

**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE HAVACILIK
SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA**

Tulga Metin CANDAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Vildan DURMAZ

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ağustos, 2012



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Tulga Metin CANDAS'ın, "İşyerinde Psikolojik Taciz ve Havacılık Sektöründe Bir Uygulama" başlıklı tezi 13 Ağustos 2012 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca toplanan Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Yard.Doç.Dr.Vildan DURMAZ
Üye : Doç.Dr.Nuray GÖKÇEK KARACA
Üye : Yard.Doç.Dr.Ayşe KÜÇÜK YILMAZ

Prof.Dr.B.Zafer ERDOĞAN
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yüksek Lisans Tez Özü

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE HAVACILIK SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Tulga Metin CANDAS

Sivil Havacılık Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağustos 2012

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Vildan DURMAZ

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren kamu ve özel sektör havacılık kuruluşlarında işyerinde psikolojik tacizin yaygınlık seviyesini belirlemek ve tacizin türünü, yönünü, tacize karşı verilen tepkileri, tacizin süresini, çalışanların demografik özellikleri ve çalışma koşullarının tacizde etkili olup olmadığını tespit etmektir.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde işyerinde psikolojik taciz ve ilgili kavramlar, ikinci bölümde işyerinde psikolojik taciz süreci üzerinde durulmaktadır. Son bölümde Türkiye’de havacılık sektöründe, işyerinde psikolojik taciz olgusu üzerine bir uygulama yer almaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ankette Leymann’ın LIPT (The Leymann Inventory of Psychological Terrorization) ölçeği esas alınmıştır. Ankete Türkiye’de havacılık sektöründe çalışan 194 kişi katılmıştır. Veriler SPSS 18 programı kullanılarak frekans dağılımları, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis analizleri yapılarak test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalmanın cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan sektör ve hizmet süresi ile farklılaşmadığı, fakat eğitim düzeyi ve kurumdaki konuma göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların en fazla “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” en düşük de “Sağlığa doğrudan saldırı” davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Araştırmada işyerinde psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya doğru olduğu, tacize karşı verilen tepkiler incelendiğinde en yaygın olan tepkinin “görmezden gelme”, en az verilen tepkinin ise “arkadaşlardan yardım isteme” olduğu ve tacize maruz kalma süresinin ağırlıklı olarak üç yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Havacılık sektörü, İşyerinde psikolojik taciz, Zorbalık

Abstract

MOBBING:

THE CASE OF TURKISH AVIATION SECTOR

Tulga Metin CANDAŞ

Civil Aviation Management

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, August 2012

Adviser: Asst. Prof. Dr. Vildan DURMAZ

The aim of this study is to determine the spread of mobbing, the type of mobbing, the duration of mobbing; and to determine whether the demographics of the workers are relevant in mobbing; in the aviation institutions in private and government in Turkey.

The thesis is composed of three parts. In the first part, there are concepts about mobbing and concepts related to mobbing. The second part stresses the process of mobbing. In the final section, the phenomenon of mobbing in Turkish aviation sector is covered.

In the study, a survey is used as a data collection instrument. The survey is based on the Leymann's LIPT (The Leymann Inventory of Psychological Terrorization) scale. 194 persons working in Turkish aviation sector have participated in the survey. The data was analyzed using the SPSS 18 program; namely, the frequency distribution was tested using Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis analyses. The results of the study are such that: There is no significant difference in being subject to mobbing according to differences in sex, age, marital status, the job sector, and the job duration. However, it was determined that there is a significant difference, according to education level and the position in the workplace. It was determined that the participants faced mostly "Impact on self-expression and the way communication happens" and minimally "Direct attacks on a person's health". The study also revealed that the direction of mobbing is from top to bottom. When the reaction against mobbing is analyzed, it was found that the mostly shown reaction to mobbing is "ignoring" while the least shown reaction to mobbing is "asking for the help of friends". Furthermore, it was determined that the duration of being subject to mobbing is mostly three years or more.

Keywords: Aviation sector, Mobbing, Bullying

13/08/2012

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmamın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Her hangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Tulga Metin CANDAS

İçindekiler

Sayfa

Jüri ve Enstitü Onayı.....	ii
Yüksek Lisans Tez Özü	iii
Abstract	iv
Etik ilke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi.....	v
Özgeçmiş	vi
Tablolar Listesi.....	x
Şekiller Listesi	xv
Kısaltmalar Listesi	xviii
1. İşyerinde Psikolojik Taciz ve İlgili Kavramlar.....	1
1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramı	1
1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi.....	5
1.3. İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutu.....	8
1.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkış Nedenleri	19
1.4.1. İşyerinde psikolojik tacizde bulunanların psikolojileri	21
1.4.2. Kurum kültürü ve yapısı.....	27
1.4.3. Mağdurun psikolojisi ve kişiliği.....	32
1.4.4. İşyerinde psikolojik tacizi tetikleyen nedenler.....	34
1.4.5. Kurum dışı etmenler	36
2. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci.....	37
2.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sıklığı ve Aşamaları.....	37
2.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları.....	39

2.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Dereceleri.....	44
2.4. İşyerinde Psikolojik Taciz Türleri.....	45
2.4.1. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz	45
2.4.2. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz.....	48
2.4.3. Yatay psikolojik taciz.....	48
2.5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri	49
2.5.1. Birey üzerindeki etkiler.....	49
2.5.2. Aileler üzerindeki etkiler.....	54
2.5.3. Kuruluşlar üzerindeki etkiler	57
2.5.4. Toplum üzerindeki etkiler.....	59
2.6. Avrupa ve Türkiye’de Hukuki Açından İşyerinde Psikolojik Taciz ...	61
2.6.1. 1982 Anayasası’nda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler	64
2.6.2. Medeni Kanun’da işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler	66
2.6.3. Türk Ceza Kanun’unda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler	67
2.6.4. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler	72
2.6.5. Türk Borçlar Kanunu’nda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler	73
2.7. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri.....	74
3. Havacılık Sektöründe Bir Uygulama.....	80
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	80

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	80
3.3. Araştırmanın Sınırlılık, Varsayım ve Hipotezleri.....	81
3.4. Araştırmanın Yöntemi.....	83
3.5. Araştırmanın Bulguları ve Analizi	84
3.5.1. Demografik özellikler ve çalışma koşulları ile ilgili analizler....	86
3.5.1.1. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların cinsiyete göre incelenmesi	86
3.5.1.2. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların yaşa göre incelenmesi	92
3.5.1.3. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların medeni duruma göre incelenmesi.....	102
3.5.1.4. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların eğitim düzeyine göre incelenmesi	107
3.5.1.5. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların çalışılan kamu ve özel sektöre göre incelenmesi	117
3.5.1.6. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların hizmet süresine göre incelenmesi.....	122
3.5.1.7. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların kurumdaki konuma göre incelenmesi	132
3.5.2. Betimleyici sorular ile ilgili analizler	144
3.5.2.1. “Çalıştığınız işyerinde psikolojik taciz davranışları çoğunlukla kimler tarafından uygulanmaktadır?” sorusuna verilen yanıtların analizi	144

3.5.2.2. "İşyerinde psikolojik taciz davranışı/davranışlarına maruz kaldığınızda tepkiniz ne oldu?" sorusuna verilen yanıtların analizi..... 149

3.5.2.3. "İşyerinde psikolojik taciz davranışı/davranışlarına ne kadar süredir maruz kalmaktasınız?" sorusuna verilen yanıtların analizi..... 159

4. Sonuç..... 169

Ekler..... 174

Kaynakça 186

Tablolar Listesi

Sayfa

Tablo 1. İşyerinde Psikolojik Taciz İçin Değişik Araştırmacılarca Kullanılan Tanım ve Terimler.....	3
Tablo 2. Sağlıklı Çatışma ile İşyerinde Psikolojik Taciz Durumu Arasındaki Farklar.....	35
Tablo 3. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin Güvenirlik Hesaplaması.....	85
Tablo 4. Uygulamaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	87
Tablo 5. Çalışanların Cinsiyetine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması.....	87
Tablo 6. Cinsiyete Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	88
Tablo 7. Cinsiyete Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	89
Tablo 8. Cinsiyete Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	89
Tablo 9. Cinsiyete Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	90
Tablo 10. Cinsiyete Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	91
Tablo 11. Uygulamaya Katılan Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	92
Tablo 12. Çalışanların Yaşlarına Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması.....	92
Tablo 13. Yaşa Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	94
Tablo 14. Yaşa Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	95

Tablo 15. Yaşa Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	97
Tablo 16. Yaşa Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	98
Tablo 17. Yaşa Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmalar.....	100
Tablo 18. Uygulamaya Katılan Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	102
Tablo 19. Çalışanların Medeni Durumuna Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması.....	102
Tablo 20. Medeni Duruma Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	103
Tablo 21. Medeni Duruma Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	104
Tablo 22. Medeni Duruma Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmalar.....	105
Tablo 23. Medeni Duruma Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	105
Tablo 24. Medeni Duruma Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	106
Tablo 25. Uygulamaya Katılan Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı.....	107
Tablo 26. Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması.....	108
Tablo 27. Eğitim Düzeyine Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	109

Tablo 28. Eğitim Düzeyine Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	111
Tablo 29. Eğitim Düzeyine Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	112
Tablo 30. Eğitim Düzeyine Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	114
Tablo 31. Eğitim Düzeyine Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	115
Tablo 32. Uygulamaya Katılan Çalışanların Kamu ve Özel Sektöre Göre Dağılımı.....	117
Tablo 33. Çalışanların Çalıştıkları Kamu ve Özel Sektöre Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması.....	117
Tablo 34. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	118
Tablo 35. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	119
Tablo 36. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	120
Tablo 37. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	120
Tablo 38. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	121
Tablo 39. Uygulamaya Katılan Çalışanların Hizmet Süresine Göre Dağılımı.....	122
Tablo 40. Çalışanların Hizmet Süresine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması.....	123

Tablo 41. Hizmet Süresine Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	125
Tablo 42. Hizmet Süresine Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	126
Tablo 43. Hizmet Süresine Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	128
Tablo 44. Hizmet Süresine Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	129
Tablo 45. Hizmet Süresine Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	131
Tablo 46. Uygulamaya Katılan Çalışanların Kurumdaki Konumlarına Göre Dağılımı.....	133
Tablo 47. Çalışanların Kurumdaki Konumuna Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması.....	133
Tablo 48. Kurumdaki Konuma Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	135
Tablo 49. Kurumdaki Konuma Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	136
Tablo 50. Kurumdaki Konuma Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	138
Tablo 51. Kurumdaki Konuma Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	139
Tablo 52. Kurumdaki Konuma Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları.....	140
Tablo 53. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği Değişkenlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	142

Şekiller Listesi

Sayfa

Şekil 1. 27 Avrupa Ülkesinde Yaşanan İşyerinde Psikolojik Tacizin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı (%).....	11
Şekil 2. 2005 yılında İşyerinde Şiddet ve Psikolojik Tacizin Sektörlere Göre Dağılımı (%)	12
Şekil 3. 2005 yılında İşyerinde Psikolojik Tacizin Ülkeler ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%).....	12
Şekil 4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Sonuçları.....	21
Şekil 5. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci Aşamaları.....	39
Şekil 6. İşyerinde Psikolojik Taciz Kaynaklı Sağlık Sorunları (%).....	52
Şekil 7. İşyerinde Psikolojik Tacizin Neden Olduğu Tüm Maliyet Unsurlarının Bileşik Etkisi	61
Şekil 8. Yaş Gruplarına Göre Ortalama İşyerinde Psikolojik Taciz Puanları	93
Şekil 9. Yaş Gruplarına Göre Ortalama “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanları	95
Şekil 10. Yaş Gruplarına Göre Ortalama “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanları	96
Şekil 11. Yaş Gruplarına Göre Ortalama “Sosyal İtibara Saldırı” Puanları...	98
Şekil 12. Yaş Gruplarına Göre Ortalama “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanları.....	99
Şekil 13. Yaş Gruplarına Göre Ortalama “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanları	101
Şekil 14. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama İşyerinde Psikolojik Taciz Puanları	109
Şekil 15. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanları.....	110

Şekil 16. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanları	112
Şekil 17. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Sosyal İtibara Saldırı” Puanları.	113
Şekil 18. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanları.....	115
Şekil 19. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanları	116
Şekil 20. Hizmet Süresine Göre Ortalama İşyerinde Psikolojik Taciz Puanları	124
Şekil 21. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanları.....	126
Şekil 22. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanları	127
Şekil 23. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Sosyal İtibara Saldırı” Puanları	129
Şekil 24. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanları.....	130
Şekil 25. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanları	132
Şekil 26. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama İşyerinde Psikolojik Taciz Puanları	134
Şekil 27. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanları.....	136
Şekil 28. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanları.....	137
Şekil 29. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Sosyal İtibara Saldırı” Puanları.....	138

Şekil 30. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanları.....	140
Şekil 31. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanları.....	141

Kısaltmalar Listesi

ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
ACAS	:	Danışmanlık, Uzlaştırma ve Hakemlik Servisi (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)
CIPD	:	İnsan Kaynakları ve Gelişim Profesyonelleri Birliği (Chartered Institute of Personnel and Development)
EU-OSHA	:	Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu (European Agency for Safety and Health at Work)
EUROFOUND	:	Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşulları İyileştirme Vakfı
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
LIPT	:	The Leymann Inventory of Psychological Terrorization
MSF	:	Üretim, Bilim ve Finans Sektörü Birliği (The Manufacturing, Science and Finance Union)
PTSD	:	Travma sonrası stres bozukluğu (Post-Traumatic Stress Disorder)
QWWS	:	Queensland Çalışan Kadınlara Hizmet Şirketi (Queensland Working Women's Service Inc.)
SİMED	:	Sivil Havacılık Mezunları Derneği
SPSS	:	Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (Statistical Package for Social Science)
TDK	:	Türk Dil Kurumu
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

1. İşyerinde Psikolojik Taciz ve İlgili Kavramlar

1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Kavramı

Son zamanlarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda işyeri ile ilgili psikolojik bir sorundan kaynaklanan işyerinden uzaklaşmada yeni bir olgu tespit edilmiştir. Başta işyerinde rekabetten dolayı meydana gelen psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülmüş olmasına karşın varlığı, boyutu daha sonra fark edilerek, özellikle istifa edip iş yerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya işyerinde psikolojik taciz “*mobbing*” adı verilmiştir (Tınaz, 2008:7).

Chappell ve Di Martino (2006:17)’ya göre fiziksel olmayan şiddet, psikolojik şiddet olarak adlandırılmakta ve psikolojik şiddet, mağdurlarında ciddi duygusal sorunlara yol açan zorbalık (bullying), işyerinde psikolojik taciz (mobbing), tehdit (coercion), sözlü taciz (verbal abuse) ve cinsel taciz (sexual harassment) gibi değişik saldırı şekillerini içinde barındırmaktadır.

“Mob” kelimesi kanunsuz şiddet uygulayan düzensiz kalabalık manasına gelir. Latince “Kararsız kalabalık” manasına gelen “*mobile vulgus*” sözcüklerinden türetilmiştir (Davenport vd., 2005:20).

Mobbing kavramının Türkçe’de tam karşılığı olmamasına rağmen birine psikolojik saldırıda bulunmak, yıldırma, cephe oluşturma, zorbalık yapmak gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Kırel, 2008:2).

Kivimaki vd. (2003: 779)’e göre işyerinde yaşanan taciz için genel kabul görmüş bir tanım yoktur. Duffy ve Sperry (2007: 398) her ülkede bu kavramın farklı isimlerle anıldığını ifade ederken, Çobanoğlu (2005: 19) dünyada pek çok dilde bu terim çeviri yapılmaksızın aynen *mobbing* olarak kullanılmakta olduğunu

buna neden olarak da kavramın tam karşılığının bulunma zorluğunu ifade etmektedir.

Tınaz (2008: 17) ise *mobbing* kavramının yazına yeni girdiğinden dolayı bu kavram üzerine araştırma yapanların “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 yıldırma yönelik psikolojik saldırı” gibi farklı Türkçe terimlerin kullanıldığını belirtmektedir.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu (European Agency for Safety and Health at Work - EU-OSHA)'na göre *mobbing* kavramın uluslararası tek karşılığı yoktur ve işyerinde meydana gelen bu tür davranışları ifade etmek için:

- Bullying (Zorbalık),
- Work or Employee Abuse (İş ya da İşgören Tacizi),
- Mistreatment (Kötü Muamele),
- Emotional Abuse (Duygusal Taciz),
- Victimization (Kurban Etme),
- Intimidation (Gözdağı verme),
- Psychological Terrorization (Psikolojik Yıldırma),
- Psychological Violence (Psikolojik Şiddet)

gibi kavramlar kullanılmaktadır (World Health Organization [WHO], 2003: 12).

Türk Dil Kurumu [TDK] (2011) ise *mobbing* ile birebir çevirisi olmayan fakat kullanılış amacından yola çıkarak “Bezdiri” ve *mobbing* uygulayıcısı için de “Bezdirici” sözcüklerini önermektedir.

Tablo 1’de işyerinde psikolojik taciz kavramı için bazı araştırmacıların kullandıkları terim ve tanımlar verilmiştir.

Tablo 1. İşyerinde Psikolojik Taciz İçin Değişik Araştırmacılarca Kullanılan Tanım ve Terimler

Referans	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz etme	Tekrarlı ve ısrarlı bir şekilde bir kişi tarafından diğer bir kişiye eziyet etmek, onu yıpratmak, onu hüsrana uğratmak ya da ondan bir tepki almak amacıyla yapılan girişimlerdir. Bu girişimler ısrarla tahrik etmek, baskı kurmak, korkutmak ya da onu rahatsız etmek şeklindedir.
Thylefors (1987)	Şamar oğlanı / Günah keçisi	Belli bir süre boyunca bir ya da daha fazla kişinin bir ya da daha fazla kişiye karşı sürekli olarak yaptığı olumsuz davranışlardır.
Matthiesen, Raknes ve Rrökkum (1989)	Mobbing	Çalışma grubu içinde bir ya da daha fazla kişinin bir ya da daha fazla kişiye sürekli olarak yaptıkları olumsuz davranışlardır.
Leymann (1990)	Mobbing / Psikolojik terör	Sistematik olarak bir ya da daha fazla kişi tarafından çoğunlukla bir kişiye karşı yapılan düşmanca ve etik olmayan iletişimdir.
Kile (1990)	Sağlığı tehlikeye sokan liderlik	Bir yönetici tarafından alenen ya da gizlice ve uzun süreli olarak yapılan küçük düşürücü ya da taciz edici davranışlardır.
Wilson (1991)	İşyeri travması	Bir çalışan ya da yönetici tarafından sürekli ve planlı olarak yapılan kötü niyetli davranışlar nedeniyle bir çalışanın temel benliğinin zarar görmesidir.
Ashforth (1994)	Küçük despotluk	Bir yöneticinin emrinde çalışanlara karşı kendi gücünü keyfi olarak kullanması, saygı göstermeyerek ve çatışma niyetiyle zor kullanarak onları aşağılaması ve sebepsiz olarak onları cezalandırmasıdır.
Vartia (1993)	Taciz	Bir kişi ya da daha fazla kişi üzerinde bir kişinin belli bir zamanda sergilediği tekrarlı olumsuz durumlardır.
Björkqvist, Österman, ve Hjelt-Back (1994)	Taciz	Çeşitli nedenlerden dolayı kendini koruyamayacak bir ya da daha fazla kişiye karşı ruhsal bazen de fiziksel acı vermek amacıyla yapılan tekrarlı hareketlerdir.
Adams (1992)	Zorbalık	Toplum içinde ya da yalnızken bir kişiyi aşağılayan ve küçük düşüren ısrarlı eleştiri ve kişisel kötü davranış.

Kaynak: Einarsen, 2000 : 382

Crawshaw (2009:263) işyerindeki psikolojik şiddet ile ilgili bu kadar fazla terim ve tanımlamanın olmasının aslında terimler ve tanımlar arasında büyümekte olan bir çatışmayı yansıttığını ileri sürer.

İşyerinde psikolojik taciz, belirli bir kişiyi hedef alan, uzun süre sistematik bir şekilde devam eden ve o kişiye psikolojik, fiziksel sıkıntı ile zarar veren olumsuz davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Lovell ve Lee, 2011: 345; Vandekerckhove ve Commers, 2003: 41). Burada önemli olan o kişiye düşmanca davranışın tekrar etmesi, sürekli olması, belirli bir zaman aralığında yapılması (Glaser vd. 2007: 313) ve onu dışlamaya yönelik olmasıdır (Baykal, 2005:7-8).

Tınaz (2008:17), işyerinde psikolojik taciz ile adlandırılan pek çok davranış biçimi için İngiltere ve İngilizce konuşulan bazı ülkelerde “Zorbalık (Bullying)” kavramının kullanılmakta olduğunu fakat kavramının askeri kurumlar ve okullar ya da çeşitli iş yerlerinde yapılan araştırmalarda farklı araştırmacılar tarafından farklı terminolojide kullanıldığını ve ayırt edici olabilmesi için de “okulda zorbalık” veya “işyerinde zorbalık” şeklinde zorbalığın çıktığı yerin vurgulandığını, bununla birlikte Amerika’da yapılan araştırma sonuçlarına göre de “zorbalık” kavramının daha çok okullardaki şiddeti ifade edebilmek amacıyla kullanılıp, iş yaşamında ise “work abuse” veya “işyeri tacizi (harassment at work)” sözcüklerinin kullanıldığını ve işyerinde psikolojik taciz kavramının olmazsa olmaz özelliğinin işyerinde gerçekleşmesi olduğunu belirtmektedir. Zapf ve Leymann (1996:162) “mobbing”, “bullying” ve “harassment” kelimelerinde mana olarak gerçekte büyük bir fark olmadığını ve birbirleri yerine kullanılabildiğini fakat kendilerinin *mobbing*’i tercih ettiğini ifade etmektedirler.

İşyerinde psikolojik tacizde geçici çatışmalar üzerinde durulmaz bunun yerine psikiyatrik veya psikosomatik patolojik şartlar nedeniyle oluşan psikososyal

durum üzerinde odaklanılır. Bir başka deyişle, olayın ne olduğu ya da nasıl olduğu değil, olayın sıklığı ve süresi önemlidir. Bu özelliği ile işyerinde psikolojik taciz çatışmadan ayrılır. Günlük bazda ve uzun aylar boyunca yapılan tacizle kişi neredeyse tamamen yarımsız ve işten atılacak bir konuma gelir (Leymann, 1996:168).

İşyerinde psikolojik taciz uygulanan kişi kendini güçsüz ve utanç duygusu içinde bulur ve bu duruma ne isim vereceğini bile bilemez (Duffy ve Sperry, 2007:398).

Tarhan (2003:189)'a göre işyerinde psikolojik taciz, sistematik olarak baskı yapmak anlamına gelir ve aileden ülke yönetimine kadar her yerde bu şekilde sistematik baskı ile insanlar etkisizleştirilerek kolay yönetilir hale getirilir. Dedikodu yapmak, toplantılarda söz hakkı vermemek, kişileri terslemek, bazı yetkileri ellerinden almak ve saf dışı bırakmak amacıyla geliştirilen sistemli taktikler ile hakimiyet sağlanmaya çalışılır.

Zapf (1999: 70)'e göre işyerinde psikolojik taciz, işyerinde sosyal stres kaynakları içinde en uç tip olanıdır. Diğer stres kaynaklarından farklı olarak uzun sürelidir ve mağdurlara taciz, sık ve sistematik olarak uygulanmaktadır.

1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi

Tınaz (2008:10)'ın işyerinde uygulanan psikolojik tacizler konusunda uzman olan Harald Ege'den aktardığına göre, *mobbing* (işyerinde psikolojik taciz), yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını tasvir etmek amacıyla 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılmış İngilizce bir terimdir.

60'lı yıllarda, Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz *işyerinde psikolojik taciz* terimini hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır (Davenport vd., 2005:21). Hayvanlar arasında gerçekten acımasız bir saldırı ve taciz uygulanabilmektedir. Tavuk sürüsüne dalmış bir yabancı horoz diğer horozlar tarafından acımasızca hatta ölesiye taciz edilebilir (Çobanoğlu, 2005:26).

İsveçli psikolog Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklar arasında görülen diğer çocuklara karşı gösterdikleri genelde zorbalık veya kabadayılık (bullying) olarak bilinen davranışları araştırmış ve Lorenz'in "*işyerinde psikolojik taciz*" terimini, mağduru izole eden ve ümitsizliğe nedeniyle intihara kadar sürükleyebilen bu davranışın önemini vurgulamak için kullanmıştır (Davenport vd., 2005:21).

İşyerinde psikolojik taciz kavramı 1980'li yıllarda İsveç'te yaşayan Alman psikolog Heinz Leymann tarafından ilk olarak kullanılmıştır (Tınaz, 2008: 11). Leymann benzer grup şiddetini işyerinde ve yetişkinler arasında görmüş ve bu davranışları önce İsveç'te araştırmış, daha sonra Almanya'da kamuoyunun dikkatine sunmuştur. İşyerinde "zor kişiler" olarak bilinen kişileri araştırmış ve bunların başlangıçta zor olmadıklarını tespit etmiştir. Bunlarda görülen davranışların kalıtsal bir kişilik bozukluk olmadığını, işyeri yapısı ve kültürünün bu insanları "zor" sıfatıyla damgaladıkları ortamı oluşturduğunu belirlemiş, bir kez "zor" olarak tanımlandıklarında da çalıştıkları işletmelerin onları kovmak için daha başka nedenler üretmekte olduğunu tespit etmiştir. Bu durumu Leymann işyerinde psikolojik taciz olarak adlandırmıştır (Davenport vd., 2005:21).

Leymann (1990:120) işyerinde psikolojik taciz kavramını, bir ya da birkaç kişi tarafında diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca, etik dışı yöntemlerle ve sistematik olarak uygulanan psikolojik terör şeklinde tanımlamaktadır.

İşyerinde karşılaşılan psikolojik şiddete Andrea Adams ise 1992’de “Bullying” adını vermiştir (Baykal, 2005:7). Fakat Leymann (1999), *bullying* kavramının okullardaki çocuklar ve gençler arasında fiziksel olarak saldırı ve gözdağı şeklindeki davranışlar için kullanıldığını, *mobbing* kavramının ise işyerinde yetişkinler arasında fiziksel şiddetin nadiren görüldüğü düşmanca davranışlar için kullanılması gerektiği belirtir.

