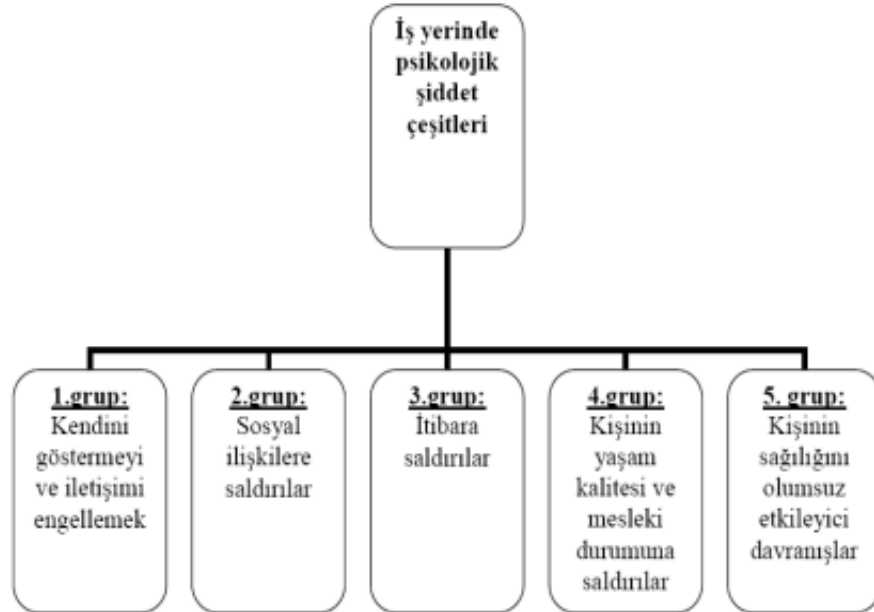
Pek çok ülkede yapılan çalışma zaman içinde henüz üzerinde tam uzlaşılmasa da psikolojik tacizin bir tipolojisini yapmayı olanaklı kılmaktadır. Devam eden bölümde, psikolojik tacize ilişkin görülen davranışların, Leymann temel olarak oluşturulan tipoloji anlatılmıştır.

2.2.Psikolojik Tacizin Tipolojisi

Psikolojik taciz sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve psikolojik tacizin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Psikolojik taciz süresince görülen davranışlar, tek tek ele alındığında, bazıları tamamen negatif olarak görülebilmese ve bazen de kabul edilemez olarak algılanmasına rağmen; bazıları ise, sadece normal etkileşim davranışları olarak değerlendirilebilir. Hatta bu davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir, tehlikeli bir silaha dönüşerek örnek bir psikolojik taciz olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı tacize dönüşür (Tınaz, 2011: 53).

2.2.1. Heinz Leymann'ın Psikolojik Taciz Tipolojisi

Leymann, bu araştırmanın da temelini oluşturan toplam 45 ayrı psikolojik taciz davranışı tanımlamış ve bunları davranışın özelliğine göre 5 grupta toplamıştır (Şekil 1). Leymann, her psikolojik taciz durumunda bunların hepsinin bulunmasının gerekli olmadığını ifade etmiştir. (Çobanoğlu, 2005: 71).



Şekil 1 Leymann'ın mobbing tipolojisi

Kaynak: Leymann, H. (1996) The Content And Development Of Mobbing At Work. European Journal Of Work And Organizational Psychology.

Leymann'ın (1996) 5 grup altında topladığı 45 psikolojik taciz davranışı aşağıda sıralanmıştır:

Birinci Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek

1. Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
2. Sürekli sözünüz kesilir.
3. Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
4. Yüzünüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
5. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
6. Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
7. Telefonla rahatsız edilirsiniz.
8. Sözlü tehditler alırsınız.
9. Yazılı tehditler gönderilir.
10. Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.
11. İmalar yolu ile ilişki reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar.

1. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
2. Kimseyle konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız engellenir.
3. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
4. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
5. Sanki orada değilmışsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup: İtibara Saldırılar

1. İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
2. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
3. Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
4. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
5. Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.
6. Bir özrünüzle alay edilir.
7. Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
8. Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.
9. Özel yaşamınızla alay edilir.
10. Milliyetinizle alay edilir.
11. Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
12. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
13. Kararlarınız sürekli sorgulanır.
14. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
15. Cinsel imalarda bulunulur.

Dördüncü Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar

1. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
2. Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
3. Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
4. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
5. İşiniz sürekli değiştirilir.
6. Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.
7. İtibarınızı sarsacak şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
8. Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
9. Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

1. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
2. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
3. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
4. Fiziksel zarar verilir.
5. Doğrudan cinsel taciz yapılır.

Psikolojik tacizin nihai amacı hedef seçilen kişilerin en son aşamada saf dışı edilmesi olduğundan, yukarıda sayılan 45 davranışın birlikte bulunması/uygulanması gerekli değildir. Hedefe ulaşıldığı noktadan sonra diğer davranışların uygulanmasına pratikte zaten ihtiyaç kalmayacaktır.

Tutar'a (2004) göre psikolojik tacizle ilgili gösterilen davranış örneklerinden bazıları şöyle sıralanabilir: Kişinin kendini ifade etmesi psikolojik taciz uygulayan üst tarafından sınırlandırılır, toplantılarda sözü kesilir ve sözüne önem verilmez, çalışma arkadaşlarıyla diyalog olanakları sınırlandırılır, azarlama ve karalama gibi eylemlere maruz bırakılır, başarıları görmezlikten gelinir ve başarısızlıkları abartılır, özel yaşamı sürekli eleştirilir, telefonla taciz ve rahatsız edilir, sözlü olarak tehdit edilir.

Çobanoğlu'na (2005) göre ise işletmelerde ve kurumlarda görülen yaygın psikolojik taciz davranışları şunlardır:

- a. Yapılan işler sürekli eleştirilir.
- b. Kişi umursanmaz ve sanki yokmuş gibi davranılır.
- c. Dini ve siyasi görüşleriyle alay edilir.
- d. Hakkında asılsız söylentiler çıkarılır.
- e. Hareketleri taklit edilmek suretiyle gülünç duruma düşürülür.
- f. Cinsel imalarda ya da sözlü cinsel tacizde bulunulur.
- g. Verilen işler geri alınır. Kişinin kendine güveni sarsılır.
- h. Kişinin itibarını ve kariyerini zedelemek için yeteneği dışında işler verilir.
- i. Psikolojik ve fiziksel olarak ağır işlerde görevlendirilir.

Tınaz'a (2011) ise psikolojik taciz, işyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir. Bu şiddet türünde, işyerinde saldırgan bir bireyin, işini daha iyi yapabilecek yetenek

ve güce sahip bir başka bireye veya bir grup bireye karşı, çalışma yaşamını zorlaştırıcı bir takım davranışları sergilemesi söz konusudur. Saldırı amaçlı bu davranışlardan bazıları şu şekilde de ifade edilebilir:

- a. Kin gütmek,
- b. Acımasız ve zalimce davranışlar,
- c. Kasıtlı kötü niyetli davranışlar,
- d. Aşağılayıcı davranışlar,
- e. Sarsmak,
- f. Bağırıp çağırarak iş yaptırmak,
- g. Kendi bildiğinin doğru olduğunda ısrar etmek,
- h. Güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,
- i. Sürekli olarak diğerlerini eleştirmek,
- j. Gereksiz sorularla rahatsız etmek,
- k. İşletme içinde daha yetkili konuma gelebilmek için başkalarının sorumluluklarını ellerinden almak.

Binbir'in (2007: 119) Leymann'ın çalışmalarına ilişkin aktardığı psikolojik tacizle ilgili bazı istatistikler bu olgunun ne kadar yaygın olduğunu göstermektedir:

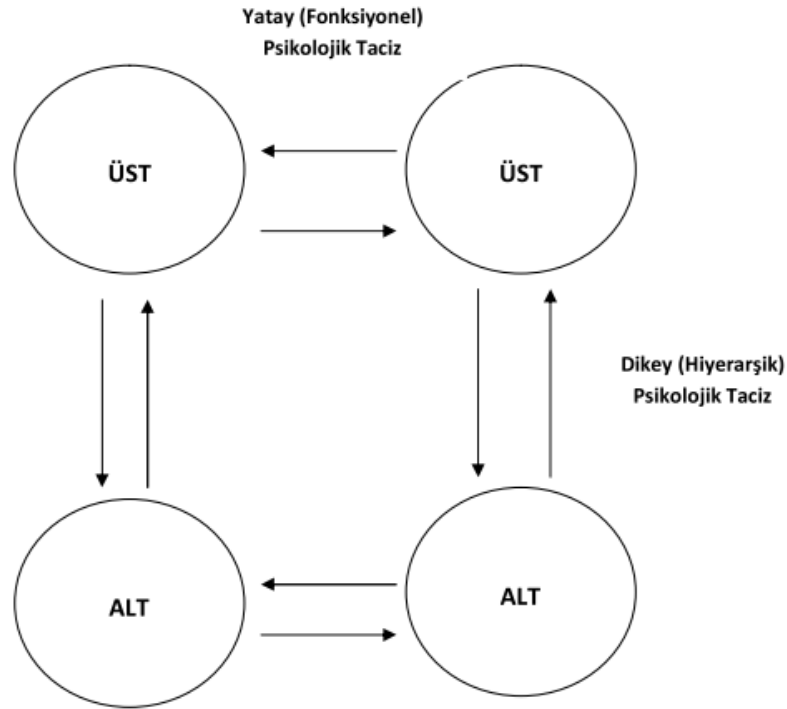
Leymann'ın çalışmalarına göre ABD'de yılda yaklaşık 4 milyon kişi mobbinge maruz kalmaktadır. İsveç'teki intiharların %15'i, doğrudan işyeri mobbing'i ile bağlantılıdır. HORNSTEIN, Brutal Bosses and Their Prey adlı kitabında her gün 20 milyon Amerikalının bir salgın hastalık gibi, işyerinde tacizle karşılaştığını belirtiyor. İngiltere'de çalışanların %50'sinin kariyerlerinin herhangi bir anında "zorbalığa" maruz kaldıkları biliniyor. Bu rakam İsveç için %25, Türkiye'de %20 olarak tahmin edilmektedir. Mobbing davranışlarında amaç, hedef alınan kişinin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkilemek ve onu saf dışı bırakmaktır (Binbir, 2007: 119).

2.3.Psikolojik Tacizin Türleri ve Nedenleri

2.3.1. Psikolojik Tacizin Türleri

Psikolojik taciz seçilen kriterlere göre farklı şekillerde sınıflandırılabilir. Örneğin Leymann'ın bir önceki bölümde verilen sınıflama psikolojik taciz davranışlarına göre yapılmış bir sınıflamadır. Psikolojik tacizin türleri bunun dışında da sınıflandırılabilir.

Psikolojik taciz, örgütsel yapıda incelendiğinde dikey psikolojik taciz veya yatay psikolojik taciz olarak ikiye ayrılır. Dikey psikolojik taciz, hiyerarşik psikolojik taciz olarak ta adlandırılır. Bu tür psikolojik tacizde üstler astlarına (yukarıdan aşağıya doğru) veya astlar üstlerine (aşağıdan yukarıya doğru) psikolojik taciz uygular. Yatay veya fonksiyonel psikolojik taciz ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine psikolojik taciz uygular. Bu psikolojik taciz türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye psikolojik taciz uygularlar (Tutar, 2004: 91). Hiyerarşik ve fonksiyonel açıdan psikolojik taciz, psikolojik tacizi uygulayan kişinin ve mağdurun örgüt içindeki yeri dikkate alınarak yapılmış bir sınıflandırmadır (Şekil 2).



Şekil 2 Dikey ve yatay psikolojik taciz

Psikolojik tacizin dikey ya da yatay olarak hüküm sürmesi örgüt kültürü ve hiyerarşik yapıyla ilgilidir. Hiyerarşi fazla ise psikolojik taciz çoğunlukla dikey, daha az ise çoğunlukla yatay olur (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:30).

2.3.1.1.Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Taciz

Dikey (hiyerarşik) psikolojik taciz, iki grupta incelenmektedir;

1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Taciz: Bu tür psikolojik tacizde amir tarafından doğrudan doğruya kurbanaya yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar uygulanır. Bir amirin veya yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı bir psikolojik taciz olgusu söz konusudur. Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasızca kullanmaya eğiliminde ise, bu kişinin daima etkin bir psikolojik tacizci olma olasılığı da mevcuttur. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik tacizin bilinen en yaygın nedenleri ise;

- Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde ortaya çıkan durumdur. Amir her türlü şekilde astın çalışmasını engellemeye, etkinliğini azaltmaya çalışır. Kıskançlık ve çekememezlik yaşayan yönetici örgüte yararlı olduğu halde başarılı ast üzerinde psikolojik taciz uygular.
- Yaş Farkı: Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde amir, o bireyi örgüt içindeki pozisyonu açısından tehdit unsuru olarak algılayabilirler. Çünkü genç çalışanlar kariyerlerini geliştirmek amacıyla güçlükleri yenmeye hazırdırlar. Korkuya kapılan amir, örgütü için vazgeçilmez olduğunu göstermek amacıyla genç astına karşı psikolojik taciz sürecini başlatabilir. Bunun tam tersi olarak amir daha genç, ast daha yaşlı olabilir. Bu durumda amir, kendini deneyimsiz görebilir ve bundan ötürü komplekse kapılabilir. Açığını maskeleyerek veya bir şekilde üstünlüğü göstermek amacıyla kendinden daha yaşlı astına karşı katı ve güç beğenir bir tutum takınabilir.
- Kayırma: Kayırılan kişi amir konumunda ise onu koruyan birilerinin bulunmasından dolayı gücüne güvenmektedir. Karakteri, zekâsı, çalışkanlığı, fikirleri veya herhangi bir özelliği kendisine uymayan astına mobbing uygulayabilir.

- Politik nedenler: Dikey psikolojik taciz bu tarzda uygulanmasının nedeni astın politik görüşünün amirinininkinden farklı olmasıdır. Akdeniz kültürü gibi politik görüşlerin açıkça konuşulduğu kültürlerde politik nedenlerden dolayı psikolojik taciz ortaya çıkması mümkündür (Tınaz, 2011: 124-133).

Psikolojik tacizin genellikle en çok görülen şekli üstlerin astlarına uyguladıkları tacizci davranışlarıdır. Yöneticiler; toplantıda tersleme, söz hakkı vermeme, yetkileri kısıtlama, saf dışı bırakma gibi taktikleri çalışanlarına kullanarak hâkimiyet kurmaya çalışırlar (Kardeşoğlu 2003:1).

Nedeni kıskançlıktan psikolojik sorunlara kadar her şey olabilecek davranışlarla yöneticiler, çalışanların hayatını zorlaştırmaya, verimini düşürmeye, kendilerine olan güvenlerini sarsmaya çalışırlar Statüsünü kaybetmekten kaygı duyan yönetici psikolojik taciz davranışlarına yönelebilir ya da can sıkıcı bir durumdan kurtulmak için bu davranışlarla sorumluluğu astlarına yükler (Minibaş ve İdiğ, 2009:11).

2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Taciz: Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik tacizde, çalışanlar kendi aralarında birlik olarak, amirlerine psikolojik taciz uygularlar. Bu tür psikolojik taciz amirin yetkisi astlar tarafından tartışılır duruma geldiği takdirde ortaya çıkar ve saldırganlar genellikle birden fazladır (Tınaz, 2011, s.145). Örneğin, çalışanların yöneticiyi kabullenmemesi, eski yöneticiye duyulan bağlılık, kıskançlık gibi (Atman, 2012, s.163).

Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan psikolojik taciz, dedikodu çarkının çevrilmesi, yapılan olumlu işleri üst düzeye iletmemeye, sürekli olumsuz geribildirimler verme, işleri geciktirme, bazı işleri sabote etme şeklinde olabilmektedir (Tutar, 2007:1).

Tacizciler, mağduru örgütün üst yönetimi karşısında zor durumuna düşürmek amacıyla amirlerinin talimatlarına uymazlar, bile bile yanlış yaparlar, arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkartırlar, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi amirlerine bildirmezler. Talimatların alınması ve bilgilerin verilmesinin gerekli olduğu

durumlarda hiyerarşik kademeye uymayarak, amirlerinin örgüt içindeki gereksizliğini hissettirmek amacıyla onu atlayarak bir üstüne ulaşırlar (Tınaz, 2011:143).

Üst yönetimin bu tür durumlara karşı koruyucu önlemler alarak, çalışanların güvende olduğunu hissettirmesi, örgütsel psikolojik sağlığı koruyucu tedbirler alması, örgütsel verimliliğin artırılmasına önemli katkı sağlayabilir (Tutar, 2004: 93).

2.3.1.2.Yatay (Fonksiyonel) Psikolojik Taciz

Eşit statüde bulunanlar arasında gerçekleşen psikolojik tacize, eşdeğerler arasında psikolojik taciz ya da yatay psikolojik taciz denilir. Bu psikolojik taciz türünde, genellikle birkaç kişi bir araya gelerek, bir kişiye psikolojik taciz uygular (Tutar, 2004: 91-93).

İşyerinde psikolojik tacizi uygulayan kişi ya da kişiler, mağdur ya da mağdurlarla benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip, aynı konumdaki iş arkadaşları ve/veya meslektaşlarıdır (Atman, 2012, s.163). Dikey psikolojik taciz genellikle açık ve görünür şiddet iken yatay psikolojik taciz, dikey psikolojik taciz kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar uyguladıkları psikolojik tacizi kabul etmeyerek bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görmektedirler (Tutar, 2007: 1).

Yatay psikolojik tacizde kurban, kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları, emsalleri arasından seçilir. Bir işyerine yeni alınan, atanan veya terfi ederek gelen yeni birey; kişiliği ve uzmanlığının özellikleriyle bir şekilde gruptaki bilinen ve kabul edilmiş iç dengeleri bozar. Bu; genellikle başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan,duygularını ve heyecanını saklamasını bilmeyen bir bireydir. Bu nedenle iş ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine karşı sergilenen haksız davranışlardan çok acı çeker. Bu tarz bir olgu, genellikle yetke ve işlerin belli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel yapıdaki bir işyerinde gerçekleşir. Bu çeşit bir örgüt içine katılan birey, sadece daha önceden belirlenmiş köklü hiyerarşik düzeni tehdit edici bir unsur olarak değerlendirilmekle kalmaz; aynı zamanda kendisiyle aynı düzeyde olan iş arkadaşlarının da kıskançlık ve nefret gibi olumsuz duygularına maruz kalır. Yatay psikolojik tacizin nedenleri arasında çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden ya da bölgeden gelmiş olma, ırk ve politik nedenler sayılabilir (Tınaz, 2011: 132-139).

2.3.2. Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Tarafları

Psikolojik tacizin nedenleri konusunda çeşitli fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Aslında yıldırmanın nedenlerini ayrıntılı biçimde ortaya koyan yeterli araştırma da bulunmamaktadır. Çünkü bu nedenleri ortaya koyacak tek bir yöntem yoktur. Bu konuda yapılan araştırmalar genelde görüşmeler sonucu elde edilen nitel bilgilerden elde edilmiştir. Psikolojik yıldırma tek bir nedene bağlamak doğru olmaz. Çünkü yıldırma birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi ile ortaya çıkabilir (Gökçe, 2006: 39).

Güngör'de (2008) psikolojik tacizin oluşumunun oldukça karmaşık ve pek çok faktörün rol aldığı bir süreç olarak ele alınması gerektiğini belirtir ve psikolojik tacizi tek bir nedene bağlamanın oldukça zor olduğunu işaret eder (14).

Psikolojik taciz, çalışma hayatındaki gelişmelere ve yasal düzenlemelere rağmen varlığını sürdürmektedir. Çünkü;

- Bu olumsuz davranışlar görmezden gelinip hoş görülmede hatta yönetim tarafından teşvik edilmektedir.
- Bu davranış şekilleri, cinsel taciz ve ayrımcılık gibi tanımlanmakta ve ayrı bir tanımlamaya gidilmemektedir.
- Kurbanlar, genellikle kendilerini tükenmiş hissettiklerinden yasal yollara başvurmakta kendilerini savunmamaktadırlar (Davenport vd., 2003: 1-2).

Psikolojik taciz sorununa makro boyutta bakıldığında, işsizliğin yükseldiği ve işten çıkarmaların giderek çoğaldığı ekonomik kriz dönemlerinde, psikolojik taciz uygulamalarının bilinçli bir şekilde arttığı ve işçinin sözleşmesini feshetme yolunda baskıların yoğunlaştığı göze çarpmaktadır. Bunun yanı sıra 1990'larda ağırlık kazanmaya başlayan kamudaki yeniden yapılanma çalışmaları (küçülme, etkinlik, verimlilik, taleplerdeki artış, artan stres oranı, iş güvencesinin olmaması gibi) da psikolojik tacizi arttırıcı bir faktördür. Mikro boyutta ise tam zamanlı çalışanların işten çıkarmada yaşanan güçlükler, kişinin kendi pozisyonunu yükseltmek veya istenmeyen kişileri elemek için kural dışı davranışlarda bulunması psikolojik tacize yol açmaktadır (Yıldız ve Kılış, 2010: 76).

Yapılan araştırmalara göre psikolojik tacize neden olan durumların oranları Şöyle saptanmıştır:

- %58 oranında mağdurun boyun eğmeyi reddetmesi ve kontrole direnç göstermesi.
- %56 oranında mağdurun psikolojik taciz yapan kişiden iş konusunda daha üstün olmasından kaynaklanan çekememezlik.
- %49 oranında mağdurun sosyal yetenekleri, olumlu tavırları ve işyerindekilerce sevilmesi.
- %46 oranında mağdurun kurum içinde yanlış giden olguları otoritelere bildirmesinin ispiyonculuk gibi algılanması.
- %42 oranında ise psikolojik tacizcinin acımasız kişiliği (Clarke 2002: 73).