Leymann, *işyerinde psikolojik taciz* üzerine yaptığı çalışmaları ilk kez 1984 yılında rapor olarak yayınlamıştır. Leymann’ın çalışmalarının etkisiyle özellikle Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere Birleşik Krallık, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avustralya, Yeni Zelanda, Japonya ve Güney Afrika’da pek çok araştırma yapılmış ve günümüzde bu çalışmalara devam edilmektedir (Davenport vd., 2005:21)

Diğer yandan, ABD’de psikiyatrist Carroll Brodsky, California ve Nevada’da 1000’den fazla çalışanla görüşüp 1976’da *The Harrassed Worker* (Taciz Edilmiş Çalışan) adlı eseri yazmıştır. Eser bu alanda yapılan ilk çalışmalardan birisi olarak kabul edilir (Lutgen-Sandvik vd., 2007: 839). İşyerinde psikolojik taciz terimi Brodsky’nin kullandığı taciz (harassment) sözcüğü ile hemen hemen yazında bilinen anlamını kazanmıştır (Çobanoğlu, 2005: 27) .

Brodsky (1976’dan aktaran Davenport vd., 2005, s. 22) taciz (harassment) terimini, başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, engellemek veya ondan tepki almak için tekrarlı ve devamlı olarak yapılan girişimler, sürekli karşı tarafı kışkırtıp ona baskı yapan, korkutan, bezdiren ya da rahatsız eden davranışlarda

bulunmak anlamında kullanmıştır. Hem Leymann hem de Brodsky yapılan bu davranışların devam süresi ve sıklığı üzerinde dururlar.

1.3. İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutu

Di Martino vd. (2003:1)'ya göre ekonomi küreselleştikçe ve pazar paylarının paylaşımında rekabet arttıkça çalışanlar üzerindeki baskılar da artmakta, bu da çalışanlar arasında şiddetin daha sık ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz; sürekli saldırganlığa maruz kalma, iş arkadaşları ya da amirleri tarafından dışlanma olarak işyerinde en çok karşılaşılan şiddet veya taciz şekli olup Avrupa iş gücünün %5-10'unu etkilemektedir (Hoel ve Einarsen, 2010: 31).

Leymann (1995: 19) İsveç'te yapılan kapsamlı bir araştırma sonucunda 4.4 milyonluk iş gücünün %3.5 kadarının (yaklaşık 154 000 kişi) hayatlarının belirli bir döneminde işyerinde psikolojik taciz mağduru olduğu ortaya çıkmıştır. Leymann ayrıca İsveç'teki intihar olaylarının %15'inin doğrudan işyerinde psikolojik taciz ile bağlantılı olduğunu belirtmiştir (Davenport vd., 2005:25).

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), 2000 yılında yapılan bir anket sonucuna göre işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının çalışma yerlerine göre yüzdeler olarak dağılımı aşağıda verilmiştir (Namie ve Namie,2000:276);

- %35'i tüzel (kurumsal) çalışan
- %33'ü hükümette çalışan (bunun %12'si ulusal iş gücündedir)
- %13'ü küçük ya da aile işletmelerinde çalışan
- %19'u kar amacı gütmeyen kurumlarda çalışanlardır.

Hornstein (1996'den aktaran obanoğlu 2005, s. 28) her gün 20 milyon Amerikalı'nın salgın bir hastalık varmış gibi işyerinde taciz ile karşılaştığını belirtmektedir. Carroll Brodsky ise bu durumu salgın gibi değil, bunun tam bir salgın olduğunu belirtmektedir (Davenport vd., 2005:25).

Chappell ve Di Martino'ya (1998'den aktaran Tınaz, 2008, s. 41) göre Uluslararası Suç Kurbanı Anketi (International Crime Victim Survey) 1996 verileri incelendiğinde, Batı Avrupa, Asya, Afrika ve Latin Amerika lkelerindeki işyeri tacizlerinin görülme sıklığının, Kanada ve Amerika Birleşik Devletlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Psikolog Michael H. Harrison ABD'de 9 bin kamu çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise %15'inin son iki yılda işyerinde psikolojik tacize uğradığını bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunu söylemektedir (Yıldırım: 2006).

İngiltere'de çalışanların %50'sinin çalışma yaşamlarının herhangi bir aşamasında zorbalığa maruz kaldıkları tespit edilmiş, İsveç'te ise bu rakamın %25 olduğu tahmin edilmektedir (obanoğlu 2005: 28).

Leymann'ın (1996: 175) İsveç'te 2400 çalışan üzerinde yaptığı araştırma sonucuna göre 21-40 yaş grubu 41-50, 51-60 ve 60 yaş üstü gruplardan biraz daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kalmıştır.

obanoğlu (2005: 29) ise işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının %48'inin 41-50 yaşlarında olduğunu, çok az sayıda mağdurun 30 yaş altında olduğu buna gerekçe olarak da bu konunun ülkeden ülkeye değiştiğini belirtmiştir. obanoğlu, yaşlı ve deneyimli kimselerin maaş ve diğer özlük hakları açısından işletmeye olan maliyetlerinin gençlere nazaran daha fazla olması nedeniyle çoğu işletmenin yaşlı ve daha fazla maliyetli çalışanları işten atarak gençleri işe

aldıklarını bunun sonucunda da 41-50 yaş grubunun işyerinde psikolojik taciz mağduru olma riskini daha fazla artırdığını fakat ülkemizde en yoğun işyerinde psikolojik taciz baskısının ise 25-30 yaş grubunda görüldüğünü belirtmiştir.

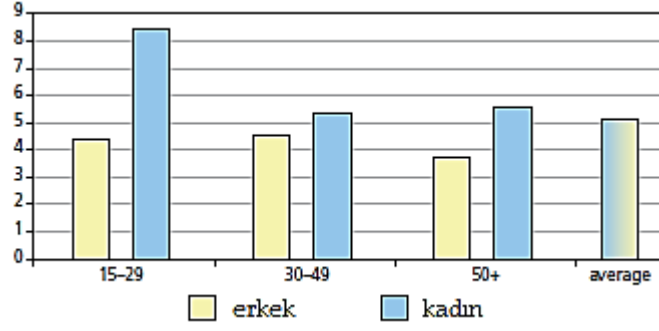
Norveç'te yapılan bir çalışma Çobanoğlu'nu doğrular niteliktedir. Nitekim bu çalışmanın sonucunda yaşlı insanların gençlere nazaran daha fazla risk altında olduğu ortaya çıkmıştır (Einarsen, 2000: 386).

İsviçre'de 1994 yılında yapılan çalışmada ise bütün yaş gruplarının etkilendiği tespit edilmiştir (Schuepbach,1996'den aktaran Davenport vd., 2005, s. 25).

Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşulları İyileştirme Vakfının (Eurofound) hazırlatmış olduğu 1995 - 2005 yıllarında, 27 Avrupa ülkesini ve aralarında Hırvatistan, İsveç, Norveç ve Türkiye'nin de olduğu toplam 31 ülke ve 29,980 çalışanı kapsayan Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi Raporuna göre bu ülkelerde her 20 çalışandan birinin (%5) 2005 yılında işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı rapor edilmiştir, fakat ülkeler bazında bakıldığında bu oran Finlandiya'da %17, Hollanda'da %12 ve İtalya ile Bulgaristan'da %2'dir. Türkiye için ise bu oran %5'tir.¹ Raporda bu durum ülkeler arasında olan kültürel farkındalık seviyeleri farkına bağlanmıştır.

Rapora göre işyerinde psikolojik tacize uğrayan kadınların oranı erkeklerden daha fazladır. Kadınlarda %6, erkeklerde bu oran %4'tür. 30 yaş altındaki kadınlarda ise %8 ile risk daha fazla artmaktadır.

¹ http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/ef0698/statistical_annex.pdf (Erişim Tarihi: 27.01.2012)

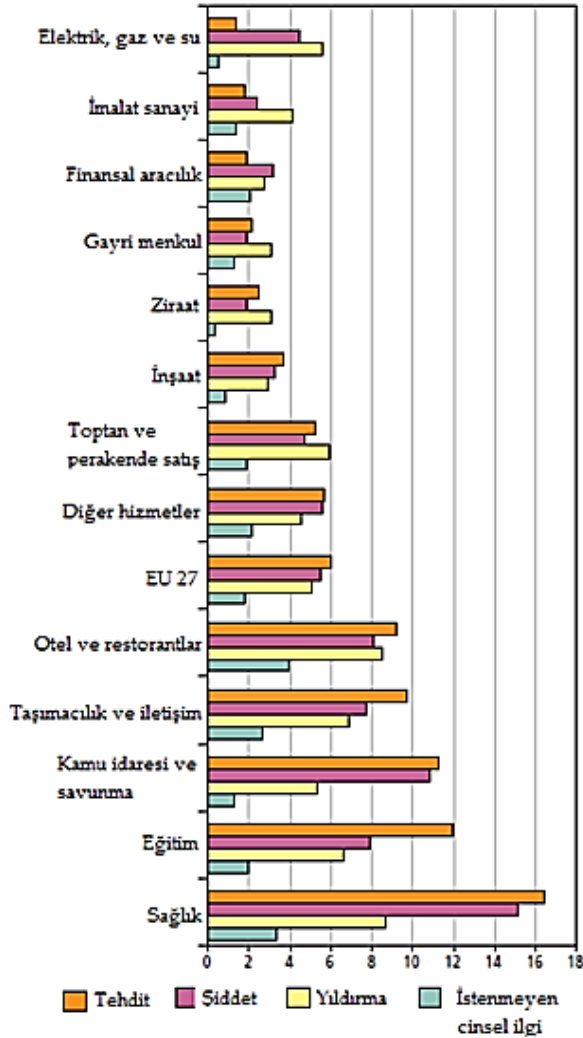


Şekil 1. 27 Avrupa Ülkesinde Yaşanan İşyerinde Psikolojik Tacizin Cinsiyet ve Yaşa Göre Dağılımı (%)

Kaynak: Parent-Thirion vd., 2007: 37

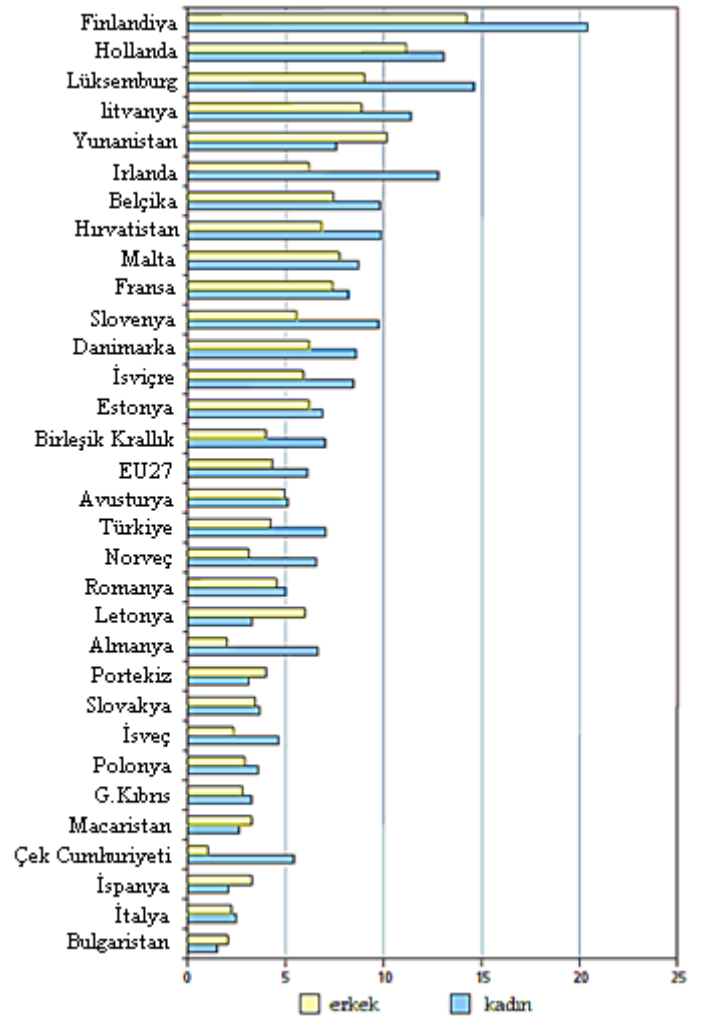
Raporda işletme büyüklüğünün ve sektörün işyerinde psikolojik tacizde etkili olduğu nitekim %8 ile en fazla işyerinde psikolojik taciz oranına sahip işletmelerin, çalışan sayısı 250'den fazla olanlar olduğu, eğitim, sağlık ve sosyal işler ile otel ve restoranların yine en fazla işyerinde psikolojik tacizin görüldüğü sektörler olarak tespit edilmiştir.

Şekil 2'de görüldüğü gibi ziraat, inşaat ve imalat sanayi gibi fiziksel riski yüksek çoğu sektörde işyerinde psikolojik tacizin az, buna rağmen fiziksel riski düşük sektörlerde ise daha fazla rapor edilmiştir. Örneğin sağlık sektöründe görülen işyerinde psikolojik taciz ziraat sektöründe görüldüğünden 3 kat daha fazladır (Parent-Thirion vd., 2007: 35-38).



Şekil 2. 2005 yılında İşyerinde Şiddet ve Psikolojik Tacizin Sektörlere Göre Dağılımı (%)

Kaynak: Parent-Thirion vd., 2007: 37



EU 27 : Romanya, Bulgaristan ve 25 Avrupa Birliği Üye Ülkesi

Şekil 3. 2005 yılında İşyerinde Psikolojik Tacizin Ülkeler ve Cinsiyete Göre Dağılımı (%)

Kaynak: Parent-Thirion vd., 2007: 37

Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (Fifth European Working Conditions Survey) saha çalışmaları ise Ocak 2010 ile Haziran 2010 tarihleri arasında gerçekleşmiş ve 27 AB ülkesi, Norveç, Hırvatistan, Eski Yugoslav Makedon Cumhuriyeti, Türkiye, Arnavutluk, Karadağ ve Kosova'dan 2005 yılındaki

çalışmadan yaklaşık 14 000 kişi daha fazla olarak yaklaşık 44 000 çalışan ile mülakatlar yapılmış ve işyerinde psikolojik taciz ile ilgili olarak;

- İşyerinde ayrımcılık
- İşyerinde sözlü taciz
- İşyerinde tehdit ve aşağılama
- İşyerinde fiziksel şiddet
- İşyerinde zorbalık ve taciz

konularında sorular sorulmuştur.

Beşinci Avrupa Çalışma Koşullar Anketi raporundaki bulgular şu şekildedir:

İşyerinde ayrımcılık

2010 yılında işyerinde son 12 aydır ayrımcılığa uğrayıp uğramadıkları sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde işyerinde ayrımcılığa uğradığını söyleyenlerin oranında 27 Avrupa ülkesinde 2005 yılına göre 2010'da toplamda %1,4'lük bir artış olduğu tespit edilmiştir. Nitekim 2005 yılında bu oran %4,8 iken 2010 yılında %6,2'ye çıkmıştır. Ülkeler bazında bakıldığında çalışanları en çok ayrımcılığa maruz kalan ülke %11 ile Belçika birinci sıradadır. Onu %10,7 ile Lüksemburg, %10,5 ile Fransa izlemektedir. En az işyerinde ayrımcılığa maruz kalan çalışan sayısı ise %2,7 ile Montenegro'dur. Onu %3 ile Polonya, %3,4 ile Litvanya ve İtalya izlemektedir. Türkiye'de ise işyerinde ayrımcılığa maruz kalan çalışan sayısı toplamda %5,9'dur ve 2005 yılında yapılan anket sonuçları ile karşılaştırıldığında toplamda %1'lik bir azalma söz konusudur.

Türk çalışanlar için çıkan sonucu cinsiyet bakımından incelediğimizde en çok ayrımcılığa %7,4 ile kadınlar maruz kalmıştır, erkeklerde bu oran %5,3 tür. 2005 yılı anket sonuçları ile karşılaştırıldığında erkek çalışanlarda işyerinde ayrımcılık oranı 2010 yılında %0,4 oranında artarken kadınlarda %4,9

azalmıştır. Sonucu yaş bakımından incelediğimizde işyerinde ayrımcılık oranı 27 Avrupa ülkesinde en fazla 30 yaş altı çalışanlarda, en az ise 30-49 arası yaş grubunda gerçekleşirken, Türkiye’de en fazla ayrımcılık 50 yaş üstü çalışanlarda, en az ayrımcılık ise 30-49 yaş grubunda gerçekleşmiştir.

2005 ile 2010 verileri işyerinde ayrımcılık konusunda karşılaştırıldığında 30 yaş altında 27 Avrupa ülkesinde %1,4 bir artış olurken ülkemizde %4'lük bir azalma, 30-49 yaş aralığında Avrupa’da %1,6 iken ülkemizde %1,8’lik bir artış, 50 yaş üzerinde ise Avrupa’da %0,7’lik bir artış ülkemizde ise %2,1’lik bir azalma söz konusudur.

Veriler işletmelerin faaliyetlerine göre incelendiğinde 27 Avrupa ülkesinde işyerinde ayrımcılık konusunda sanayi sektöründe %1,8’lik bir artış, hizmet sektöründe ise %1’lik artış olmuş, ülkemizde ise sanayi sektöründe %0,6’lık bir azalma, hizmet sektöründe ise %0,7’lik bir azalma gerçekleşmiştir. 2010 yılı verilerine göre 27 Avrupa ülkesinde işyerinde ayrımcılık en fazla hizmet sektöründe görülürken Türkiye’de ise en fazla sanayi sektöründe gerçekleşmiştir. Veriler meslek bazında incelendiğinde 2010 yılında 27 Avrupa ülkesinde işyerinde ayrımcılık en fazla büro işlerinde düşük vasıflı olarak çalışanlarda ve büro işleri dışında düşük vasıflı olarak çalışanlarda gerçekleşirken Türkiye’de en fazla büro işleri dışında düşük vasıflı olarak çalışanlarda gerçekleşmiştir. Hem 27 Avrupa ülkesi hem de Türkiye’de en az işyerinde ayrımcılık büro işleri dışında yüksek vasıflı olarak çalışanlarda tespit edilmiştir.²

² http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_02.xls (Erişim Tarihi:01.01.2012)

İşyerinde sözlü taciz

Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketine göre 27 Avrupa ülkesinde işyerinde sözlü tacize uğrayanların oranı %10,8'dir. Ülkeler bazında bakıldığında işyerinde sözlü taciz oranı en çok Çek Cumhuriyeti (%17,5), Avusturya (%17,3), Finlandiya ve Estonya (%15,8), Birleşik Krallık (%15,2), Norveç (%14,8) ve Fransa'da (%14,5) görülürken en az Kosova (%1,1) ve Türkiye'de (%3,1) olarak görülmektedir.

Türkiye'de işyerinde sözlü tacize uğrayanların %3,5'ini erkekler, %2'ni de kadınlar oluşturmaktadır. 27 Avrupa ülkesinde ise %10,8 ile erkekler ilk sıradadır. En fazla işyerinde sözlü tacize uğrayanlar Türkiye'de % 3,5 ve 27 Avrupa ülkesinde %12,7 ile 30 yaş altı çalışanlar olurken en az sözlü tacize uğrayanlar Türkiye % 1,6 ve 27 Avrupa ülkesi %9,1 ile 50 yaş üstü çalışanlardır. Sektörel bazda bakıldığında işyerinde sözlü taciz Türkiye'de %1,2 ve 27 Avrupa ülkesinde %6,7 ile en az sanayi sektöründe iken en fazla hizmet sektöründe gerçekleşmiştir. Meslek bazında bakıldığında en az işyerinde sözlü taciz Türkiye ve 27 Avrupa ülkesinde büro işleri dışında yüksek vasıflı olarak çalışanlarda olurken en fazla sözlü taciz Türkiye'de büro işleri dışına çalışan düşük vasıflı çalışanlarda, 27 Avrupa ülkesinde ise büro işlerinde yüksek vasıflı olarak çalışanlarda gerçekleşmiştir.³

İşyerinde tehdit ve aşağılama

Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketinde 27 Avrupa ülkesinde işyerinde tehdit ve aşağılama davranışına maruz kalanların oranı %5 olarak belirlenmiştir. Ülkeler bazında bakıldığında işyerinde tehdit ve aşağılama davranışına en çok maruz kalan çalışanlara sahip ülkeler Birleşik Krallık ve

³ http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_03.xls (Erişim Tarihi:01.01.2012)

Norveç (%7,8), Hollanda (%7,2) ve Fransa (%7,1) olurken en az maruz kalan ülkeler ise Kosova (%1,2), Arnavutluk (%1,7) ve İtalya'dır (%2,3). Türkiye'de ise bu oran %2,7'dir.

Veriler cinsiyet bakımından incelendiğinde işyerinde tehdit ve aşağılama davranışına en çok maruz kalanlar Türkiye'de erkekler olurken (%3,3), 27 Avrupa ülkesinde %5,1 ile kadınlar olmuştur.

Yaş bakımından incelendiğinde işyerinde tehdit ve aşağılama davranışına en çok maruz kalanlar Türkiye'de 50 yaş üstü çalışanlar olurken 27 Avrupa ülkesinde 30 yaş altı çalışanlar olmuştur.

Sektörel bazda bakıldığında en fazla işyerinde tehdit ve aşağılama davranışına maruz kalanlar hem Türkiye hem de 27 Avrupa ülkesinde hizmet sektörü çalışanları olmuştur.

Meslek bazında ise en az işyerinde tehdit ve aşağılama davranışı Türkiye ve 27 Avrupa ülkesinde büro işleri dışında yüksek vasıflı olarak çalışanlarda olurken en fazla işyerinde tehdit ve aşağılama davranışı Türkiye'de büro işleri dışında düşük vasıflı olarak çalışanlarda, 27 Avrupa ülkesinde ise büro işlerinde yüksek vasıflı olarak çalışanlarda gerçekleşmiştir.⁴

İşyerinde fiziksel şiddet

Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketinde 27 Avrupa ülkesinde işyerinde fiziksel şiddete maruz kalanların oranı %1,9 olarak belirlenmiştir.

Ülkeler bazında bakıldığında işyerinde fiziksel şiddet davranışına en fazla maruz kalan çalışanlara sahip ülkeler Fransa (%3,8), Norveç (%3,7), Birleşik

⁴ http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_04.xls (Erişim Tarihi:01.01.2012)

Krallık (%3,3) olurken en az İtalya (%0,2), Litvanya (%0,3), Arnavutluk'tur (%0,3). Türkiye'de ise bu oran %0,9 dur.

Veriler cinsiyet bakımından incelendiğinde işyerinde fiziksel şiddet davranışına en fazla maruz kalanlar hem Türkiye hem de 27 Avrupa ülkesinde erkeklerdir. Veriler yaş bakımından incelendiğinde işyerinde fiziksel şiddet davranışına en fazla maruz kalanlar hem Türkiye hem de 27 Avrupa ülkesinde 30 ile 49 yaş gurubu arasındaki çalışanlar olmuştur.

Veriler sektörel bazda incelendiğinde işyerinde fiziksel şiddet davranışına en fazla maruz kalanlar hem Türkiye hem de 27 Avrupa ülkesinde hizmet sektöründe çalışanlar olmuştur.

Mesleki olarak bakıldığında ise en az işyerinde fiziksel şiddet davranışı Türkiye'de ve 27 Avrupa ülkesinde büro işleri dışında yüksek vasıflı olarak çalışanlarda olurken en fazla işyerinde fiziksel şiddet davranışı Türkiye'de büro işleri dışında düşük vasıflı olarak çalışanlarda, 27 Avrupa ülkesinde ise büro işlerinde yüksek vasıflı olarak çalışanlarda gerçekleşmiştir.⁵

İşyerinde zorbalık ve taciz

Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketinde 27 Avrupa ülkesinde iş tacize maruz oranı %4,1 olarak belirlenmiştir.

Ülkeler bazında bakıldığında işyerinde zorbalık ya da tacize en fazla maruz kalan çalışanlara sahip ülkeler Fransa (%9,5), Belçika (%8,6), Hollanda (%7,7) olurken en az Bulgaristan (%0,6), Polonya (%0,7) ve İtalya'dır (%0,9). Türkiye'de ise bu oran %1,3'dür. 2005 yılı verileri incelendiğinde 27 Avrupa

⁵ http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_05.xls (Erişim Tarihi:01.01.2012)

ülkesinde işyerinde zorbalık ya da taciz davranışı %1 oranında azalırken Türkiye’de azalış oranı %3,7 olarak gerçekleşmiştir.

Veriler cinsiyet bakımından incelendiğinde Türkiye’de işyerinde zorbalık ya da tacize en fazla erkek çalışanlar maruz kalırken 27 Avrupa ülkesinde en fazla kadın çalışanlar maruz kalmıştır.

Sonuçlar çalışanların yaşına göre ele aldığında Türkiye’de işyerinde zorbalık veya taciz 2005 yılında en fazla 50 yaş üzeri çalışanlarda, en az ise 30-49 arası yaş grubunda görülürken, 2010 yılında en fazla 30-49 arası yaş grubu çalışanlarda, en az ise 50 yaş üzeri çalışanlarda görülmüştür. 27 Avrupa ülkesinde işyerinde zorbalık veya taciz 2005 ve 2010 yıllarında en fazla 30 yaş altındaki çalışanlarda, en az ise 50 yaş üzeri çalışanlarda görülmüştür.

Veriler sektörel bazda incelendiğinde işyerinde zorbalık veya taciz davranışına en fazla maruz kalanlar hem Türkiye hem de 27 Avrupa ülkesinde hizmet sektörü çalışanları olmuştur. 2005 yılı verilerinde durum aynıdır.