Zapf tarafından psikolojik taciz mağdurlarıyla yaptığı görüşmelere dayanarak yapılan çalışmada mağdurlara psikolojik taciz nedenleri sorulmuştur. Mağdurlara göre psikolojik tacizin nedenlerinden bazıları ve mağdurlar tarafından belirtilme oranları Şöyle sıralanmaktadır:

- Psikolojik taciz uygulayan kişi: %62
- Örgüt iklimi: %49
- Yüksek stres: %45
- Örgütsel sorunlar: %32
- Sosyal grubun mağdurdan hoşlanmaması: %32
- Mağdurun kurallara adapte olamaması: %29
- Mağdurun farklı olması: %27
- Mağdurun performansının düşük olması: %2 (Güngör, 2008: 39)

Minibaş ve İdiğ (2009), psikolojik tacizin sadece davranışın kendisine, mağdura veya tacizciye bakılarak anlaşılamayacağını sisteme yapısı içinde bu olgunun biçim kazandığını ifade etmektedirler. Yazarlara göre bireyler çevrenin bir parçasıdır ve evre ile etkileşim içindedir. Psikolojik taciz olgusunun anlaşılması için psikolojik tacizci ve mağdur ilişkisi içinde kısıtlı kalmadan sistemik bir bakış açısıyla çevresel koşullar da dikkate alınmalıdır.

zen'de (2007), işyerinde psikolojik taciz sorununun tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreç olduğunu belirttikten kişilik özellikleri,

mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların bir etkileşimi sonucu ortaya çıktığını söylemektedir.

Leymann'da, psikolojik tacizin ortaya çıkma nedenlerini birey ve organizasyon temelinde şekillendirmiştir.

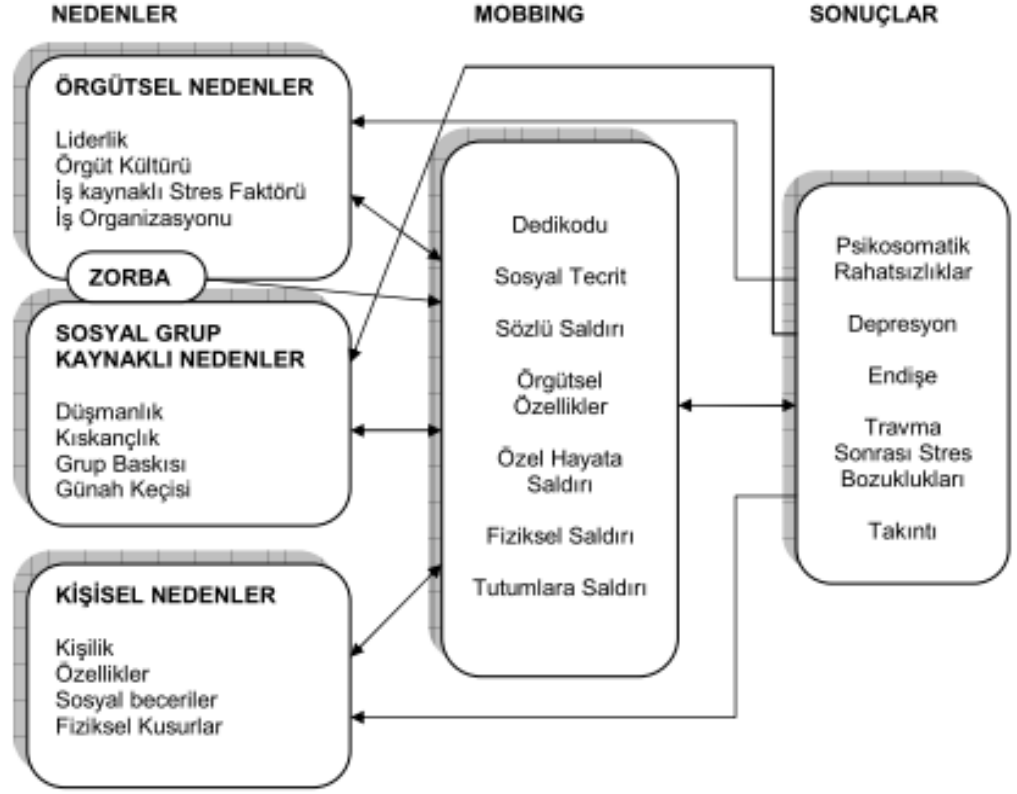
A) Birey

- a) Kişisel özellikler
- b) Demografik özellikler

B) Organizasyon

- a) Liderlik
- b) Örgütsel destek
- c) Örgüt iklimi
- d) Örgütsel adalet algısı (Leyman, 1996: 168).

Zapf ise psikolojik tacizin nedenlerini örgütsel nedenler, sosyal grup kaynaklı nedenler, kişisel nedenler ve zorbadan kaynaklanan nedenler olarak 4 grup altında incelemiştir. Aşağıda Zapf'ın psikolojik tacizin nedenleri ve sonuçlarını açıkladığı tablo yer almaktadır (Zapf, 1999: 71).



Şekil 3 Zopf'a göre psikolojik tacizin nedenleri ve sonuçları (Kaynak: Zopf, 1999: 71.)

Tabloda dikkat çeken şey, psikolojik tacizin sonuçları olan durumların tacizin nedenleri halinde de gelebilmeleridir. Bu tablo, psikolojik tacizin çok dikkatli ve sadece bir neden-sonuç ilişkisine indirgenerek incelenemeyeceğini çok iyi göstermektedir.

Psikolojik taciz nedenleri konusunda yapılan araştırmalar dikkate alınarak, psikolojik tacizin ortaya çıkış nedenlerini aşağıdaki gibi üç ana başlıkta toplamak mümkündür. Bu nedenler;

1. Psikolojik Taciz Mağduru İle İlgili Nedenler
2. Psikolojik Taciz Uygulayıcıları İlgili Nedenler
3. Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Nedenler

2.3.2.1. Mağdurla İlgili Nedenler

Literatürde farklı araştırmacıların farklı psikolojik taciz mağduru tiplerini tanımlamaları vardır.

Randall mağdurların mobbinge neden olabilecek kişilik özelliklerini gelişimsel açıdan incelemiştir. Buna göre, mağdurların korkak ve boyun eğe kişiler olmaları tutarsız disiplin ve otorite ile büyütölmelerinden kaynaklanabilmektedir. Aşırı korumacı ebeveynlerin yetiştirdiği çocuklar ise sosyal içe çekilme belirtileri olarak adlandırılan depresif görünüm, sosyal ilişkilerden kaçınma, reddedilme korkusu, incinmekten korkma, mutlu durumlarda bile memnuniyet gösterememe gibi özellikler taşıyabilirler. Bu çocuklar yetişkinliklerinde saflık duygularıyla bağımlı davranışlar gösterirler ve mobbingciler için potansiyel hedef olarak değerlendirilirler (Minibaş ve İdiğ, 2009: 47).

Huber'a (1994) göre, iş yerlerinde dört farklı tipteki kişi, psikolojik tacize kurbanı olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Bunlar;

- Yalnız bir kişi: Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek olabilir.
- Acayip bir kişi: Bir şekilde diğerlerinden farklı ve başkalarıyla kaynaşamayan herhangi bir kişi söz konusudur. Azınlık bir gruba dahil olan kişinin psikolojik yıldırma uğrama olasılığı çok yüksektir.
- Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da müşterinin övgüsünü almış bir kişi, kolayca çalışma arkadaşları tarafından kıskanılabilir.
- Yeni gelen bir kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması ya da yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla bir takım özelliklerinin bulunması psikolojik yıldırma kurbanı olma riskini artırır (Akt.Güngör, 2008: 53).

Psikolojik yıldırma hedef olan kişilerle yapılan görüşmelerde, bu kişilerin zeki, yetenekli, yaratıcı, başarı yönelimli, dürüst, güvenilir oldukları görölmektedir. Politik davranamayan bu kişiler, yeni fikirler geliştirdiği için psikolojik yıldırma

daha fazla hedef olmaktadır. Bu tür kişiler, daha yüksek pozisyonu olan personele tehdit oluşturacağı endişesi ile hedef seçilmektedir (Turan, 2006: 17).

Araştırmalar, psikolojik tacize uğrayan çalışanların genellikle yetenekli, işine bağlı, yaratıcı, farklılıkları ortaya çıkaran, değişime açık kişiler olduğunu göstermektedir (Davenport, Scwartz ve Elliott, 2003: 51).

Öte taraftan psikolojik taciz mağdurları, özgüveni düşük, çekingen ve çatışma yönetimi becerisi olmayan, kolay hedef olarak görülen kişiler olabilmektedir. (Einersan, 1999: 23).

Benzer şekilde, Leymann'a göre kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir (Leymann, 1990: 36). Psikolojik açıdan harap olmuş, depresyon yaşayan bir bireyden söz edildiğinde, ilk akla gelen, psikolojik yıldırımaya uğramış veya diğer bir deyişle kurban olarak seçilmiş kişidir. Psikolojik yıldırma sürecini, klasik bir dram olarak değerlendirdiğimizde, oyun içerisinde zararı en fazla gören aktör, kurbandır diyebiliriz (Tınaz, 2011: 103).

Psikolojik taciz uygulayıcısı, mağdurun karakter özelliğindeki bu zaafiyetleri fark etmiş olması mağduru kolay bir hedef olarak görmesini ve psikolojik taciz uygulamalarıyla ilgili cesaretlenmesine neden olmaktadır. Yüksek kaygı seviyesi ve düşük benlik değeri de genellikle mağdur kişilik özelliği kabul edilir. Ancak Hoel ve Cooper'a göre bu kişilik özelliklerinin psikolojik taciz nedeni mi yoksa sonucumu olduğu belirgin değildir (Minibaş ve İdiğ, 2009: 47).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre ise bazı meslek gruplarının şiddete uğrama riski daha yüksektir. Taksi sürücülerini, sağlık çalışanları, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, ev işlerine yardım edenler ve genellikle tek çalışan insanlar bu grubun içinde yer almaktadır. Cinsiyete göre mesleğe bakıldığında ise kadın öğretmenler, banka çalışanları ve satış elemanlarının mobbinge uğrama riskleri daha yüksektir (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 49).

Çobanoğlu Türkiye'de bankacılık, borsa ve eğitim gibi sektörlerde çalışan kişiler üzerinde yaptığı çalışmalarda, psikolojik tacize maruz kalan çoğu kişinin gerek fiziksel gerekse entelektüel olarak seçkin insanlar olduğunu, bunların yanında çok iyi bir kariyerleri, üstün kavrayış ve sezgi yeteneklerinin olduğuna dikkat çekmiştir. Yazar, psikolojik tacize maruz kalan kişilerin %80'inden fazlasının duygusal zeka açısından oldukça gelişmiş insanlar olduğunu da belirtmektedir. Ayrıca duygusal tacize uğrayanların büyük bir bölümünün (%70) duygu ve his

dünyası zengin kadınlardan oluştuğunu da ayrıca ortaya koymaktadır (Çobanoğlu, 2005: 52).

2.3.2.2. Psikolojik Taciz Uygulayıcıları ile İlgili Nedenler

Psikolojik tacizin ikinci ayağını oluşturan, olgunun yaratıcısı kişilerin neden uygulayıcı hale geldikleri veya neden uygulayıcı oldukları “mobbing” kavramı ile birlikte en çok merak edilen konulardan biri olmuştur.

Örneğin, İrlanda’da yapılan bir araştırmada, 30 psikolojik yıldırma mağduru ile yüz yüze görüşülmüştür. Bu araştırmada, görüşülen kişiler saldırganları zor kişilik özellikleri ile tanımlamıştır. Aynı araştırmada, psikolojik yıldırma vakalarında, saldırganların mağdurdan daha iyi bir konuma gelmek istediğini de ortaya koymuştur. Araştırmada her üç mağdurdan ikisi saldırganın kendisini kıskandığını belirtmiştir (Gökçe, 2006: 48-49).

Psikolojik taciz işyerinde mağdurun fiziksel ve ruhsal sağlığına, onuruna, kişilik haklarına, işle ilgili bilgi edinme haklarına, iş ortamındaki her türlü iletişim kanallarının işleyişine zarar vermek amacıyla belli aralıklarla ve düzenli olarak yapılan ahlak dışı saldırılarla sergilenen bir savaştır. Gerçek savaşta olduğu gibi işyerindeki psikolojik savaşta da amaç karşı tarafı daha önce bulunduğu durumdan çok daha kötü savunmasız ve zayıf bir duruma düşürmektir (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 37).

Freud’a göre insanoğlunun doğuştan getirdiği iki temel eğilimi vardır; “cinsellik” ve “saldırganlık”. Bu temel eğilimlerin güçlü olması, insanoğlunun toplum içinde uyumlu yaşamasını zorlaştırır. Psikolojik taciz uygulayıcıları, doğuştan getirdikleri bu iki dürtüden saldırganlık dürtüsünün etkisini daha fazla hissederler. Düşmanlık duyguları yüksek insanlardır. Kendilerine düşman bulmakta zorlanmazlar. Kontrollü gerilim stratejisi uyguladıkları için, düşmanlarının güçlü olmasını istemezler. Bu sebeple, güçlü düşmanlarını zayıflatmak ve yok etmek için ellerinden geleni yaparlar; ancak düşmansız da duramazlar (Tutar, 2004: 38-39).

Bazı araştırmalarda da psikolojik tacizin ortaya çıkma sebebini, psikolojik taciz uygulayıcılarının özgüvenlerinin yüksek olmasına ve çevresindekiler tarafından ulaşılamayacak kişiymiş gibi algılanmasına bağlamaktadırlar (Cemaloğlu, 2007:113). Bazı araştırmacılar ise, psikolojik taciz uygulayanları, genellikle ilgi görmek isteyen, zayıf kişilikleri nedeniyle övgüye aşırı ihtiyaç duyan silik karakterli

insanlar olarak tarif etmekte ve bu kişilerin oynadıkları, oynamak istedikleri senaryoları gerilim ve şiddet dolu görmektedir (Tutar, 2004: 39).

Leymann, insanların psikolojik tacize başvurmalarını dört temel nedene bağlamaktadır (Davenport, 2003: 58);

1. Birisinin bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak: Psikolojik taciz uygulayıcısı tacizi, grubun uyumunu korumak adına; kişiyi grup kurallarına uymaya zorlamak ve uymadığı durumda ise elimine etmek için bir yöntem olarak kullanır.
2. Düşmanlık etmekten haz almak: Psikolojik taciz uygulayıcısı kurum içindeki hoşlanmadığı kişiden kurtulmak için psikolojik tacize yönelir.
3. Can sıkıntısı içerisinde zevk arayışı: Psikolojik taciz uygulayıcısı karşıdaki insana eziyet etmekten keyif almaktadır.
4. Önyargılarını sağlamlaştırmak: Psikolojik taciz uygulayıcısı sosyal, cinsiyete dayalı ya da etnik ayrımcılık nedeniyle kurum içindeki kişiye yönelik oluşan önyargıları güçlendirerek bireyin damgalanmasını amaçlamaktadır.

Walter'a göre ise psikolojik tacizin uygulayıcıları (Walter, 1993: 39);

- İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanını seçen;
- Bir psikolojik yıldırma ortamı yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapan;
- Psikolojik yıldırmanın, karşıdaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden;
- Hiçbir suçluluk duygusu duymayan;
- Sadece suçsuz olduklarına inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını da zanneden;
- Suçu başkalarına yükleyen, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

Cemaloğlu (2007), psikolojik taciz davranışı sergileyenler genellikle bunu bir alışkanlık haline getirdiklerini ve bu kişilerin her türlü ortamda psikolojik taciz uygulayabilecekleri çalışanları bulabildiklerini söylemekte ve davranışları karşılıksız bırakıldığında taciz davranışlarının artarak sürdüğünü belirtmektedir.

2.3.2.3. Örgüt (İşyeri) ile İlgili Nedenler

Örgütlerde psikolojik yıldırmanın ortaya çıkmasına neden olabilecek birçok faktör olabilir. Bu faktörler genel anlamda örgütün politikasına, yapısal özelliklerine ve örgütsel sürece ilişkin faktörlerdir (Tutar, <http://www.canaktan.org>).

- Örgütsel Politikalara İlişkin Psikolojik Taciz Faktörleri: Adaletsiz başarı değerlendirmeleri ve ücret eşitsizlikleri, örgütsel kuralların katılığı, çelişkili yöntemler, gerekçi olmayan iş tanımları.
- Örgütün Yapısal ve Yönetimsel Özellikleri: Merkeziyetçilik ve kararlardan dışlanma, yükselme olanaklarının azlığı ve aşırı formaliteler, bölümler arası karşılıklı bağımlılık, yürütme ve dayanışma birimleri arasındaki çatışma.
- Örgütsel Süreçler: Yetersiz iletişim ve yetersiz bilgi, başarı düzeyi ile ilgili yetersiz geri bildirim, belirsiz ve çelişkili amaçlar, subjektif yönetim anlayışı, örgütsel liderliğin yokluğu, zayıf yönetim.

Çalışanın içinde bulunduğu örgütün bazı özellikleri de, psikolojik tacizin nedenleri arasında yer almaktadır. Bunlar liderlik tarzı, kötü yönetim, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iklimi, işin karmaşıklığı ve kontrol, rol çatışması ve belirsizliği, stres, işyeri katılım mekanizmalarının zayıflamasıdır (Özen, 2007: 17).

Dejours psikolojik tacizi, “iş organizasyonu, yönetim biçimi ve değerlendirme şekli sonucunda oluşan dış psikolojik baskılar nedeniyle bireyin iş yerinde yaşadığı sosyal yabancılaşmadır” şeklinde tanımlayarak örgütün çeşitli özelliklerinin psikolojik tacizde ne kadar önemli bir yeri olduğunu vurgulamıştır (Minibaş ve İdiğ, 2009: 57).

Tutar, örgütlerde mobbinge neden olan faktörlerden en önemli gördüklerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Tutar, 2004: 95-96):

- İş tasarımındaki yetersizlik,
- Örgütsel liderliğin yetersizliği,
- Kurbanın mesleki yetersizliği ve örgütsel statüsünün düşüklüğü,
- Örgütte düşük moral standartları.

Yöneticiler çatışmayı çözmek yerine taraflardan birinin destekliyor ya da çatışmayı yok sayıyorlarsa çatışma daha da derinleşip belirli bir süre sonra psikolojik tacize dönüşebilir (Leymann, 1996: 177).

Genelde katı hiyerarşik yapıya sahip örgütlerde psikolojik tacizi ortaya çıkaracak bir örgütsel yapı mevcuttur. Çünkü böyle yerlerde yönetim gücünü, insani yapıları göz ardı ederek kullanır. Geniş örgütlerde de küçük olanlara oranla daha sık psikolojik taciz yaşanır. Ayrıca hizmet sektöründe olduğu gibi, üretim kalitesinin ve niceliğinin belirsizliği de psikolojik tacize kaynaklık eder (Toker, 2008: 41).

Fazlasıyla hiyerarşiye dayalı bir yapı, açık kapı politikasının olmaması, yetersiz iletişim, zayıf liderlik, yetersiz sorun çözebilme yeteneği ya da çatışma yönetiminin etkisiz olması ve şikayet prosedürlerinin yeterli olmaması, yaygın günah keçilik zihniyeti, ekip çalışmasının yetersiz olması ya da olmaması, gibi nedenler kötü yönetimin bir unsuru olarak işletme içinde psikolojik taciz davranışlarına ortam oluşturmaktadır (Davenport vd., 2003).

Psikolojik tacizin işyerlerinde ortaya çıkmasının işyeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri arasında hatalı personel seçim ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki sayılı pozisyonları elde etmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir. Bu ana nedenler dışında, işyerinde psikolojik tacize yol açan şu nedenlerin de anımsanması gerekir (Tınaz, 2011: 123-124);

- Tacizin, örgüt içi disiplinin sağlanması, verimin artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılması
- İnsan kaynakları masraflarının en düşük düzeye çekilmesi
- Hiyerarşik yapının fazlalığı
- “Kapalı kapı” politikasının uygulanması
- İletişim kanallarının zayıflığı
- Çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikayet işlemlerinin yetersizliği
- Yetersiz liderlik
- Günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması
- Takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olması
- Örgüt içi değişim eğitimine gereken önemin verilmemesi

Yönetim stilleri de psikolojik tacizin oluşumunu etkileyebilmektedir. Birey odaklı yönetimlerde kurum çıkarları ikinci plana atılabilmekte ve gruplaşmalar meydana gelebilmektedir. Böyle bir durumda, iş yönelimli olanların diğer çalışanlara psikolojik taciz davranışları sergilemeleri söz konusu olabilir. Üstleri tarafından adil olmayan muameleye maruz kalanlar, daha fazla saldırganlık eğilimi gösterir.

İşlerinde gösterdikleri çaba sonucu aldıkları karşılıkların adaletsiz olduğunu düşünenler bu adaletsizliğin kaynağına yönelik saldırganlık gösterebilirler. Örgütlerde etik olmayan uygulamalar söz konusu ise çalışanlar arasında psikolojik taciz daha kolay yayılabilmektedir (Minibaş ve İdiğ, 2009:59-61). Leymann da, psikolojik tacizin nedenleri arasında iyi organize edilmemiş bir çalışma metodu, yeteneksiz ve ilgisiz bir yönetimin olduğunu belirtmiştir (Leymann, 1996: 177).

Örgüt kültürü de psikolojik tacizin örgütsel nedenleri arasında yer almaktadır. Bazı örgütlerde psikolojik tacize imkan tanıyan ya da psikolojik tacizi yok sayan kültürler hâkimken, bazı örgütler daha doğrudan bir tutum sergilemekte ve bu kurumlarda psikolojik taciz örgüt kültürünün bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır (Güngör, 2008: 26).

Psikolojik taciz bazı zamanlar örgütte gizliden teşvik de edilebilir. Örgütler, Davenport, Schwartz ve Elliot'a (2003), çeşitli nedenlerle psikolojik taciz uygulamaya itilirler. Bu nedenler:

- Örgüt içinde istenmeyen bir kişiden kurtulmak istendiğinde,
- Örgüt içinde istenen değişime ayak uyduramayanlar olduğunda,
- Çalışanların güncel bilgi ve teknolojideki değişikliklere ayak uyduramaması durumunda,
- Küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması istendiğinde,
- İşgücünün genç çalışanlardan oluşturulması istendiğinde,
- Çalışanların örgütün yeni amaçlarını benimsemedikleri durumlarda,
- Herhangi bir konuda örgütsel başarının artırılması istendiğinde,
- Örgütün yönetim kademelerinde radikal değişiklikler olduğunda,
- Örgütün liderlerinin duygusal zekâdan yoksun olmaları durumunda,
- Örgüt yönetimi örgüt içindeki alt gruplar arasında yaşanan güç çekişmelerinde gruplardan birinin yanında tavır takındığında,
- Örgütün maliyet bazlı düşünerek daha pahalı olan eski personeli daha ucuz olan yenisiyle değiştirmek istemesi.

Psikolojik taciz, Türkiye'de daha çok işverenin, çalışanın kendiliğinden işten ayrılmasını sağlamak için başvurduğu bir yöntem olarak görülmektedir. Bu yargı kamuoyunda neredeyse işverenleri haklı çıkartacak bir anlayış olarak yerleşmiştir (Özer, 2009: 19).

Çalışanlar günümüzde hızlı ve sürekli değişimle karşı karşıyadır. Baron ve Neuman örgütlerde değişim ile saldırgan davranışlar arasında yakın ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Prim ve mesai gibi ödemelerdeki düşme, örgütsel yapıdaki değişimler, iş güvenliğinin azalması ve iş ortamındaki sosyal değişim sırasında çalışanlar kayıp duygusu ve yoğun stres hissedip değişime direnç gösterebilirler. Bu durumda üst yönetim ve üst yönetimin baskısıyla orta kademe yöneticiler psikolojik taciz davranışları sergileyebilirler (Minibaş ve İdiğ, 2009: 62).

Psikolojik tacizin sık yaşandığı iş alanları ise bankacılık, sigortacılık, sivil servisler, savunma sektörü, üniversiteler, özel kamu hizmeti veren şirketler (elektrik, su, doğalgaz vb.), sağlık ve eğitim sektörü, acil servisler ve (Avrupa ülkeleri ve ABD’de) kiliselerdir. Bu iş alanlarında, gücü elinde bulunduranın bu gücü kötüye kullanması, psikolojik tacizi ortaya çıkaran en önemli kaynaktır (Toker, 2008: 47).

2.4. Psikolojik Tacizin Aşamaları

Psikolojik taciz, rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreçtir. Kurban bireye zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç, en ağır sonuca ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli aşamalarda da son bulabilir (Tınaz, 2011: 64).

Psikolojik taciz sürecinde kurbanı en fazla etkileyen psikolojik tacizin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Psikolojik taciz arttıkça ve süresi uzadıkça etkisi de artar (Tutar, 2004: 16).

Yapılan çalışmalar psikolojik tacizin sadece bir olay değil, aşamalı olarak değişkenlik gösteren bir süreç olduğunu göstermiştir. Tacizin ilk evrelerinde mağdur genellikle, dolaylı ve akıllıca olduğundan belirlenmesi kolay olmayan davranışlara maruz kalınır. Daha sonradan direkt saldırgan eylemler görünür. Mağdur açıkça izole edilir, toplum içinde aşağılanır. Sonunda şiddetin bütün fiziksel ve psikolojik araçları kullanılır (Einarsen, 1999: 19).

Leymann, psikolojik tacizin anlaşmazlık, saldırgan eylemler, yönetimin katılımı, zor veya akıl hastası olarak damgalanma ve işine son verilme olmak üzere beş aşamadan oluşan bir süreç olduğunu ifade etmiştir (Davenport vd. ,2003).

İşveç ve Alman modeli olarak da bilinen Leymann’ın modelini İtalyan toplumuna uygun hale getiren Ege, modele “sıfır durumu” ve “çift taraflı psikolojik taciz” olgularını eklemiştir.

Sıfır psikolojik taciz (mobbing) durumu, hemen her firmada gözlemlenebilen günlük ve doğal iş yaşantısını anlatmaktadır:

- Normal ve anlaşılabilir bir psikolojik çatışma görülebilir.
- Genelde herkes herkese karşıdır. Olaylar bir şahsa indirgenmemiştir.
- Küçük görüş ayrılıkları, tartışmalar, hafif suçlamalar vardır (Çobanoğlu, 2005: 91-92).

Çift taraflı psikolojik taciz (mobbing) durumu ise aile ve birey arasında sıkı bir bağa dikkat çekmektedir. Bu koruyucu aile modelidir (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008: 35). Çift taraflı psikolojik taciz, İtalyan kültüründekine benzer biçimde Türk toplumunda da görülen güçlü birey-aile arasındaki bağ nedeniyle, bireyin psikolojik tacize uğraması durumunda bu durumun nihayetinde tüm aileyi bile felç edecek düzeye kadar etkileme potansiyeli anlatmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 96-97). Tınaz, Bayram ve Ergin (2008), Ege'nin önerdiği modelin, İtalya gibi bir Akdeniz ülkesi olmamızdan dolayı bizim kültürümüze daha uygun olduğunu düşünmektedir.

Björkvist ise, psikolojik taciz davranışlarının derecesine odaklanan üç aşamalı bir model önermiştir. Birinci aşamada, mağduru alçaltmak için hakkında dedikodu yaymak gibi zorbalığın dolaylı şekilleri kullanılır. İkinci aşamada, doğrudan saldırgan davranışlar ortaya çıkar. Kurban izole edilir, herkesin içinde küçük düşürülür ve onunla dalga geçilir. Zorba, kurbanı alçaltan davranışlarının haklı olduğunu düşünür ve bu davranışından dolayı suçluluk hissetmez. Üçüncü aşamada ise artık doğrudan saldırgan davranışlarının son şeklidir ve burada güç kullanılır. Kurban psikolojik olarak rahatsız olduğu gerekçesiyle suçlanır, karalanır ve özel yaşamıyla ilgili bazı bilgilerin ortaya çıkarılacağı ile ilgili tehdit edilir. Leymann ve Björkvist modelleri, zorbalık davranışlarının zamanla daha kötü hale geleceği ve son aşamada kurbanın kendisini bu durumla başa çıkma konusunda güçsüz ve çaresiz hissetmeye başladığı konularında ortak noktada buluşur (Zapf, Gross, 2001: 501).

Tutar (2004) ise Türkiye'de yapılan araştırmaları da göz önünde bulundurarak psikolojik taciz sürecini dört aşamada tanımlamıştır;

- a. Anlaşmazlık: Kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla, karakterize edilir. Henüz psikolojik taciz değildir fakat psikolojik taciz davranışına dönüşebilir. Zayıf kişilikli insanlar “güç”ten yana tavır takınarak, psikolojik taciz mağduruyla

ilişkilerini en asgari düzeyde tutarlar, şikâyet kanalları sınırlandırılmaya çalışılır, diğer çalışanlardan izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara iyi gözle bakılmaz, onun da bir psikolojik taciz mağduru olma riskinden söz edilir. Mağdur görmezlikten gelinir; “yokmuş” gibi davranılır ve haklarına ve kişiliğine saygı gösterilmez.

- b. Saldırganlık: Bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, psikolojik taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir. Mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılır, asılsız dedikodu çıkarılır, çeşitli iftiralara maruz bırakılır, alaya alınır, başarıları küçümsenir ve başarılarının nedeni dış faktörlerde aranır, herhangi bir kusuru ile alay edilir ve kusurları kendi kişisel faktörleriyle izah edilmeye çalışılır, psikolojik sağlığı konusunda ileri geri konuşulur, “Tehlikeli” olduğu yönünde şaya yayılır, siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir, inançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur, öz saygısını olumsuz yönde etkileyecek davranışlarda bulunmaya zorlanır, kararları sürekli sorgulanır, dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır, küçük düşürücü isimlerle çağrılır, unvanları göz ardı edilir ve kendisine karşı saygısız bir dil kullanılır.
- c. Kurumsal Güç: Yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa da, durumu yanlış yargılayarak, bu negatif döngüde işin içine girer ve kurban, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır. Örgüt, psikolojik şiddeti görmezden geldiği, göz yumduğu, hatta kışkırttığı için, kurban, çok sayıda ve örgütsel gücü arkasına alan kişi karşısında, kendini, çaresiz görür ve psikolojik taciz süreci tamamlanmış olur. Üst yönetimin psikolojik taciz görmezden gelmesi, hatta teşvik etmesi, sendromun büyümesine neden olur.
- d. İşine Son Verme: Psikolojik şiddeti sarsıntısı, travma sonrası stres bozukluğunu tetikler. Kovulmadan sonra, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder. Mağdur işini bırakmakla da psikolojik şiddet baskısından kurtulamaz. Mağdur fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır, bayan mağdurlar ima yoluyla sözlü veya fiili olarak cinsel tacize maruz bırakılır.

Bu çalışmada Leymann tipolojisi temel alındığından, psikolojik tacizin aşamaları bakımından da Leymann'ın beş aşamalı süreci aşağıda ayrıntılı olarak anlatılacaktır.

2.4.1. Çatışma (Kritik Olay)

Bu aşamada çatışma olarak tanımlanabilecek tetikleyici bir kritik olayın ortaya çıkması söz konusudur. Bu olay kişisel bir anlaşmazlıktan kaynaklanabileceği gibi işe ilişkin bazı nedenlerden dolayı da doğabilir. Psikolojik taciz, bu nedenle tırmanmış bir çatışma olarak tanımlanabilir. Bu aşamada henüz psikolojik taciz söz konusu değildir ama mevcut çatışma psikolojik taciz davranışına dönüşme potansiyeli taşımaktadır. Bu aşamada çatışmanın ne şekilde bir psikolojik taciz vakasına dönüşeceğini kestirmek mümkün değildir (Leymann, 2009:1).

Mağdur genellikle bu aşamada, savunmacı bir tutum içindedir. Sürekli çevresindekilere ne olup ne bittiğini anlatmaya çalışır. Bu davranışı, onun çevresi tarafından dayanıksız, stresle baş edemeyen biri olarak algılanmasına neden olur (Minibaş ve İdiğ, 2009: 16).

Ancak bu evrede mağdur herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık da hissetmeyebilir (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 31).

2.4.2. Saldırgan Eylemler

Bu aşamada, saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılar başlar. Birinci aşamaya bağlı olarak, kişiye karşı psikolojik taciz davranışları eyleme dönüşmektedir. Zaman içerisinde kurban grup içinde yalnız bırakılıp cezalandırılmaya çalışılmaktadır. Adeta günah keçisi haline getirilmektedir (Davenport vd., 2003).

Günlük etkileşim içinde saldırgan eylemler olarak tanımlanmayabilecek davranışların, neredeyse her gün uzun bir zamana yayılarak ve kötü niyetle uygulandığında kapsamı değişebilir ve bunlar psikolojik taciz davranışlarına dönüşebilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, bu evrede psikolojik taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir (Leymann, 2009:1). Bu evreye çatışmanın olgunlaşması adı da verilebilir. Bu evrede, saldırılar sistematiklik ve süreklilik arz etmeye başlar (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 31). Hedef kişiye

yönelik davranışlar kişiyi cezalandırmaya yönelik bir durum alır. Saldırganlık devam ederken, mağdurun direnci tükenmeye başlar. Mümkün olduğunca iş ortamından uzaklaşmak ister, psikolojik taciz uygulayıcısıyla karşılaşmamak için sosyal ortamlara katılmaktan kaçınır. Kendini tecrit edip, yalnız kalmaya çalıştıkça çevresiyle iyi geçinemediğine ilişkin söylentiler artmaya başlar (Minibaş ve İdiğ, 2009: 16). Mağdur birey zamanla kendini beceriksiz ve başarısız değerlendirmesiyle psikosomatik rahatsızlıklar yaşamaya başlar. Bu evrede mağdurların büyük bölümü ilaç desteği almak zorunda kalır (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 31).

2.4.3. Yönetimin Devreye Girmesi

Yönetim ikinci aşamada yer almamışsa bile duruma önyargıyla yaklaşarak, mağdurun aleyhine tavırlar sergileyerek yöneticisinin tarafında yer alır. Böylece yönetim de psikolojik taciz süreci içerisindeki yerini alır. Böylece kurban örgütlü ve kurumsal bir güçle karşı karşıya bırakılır (Davenport vd, 2003; Tutar, 2004).

Bu aşamada örgütün ya da insan kaynakları biriminin yöneticilerinin devreye girmesi söz konusudur. Yönetim, sürecin içine dâhil olduğunda olgu resmi bir boyut kazanmış olur. Birinci ve ikinci aşamalarda sürecin dışında kalmış yönetimin bu aşamada hatalı yargılara varması olağan bir durumdur (Güngör, 2008:64). Bireyin çalışma arkadaşları ve yönetimin, çevre faktörleri yerine mağdurun kişisel özelliklerine yönelik açıklamalar getirmeye çalışmaları bu önyargıların temel nedenidir. Oysa psikolojik tacize uğramış bireyin kişiliği oldukça deforme olmuştur, kişi rasyonel davranmakta zorlanmaktadır, olaylara psikolojik taciz öncesinde verdiği tepkileri vermemektedir. Yönetim, örgüt içinde işlevinin gereği olan sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunu reddetmiş olur (Leymann, 2009:1).

Bu aşamada mağdurun kişilik özelliklerine göre karar vermenin yanında yönetimin çeşitli hataları söz konusu olabilir. Psikolojik taciz uygulayıcısının zarar verme amacı göz ardı edilebilir, yalnızca mağdurun davranışları gözlemlenebilir, ortamın bozulmaması için olayın derinliğine inilmez ve çatışma görünürde yatıştırılır ya da alınan önlemler mağdurdan bağımsız olarak kararlaştırılır. Mağdurun hakları, olan biteni mağdurun ağzından dinlemeyi reddetmek, yazılı şikâyetinde bulunmasına izin vermemek, yeni bir iş bulmasına engel olmak gibi eylemlerle yönetim tarafından ihlal edebilir (Minibaş ve İdiğ, 2009: 17). Yönetim, var olan sorundan kurtulmaya çalıştığından sorunun kaynağı olarak görülen mağdurdan kurtulmaya çalışmaktadır.

2.4.4. Damgalanma

Psikolojik tacize maruz kalan kişi, karşılaştığı sorunları çözebilmek için özellikle işyerindeki sosyal olgularla ilgili yeterli eğitimden yoksun bir psikiyatristten ya da psikologdan destek almaya çalışırsa, bu uzman kişilerin mağdurun durumunu yanlış yorumlama riski çok yüksektir (Leymann, 2009:1). Sürecin bu aşaması özel bir önem taşımaktadır; çünkü bu yanlış yorumlar sonucunda psikolojik tacize kurbanlarına “paranoya” veya “kişilik bozukluğu” gibi teşhisler konulur. Yönetimin yanlış yargısı ve psikolojik tacize ile ilgili yeterli bilgileri olmayan sağlık uzmanlarının bu tanılarını, negatif döngüyü hızlandırır (Tınaz, 2008: 64). Bu aşamada mağdur kendini savunmak için tepki verdikçe çevresi tarafından tahammül edilemez biri olarak algılanır, her davranışı şüphe ile izlenir ve çevresinde çatışmanın sorumluluğunu ona yükleme eğilimi doğar (Minibaş ve İdiğ, 2009: 17).

2.4.5. İşe Son Verme

Bu aşama artık patlamanın gerçekleştiği, mağdurun işine son verildiği veya kendi rızasıyla işten ayrıldığı evredir (Güngör, 2008: 65). Bu aşamada mağdurun çevresi ile ilişkileri bozulmuş, dengesi kaybolmuş olduğu için birey çalışamaz duruma gelmiştir. Mağdurun yaşadığı psikosomatik hastalıklar tablosu daha da ağırlaşır (Leymann, 2009:1). Bu evrede ortaya çıkan durumlar şunlardır (Minibaş ve İdiğ, 2009: 18; Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 32):

- Mağdur başka bir bölüm veya merkeze nakil edilebilir ya da sürekli yeri değiştirilir. Eğer bu karşılıklı alınmış bir karar değilse mağdur tarafından bir ceza olarak algılanacaktır.
- Bulunulan mevkiinin düşürülmesi ve daha az önemli görevlere verilmesi söz konusu olabilir. Gereksiz ve basit işlerle uğraşıp iş arkadaşlarıyla kısıtlı iletişim içindeyken mağdurun öfkesi arttığı için olumlu davranmasına olanak yoktur.
- Mağdur uzun süren hastalık dönemi yaşayabilir. Mağdurun uzun süreli sağlık raporları alması geçici bir çözümdür çünkü geri döndüğünde kendini, problemin daha da arttığı bir durumda bulur.
- İşletme çözümü mağdurun uzaklaştırılmasında gördüğünden malulen emekli olmasına, tazminatla işten çıkarılmasına ya da mağdurun psikiyatri kliniğine yatırılmasına karar verebilir.

- Hangi yoldan olursa olsun, mağdur iş ortamından ayrıldıktan sonra bile duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik rahatsızlıklar devam eder, hatta bezen tablo daha da ağırlaşır. Bu durumda mağdur intihar girişiminde bulunabilir.

Her işyerinde psikolojik taciz sürecinin son evreye kadar ulaşması şart değildir. Psikolojik tacize maruz kalan kişi, önceki evrelerden her hangi birinin sonunda da işten ayrılabilir veya çıkartılabilir (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 32).

2.5. Dünya ve Türkiye’de Psikolojik Taciz ile İlgili Hukuki Düzenlemeler

2.5.1. Dünyada Psikolojik Taciz ile İlgili Düzenlemeler

Psikolojik taciz batıda, özellikle de Leymann’ın çalışma ve çabalarından sonra, 1980’li yıllarda tanımlanıp incelenmeye başlamıştır. Daha sonrada değişik ülkeler psikolojik taciz İş Yasalarında ve Ceza Yasalarında yer vermiştir.

Günümüzde İsveç, Fransa, İngiltere, Belçika ve Polonya psikolojik tacizi açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir. Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerde ise, psikolojik tacize karşı açık koruma öngören bir yasal düzenlemeye rastlanmamakta ancak söz konusu ülkelerin psikolojik taciz olgusunu tanıyıp konuya dair çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu tür bir tacize uğrayanları, çeşitli mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü de söz konusudur (İlhan, 2010).

ABD’de Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanarak Kongre’ye sunulan ve eyaletler için örnek oluşturması beklenen bir rapor söz konusudur. Bu rapor, aşırı düzeyde duygusal saldırıda bulunan kişilerin bu davranışlarını ağır suçlar kapsamında değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Raporda psikolojik taciz kapsamında bazı incitici, baskı altına alıcı, küçük düşürücü ve yılgınlığa sürükleyici hareketler, bir seri hâlinde sergilendiğinde suç teşkil eden bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Mevcut düzenlemeler ve yapılan çalışmalara karşın, henüz AB düzeyinde psikolojik tacize karşı koruyucu bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Öncelikle

yapılması gereken birlik düzeyinde ortak bir tanımda uzlaşılmasıdır. Daha sonra mevcut düzenlemelere bir takım eklemeler yapmak suretiyle veya sadece bu konuya özel yeni bir yasal düzenleme yapılarak çalışma hayatındaki bu risk alanı koruma altına alınmalıdır (Güngör 2008:157).

AB bünyesinde yürürlükte olan düzenlemelere bakıldığında ilk olarak Konseyin 1989 yılında çıkarmış bir direktif (89/391/EEC) göze çarpmaktadır. Bu direktif genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini ele almaktadır. Fakat çalışanların iş hayatında karşı karşıya kaldıkları bir risk olan psikolojik taciz de bu direktif kapsamında değerlendirilmektedir. AB dâhilinde doğrudan psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmalardan biri de Avrupa Parlamentosu'nun 2001 yılında almış olduğu "İşyerinde Tacize İlişkin Tavsiye Kararı" (Resolution on Harrassment at the Workplace 2001/2339'dır. Ayrıca Avrupa Komisyonu 2002-2006 yıllarını kapsayan işçi sağlığı ve güvenliği stratejisi belgesinde "psikososyal" problemler başlığı altında, çalışma hayatında yeni bir risk alanı olarak psikolojik taciz yer vermiş ve bu konuda ayrıca bir direktif hazırlanmasının gerekliliğine de dikkat çekmiştir. (Seward ve Faby, 2003: 16).

2.5.2. Türkiye’de Psikolojik Taciz ile İlgili Düzenlemeler

Psikolojik taciz, Türkiye’de de ceza ve iş hukuku sistemi çerçevesinde yer bulmaya başlamıştır. 25 Aralık 2008’de Adalet Komisyonu’ndan geçen ve Meclis tarafından Mart 2011’de kabul edilen 6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nda işverenin psikolojik tacize karşı da önlem almakla yükümlü olduğu söylenmektedir. Türk hukuk sisteminde psikolojik taciz ile dolaylı olarak ilgili pek çok madde olmasına rağmen, doğrudan “psikolojik taciz” ile ilgili ilk madde bu olmuştur.

Yeni Borçlar Kanunu madde 417’ya göre “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük kuralına uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Bu madde ile birlikte psikolojik taciz ilk kez kanunda tanımlanmış ve mağdurların psikolojik dava açabilmelerine imkan sağlanmıştır.

Yukarıda anılan kanun maddesinden önce iş kanunlarında dolaylı olarak, daha çok da çalışanın fiziksel sağlığına yönelik düzenlenmiş ancak psikolojik tacizi de kapsayacak şekilde yorumlanabilir madde ve düzenlemeler mevcuttu. Örneğin İş Yasasının 77. Maddesinde, “işverenler işyerlerinde iş sağlığının ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak....yükümlüdür.” ibaresi bulunmaktadır. Bu iş sağlığı ve güvenliğinin sadece fiziksel riskleri değil aynı zamanda psikolojik riskleri de kapsadığı yönünde bir yorumda bulunulabilir. Aynı maddeye göre işverenler; “iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadır (Centel, 2005: 87).

Türk İş Hukuku’nda işçiye yönelik psikolojik tacizle ilgili açık ve doğrudan bir düzenleme olamamakla birlikte, bu davranış biçimlerini kapsayan hiçbir hükmün olmadığı da söylenemez (Özkul ve Çarıkçı, 2010). Türk İş hukuku mevzuatında psikolojik taciz kapsamında mütalaa edilebilecek, işveren veya işçi davranışlarını ele alan ve bu davranışlara hukuki sonuçlar bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Diğer bir ifade ile Türk İş Hukuku’nun işçiyi koruyucu yapısı, psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara karşı yetersiz de olsa koruyucu bir hukuki yapı oluşturmaktadır (Bayram, 2008). Hukuki boyutta psikolojik taciz genel olarak şu boyutlarda ele alınabilir:

- a. İş Sözleşmesi ve İş İlişkisi
- b. Fail ve Mağdur Arasındaki Hiyerarşi ve Hukuki Bağımlılık
- c. Mağduru İş İlişkisinden Dışlama

Psikolojik tacize ayrıntılı olarak hukuki açıdan bakmak gerekirse şu yönler ortaya çıkmaktadır:

- a. Psikolojik Taciz Sürecinin Borca Aykırılık Yönü,
- b. Psikolojik Taciz Sürecinin, Hakkın Kötüye Kullanılması Yönü
- c. İş Sözleşmesini Haklı Fesih Sebebi Olarak İş Yerinde Psikolojik Taciz (Bayram, 2008).