Veriler meslek referans alınarak incelendiğinde Türkiye’de hem 2005 yılında hem de 2010 yılında işyerinde zorbalık veya taciz davranışına en az maruz kalanlar büro işleri dışında yüksek vasıflı olarak çalışanlar olurken 27 Avrupa ülkesinde de durum aynıdır. Türkiye’de 2005 yılında işyerinde zorbalık en fazla büro işlerinde düşük vasıflı olarak çalışanlarda görülürken 2010 yılında durum değişmiş ve büro işlerinde çalışan yüksek vasıflı çalışanlarda gerçekleşmiştir. 27 Avrupa ülkesinde ise işyerinde zorbalık veya taciz 2005 ve 2010 yıllarında büro işlerinde çalışan düşük vasıflı çalışanlarda daha çok rastlanmıştır.⁶

⁶ http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.xls (Erişim Tarihi:01.01.2012)

Sonuç olarak Eurofound' un 2005 yılında 27 Avrupa ülkesinde yapmış olduğu çalışmada, çalışanların %5'i 12 ay boyunca işyerinde psikolojik tacize maruz kalırken bu oran 2010 yılında %4.1 olmuştur. Türkiye'de 2005 yılında işyerinde psikolojik taciz oranı %5 iken 2010 yılında %1.3'e gerilemiştir. Çalışan kadınlar erkeklerden daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kalmıştır. 30 yaşın altındaki kadınlarda işyerinde psikolojik tacize uğrama riski daha fazladır. İşletmenin büyüklüğü ve sektör işyerinde psikolojik tacizde etkili olmuştur. En fazla işyerinde psikolojik tacizin görüldüğü yerler; eğitim, sağlık, sosyal işler, otel ve restoranlardır.

Beşinci Avrupa Çalışma Koşullar Anketlerinde, Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistikî Sınıflaması (Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes-NACE) referans alınmıştır.⁷

1.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkış Nedenleri

Davenport vd. (2005: 57) işyerinde psikolojik tacizi tek bir nedene bağlamanın mümkün olamayacağı görüşünü savunur. Her birini kendi rolünü oynayan ve diğerlerini de etkileyen yani birbirleri ile bağlantılı beş unsurdan oluştuğunu ileri sürer. Bu beş unsur şunlardır:

- İşyerinde psikolojik tacizde bulunanların psikolojileri,
- Kurum kültürü ve yapısı,

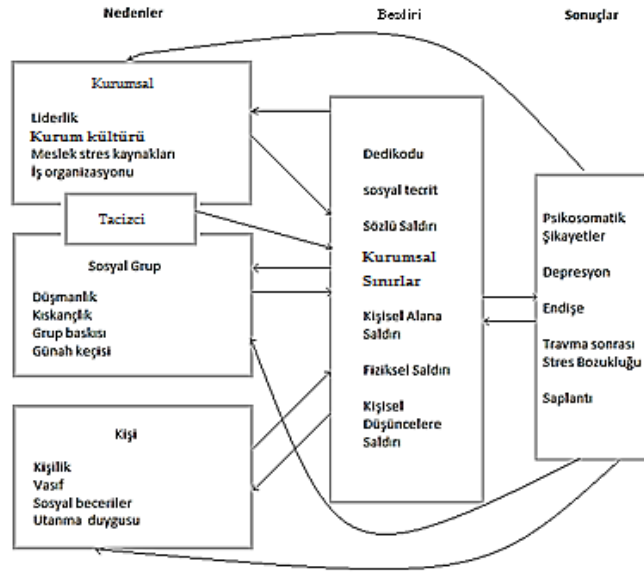
⁷ NACE'ye göre sanayi sektörünü; Tarım, avcılık ve ormancılık, balıkçılık, madencilik ve taş ocakçılığı, imalat, elektrik, gaz ve su tedarikçiliği, inşaat, toptan ve perakende ticaret, oteller ve restoranlar, hizmet sektörünü; ulaştırma, depolama ve haberleşme, finansal aracılık, gayrimenkul, kiralama, ticari faaliyetler ve danışmanlık, kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler, diğer sosyal, toplumsal ve kişisel hizmet faaliyetleri, hane halklarının faaliyetleri, ekstra uluslararası örgütler ve temsilcilikleri oluşturmaktadır.

- Mağdurun psikolojisi ve kişiliği,
- Çatışma gibi tetikleyici bir neden,
- Kurum dışı faktörler.

Zaph (1999: 71-72) ise işyerinde psikolojik tacizde dört potansiyel neden üzerinde durur. Bunlar;

- Kurum,
- Tacizci (fail),
- Çalışma grubunun sosyal sistemi,
- Mağdur.

Şekil 4’de görüldüğü gibi tacizci, sosyal sistem ve kurum arasında bir örtüşme söz konusudur. İşyerinde psikolojik taciz nedeni olarak mağdurdan ve tacizciden kaynaklanan etkenler kadar, kurum ile ilgili ve sosyal faktörler de vardır. İşyerinde psikolojik tacizin neden olduğu rahatsızlıklar da birden fazladır. Zaph, işyerinde psikolojik tacizin neden-sonuç ilişkisinin soldan sağa doğru olduğu konusunda bir netlik olmadığını ifade etmektedir. Nitekim mağdurdaki endişe, bunalımlı (depresif) ya da saplantılı davranışlar grup içerisinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir.



Şekil 4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri ve Sonuçları

Kaynak: Zaph, 1999: 71.

1.4.1. İşyerinde psikolojik tacizde bulunanların psikolojileri

Di Martino vd. (2003: 13-15) işyerinde psikolojik tacize neden olabilecek bireysel faktörleri şu şekilde sıralamaktadır;

- Sosyo-demografik değişkenler
- Kişisel özellikler, huy ve tarzlar
- Özel davranışlar
- Bireyin işyerindeki görev süresi, deneyimi ve eğitim düzeyi gibi özellikler
- Kıskançlık
- Rekabetçilik
- Kişinin yaptığı kötü davranışının farkında olmaması.

Namie ve Namie'nin (2000:277) yaptıkları ankette işyerinde psikolojik taciz mağdurlarına tacizin nedeni sorulmuş ve alınan cevaplar beş ana grupta toplanmıştır:

1. Mağdurun boyun eğmeyi reddetmesi, kontrol edilmeye karşı çıkması (%58)
2. Zorbanın mağdurun işyerindeki yetkisini kıskanması (%56)
3. Zorbanın mağdurun sosyal becerilerini, başkaları tarafından sevilmesini ve pozitif tavırlarını kıskanması (%49)
4. İhbar etmesine misilleme yapması (%46)
5. Zorbanın zalim kişiliğinden kaynaklanması (%42)

Duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar (Glasoø vd. 2007: 314), insani ve etik değerlerden uzak olmak gibi etkenler ile işini ve mevkisini kaybetme korkusu tacizciyi işyerinde psikolojik tacize yöneltmektedir (Çobanoğlu, 2005: 33).

Davenport vd., (2005: 58) ise işyerinde psikolojik taciz eylemlerini yapanları, hayata ve farklılıklara önem vermeyen, kendini büyütme gereksinimi duyan, aşırı kontrolcü, korkak, iktidar açlığı duyan kişiliğe sahip kimseler olarak nitelirmektedir. Bu tür hareketlerin çoğu güvensizlik, korku ile kıskançlıktan kaynaklanmaktadır.

Rowell, (2005: 377) bu kişilerin düşük öz saygıya sahip olduklarını, iletişim yeteneklerinin zayıf olduğunu ve kişisel ilişkilerde güvenilir olmadıklarını belirtir.

“People of the Lie” eserinin yazarı olan psikiyatrist Peck (1980’den aktaran Çobanoğlu 2005, s. 34) kişilik bozukluğunun işyerinde psikolojik taciz davranışını tetiklediğini söylemiştir.

Leymann (1993’den aktaran Davenport vd., 2005, s. 58-59) kendi eksikliklerini telafi edebilmek için insanların işyerinde psikolojik taciz davranışına yöneldiğini nitekim kendi isimlerini ve makamlarını koruma adına duydukları

koru ve güvensizliğin onları diğer çalışanlara karşı küçük düşürücü davranış sergilemelerine neden olduğunu düşünür ve dört temel neden üzerinde durur.

Bunlar;

- *Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlama*

“Eğer kabul etmiyorlarsa gitsinler” düşüncesine sahiptirler. Hedef kişi eğer grup kurallarına uymuyorsa bu durumda ya uymaya zorlanacak ya da gitmek zorunda bırakılacaktır. Ancak bu durumda belli bir düzenin varlığı halinde grup bağlılığı artacak böylece gl olunacağı inancı hakimdir (Tınaz, 2008: 87).

- *Dşmanlıktan hoşlanma*

İnsanlar hoşlanmadıkları kişiler için işyerinde psikolojik taciz davranışında bulunurlar. Tınaz’a göre (2008: 87) bu davranışta bulunanların düşmanlık duyguları yüksektir, yalancı ruh haline sahip olup düşman yaratma ihtiyacı duyarlar. Eğer düşman yoksa yeni bir tane bulmak konusunda zorluk çekmezler fakat düşmanlarının gl olmasını da istemezler. Kurum içerisinde başarılı kişileri ki hangi konumda oldukları fark etmez, onlara karşı işyerinde psikolojik taciz politikası gtmeyi kendilerine görev addederler.

- *Can sıkıntısına bağlı eğlence arayışı içinde olma*

Bazı sadist ruh haline sahip tacizciler mağdurlara karşı yaptıkları eziyetten zevk duyarlar. İşyerinde psikolojik taciz davranışının asıl nedeni olan birisinden kurtulmak, onlar için ilk şart olmayabilir.

- *nyargıları pekiştirme*

Belli sosyal, ırksal veya etnik bir gruba bağlı olduğu için kurum çalışanlarına işyerinde psikolojik taciz davranışı yapılabilir.

Tınaz'a göre (2008: 91-93) işyerinde psikolojik tacizciler, kurumdaki pozisyon gereği astlarını aşağı düzeyde görüp onlara istediklerini yaptırabilme haklarının olduğunu düşünürler. Astlarına karşı baskıcı ve zalim iken üstlerine karşı oldukça nazik, diplomatik, cesaretsiz ve abartılı bir şekilde saygılı davranırlar. Onlara göre ne kendilerinin hesap vermesi gereken bir yer ne de mağdurların şikayette bulunabileceği bir makam vardır. Başkalarını ezmeyi temel hedef aldıkları için, sürekli kuralları hatırlatırlar ve yeni kurallar koyarlar. Kendi standartlarına uymayanları itaatsizlik, disiplinsizlik ve isyankarlıkla suçlarlar. Kurumda yönetici olmak veya yöneticilik pozisyonlarını korumak için çırpınırlar.

Tacizciler kendilerinden daha üstün olduğunu düşündükleri kişilerden korkarlar, başkalarının bu kişilere gösterdiği ilgi onlarda kıskançlıklara yol açar. Bu kıskançlık duygusu nedeniyle daha fazla çalışarak verimini artırmak yerine mağdurunu yok etme davranışı içerisine girerler. Zapf vd. (1996:234)'e göre işyerinde psikolojik taciz davranışı sergileyenler sıklıkla ne yaptıklarının farkında değillerdir. Çünkü yaptıklarının sonuçları hakkında çok az bilgiye sahiptirler.

Peck'e göre (1980'den aktaran Davenport vd., 2005, s. 60-61), tacizciler kendilerini suçlanamaz olarak kabul ettiklerinden, kendilerini suçlayanlara saldırırlar. Kendi benliklerini koruma dürtüleri onların başkalarını feda etmelerine neden olur. Kötülük, zihinsel bir hastalığın özel bir formu olarak tanımlanabilir.

Tarhan (2003: 130-168)'de belirtildiği üzere kavga çıkarıcı kişilerin belli ruh halleri ve kişilik yapıları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şöyle sıralanabilir;

- Paranoid baskıcı ruh hali.
- Obsesif baskıcı ruh hali

- Narsistik ruh hali
- Yalancı ruh hali
- Oyuncu ruh hali

Paranoid baskıcı ruh hali: Paranoya bir akıl hastalığı olmasına rağmen paranoid ruh hali bir kişilik tipidir. Bu insanların farklı özellikleri bulunur; kuşkucudurlar, güvensizdirler, alıngandırlar, kincidirler, sırcıdırlar, öfkeli dirler ve kıskançtırlar (Tarhan, 2003:131).

Paranoid ruh halinde olan tacizcilerde algı yeteneği çok gelişmiştir. Hesap sormayı çok severler. Kuşkucu insanlardır. İnsanları, dostları ve düşmanları diye sınıflarlar. Komplo teorileri üretip sürekli tehdit altındaymışlar duygusuna sahiptirler. Saflık, dürüstlük ve güven gibi kavramları tehdit olarak kabul ederler. İnsanlara bir şeyleri yaptırabildikleri sürece mutlu, sevgi dolu ve vericidirler. Kendilerine uyulmaması ise onları incitip öfkelen dirir. Paranoid kişi kendini büyük ve üstün görüp, kendisinin çok önemli ve vazgeçilmez bir insan olduğuna inanır. Onlara göre her şeyi kendileri bilir ve her şey onlardan sorulur.

Obsesif baskıcı ruh hali: Bu ruh haline sahip tacizcilerde bulunan ortak özellikler; titizdirler, mükemmeliyetçidirler, esnek değ ildirler, hep kızgın görünürler, gergindirler, sinirlidirler, sonuna kadar dürüsttürler, duygularını bastırırlar, işkoliktirler ve kararsızdırlar (Tarhan, 2003:141).

Hata yapma korkusuna sahiptirler. Hata yapmamaları gerektiğine inanırlar. İşyerinde varlıklarını sürdürebilmeleri için sürekli savaşmak zorunda olduklarını düşünürler. Çok çalışmayı severler. Ayrıntılara önem verip kurallara bağlıdırlar. Ya herkese hükmetmek ve yönetmek isteyen bir yönetici ya da başarılı bir ikinci adam durumundadırlar. Eğlenmeye ayıracak zamanları

yoktur bunun için korku, suçluluk, cezalanma tehdidi ile kendi kendine psikolojik şiddet uygulamaktadırlar. Ayrıntıcıdırlar, statükocudurlar, her kararlarında mevcudu koruma eğilimine sahiptirler. Risk almayı sevmezler. Onlara göre ya siyah ya da beyaz renk vardır, ikisinin arasında renk yoktur. Aradıkları mükemmelliği bulamadıklarından karar vermekte zorlanırlar. Düşmanlık duyguları fazladır. İşyerinde kendilerinden başka herkesi hatalı, sorumsuz ve ciddiyetsiz olarak görürler. Suçlayıcı ve hemen yargılayıcıdırlar.

Narsistik ruh hali: Bu ruh haline sahip tacizcilerde kendini kontrol edebilme eksikliği, pişmanlık duygusu eksikliği ve vicdan eksikliği gibi özellikler tespit edilmiştir (Boddy, 2011: 368). Bu tacizciler büyüklük hastalığına tutulmuşlardır ve benmerkezcidirler. Hak duygusunu hep kendi çıkarlarına kullanırlar. Başkalarını anlayamamakta ve başkalarının kendilerini değerlendirmelerinde aşırı duyarlıdırlar. Kendilerinin özel ve önemli olduklarına inanırlar ve bunu göstermek için daima çaba gösterirler. Kin, öfke ve kıskançlık duyguları fazladır. Kişiler arası ilişkileri hep kendi çıkarları için kullanırlar. Kendi eksiklik ve aşağılık duygularını bastırmak için kendilerine güveniyor rolü yaparlar. Başkaları ile hep rekabet içinde olmaya çalışırlar. Tatminsizdirler. Güçlü insanı yanlarında barındırmak istemezler (Tarhan, 2003:155).

Yalancı ruh hali: Bu ruh haline sahip tacizcilerin özelliklerini Tınaz (2008: 70) şu şekilde tanımlamaktadır; bu kişiler işyerinde psikolojik taciz davranışını sergilemekten büyük zevk duyarlar ve yaptıklarının tümünün farkındadırlar. Yapılan yanlışlıkların suçunu rahatlıkla başkalarının üzerine atabildikleri gibi masum olduklarını ispat edebilmek için de rahatlıkla yemin edebilirler. Hem başkalarının arkasından iş çevirir hem de onlara karşı iyi insanmışlar gibi sevecen davranırlar.

Oyuncu ruh hali: Bu ruh haline sahip tacizciler kolay yalan söyleyen ikiyüzlü kişilerdir. Çalıştıkları ortamda çok rahat dedikodu yapıp insanları birbirine düşürürler. Dikkat çekmek ve diğerleri tarafından fark edilmek için her şeyi yaparlar. Bu kişilerin ruh halleri kolayca değişir (Tarhan, 2003: 183).

Bazen tacizcilerin kendilerinin çocukluk travmaları, anne ve babalarının onlara kötü davranması veya üstesinden gelemedikleri sorunların etkisiyle diğer çalışanlara psikolojik tacizde bulunurlar (Davenport vd., 2005: 63)

Çeşitli tacizci tiplerine bakıldığında, bu kişiler genel olarak doyumsuzluklarından, hayal kırıklığı ve eksikliklerinden kaynaklanan kin ve nefreti başkalarının üzerine boşalttıklarında rahatlarlar. Mağdurun sağlığının bozulması, işten ayrılması veya ortadan kaybolması, onların oynadıkları oyunu kendilerine göre kazandıklarını düşündürür (Tınaz, 2008: 86).

Zapf vd. (1996: 234) yaptıkları çalışmada tacizcilerin kişilik özelliklerinin işyerinde psikolojik taciz olayına katkısı bulunduğu fakat tek başına muhtemel neden olmadığı ortaya çıkmıştır.

1.4.2. Kurum kültürü ve yapısı

Kurum kültürü ile işyerinde psikolojik taciz arasında önemli bir ilişki söz konusudur (Giorgi 2009: 41). İşyerinde psikolojik taciz davranışı, her şekilde ve her tür kurumda olabilmekle birlikte, yapılan bir araştırma, kar amacı gütmeyen örgütler, okullar ve sağlık sektöründe işyerinde psikolojik tacizin büyük kurumlara nazaran çok daha fazla olduğunu göstermiştir. Bunun nedeni küçük ve kar amacı gütmeyen kurumlarda yönetimin işletmecilikte uzman olmayan kişilerin elinde bulunması veya sürekli parasal baskılar olabileceği ifade edilmiştir. Nitekim, kar amacı güden ve yeterince büyük sermayesi olan kurumlar modern işletmecilik anlayışı ve disiplini ile profesyonel olarak yönetilmektedirler (Davenport vd., 2005: 65-66).

Harvey vd. (2009: 27)'ne göre hızlı değişim, rekabet ve dünya genelinde ticari kurumlarda giderek artan karmaşık yapı işyerindeki psikolojik tacizin daha sık oluşmasına imkan tanımaktadır.

Çobanoğlu (2005: 41) da benzer görüŖe sahiptir. Ona göre günümüz iş yaşantısında rekabet ön plana çıkmaktadır. Bu rekabet ortamı, kurumlarda küçülme, yeniden yapılanma ve birleşmeleri kaçınılmaz hale getirmektedir. Bu süreçler klasik ve sıradan yöntemlerle geçiştirilmeye çalışıldığında işyerinde psikolojik taciz olayları kaçınılmaz olacaktır. Kendi konumunu hatta işini kaybetmekten korkanlar kendilerine rakip olarak gördükleri çalışma arkadaşlarına psikolojik şiddet uygulamaktadırlar.

Baillien ve Witte (2009: 366) kurumsal değişim ve işyerinde psikolojik taciz arasındaki doğrusal ve dolaylı ilişkiyi araştırmak için 10 özel kurum ve 1260 çalışan üzerinde araştırma yapmış ve kurumdaki değişim ile işyerinde psikolojik taciz arasında doğrusal bir ilişki tespit etmişlerdir.

Günümüzde gerek kamu ve gerekse de özel kurumlarda iş gücüne katılan kadınların sayısında önemli artış gözlemlenmektedir (Gholipour vd., 2011: 234). Sözelimi, Kanada'da kadınların yarısından fazlası ev dışında çalışmaktadır (MacIntosh vd.,2010: 911). Bu artış hem işyerinin değişimine neden olacak hem de bunun etkileri işyeri çalışanlarında ve kurum üzerinde görülecektir (Sparks vd., 2001: 490). Bir işletmede çalışanlar arasında eşit olmayan cinsiyet oranı varsa mesela erkek egemen bir kurumdaki kadın çalışan veya kadın egemen bir ortamdaki erkek çalışana karşı psikolojik taciz riski yüksek olacaktır (Di Martino vd., 2003: 17-20, Zapf ve Einarsen, 2010:180).

Tınaz (2008: 120) da aynı görüşü savunmaktadır. Kadın erkek oranının eşit olduğu işletmelerde fiziksel taciz daha az oranda ortaya çıkarken, güvenlik kurumları ve itfaiye gibi erkeklerin daha yoğun olduğu sektörlerde fiziksel

şiddet daha fazla, kadınların yoğun olduğu işletmelerde ise psikolojik şiddetin daha fazla görüldüğünü ifade eder. Sağlık, eğitim ve sosyal yardım gibi kadınların erkeklerden daha fazla bulunduğu kamu kesiminde psikolojik şiddetin görülmesinin nedeni olarak Shallcross (2003'den aktaran Tınaz, 2008, s. 120) kadınların diğer kadınlara pasif saldırıyı tercih etmelerini göstermektedir. MacIntosh vd. (2010: 915) ise Kanada'nın doğusunda yapmış oldukları bir araştırmada işyerinde psikolojik tacize uğrayan kadınların çoğuna (%70), diğer kadın çalışanlar tarafından psikolojik taciz uygulandığını tespit etmişlerdir.

Price vd. (2006)'e göre Afrika kökenli ve Asyalı, kadın ve engelli çalışan gruplarda işyerinde psikolojik şiddete uğrama ihtimali daha yüksektir. Asyalı veya diğer etnik kökene sahip çalışanların %29'u işyerinde psikolojik tacizin herhangi bir formuna maruz kalırken, beyaz tenli çalışanlarda bu oran %18 dir. Engelli çalışanlar ise engelli olmayan çalışanlardan neredeyse 2 kat fazla işyerinde psikolojik tacize uğramaktadır. Engelli çalışanlarda bu oran %37 iken engelli olmayan çalışanlarda %18 olarak görülmektedir.

Davenport vd. (2005: 66-69)'de işyerinde psikolojik taciz davranışının oluşmasında ve devam etmesinde etken olan kurumsal etmenler şu şekilde verilmiştir;

- Kötü yönetim
- Yoğun stresli işyeri
- Monotonluk
- Yöneticilerin inanmaması ve inkar etmesi
- Ahlak dışı uygulamalar
- Yatay kurum
- Küçülme, yeniden yapılanma ve kurum evlilikleri

Kötü yönetim: Kötü yönetimin çeşitli belirtileri vardır. Çobanoğlu (2005: 40) bu belirtiler şu şekilde sıralamıştır; aşırı disiplin getirme anlayışı, verimliliği artırma baskısı, aşırı biçimde sonuçlara yönelmek, yetersiz iletişim, saydamlığın (açık kapı politikasının) olmayışı, ekip çalışmasının yetersizliği, eğitim eksikliği ve yanlış işe alım.

Yoğun stresli işyeri: İş stresi işyerinde psikolojik taciz davranışının oluşumunda önemli bir etkidir. Nitekim bu gibi iş yerlerinde yöneticilerin kendilerinden beklediği performansı yerine getiremeyen herhangi bir düzeydeki çalışanlar arasında psikolojik taciz davranışı gerçekleşir. Yöneticiler daha üst yönetimin etkisiyle kendi astlarına psikolojik baskı yapabilirken, astlar ise işyerinde sorunların kaynağı olarak gördükleri bir üstlerine karşı yapılan psikolojik taciz davranışına katılabilmektedirler (Davenport vd., 2005: 67).

Zapf vd. (1996: 216) iş ile ilgili stres kaynakları olarak; zaman baskısı, kurumsal sorunlar, belirsizlik, çevresel stres kaynakları ve kaza tehlikesi, sosyal stres kaynakları olarak; kötü grup ortamı ve çalışanlar ile yöneticiler arasında çatışma olarak belirlemiş ve bu iki grubu çalışanlarda psikosomatik şikayetler ve öfkelenmeye etkileri yönünden karşılaştırdıklarında iş kaynaklı stres kaynaklarının daha fazla etkilerinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Monotonluk: İşyerinde işler tekrarlanan şekilde yapılıyorsa yani monotonluk o işyerine hakimse bu durum psikolojik taciz davranışının oluşumuna neden olabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz davranışında bulunanlar bu monotonluğu bozmak adına taciz eylemlerinde bulunabilmektedirler (Çobanoğlu, 2005: 48).

Yöneticilerin inanmaması ve inkar etmesi: Kendi işyerlerinde psikolojik taciz davranışının olduğuna inanmayan veya görmezden gelen yöneticiler nedeniyle bu davranışlar o işletmede süregelmektedir. İşyerinde psikolojik taciz

davranışının yaygın bir işyeri sorunu olduğunu bilmediklerinden psikolojik taciz davranışına karşı yapılması gerekenleri de yapamamaktadırlar.

Ahlak dışı uygulamalar: Müşterileri veya çevreyi tehlikeye atan bir işletmenin çalışanları bunu bir şekilde ortaya çıkardıkları takdirde bu kişilere karşı işletmeler tavır olarak işyerinde psikolojik taciz davranışında bulunabilirler çünkü çoğu işletme bu sorunlarla dürüstçe uğraşmak yerine kurum imajının zedeleneceğini düşünerek kurumun ödeyeceği zarar nedeniyle insanları susturmak isteyecektir.

Yatay kurum (organizasyon): Yatay kurum yapısında çalışanlar kendilerini diğer çalışanlardan bir şekilde öne çıkarmak isteyebileceklerdir. Kendilerini ön plana çıkarabilmek için de psikolojik taciz davranışlarına başvurabileceklerdir (Davenport vd., 2005: 67-68).

Küçülme, yeniden yapılanma ve kurum evlilikleri: Küçülme, büyüme veya bir başka kurumla birleşme gibi kurumun yapısında meydana gelebilen değişiklikler nedeniyle çalışanlar arasında doğan rekabet sonucu çalışanlar kendi pozisyonlarını korumak isteyecekler ve bu uğurda iş arkadaşlarına karşı psikolojik taciz davranışı sergileyeceklerdir (Çobanoğlu, 2005: 49).

Kurumda, çalışanları bilgilendirmeden, motive etmeden ve katılımını sağlamadan yapılan yapısal değişiklikler çalışanlar arasında korku ve belirsizliğe neden olurken işyerinde psikolojik tacize de zemin hazırlayabilmektedir (Davenport vd., 2005: 132).

Agervold'un (2009: 267) 12 farklı güvenlik ofisinde çalışan 848 kişi arasında yaptığı ve geri dönüş oranı %88 olan bir araştırmada, kurumsal değişim korkusu ile işyerinde psikolojik taciz arasında kuvvetli bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Di Martino vd. (2003: 17-20)'e göre yönetim kademelerindeki değişimler, aşırı müşteri odaklı olma gibi işyeri durumları ile işyeri stresi, mesleğin getirmiş olduğu zorluk, rol çatışmaları, işyeri yapısındaki değişim ve yönetim şekli ile liderlik de işyerinde psikolojik taciz riskini artıracaktır.