Psikolojik taciz sürecinde gözlemlenen davranış tiplerinden biri çalışanın özel yaşamına dönük saldırı ve ihlaller olduğundan, iş kanunu dahilinde değerlendirilebilecek bir başka nokta ise, özel hayatın korunmasına ilişkin düzenlemelerdir. İşverenlerden gelebilecek bu tür saldırılara karşı yasa koyucu işçiyi 75. madde kapsamında kısmen korumaktadır. Bu maddeye göre işverenin, her bir işçi için, içinde işçiyle ilgili belgelerin ve kayıtların yer aldığı özlük dosyasındaki bilgileri gizli tutması gerekmektedir. Yine yasaya göre işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları çerçevesinde ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür (Centel, 2005: 86).

En sık rastlanılan psikolojik taciz eylemlerinden biri de aktif veya pasif şekilde gelişebilen eşit davranmama durumudur. Bu gibi durumlar iş yasasının 5. maddesi kapsamında değerlendirilebilmektedir. Bu maddeye göre; “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” (Centel, 2005: 26). Geniş anlamda ele alınan eşitsizlik, mağduru kimi zaman kıdem, mevki ve yetkilerini mukayese etmesinde yanlışlıklara götürebildiği gibi, bu durumda eşit davranma ilkesinin de ihlali söz konusu olmamaktadır. Aynı görevde farklı süreli çalışan veya farklı görevde aynı süreli çalışan kimseler arasında özellikle ücret alacağı bakımından işverence yapılan farklı düzenlemelerin temelde eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil ettiğini belirtmek isabetli olmayacaktır. O halde bu şekilde bir eşitsizliğe maruz kaldığını iddia eden mağdurun yapması gereken her şeyden önce görev, mevki ve kıdemini göz önünde alması gerekliliğidir. İş Kanunu hükümleri uyarınca aynı veya eşit değerde bir iş için

cinsiyet nedeniyle daha düşük ücretin de kararlaştırılması yasaklanmış olup işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmamaktadır (Herdem, 2008:1). Çalışanın kanundaki özellikler nedeniyle farklı bir muameleye uğraması halinde dava açma hakkı vardır. Mahkeme mağdurun lehine sonuçlandığı takdirde çalışana dört aya kadar ücrete tutarındaki bir tazminat ödenebilmekte ve yoksun bırakıldığı hakları talep edebilmektedir (Centel, 2005:27).

İşyerinde psikolojik tacize muhatap olan işçi iş sözleşmesinin 24. Maddesine göre derhal feshedilebilir. Bu şekilde yapacağı fesih işçiye kıdem tazminatı hakkı da vermektedir. İşçi bu fesih hakkını altı iş günü içinde kullanmalıdır. Hükme göre “işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birisinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Aynı şekilde işveren “... işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı ağır isnat ve ithamlarda bulunursa” bu da işçi açısından iş sözleşmesini derhal feshetmek için haklı bir neden olarak gösterilmiştir. İşveren işyerinde veya (iş organizasyonu içinde) işçiyi; üçüncü kişilerden de yönelebilecek kişilik hakkı ihlallerine ve bu kişilerden gelebilecek onur ve saygınlığa dokunacak tüm davranışlara karşı koruma yükümlülüğü altındadır (Bayram, Tınaz ve Ergin, 2008:138).

Türk hukukunda pek çok yasa maddesi kapsamında değerlendirilebilecek olan psikolojik tacizin, cinsel tacizde olduğu gibi, iş kanununda doğrudan bir madde altında düzenlenmesi mağdurların korunması açısından daha yararlı olacaktır. (Güngör, 2008:183) Ancak psikolojik taciz oldukça karmaşık bir olgudur. Çoğu zaman tarafların algılamasına göre farklılaşan, somut bir takım kriterleri bulunmayan bu şiddet biçimini doğru bir şekilde belirlemek oldukça güçtür. Hukuki açıdan ise tanım güçlüğü çekilen bu kavramın diğer taraftan herhangi bir hukuki süreçte ispatlanması da zor olmaktadır. Dolayısıyla ilk olarak psikolojik tacizi her yönden kapsayacak bir tanımlama yapılması gerekmektedir. Daha sonra ise hukuki süreçte psikolojik tacizi ispatlamaya yönelik çözümler geliştirilmelidir (Güngör, 2008:183).

Bundan başka, 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile işyerlerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine dair yeni önlemler sıralanmıştır:

Söz konusu Genelge’de: “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu

zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacı ile şu tedbirlerin alınması uygun görülmüştür:

- İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup, işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtası ile çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımı ile “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
- Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
- Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacı ile eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.” (Bayram, 2011).

3. YÖNTEM

Bu bölümde, yapılan çalışmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve toplanan verilerin hangi istatistikî teknikler ile analiz edildiği hakkında bilgi verilmektedir.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, çalışanların iş yerlerindeki karşılaştıkları psikolojik taciz olgusuna ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenler bakımından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, gruplar arası karşılaştırmayı da içeren, çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları psikolojik taciz olgusuna yönelik görüşlerinin incelenmesine olduğundan tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009, s.77).

3.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014 yılında İstanbul İli Anadolu Yakası ilçelerindeki belediyelerde görev yapan çeşitli pozisyonlardaki çalışanlar, araştırmanın örneklemini ise İstanbul Beykoz Belediyesinde çalışan ve kolayda yöntemle seçilen 150 kişi oluşturmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2 Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları (N=150)

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	78	52,0
	Erkek	72	48,0
Yaş	30 yaş ve altı	57	38,0
	31-40 yaş	47	31,3
	41 yaş ve üstü	46	30,7
Medeni durum	Evli	97	64,7
	Bekâr	44	29,3
	Dul	2	1,3
	Boşanmış	7	4,7
Çocuk	Evet	86	57,3
	Hayır	64	42,7
Çocuk sayısı	Çocuk yok	62	41,3
	Bir çocuk	38	25,3
	İki ve daha çok	50	33,3
Eğitim düzeyi	İlkokul	10	6,7
	Ortaokul	2	1,3
	Lise	54	36,0
	Yüksek Okul	24	16,0
	Üniversite	48	32,0
	Yüksek Lisans	12	8,0
Ekonomik durum	Düşük	25	16,7
	Orta	121	80,7
	Yüksek	3	2,0
	Çok yüksek	1	0,7
Sigara ve alkol kullanma	Evet	50	33,3
	Hayır	99	66,0
	Boş	1	0,7

Araştırmaya katılan bireylerin %52,0'si kadın ve kalan %48,0'i erkektir. Çalışanların yaş ortalaması $36,4 \pm 10,5$ olup, %38,0'i 30 yaş ve altı grubunda, %31,3'ü 31-40 yaş grubunda ve kalan %30,7'si 41 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin %64,7'si evli, %29,3'ü bekâr, %1,3'ü dul ve %4,7'si boşanmıştır. Çalışanların %57,3'ünün çocukları varken, %42,7'sinin çocuğu yoktur. Bireylerin %25,3'ünün bir çocuğu varken, %33,3'ünün birden fazla çocuğu vardır. Eğitim düzeylerine bakıldığında, en büyük grubun %36,0 ile lise mezunu olduğu, en küçük grubun ise %1,3 ile ortaokul mezunu olduğu

görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin gelir düzeyine ilişkin dağılıma bakıldığında %16,7'sinin kendini düşük, %80,7'sinin kendisini orta, %2,0'sinin kendisini yüksek ve kalan %0,7'sinin kendisini çok yüksek ekonomik düzeyde gördüğü anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların %33,3'ü sigara ve alkol kullandığını, %66,0'sı ise kullanmadığını belirtilmiştir.

Tablo 3 Örneklem grubunun işle ilgili özelliklerine dair frekans ve yüzde dağılımları (N=150)

Değişken	Grup	f	%
Meslek	Halkla İlişkiler	16	10,7
	İşçi	26	17,3
	Memur	32	21,3
	Mühendis	11	7,3
	Zabıta	12	8
	Diğer	53	35,4
Şu anki görevi sürdürme süresi	1 yıl ve daha az	23	15,3
	2 yıl	21	14
	3 yıl	11	7,3
	4 yıl	14	9,3
	5 yıl ve daha fazla	80	53,3
	Boş	1	0,7
Çalışılan sektör	Kamu	148	98,7
	Özel	1	0,7
	Boş	1	0,7
Memnuniyet	Evet	133	88,7
	Hayır	16	10,7
	Boş	1	0,7
Çalışma şekli	Sürekli gündüz	122	81,3
	Vardiyalı	3	2
	Gündüz ve bazen mesai	23	15,3
	Diğer	1	0,7
	Boş	1	0,7
Haftalık çalışma saati	40 ve altı	90	60
	41-60 saat	56	37,3
	61-80 saat	3	2
	Boş	1	0,7
İş yerindeki konum	Üst düzey yönetici	1	0,7
	Orta düzey yönetici	3	2
	Alt düzey yönetici	6	4
	Memur	55	36,7
	İşçi	53	35,3
	Diğer	30	20
	Boş	2	1,4

Araştırmaya katılanların mesleklere göre dağılımina bakıldığında büyük kısmının %21,3 ile memur olduğu, bunu %17,3 ile işçiler ve %10,7 ile halkla ilişkiler bölümünde çalışanlar oluşturmaktadır. Bunun dışında çalışanların %8,0 zabıta ve %7,3' mühendis olarak görev yapmaktadır (araştırmaya katılanların %35,4' ise çeşitli meslek gruplarına dâhil olup ayrıntılı tablo ekler kısmında verilmiştir). şu anki görevde çalışma süresi sorulduğunda, en büyük grubu %53,3 ile 5 yıl ve daha fazla çalışanların, en küçük grubu ise 3 yıldır çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanların neredeyse hepsi, %98,7 ile kamu sektrndendir. Çalışanların memnuniyet düzeylerinin oldukça yüksek olduğu, %88,7'sinin işinden memnun olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılanların çalışma şekline bakıldığında, %81,3'ünün sürekli gündüz, %2,0'sinin vardiyalı ve %15,3'ünün gündüz ve bazı zamanlar vardiyalı olduğu görülmektedir. Bu kişilerin %60,0'ı haftada 40 saat ve azı bir süre çalışırken, %37,3' 41-60 saat ve %2,0'si 61-20 saat çalışmaktadır. Son olarak, çalışanların %6,7'si yönetici (st-orta ve alt), %36,7'si memur, %35,3' işçi ve %20,0'si diğer konumlarda görev yapmaktadır.

Tablo 4 Örneklem grubunun işle ilgili kişisel özelliklerine dair frekans ve yüzde dağılımları (N=150)

Değişken	Grup	f	%
Şu anki işi tercih nedeni	Daha iyi bir iş bulamadığım için	26	17,3
	Saygınlık ve statü	2	1,3
	Aile ve çevre baskısı olduğu için	2	1,3
	Sigortalı olduğu için	26	17,3
	Sevdiğim işi yaptığım için	55	36,7
	Tesadüfen	23	15,3
	İyi bir geliri olduğu için	3	2,0
	Diğer	12	8,0
	Boş	1	0,7
Şiddete maruz kalma	Evet	43	28,7
	Hayır	106	70,7
	Boş	1	0,7
Şiddet türü	Psikolojik	34	22,7
	Fiziksel	6	4,0
	Duygusal	3	2,0
	Ekonomik		
	Boş	107	71,3
Kişilik özelliği	Kibar	50	33,3
	Başarılı	30	20,0
	Sinirli	12	8,0
	Güvenilir	33	22,0
	Girişken	6	4,0
	Sabırlı	10	6,7
	Otoriter	4	2,7
	Bağımlı	1	0,7
	Çekingen	4	2,7
	Boş	1	0,7

Araştırmaya katılanların büyük bir kısmı, %36,7 ile sevdiği işi yapabildiği için şu anki işi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla, %17,3 ile daha iyi bir işi bulamadığı için ve iş sigortalı olduğu için tercih edenler, %15,3 ile tesadüfen tercih edenler takip etmektedir. Çalışanlara iş yerinde şiddete maruz kalıp kalmadığı sorulduğunda %28,7'si buna evet cevabı vermişlerdir. Şiddetin türü sorulduğunda ise, büyük kısmı, %22,7 ile psikolojik şiddete, %4'ü fiziksel şiddete ve %2,0'si duygusal şiddete maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanlardan kişilik özelliklerini belirtmeleri istendiğinde, %33,3'ü kendilerini kibar, %22,0'si güvenilir, %20,0'si başarılı, %8,0'i sinirli, %6,7'si sabırlı, %4,0'ü girişken, %2,7'si otoriter ve yine %2,7'si çekingen olarak tanımlamışlardır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, dört bölümden oluşan bir anket ile toplanmıştır. Anketin birinci bölümünde çalışmaya katılan bireylerin kişisel ve işle ilgili özellikleri sorulmuştur. İkinci bölümde ise araştırmanın bağımlı değişkeni de olan, çalışanların iş yerlerindeki psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerini tespit etmek üzere Leymann'ın Tipolojisi ölçeği, çalışanların yaşadığı psikolojik problemlerin varlığını ve sıklığını belirlemeye yönelik Kısa Semptom Envanteri ve çalışanların stresle başa çıkmada bireyin bilişsel stratejileri ne ölçüde kullandığını ölçmek üzere Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışanlara yönelik hazırlanan kişisel bilgi formu toplam 19 sorudan oluşmaktadır. Bu formda çalışanların demografik özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum, çocukların varlığı, çocuk sayısı, eğitim durumu, ekonomik durum, meslek, şu anki görevde bulunma süresi, çalışılan sektör, kurumdan memnuniyet duyma, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, iş yerindeki konum, sigara ve alkol kullanımı, çalışılan işi tercih nedeni, çalışma hayatında şiddete maruz kalma durumu, kalındıysa türü ve son olarak kişisel olarak kendilerini tanımlamalarını içeren 19 soru vardır.

3.3.2. Psikolojik Taciz Ölçeği (Leymann Tipolojisi)

İşyerinde psikolojik taciz algısıyla (mobbing algısı) ilişkili olduğu düşünülen sosyodemografik değişkenlerin, iş hayatına ilişkin değişkenlerin, öğrenilmiş güçlülüğün ve psikolojik/psikiyatrik sorunların etkisini incelemek amacıyla, 1993 yılında Leymann tarafından geliştirilen ve 2003 yılında Öner Toy tarafından "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" (Davenport ve ark. 2003) adlı kitapta Türkçeye çevrimi yapılmış Leymann Tipolojisi kullanılmıştır.

45 psikolojik taciz davranışı mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olmak

üzere boyutta toplanmıştır. Ölçekte verilen davranışlar anketi yanıtlayan tarafından 5’li Likert tipi ‘Hiçbir zaman’ (1) ile ‘Her gün’ (5) arasında değerlendirilmektedir.

3.3.3. Kısa Semptom Envanteri (KSE)

Kısa Semptom Envanteri, çeşitli tıbbi durumlarda psikiyatrik sorunları yakalamak amacıyla hazırlanmış, 90 maddelik bir ölçek olan Belirti Tarama Listesinin (SCL-90-R) maddeleri arasından seçilmiş, 53 maddeden oluşturulan bir ölçektir. Ölçeğin ülkemiz için uyarlaması Şahin ve Durak (1994) tarafından yapılmıştır.

Türkiye uyarlamasında Kısa Semptom Envanterinin “Anksiyete”, “Depresyon”, “Olumsuz Benlik”, “Somatizasyon” ve “Hostilite” olmak üzere beş faktörden oluştuğu bulunmuştur. Maddeler, “Hiç yok” (0) ve “Çok fazla var” (4) ifadelerine karşılık gelen 0-4 değerleri arasında derecelendirilen 5 dereceli Likert tipi şeklinde düzenlenmiştir. Her alt ölçek için belirlenen toplam, o alt ölçekteki madde sayısına bölüldüğünde o boyut için bir puan elde edilmektedir. Her bir alt test puanı ve genel belirti puanının yükselmesi psikolojik belirti düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

3.3.4. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği

Resenbaum (1980) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Siva ve Dağ (1991) tarafından uyarlanmış Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği 36 maddeden oluşan 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte maddeler, ‘Hiç tanımlamıyor’ (1) ve ‘Çok iyi tanımlıyor’ (5) biçiminde düzenlenmiş olup alınabilecek toplam puan 36 ile 180 arasında değişmektedir. Yüksek puan, bireyin kendini denetleme becerisinin yüksekliğini, yani başa çıkma stratejisini ne derece sıklıkla kullandığını göstermektedir.

3.4.Verilerin Analizi

Araştırmaya katılan bireylerden anket (Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik Taciz Ölçeği, Kısa Semptom Envanteri ve Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği) yoluyla elde edilen verilerin tümü ‘SPSS 20.0 for Windows’ paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Araştırmanın amacına uygun olarak, toplanan verilerle şu analizler yapılmıştır:

1. Örneklemi oluşturan bireylerin demografik özelliklerini özetlemek açısından değişkenlerinin frekans (f) ve yüzdeleri (%) hesaplanmıştır.
2. Çalışanların, araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerini incelemek üzere ortalama puanları (\bar{X}) ve standart sapmaları (ss) değerleri hesaplanmıştır.
3. Çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak, Psikolojik Taciz Ölçeği (Leymann Tipolojisi) alt boyutları puanlarının normallik dağılımlarına uygun olarak, ikili grupların karşılaştırılmasında ilişkisiz (bağımsız) gruplar t-testi veya Mann-Whitney testi (normallik varsayımı sağlanmadığında), üç ve daha çok sayıda grupların karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizlerinde anlamlı fark bulunduğu, farkın hangi gruplar arasında olduğunu araştırmak üzere post-hoc LSD testi yapılmıştır.
4. Çalışanların, psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanteri ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek üzere Pearson momentler çarpımı korelasyonu katsayıları hesaplanmıştır.

Analizler öncesi ayrıca;

- Çalışanların, demografik özelliklerinden eğitim durumu, iş yerindeki çalışma süresi, haftalık çalışma saati ve iş yerindeki konum analizler öncesi tekrar gruplandırılmıştır.
- Çalışanların, demografik özelliklerinden meslek, çalışılan sektör ise uygun dağılıma sahip olmadığı için analiz yapılmamıştır.

Tüm istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümde, işyerinde psikolojik taciz ile ilişkili bazı değişkenlerin incelenmesi amacıyla yapılan istatistikî analizlere yer verilmiştir. Bulgular bölümün ilk alt bölümünde Leymann Tipolojisine uygun olarak, çalışanların demografik özelliklerine göre işyerlerinde algıladıkları psikolojik taciz düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığı incelenmiştir. İkinci alt bölümde ise çalışanların öğrenilmiş güçlülük ve psikopatolojik durumları (kısa semptom envanterine göre) ile mobbing arasındaki ilişki ve etki düzeyleri incelenmiştir.

4.1.Farklılaşmalara İlişkin Bulgular

İşyerinde psikolojik taciz algısıyla (mobbing algısı) ilişkili olduğu düşünülen sosyodemografik değişkenlerin, iş hayatına ilişkin değişkenlerin, öğrenilmiş güçlülüğün ve psikolojik/psikiyatrik sorunların etkisini incelemek amacıyla 1993 yılında Leymann tarafından geliştirilen ve 2003 yılında ÖnerToy tarafından “Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz” (Davenport ve ark. 2003) adlı kitapta Türkçeye çevrimi yapılmış Leymann Tipolojisi kullanılmıştır.

45 mobbing davranışı mağdurun kendini göstermesini ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olmak üzere boyutta toplanmıştır. Ölçekte verilen davranışlar anketi yanıtlayan tarafından 5’li Likert tipi ‘Hiçbir zaman’ (1) ile ‘Her gün’ (5) arasında değerlendirilmiştir. Ölçekteki maddelere verilen yanıtlar, her çalışan için toplanmış ve toplam madde sayısı olan 45’e bölünerek, bireysel mobbing skorları hesaplanmıştır. Çalışların, ayrıca aşağıdaki beş boyuttaki ortalama puanları da hesaplanarak bağımsız değişkenlerle olan ilişkileri incelenmiştir:

1. Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme: Üst konumundaki kişilerin mağdurun kendini ifade etme ve sergileme olanaklarını kısıtlaması.
2. Sosyal ilişkilerden yalıtma: Çevresindeki insanların mağdurdan uzaklaşması, konuşmaması, sanki orada değilmiş gibi davranması vb.

3. Saygınlığına saldırıda bulunmak: İnsanların mağdurun arkasından kötü konuşması, asılsız söylentilerin ortada dolaşması, gülünç durumlara düşürülmesi ve cinsel imalar yapılması vb.
4. Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunmak: Mağdura hiçbir özel görev verilmemesi ya da verilen işlerin geri alınması, anlamsız işler verilmesi, işin sürekli değiştirilmesi ve mali yük getirecek genel zararlara sebep olunması vb.
5. Doğrudan sağlığa saldırıda bulunmak: Mağdurun fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanması, fiziksel şiddet tehditleri yapılması, fiziksel zarar görmesi ve cinsel tacize uğraması vb. (Gül 2009).

Çalışmaya katılanlar, ölçeğin maddelerini değerlendirirken 5’li Likert tarzı ‘Hiçbir zaman’ 1 ile ‘Her gün’ 5 arasında bir şıkkı (sıklığı) seçmektedirler (seçenek ve karşılığı puan aralığı aşağıdaki gibi olup, 4 aralığın 5 seçeneğe bölünmesi ile bulunmuştur).

<u>Seçenek</u>	<u>Puan Aralığı</u>
Hiçbir zaman	1,00 - 1,80
Yılda birkaç kez	1,81 - 2,60
Ayda birkaç kez	2,61 - 3,40
Haftada en az birkaç kez	3,41 - 4,20
Her gün	4,21 - 5,00

Tablo 5 Çalışanların psikolojik taciz ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin betimsel istatistikleri (N=150)

Boyut/Ölçek	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	ss
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	1	5	1,41	0,73
Sosyal ilişkilerden yalıtma	1	5	1,22	0,64
Saygınlığına saldırıda bulunma	1	5	1,28	0,63
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	1	5	1,29	0,67
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	1	5	1,14	0,60
Psikolojik Taciz (genel)	1	5	1,27	0,61

Tablo 5’den de görüleceği üzere, çalışanların psikolojik taciz boyutlarına ilişkin bulunan ortalama puanları 1,14 ile 1,41 arasında değişmektedir. Psikolojik taciz boyutları için arasından en yüksek ortalama puan $1,41 \pm 0,73$ ile ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutu için bulunmuştur. Bunu, $1,29 \pm 0,67$ ile

‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’, $1,28 \pm 0,63$ ile ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’, $1,22 \pm 0,64$ ile ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ ve en son $1,14 \pm 0,60$ ile ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ takip etmektedir. Genel olarak bakıldığında, psikolojik taciz boyutlarına ilişkin çalışanların ortalama puanları oldukça düşüktür ve hepsi de ‘Hiçbir zaman’ puan aralığında yer almaktadır. Çalışanların psikolojik tacize ilişkin genel ortalama puanları da bu durumu teyit etmektedir $\bar{X}_{\text{Psikolojik taciz}} = 1,27 \pm 0,61$).