Bir işletmenin içinde bulunduğu ulusal kültür, kurum kültürünün oluşmasında en önemli etkenlerden birisidir. Kurum kültürünün ulusal kültürden ayrılması mümkün değildir (Çobanoğlu, 2005: 42). Nitekim Agervold'a göre de (2007: 171) işyerinde psikolojik taciz davranışının oluşumunda kurum kültürünün zayıf sosyal ilişkileri ile birlikte toplumun saldırgan kültürünün de etkisi bulunmaktadır.

Zapf vd. (1996:234)'e göre ise, kurum kültürü ve işyerindeki sosyal iklim nasıl olursa olsun diğerlerini taciz edecek çalışanlar daima olacaktır.

1.4.3. Mağdurun psikolojisi ve kişiliği

İşyerinde psikolojik taciz cinsiyet ve hiyerarşı farkı gözetmeksizin tüm toplumlarda, kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşebilmektedir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma ihtimali herkes için geçerlidir (Tınaz, 2008: 100).

Davenport vd. (2005: 70-72)'e göre çalıştıkları yere olan bağlılıkları ve yaptıkları iş ile özdeşleşenler, üretken insanlar daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar. Yenilikçi özelliğe sahip kişilerin ürettikleri yeni fikirlerin diğer çalışanları rahatsız etmelerinden dolayı işyerinde psikolojik tacize maruz kalma riskleri daha fazladır. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanların çoğu kendilerinden daha yüksek mevkilerdekilere tehdit oluşturdukları için seçilmişlerdir. Genel olarak psikolojik tacize maruz kalanların özelliklerin şu şekilde sıralayabiliriz;

- Zeki
- Kendi kendilerine yetebilen
- Üretken
- Dürüst
- Başarılı
- Kendilerini işine adanmış
- Duygusal zekaları yüksek
- Kendi davranışlarını gözden geçirebilen ve yanlış yaptıklarında bunu düzeltme yoluna gidebilen
- Saf
- Politikaya ilgisiz
- Kendilerine ait ilkeleri olan
- Başkaları tarafından kolayca yönlendirilemeyen.

Çobanoğlu ise (2005: 52) Türkiye’de bankacılık, borsa ve eğitim gibi sektörlerde çalışan kişilerle yaptığı görüşmelerden, mağdurların çoğunun hem fiziksel hem de entelektüel olarak seçkin, çok iyi kariyerleri olan, üstün kavrayış, duyuş ve sezmiş yetenekleri olan, dünya ve olayları diğer insanlardan farklı olarak ele alabilen kişiler olduklarını tespit etmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization - ILO) (2006: 24)’de belirtildiği gibi bazı mesleklerin doğası gereği her ne kadar diğerlerinden daha fazla risk taşıyacakları da mağdurlar genelde ortak bir noktada birleşirler, o da güçsüzlükleridir. Kadınların, çocukların ve gençlerin, yalnız çalışanların ve göçmenlerin çalıştıkları yerlerde daha fazla tacize uğrama riski taşıdıkları görülür.

1.4.4. İşyerinde psikolojik tacizi tetikleyen nedenler

Konusu ister işle ilgili ister çalışanların kendi özel durumlarıyla ilgili olsun bir çatışma veya bir anlaşmazlık işyerinde psikolojik tacizi harekete geçirmeye yetebilir. Genelde işyerinde psikolojik tacizin başlangıç noktasını teşkil eden çatışmanın nedeni büyük bir çoğunlukla durumla alakası yokmuş gibi görünen bir olaydır (Davenport vd.,2005:75).

Kurumda yaşanan çatışma ile işyerinde psikolojik taciz arasında fark vardır. İşyerinde psikolojik taciz iş yaşamında istenmeyen bir durum olmasına rağmen, çatışmada durum farklıdır. (WHO, 2003: 15)'de belirtildiği üzere, günlük iş yaşamında rekabet belli bir dereceye kadar normal hatta faydalı olarak görülmektedir. Çatışma durumunda mesele olumlu bir şekilde çözülebilirken, işyerinde psikolojik taciz konusunda soru işareti vardır. İşyerinde psikolojik tacizi çatışmadan ayıran iki özellik vardır: İşyerinde psikolojik taciz,

- Etik olmayan bir karakteristik özelliği taşır
- Tüm çalışanlar için nihayetinde zarar vericidir

Davenport vd.'e (2005: 162) göre çatışmalar her ilişkinin doğal yapısında bulunur. Her insan bir duruma kendine özgü bakış açısıyla yaklaşır. Bu nedenle insanlar arasındaki etkileşimde potansiyel bir çatışma vardır. Varlıkları inkar edilemez. Bunlar sadece kabul edilip anlaşılmaya çalışmalıdır. İnsanlar çatışmalar tarafından yönlendirilip onlarla uğraşırlar.

Kurumdaki çalışanlar ve yöneticiler girişimci tarafından müessesenin sorunlarını çözmek ve yapılması gereken işleri yerine getirmek için bir araya getirilmiş toplama ve birbirini seçmemiş bir topluluktur (Baykal, 2005: 8). Çalışanlar, işyerinden maaş, yeteneklerini geliştirmek veya kariyer yapmak gibi

şahsi beklentilere sahiptirler, mesleki becerilerini geliştirmekte ve kurumun hedefleri doğrultusunda tecrübelerini paylaşmaktadırlar. Rekabet, her ne kadar içerisinde çatışma ve tartışmaları barındırır da hedeflere ulaşmada önemli bir etkidir. Çatışmada kişisel değerler üzerinde değil sadece ilgili konu üzerinde tartışma yaşanır (WHO, 2003: 15).

İşletmeler çalışanların ve yöneticilerin birbirleriyle rekabet etmeleri bunun yanında birbirleriyle işbirliği yapabilmeleri sayesinde başarılı olur (Baykal, 2005:9).

Tablo 2. Sağlıklı Çatışma ile İşyerinde Psikolojik Taciz Durumu Arasındaki Farklar

Sağlıklı Çatışma Durumunda	İşyerinde Psikolojik Taciz Durumunda
Roller ve görevler açıktır	Roller belirsizdir
İşbirlikçi ilişkiler vardır	İşbirlikçi olmayan ilişkiler / boykot vardır
Ortak ve paylaşılan amaçlar vardır	Basiretsizlik, ileriye görme eksikliği vardır
Kişiler arası ilişkiler açıktır	Kişiler arası ilişkiler belirsizdir
Sağlıklı bir kurum yapısı vardır	Kurumdan kaynaklanan kusurlar vardır
Çatışma ve karşı karşıya gelmeler ara sıra olur	Uzun sürelidir, etik dışı davranışlar söz konusudur
Açık ve dürüst stratejiler vardır	Stratejiler belirsizdir
Çatışma ve tartışmalar açıktır	Eylemler gizlenir ve çatışma durumu yalanlanır
Açık (dolaysız) iletişim vardır	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır

Kaynak: WHO, 2003: 15

1.4.5. Kurum dışı etmenler

Bir ülkede işyerinde psikolojik tacizin yaygın olup olmaması sadece çalışanlarından değil aynı zamanda o ülkenin kültüründen de kaynaklanmaktadır (Escartin vd. 2011: 179).

Toplum değerleri ve normları, ekonomik yapısı ve felsefesi o toplumda bulunan kurumun kültürünü etkiler. Sözelimi şiddete değer verilmesi veya başarının sadece ekonomik terimlerle değerlendirilmesi kurumda çalışanları olumsuz etkileyebilecektir (Davenport vd., 2005: 75).

Çobanoğlu da (2005: 44) Davenport ve arkadaşlarıyla aynı görüşü paylaşmaktadır. Ona göre ulusal kültür yapısının kurum kültürünün oluşmasında büyük etkisi vardır. Çobanoğlu bu tezini savunmak için Asyalıları örnek olarak verir. Japonya'da işletmeler grup uyumuna Avrupalı işletmelerden daha fazla önem verirler. Japonlarda önce uyum, paylaşma ve takım çalışmasına önem veren bir sistem kurulur ve bu sisteme uygun kişiler alınır. Bunun altında Asyalıların sosyal ve toplumsal uyumu çağrıştıran kavramlara büyük değer vermeleri yatmaktadır. Avrupa kültür yapısında ise bireysel hak ve sorumlulukların daha fazla önem kazanması, kurum kültürü içindeki işyerinde psikolojik taciz olgusu ve algısını da farklılaştırmaktadır.

Davenport vd.'e göre (2005: 76) kıyasıya ekonomik rekabet ve sadece neticeye değer veren bir düşünce yapısı, çalışanların kolayca harcanabilir olduğu bir kurum kültürünün oluşmasına neden olabilecektir.

2. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci

2.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin Sıklığı ve Aşamaları

İşyerinde psikolojik tacizin en önemli özelliklerinden biri devamlı ve sık olarak gerçekleşmesidir. Psikolojik tacizin sıklığı konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Genel olarak bakıldığında psikolojik taciz davranışı 3 ay ile 3 yıl arasında devam etmektedir. İşyerinde psikolojik tacize iki yıldan daha az süreyle maruz kalan kişiler, işyerinde psikolojik taciz davranışını ya daha yoğun ya da daha seyrek yaşamaktadırlar (Çobanoğlu, 2005: 29).

Leymann'a (1993'den aktaran Zapf, 1996,s. 217) göre işyerinde psikolojik taciz davranışları haftada en az bir kez olmak üzere en az altı ay sürmektedir. Baillien vd. (2010: 402) de bu görüşü savunmaktadır.

Namie ve Namie (2009: 2)'e göre de işyerinde psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için bu davranışlar en az altı ay sürmelidir.

Ege ise işyerinde psikolojik taciz süresini biraz daha kısıtlayarak ayda en az birkaç kez tekrarlanmalı şeklinde ifade etmektedir (Tınaz vd., 2008: 65).

268 Norveçli üzerinde yapılan bir araştırmada bir grubun günlük ve haftalık olarak ve 2 yıldan fazla bir süre işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları sadece küçük bir grubun 1 yıldan az sürede tacize uğradıkları ortaya çıkmıştır (Einarsen, 1999: 16).

Davenport vd. (2005: 38)'e göre işyerinde psikolojik taciz süreci çalışanlara zamanla daha fazla acı ve rahatsızlık vermektedir. İşyerinde psikolojik taciz davranışı öyle ilerler ki belli bir noktadan sonra artık geri dönülmesi

imkansızdır. Leymann'ın belirlediği işyerinde psikolojik taciz aşamaları şu şekilde sıralanmaktadır;

1. Aşama: Bu aşamada işyerinde psikolojik taciz davranışı henüz başlamamıştır. Önce bir anlaşmazlık meydana gelir.

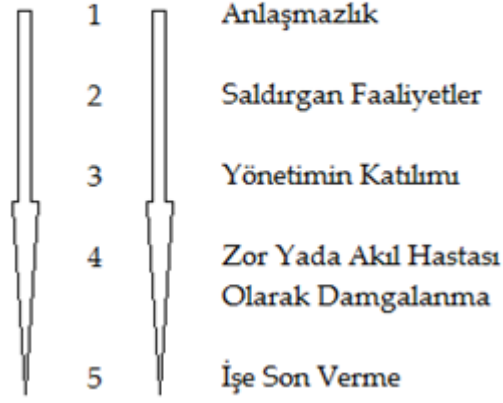
2. Aşama: Saldırgan faaliyetler ve psikolojik saldırılar oluşur.

3. Aşama: Yönetim bu aşamada olayları yanlış anlayarak bu negatif döngünün içine girer.

4. Aşama: İşyerinde psikolojik taciz mağdurları zor insan veya akıl hastası olarak nitelendirilirler. Yönetimin ve sağlık uzmanlarının yanlış kararları bu negatif döngüyü daha da hızlandırır bunun sonucunda büyük çoğunlukla işten kovulma ya da zorunlu olarak istifa gerçekleşir.

5. Aşama: Bu, mağdurun işine son verilme aşamasıdır. Bu olaylar mağdurda travma sonrası stres bozukluğuna (Post-Traumatic Stress Disorder - PTSD) yol açar. İşyerinde psikolojik taciz sürecinde mağdurda oluşan duygusal gerilim ve devamında psikosomatik rahatsızlıklar sonrada devam ederek yoğunlaşır.

Bezdiri Süreci Aşamaları



Şekil 5. İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci Aşamaları

Kaynak: Davenport vd., 2005: 38.

Vartia (1993) işyerinde psikolojik taciz davranışının altı ana formu olduğunu belirtmektedir (Zapf vd.1996: 218). Bunlar;

- Karalamak (iftira etmek)
- Sosyal izolasyon yaratmak
- Çok az ya da çok fazla iş yükü yüklemek
- Tehdit etmek ya da eleştirmek
- Fiziksel şiddet ve şiddet tehdidi oluşturmak
- Mağdurun ruh sağlığı hakkında imalarda bulunmak.

2.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları

Leymann işyerinde psikolojik taciz sürecinde mağdurun maruz kaldığı 45 davranış tespit etmiş ve bunları istatistiksel olarak test ederek 5 kategoride toplamıştır (Leymann, 1996: 170). Davenport vd. (2005: 34-37)'e göre Leymann'ın tespit ettiği bu davranışların her psikolojik taciz durumunda

mevcut olması gerekmemektedir. Bu davranışlar bir kez yapıldığında, davranışı yapanın kötü gününde olduğu kabul edilerek hoş görülebilir. Ancak bu davranışlar sürekli ve değişik şekillerde yapılıyorsa işyerinde psikolojik tacize dönüşmektedirler. Leymann'ın 5 kategoride topladığı işyerinde psikolojik taciz davranışları şunlardır;

1. Kategori: Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması

- Amir tarafından kendisini ifade etme imkanı kısıtlanır.
- Sürekli sözü kesilir.
- Meslektaşlar ya da iş arkadaşları tarafından kendisinin ifade edilmesi kısıtlanır.
- Yüze bağırlır ve yüksek sesle azarlanır.
- Yapılan iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşam sürekli eleştirilir.
- Telefonda rahatsız edilir.
- Sözlü olarak tehditler alınır.
- Yazılı tehditler alınır.
- İletişim kurulması bakışlarla ya da hareketlerle engellenir.
- İletişim kurulması imalar yoluyla engellenir.

2. Kategori: Sosyal ilişkilere saldırı

- İnsanlar artık konuşmazlar.
- Hiç kimseyle konuşulamaz hatta başkalarına ulaşmak engellenir.
- Diğer çalışanlardan izole olacak şekilde bir çalışma yeri verilir.
- Diğer çalışanların konuşması yasaklanır.
- Orada yokmuş gibi davranılır.

3. Kategori: Sosyal itibara saldırı

- İnsanlar arkadan kötü bir şekilde konuşur.
- Hakkında asılsız söylentiler dolaşır.
- Komik durumlara düşürülür.
- Akıl hastasıymış gibi davranılır.
- Psikolojik bir testten geçilmesi için baskı yapılır.
- Bir özrü ile alay edilir.
- Alay edebilmek için hareketler, yürüyüş ve ses taklit edilir.
- Politik veya dini görüş ile alay edilir.
- Özel yaşamla alay edilir.
- Uyrukla alay edilir.
- Öz güveni etkileyen bir iş yapılmaya zorlanılır.
- Çabalar yanlış ve alçaltıcı şekilde yargılanır.
- Kararlar daima sorgulanır.
- Küçük düşürücü isimle çağırılır.
- Cinsel imalarda bulunulur.

4. Kategori: Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı

- Hiçbir özel görev verilmez.
- Yöneticiler görevleri aldıkları gibi yeni görevler de vermezler.
- Yapılması için anlamsız işler verilir.
- Verilen işler yapılabileceklerin altındadır.
- Görevler sürekli değiştirilir.
- Verilen görevler özgüveni etkileyecek türdendir.
- İtibarı sarsmak için yetenekler dışında görev verilir.
- Mali yük getiren genel zararlar verilir.
- Eve ve çalışılan yere zarar verilir.

5. Kategori: Sağlığa doğrudan saldırı

- Fiziksel olarak ağır gelen işler yapılmaya zorlanır.
- Fiziksel şiddet tehditleri alınır.
- Korkutmak amacıyla hafif şiddete maruz kalınır.
- Fiziksel tacize maruz kalınır.
- Doğrudan cinsel tacize maruz kalınır.

Tınaz (2008: 55-57) Leymann'ın yukarıdaki beş kategoride verilmiş olan davranışlara ilaveten başka davranışları daha belirlediğini ifade etmektedir. Bunlar;

- İşyerinde eşyalar ya kaybolur ya da bozulur ve yerine yenileri konulmaz.
- İşyerinde mesai arkadaşlarıyla daha fazla tartışmalar yaşanır.
- Sigaradan rahatsız olunduğu bilinmesine rağmen yanına sigara içen bir çalışan verilir.
- Başka bir ofise girildiğinde konu hemen değiştirilir ya da konuşma kesilir.
- İşle ilgili önemli gelişmeler ve haberler verilmez.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve mola süresi vb. her yapılanın ayrıntılı olarak takip edildiği hissettirilir.
- Diğer çalışanlar tarafından devamlı olarak eleştiriye maruz kalınıp küçümsenir.
- Sözlü ve yazılı soru taleplerine cevap verilmez.
- Amirler ya da iş arkadaşlar tarafından kontrol dışı tepki vermeye kışkırtılır.
- Kurumda yapılan kutlamalar ya da diğer sosyal etkinliklere davet edilmez.
- Giyim tarzı ya da dış görünüş ile alay edilir.

- İşle ilgili verilen öneriler dikkate alınmaz.
- Alt kademedeki çalışanlardan daha az ücret verilir.

Tacizcilerin kullandıkları bir diğer davranış şekli hedef olarak belirledikleri kişinin motivasyonunu kırmak ve onun çalışma isteğini köreltmektir. Çobanoğlu (2005: 84-85) bu tür özelliğe sahip yöneticileri "Motivasyon emen yönetici" olarak adlandırmaktadır. Ona göre motivasyon emen yöneticiler diğer çalışanların yanında hedeflerindeki kişinin kişiliği ve onuruyla oynarlar ve bundan büyük zevk alırlar. Bu şekilde davranarak çalışanı ezmek ve bezdirmek isterler. Taleplerini hep azarlama ve tehdit yoluyla yaptırma eğilimindedirler. Bununla birlikte mağdur ne yaparsa yapsın ne bir teşekkür ne de bir övgü alabilir. Bu tür özelliğe sahip yöneticilerin davranışlarına örnek olarak şunlar verilmektedir:

- Çok acil rapor hazırlanmasını isterler. Hazırlanılan rapor hemen değerlendirilmediği gibi sümen altı ederler.
- Bütün gün ilgisiz şeylerle uğraştıktan sonra mesai bitimine çok az kala hiçte önemli olmayan bir toplantıya çağırırlar.
- Çalışanlardan ziyade dışarıdan yönetici alırlar.
- Fikirleri dinler sonra kendi fikirleriymiş gibi başkalarına anlatırlar ve bundan da rahatsız olmazlar.
- Çalışanların özel günleri onlar için bir şey ifade etmez.
- Kişiyi dinler gibi yapar, az önce anlatılan konuyu tekrar sorarlar.
- Diğer çalışanlara hal hatır sormalarına rağmen kişi yokmuş gibi davranılıp konuşmazlar.
- Daha önce yazılı ve sözlü olarak fikir bildirilmesine rağmen bu dikkate alınmayıp kendi istediklerini yaparlar.
- Yapılan hataları cezalandırabilmek için hep fırsat kollarlar.
- Bilgilerini söylemeyip kendilerine saklarlar.

2.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Dereceleri

Davenport vd. (2005: 39) işyerinde psikolojik tacizi, vücut yanığı derecelerine benzeterek üç derecede tanımlamışlardır. Bu şekilde mağdurun ne kadar yanmış olduğu diğer bir değişle ne kadar yaralandığı ayırt edilmeye çalışılmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz derecelerinin belirlenmesinde bilimsel bir ölçek kullanmamışlardır. Bunun yerine görüştükleri kişiler üzerindeki etkiler saptanmaya çalışılmıştır. İşyerinde psikolojik tacizin derecesi belirlenirken işyerinde psikolojik tacizin şiddeti, süresi, sıklığı, kişilerin psikolojileri, yetiştirme şekilleri, geçmiş tecrübeleri ve genel koşulları dikkate alınmıştır.

Birinci Derece İşyerinde Psikolojik Taciz: Mağdur direnir, erken aşamada kaçabilir, aynı işyerinde veya başka bir yerde tamamen tedavi edilir.

İkinci Derece İşyerinde Psikolojik Taciz: Mağdur direnemez, hemen kaçamaz geçici ya da uzun süreli psikolojik ve fiziksel acı çeker, artık işine geri dönmesi zordur.

Üçüncü Derece İşyerinde Psikolojik Taciz: Mağdurun işinin başına dönmesi imkânsızdır. Psikolojik ve fiziksel zarar tedavi edilemez duruma gelmiştir. Bu aşamada mağdur için özel tedavi gerekir.

Çobanoğlu'na (2005: 75) göre;

- Nedensiz ağlamalar, ara sıra da olsa uyku bozuklukları, alınganlık ve sinirlilik halinin artması, konsantrasyon bozukluklarının yaşanması, iş ortamına duyulan antipati ve iş arkadaşlarının olumsuz tavırlarındaki artış birinci derece,

- Tansiyonda yükselmeler, mide-bağırsak sorunlarının olması, konsantrasyon bozukluklarının devam etmesi, kilo alma ve verme durumları, alkol kullanımında artış, işe gitmede isteksizlik ve sık sık geç kalmalar, uyku bozukluğunun devam etmesi, sebepsiz yere ve alışık olmadık bir biçimde korku yaşamalar ikinci derece,
- Şiddetli depresyon, kazalara yol açan dalgınlık, şiddet uygulama eğilimi, yaşanan panik ataklar, intihar düşüncesinin akla gelmesi, artık iş yapamıyor olma ve işe tiksintiyle gitme üçüncü derece

işyerinde psikolojik taciz belirtileridir.

2.4. İşyerinde Psikolojik Taciz Türleri

Vandekerckhove ve Commers (2003: 41)'de belirtildiği üzere tacizci ile mağdur arasında işyerinde psikolojik taciz eylemi üç farklı şekilde gerçekleşmektedir:

- Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz
- Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz
- Yatay psikolojik taciz

Beale ve Hoel (2011: 6) bazı İskandinav ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin çoğunlukla eşdeğerler arasında, İngiltere'de ise yukarıdan aşağıya doğru olduğunu belirterek, psikolojik tacizin yönünün ülkeden ülkeye değişebileceğini ifade etmişlerdir.

2.4.1. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz işyerinde en çok karşılaşılan türdür (MacIntosh vd.,2010: 911; Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42). Yapılan

araştırmalara göre Birleşik Devletler’de bezidiri vakalarının %81’i yukarıdan aşağıya doğrudur. Avrupa’da ise bu oran düşük olsa da yine ilk sırayı bu psikolojik taciz türü almaktadır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42).

Yukarıdan aşağıya doğru olan işyerinde psikolojik taciz, bir yöneticinin kendi altında çalışan kişilere karşı sergilediği saldırgan ve cezalandırıcı davranışlardır (Tınaz, 2008:122). Zapf vd. (1996:232)’e göre yöneticiler psikolojik taciz eylemini yaparken konumunun ona sağladığı resmi gücü de kullanırlar. Baykal’a (2005:9) göre tacizci gücünü iş görmek yerine bu gücü etrafındakilere göstererek çevresine hakim olmak için bir araç olarak görür.

Ege’ye (1997’den aktaran Tınaz, 2008:123) göre otoriter ve sert bir yapıya sahip bir amirin psikolojik taciz eylemini yapmaya daha yatkın olacağı düşünülse de, çalışanlarına arkadaş gibi davranan bir amir de kolaylıkla bu davranışı sergileyebilir. Amir, arkadaşlık tavrı içerisinde bazı çalışanlara daha yakın bazılarına da daha uzak mesafeli davranıyorsa işyerinde psikolojik taciz olgusunun ortaya çıkması uzak değildir.

Bir amir kendi başına emrinde çalışan bir kişiyi izole etmeye gücü yetmez, diğer çalışanların da bu psikolojik taciz olayına katılmaları gerekir (Zapf vd.,1996:232).

Psikolojik taciz uygulayan amir çalışanlarını motive edemediği için onları kontrol etme yöntemiyle yönlendirmeye çalışır. Etrafında oluşturduğu imajını kaybetmek istemez (Baykal, 2005: 9).

Tınaz’a göre (2008:124-131) işyerinde yukarıdan aşağıya doğru psikolojik tacizin bilinen en yaygın nedenleri şunlardır:

a. Sosyal imajın tehdit edilmesi

Eğer çalışan amirinden daha başarılı ve daha çalışkansa psikolojik taciz durumu gerçekleşebilmektedir. Amir emri altındaki çalışanın kurumdaki etkinliğini ve verimini azaltmak için gücünü kullanır. En sonunda çalışanın yaptığı işleri sahiplenerek başkalarına karşı kendisi yapmış gibi göstermeye çalışır.

b. Yaş farkının olması

Emrinde çalışan kişi kendisinden daha genç ise psikolojik taciz gerçekleşebilir. Genç çalışanın kariyer yapma arzusu amir tarafından kendisinin kurum içerisinde konumunu için bir tehlike olarak algılanabilmektedir. Ters durumda söz konusu olabilir yani amir genç, çalışan yaşlı olabilir. Bu durumda genç amir kendini çalışana göre daha az bilgili veya daha az deneyimli görüp bu durumunu maskeleyerek için psikolojik tacize girişebilir.

c. Kayırmanın olması

Amirin bir çalışanını daha üstün tutması durumunda gerçekleşir. Amir çalışanının bu konumu için yeterli olmadığını veya bu görevi hak etmediğini, bu iş için yetersiz ve başarısız olduğunu kanıtlamak için psikolojik taciz davranışında bulunur.

d. Politik nedenlerin olması

İşyerinde psikolojik tacizin bu tarzda uygulanmasının nedeni astın politik görüşü ile amirinki arasında fark olmasıdır. Kurum içerisinde amir ile emri altındaki çalışanlar arasında politik görüş farkı varsa ve bu görüşlerini açıkça belirtmişlerse işyerinde psikolojik tacizin oluşması için uygun bir ortamdır.

2.4.2. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz

Bir amirin otoritesinin, altında çalışanlarca sorgulandığı durumlarda ortaya çıkar. Bu tarz psikolojik tacizde genelde taciz uygulayıcıları sayıca birden fazladır. Hatta bazı durumlarda bir bölümde bulunan tüm çalışanlar psikolojik tacize katılabilir. Çalışanlar başlarında olmasını istemedikleri amiri daha üst bir yönetim karşısında zor duruma düşürmek için “dışlama” ve “sabote etme” stratejilerini uygularlar. Amirinin kendilerine verdiği görevleri yerine getirmedikleri gibi bile bile yanlış yaparlar. İşin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi için amirine bildirilmesi gereken verileri ondan saklarlar. Amirini atlayıp daha üst bir yöneticiye ulaşırlar, amaç amirini daha üst yönetime yetersiz ve kurum için gereksiz göstermektir (Tınaz, 2008:143).

Baykal’a (2005: 10) göre tacizciler çalıştıkları kurumun bu yaptıkları nedeniyle ileride büyük zarar görecektir olmasını önemsemeyiz. Kurumun zayıflayabileceğini fakat çökmeyeceğini düşünürler.

2.4.3. Yatay psikolojik taciz

Buna “eşdeğerler arasında psikolojik taciz” de denmektedir. Bu psikolojik taciz türünde mağdur ile tacizci kurumdaki konumları gereği aynı seviyededir. Yeni eleman alımı, tayin veya terfi ederek başka bir birimden gelen birisi kişilik yapısı veya işinde uzman oluşu nedeniyle hali hazırda kurumda var olan dengeleri bozabilecek ve bir süre sonra da diğer çalışanların kıskançlık ve nefretini de kazanabilecektir. Genellikle bu kişi işinde başarılı, yetenekli, diğer çalışanlara nazaran daha üstün özelliklere sahip, duygularını ve heyecanlarını başkalarıyla paylaşmayı seven bir özelliğe sahiptir (Tınaz, 2008:132).

Baykal'a (2005: 9) göre tacizci kuruluşun ruhunu, girişimciyi ve amirlerini takip edip üstlerinin özelliklerine ve davranışlarına konsantre olur. Onların güvenlerini kazanmaya çalışır. Rakip yöneticilerin güçlü ve zayıf yönlerini çok iyi bilir. Rakiplerine psikolojik taciz uygulayarak konumunu korumaya ve güçlendirmeye çalışır.

İşyerinde yatay psikolojik tacizin nedenleri olarak öne çıkan etmenler arasında birbirlerini çekememe, kıskançlık, kişisel olarak hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden gelme, ülkenin farklı bir bölgesinden gelme, ırk ve politik nedenler sayılabilir (Tınaz, 2008:139).

2.5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri

Çobanoğlu (2005: 98) iş yerlerinde yaşanan psikolojik taciz nedeniyle oluşan etkileri dört ana grupta toplamıştır. Bunlar:

1. Birey üzerindeki etkiler
2. Aileler üzerindeki etkiler
3. Kurumlar üzerindeki etkiler
4. Toplum üzerindeki etkiler.

2.5.1. Birey üzerindeki etkiler

Yüksek sıklıkta ve uzun dönemli olarak sergilenen düşmanca davranışlar nedeniyle kişiler üzerinde büyük psikolojik ve sosyal acılar meydana gelmektedir (Leymann, 1996:168). Ayrıca, bazı somatik belirtiler, endişe ve depresyon gibi ciddi sağlık sorunlarına da yol açmaktadır (Einarsen ve Mikkelsen, 2003: 127; Hoel ve Einarsen, 2010: 31; Daniel, 2009: 39). Bunlara

ilaveten yüksek kan basıncı, sindirim sistemi bozuklukları, stres kaynaklı baş ağrıları ve bağışıklık sisteminde zayıflamalar (Yamada, 2000: 483), kemik ve eklem yerlerinde ağrılar, uyku sorunları, konsantrasyon güçlüğü, taşikardi, sosyal izolasyon, ağlama nöbetleri, iştah değişiklikleri, işe başlamada isteksizlik ve intihar riskinin artması gibi etkiler de görülmektedir (Pompili vd., 2008:239).

Pedro vd. (2008:221-222) İspanya'da 61 erkek ve 331 kadın toplam 396 işçi üzerinde yapmış oldukları çalışmada 111 işçinin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını, 102'sinin işten ayrıldığını tespit etmiştir. Bu çalışmaya göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalanların %14,7'si uyku sorunları, %23,8'i migren ve baş ağrısı, %10,9'u hazımsızlık ve gaz sorunu, %25,5'i aşırı yorgunluk ve bitkinlik yaşarken, %19,7'sinde yemek, içki kullanımı ve sigara kullanımında artış, %8,8'inde cinsel isteksizlik, %15,3'ünde solunum güçlüğü veya boğulma hissi, %8,1'inde iştah azalması, %13,9'unda sinirsel tikler, göz seğirmesi gibi kas kasılmalarının oluşması, %30'unda vücutlarının değişik yerlerinde keskin acı hissi oluşması, %27,5'inde sabah yataktan kalkma güçlüğü ile %11,9'unda ter ve çarpıntı eğilimi gibi etkiler görülmüştür.

Bazı mağdurlar işyerindeki psikolojik tacizden gördükleri zarar sonucu çalışamaz hale gelirler. Bu kişiler için yoğun ve özel rehabilitasyon terapileri uygulanması gerekir (Daniel, 2009: 39).

Niedl (1996: 243,247) Avusturya'da 1993-1994 yılları arasında 368 hastane çalışanı üzerinde yapmış olduğu çalışmada işyerinde psikolojik taciz mağdurlarında diğer çalışanlara göre daha fazla endişe, depresyon, öfke ve psikosomatik şikayetler tespit etmiştir.

Kivimaki vd. (2003: 780) Finlandiya'da hastanelerde 1998 yılında görev yapmış 1712 erkek ve 9257 kadın personelle yaptıkları çalışma sonucuna dayanarak işyerindeki şiddet ile sonrasında görülen depresyon arasında güçlü bir ilişki

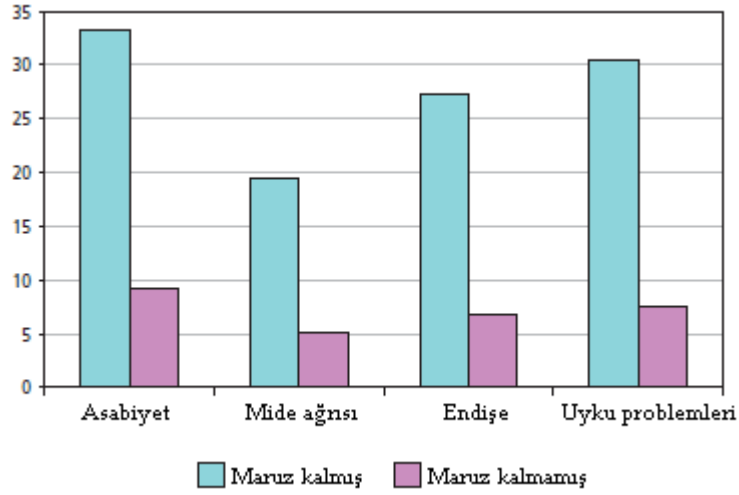
olduğunu hatta kalp damar rahatsızlıkları ile de bağlantısı olduğunu ifade etmektedirler.

Sanayide çalışan erkek işçiler üzerinde yapılan bir araştırmada işyerindeki psikolojik taciz sonucu psikolojik ve vücut sağlıklarında olumsuz yönde %23'lük bir değişim tespit edilmiştir (Einarsen ve Raknes, 1997'den aktaran Mikkelsen ve Einarsen, 2002: 397).

Di Martino vd. (2003: 60) psikolojik şiddetin insan sağlığı üzerinde tespit edilen etkilerini şu şekilde sıralamaktadır;

- Endişe
- Depresyon
- Psikosomatik belirtiler
- Saldırganlık
- Korku ve güvensizlik
- Konsantre olamama ya da sağlıklı düşünememe ve sorun çözme yeteneğinde azalma gibi bilişsel etkiler
- Terkedilme ve yalnızlık
- İlişkilerde bozulma
- Travma sonrası stres.

Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi Raporuna göre Avrupa Birliği üyesi ülkelerde 1995 – 2005 yılları arasında işyeri kaynaklı psikolojik sağlık sorunlarında artış gözlenmiştir. Rapora göre mağdurlarda tespit edilen uyku sorunu, endişe ve sinirlilik hali (asabiyet) diğer çalışanlara nazaran 4 kat daha fazladır. Ayrıca, mağdurların %40'ında mide ağrıları da dâhil 6 - 17 arasında farklı semptomla rastlanmıştır ve bu oran toplam çalışanların %15'ine karşılık gelmektedir (Parent-Thirion vd., 2007: 40).



Şekil 6. İşyerinde Psikolojik Taciz Kaynaklı Sağlık Sorunları (%)

Kaynak: Parent-Thirion vd., 2007: 40.

Leymann işyerinde psikolojik tacize maruz kalmış kişilerde kronik endişe tespit etmiştir. Ona göre kronik endişenin 18 tane belirtisi bulunur. Eğer bu belirtiler çalışan kişide uzun süre devam ederse uzun vadeli fiziksel rahatsızlıklara ve hastalıklara neden olabilir. Bu belirtiler şu şekilde gruplanabilir (Davenport vd., 2005: 93);

Kaslar ile ilgili belirtiler

- Titreme, gerginlik, güçsüzlük
- Gerginlik, acı veya ağrı
- Rahatsızlık
- Normalden fazla yorulma

Otonom sinir sistemi hiperaktivitesi ile ilgili belirtiler

- Oksijen azlığı ya da nefes darlığı hissi
- Kalp çarpıntısı ya da yüksek nabız
- Terleyen ya da soğuk, ıslak eller

- Ağızda kuruluk
- Baş dönmesi ya da sersemlik
- Bulantı, isal ve diğer mide-bağırsak rahatsızlıkları
- Ani üşüme ya da sıcaklık basması
- Sık idrara çıkma ihtiyacı
- Yutkunmada zorlanma ya da boğazda yumru hissi

Dikkat ve aşırı duyarlılık ile ilgili belirtiler

- Telaş ya da gerginlik
- Dışarıdan beklenmeden gelen uyarıcılara aşırı tepki gösterme
- Konsantrasyon güçlüğü ya da “tamamen boş düşünce”
- Uyuma güçlüğü ya da uyumada zorlanma
- Alınganlık, sinirlilik.

Leymann'a (1993'den aktaran Davenport vd., 2005: 94-95) göre savaşan askerlerin, işkenceye veya tecavüze uğrayanların ya da büyük felaket yaşayan insanlardakine benzer şekilde uzun süre işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalan bir çalışmada da travma sonrası stres bozukluğu (PTSD) yaşayabilmektedir. Bu kişiler daha önce yaşadıkları deneyimlere benzeyen ortamlarda bulunmak istemezler. Uzun süren kişilik değişimleri yaşarlar ve zor kişiler olarak adlandırılırlar. Aşırı tehdit ve tehlike durumu, aşağıda belirtileri sıralanan yoğun korku ve çaresizliğe neden olmaktadır.

- Olayları tekrar tekrar yaşama
- Kolayca irkilme, korkma, alınganlık, huzursuzluk ve aşırı tetikte olma
- Hayata kaderci bakışla bakma
- Genel duygusal hissizlik
- Sürekli endişe duyma
- Kâbus görme

- Uyuyamama
- Konsantre olamama
- Kontrol dışı hareket etme
- Yoğun endişe ya da panik atak yaşama
- İntihar etme ya da cinayet işleme arzusu duyma.

Uzun süre işyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişilerde ortaya çıkan umutsuzluk, mahvolmuşluk ve öfke hissi sonucu kendilerine psikolojik taciz uygulayan kişilere hatta konuyla ilgisi olmayan kişilere karşı şiddet uygulayabilmekte, hatta yaşamlarına son verebilmektedirler.

İşyerinde yaşanan psikolojik tacizin çalışanlar üzerinde sadece sağlık sorunlarına yol açtığı söylenemez. İşlerini kaybetme ve bunun sonucunda maddi kayıplar da söz konusu olabilmektedir. Namie ve Namie (2000: 280-282) yaptıkları ankette mağdurlara işyerinde psikolojik tacizden önceki ve psikolojik tacizden sonraki gelirlerindeki değişim sorulmuş ve bunların %51'i kaybettikleri birçok değer ile birlikte gelirlerini de kaybettiklerini söylemişlerdir. Bununla birlikte ankete katılanların %82'sinin de işlerini kaybettiklerini tespit etmişlerdir.

Vie vd. (2011: 42) yukarıda sayılan tüm bu zararlı etkilerinden dolayı işyerinde psikolojik taciz oluşumunun önleyici politikalarla önüne geçilmesinin bir gereklilik olduğunu belirtmiştir.

2.5.2. Aileler üzerindeki etkiler

Davenport vd. (2005:121)'a göre işyerinde psikolojik taciz mağdurları normal zamanlarda olduklarından daha farklı davranışlar sergilerler. Utanç, acı ve hatta suçluluk hissi duymaktadırlar. Bu duyguların etkisiyle depresyona girip

kendilerini soyutlarlar. Bazı işyerinde psikolojik taciz mağdurları acılarını yenemez ve içinde buldukları karmaşık durumu kendi başlarına anlayamazlar. Güvensiz ve akılları karışmış bir haldedirler.

İşyerinde psikolojik tacizin etkileri mağdurunun ailelerine (Hoel vd., 2004: 367; Duffy ve Sperry, 2007: 401) ve arkadaşlarına kadar uzanmaktadır (Daniel, 2009: 39). Nitekim mağdurda uzun süre görülen telaş ve kafa karışıklığı sadece kendi duygu ve davranışlarını değiştirmekle kalmayıp çevresiyle olan ilişkilerini de etkiler. Kimi mağdur içine kapanırken kimisi de sürekli kendi durumları hakkında konuşmak isterler. Kendi düşünceleri ve bakış açılarının aileleri ve arkadaşları tarafından onaylanmasını beklerler. Kendilerine destek bulabilmek için hikâyelerini tekrar tekrar anlatırlar. Eşleri, arkadaşları ve diğer aile üyeleri mağdurun sürekli olarak anlattıklarından sıkılabilir ve bir süre sonra da ondan uzaklaşabilirler. Mağdurun ailesi ve arkadaşları onu bu şekilde farklı görmeye alışık olmadıklarından bu durumda ne yapacaklarını bilememektedirler. Aslına bakılırsa mağdurun başına ne geldiğini, nasıl bir durumda olduğunu anlayamamaktadırlar. Bu durum onları da mağdurla birlikte ümitsizliğe sürükleyebilmektedir (Davenport vd., 2005:119 - 120).

İşyerinde psikolojik taciz mağdurlarında görülen ve ailelerini de etkileyen davranış değişikliklerine Davenport vd., (2005: 122) şu örnekleri vermektedirler;

- İş ile ilgili olayları tekrar tekrar anlatması veya işyeri arkadaşlarının davranışlarını kafasına takıp durması
- Sessizleşmesi veya her zamankinden daha az konuşması
- Aşırı olumsuz olması
- Korku ve endişe içinde olması
- Ağlama nöbetleri geçirmesi

- Alınan olması
- Kontrol dışı öfke geçirmesi
- Kendini diğer insanlardan saklaması
- Duygularını gizlemeye çalışması
- Yardım taleplerini reddetmesi
- Destek arama ihtiyacı içinde olması
- Konsantrasyon kaybı ve uzun süreli okuyamaması
- Unutkanlaşması
- Bitkinleşmesi
- Fiziksel hareketlerde süreklilik olması
- Konuşma ve hareketlerinde yavaşlaması
- Aşırı veya hiç egzersiz yapmaması
- Yemek alışkanlıklarının değişmesi, çok fazla ya da az yemesi
- Sigara kullanımında artış olması
- Uyku düzeninin bozulması
- Aşırı alışveriş, aşırı temizlik gibi takıntılı davranışlar geliştirmesi
- Odalarında, mutfaklarında ve evlerinde aşırı dağınıklık, kirlilik olması
- Fatura ödemelerinin aksaması
- Giyim, hijyen vb. dış görünüşlerinde değişiklik yaşanması
- İfade tarzlarında değişiklik olması, tekin değilmiş gibi görünmesi
- Kaza ve yaralanma eğilimi yaşanması
- Potansiyel olarak ciddi sağlık sorunları geliştirmesi.

Bazı mağdurlarla sağlıklı bir iletişim kurulamaz. Kendilerini izole ettikleri için ailelerini zorlarlar. Bazı mağdurlar ise kimden yardım alacaklarını, kime güveneceklerini bilemedikleri için kuşkucu bir tavır sergilerler. Bu durumları onu sevenlerin kafalarını daha fazla karıştırır ve yanlış iletişim şekilleri geliştirilmesine yol açar. Bunun neticesinde de evde mağdur ve ailesi arasında

her geçen gün şiddetlenen çatışmalar çıkar (Davenport vd., 2005:123) ve aileler üzerinde katlanılması zor baskılar oluşur (Çobanoğlu, 2005: 99).

Olumsuz durum devam ettikçe eşler çaresiz kalırlar, sıkılırlar ve onlar da yardıma ihtiyaç duyar hale gelirler. Destek alamadıkları takdirde ve bu durum yeterince uzun sürdüğünde eşler arasında ayrı yaşamalar veya boşanmalar görülebilir (Davenport vd., 2005:123).

Fertlerle birlikte aileleri de çektikleri psikolojik acılar yanında gelir kaybı, boşanma, terapi ve taşınma masrafları gibi ekonomik olarak da yüksek maliyetlere katlanmak zorunda kalırlar (Çobanoğlu, 2005: 99).

2.5.3. Kuruluşlar üzerindeki etkiler

İşyerinde psikolojik taciz; büyük, küçük, kamu, özel, kar amacı güden/gütmeyen kuruluşlarda, sağlık sektöründe, eğitim sektöründe vb. her türlü kuruluş ya da sektörde görülebilir (Davenport vd., 2005: 132).

İşyerinde psikolojik tacizin sonucunda kurum iklimi bozulup sosyal destek azalabilmekte akabinde de bilgi akışı zayıflayabilmektedir. Bu da kurumun hedeflerinin başarılması konusunda belirsizliğe ve kurumla ilgili sorunlara neden olabilmektedir (Zaph, 1999: 72).

Hoel vd. (2003: 145)'e göre psikolojik tacizin hedefi olmak işe gelmemelerde ve iş gücü devir oranında artışa, verimde azalmalara yol açması nedeniyle kurumlarda önemli ölçüde maliyete neden olmaktadır.

Güvensizlik, düşük moral ve hastalıklı bir kurum kültürü, mal ve hizmet üretip satma yeteneği üzerinde büyük, olumsuz bir etki yaratmaktadır (Davenport vd., 2005: 154).

Baykal'a (2005: 205 - 206) göre işyerinde psikolojik taciz sadece mağdurlarıyla birlikte işletmelerin maliyetlerine değil, pazarda kalabilmelerine de etki eder. Bununla da kalmayarak ülke ekonomisine büyük oranda zarar verir. Psikolojik tacizin kuruma verdiği zararları şöyle özetlemek mümkündür;

- Çalışanlar arasında şikâyetler artar.
- Moral bozukluğu işletmenin her yerine yayılır. Çalışanlarda motivasyon ve çalışma azmi kaybolur.
- Çalışanlarda iş tatmini kalmadığı gibi inisiyatif kullanamaz hale gelirler. İş ile ilgili beklentiler kaybolur.
- Çalışanlar işyerinde psikolojik tacize maruz kalmamak için dikkatlerini işletmenin hedefleri ile kendi görevleri yerine psikolojik taciz ile mücadeleye verdiklerinden iş verimleri düşer.
- Çalışanlar arasında güven ve saygı azalır ilişkiler gevşer, ekip çalışması yapılamaz ve "biz-siz" anlayışı yaygınlaşır.
- İş ortamı bozulur.
- Daha iyi çalışma ortamı olan kurumlara geçmek için arayışlar başlar.
- İyi elemanlar kurumdan ayrılıp beyin göçü yaşanır. İş gücü devir oranı artar.
- Yetişmiş eleman kaybıyla birlikte kurumdaki bilgi ve tecrübe birikimi kaybolur.
- İşyerinde psikolojik tacizin etkisiyle kurum imajı zarar görür.
- İmajın zedelenmesi nedeniyle yetenekli kişilerin kuruma kazandırılması güçleşir.
- Birçok yeni elemanın eğitilmesi gerekir.
- Tüm bunlar kurumun zarar hanesine zaman ve para kaybı olarak yazılır.

Davenport vd. (2005: 140) yukarıdaki maddelere hastalık izinlerindeki artışı da ekler. Çalışanlar yasal hastalık izinlerini işyerinde psikolojik tacizden kaçış

olarak görürler. Sık sık alınan ve uzun süreli hastalık izinleri kurum için maliyetli olurken kurumdaki verimliliği de düşürür. Hastalık izinlerini sadece mağdur değil psikolojik taciz ortamından kaçmak isteyen diğer çalışanlar da alırlar.

Bazı kurumlar işyerinde psikolojik taciz ile mücadele edecek zamanlarının olmadığını düşünürken, bazıları da işyerinde psikolojik tacizi bir seferlik bir olaymış gibi görebilirler. Ancak, çoğu kurum için işyerinde psikolojik taciz, kurum etkinliğini zayıflatacak ve büyümelerini engelleyecek kronik sorunlar doğurabilmekte hatta kurumun sonunu hazırlamaktadır (Davenport vd., 2005: 154). Nitekim, Çobanoğlu'nun (2005: 100) www.cesil.com internet sitesinde yayınlanan bir araştırmadan aktardığına göre bir kurumda psikolojik tacize maruz kalmış iki çalışanın altı ay süresinde çalışma performanslarında %50'lik bir düşüş saptanmış, mağdurlardan birisi sekiz, diğeri on hafta işinden uzak kalmış ve bunun sonucunda da kurumun üretim kapasitesinde %5'lik bir azalma gerçekleşmiştir.

2.5.4. Toplum üzerindeki etkiler

Kurumlarda görülen psikolojik taciz eylemleri kişilere ve kurumlara olduğu kadar tüm topluma da büyük zararlar verir (Chappel ve Di Martino, 2006: 137).

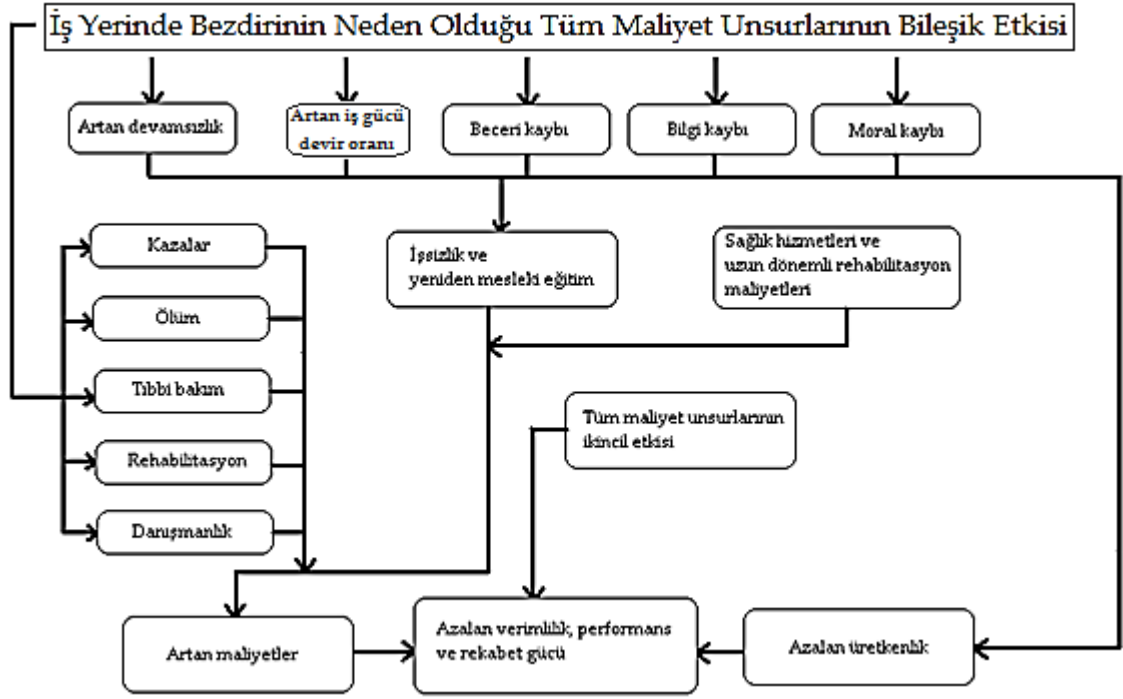
Artan mutsuz ve huzursuz birey sayısı, kayıtsızlık, işsizlik, intihar eğilimleri hem aile hem de toplumu tehdit eder (Çobanoğlu, 2005: 99).

Sağlık masrafları ile mağdurun tekrar işe kazandırılması için gereken uzun dönemli rehabilitasyon maliyeti, işyerinde psikolojik taciz nedeniyle işini kaybeden mağduru tekrar iş sahibi yapmak için gereken yeniden eğitim maliyeti, işyerindeki psikolojik taciz neticesinde çalışma yeteneği bozulmuş

kişilerden kaynaklanan sakatlık ve maluliyet maliyeti işyerinde psikolojik tacizin topluma ödeteceği maliyetlere birer örnektir (Chappel ve Di Martino, 2006: 137).

Araştırmalar stresin psikolojik ve fiziksel hastalıklara neden olduğunu göstermektedir bu da ülke için büyük finansal maliyetler doğurmaktadır (Gholipour vd., 2011: 235). Bu giderlerin büyüklüğüne birkaç örnek vermek gerekirse, ABD’de, 1994 yılında stres kaynaklı psikolojik sorunlar nedeniyle ilaç kullanımının maliyeti yaklaşık 950 milyar dolar olup bu rakam gayri safi yurt içi hasılanın %13,7’sine karşılık gelmektedir (Edwards ve Rothbard, 1999: 86). İşyerinde psikolojik tacizin Avustralya’da 1000 çalışanlı bir işletmeye yıllık olarak maliyeti ise 0,6 ile 3,6 milyon \$ arasında değişmektedir (Matthiesen ve Einarsen, 2010: 234). Ayrıca vergi kayıplarındaki artış, sosyal yardım kuruluşlarına başvuru seviyesinin yükselmesi, psikolojik sağlık sorunu olan kişilerin sayısının artması ve malulen emeklilik isteklerinin çoğalması da toplumu önemli ölçüde etkiler (Çobanoğlu, 2005: 99).