Aşağıda, araştırmaya katılan çalışanların, sosyo-demografik özelliklerine bağlı olarak psikolojik taciz düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar olup olmadığı incelenmiştir.

Tablo 6 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=150)

Boyut/Ölçek	Cinsiyet	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Kadın	78	1,54	0,48	2,04	148	0,043*
	Erkek	72	1,30	0,90			
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Kadın	78	1,15	0,34	1,50	148	0,136
	Erkek	72	1,30	0,85			
Saygınlığına saldırıda bulunma	Kadın	78	1,46	0,37	2,41	148	0,012*
	Erkek	72	1,11	0,82			
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Kadın	78	1,48	0,40	1,56	148	0,121
	Erkek	72	1,13	0,87			
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Kadın	78	1,03	0,14	2,32	148	0,022*
	Erkek	72	1,26	0,84			
Psikolojik taciz (genel)	Kadın	78	1,42	0,29	2,29	148	0,027*
	Erkek	72	1,13	0,82			

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve cinsiyetin üç alt boyut ile psikolojik taciz geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 6). Buna göre;

Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutunu algılama düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde

farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(148)}=2,04$ ve $p<,05$]. Çalışanların boyuta ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; kadınların bu boyuttaki tacizi erkeklere göre daha çok hissettikleri anlaşılmaktadır. Kadınlar, erkeklerden daha çok kendisini göstermenin ve iletişiminin engellediğini düşünmektedir ($\bar{X}_{Kadın}=1,54$ ve $\bar{X}_{Erkek}=1,30$).

Çalışanların, psikolojik tacizin 'Saygınlığına saldırıda bulunma' boyutunu algılama düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(148)}=2,41$ ve $p<,05$]. Çalışanların boyuta ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; kadınların erkeklere göre saygınlıklarına daha çok saldırıda bulunulduğunu düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{Kadın}=1,46$ ve $\bar{X}_{Erkek}=1,11$).

Çalışanların, psikolojik tacizin 'Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma' boyutunu algılama düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(148)}=2,32$ ve $p<,05$]. Çalışanların boyuta ilişkin ortalama puanlarına bakıldığında; erkek çalışanların kadınlara göre doğrudan sağlıklarına daha çok saldırıda bulunulduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{Kadın}=1,03$ ve $\bar{X}_{Erkek}=1,26$).

Son olarak, çalışanların genel olarak psikolojik tacizi algılama düzeylerinin de cinsiyete göre farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(148)}=2,29$ ve $p<,05$]. Çalışanların psikolojik tacizin geneline ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; kadınların işyerinde erkeklere göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{Kadın}=1,42$ ve $\bar{X}_{Erkek}=1,13$).

Tablo 7 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair ANOVA testi (N=150)

Boyut/Ölçek	Yaş	Betimsel İstatistikler			ANOVA	
		n	\bar{X}	ss	F	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	30 yaş ve altı	57	1,48	0,70	5,33	0,028*
	31-40 yaş	47	1,54	0,95		
	41 yaş ve üstü	46	1,19	0,36		
Sosyal ilişkilerden yalıtma	30 yaş ve altı	57	1,39	0,45	4,51	0,045*
	31-40 yaş	47	1,23	0,98		
	41 yaş ve üstü	46	1,10	0,28		
Saygınlığına saldırıda bulunma	30 yaş ve altı	57	1,40	0,49	4,48	0,048*
	31-40 yaş	47	1,31	0,96		
	41 yaş ve üstü	46	1,12	0,19		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	30 yaş ve altı	57	1,44	0,56	5,08	0,029*
	31-40 yaş	47	1,32	0,97		
	41 yaş ve üstü	46	1,11	0,28		
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	30 yaş ve altı	57	1,27	0,31	1,62	0,202
	31-40 yaş	47	1,11	0,97		
	41 yaş ve üstü	46	1,06	0,30		
Psikolojik taciz (genel)	30 yaş ve altı	57	1,41	0,42	4,75	0,037*
	31-40 yaş	47	1,28	0,95		
	41 yaş ve üstü	46	1,12	0,23		

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8 Yaş değişkeni için LSD anlamlı farklar testi (N=150)

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	P
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	30 yaş ve altı	31-40 yaş	-0,058	0,679
		41 yaş ve üstü	,296*	0,038
	31-40 yaş	30 yaş ve altı	0,058	0,679
		41 yaş ve üstü	,354*	0,018
	41 yaş ve üstü	30 yaş ve altı	-,296*	0,038
		31-40 yaş	-,354*	0,018
Sosyal ilişkilerden yalıtma	30 yaş ve altı	31-40 yaş	0,075	0,555
		41 yaş ve üstü	,283*	0,034
	31-40 yaş	30 yaş ve altı	-0,075	0,555
		41 yaş ve üstü	0,208	0,099
	41 yaş ve üstü	30 yaş ve altı	-,283*	0,034
		31-40 yaş	-0,208	0,099
Saygınlığına saldırıda bulunma	30 yaş ve altı	31-40 yaş	0,194	0,119
		41 yaş ve üstü	,281*	0,032
	31-40 yaş	30 yaş ve altı	-0,194	0,119
		41 yaş ve üstü	0,087	0,482
	41 yaş ve üstü	30 yaş ve altı	-,281*	0,032
		31-40 yaş	-0,087	0,482
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	30 yaş ve altı	31-40 yaş	0,118	0,365
		41 yaş ve üstü	,336*	0,016
	31-40 yaş	30 yaş ve altı	-0,118	0,365
		41 yaş ve üstü	0,217	0,100
	41 yaş ve üstü	30 yaş ve altı	-,336*	0,016
		31-40 yaş	-0,217	0,100
Psikolojik taciz (genel)	30 yaş ve altı	31-40 yaş	0,127	0,288
		41 yaş ve üstü	,293*	0,021
	31-40 yaş	30 yaş ve altı	-0,127	0,288
		41 yaş ve üstü	0,166	0,167
	41 yaş ve üstü	30 yaş ve altı	-,293*	0,021
		31-40 yaş	-0,166	0,167

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve yaş değişkeninin ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ boyutu dışında diğer tüm alt boyutlar ve psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 7). Buna göre;

Çalışanların, ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=5,33$ ve $p < 0,05$). ANOVA testi sonrası, hangi yaş grupları arasında boyutun farklı olduğunu araştırmaya yönelik yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo

8); 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlar ile diğer (daha genç) yaş gruplarındaki çalışanlar arasında boyutun algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların yaşa göre ortalama puanlarına bakıldığında, 30 yaş ve altı ile 31-40 yaş grubundakilerin 'Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme' boyutuna ilişkin algı düzeyleri daha yüksek/olumsuz olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{30 \text{ yaş ve altı}}=1,48$; $\bar{X}_{31-40 \text{ yaş}}=1,54$ ve $\bar{X}_{41 \text{ yaş ve üstü}}=1,19$).

Çalışanların, 'Sosyal ilişkilerden yalıtma' boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=4,51$ ve $p<0,05$). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo 8); 30 yaş ve altı grubundaki çalışanlar ile 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlar arasında boyutun algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların ortalama puanlarına bakıldığında, 30 yaş ve altı grubundaki çalışanların kendilerini sosyal ilişkilerden 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlara göre daha çok yalıtıldıklarını düşündükleri anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{30 \text{ yaş ve altı}}=1,39$ ve $\bar{X}_{41 \text{ yaş ve üstü}}=1,10$).

Çalışanların, 'Saygınlığına saldırıda bulunma' boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=4,48$ ve $p<0,05$). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo 8); yine, 30 yaş ve altı grubundaki çalışanlar ile 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlar arasında boyutun algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların ortalama puanlarına bakıldığında, 30 yaş ve altı grubundaki çalışanların saygınlıklarına 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlara göre daha çok saldırıda bulunulduğunu düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{30 \text{ yaş ve altı}}=1,40$ ve $\bar{X}_{41 \text{ yaş ve üstü}}=1,12$).

Çalışanların, 'Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma' boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=5,08$ ve $p<0,05$). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo 8); yine, 30 yaş ve altı grubundaki çalışanlar ile 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlar arasında boyutun algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların ortalama puanlarına bakıldığında, 30 yaş ve altı grubundaki çalışanların yaşam kalitesi ve mesleki durumlarına 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlara göre daha çok saldırıda bulunulduğunu düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{30 \text{ yaş ve altı}}=1,44$ ve $\bar{X}_{41 \text{ yaş ve üstü}}=1,11$).

Son olarak, çalışanların, psikolojik tacize (genel) ilişkin algı düzeylerinin de yaşa bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur (F=4,75 ve p<0,05). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo 8); 30 yaş ve altı grubundaki çalışanlar ile 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlar arasında psikolojik taciz düzeyinin algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların ortalama puanlarına bakıldığında, 30 yaş ve altı grubundaki çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{30 \text{ yaş ve altı}}=1,41$ ve $\bar{X}_{41 \text{ yaş ve üstü}}=1,12$).

Tablo 9 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=141)

Boyut/Ölçek	Medeni Durum	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Evli	97	1,27	0,74	2,30	139	0,026*
	Bekâr	44	1,64	0,73			
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Evli	97	1,05	0,70	2,33	139	0,021*
	Bekâr	44	1,39	0,51			
Saygınlığına saldırıda bulunma	Evli	97	1,27	0,69	0,82	139	0,416
	Bekar	44	1,36	0,56			
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Evli	97	1,28	0,72	0,80	139	0,426
	Bekâr	44	1,38	0,62			
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Evli	97	1,16	0,71	0,36	139	0,723
	Bekâr	44	1,12	0,35			
Psikolojik taciz (genel)	Evli	97	1,15	0,69	2,06	139	0,033*
	Bekâr	44	1,43	0,47			

*Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin medeni durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve çalışanların medeni durumunun iki alt boyut ile psikolojik taciz geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 9). Buna göre;

Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutunu algılama düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(139)}=2,30$ ve p<,05]. Çalışanların boyuta ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; bekâr çalışanların ‘Kendini göstermesini ve iletişimini

engelleme' boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek/olumsuz olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Evli}}=1,27$ ve $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=1,64$).

Çalışanların, psikolojik tacizin 'Sosyal ilişkilerden yalıtma' boyutunu algılama düzeylerinin de medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(139)}=2,33$ ve $p<,05$]. Çalışanların boyuta ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; bekâr çalışanların kendilerini sosyal ilişkilerden evli çalışanlara göre daha çok yalıtıldıklarını düşündükleri anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{\text{Evli}}=1,05$ ve $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=1,39$).

Son olarak, çalışanların, genel olarak psikolojik tacizi algılama düzeylerinin de evli veya bekâr olmalarına göre farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(139)}=2,06$ ve $p<,05$]. Çalışanların psikolojik tacizin geneline ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; bekârların işyerinde evlilere göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Evli}}=1,15$ ve $\bar{X}_{\text{Bekâr}}=1,43$).

Tablo 10 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çocuk olması değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=150)

Boyut/Ölçek	Çocuk	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Evet	86	1,23	0,75	2,18	148	0,027*
	Hayır	64	1,62	0,68			
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Evet	86	1,09	0,76	2,21	148	0,015*
	Hayır	64	1,34	0,44			
Saygınlığına saldırıda bulunma	Evet	86	1,16	0,73	2,14	148	0,030*
	Hayır	64	1,41	0,48			
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Evet	86	1,28	0,76	0,37	148	0,711
	Hayır	64	1,32	0,54			
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Evet	86	1,18	0,75	0,84	148	0,405
	Hayır	64	1,09	0,29			
Psikolojik taciz (genel)	Evet	86	1,09	0,73	2,29	148	0,009*
	Hayır	64	1,46	0,41			

*Fark $p<,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çocuk olması durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve çalışanların çocuklarının olup olmaması durumunun üç alt boyut ile psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 10). Buna göre;

Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutunu algılama düzeylerinin çocuk olması duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(148)}=2,18$ ve $p<,05$]. Çalışanların boyuta ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; çocuğu olmayan çalışanların ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek/olumsuz olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Evet}}=1,23$ ve $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,62$).

Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutunu algılama düzeylerinin de çocuk olması duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(148)}=2,21$ ve $p<,05$]. Çalışanların boyuta ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; çocuğu olmayan çalışanların kendilerini sosyal ilişkilerden çocuğu olan çalışanlara göre daha çok yalıtıldıklarını düşündükleri anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{\text{Evet}}=1,09$ ve $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,34$).

Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ boyutunu algılama düzeylerinin de çocuk olması duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(148)}=2,14$ ve $p<,05$]. Çalışanların boyuta ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; çocuğu olmayan çalışanların saygınlıklarına çocuğu olan çalışanlara göre daha çok saldırıldığını düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Evet}}=1,16$ ve $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,41$).

Son olarak, çalışanların, genel olarak psikolojik tacizi algılama düzeylerinin de çocuğun olup olmamasına göre farklılaştığı bulunmuştur [$t_{(148)}=2,29$ ve $p<,05$]. Çalışanların psikolojik tacizin geneline ilişkin ortalama puanları incelendiğinde; çocuğu olmayanların işyerinde çocuğu olanlara göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Evet}}=1,09$ ve $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,46$).

Tablo 11 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çocuk sayısı değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair ANOVA testi (N=150)

Boyut/Ölçek	Çocuk sayısı	Betimsel İstatistikler			ANOVA	
		n	\bar{X}	ss	F	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Çocuk yok	62	1,62	0,69	5,27	0,016*
	Bir çocuk	38	1,32	0,86		
	İki ve daha çok	50	1,25	0,65		
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Çocuk yok	62	1,49	0,45	5,26	0,017*
	Bir çocuk	38	1,13	0,91		
	İki ve daha çok	50	1,07	0,62		
Saygınlığına saldırıda bulunma	Çocuk yok	62	1,52	0,48	5,65	0,007*
	Bir çocuk	38	1,14	0,87		
	İki ve daha çok	50	1,10	0,58		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Çocuk yok	62	1,58	0,55	5,41	0,009*
	Bir çocuk	38	1,20	0,88		
	İki ve daha çok	50	1,11	0,64		
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Çocuk yok	62	1,10	0,30	0,42	0,659
	Bir çocuk	38	1,21	0,88		
	İki ve daha çok	50	1,14	0,63		
Psikolojik taciz (genel)	Çocuk yok	62	1,54	0,41	5,32	0,013*
	Bir çocuk	38	1,17	0,87		
	İki ve daha çok	50	1,11	0,59		

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

**Tablo 12 Çocuk sayısı değişkeni için LSD anlamlı farklar testi
(N=150)**

Bağımlı Değişken	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Fark (I-J)	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Çocuk yok	Bir çocuk	,299*	0,034
		İki ve daha çok	,386*	0,017
	Bir çocuk	Çocuk yok	-,299*	0,034
		İki ve daha çok	0,054	0,663
	İki ve daha çok	Çocuk yok	-,386*	0,017
		Bir çocuk	-0,054	0,663
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Çocuk yok	Bir çocuk	,291*	0,032
		İki ve daha çok	,328*	0,026
	Bir çocuk	Çocuk yok	-,291*	0,032
		İki ve daha çok	0,078	0,560
	İki ve daha çok	Çocuk yok	-,328*	0,026
		Bir çocuk	-0,078	0,560
Saygınlığına saldırıda bulunma	Çocuk yok	Bir çocuk	,408*	0,012
		İki ve daha çok	,310*	0,029
	Bir çocuk	Çocuk yok	-,408*	0,012
		İki ve daha çok	0,118	0,405
	İki ve daha çok	Çocuk yok	-,310*	0,029
		Bir çocuk	-0,118	0,405
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Çocuk yok	Bir çocuk	,396*	0,017
		İki ve daha çok	,345*	0,028
	Bir çocuk	Çocuk yok	-,396*	0,017
		İki ve daha çok	0,096	0,497
	İki ve daha çok	Çocuk yok	-,345*	0,028
		Bir çocuk	-0,096	0,497
Psikolojik taciz (genel)	Çocuk yok	Bir çocuk	,344*	0,024
		İki ve daha çok	,279*	0,035
	Bir çocuk	Çocuk yok	-,344*	0,024
		İki ve daha çok	0,103	0,602
	İki ve daha çok	Çocuk yok	-,279*	0,035
		Bir çocuk	-0,103	0,602

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çocuk sayısına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve çocuk sayısının ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ boyutu dışındaki diğer tüm alt boyutlar ve psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 11). Buna göre;

Çalışanların, ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin çocuk sayısına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=5,27$ ve $p < 0,05$). ANOVA testi sonrası, hangi çocuk sayısı grupları arasında boyutun farklı olduğunu araştırmaya yönelik yapılan post-hoc LSD testinin

sonucuna göre (Tablo 12); çocuğu olmayan ile çocuğu olan çalışanlar arasında boyutun algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların çocuk sayısına göre ortalama puanlarına bakıldığında, çocuğu olmayan çalışanların ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri daha yüksek/olumsuz olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Çocuk yok}}=1,62$; $\bar{X}_{\text{Bir çocuk}}=1,32$ ve $\bar{X}_{\text{İki ve daha çok}}=1,25$).

Çalışanların, ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de çocuk sayısına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=5,26$ ve $p<0,05$). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo 12); çocuğu olmayan çalışanlar ile çocuğu olan çalışanlar arasında boyutun algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların ortalama puanlarına bakıldığında, çocuğu olmayan çalışanların kendilerini sosyal ilişkilerden bir çocuğu ile iki ve daha fazla çocuğu olan çalışanlara göre daha çok yalıtıldıklarını düşündükleri anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{\text{Çocuk yok}}=1,49$; $\bar{X}_{\text{Bir çocuk}}=1,13$ ve $\bar{X}_{\text{İki ve daha çok}}=1,07$).

Çalışanların, ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de çocuk sayısına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=5,65$ ve $p<0,05$). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo 12); yine, çocuğu olmayan çalışanlar ile çocuğu olan çalışanlar arasında boyutun algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların ortalama puanlarına bakıldığında, çocuğu olmayan çalışanların saygınlıklarına diğer çalışanlara göre daha çok saldırıda bulunduğunu düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Çocuk yok}}=1,52$; $\bar{X}_{\text{Bir çocuk}}=1,14$ ve $\bar{X}_{\text{İki ve daha çok}}=1,10$).

Çalışanların, ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de çocuk sayısına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($F=5,41$ ve $p<0,05$). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo 12); yine, çocuğu olmayan çalışanlar ile çocuğu olan çalışanlar arasında boyutun algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların ortalama puanlarına bakıldığında, çocuğu olmayan çalışanların yaşam kalitesi ve mesleki durumlarına diğer çalışanlara göre daha çok saldırıda bulunduğunu düşündükleri görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Çocuk yok}}=1,58$; $\bar{X}_{\text{Bir çocuk}}=1,20$ ve $\bar{X}_{\text{İki ve daha çok}}=1,11$).

Son olarak, çalışanların, psikolojik tacize (genel) ilişkin algı düzeylerinin de çocuk sayısına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($F=5,32$ ve

p<0,05). ANOVA testi sonrası yapılan post-hoc LSD testinin sonucuna göre (Tablo 12); çocuğu olmayan çalışanlar ile çocuğu olan çalışanlar arasında psikolojik taciz düzeyinin algılanmasında anlamlı fark vardır. Çalışanların ortalama puanlarına bakıldığında, çocuğu olmayan çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin bir çocuğu ile iki ve daha fazla çocuğu olan çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Çocuk yok}}=1,54$; $\bar{X}_{\text{Bir çocuk}}=1,17$ ve $\bar{X}_{\text{İki ve daha çok}}=1,11$). Çocuğu olmayan çalışanlar kendilerini daha çok psikolojik tacize uğruyor hissetmektedir.