Chappel ve Di Martino (2006: 137)’ya göre işyerinde psikolojik tacizin topluma yaptığı tüm etkiyi değerlendirirken daha geniş bir perspektiften bakmak için bu şiddetin eş ve akrabalara olan dolaylı etkileri ile o toplumdaki suç ve şiddete, korku ve endişe çarpanı olarak yaptığı etkiyi de dikkate almak gerekir.



Şekil 7. İşyerinde Psikolojik Tacizin Neden Olduğu Tüm Maliyet Unsurlarının Bileşik Etkisi

Kaynak: Chappel ve Di Martino (2006: 137).

2.6. Avrupa ve Türkiye’de Hukuki Açıdan İşyerinde Psikolojik Taciz

Okur’a göre işyerinde psikolojik taciz kavramı batı ülkelerinde 1980’li yıllarda incelenmeye başlanmış ve akabinde iş yasalarında ve ceza yasalarında yer almıştır (Tınaz vd.,2008:VII).

Yamada (2003), işyerinde psikolojik tacizin boyutu ve ciddiyeti nedeniyle yasal alanda bu konuda dikkate değer çalışmaların gerçekleştiğini belirtmiştir. Nitekim İsveç’te işyerinde psikolojik taciz ile ilgili ilk yasa 1993 yılında çıkmış (Hoel ve Einarsen, 2010: 31), bunu Hollanda, Fransa ve Belçika gibi diğer birkaç Avrupa ülkesi izlemiştir (Di Martino vd., 2003).

Hubert (2003: 299)’de belirtildiği üzere Hollanda’da işverenler 1994 yılından beri çalışanlarını işyerinde cinsel ve psikolojik taciz ve bunların olumsuz

etkilerinden korumak için Çalışma Şartları Yasasını uygulamakla yükümlü kılınmışlardır.

İşyerinde psikolojik taciz ile mücadelede kanuni düzenlemeler sadece Avrupa ile sınırlı kalmamıştır, benzer kanuni düzenlemeler Kanada Quebec ve Güney Avustralya’da da hayata geçirilmiştir. Bu gelişmeler sendikalar ve mağdur destekleme gruplarının diğer çalışmaları ile de desteklenmiştir (Hoel ve Einarsen, 2010: 31).

Rowell (2005: 378) İskandinav ülkeleri, Kanada ve Birleşik Krallık’ın işyerinde psikolojik tacize karşı koruyucu kanunları olmasına rağmen Birleşik Devletler’in bu şekilde bir hukuksal düzenlemesinin olmadığını daha çok seksüel ve ırkçı tacizle ilgili düzenlemelerinin olduğunu belirtir.

Kanada Ontario İşçi Bakanlığı ise 2010 yılında, Mesleki Sağlık ve Güvenliği Yasasına işyerinde şiddet ve tacizi önlemek için maddeler eklemiş ve bu maddeleri güçlendirmek adına 2011 yılında da bir düzenlemeye gitmiştir. İlgili maddelerde işyerinde şiddet ve işyerinde taciz ayrı ayrı tanımlandıktan sonra işveren ile çalışanların yükümlülükleri sıralanmıştır. Sözelimi, işverenin işin doğasından ve koşullarından kaynaklanan nedenlerle artabilecek işyerinde şiddetin önceden tespit etmeye çalışmasını ve bu riskleri kontrol etmek için gerekli önlemleri ve prosedürleri işyeri şiddet programına dahil etmesi ile işverenler ve denetçilerin işyerinde şiddetin zararlarını çalışanlara anlatmasını zorunlu kılarken çalışanlara işi reddetme imkanı da vermiştir.⁸

Türk İş Yargısında “İşyerinde psikolojik taciz” kavramı ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20.12.2006 T., 2006/19 E., 2006/625 K. sayılı kararı ile ele alınıp

⁸ http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/sawo/pubs/fs_workplaceviolence.php (Erişim Tarihi: 14.10.2011)

tanımı yapılmış ve hukuki açıdan değerlendirilmiştir. Mahkemenin bu kararında işyerinde bireylere sistematik bir şekilde yapılan her türlü kötü muamele, tehdit, aşağılama gibi davranışlar işyerinde psikolojik taciz olarak tanımlanmıştır. İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili ikinci karar ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 11.06.2007 Tarih ve E. 2006/32353, K.2007/18337 sayılı kararıdır (Tınaz vd., 2008: 142-144).

Başbakanlık işyerinde yaşanan psikolojik tacizi önlemek adına bazı çalışmalar yapmaktadır. Nitekim Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde "Mobbing izleme ve değerlendirme kurulu" oluşturulmuştur. Ayrıca, Başbakanlık tarafından, 19 Mart 2011 tarihli, 27879 sayılı Resmi Gazetede "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (*Mobbing*) Önlenmesi" konulu bir genelge yayınlanmıştır. Genelgede çalışanları psikolojik tacizden korumak adına alınan tedbirler şu şekilde sıralanmıştır;

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. 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 katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir (27879 sayılı Resmi Gazete, 2011).

2.6.1. 1982 Anayasası'nda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler

Anayasa Madde 12'de temel hak ve hürriyetlerin niteliği, Madde 17'de kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı, Madde 18'de zorla çalıştırılma yasağı, Madde 20'de özel hayatın gizliliği, Madde 48'de çalışma ve sözleşme hürriyeti, Madde 50'de çalışma şartları ve dinlenme hakkı düzenlenmiştir. Bu maddeler aşağıdadır.

Madde 12 - Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir (Anayasa, M. 12).

Madde 17 - Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir... Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz... (Anayasa, M. 17).

Madde 18 - Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır (Anayasa, M. 18).

Madde 20 - Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz... kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz.... (Ek fıkra: 12/9/2010-5982/2 md.) Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir... Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir... (Anayasa, M. 20).

Madde 48 - Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir (Anayasa, M. 48).

Madde 50 - Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır (Anayasa, M. 50).

2.6.2. Medeni Kanun'da işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler

Madde 2 - Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz (Medeni Kanun, M. 2).

Madde 23 – Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz (Medeni Kanun, M. 23).

Madde 24 – ... Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır (Medeni Kanun, M. 24).

Madde 25 - Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir... Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır... (Medeni Kanun, M. 25).

2.6.3. Türk Ceza Kanunu'nda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler

Madde 38 (azmettirme) - (1) Başkasını suç işlemeye azmettiren kişi, işlenen suçun cezası ile cezalandırılır. (3) Azmettirenin belli olmaması halinde, kim olduğunun ortaya çıkmasını sağlayan fail veya diğer suç ortağı hakkında ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine on beş yıldan yirmi yıla kadar hapis cezasına hükmolunabilir. Diğer hallerde verilecek cezada, üçte bir oranında indirim yapılabilir (Türk Ceza Kanunu, M. 38).

Kurumlarda yönetici konumunda olan bir amir emri altındaki bir çalışana çeşitli nedenlerle işyerinde psikolojik taciz davranışı sergilerken diğer çalışanların da buna katılmasını isteyebilmektedir. 24.12.2011 tarihli Sabah gazetesi haberine göre Hava İş Sendikası yöneticileri hakkında beş yıla kadar hapis istemiyle işyerinde psikolojik taciz suçundan dava açılmıştır. Yöneticilerin sendikada danışman sıfatıyla yeni işe başlayan bir kişiye işi bırakması için sistematik olarak baskı uyguladıkları ve diğer personelin de bu kişiye selam verilmemesini ve tavır almalarını istedikleri belirtilmiştir. Bunu, kurumda çalışanların doğruladığının belirtildiği haberde ayrıca bu kişinin Adli Tıp'tan alınan raporunda "travma sonrası stres bozukluğu ve majör depresyon" tanısı konulduğu ve dosyasını bilirkişi olarak inceleyen Kadir Has Üniversitesi Ceza Hukuku Öğretim Üyesi Zeynel T. Kangal'ın raporunda "sistematik olarak eziyet suçunun oluştuğu sonucuna varılmıştır" dediği bildirilmiştir.⁹

⁹ <http://www.sabah.com.tr/Yasam/2011/12/24/hava-iste-mobbing-ve-uygunsuz-teklif-davas> (Erişim Tarihi: 06.01.2012).

Madde 39 (suç işlemeye yardım) - (1) Suçun işlenmesine yardım eden kişiye, işlenen suçun ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektirmesi halinde, on beş yıldan yirmi yıla; müebbet hapis cezasını gerektirmesi halinde, on yıldan on beş yıla kadar hapis cezası verilir. Diğer hallerde cezanın yarısı indirilir. Ancak, bu durumda verilecek ceza sekiz yılı geçemez. (2) Aşağıdaki hallerde kişi işlenen suçtan dolayı yardım eden sıfatıyla sorumlu olur:

- a) Suç işlemeye teşvik etmek veya suç işleme kararını kuvvetlendirmek veya fiilin işlenmesinden sonra yardımda bulunacağını vaat etmek.
- b) Suçun nasıl işleneceği hususunda yol göstermek veya fiilin işlenmesinde kullanılan araçları sağlamak.
- c) Suçun işlenmesinden önce veya işlenmesi sırasında yardımda bulunarak icrasını kolaylaştırmak (Türk Ceza Kanunu, M. 39).

Madde 94 (İşkence) - (1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur... (Türk Ceza Kanunu, M. 94).

Madde 96 (Eziyet) – (1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur... (Türk Ceza Kanunu, M. 96).

Madde 119 - (1) Eğitim ve öğretimin engellenmesi, kamu kurumu veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının

faaliyetlerinin engellenmesi, siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi, inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme, konut dokunulmazlığının ihlali ile iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçlarının;

- a) Silahla,
- b) Kişinin kendisini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektupla veya özel işaretlerle,
- c) Birden fazla kişi tarafından birlikte,
- d) Var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak,
- e) Kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle, işlenmesi halinde, verilecek ceza bir kat artırılır.

(2) Bu suçların işlenmesi sırasında kasten yaralama suçunun neticesi sebebiyle ağırlaşmış hallerinin gerçekleşmesi durumunda, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümler uygulanır (Türk Ceza Kanunu, M. 119).

Madde 122 (Ayırmıcılık) - (1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak ...

- a) ...bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını...
- b) ... Kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,
- c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen, Kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir (Türk Ceza Kanunu, M. 122).

Madde 123 (Kişilerin huzur ve sükununu bozma) - (1) Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir (Türk Ceza Kanunu, M. 123).

Madde 125 (Hakaret) - (1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden (...) (1) veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır...

(2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur.

(3) Hakaret suçunun;

a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,

b) Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,

c) Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle,

işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz (Türk Ceza Kanunu, M. 125).

Madde 132 (Haberleşmenin gizliliğini ihlal) - (1) Kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kimse, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Bu gizlilik ihlali haberleşme içeriklerinin kaydı suretiyle gerçekleşirse, bir yıldan üç

yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. (2) Kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini hukuka aykırı olarak ifşa eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (3) Kendisiyle yapılan haberleşmelerin içeriğini diğer tarafın rızası olmaksızın alenen ifşa eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. (4) Kişiler arasındaki haberleşmelerin içeriğinin basın ve yayın yolu ile yayınlanması halinde, ceza yarı oranında artırılır (Türk Ceza Kanunu, m. 132).

Madde 133 (Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması) - (1) Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları, taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın bir aletle dinleyen veya bunları bir ses alma cihazı ile kaydeden kişi, iki aydan altı aya kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (2) Katıldığı aleni olmayan bir söyleşiyi, diğer konuşanların rızası olmadan ses alma cihazı ile kayda alan kişi, altı aya kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. (3) Yukarıdaki fıkralarda yazılı fiillerden biri işlenerek elde edildiği bilinen bilgilerden yarar sağlayan veya bunları başkalarına veren veya diğer kişilerin bilgi edinmelerini temin eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis ve bin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır. Bu konuşmaların basın ve yayın yoluyla yayınlanması halinde de, aynı cezaya hükmolunur (Türk Ceza Kanunu, M. 133).

2.6.4. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler

Madde 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa (4857 Sayılı İş Kanunu, M. 24-2 b).

Madde 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi (4857 Sayılı İş Kanunu, M. 25-2 b,c,d).

Madde 83 - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir...

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir... (4857 Sayılı İş Kanunu, M. 83).

2.6.5. Türk Borçlar Kanunu'nda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili maddeler

Madde 37 - Taraflardan biri, diğerinin veya üçüncü bir kişinin korkutması sonucu bir sözleşme yapmışsa, sözleşmeyle bağlı değildir... (Türk Borçlar Kanunu, M. 37).

Madde 38 – Korkutulan, içinde bulunduğu durum bakımından kendisinin veya yakınlarından birinin kişilik haklarına ya da malvarlığına yönelik ağır ve yakın bir zarar tehlikesinin doğduğuna inanmakta haklı ise, korkutma gerçekleşmiş sayılır... (Türk Borçlar Kanunu, M. 38).

Madde 58- Kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir... (Türk Borçlar Kanunu, M. 58).

Madde 417 - İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize

uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür... İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (Türk Borçlar Kanunu, M. 417).

2.7. İşyerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri

İşyerinde psikolojik taciz ve çalışma yaşamındaki ciddi etkilerinin bilinirliği günümüzde hızla artmaktadır. Örneğin, 2004 yılında, Norveç başbakanı senelik konuşmasında okullarda ve işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine büyük önem ve yüksek öncelik verdiklerini söylemiştir. Birleşik Krallık'ta yürütülen kampanyalar ve gün geçtikçe artan medya raporları toplumun işyerinde psikolojik taciz hususundaki algısını artırmaktadır (Glasø vd. 2007:313).

Beswick vd. (2006:2) işyerinde psikolojik taciz ile mücadele için ilk adım olarak bu konudaki işletme politikasının yazılı bir doküman haline getirilmesini fakat bunun tek başına yeterli olmayacağını söyler. Nitekim, 120 ülkede, 135000'den fazla üyesi olan İnsan Kaynakları ve Gelişim Profesyonelleri Birliği (Chartered Institute of Personnel and Development - CIPD), yapılan bir araştırmaya dayanarak araştırmaya katılan işletmelerin %83'ünde işyerinde psikolojik taciz ile mücadele politikalarının yeterli başarıyı yakalayamadığını yayınlamıştır (Blevin vd. 2005). İşletmelerin işyerinde psikolojik taciz ile ilgili politikalarının olması iyi bir başlangıç fakat etkili bir şekilde çalışanlara anlatılmadığı ve bir varlık gösteremediği takdirde sadece kâğıt üzerinde kalacaktır.

İşverenler, çalışanlardan beklenen olumlu davranışları tanımlayan çalışma ilkesini oluşturmak için personel ile birlikte çalışmalıdır. Bu şekilde personel kendisinden beklenileni ve kendisine karşı sebepsiz yere yapılan kötü davranışların nedenini bilmiş olacaktır. Sonraki adım tüm hat yöneticilerini ve takım liderlerinin işyerinde psikolojik şiddet belirtilerini tanımalarında yardımcı olmak ve diğer çalışanların önlem almalarını ve durum daha da kötüleşmeden davranışlarını düzeltmeleri için eğitim sağlamaktır (Blevin vd. 2005).

İşyerinde yaşanan olumsuz davranışları önleme ve yönetme adına politikalar ve stratejiler geliştirmek için Hubert (2003: 300), sendikalarla, çeşitli şikayet komiteleri ile insan kaynakları bölümlerinde kamu ve özel sektör, hükümet ve halk temsilcileri ile birlikte grup çalışmaları yapmış ve sonunda Sistemik Yaklaşım Modeli geliştirilmiştir. Bu modelde 5 aşama bulunmaktadır. Bunlar:

- Önleme
- Ortaya çıkarma
- Destek
- Müdahale
- Sonrası bakımdır.

Saam (2010: 54) bu stratejilere daha sonra “arabuluculuk” da eklendiğini belirtir.

Beswick vd. (2006: 34-36) işyerinde psikolojik tacizi önlemek için, İngiltere ve Avrupa'nın en büyük kamu sektörü sendikası olan UNISON, Danışmanlık, Uzlaştırma ve Hakemlik Servisi (Advisory, Conciliation and Arbitration Service - ACAS), WHO, Avrupa Parlamentosu raporları, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın bu konudaki önerilerini derlemiş ve hazırlanan raporda genel öneriler başlığı altında bunu sunmuşlardır. Buna göre;

a. Resmi bir politika oluşturulmalıdır. Bu kapsamda;

- İşyerinde psikolojik şiddetin tanımı yapılmalı ve kabul edilir ve edilemez davranışlar belirlenmeli,
- İşyerinde psikolojik tacizin sağlığı ve güvenliği tehdit ettiğini ve bir disiplin suçu olduğu çalışanlara bildirilmeli,
- Yöneticilerin görevleri belirlenmeli,
- Şikayet, şikayet prosedürleri ve disiplin prosedürleri belirlenmeli,
- Soruşturma destek ve usulleri belirlenmeli,
- Adalet ve gizlilik sürdürülmelidir.

b. Bilgi ve eğitim sağlanmalıdır. Bu amaçla;

- İşyerinde psikolojik taciz politikası tüm çalışanlara bildirilmelidir. Bunun için bilinçlendirme kampanyaları yapılabilir, psikolojik şiddet terimleri iş sözleşmelerine dahil edilebilir, kısa posterler, broşürler, intranet, e-postalardan ve personel el kitabından yararlanılabilir,
- İşyerinde psikolojik taciz ve etkileri hususunda her çalışana temel bir eğitim verilmedir ayrıca tüm çalışma grubuyla işyerinde psikolojik taciz hakkında zorunlu müzakereler yapılabilir,
- İdareciler çatışma çözme, politika ve ilgili prosedürler hakkında eğitilmelidir,
- Yönetim örnek davranış normları oluşturmada lider olmalıdır.

Aynı görüşü paylaşan Glasø vd. (2007:315)'e göre işyerinde psikolojik tacizi önlemek için etkili teknikler geliştirilebilmesi, işyerinde psikolojik taciz olgusunun yeterli düzeyde anlaşılmasıyla bağlantılıdır.

İkincil önlem olarak;

- Sırdaşlar, iletişim görevlileri ya da zorbalık temsilcileri tayin edilmelidir.

- Sendika temsilcileri katılımı sağlanmalıdır.
- Arabulucu ya da hakemlerden yararlanılmalıdır.

Diğer önlemler olarak da;

- Sosyal beceriler ve çatışma yönetimi eğitimleri verilmesi
- İşlerin yeniden tasarlanması
- Kurum kültürünün geliştirilmesi, Glasø vd. (2007:318) de işyerinde psikolojik tacizi önlemede kişisel faktörlerden daha ziyade kurumsal faktörlerin daha önemli olduğunu vurgulamaktadır.
- Liderlik eğitimlerinin verilmesi
- Kurumsal sosyal sorumluluğun teşvik edilmesi

sayılabilir.

Resch ve Schubinski'ye (1996: 302-303) göre işyerinde psikolojik tacizi önlemek için her ne kadar kurumlar tedbir alsalar da işyerinde psikolojik taciz oluşabilmektedir. Bu durumda sorunun çözümü için;

a. Kurumda aracı kişiden faydalanmak; bu kişi farklı departmanlardan gelmeli, bu konuda eğitilmiş olmalı ve kurumun bu kişiye sorunu çözmede imkan sağlaması gereklidir.

b. Hem psikolojik hem de yasal düzenlemeler konusunda bilgili tarafsız açığa çıkarma görevlilerinden yararlanmayı önermektedir. Bu görevliler kurumda yoksa alternatif olarak dışarıdan arabuluculuk için desteğin de alınabileceğini belirtir.

Çobanoğlu (2005: 106-114) bireylerin işyerinde psikolojik taciz ile mücadele edebilmeleri için yüksek düzeyde bilinç gelişiminin sağlanmasını ve bu yolla kişinin kendine olan güveninin ayakta tutulması gerektiğini savunmaktadır. Kişiler kendilerini taciz edenlere düşünmeden ani tepkiler vermek yerine

düşünerek ve mantıklı tepkiler vermelidirler. Tacizlere karşı çaresiz kaldıklarını düşündüklerinde ise bu konuda uzman kişi ya da kurumlardan yardım almalıdırlar.

Sheehan vd. (1999: 50-53) farklı ülkelerde işyerinde psikolojik taciz ile mücadele eden ve toplumda işyerinde psikolojik taciz ve onun kötü sonuçları hakkında farkındalığı artırmayı hedefleyen kurumlara örnek olarak şunları verir;

- Avustralya’da “Queensland Çalışan Kadınlara Hizmet Şirketi (Queensland Working Women's Service Inc.-QWWS)”, işçilere ücretsiz bilgi ve yönlendirme hizmeti sağlayan istihdam hakları yasal merkezi “JobWatch Inc.” ve “Beyond Bullying Association Inc.”,
- İrlanda’da Trinity Üniversitesi çatısı altında bulunan Zorbalık Karşıtı Merkezi “Anti-Bullying Centre”,
- Birleşik Krallık’ta Avrupa’nın en büyük kamu sendikası “UNISON” ve “Üretim, Bilim ve Finans Sektörü Birliği (The Manufacturing, Science and Finance union - MSF)”

Mobbing ile Mücadele Derneği de ülkemizde işyerinde psikolojik taciz ile mücadele etmek ve işyerinde psikolojik taciz mağdurlarına yardım etmek amacıyla çalışan bir kurumdur. Bu dernek 2010 yılında kurulmuş ve 2011 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Mobbing Alt Komisyonu’na işyerinde psikolojik taciz sorununa çözüm üretmek adına bir rapor sunmuştur (Gün, 2011).

Yıldırım (2006) işyerinde yapılan psikolojik tacizi durdurmak veya en azından ileride yapılabilecek bir hukuki başvuruda mağdurun elinde yeterince kanıt toplanması adına mağdurlarının bireysel olarak yapabileceklerini şöyle sıralar;

- Tacizciye açıkça itiraz edilmeli ve uyguladığı davranışları durdurması istenmeli. Bunu yaparken olaya tanıklık edebilecek bir arkadaş bulunmalı.
- Yapılan bu tür davranışlar ve verilen emirler yazılı olarak kaydedilmeli.
- Tıbbi ve psikolojik olarak yardım alınmalı, bu, kişiye yardımcı olurken kanıt olarak da bu kullanılabilir.
- Yapılan şikayet hakkında çalışılan kurumda ne yapıldığı araştırılmalı.
- Çalışma arkadaşlarına kişiye yapılanlar hakkında bilgi verilmeli. Bu, onların olaylardan rahatsızlık duymasına yol açıp grup olarak başvurulmasına yardımcı olabilir.

3. Havacılık Sektöründe Bir Uygulama

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkiye’de faaliyet gösteren kamu ve özel sektör havacılık kuruluşlarında işyerinde psikolojik tacizin yaygınlık seviyesini belirlemek ve psikolojik tacizin türünü, yönünü, psikolojik tacize karşı verilen tepkileri, psikolojik taciz süresini, çalışanların demografik özellikleri ve çalışma koşullarının psikolojik tacizde etkili olup olmadığını tespit etmektir.

Türkiye’de ve dünyada işyerinde psikolojik taciz konusu eğitim kurumlarında, sağlık sektöründe ve diğer kamu ve özel sektör kuruluşlarında geniş bir biçimde araştırılmış fakat havacılık sektöründe yeterince araştırılmadığı görülmüştür. Havacılık sektörü ülkemizde hızla büyüyen ve gelişen bir sektördür. Bu sektörde çalışanlarında yaşanacak işyerinde psikolojik taciz kaynaklı huzursuzluk onların kurum içerisinde çalışma performanslarını etkileyecek bu da doğrudan veya dolaylı bir şekilde kurumun örgüt iklimine ve verimliliğine yansıtacaktır. Bu çalışma ile literatürde bu alandaki boşluğun doldurulmasında ve bu sektör çalışanlarında işyerinde psikolojik taciz ile ilgili farkındalığın artırılmasında anlamlı katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de uluslararası faaliyet gösteren havaalanlarındaki kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Türkiye’de uluslararası trafiğe açık ve yoğun faaliyet gösteren kamu ve özel sektör havacılık çalışanlarının tümüne ulaşmak oldukça maliyetli ve zaman alıcı olacağı için ulaşılabilirlik ve maddi imkanlar dahilinde havacılık faaliyetlerin yoğun olarak yürütüldüğü İstanbul Atatürk Havalimanı, İstanbul Sabiha Gökçen Havalimanı, Ankara Esenboğa Havalimanı, Antalya Havalimanı, İzmir

Adnan Menderes Havalimanı'nda kamu ve özel sektör havacılık çalışanları araştırmanın örneklemini oluşturmuş ve hazırlanan anket bu kişilere elden, elektronik posta ile ve Sivil Havacılık Mezunları Derneği'nin (SİMED) web sitesi üzerinden ulaştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan bu şehirlerdeki havaalanlarının faaliyetleri ekte verilmiştir.

3.3. Araştırmanın Sınırlılık, Varsayım ve Hipotezleri

Anketin uygulanması sırasında bazı sınırlılıklarla karşılaşmıştır. Anket cevaplarının kesinlikle kurumlarla paylaşılmayacağı ve sadece bilimsel bir çalışma için hazırlandığı kendilerine ifade edilmesine rağmen bazı çalışanlar verilecek cevapların çalıştıkları kurum yöneticilerinin eline geçebileceğini düşündüklerinden ya anket formunu doldurmak istememiş ya da eksik olarak cevaplar vermişlerdir. Rastgele seçilerek kendisine anket gönderilenlerden 194 kişi çalışmaya katılmıştır. İncelenen anketlerden 9'u eksik bilgilerden dolayı değerlendirme dışı bırakılmış, 185 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Yukarıda belirtilen sınırlılık dahilinde anketi doldurarak araştırmaya katılan 185 havacılık çalışanının tümünün anket sorularını doğru olarak anladıkları, özgür iradeleri ile tarafsız ve doğru bir şekilde cevapladıkları ve bu grubun evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda hazırlanan hipotezler şu şekildedir;

Araştırmanın hipotezleri:

H₀: Cinsiyet ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Yaş ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Yaş ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Medeni durum ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Medeni durum ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Eğitim düzeyi ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Eğitim düzeyi ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Kamu ve özel sektörde çalışma ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kamu ve özel sektörde çalışma ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Hizmet süresi ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Hizmet süresi ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: Kurumdaki konum ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kurumdaki konum ile işyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma tarama modelinde bir alan incelemesine dayanmaktadır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır” (Karasar, 2007: 77).

Araştırma için gerekli veriler tarafımızca hazırlanan ankete dayalı olarak elde edilmiştir. Veriler kodlanıp bilgisayar ortamına aktarılmış ve bir veri tabanı oluşturulmuştur. Veriler istatistikî yöntemlerle analiz edilmiş ve çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz algısı ölçeği 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların demografik özelliklerini ve çalışma koşullarını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu bölüm 7 maddeden oluşmaktadır ve çalışanların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, eğitim durumları, çalıştıkları kamu ya da özel sektör, kurumdaki hizmet süresi ve kurumdaki konumları sorulmuştur. İkinci bölümde 48 soru bulunmaktadır. 1-45 sorular işyerinde psikolojik tacizin yaygınlığını ölçmeye yarayan beşli likert tipi sorulardır ve 5 alt bölümden oluşmaktadır. Bu alt başlıklar ile sorular aşağıda gösterilmektedir:

- Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması (1-11 sorular)
- Sosyal ilişkilere saldırı (12-16 sorular)
- Sosyal itibara saldırı (17-31 sorular)
- Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı (32-40 sorular)
- Sağlığa doğrudan saldırı (41-45 sorular)

Bu sorulara verilen cevaplar 1 ile 5 puan arasında değişen puanlar üzerinden (Hiç = 1, Nadiren = 2, Bazen =3, Sık sık = 4, Çok sık = 5) değerlendirilmiştir.

Bu kısımda yabancı bir dilden dilimize Osman Cem Öneroy tarafından çevrilen Davenport vd. (2003) yazmış olduğu Mobbing İşyerinde Duygusal

Taciz kitabında bulunan Leymann'ın LIPT (*The Leymann Inventory of Psychological Terrorization*) ölçeği esas alınmıştır. Bu ölçeğin seçilmiş olmasının nedeni gerek yurt dışında ve gerekse yurt içinde yapılan araştırmalarda yaygın olarak kullanılmasıdır. Ölçekteki bazı ifadeler uygulamanın yapılacağı kitle dikkate alınarak değiştirilmiştir. Bu bölümdeki 46-48. sorular betimleme sorularıdır ve işyerinde psikolojik tacizin çoğunlukla kimler tarafından yapıldığı, mağdurların bu tür davranışlara ne tür tepki verdikleri ve bu davranışlara ne kadar süredir maruz kaldıklarını belirlemeye yönelik sorulardır.

3.5. Araştırmanın Bulguları ve Analizi

Bir bireyin bir olaya karşı bilgi, tutum ve davranışları ölçekte yer alan k sayıda soruya verdiği cevapların değerleri (puan, puan) toplanarak bulunuyorsa bu ölçekte yer alan soruların birbirleri ile yakınlıklarının derecesini ortaya koymak için güvenilirlik analizi yapılır. k soru içeren aracın tüm sorularının bir fenomeni açıklamada yardımcı olan tipte olması gerekir. Bu durum soruların birbiriyle yüksek korelasyon göstermeleri ile mümkündür. Bu korelasyonlardan ya da kovaryanslardan hareket ederek güvenilirlik ölçüleri geliştirilmiştir. *Cronbach alfa katsayısı*, ölçekte yer alan k sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır ve 0 ile 1 arasında değerler alır (Özdamar, 1999: 513).

SPSS 18 (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi, Statistical Package for Social Science) paket programı kullanılarak yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ankette kullanılan ölçeğin *Cronbach alfa katsayısı* 0.929 olarak bulunmuştur. *Alfa katsayısının* değerlendirmesinde uyulan değerlendirme kriterine göre 0.80 ile 1

arasında değer alması ölçeğin yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Güvenirliğin hesaplanmasında kullanılan bir diğer yöntem olan İkiye bölme (Split-Half) yöntemi ise ölçekte yer alan soruların ikiye ayrılması ve bu iki parça arasında korelasyon hesaplanmasına dayanır. Yapılan analiz sonucunda ikiye bölünen ölçeğin iki bölüm arası ilişki katsayısı 0.709 olarak elde edilmiştir. Diğer güvenilirlik ölçütleri *Spearman-Brown katsayısı* 0.830, *Guttman Katsayısı* ise 0.827 olarak elde edilmiştir.

Tablo 3. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeğinin Güvenirlik Hesaplaması

Analiz Türü	Güvenirlik Katsayısı	Madde Sayısı
Cronbach alfa	0.929	45
Spearman-Brown	0.830	45
Guttman Katsayısı	0.827	45

Havacılık sektöründe çalışanların kişisel farklılıklarının işyerinde psikolojik taciz algularını etkileyip etkilemediğini ortaya koymak için bağımsız iki grup arasında karşılaştırma yapmaya yarayan parametrik testlerden “Bağımsız çift örneklem t testi” ve bağımsız k grup arasında karşılaştırma yapamaya yarayan “Tek yönlü varyans analizi (ANOVA)” düşünölmüştür. Ancak bu testler için gerekli olan, grupların normal dağılıma sahip olması varsayımı yapılan *Kolmogorov-Smirnow* ve *Shapiro-Wilk* normallik testleri sonucunda test edilmiş ve grupların normallik varsayımını sağlamadığı görölmüştür. Bu nedenle, bağımsız iki örneklem t testinin parametrik olmayan alternatifi olarak *Mann-Whitney U* testi, tek yönlü varyans analizinin parametrik olmayan alternatifi olarak da *Kruskal-Wallis* testi uygun görölmüştür. *Mann-Whitney U* testi, iki iliskisiz örneklemden elde edilen puanların birbirlerinden anlamlı bir şekilde

farklılık gösterip göstermediğini tespit ederken, *Kruskal-Wallis* testi, *k* bağımsız örnekten elde edilen verilerin tek bir toplumun ana eğilimini gösteren veriler olup olmadığını analiz etmek için kullanılır (Özdamar, 1999: 373). Karşılaştırma yapılan değişkenlerin alt gruplarında farklılık olup olmadığının belirlenmesinde 0,05 anlamlılık düzeyi temel alınmıştır. *P* değeri 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük çıktığında gruplar arasında bir farklılık bulunmadığı, küçük çıktığında ise farklılık bulunduğu söylenebilmektedir.

Analiz sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan 185 çalışanın toplam işyerinde psikolojik taciz puanları ortalamasının 1.292 ve standart sapmasının 0.298 olduğu görülmektedir. Bu puan (1.292) “Hiç” ile “Nadiren” cevapları arasında yer almaktadır. Bu nedenle, araştırmaya katılan Türkiye’de uluslararası faaliyet gösteren havaalanlarındaki kamu ve özel sektör çalışanlarının, ankette kendilerine sorulan türden işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmadıkları sonucuna varılmıştır. (Hiç = 1, Nadiren = 2, Bazen = 3, Sık sık = 4, Çok sık = 5).

3.5.1. Demografik özellikler ve çalışma koşulları ile ilgili analizler

Bu bölümde Türkiye’de uluslararası faaliyet gösteren havaalanlarındaki kamu ve özel sektör çalışanlarının demografik özellikleri ve çalışma koşulları ile işyerinde psikolojik taciz arasındaki ilişki incelenmiştir.

3.5.1.1. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların cinsiyete göre incelenmesi

Ankete katılan havacılık sektörü çalışanlarının cinsiyete göre dağılımları Tablo 4’de verilmiştir. Buna göre anket 24 kadın ve 161 erkek çalışana uygulanmıştır. Ankete katılanların %13’ü kadın, %87’si erkektir.

Tablo 4. Uygulamaya Katılan Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kadın	24	13.0
Erkek	161	87.0
Toplam	185	100.0

Tablo 5. Çalışanların Cinsiyetine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kadın	24	1.24	0.327
Erkek	161	1.3	0.293
Toplam	185	1.292	0.298

Bu kısımda, "İşyerinde psikolojik taciz ve diğer tüm alt boyutlara ait puanların cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulabilmek için, bir başka deyişle cinsiyet ile işyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutlarına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için SPSS 18 paket program yardımıyla *Mann-Whitney U* testi yapılmıştır. Elde edilen program çıktısı Ek 2'de verilmiştir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, ilk satırda bulunan olasılık değeri 0.151'in belirlenen anlamlılık düzeyi 0.05'den büyük olması sonucunda, uygulamaya katılanlar arasında cinsiyete göre toplam ölçek puanları bakımından *bir farklılık bulunmadığı* kararına varılmıştır. Dolayısıyla *H₀ hipotezi kabul edilmiştir*. Ankete katılan Erkek katılımcıların yanıt ortalaması 1.3, kadın katılımcıların yanıt ortalaması ise 1.24 olarak bulunmuştur.

Cinsiyete göre “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutu

Tablo 6’da uygulamaya katılanların cinsiyetlerine göre “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kadın	24	1.39	0.49
Erkek	161	1.46	0.40

“Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutunun cinsiyete göre karşılaştırılmasında, Ek 2’de verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına bakıldığında (ikinci satır), 0.05 anlam düzeyinde erkek ve kadın katılımcılar arasında “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.203>0.05$). Kadın katılımcıların yanıt ortalaması 1.39, erkek katılımcıların yanıt ortalaması 1.46 olarak bulunmuştur.

Cinsiyete göre “sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutu

Tablo 7’de uygulamaya katılanların cinsiyetlerine göre “Sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 7. Cinsiyete Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı”
Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kadın	24	1.29	0.727
Erkek	161	1.18	0.324

“Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunun cinsiyete göre karşılaştırılması için Ek 2’ de verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçları (üçüncü satır) incelendiğinde 0.05 anlamlılık düzeyinde $p=0.163>0.05$ olması nedeniyle, uygulamaya katılanlar arasında “Sosyal ilişkilere saldırı” bakımından cinsiyete göre *bir farklılık bulunmadığı* kararına varılmıştır. Kadın katılımcıların yanıt ortalaması 1.29, erkek katılımcıların yanıt ortalaması ise 1.18 olarak bulunmuştur.

Cinsiyete göre “sosyal itibara saldırı” alt boyutu

Tablo 8’de uygulamaya katılanların cinsiyetlerine göre “Sosyal itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 8. Cinsiyete Göre “Sosyal İtibara Saldırı”
Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kadın	24	1.12	0.185
Erkek	161	1.21	0.309

“Sosyal itibara saldırı” alt boyutunun cinsiyete göre karşılaştırılması için yapılan *Mann-Whitney U* testinde (dördüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde erkek ve kadın katılımcılar arasında “Sosyal itibara saldırı” ile ilgili sorulara

verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.142>0.05$). Kadın katılımcıların yanıt ortalaması 1.12, erkek katılımcıların yanıt ortalaması ise 1.21 olarak bulunmuştur.

Cinsiyete göre “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutu

Tablo 9’da uygulamaya katılanların cinsiyetlerine göre “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 9. Cinsiyete Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kadın	24	1.34	0.571
Erkek	161	1.42	0.515

“Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunun cinsiyete göre karşılaştırılması için Ek 2’de verilen *Mann-Whitney U* testinden (beşinci satır), 0.05 anlam düzeyinde erkek ve kadın katılımcılar arasında “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.213>0.05$). Kadın katılımcıların yanıt ortalaması 1.34, erkek katılımcıların yanıt ortalaması ise 1.42 olarak bulunmuştur.

Cinsiyete göre “sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu

Tablo 10’da uygulamaya katılanların cinsiyetlerine göre “Sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 10. Cinsiyete Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Cinsiyet	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kadın	24	1.01	0.081
Erkek	161	1.08	0.164

“Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunun cinsiyete göre karşılaştırılması için Ek 2’de verilen *Mann-Whitney U* testinin son satırına bakıldığında, olasılık değeri $p=0.025$ ’in, 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle de erkek ve kadın katılımcılar arasında “Sağlığa doğrudan saldırı” puanları bakımından *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır. Kadın katılımcıların yanıt ortalaması 1.01, erkek katılımcıların yanıt ortalaması ise 1.08 olarak bulunmuştur. Erkek katılımcıların “Sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili sorularda kadın katılımcılara nazaran daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları yönünde bir sonuca ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, istatistikî olarak uygulamaya katılan kadın ve erkek çalışanlar arasında toplam ölçek puanları açısından anlamlı bir fark bulunamamasına rağmen kadın çalışanların “Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunda erkek çalışanlara nazaran daha yüksek ortalamaya sahip olduğu, erkek çalışanların ise “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutlarındaki ortalamalarının daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Her iki grubun ortalamaları özellikle “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ve “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutlarında daha yüksek seviyede, “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunda ise en az seviyede olduğu tespit edilmiştir.

3.5.1.2. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların yaşa göre incelenmesi

Ankete katılan havacılık sektörü çalışanlarının yaşlarına göre dağılımları Tablo 11’de verilmiştir. Buna göre ankete katılanların %26.5’i 18-29 yaş arasında, %43.2’si 30-39 yaş arasında, %24.3’ü 40-49 yaş arasında ve %5.9’u 50 yaş üzerindedir.

Tablo 11. Uygulamaya Katılan Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans (N)	Yüzde (%)
18-29	49	26.5
30-39	80	43.2
40-49	45	24.3
50 ve üstü	11	5.9
Toplam	185	100.0

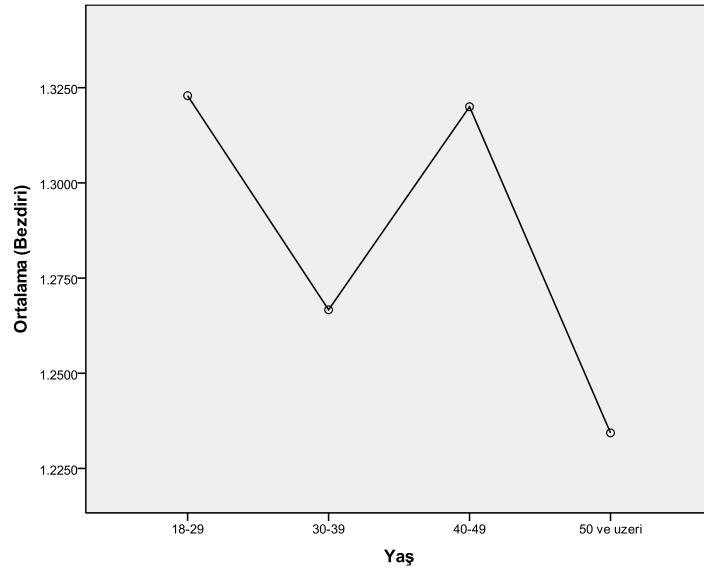
Tablo 12. Çalışanların Yaşlarına Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
18-29	49	1.322	0.286
30-39	80	1.266	0.273
40-49	45	1.320	0.357
50 ve üzeri	11	1.234	0.268
Toplam	185	1.292	0.298

Bu kısımda, “İşyerinde psikolojik taciz ve diğer tüm alt boyutlara ait puanların çalışanların yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte

midir?" sorusuna cevap bulabilmek için, bir başka deyişle yaş ile işyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutlarına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için *Kruskal-Wallis* testi yapılmıştır. Elde edilen program çıktısı Ek 3'te verilmiştir.

Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, ilk satırda bulunan olasılık değeri 0.447'nin belirlenen anlamlılık düzeyi 0.05'den büyük olması sonucunda, uygulamaya katılanlar arasında yaşa göre toplam ölçek puanları bakımından bir farklılık bulunmadığı kararla varılmıştır. Dolayısıyla H_0 hipotezi kabul edilmiştir. 18-29 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.322, 30-39 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.266, 40-49 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.320, 50 ve üzeri yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.234'tür.



Şekil 8. Yaş Gruplarına Göre Ortalama İşyerinde Psikolojik Taciz Puanları

Yaşa göre “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutu

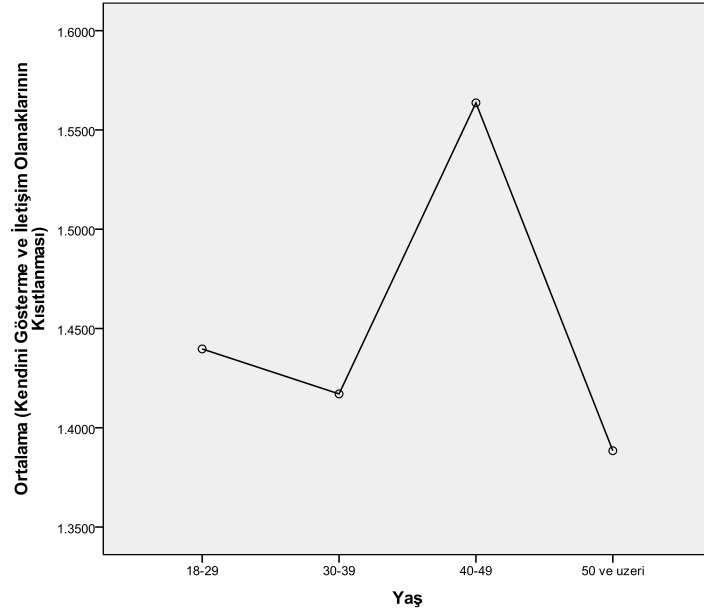
Tablo 13’de uygulamaya katılanların yaşlarına göre “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 13. Yaşa Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
18-29	49	1.439	0.352
30-39	80	1.417	0.444
40-49	45	1.563	0.434
50 ve üzeri	11	1.388	0.394
Toplam	185	1.457	0.417

“Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutunun çalışan yaşına göre karşılaştırılmasında, Ek 3’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (ikinci satır), 0.05 anlam düzeyinde yaş grupları arasında “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.157>0.05$).

18-29 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.439, 30-39 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.417, 40-49 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.563, 50 ve üzeri yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.388’dir.



Şekil 9. Yaş Gruplarına Göre Ortalama “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanları

Yaşa göre “sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutu

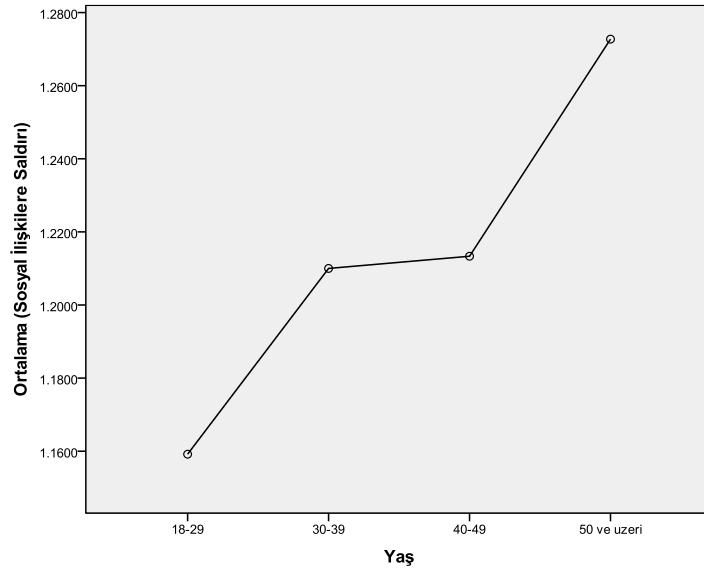
Tablo 14’de uygulamaya katılanların yaşlarına göre “Sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 14. Yaşa Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
18-29	49	1.159	0.291
30-39	80	1.210	0.447
40-49	45	1.213	0.375
50 ve üzeri	11	1.272	0.546
Toplam	185	1.201	0.398

“Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunun çalışan yaşına göre karşılaştırılmasında, Ek 3’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (üçüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde yaş grupları arasında “Sosyal ilişkilere saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.988>0.05$).

18-29 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.159, 30-39 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.210, 40-49 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.213, 50 ve üzeri yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.272’dir.



Şekil 10. Yaş Gruplarına Göre Ortalama “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanları

Yaşa göre “sosyal itibara saldırı” alt boyutu

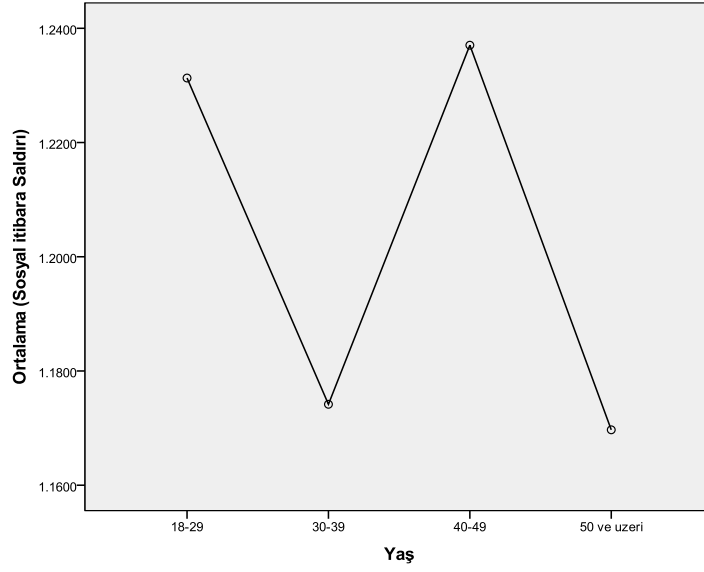
Tablo 15’de uygulamaya katılanların yaşlarına göre “Sosyal itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 15. Yaşa Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
18-29	49	1.231	0.314
30-39	80	1.174	0.206
40-49	45	1.237	0.401
50 ve üzeri	11	1.169	0.291
Toplam	185	1.204	0.297

“Sosyal itibara saldırı” alt boyutunun çalışan yaşına göre karşılaştırılmasında, Ek 3’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (dördüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde yaş grupları arasında “Sosyal itibara saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.440>0.05$).

18-29 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.231, 30-39 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.174, 40-49 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.237, 50 ve üzeri yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.169’dur.



Şekil 11. Yaş Gruplarına Göre Ortalama “Sosyal İtibara Saldırı” Puanları

Yaşa göre “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutu

Tablo 16’da uygulamaya katılanların yaşlarına göre “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

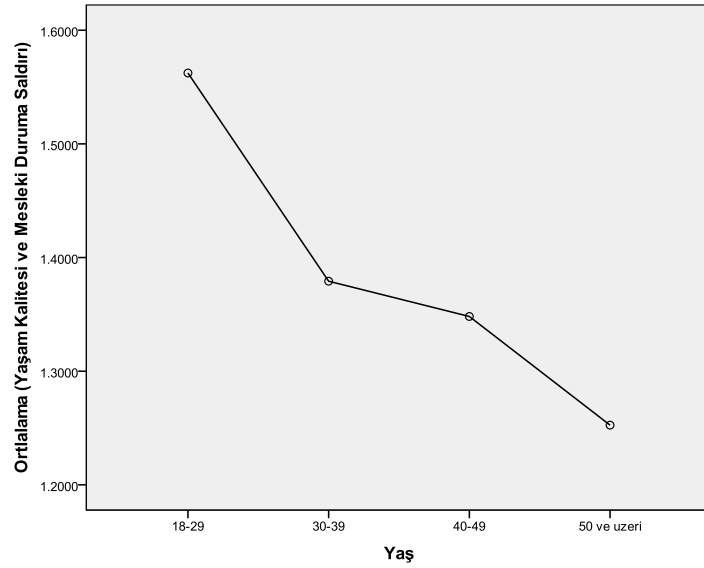
Tablo 16. Yaşa Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
18-29	49	1.562	0.550
30-39	80	1.379	0.481
40-49	45	1.348	0.566
50 ve üzeri	11	1.252	0.381
Toplam	185	1.412	0.522

“Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunun çalışan yaşına göre karşılaştırılmasında, Ek 3’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında

(beşinci satır), $p=0.029$ 'un 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle yaş grupları arasında "Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı" ile ilgili sorulara verilen puanlar arasında *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır. Veriler incelendiğinde çalışmaya katılan havacılık sektörü çalışanlarında yaş arttıkça yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırılarının azaldığı tespit edilmiştir.

18-29 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.562, 30-39 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.379, 40-49 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.348, 50 ve üzeri yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.252'dir.



Şekil 12. Yaş Gruplarına Göre Ortalama "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı" Puanları

Yaşa göre “sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu

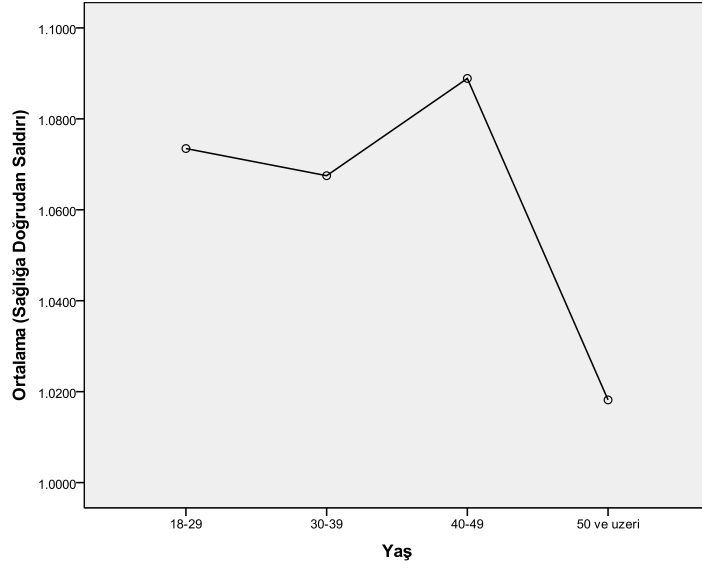
Tablo 17’de uygulamaya katılanların yaşlarına göre “Sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 17. Yaşa Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Yaş	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
18-29	49	1.073	0.151
30-39	80	1.067	0.130
40-49	45	1.088	0.215
50 ve üzeri	11	1.018	0.060
Toplam	185	1.071	0.157

“Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunun çalışan yaşına göre karşılaştırılmasında, Ek 3’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (altıncı satır), 0.05 anlam düzeyinde yaş grupları arasında “Sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.593>0.05$).

18-29 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.073, 30-39 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.067, 40-49 yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.088, 50 ve üzeri yaş grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.018’dir.