Tablo 13 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Kruskal-Wallis testi (N=150)

Boyut/Ölçek	Eğitim durumu	Betimsel İstatistikler		Kruskal-Wallis	
		N	Sıra Ort.	X ²	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	İlkokul/Ortaokul	12	63,79	6,24	0,016*
	Lise	54	70,54		
	Yüksek Okul	24	71,90		
	Üniversite/Y. Lisans	60	83,75		
Sosyal ilişkilerden yalıtma	İlkokul/Ortaokul	12	74,96	1,76	0,625
	Lise	54	78,45		
	Yüksek Okul	24	67,42		
	Üniversite/Y. Lisans	60	76,18		
Saygınlığına saldırıda bulunma	İlkokul/Ortaokul	12	62,96	5,98	0,024*
	Lise	54	70,83		
	Yüksek Okul	24	70,46		
	Üniversite/Y. Lisans	60	81,23		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	İlkokul/Ortaokul	12	67,58	1,26	0,738
	Lise	54	74,34		
	Yüksek Okul	24	72,52		
	Üniversite/Y. Lisans	60	79,32		
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	İlkokul/Ortaokul	12	77,92	2,45	0,485
	Lise	54	78,69		
	Yüksek Okul	24	69,48		
	Üniversite/Y. Lisans	60	74,56		
Psikolojik taciz (genel)	İlkokul/Ortaokul	12	63,50	6,15	0,019*
	Lise	54	70,13		
	Yüksek Okul	24	69,88		
	Üniversite/Y. Lisans	60	83,48		

*Fark .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 14 Eğitim durumu değişkeni için anlamlı farklar testi

Boyut	Betimsel İstatistikler			Mann-Whitney Test		
	n	Sıra Ort.	Sıralar Top.	Z	p	
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	İlkokul/Ortaokul	12	31,25	375,00	0,49	0,626
	Lise	54	34,00	1836,00		
	İlkokul/Ortaokul	12	17,08	205,00	0,60	0,549
	Yüksek Okul	24	19,21	461,00		
	İlkokul/Ortaokul	12	28,46	341,50	2,13	0,033*
	Üniversite/Y. Lisans	60	38,11	2286,50		
	Lise	54	39,00	2106,00	0,31	0,757
	Yüksek Okul	24	40,63	975,00		
	Lise	54	52,54	2837,00	1,58	0,113
	Üniversite/Y. Lisans	60	61,97	3718,00		
Yüksek Okul	24	37,06	889,50	1,32	0,186	
Üniversite/Y. Lisans	60	44,68	2680,50			
Saygınlığına saldırıda bulunma	İlkokul/Ortaokul	12	28,46	341,50	1,06	0,290
	Lise	54	34,62	1869,50		
	İlkokul/Ortaokul	12	18,08	217,00	0,19	0,851
	Yüksek Okul	24	18,71	449,00		
	İlkokul/Ortaokul	12	26,42	353,00	2,34	0,018*
	Üniversite/Y. Lisans	60	40,92	2275,00		
	Lise	54	41,53	2242,50	1,25	0,213
	Yüksek Okul	24	34,94	838,50		
	Lise	54	55,69	3007,00	0,57	0,566
	Üniversite/Y. Lisans	60	59,13	3548,00		
Yüksek Okul	24	35,81	859,50	1,65	0,098	
Üniversite/Y. Lisans	60	45,18	2710,50			
Psikolojik taciz (genel)	İlkokul/Ortaokul	12	29,75	357,00	0,77	0,443
	Lise	54	34,33	1854,00		
	İlkokul/Ortaokul	12	17,58	211,00	0,38	0,707
	Yüksek Okul	24	18,96	455,00		
	İlkokul/Ortaokul	12	26,17	350,00	2,21	0,020*
	Üniversite/Y. Lisans	60	40,97	2278,00		
	Lise	54	40,15	2168,00	0,39	0,701
	Yüksek Okul	24	38,04	913,00		
	Lise	54	53,65	2897,00	1,19	0,233
	Üniversite/Y. Lisans	60	60,97	3658,00		
Yüksek Okul	24	34,88	837,00	1,82	0,068	
Üniversite/Y. Lisans	60	45,55	2733,00			

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği non-parametrik (normallik varsayımı sağlanmadığından) Kruskal-Wallis testi ile incelenmiş ve iki alt boyut ile psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 13). Kruskal-Wallis sonrası, hangi eğitim grupları arasında boyut ve psikolojik tacizin anlamlı bir şekilde farklı algılandığını araştırmak üzere, ikili gruplar non-parametrik Mann-Whitney testi ile karşılaştırılmıştır (Tablo 14). Buna göre;

Çalışanların, 'Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme' boyutuna ilişkin algı düzeylerinin eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($X^2=6,24$ ve $p<0,05$) (Tablo 13). Grupların ikili karşılaştırılmalarının yapıldığı Mann-Whitney testine göre (Tablo 14), ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlarla üniversite/yüksek lisans mezunu çalışanların bu boyuta ilişkin algıları farklıdır ($Z=2,13$ ve $p<0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, üniversite/yüksek lisans mezunu çalışanların 'Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme' boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Sıra Ortalaması İlkokul/Ortaokul=28,46 ve Sıra Ortalaması Üniversite/Y. Lisans=38,11).

Çalışanların, 'Saygınlığına saldırıda bulunma' boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($X^2=5,98$ ve $p<0,05$) (Tablo 13). Mann-Whitney testine göre (Tablo 14), yine, ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlarla üniversite/yüksek lisans mezunu çalışanların bu boyuta ilişkin algıları farklıdır ($Z=2,34$ ve $p<0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, üniversite/yüksek lisans mezunu çalışanların saygınlıklarına saldırıda bulunulduğuna ilişkin algı düzeylerinin ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir (Sıra Ortalaması İlkokul/Ortaokul=26,42 ve Sıra Ortalaması Üniversite/Y. Lisans=40,92).

Çalışanların, psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeylerinin de eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklı olduğu bulunmuştur ($X^2=6,15$ ve $p<0,05$) (Tablo 13). Mann-Whitney testine göre (Tablo 14), ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlarla üniversite/yüksek lisans mezunu çalışanların psikolojik tacize ilişkin algıları farklıdır ($Z=2,21$ ve $p<0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, üniversite/yüksek lisans mezunu çalışanların psikolojik tacize ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlardan daha çok maruz kaldıklarını düşündükleri anlaşılmaktadır (Sıra Ortalaması İlkokul/Ortaokul=26,17 ve Sıra Ortalaması Üniversite/Y. Lisans=40,97).

Tablo 15 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin ekonomik durumu değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Mann-Whitney testi (N=146)

Boyut/Ölçek	Ekonomik Durum	Betimsel İstatistikler			Mann-Whitney	
		n	Sıra Ort.	Sıralar Top.	Z	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Düşük	25	84,62	2115,50	1,50	0,133
	Orta	121	71,20	8615,50		
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Düşük	25	86,88	2072,00	2,24	0,019*
	Orta	121	67,56	8659,00		
Saygınlığına saldırıda bulunma	Düşük	25	83,46	2086,50	1,35	0,177
	Orta	121	71,44	8644,50		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Düşük	25	90,34	2258,50	2,46	0,014*
	Orta	121	70,02	8472,50		
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Düşük	25	78,90	1972,50	1,20	0,230
	Orta	121	72,38	8758,50		
Psikolojik taciz (genel)	Düşük	25	89,36	2234,00	2,09	0,037*
	Orta	121	70,22	8497,00		

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin ekonomik duruma bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği non-parametrik (normallik varsayımı sağlanmadığından) Mann-Whitney testi ile incelenmiş ve iki alt boyut ile psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 15). Buna göre;

Çalışanların, ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ekonomik durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($Z=2,24$ ve $p < 0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, ekonomik durumu düşük olanların kendilerini sosyal ilişkilerden daha çok yalıtılmış hissettikleri anlaşılmaktadır (Sıra Ortalaması $Düşük=86,88$ ve Sıra Ortalaması $Orta=67,56$).

Çalışanların, ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de ekonomik durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($Z=2,46$ ve $p < 0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, ekonomik durumu düşük olanların, yaşam kalitesine ve mesleki durumlarına saldırıda bulunduğunu daha yüksek düzeyde algıladıkları görülmektedir (Sıra Ortalaması $Düşük=90,34$ ve Sıra Ortalaması $Orta=70,02$).

Son olarak, çalışanların, psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeylerinin de ekonomik durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($Z=2,09$ ve $p<0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, ekonomik durumu düşük olan çalışanların daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri anlaşılmaktadır (Sıra Ortalaması $Düşük=89,36$ ve Sıra Ortalaması $Orta=70,22$).

Tablo 16 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin sigara ve içki kullanma durumuna göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=149)

Boyut/Ölçek	Sigara ve Alkol Kullanma	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Evet	50	1,45	0,83	0,42	147	0,674
	Hayır	99	1,40	0,67			
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Evet	50	1,26	0,81	0,50	147	0,618
	Hayır	99	1,20	0,54			
Saygınlığına saldırıda bulunma	Evet	50	1,33	0,79	0,62	147	0,537
	Hayır	99	1,26	0,54			
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Evet	50	1,33	0,81	0,42	147	0,674
	Hayır	99	1,28	0,60			
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Evet	50	1,18	0,79	0,60	147	0,550
	Hayır	99	1,12	0,49			
Psikolojik taciz (genel)	Evet	50	1,31	0,78	0,54	147	0,588
	Hayır	99	1,25	0,51			

*Fark $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin sigara ve içki kullanımı duruma bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve ne alt boyutlar ne de psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır (Tablo 16). Sigara ve içki kullanan ve kullanmayan çalışanların alt boyutlar ve psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin (ortalama puanlara bakıldığında) birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir:

- Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme ($p>.05$): $\bar{X}_{Evet}=1,45$ ve $\bar{X}_{Hayır}=1,40$.
- Sosyal ilişkilerden yalıtma ($p>.05$): $\bar{X}_{Evet}=1,26$ ve $\bar{X}_{Hayır}=1,20$.

- Saygınlığına saldırıda bulunma ($p>.05$): $\bar{X}_{\text{Evet}}=1,33$ ve $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,26$.
- Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma ($p>.05$): $\bar{X}_{\text{Evet}}=1,33$ ve $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,28$.
- Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma ($p>.05$): $\bar{X}_{\text{Evet}}=1,18$ ve $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,12$.
- Psikolojik taciz (genel) ($p>.05$): $\bar{X}_{\text{Evet}}=1,31$ ve $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,25$.

Tablo 17 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin iş yerinde çalışma süresine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=149)

Boyut/Ölçek	Çalışma süresi	Betimsel İstatistikler			ANOVA	
		n	\bar{X}	ss	F	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	0-2 yıl	44	1,45	0,71	0,75	0,475
	3-4 yıl	25	1,47	0,69		
	5 yıl ve daha fazla	80	1,40	0,75		
Sosyal ilişkilerden yalıtma	0-2 yıl	44	1,26	0,71	0,13	0,880
	3-4 yıl	25	1,22	0,46		
	5 yıl ve daha fazla	80	1,20	0,66		
Saygınlığına saldırıda bulunma	0-2 yıl	44	1,33	0,63	0,18	0,838
	3-4 yıl	25	1,24	0,44		
	5 yıl ve daha fazla	80	1,28	0,69		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	0-2 yıl	44	1,32	0,70	0,54	0,583
	3-4 yıl	25	1,34	0,55		
	5 yıl ve daha fazla	80	1,29	0,70		
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	0-2 yıl	44	1,14	0,58	0,02	0,977
	3-4 yıl	25	1,12	0,40		
	5 yıl ve daha fazla	80	1,15	0,67		
Psikolojik taciz (genel)	0-2 yıl	44	1,32	0,61	0,22	0,802
	3-4 yıl	25	1,28	0,46		
	5 yıl ve daha fazla	80	1,24	0,66		

*Fark $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin iş yerinde çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve ne alt boyutlar ne de psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır (Tablo 17). İş yerinde çalışma süresine göre çalışanların alt boyutlar ve psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin (ortalama puanlara bakıldığında) birbirine benzer olduğu görülmektedir:

- Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme ($p>.05$): $\bar{X}_{0-2 \text{ yıl}}=1,45$; $\bar{X}_{3-4 \text{ yıl}}=1,47$; $\bar{X}_{5 \text{ yıl ve üstü}}=1,40$.
- Sosyal ilişkilerden yalıtma ($p>.05$): $\bar{X}_{0-2 \text{ yıl}}=1,26$; $\bar{X}_{3-4 \text{ yıl}}=1,22$; $\bar{X}_{5 \text{ yıl ve üstü}}=1,20$.
- Saygınlığına saldırıda bulunma ($p>.05$): $\bar{X}_{0-2 \text{ yıl}}=1,33$; $\bar{X}_{3-4 \text{ yıl}}=1,24$; $\bar{X}_{5 \text{ yıl ve üstü}}=1,28$.
- Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma ($p>.05$): $\bar{X}_{0-2 \text{ yıl}}=1,32$; $\bar{X}_{3-4 \text{ yıl}}=1,34$; $\bar{X}_{5 \text{ yıl ve üstü}}=1,29$.
- Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma ($p>.05$): $\bar{X}_{0-2 \text{ yıl}}=1,14$; $\bar{X}_{3-4 \text{ yıl}}=1,12$; $\bar{X}_{5 \text{ yıl ve üstü}}=1,15$.
- Psikolojik taciz (genel) ($p>.05$): $\bar{X}_{0-2 \text{ yıl}}=1,32$; $\bar{X}_{3-4 \text{ yıl}}=1,28$; $\bar{X}_{5 \text{ yıl ve üstü}}=1,24$.

Tablo 18 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çalışılan kurumdan memnun olma değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Mann-Whitney testi (N=149)

Boyut/Ölçek	Memnuniyet	Betimsel İstatistikler			Mann-Whitney	
		n	Sıra Ort.	Sıralar Top.	Z	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Evet	133	71,56	9784,00	2,22	0,023*
	Hayır	16	88,94	1391,00		
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Evet	133	71,36	9757,50	2,68	0,002*
	Hayır	16	90,59	1417,50		
Saygınlığına saldırıda bulunma	Evet	133	74,12	9857,50	0,75	0,452
	Hayır	16	82,34	1317,50		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Evet	133	71,42	9764,50	2,44	0,015*
	Hayır	16	90,16	1410,50		
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Evet	133	74,44	9901,00	0,78	0,434
	Hayır	16	79,63	1274,00		
Psikolojik taciz (genel)	Evet	133	71,45	9768,50	2,28	0,020*
	Hayır	16	89,91	1406,50		

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çalışılan kurumdan memnun olma değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği non-parametrik (normallik varsayımı sağlanmadığından) Mann-Whitney testi ile incelenmiş ve üç alt boyut ile psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 18). Buna göre;

Çalışanların, ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin çalışılan kurumdan memnun olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($Z=2,22$ ve $p < 0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, kurumdan memnun olmayan çalışanların, kendini göstermesinin ve iletişiminin engellendiğini daha çok düşündükleri görülmektedir (Sıra Ortalaması $Evet=71,56$ ve Sıra Ortalaması $Hayır=88,94$).

Çalışanların, ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de çalışılan kurumdan memnun olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($Z=2,68$ ve $p < 0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, çalışılan kurumdan memnun olmayanların kendilerini sosyal ilişkilerden daha çok yalıtılmış hissettikleri anlaşılmaktadır (Sıra Ortalaması $Evet=71,36$ ve Sıra Ortalaması $Hayır=90,59$).

Çalışanların, ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin de çalışılan kurumdan memnun olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($Z=2,44$ ve $p<0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, çalışılan kurumdan memnun olmayanların, yaşam kalitesine ve mesleki durumlarına saldırıda bulunulduğunu daha çok düşündükleri görülmektedir (Sıra Ortalaması $_{Evet}=71,42$ ve Sıra Ortalaması $_{Hayır}=90,16$).

Son olarak, çalışanların, psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeylerinin de çalışılan kurumdan memnun olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur ($Z=2,28$ ve $p<0,05$). Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, çalışılan kurumdan memnun olmayan çalışanların daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri anlaşılmaktadır (Sıra Ortalaması $_{Evet}=71,45$ ve Sıra Ortalaması $_{Hayır}=89,91$).

Tablo 19 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çalışma şekli değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Mann-Whitney testi (N=145)

Boyut/Ölçek	Çalışma şekli	Betimsel İstatistikler			Mann-Whitney	
		n	Sıra Ort.	Sıralar Top.	Z	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Sürekli gündüz	122	71,84	8764,50	0,80	0,424
	Gündüz ve bazen mesai	23	79,15	1820,50		
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Sürekli gündüz	122	74,88	9135,00	1,58	0,115
	Gündüz ve bazen mesai	23	63,04	1450,00		
Saygınlığına saldırıda bulunma	Sürekli gündüz	122	70,45	8595,00	2,16	0,038*
	Gündüz ve bazen mesai	23	86,52	1990,00		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Sürekli gündüz	122	71,73	8751,00	0,94	0,347
	Gündüz ve bazen mesai	23	79,74	1834,00		
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Sürekli gündüz	122	74,01	9029,50	1,20	0,231
	Gündüz ve bazen mesai	23	67,63	1555,50		
Psikolojik taciz (genel)	Sürekli gündüz	122	71,93	8776,00	0,71	0,476
	Gündüz ve bazen mesai	23	78,65	1809,00		

*Fark $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çalışma şekline bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği non-parametrik (normallik varsayımı sağlanmadığından) Mann-Whitney testi ile incelenmiş ve sadece ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($Z=2,22$ ve $p<0,05$) (Tablo 19).

Sıra ortalaması puanlarına bakıldığında, gündüz ve bazen mesai çalışanların, saygınlıklarına diğer çalışanlara göre daha çok saldırıldığını düşündükleri görülmektedir (Sıra Ortalaması Sürekli gündüz=70,45 ve Sıra Ortalaması Gündüz ve bazen mesai=86,52).

Tablo 20 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin haftalık çalışma saatine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=149)

Boyut/Ölçek	Haftalık çalışma saati	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	\bar{X}	ss	t	sd	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	40 saat ve altı	90	1,38	0,65	0,64	147	0,524
	41 saat ve üstü	59	1,46	0,84			
Sosyal ilişkilerden yalıtma	40 saat ve altı	90	1,08	0,53	2,11	147	0,34*
	41 saat ve üstü	59	1,39	0,78			
Saygınlığına saldırıda bulunma	40 saat ve altı	90	1,27	0,57	0,29	147	0,771
	41 saat ve üstü	59	1,30	0,73			
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	40 saat ve altı	90	1,28	0,59	0,44	147	0,664
	41 saat ve üstü	59	1,33	0,78			
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	40 saat ve altı	90	1,12	0,50	0,45	147	0,657
	41 saat ve üstü	59	1,17	0,74			
Psikolojik taciz (genel)	40 saat ve altı	90	1,25	0,52	0,63	147	0,532
	41 saat ve üstü	59	1,31	0,74			

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin haftalık çalışma saatine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve sadece ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur [$t_{(147)}=2,11$ ve $p < ,05$] (Tablo 20). Ortalama puanlara bakıldığında; haftada 41 saat ve üstü süre çalışanların, kendilerini sosyal ilişkilerden daha çok yalıtılmış olarak gördükleri anlaşılmaktadır ($\bar{X}_{40 \text{ saat ve altı}}=1,08$; $\bar{X}_{41 \text{ saat ve üstü}}=1,39$).

Tablo 21 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin iş yerindeki konularına göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair Kruskal-Wallis testi (N=148)

Boyut/Ölçek	İş yerindeki konum	Betimsel İstatistikler		Kruskal-Wallis	
		N	Sıra Ort.	X ²	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Yönetici	10	73,10	2,58	0,461
	Memur	55	72,57		
	İşçi	53	70,75		
	Diğer	30	85,13		
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Yönetici	10	78,30	1,29	0,731
	Memur	55	76,21		
	İşçi	53	70,32		
	Diğer	30	77,48		
Saygınlığına saldırıda bulunma	Yönetici	10	51,00	9,21	0,027
	Memur	55	70,66		
	İşçi	53	80,63		
	Diğer	30	78,53		
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Yönetici	10	62,70	1,25	0,742
	Memur	55	73,46		
	İşçi	53	77,06		
	Diğer	30	75,82		
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Yönetici	10	65,00	2,62	0,454
	Memur	55	73,04		
	İşçi	53	77,88		
	Diğer	30	74,38		
Psikolojik taciz (genel)	Yönetici	10	63,40	1,37	0,712
	Memur	55	73,36		
	İşçi	53	74,25		
	Diğer	30	80,72		

*Fark .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 22 İş yerindeki konum değişkeni için anlamlı farklar testi

Boyut		Betimsel İstatistikler			Mann-Whitney Test	
		n	Sıra Ort.	Sıralar Top.	Z	p
Saygınlığına saldırıda bulunma	Yönetici	10	26,00	260,00	1,37	0,172
	Memur	55	34,27	1885,00		
	Yönetici	10	22,10	221,00	2,04	0,042*
	İşçi	53	33,87	1795,00		
	Yönetici	10	13,90	139,00	2,13	0,033*
	Diğer	30	22,70	681,00		
	Memur	55	51,04	2807,00	1,23	0,220
	İşçi	53	58,09	3079,00		
	Memur	55	41,35	2274,50	0,87	0,386
	Diğer	30	46,02	1380,50		
İşçi	53	42,67	2261,50	0,35	0,730	
Diğer	30	40,82	1224,50			

*Fark p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin iş yerindeki konumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği non-parametrik (normallik varsayımı sağlanmadığından) Kruskal-Wallis testi ile incelenmiş ve sadece ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur ($X^2=9,21$ ve $p<0,05$) (Tablo 20). Kruskal-Wallis sonrası, hangi konum grupları arasında boyutun anlamlı bir şekilde farklı algılandığını araştırmak üzere, ikili gruplar non-parametrik Mann-Whitney testi ile karşılaştırılmıştır (Tablo 22). Buna göre;

- Yönetici olarak görev yapanlar ile işçi olarak görev yapanlar arasında ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ alt boyutunu algılamada anlamlı bir fark vardır ($Z=2,04$ ve $p<0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında, işçi olarak çalışanların saygınlıklarına yöneticilere göre daha çok saldırıldığını düşündükleri görülmektedir (Sıra Ortalaması $Y_{\text{Yönetici}}=22,10$ ve Sıra Ortalaması $işçi=33,87$).
- Yönetici olarak görev yapanlar ile ‘diğer’ konumlarda görev yapanlar arasında da ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ alt boyutunu algılamada anlamlı bir fark vardır ($Z=2,13$ ve $p<0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında, ‘diğer’ konumlarda çalışanların saygınlıklarına yöneticilere göre daha çok saldırıldığını düşündükleri görülmektedir (Sıra Ortalaması $Y_{\text{Yönetici}}=13,90$ ve Sıra Ortalaması $Diğer=22,70$).

Tablo 23 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin çalışma hayatları boyunca şiddete maruz kalma değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediğine dair t-testi (N=149)

Boyut/Ölçek	Şiddete maruz kalma	Betimsel İstatistikler			t-test		
		N	x	ss	t	sd	p
Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	Evet	43	1,60	0,65	2,07	147	0,040*
	Hayır	106	1,34	0,74			
Sosyal ilişkilerden yalıtma	Evet	43	1,21	0,34	0,16	147	0,871
	Hayır	106	1,23	0,73			
Saygınlığına saldırıda bulunma	Evet	43	1,32	0,43	0,45	147	0,653
	Hayır	106	1,27	0,70			
Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	Evet	43	1,36	0,53	0,70	147	0,486
	Hayır	106	1,27	0,72			
Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	Evet	43	1,12	0,37	0,27	147	0,784
	Hayır	106	1,15	0,68			
Psikolojik taciz (genel)	Evet	43	1,32	0,36	0,62	147	0,536
	Hayır	106	1,25	0,69			

*Fark $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çalışma hayatları boyunca şiddete maruz kalmaya bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve sadece ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur [$t_{(147)}=2,07$ ve $p < ,05$] (Tablo 23). Ortalama puanlara bakıldığında; şiddete maruz kalmış çalışanların, ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir ($\bar{X}_{\text{Evet}}=1,60$; $\bar{X}_{\text{Hayır}}=1,34$).

4.2. Çalışanların Psikolojik Tacize İlişkin Algı Düzeyleri ile Kısa Semptom Envanteri ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Tablo 25 ve Tablo 26’da sırasıyla, araştırmaya katılan çalışanların psikolojik tacize (ve alt boyutlarına) ilişkin algılama düzeyleri ile kısa semptom envanteri ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek üzere uygulanan Pearson momentler çarpımı korelasyonuna ait katsayılar sunulmuştur.

Şahin ve Durak (1994) tarafından yapılan Türkiye uyarlamasında Kısa Semptom Envanterinin “Anksiyete”, “Depresyon”, “Olumsuz Benlik”, “Somatizasyon” ve “Hostilite” olmak üzere beş faktörden oluştuğu bulunmuştur. Maddeler, “Hiç yok” (0) ve “ Çok fazla var” (4) ifadelerine karşılık gelen 0-4 değerleri arasında derecelendirilen 5 dereceli Likert tipi şeklinde düzenlenmiştir. Her alt ölçek için belirlenen toplam, o alt ölçekteki madde sayısına bölüldüğünde o boyut için bir puan elde edilmektedir. Her bir alt test puanı ve genel belirti puanının yükselmesi psikolojik belirti düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Resenbaum (1980) tarafından geliştirilmiş ve Türkçeye Siva ve Dağ (1991) tarafından uyarlanmış Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği 36 maddeden oluşan 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Ölçekte maddeler, ‘Hiç tanımlamıyor’ (1) ve ‘Çok iyi tanımlıyor’ (5) biçiminde düzenlenmiş olup alınabilecek toplam puan 36 ile 180 arasında değişmektedir. Yüksek puan, bireyin kendini denetleme becerisinin yüksekliğini, yani başa çıkma stratejisini ne derece sıklıkla kullandığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların, kısa semptom envanteri ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler aşağıda, Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24 Çalışanların kısa semptom envanteri ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

Boyut/Ölçek	En Düşük	En Yüksek	\bar{X}	ss
Anksiyete	0	3	0,37	0,41
Depresyon	0	4	0,61	0,59
Olumsuz Benlik	0	3	0,45	0,50
Somatizasyon	0	3	0,36	0,41
Hostilite	0	3	0,71	0,62
Öğrenilmiş güçlük ölçeği	82	160	114,42	18,37

Çalışanların kısa semptom envanteri alt boyutlarından aldıkları puanların ortalaması 0,36 ile 0,71 arasında değişmektedir. Ortalama puanların 0-4 arasında bir değer alabileceği düşünüldüğünde, araştırmaya katılanların belirtilere ilişkin ortalama puanlarının oldukça düşük olduğu söylenebilir.

36 ile 180 arasında değer alabilecek öğrenilmiş güçlülük ölçeğine ait bulunan ortalama puanın orta noktanın (80 puan) üstünde olduğu, araştırmaya katılan çalışanların ölçekle tanımlanan başa çıkma stratejilerini sıklıkla kullandıkları söylenebilir.

Çalışanların psikolojik tacize (ve alt boyutlarına) ilişkin algılama düzeyleri ile kısa semptom envanteri ve öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasındaki ilişkiler aşağıda incelenmiştir.

Tablo 25 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanteri arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon katsayıları (N=150)

Ölçek/Boyut	Kısa Semptom Envanteri						
		Anksiyete	Depresyon	Olumsuz Benlik	Somatizasyon	Hostilite	
Psikolojik Taciz (Leymann Tipolojisi)	Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	r	,234**	,161*	,272**	,252**	,264**
		p	0,004	0,049	0,001	0,002	0,001
	Sosyal ilişkilerden yalıtma	r	0,043	0,054	0,080	0,105	0,039
		p	0,599	0,513	0,332	0,201	0,632
	Saygınlığına saldırıda bulunma	r	0,160	0,118	,219**	,230**	,187*
		p	0,051	0,149	0,007	0,005	0,022
	Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	r	,216**	0,155	,295**	,216**	,228**
		p	0,008	0,059	0,000	0,008	0,005
	Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	r	0,029	0,018	0,084	0,105	0,036
		p	0,723	0,831	0,308	0,200	0,661
	Psikolojik Taciz (genel)	r	0,151	0,111	,208*	,198*	,167*
		p	0,065	0,175	0,011	0,015	0,041

*İlişki .05 düzeyinde anlamlıdır. **İlişki .01 düzeyinde anlamlıdır.

- a) Tablodan görüleceği üzere; çalışanların ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r_{\text{Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme} \times \text{Anksiyete}}=0,234$ ve $p<.01$; $r_{\text{Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme} \times \text{Depresyon}}=0,161$ ve $p<.05$; $r_{\text{Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme} \times \text{Olumsuz benlik}}=0,272$ ve $p<.01$; $r_{\text{Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme} \times \text{Somatizasyon}}=0,252$ ve $p<.01$; $r_{\text{Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme} \times \text{Hostilite}}=0,264$ ve $p<.01$). Çalışanların, ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi).
- b) Çalışanların ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>.05$).
- c) Çalışanların ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r_{\text{Saygınlığına saldırıda bulunma} \times \text{Olumsuz benlik}}=0,219$ ve $p<.01$; $r_{\text{Saygınlığına saldırıda bulunma} \times \text{Somatizasyon}}=0,230$ ve $p<.01$).

bulunma*Olumsuz benlik=0,219 ve $p<.01$; $r_{\text{Saygınlığına saldırıda bulunma*Somatizasyon}}=0,230$ ve $p<.01$; $r_{\text{Saygınlığına saldırıda bulunma*Hostilite}}=0,187$ ve $p<.05$). Çalışanların, ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi).

- d) Çalışanların ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin anksiyete, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r_{\text{Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma*Anksiyete}}=0,216$ ve $p<.01$; $r_{\text{Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma*Olumsuz benlik}}=0,295$ ve $p<.01$; $r_{\text{Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma*Somatizasyon}}=0,216$ ve $p<.01$; $r_{\text{Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma*Hostilite}}=0,228$ ve $p<.01$). Çalışanların, ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi).
- e) Çalışanların ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>.05$).
- f) Çalışanların psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ($r_{\text{Psikolojik Taciz (genel)*Olumsuz benlik}}=0,208$ ve $p<.05$; $r_{\text{Psikolojik Taciz (genel)*Somatizasyon}}=0,198$ ve $p<.05$; $r_{\text{Psikolojik Taciz (genel)*Hostilite}}=0,167$ ve $p<.05$). Çalışanların, psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi).

Tablo 26 Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile öğrenilmiş güçlülük arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon katsayıları (N=150)

Ölçek/Boyut		Öğrenilmiş güçlük
Psikolojik Taciz (Leymann Tipolojisi)	Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme	r -0,053 p 0,519
	Sosyal ilişkilerden yalıtma	r -0,145 p 0,078
	Saygınlığına saldırıda bulunma	r -0,066 p 0,424
	Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma	r -0,043 p 0,605
	Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma	r -0,087 p 0,290
	Psikolojik Taciz (genel)	r -0,083 p 0,312

*İlişki .05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 26'dan da görüleceği üzere, çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p > .05$).

5. SONUÇ, TARIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar ve Öneriler

Araştırmanın sonuçları aşağıda, bulgular bölümündeki sırayı takip eder şekilde verilmiştir.

Çalışanların psikolojik taciz boyutlarına ilişkin bulunan ortalama puanları oldukça düşük çıkmıştır. Psikolojik taciz boyutları için arasından en yüksek ortalama puan ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutu için bulunmuştur. Bunu, ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’, ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’, ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ ve en son ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ takip etmektedir. Genel olarak bakıldığında, psikolojik taciz boyutlarına ilişkin çalışanların ortalama puanları oldukça düşüktür ve hepsi de ‘Hiçbir zaman’ puan aralığında yer almaktadır. Çalışanların psikolojik tacize ilişkin genel ortalama puanları da bu durumu teyit etmektedir ($\bar{X}_{\text{Psikolojik taciz}}=1,27\pm0,61$). Bu da bize, araştırmaya katılan Beykoz Belediyesi çalışanlarının iş yerlerinde psikolojik tacize çok düşük düzeyde maruz kaldıklarını göstermektedir.

Çalışanların, çeşitli demografik özelliklerine bağlı olarak psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinde anlamlı farklılaşmalar olup olmadığına dair sonuçlar ise aşağıda sunulmuştur:

- **Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve cinsiyetin üç alt boyut ile psikolojik taciz geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 6). Buna göre;

Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutunu algılama düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı, kadınların bu boyuttaki tacizi erkeklere göre daha çok hissettikleri anlaşılmıştır. Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ boyutunu algılama düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı, yine kadınların erkeklere göre saygınlıklarına daha

çok saldırıda bulunduğunu düşündükleri görülmüştür. Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ boyutunu algılama düzeylerinin de cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuş, erkek çalışanların kadınlara göre doğrudan sağlıklarına daha çok saldırıda bulunduğunu düşündükleri anlaşılmıştır. Son olarak, çalışanların genel olarak psikolojik tacizi algılama düzeylerinin de cinsiyete göre farklılaştığı ve kadınların işyerinde erkeklere göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri bulunmuştur.

- **Yaş Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve yaş değişkeninin ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ boyutu dışında diğer tüm alt boyutlar ve psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 7). Yaş grupları arasında yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda genç yaştaki çalışanların (30 yaş ve altı) kendilerini daha çok psikolojik taciz tehdidi altında hissettikleri bulunmuştur. Psikolojik taciz algı düzeyleri en düşük yaş grubu 41 yaş ve üstünde olan çalışanlardır.
- **Medeni Durum Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin medeni durumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve çalışanların medeni durumunun iki alt boyut ile psikolojik taciz geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 9). Buna göre;

Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutunu algılama düzeylerinin medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve bekâr çalışanların ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek/olumsuz olduğu görülmüştür. Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutunu algılama düzeylerinin de medeni duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve yine bekâr çalışanların kendilerini sosyal ilişkilerden evli

çalışanlara göre daha çok yalıtıldıklarını düşündükleri anlaşılmıştır. Son olarak, çalışanların, genel olarak psikolojik tacizi algılama düzeylerinin de evli veya bekâr olmalarına göre farklılaştığı ve bekârların işyerinde evlilere göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri bulunmuştur.

- **Çocuk Olması Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çocuk olması durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve çalışanların çocuklarının olup olmaması durumunun üç alt boyut ile psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 10). Buna göre;

Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutunu algılama düzeylerinin çocuk olması duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve çocuğu olmayan çalışanların ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek/olumsuz olduğu bulunmuştur. Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutunu algılama düzeylerinin de çocuk olması duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve yine çocuğu olmayan çalışanların kendilerini sosyal ilişkilerden çocuğu olan çalışanlara göre daha çok yalıtıldıklarını düşündükleri anlaşılmıştır. Çalışanların, psikolojik tacizin ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ boyutunu algılama düzeylerinin de çocuk olması duruma göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve çocuğu olmayan çalışanların saygınlıklarına, çocuğu olan çalışanlara göre daha çok saldırıldığını düşündükleri görülmüştür. Son olarak, çalışanların, genel olarak psikolojik tacizi algılama düzeylerinin de çocuğun olup olmamasına göre farklılaştığı ve çocuğu olmayanların işyerinde çocuğu olanlara göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri bulunmuştur.

- **Çocuk Sayısı Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çocuk sayısına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ANOVA testi ile incelenmiş ve çocuk sayısının ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ boyutu dışındaki diğer tüm alt boyutlar ve psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı

farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 11). Çocuk sayısı gruplarına ilişkin yapılan ikili karşılaştırmalarda, çocuğu olmayanların, bir çocuğu ile iki ve daha fazla çocuğu olan çalışanlara göre daha çok yalıtıldıklarını, kendilerine daha çok saldırıda bulunulduğunu, yaşam kalitesi ve mesleki durumlarına daha çok saldırıldığını ve genel olarak da kendilerini daha çok psikolojik tacize uğruyor hissettikleri bulunmuştur.

- **Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile incelenmiş ve iki alt boyut ile psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 13). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda, üniversite/yüksek lisans mezunu çalışanların, kendini göstermesini ve iletişimini engelleme, saygınlıklarına saldırıda bulunulduğuna ve genel olarak psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin ilkokul/ortaokul mezunu çalışanlardan daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.
- **Ekonomik Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin ekonomik duruma bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney testi ile incelenmiş ve iki alt boyut ile psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 15). Buna göre, çalışanların, ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ve ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin ekonomik durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve ekonomik durumu düşük olanların algı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışanların, psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeylerinin de ekonomik durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve ekonomik durumu düşük olan çalışanların daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri anlaşılmıştır.
- **Sigar ve İçki Kullanma Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin sigara ve içki

kullanma duruma bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (Tablo 16).

- **İş Yerinde Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin iş yerinde çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (Tablo 17).
- **Çalışılan Kurumdan Memnun Olma Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çalışılan kurumdan memnun olma değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney testi ile incelenmiş ve üç alt boyut ile psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 18). Buna göre çalışanların, ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna, ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutuna ve ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin çalışılan kurumdan memnun olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve çalışılan kurumdan memnun olmayanların ortalama puanlarının daha yüksek (olumsuz) olduğu bulunmuştur. Son olarak, çalışanların, psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeylerinin de çalışılan kurumdan memnun olma durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ve çalışılan kurumdan memnun olmayan çalışanların daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri anlaşılmıştır.
- **Çalışma Şekli Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çalışma şekline bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney testi ile incelenmiş ve sadece ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu, gündüz ve bazen mesaili çalışanların, saygınlıklarına diğer çalışanlara göre daha çok saldırıldığını düşündükleri anlaşılmıştır.
- **Haftalık Çalışma Saati Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin haftalık

çalışma saatine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve sadece ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu, haftada 41 saat ve üstü süre çalışanların, kendilerini sosyal ilişkilerden daha çok yalıtılmış olarak gördükleri bulunmuştur.

- **İş Yerindeki Konum Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin iş yerindeki konumlarına bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile incelenmiş ve sadece ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur (Tablo 22). Buna göre yönetici olarak görev yapanlar diğer çalışanlara göre daha az saygınlıklarına saldırıda bulunulduğunu düşündükleri anlaşılmıştır.
- **Çalışma Hayatı Boyunca Şiddete Maruz Kalma Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların, psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin çalışma hayatları boyunca şiddete maruz kalmaya bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t-testi ile incelenmiş ve sadece ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ alt boyutu bakımından anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu, şiddete maruz kalmış çalışanların, ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.
- **Kısa Semptom Envanteri (KSE) Değişkenine İlişkin Sonuçlar:** Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanteri alt boyutları arasındaki ilişkileri araştırmaya yönelik yapılan korelasyon analizi sonucuna göre;
 - a. Çalışanların ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların, ‘Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme’ boyutuna ilişkin algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi).

- b. Çalışanların ‘Sosyal ilişkilerden yalıtma’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>.05$).
- c. Çalışanların ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların, ‘Saygınlığına saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi).
- d. Çalışanların ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin anksiyete, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların, ‘Yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi).
- e. Çalışanların ‘Doğrudan sağlığa saldırıda bulunma’ boyutuna ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>.05$).
- f. Çalışanların psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların, psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi).

Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Değişkenine İlişkin Sonuçlar: Çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>.05$).

Bu konunun başka araştırmalarla, başka örneklem gruplarıyla tekrar incelenmeye ihtiyacı olduğu düşünölmektedir. Bu kapsamda, daha sonra yapılacak çalışmalarda kamu-özel sektör karşılaştırmasının önemli ve faydalı olabileceği ve farklı sonuçlar verebileceği akla gelmektedir.

5.2.Tartışma

Yukarıda analiz sonuçlarının özetlenmesinde görüldüğü üzere, özellikle de demografik özelliklere göre pek çok farklılaşma olduğu anlaşılmaktadır.

Tınaz (2011)' e göre dikey psikolojik taciz iki grupta incelenmektedir; Birincisi yukarıdan aşağıya doğru psikolojik tacizdir. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik tacizin bilinen en yaygın nedenlerinden birisi ise yaş farkıdır. Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde amir, o bireyi örgüt içindeki pozisyonu açısından tehdit unsuru olarak algılayabilir.çünkü genç çalışanlar kariyerlerini geliştirmek amacıyla güçlükleri yenmeye hazırdırlar. Korkuya kapılan amir, örgütü için vazgeçilmez olduğunu göstermek amacıyla genç astına karşı psikolojik taciz sürecini başlatabilir.Araştırmaya bakıldığında ise, çalışanların psikolojik taciz ve alt boyutlarına ilişkin algılama düzeylerinin yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve yaş değişkeninin doğrudan sağlığa saldırıda bulunma boyutu dışında diğer tüm alt boyutlar ve psikolojik tacizin geneli bakımından anlamlı farklılaşmaya neden olduğu bulunmuştur. 30 yaş ve altı grubundaki çalışanlar ile 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlar arasında psikolojik taciz düzeyinin algılanmasında anlamlı fark vardır. 30 yaş ve altı grubundaki çalışanların psikolojik tacize algı düzeylerinin 41 ve üstü yaş grubundaki çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Duygusal tacize uğrayanların büyük bir bölümünün (%70) duygu ve his dünyası zengin kadınlardan oluştuğunu da ayrıca ortaya koymaktadır (Çobanoğlu, 2005: 52).Araştırmada çıkan sonuca göre kadınların işyerinde erkeklere göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri görülmektedir.

Medeni durum ve çocuk olma psikolojik taciz algısını etkilemektedir. Evli ve çocuklu bireyler şartlar olumsuz olsa bile kendilerini bekar bireylere göre çalışmaya daha fazla mecbur hissetmektedirler.eğer ki psikolojik tacize maruz kalıyolarsada bunu görmezden gelebilirler.yapılan araştırmada da çıkan sonuçlara bakıldığında bekarların evlilere göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri görülmektedir ve çocuğu olmayanların çocuğu olanlara göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri görülmektedir.

Çobanoğlu Türkiye'de bankacılık, borsa ve eğitim gibi sektörlerde çalışan kişiler üzerinde yaptığı çalışmalarda, psikolojik tacize maruz kalan çoğu kişinin gerek fiziksel gerekse entelektüel olarak seçkin insanlar olduğunu, bunların yanında çok iyi bir kariyerleri, üstün kavrayış ve sezgi yeteneklerinin olduğuna dikkat

çekmiştir. (Çobanoğlu, 2005: 52).Eğitim durumuna göre psikolojik taciz algısı incelendiğinde ise, yapılan araştırmada çıkan sonuç üniversite ve yüksek lisans mezunu çalışanların, ilkokul ve ortaokul mezunu çalışanlardan daha çok psikolojik tacize maruz kaldıklarını düşündükleri çıkmıştır. Ayrıca eğitim seviyesi yüksek bireylerin beklentileri daha yüksek olabilmektedir ve farkındalıkları daha fazladır.

Psikolojik taciz, örgütsel yapıda incelendiğinde dikey psikolojik taciz veya yatay psikolojik taciz olarak ikiye ayrılır. Dikey psikolojik taciz, hiyerarşik psikolojik taciz olarak ta adlandırılır. Bu tür psikolojik tacizde üstler astlarına (yukarıdan aşağıya doğru) veya astlar üstlerine (aşağıdan yukarıya doğru) psikolojik taciz uygular. Yatay veya fonksiyonel psikolojik taciz ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine psikolojik taciz uygular. Bu psikolojik taciz türünde genellikle birkaç kişi bir araya gelerek bir kişiye psikolojik taciz uygularlar (Tutar, 2004: 91).Psikolojik tacizin dikey ya da yatay olarak hüküm sürmesi örgüt kültürü ve hiyerarşik yapıyla ilgilidir. Hiyerarşi fazla ise psikolojik taciz çoğunlukla dikey, daha az ise çoğunlukla yatay olur (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003:30).Araştırmanın yapıldığı kamu kurumunda hiyerarşik bir yapıyı kabul ederek çıkan sonuçlara bakıldığında ise, yönetici olarak görev yapanlar ile işçi olarak görev yapanlar ve arasında saygınlığa saldırıda bulunma alt boyutunda anlamlı bir fark vardır. İşçi olarak çalışanların saygınlıklarına yöneticilere göre daha çok saldırıldığını düşündükleri görülmektedir. Yönetici olarak görev yapanlar ile diğer konumlarda görev yapanlar arasında da saygınlığa saldırıda bulunma alt testinde anlamlı bir fark vardır. Diğer konumlarda çalışanların saygınlıklarına yöneticilere göre daha çok saldırıldığını düşündükleri görülmektedir.

Psikolojik taciz, sadece mağduru veya mağdur edenleri ilgilendiren bir durum değildir. Kişiyi bir yandan çaresiz mutsuz ederken, diğer yandan iş hayatında, aile hayatında verimsizleşmesine sebep olur. Psikolojik taciz, huzursuzluk, korku, utanç, öfke, endişe gibi duygulara ve uyku bozuklukları,depresyon,yüksek tansiyon, panik atak gibi bir çok sağlık sorununda sebebi olmaktadır. Yapılan araştırmada ise çıkan sonuçlara bakıldığında Çalışanların, psikolojik tacize ilişkin genel algı düzeylerindeki bir artış, kısa semptom envanterinde yer alan bu belirtilerde de artışa neden olmaktadır (veya tersi). Çalışanların iş hayatında yaşadığı olumsuzluklar depresyona sebep olabilmektedir diye düşünülebilir.

Ancak, ilk verilen sonuçlardan da görüldüğü gibi araştırma grubunu oluşturan çalışanların iş yerlerindeki psikolojik tacize ilişkin görüşleri (algı düzeyleri) olumsuz

değildir. Yani, çalıştıkları kurumda çok düşük düzeyde psikolojik taciz olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Psikolojik taciz sorununa makro boyutta bakıldığında, işsizliğin yükseldiği ve işten çıkarmaların giderek çoğaldığı ekonomik kriz dönemlerinde, psikolojik taciz uygulamalarının bilinçli bir şekilde arttığı ve işçinin sözleşmesini feshetme yolunda baskıların yoğunlaştığı göze çarpmaktadır. Bunun yanı sıra 1990'larda ağırlık kazanmaya başlayan kamudaki yeniden yapılanma çalışmaları (küçülme, etkinlik, verimlilik, taleplerdeki artış, artan stres oranı, iş güvencesinin olmaması gibi) da psikolojik tacizi arttırıcı bir faktördür. Mikro boyutta ise tam zamanlı çalışanların işten çıkarmada yaşanan güçlükler, kişinin kendi pozisyonunu yükseltmek veya istenmeyen kişileri elemek için kural dışı davranışlarda bulunması psikolojik tacize yol açmaktadır (Yıldız ve Kılış, 2010: 76).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre ise bazı meslek gruplarının şiddete uğrama riski daha yüksektir. Taksi sürücüleri, sağlık çalışanları, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, ev işlerine yardım edenler ve genellikle tek çalışan insanlar bu grubun içinde yer almaktadır. Cinsiyete göre mesleğe bakıldığında ise kadın öğretmenler, banka çalışanları ve satış elemanlarının mobbinge uğrama riskleri daha yüksektir (Bayram, Ergin ve Tınaz, 2008: 49).

Psikolojik tacizin sık yaşandığı iş alanları ise bankacılık, sigortacılık, sivil servisler, savunma sektörü, üniversiteler, özel kamu hizmeti veren şirketler (elektrik, su, doğalgaz vb.), sağlık ve eğitim sektörü, acil servisler ve (Avrupa ülkeleri ve ABD'de) kiliselerdir.

Araştırmanın bir kamu kurumunda yapılmasında verdiği durumdan dolayı çalışanların işine son verilme, işten çıkarılma korkusu yukarıda belirtilen kurumlara göre daha düşüktür. Bu durumdan dolayı çalışanların genel psikolojik taciz algı düzeyleri düşüktür.

Leymann'ın beş grupta topladığı psikolojik taciz davranışlarına ilişkin çalışanların en yüksek ortalama puanın 'Kendini göstermesini ve iletişimini engelleme' boyutu için verilmiş olmasının nedeni, iş yerinin bir kamu kurumu olmasından kaynaklanmaktadır. Hiyerarşik örgütlenmenin oldukça güçlü olduğu kamu kurumlarında kişilerin kendilerini göstermede sınırlı imkânlarla sahip olması, iletişimin ise yapılandırılmış biçimde ve üstlerle çok rahat olmadığı bir durum beklenir bir sonuçtur.

Psikolojik tacize ilişkin çalışanların genel algı düzeylerinin düşük olmasının bir nedeni rekabetle açıklanabilir. İş güvenliğinin yüksek olduğu kamu kurumlarında çalışanların rekabet nedenlerinden en önemlisi burada düşüktür. Tınaz (2011), işyerindeki sayılı pozisyonları elde etmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabetti psikolojik tacizin en önemli nedenlerinden biri olarak göstermektedir. Araştırma grubunda bulunana çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinin düşük olmasının belki de en önemli nedeni bu rekabetin iş güvenliği nedeniyle pek olmaması olabilir.

Demografik özelliklerden yaş, cinsiyet, medeni durum, çocukların varlığı, çocuk sayısı, eğitim durumu, ekonomik durum, çalışılan sektör, kurumdan memnuniyet duyma, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, iş yerindeki konum, çalışma hayatında şiddete maruz kalma durumu değişkenleri çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeylerinde anlamlı farklılaşmalara neden olurken, sigara ve alkol kullanımı ile şu anki görevde bulunma süresinin anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı bulunmuştur. Ancak daha önemlisi, çalışanların psikolojik tacize ilişkin algı düzeyleri ile kısa semptom envanterinin neredeyse tüm alt boyutları arasında anlamlı ilişki varken, çalışanların psikolojik tacize ilişkin algıları ile öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bunun nedeni yine araştırmaya katılan çalışanların bir kamu kurumunda çalışması ve düşük düzeyde rekabet yaşaması nedeniyle başa çıkma stratejilerine başvurmaya fazla gerek kalmaması olabilir.

KAYNAKLAR

- Atman, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, Sayı:3, 157-172.
- Aydın Ş. ve Özkul E. (2007). İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2):169-186.
- Bayram F., Ergin H. ve Tınaz P. (2008). Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul:Beta Basım.
- Bayram, S. (2011). “Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi”, İSMMMOMO, Mali Çözüm.
- Binbir, S. (2007). Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Hukuku: Yaklaşım Dergisi, 171, 115–122.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (7. baskı). Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Veri Analizi El Kitabı* (3. baskı). Ankara: Pegem.
- Cassitto M.G. (2003). Raising Awareness of Psychological Harassment at Work. Erişim Tarihi:17.03.2014, http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf.
- Cemaloğlu N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma, Bilig, 42: 111-126.
- Centel T. (2005). İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler. İstanbul: MESS.
- Clarke, J. (2002). Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika. Çeviren Zülfü Dicleli. İstanbul: MESS Yayınları.
- Çarıkcı, İ. H. ve Özkul, B. (2010). “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, 2010, s.481–499.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Dağ, İ. (1990), □Kontrol Odağı, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve Psikolojik Belirti Gösterme İlişkileri, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davenport N, Schwartz R, Elliott G (2003) Mobbing: İşyerinde duygusal taciz. (Çev. Osman Cem ÖnerToy), İstanbul, Sistem Yayınları.

- Einarsen, S. (1999). "The Nature and Causes of Bullying at Work", International Journal of Manpower, Vol. 20(1\2), pp.16-27.
- Gökçe, A. T. (2006). "İşyerinde Yıldırma: Özel ve İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gül, H. (2009). İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma. TAF Prev Med Bull, 8(6):515-520.
- Güngör, M. (2008). "Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İstanbul: Derin Yayınları.
- Huber, B. (1994). Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz. Niedernhausen: Falken.
- İlhan, Ü. (2010). "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", Ege Akademik Bakış Dergisi, C.10, S.4, Ekim 2010 s.1175-1186.
- Kalaycı, Ş. (2006). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (2. baskı). Ankara: Asil.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 15. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kardeşoğlu S. (3 Nisan 2003). İşyerindeki Terör Hayatı Zehir Ediyor. Erişim Tarihi:12.03.2014, <http://www.milliyet.com.tr/2003/04/03/yasam/yas01.html>.
- Köklü, N. Büyüköztürk, Ş. (2000). *Sosyal Bilimler İçin İstatistiğe Giriş*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Leech, N.L. (2005). *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*. London: Lawrance Erlbaum Associates Publishers.
- Leymann, H. (1996) The Content And Developement Of Mobbing At Work. European Journal of Work And Organizational Psychology, 5 (2), 165-184.
- Leymann H. (2009). Mobbing- Its Course Over Time. Erişim Tarihi: 11.04.2014, <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>.
- Minibaş J. ve İdiğ M. (2009). Psikolojik Taciz İş Yerindeki Kâbus. Ankara:Nobel Yayın.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel veri Analizi (Çok Değişkenli Analizler)* (5. baskı). Eskişehir: Kaan.
- Özen, S. (2007). "İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri", İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 9, Sayı 3, s.1-24.
- Özer, D. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, İstanbul: Bilge Kadın Araştırma Merkezi.

- Rosenbaum, M. (1980), □A schedule for assessing self-control behaviors: Preliminary findings□, Behavioral Therapy, 11, 109-121.
- Seward K. and Faby S. (2003). Tackling Workplace Bullies, Occupational Health, 55(5):16.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., ve Çinko, M. (2006). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta.
- Siva, A.N. (1991), İnfertilede stresle baş etme, öğrenilmiş güçlülük ve depresyonun incelenmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, N. ve Durak, A. (1994), “Kısa Semptom Envanteri (Brief Symptom Inventory- BSI): Türk gençleri için uyarlaması”, Türk Psikoloji Dergisi, 9(31): 44- 56.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12 (18), 81-89.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Yayınları.
- Toker, G. (2008). Asiye; Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Ankara: Pegem Yayınevi.
- Turan, F. (2006). İşyerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Platin Yayınları.
- Tutar, H. (2007). İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Türleri. Erişim Tarihi: 20.04.2014, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>.
- Türk Dil Kurumu Büyük Sözlüğü, Bezdiri, Çatışma, Şiddet, İletişim, 2013. Erişim:11.05.2014, <http://tdkterim.gov.tr/bts>.
- Yaman, E. (2009). “Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet/Mobbing”. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldız, S., Kılış, İ. (2010). Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış. Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, 71-93.

- Yüçetürk E. (2005). Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) ve Cinsiyetle İlişkisi. Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış (ss.243-266). Derleyen Aşkın Keser. Ankara:Nobel Yayın.
- Yüçetürk E. (2003a). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü Gerçek mi? Erişim Tarihi: 04.03.2014, <http://www.ikademi.com/orgut-sosyolojisi/512-orgutlerdedurdurulamayan-yildirma-uygulamalari-dus-mu-gercek-mi-ii.html>.
- World Health Organization (WHO) (2003). Occupational and Environmental Health Programme. Raising Awareness of Psychological Harrassment at Work, Protecting Workers Health Series No:4, Geneve.
- Zapf, D. (1999). “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing\ Bullying at Work”, International Journal of Manpower, Vol 20,1/2, pp. 70-85.
- Zapf, D. and Gross, C. (2001). “Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.10(4), pp.497-522.

EKLER

Ek-1 Çalışanların mesleklere göre dağılımı tablosu

Tablo 1A Çalışanların mesleklere göre dağılımı

Değişken	Grup	f	%
Meslek	Aşçı	1	0,7
	Bilişim	1	0,7
	Büro El.	2	1,3
	Dav. Bi.Uz	1	0,7
	Dış İlg.Uz	1	0,7
	Garson	1	0,7
	Güvenlik	3	2,0
	H.İlişkiler	16	10,7
	Hemşire	1	0,7
	İdareci	2	1,3
	İktisat	1	0,7
	İşçi	26	17,3
	Koordinatör	1	0,7
	Memur	32	21,3
	Mimar	4	2,7
	Muhasebe	6	4,0
	Müh	11	7,3
	Müh.	3	2,0
	Planlamacı	1	0,7
	Psikolog	3	2,0
	Sekreter	6	4,0
	Şoför	1	0,7
	Tekniker	6	4,0
	Temizlik	7	4,7
	Zabita	12	8,0

Ek-2 Anket

Bu araştırma bilimsel bir çalışma amacıyla yapılmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar tamamıyla gizli tutulacaktır, bireysel değerlendirme yapılmayacaktır ve isim belirtilmeyecektir. Çalışmanın güvenilirliği açısından sizlere yöneltilen hiçbir soruyu boş bırakmadan, doğru ve içten yanıtlamanız rica olunur. Gösterdiğiniz ilgi için teşekkürler.

Psikolog Ayça Özdemir

İletişim: ayca_ozdemir89@hotmail.com

Yaşınız:

Cinsiyet	1.Kadın ()	
	2.Erkek ()	

Medeni Durum	1.Evli ()	2.Bekar ()	3.Dul ()	4.Boşanmış ()
--------------	------------	-------------	-----------	----------------

Çocuğunuz Var mı?	1.Evet ()	
	2.Hayır ()	

Varsa Çocuk Sayınız Nedir?

Eğitim Durumunuz Nedir?	1.Okur-Yazar ()	
	2.İlkokul ()	
	3. Ortaokul ()	
	4. Lise ()	
	5.Yüksekokul ()	
	6.Üniversite ()	
	7.Yüksek Lisans ()	
	8.Doktora ()	

Ekonomik Durumunuzu Nasıl Değerlendiriyorsunuz?	1.Düşük ()	Orta ()	3.Yüksek ()	4.Çok yüksek ()
---	-------------	----------	--------------	------------------

Mesleğiniz

Kaç Yıldır Şu Anki Görevinizi Sürdürmektesiniz?	1.1 Yıldan az()	2. 2 Yıl ()	3.3 Yıl ()	4. 4 Yıl ()	5.5 Yıl ve daha fazla ()
---	------------------	--------------	-------------	--------------	---------------------------

Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz?	Kamu	()
	Özel	()

Çalıştığınız Kurumdan Memnun musunuz?	1.Evet	()
	2.Hayır	()

Çalışma Şekliniz Nasıldır?	1.Sürekli gündüz	()
	2.Sürekli gece	()
	3.Vardiyalı	()
	4.Gündüz ve bazen mesai	()
	5.Diğer

Haftada Kaç Saat Çalışıyorsunuz?	40 ve altı	()
	41-60 saat	()
	61-80 saat	()
	81 saat ve üstü	()

İş Yerindeki Konumunuz Nedir?	1. Üst düzey yönetici	()
	2. Orta düzey yönetici	()
	3. Alt düzey yönetici	()
	4. Memur	()
	5. İşçi	()
	6. Diğer

Sigara ve Alkol Kullanıyor musunuz?	1.Evet	()
	2.Hayır	()

Şu Anda Çalıştığınız İşinizi Tercih Etme Sebebiniz Nedir?	1.Daha iyi bir iş bulamadığım için	()
	2.Saygınlık ve statü	()
	3.Aile ve çevre baskısı olduğu için	()
	4.Sigortalı olduğu için	()
	5.Sevdiğim işi yaptığım için	()
	6.Tesadüfen	()
	7.İyi bir gelir olduğu için	()
	8.Diğer

Çalışma Hayatınız Boyunca Hiç Şiddete Maruz Kaldınız mı?	1.Evet	()
	2.Hayır	()

Kaldıysanız Ne Tür Bir Şiddetti?	1.Psikolojik	()
	2.Fiziksel	()
	3.Duygusal	()
	5.Ekonomik	()
	4.Cinsel	()

Kişilik Özelliklerinizi Ve Kendinizi Nasıl Tanımlarsınız?	1.Kibar	()
	2.Başarılı	()
	3.Sinirli	()
	4.Güvenilir	()
	5.Girişken	()
	6.Sabırlı	()
	7.Otoriter	()
	8.Bağımlı	()
	9.Çekingen	()
	10.Diğer

LEYMANN'IN TİPOLOJİSİ

Çalıştığınız işyerinde son 6 aydır, aşağıdaki seçeneklerden durumunuza en uygun olanını "X" işareti ile belirtiniz

	Her gün	Haftada en az birkaç kez	Ayda birkaç kez	Yılda birkaç kez	Hiçbir zaman
--	---------	--------------------------	-----------------	------------------	--------------

Birinci Grup Davranışlar

1. Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.					
2. Sözlünüz sürekli kesilir.					
3. Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.					
4. Yüzünüze bağımlı ve yüksek sesle azarlanırsınız.					
5. Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.					
6. Özel yaşantınız sürekli eleştirilir.					
7. Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.					
8. Sözlü tehditler alırsınız.					
9. Yazılı tehditler gönderilir.					
10. Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.					
11. İmalar yoluyla ilişki reddedilir.					

İkinci Grup Davranışlar

12. Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.					
13. Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.					
14. Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.					
15. Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.					
16. Sanki orada değildiniz gibi davranılır.					

Üçüncü Grup Davranışlar

17. İnsanlar arkamızdan kötü konuşur.					
18. Asılsız söylentiler ortada dolaşır.					
19. Gülmünç durumlara düşürülürsünüz.					
20. Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.					
21. Psikolojik değerlendirme / inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.					

22. Bir özrünüzle alay edilir.					
23. Sizi gülünç düşürmek için yürüydüğünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.					
24. Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.					
25. Özel yaşamınızla alay edilir.					
26. Milliyetinizle alay edilir.					
27. Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.					
28. Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.					
29. Kararlarınız sürekli sorgulanır.					
30. Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.					
31. Cinsel imalarda bulunulur.					

Dördüncü Grup Davranışlar

32. Sizin için hiçbir özel görev yoktur.					
33. Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız.					
34. Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.					
35. Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.					
36. İşiniz sürekli değiştirilir.					
37. Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.					
38. İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.					
39. Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.					
40. Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.					

Beşinci Grup Davranışlar

41. Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.					
42. Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.					
43. Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.					
44. Fiziksel zarar					
45. Doğrudan cinsel taciz yapılır.					

KISA SEMPTOM ENVANTERİ

Aşağıda, insanların bazen yaşadıkları belirtilerin ve yakınmaların bir listesi verilmiştir. Listedeki her maddeyi lütfen dikkatle okuyunuz. Daha sonra, o belirtinin sizde bugün dahil, son bir haftadır ne kadar var olduğunu yandaki bölmede uygun olan yere işaretleyiniz. Her belirti için sadece bir yeri işaretlemeye ve hiçbir maddeyi atlamamaya özen gösteriniz. Yanıtlarınızı kurşun kalemle işaretleyiniz. Eğer fikir değiştirirseniz ilk yanıtınızı siliniz.

	Hiç Yok	Biraz Var	Orta Derecede Var	Epey Var	Çok Fazla Var
1. İçinizdeki sinirlilik ve titreme hali					
2. Baygınlık ve baş dönmesi					
3. Bir başka kişinin sizin düşüncelerinizi kontrol edeceği fikri					
4. Başınıza gelen sıkıntılardan dolayı başkalarının suçlu olduğu duygusu					
5. Olayları hatırlamada güçlük					
6. Çok kolayca kızıp öfkelenme					
7. Göğüs (kalp) bölgesinde ağrılar					
8. Meydanlık (açık) yerlerden korkma duygusu					
9. Yaşamınıza son verme düşünceleri					
10. İnsanların çoğuna güvenilmeyeceği hissi					
11. İştahta bozukluklar					
12. Hiçbir nedeni olmayan ani korkular					
13. Kontrol edemediğiniz duygu patlamaları					
14. Başka insanlarla beraberken bile yalnızlık hissetmek					
15. İşleri bitirme konusunda kendini engellenmiş hissetmek					
16. Yalnızlık hissetmek					
17. Hüzünlü, kederli hissetmek					
18. Hiçbir şeye ilgi duymamak					
19. Ağlamaklı hissetmek					
20. Kolayca incinebilme, kırılmak					
21. İnsanların sizi sevmediğine, kötü davrandığına inanmak					
22. Kendini diğerlerinden daha aşağı görme					
23. Mide bozukluğu, bulantı					
24. Diğerlerinin sizi gözlediği ya da hakkınızda konuştuğu duygusu					
25. Uykuya dalmada güçlük					

	Hiç Yok	Biraz Var	Orta Derecede Var	Epey Var	Çok Fazla Var
26. Yaptığımız şeyler tekrar tekrar doğru mu diye kontrol etmek					
27. Karar vermede güçlükler					
28. Otobüs, tren, metro gibi umumi vasıtalarla seyahatlerden korkmak					
29. Nefes darlığı, nefessiz kalmak					
30. Sıcak-soğuk basmaları					
31. Sizi korkuttuğu için bazı eşya, yer ya da etkinliklerden uzak kalmaya çalışmak					
32. Kafamızın "bomboş" kalması					
33. Bedeninizin bazı bölgelerinde uyuşmalar, karıncalanmalar					
34. Günahlarınız için cezalandırılmansız gerektiği					
35. Gelecekle ilgili umutsuzluk duyguları					
36. Konsantrasyonda (dikkati bir şey üzerinde toplama) güçlük/zorlanmak					
37. Bedeninizin bazı bölgelerinde zayıflık, güçsüzlük hissi					
38. Kendini gergin ve tedirgin hissetmek					
39. Ölme ve ölüm üzerine düşünceler					
40. Birini dövme, ona zarar verme, yaralama isteği					
41. Bir şeyleri karma, dökme isteği					
42. Diğerlerinin yanındayken yanlış bir şeyler yapmamaya çalışmak					
43. Kalabalıklarda rahatsızlık duymak					
44. Bir başka insana hiç yakınlık duymamak					
45. Dehşet ve panik nöbetleri					
46. Sık sık tartışmaya girmek					
47. Yalnız bırakıldığında/kalındığında sinirli hissetmek					
48. Başarılarınız için diğerlerinden yeterince takdir					
49. Yerinde duramayacak kadar kendini tedirgin hissetmek					
50. Kendini değersiz görmek					
51. Eğer izin verirsiniz insanların sizi sömüreceği duygusu					
52. Suçluluk duyguları					
53. Aklınızda bir bozukluk olduğu fikri					

ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK ÖLÇEĞİ

Aşağıda kötü bir durum veya olayla karşılaştığınızda kişilerin neler yapabileceğini anlatan 36 ifade vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyarak o maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar verin. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki ölçeği dikkate alarak uygun olan kutucuğa (X) işareti koyunuz.

	Hiç Tamamlanıyor	Biraz Tamamlıyor	İyi Tamamlıyor	Oldukça İyi Tamamlıyor	Çok İyi Tamamlıyor
1. Sıkıcı bir iş yaparken işin en az sıkıcı yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancı düşünürüm.					
2. Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm.					
3. Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.					
4. Sinirlilik ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana zor gelir.					
5. Kendimi bedbin (üzüntülü) hissettiğimde, hoş olayları düşünmeye çalışırım.					
6. Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.					
7. Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.					
8. Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.					
9. Zor bir karar vereceksem bütün bilgiler elimde olsa bile bu kararı ertelerim.					
10. Okuduğum şeye kendimi veremediğimi farkettiğim zaman, dikkatimi toplamak için yeni yollar ararım.					
11. Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan herşeyi ortadan kaldırırım.					
12. Kötü bir huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir, diye araştırırım.					
13. Beni sıkan bir düşünce karşısında, güzel şeyler düşünmeye çalışırım.					
14. Günde iki paket sigara içiyor olsam, sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.					
15. Kendimi kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.					
16. Kendimi sinirli ve gergin hissettiğimde, sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım.					
17. Bedbin (üzüntülü) olduğumda, kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.					
18. Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri geciktiririm.					
19. Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmem için başkalarının yardımına ihtiyaç duyarım.					
20. Oturup belli bir işi yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım.					

	Hiç Tanımlamıyor	Biraz Tanımlıyor	İyi Tanımlıyor	Oldukça İyi Tanımlıyor	Çok İyi Tanımlıyor
21. Beni kötümser yapsa da, gelecekte olabilecek bütün felaketleri düşünmekten kendimi alamam					
22. Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.					
23. Bedenimin herhangi bir yerinde ağrı hissettiğimde bunu dert etmemeye çalışırım.					
24. Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar.					
25. Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.					
26. Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, "dur, bir şey yapmadan önce düşün" derim.					
27. Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.					
28. Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne alarak sonuca varmaya çalışırım.					
29. Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile, önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım.					
30. Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde kendi kendime sakin olmayı telkin ederim.					
31. Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.					
32. Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.					
33. Kısıtlı param olduğunda kendime bir bütçe yaparım.					
34. Bir iş yaparken dikkatim dağılırsa, işi küçük bölümlere ayırırım.					
35. Sık sık beni rahatsız eden nahos düşünceleri yeneemediğim olur.					
36. Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa, ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım.					

ÖZGEÇMİŞ

1989 yılında İstanbul'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimlerini İstanbul'da tamamladı. Üniversite eğitimine 2008 yılında Haliç Üniversitesinde başladı ve 2012 yılında mezun oldu. Aynı yıl Haliç Üniversitesi Uygulamalı Psikoloji Yüksek Lisans programında lisansüstü eğitime başladı.2013 yılında halen çalışmakta olduğu Beykoz Belediyesinde Psikolog olarak işe girdi.