Şekil 13. Yaş Gruplarına Göre Ortalama "Sağlığa Doğrudan Saldırı" Puanları

Sonuç olarak, yaş gruplarına göre ortalama puanlar incelendiğinde en yüksek ortalamaya 18-29 ile 40-49 yaş gruplarının, en az puana ise 50 ve üzeri yaş grubunun sahip olduğu görülmüştür. "Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" alt boyutunda en fazla ortalamaya 40-49 yaş grubunun, "Sosyal ilişkilere saldırı" alt boyutunda en fazla ortalamaya 50 ve üzeri yaş grubunun, "Sosyal itibara saldırı" alt boyutunda en fazla ortalamaya 18-29 ile 40-49 yaş gruplarının, "Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı" en fazla ortalamaya 18-29 yaş grubunun ve "Sağlığa doğrudan saldırı" alt boyutunda ise en fazla ortalamaya 40-49 yaş grubunun sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.5.1.3. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların medeni duruma göre incelenmesi

Ankete katılan havacılık sektörü çalışanlarının medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 18’de verilmiştir. Buna göre ankete katılanların %64.9’u evli, %33.5’i bekar ve %1.6’sı duldur.

Tablo 18. Uygulamaya Katılan Çalışanların Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans (N)	Yüzde (%)
Evli	120	64.9
Bekar	62	33.5
Dul	3	1.6
Toplam	185	100.0

Tablo 19. Çalışanların Medeni Durumuna Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması

Medeni Durum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Evli	120	1.282	0.295
Bekar/Dul	65	1.310	0.304
Toplam	185	1.292	0.298

Bu kısımda, “İşyerinde psikolojik taciz ve diğer tüm alt boyutlara ait puanların medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap bulabilmek için, bir başka deyişle medeni durum ile işyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutlarına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için *Mann-Whitney U* testi yapılmıştır. Elde edilen program çıktısı Ek 4’de verilmiştir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, ilk satırda bulunan olasılık değeri 0.375'in belirlenen anlamlılık düzeyi 0.05'den büyük olması sonucunda, uygulamaya katılanlar arasında medeni duruma göre toplam ölçek puanları bakımından *bir farklılık bulunmadığı* kararına varılmıştır. Dolayısıyla H_0 hipotezi kabul edilmiştir. Evli çalışanların yanıt ortalaması 1.282, bekar/dul çalışanların yanıt ortalaması 1.310'dur.

Medeni duruma göre "kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" alt boyutu

Tablo 20'de uygulamaya katılanların medeni durumlarına göre "Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 20. Medeni Duruma Göre "Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması" Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Medeni Durum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Evli	120	1.462	0.410
Bekar / Dul	65	1.447	0.434

"Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" alt boyutunun medeni duruma göre karşılaştırılmasında, Ek 4'de verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına bakıldığında (ikinci satır), 0.05 anlam düzeyinde evli ve bekar/dul katılımcılar arasında "Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.203>0.05$). Evli katılımcıların yanıt ortalaması 1.462, bekar/dul katılımcıların yanıt ortalaması 1.428 olarak bulunmuştur.

Medeni duruma göre “sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutu

Tablo 21’de uygulamaya katılanların medeni durumlarına göre “Sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 21. Medeni Duruma Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Medeni Durum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Evli	120	1.186	0.332
Bekar / Dul	65	1.227	0.499

“Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunun medeni duruma göre karşılaştırılması için Ek 4’de verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçları (üçüncü satır) incelendiğinde 0.05 anlamlılık düzeyinde $p=0.900>0.05$ olması nedeniyle, uygulamaya katılanlar arasında “Sosyal ilişkilere saldırı” bakımından medeni duruma göre *bir farklılık bulunmadığı* kararına varılmıştır. Evli katılımcıların yanıt ortalaması 1.186, bekar/dul katılımcıların yanıt ortalaması 1.227 olarak bulunmuştur.

Medeni duruma göre “sosyal itibara saldırı” alt boyutu

Tablo 22’de uygulamaya katılanların medeni durumlarına göre “Sosyal itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 22. Medeni Duruma Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Medeni Durum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Evli	120	1.201	0.300
Bekar / Dul	65	1.209	0.292

“Sosyal itibara saldırı” alt boyutunun medeni duruma göre karşılaştırılması için Ek 4’de verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçları (dördüncü satır) incelendiğinde 0.05 anlamlılık düzeyinde $p=0.625>0.05$ olması nedeniyle, uygulamaya katılanlar arasında sosyal itibara saldırı bakımından medeni duruma göre *bir farklılık bulunmadığı* kararına varılmıştır. Evli katılımcıların yanıt ortalaması 1.201, bekar/dul katılımcıların yanıt ortalaması 1.209 olarak bulunmuştur.

Medeni duruma göre “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutu

Tablo 23’da uygulamaya katılanların medeni durumlarına göre “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 23. Medeni Duruma Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Medeni Durum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Evli	120	1.368	0.506
Bekar / Dul	65	1.494	0.544

“Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunun medeni duruma göre karşılaştırılması için Ek 4’de verilen *Mann-Whitney U* testinin beşinci satırına bakıldığında, olasılık değeri $p=0.039$ ’un, 0.05 anlamlılık düzeyinden

düşük olması nedeniyle de evli ve bekar/dul katılımcılar arasında “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” puanları bakımından *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır. Evli katılımcıların yanıt ortalaması 1.368, bekar/dul katılımcıların yanıt ortalaması 1.494 olarak bulunmuştur. Bekar ve dul katılımcıların “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunda evli katılımcılara nazaran daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları yönünde bir sonuca ulaşılmıştır.

Medeni duruma göre “sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu

Tablo 24’de uygulamaya katılanların medeni durumlarına göre “Sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 24. Medeni Duruma Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Medeni Durum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Evli	120	1.073	0.163
Bekar / Dul	65	1.067	0.146

“Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunun medeni duruma göre karşılaştırılması için Ek 4’de verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçları (son satır) incelendiğinde 0.05 anlamlılık düzeyinde $p=0.972>0.05$ olması nedeniyle, uygulamaya katılanlar arasında “Sağlığa doğrudan saldırı” bakımından medeni duruma göre *bir farklılık bulunmadığı* kararına varılmıştır. Evli katılımcıların yanıt ortalaması 1.073, bekar/dul katılımcıların yanıt ortalaması 1.067 olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak, ortalamalar “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ve “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutlarında daha yüksek, “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunda ise daha düşük olduğu görülmüştür. Evli çalışanların ortalamaları “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ve “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutlarında bekar/dul çalışanlardan daha yüksek iken, bekar/dul çalışanların ortalamaları “Sosyal ilişkilere saldırı”, “Sosyal İtibara Saldırı” ve “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutlarında evli çalışanlardan daha yüksek çıkmıştır.

3.5.1.4. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların eğitim düzeyine göre incelenmesi

Ankete katılan havacılık sektörü çalışanlarının eğitim düzeyine göre dağılımları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Uygulamaya Katılan Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans (N)	Yüzde (%)
İlköğretim	2	1.1
Lise	21	11.4
Ön lisans	29	15.7
Lisans	105	56.8
Yüksek Lisans	15	8.1
Doktora	13	7.0
Toplam	185	100.0

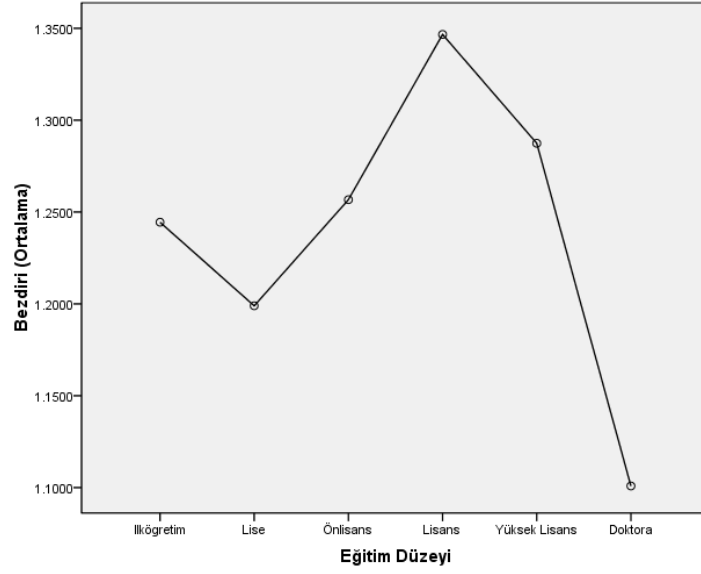
Ankete katılanların %1.1’i ilköğretim, %11.4’ü lise, %15.7’si ön lisans, %56.8’i lisans, %8.1’i yüksek lisans ve %7’i doktora mezunudur.

Tablo 26. Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması

Eğitim Düzeyi	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
İlköğretim	2	1.244	0.094
Lise	21	1.198	0.322
Ön lisans	29	1.256	0.280
Lisans	105	1.346	0.305
Yüksek lisans	15	1.287	0.287
Doktora	13	1.100	0.133
Toplam	185	1.292	0.298

Bu kısımda, “İşyerinde psikolojik taciz ve diğer tüm alt boyutlara ait puanların çalışanların eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap bulabilmek için, bir başka deyişle eğitim düzeyi ile işyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutlarına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için *Kruskal-Wallis* testi yapılmıştır. Analizi yapabilmek için frekansı küçük olan ilköğretim grubu, lise grubu ile birleştirilmiştir. Elde edilen program çıktısı Ek 5’te verilmiştir.

Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, ilk satırda bulunan olasılık değeri 0.001’in belirlenen anlamlılık düzeyi 0.05’den küçük olması sonucunda, uygulamaya katılanlar arasında eğitim düzeyine göre toplam ölçek puanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu kararla varılmıştır. Dolayısıyla H_0 hipotezi kabul edilmemiştir. İlköğretim grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.244, lise grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.198, ön lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.256, lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.346, yüksek lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.287, doktora grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.100’dür.



Şekil 14. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama İşyerinde Psikolojik Taciz Puanları

Eğitim düzeyine göre “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutu

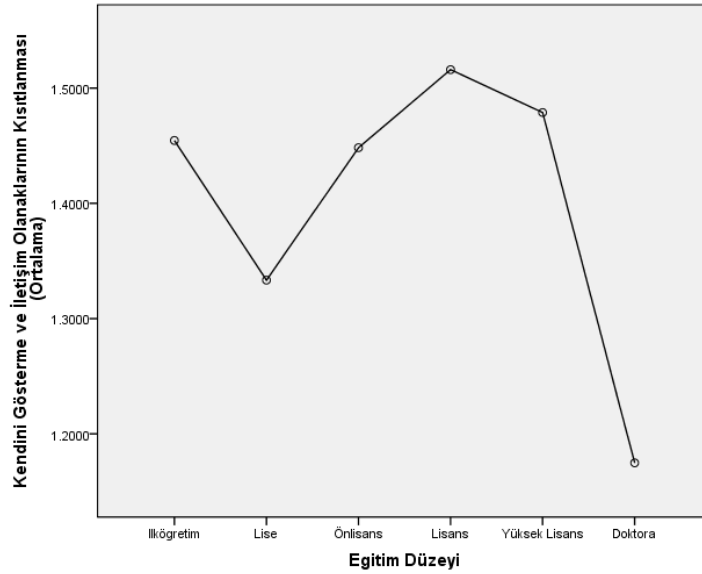
Tablo 27’de uygulamaya katılanların eğitim düzeyine göre “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 27. Eğitim Düzeyine Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Eğitim Düzeyi	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
İlköğretim	2	1.454	0.000
Lise	21	1.333	0.370
Ön lisans	29	1.448	0.485
Lisans	105	1.516	0.426
Yüksek lisans	15	1.478	0.326
Doktora	13	1.174	0.227
Toplam	185	1.457	0.417

“Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutunun eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasında, Ek 5’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (ikinci satır), $p=0.011$ ’in 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle eğitim düzeyi grupları arasında “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ile ilgili sorulara verilen puanlar arasında *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır.

İlköğretim grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.454, lise grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.333, ön lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.448, lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.516, yüksek lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.478, doktora grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.174’tür.



Şekil 15. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanları

Eđitim dűzeyine gűre “sosyal iliřkilere saldırı” alt boyutu

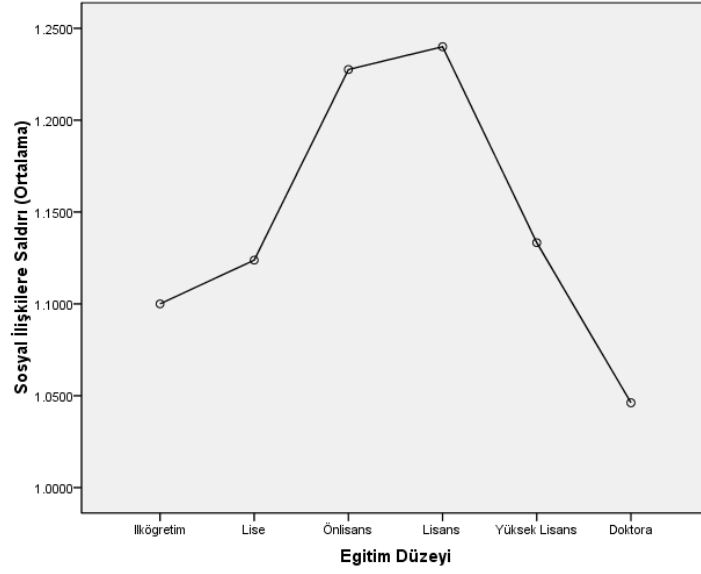
Tablo 28’de uygulamaya katılanların eđitim dűzeyine gűre “Sosyal iliřkilere saldırı” niteliđindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiřtir.

Tablo 28. Eđitim Dűzeyine Gűre “Sosyal İliřkilere Saldırđ” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Eđitim Dűzeyi	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
İlkűđretim	2	1.100	0.141
Lise	21	1.123	0.256
Ön lisans	29	1.227	0.430
Lisans	105	1.240	0.444
Yűksek lisans	15	1.133	0.289
Doktora	13	1.046	0.166
Toplam	185	1.201	0.398

“Sosyal iliřkilere saldırđ” alt boyutunun çalıřanların eđitim dűzeyine gűre karřılařtırılmasında, Ek 5’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldıđında (űűncű satır), 0.05 anlam dűzeyinde eđitim dűzeyi grupları arasında “Sosyal iliřkilere saldırđ” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadđđđ* sonucuna varılmıřtır ($p=0.231>0.05$).

İlkűđretim grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.100, Lise grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.123, űn lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.227, lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.240, yűksek lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.133, doktora grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.046’dır.



Şekil 16. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama "Sosyal İlişkilere Saldırı" Puanları

Eğitim düzeyine göre "sosyal itibara saldırı" alt boyutu

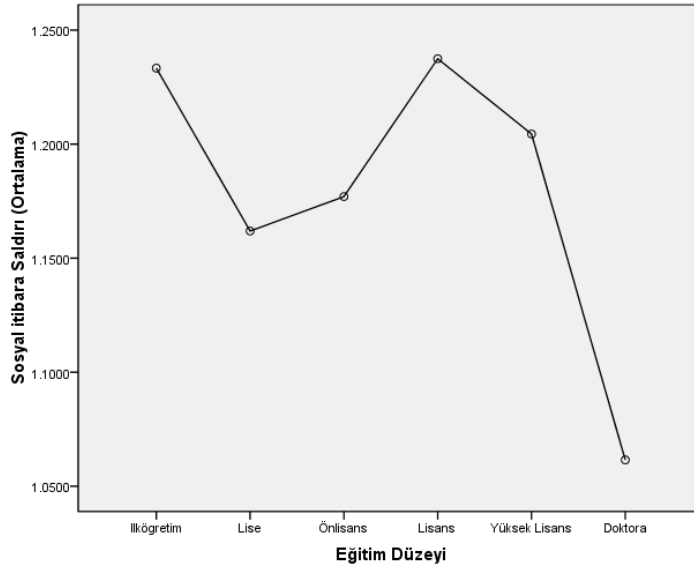
Tablo 29'da uygulamaya katılanların Eğitim düzeyine göre "Sosyal itibara saldırı" niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 29. Eğitim Düzeyine Göre "Sosyal İtibara Saldırı" Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Eğitim Düzeyi	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
İlköğretim	2	1.233	0.235
Lise	21	1.161	0.382
Ön lisans	29	1.177	0.263
Lisans	105	1.237	0.293
Yüksek lisans	15	1.204	0.342
Doktora	13	1.061	0.147
Toplam	185	1.204	0.297

“Sosyal itibara saldırı” alt boyutunun eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasında, Ek 5’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (dördüncü satır), $p=0.022$ ’nin 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle eğitim düzeyi grupları arasında “Sosyal itibara saldırı” ile ilgili sorulara verilen puanlar arasında *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır.

İlköğretim grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.233, lise grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.161, ön lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.177, lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.237, yüksek lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.204, doktora grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.061’dir.



Şekil 17. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Sosyal İtibara Saldırı” Puanları

Eğitim düzeyine göre “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutu

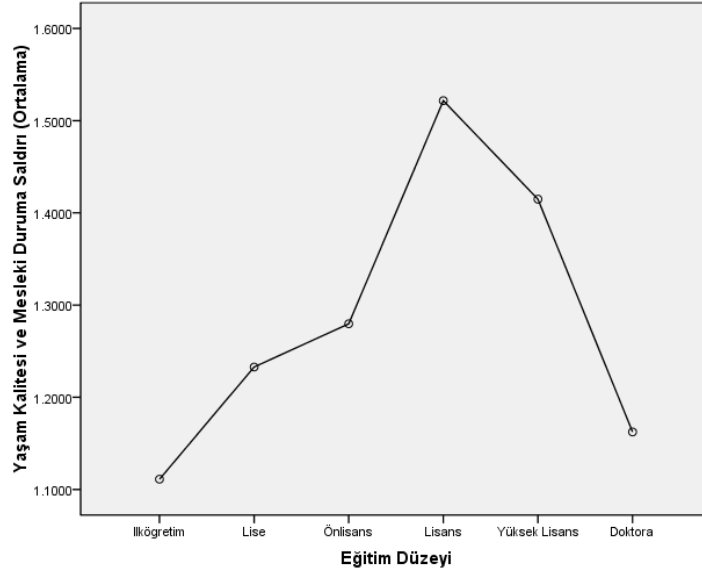
Tablo 30’da uygulamaya katılanların Eğitim düzeyine göre “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 30. Eğitim Düzeyine Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Eğitim Düzeyi	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
İlköğretim	2	1.111	0.000
Lise	21	1.232	0.510
Ön lisans	29	1.279	0.420
Lisans	105	1.521	0.561
Yüksek lisans	15	1.414	0.479
Doktora	13	1.162	0.205
Toplam	185	1.412	0.522

“Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunun eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasında, Ek 5’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (beşinci satır), $p=0.002$ ’nin 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle eğitim düzeyi grupları arasında “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ile ilgili sorulara verilen puanlar arasında *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır.

İlköğretim grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.111, lise grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.232, ön lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.279, lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.521, yüksek lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.414, doktora grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.162’dir.



Şekil 18. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanları

Eğitim düzeyine göre “sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu

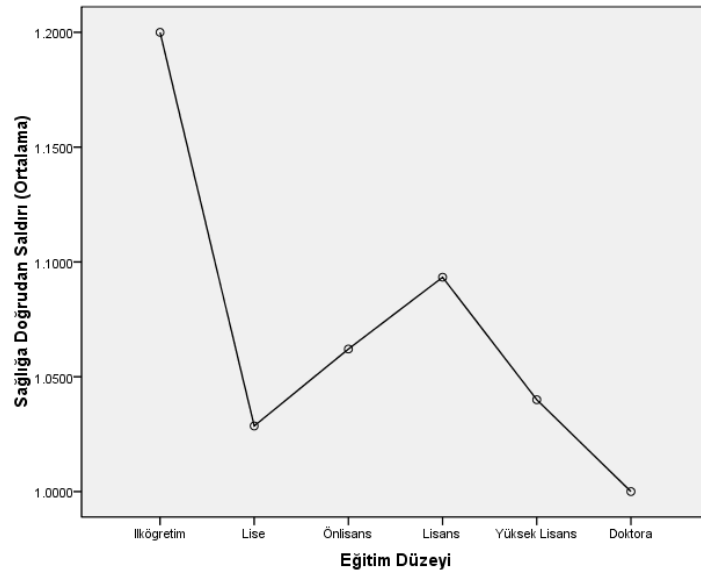
Tablo 31’de uygulamaya katılanların eğitim düzeyine göre “Sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 31. Eğitim Düzeyine Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Eğitim Düzeyi	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
İlköğretim	2	1.200	0.000
Lise	21	1.028	0.095
Ön lisans	29	1.062	0.169
Lisans	105	1.093	0.175
Yüksek lisans	15	1.040	0.112
Doktora	13	1.000	0.000
Toplam	185	1.071	0.157

“Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunun çalışanların eğitim düzeyine göre karşılaştırılmasında, Ek 5’te verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (son satır), 0.05 anlam düzeyinde eğitim düzeyi grupları arasında “Sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.090>0.05$).

İlköğretim grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.200, lise grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.028, ön lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.062, lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.093, yüksek lisans grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.040, doktora grubuna giren katılımcıların yanıt ortalaması 1.000’dir.



Şekil 19. Eğitim Düzeyine Göre Ortalama “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanları

Sonuç olarak, ortalama puanlar incelendiğinde en yüksek puan lisans grubuna ait ve en az ortalama puan ise doktora grubuna ait olduğu görülmüştür. “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal ilişkilere saldırı”, “Sosyal itibara saldırı” “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt

boyutlarında en yüksek yanıt ortalaması lisans grubuna ait olurken “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunda ilköğretim grubuna aittir.

3.5.1.5. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların çalışılan kamu ve özel sektöre göre incelenmesi

Ankete katılan havacılık sektörü çalışanlarının kamu ve özel sektöre göre dağılımları Tablo 32’de verilmiştir.

Tablo 32. Uygulamaya Katılan Çalışanların Kamu ve Özel Sektöre Göre Dağılımı

Çalışılan Sektör	Frekans (N)	Yüzde (%)
Kamu	64	34.6
Özel	121	65.4
Toplam	185	100.0

Ankete katılanların %34.6’sı kamu, %65.4’ü özel sektörde çalışmaktadır.

Tablo 33. Çalışanların Çalıştıkları Kamu ve Özel Sektöre Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması

Çalışılan Sektör	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kamu	64	1.309	0.306
Özel	121	1.283	0.294
Toplam	185	1.292	0.298

Bu kısımda, “İşyerinde psikolojik taciz ve diğer tüm alt boyutlara ait puanların çalışılan kamu ve özel sektöre göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” sorusuna cevap bulabilmek için, bir başka deyişle çalışılan sektör ile işyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutlarına maruz kalma

arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için *Mann-Whitney U* testi yapılmıştır. Elde edilen program çıktısı Ek 6'da verilmiştir.

Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, ilk satırda bulunan olasılık değeri 0.463'ün belirlenen anlamlılık düzeyi 0.05'den büyük olması sonucunda, uygulamaya katılanlar arasında kamu ve özel sektöre göre toplam ölçek puanları bakımından *bir farklılık bulunmadığı* kararına varılmıştır. Dolayısıyla *H₀ hipotezi kabul edilmiştir*. Kamu sektöründe çalışanların yanıt ortalaması 1.309, özel sektörde çalışanların yanıt ortalaması 1.283'dür.

Çalışılan kamu ve özel sektöre göre "kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" alt boyutu

Tablo 34'da uygulamaya katılanların çalıştıkları kamu ve özel sektöre göre "Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 34. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre "Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması" Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Çalışılan Sektör	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kamu	64	1.467	0.397
Özel	121	1.451	0.429

"Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" alt boyutunun çalışılan sektöre göre karşılaştırılmasında, Ek 6'da verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına bakıldığında (ikinci satır), 0.05 anlam düzeyinde kamu ve özel sektörde çalışan katılımcılar arasında "Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı*

bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır ($p=0.659>0.05$). Kamu sektöründe çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.467, özel sektörde çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.451 olarak bulunmuştur.

Çalışılan kamu ve özel sektöre göre “sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutu

Tablo 35’de uygulamaya katılanların çalıştıkları kamu ve özel sektöre göre “Sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 35. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Çalışılan Sektör	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kamu	64	1.215	0.397
Özel	121	1.193	0.400

“Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunun çalışılan kamu ve özel sektöre göre karşılaştırılmasında, Ek 6’da verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına bakıldığında (üçüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde kamu ve özel sektörde çalışan katılımcılar arasında “Sosyal ilişkilere saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.813>0.05$). Kamu sektöründe çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.215, özel sektörde çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.193 olarak bulunmuştur.

Çalışılan kamu ve özel sektöre göre “sosyal itibara saldırı” alt boyutu

Tablo 36’da uygulamaya katılanların çalıştıkları kamu ve özel sektöre göre “Sosyal itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir

Tablo 36. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Çalışılan Sektör	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kamu	64	1.229	0.338
Özel	121	1.191	0.273

“Sosyal itibara saldırı” alt boyutunun çalışılan kamu ve özel sektöre göre karşılaştırılmasında, Ek 6’da verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına bakıldığında (dördüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde kamu ve özel sektörde çalışan katılımcılar arasında “Sosyal itibara saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.609>0.05$). Kamu sektöründe çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1. 229, özel sektörde çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.191 olarak bulunmuştur.

Çalışılan kamu ve özel sektöre göre “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutu

Tablo 37’de uygulamaya katılanların çalıştıkları kamu ve özel sektöre göre “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 37. Çalışılan kamu ve özel Sektöre Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Çalışılan Sektör	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kamu	64	1.449	0.502
Özel	121	1.393	0.532

“Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunun çalışılan kamu ve özel sektöre göre karşılaştırılmasında, Ek 6’da verilen *Mann-Whitney U* testi sonuçlarına bakıldığında (beşinci satır), 0.05 anlam düzeyinde kamu ve özel sektörde çalışan katılımcılar arasında “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.104>0.05$). Kamu sektöründe çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.449, özel sektörde çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.393 olarak bulunmuştur.

Çalışılan kamu ve özel sektöre göre “sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu

Tablo 38’de uygulamaya katılanların çalıştıkları kamu ve özel sektöre göre “Sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir

Tablo 38. Çalışılan Kamu ve Özel Sektöre Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Çalışılan Sektör	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Kamu	64	1.040	0.151
Özel	121	1.087	0.158

“Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunun çalışılan kamu ve özel sektöre göre karşılaştırılması için Ek 6’da verilen *Mann-Whitney U* testinin son satırına bakıldığında, olasılık değeri $p=0.001$ ’in, 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle kamu ve özel sektörde çalışan katılımcılar arasında “Sağlığa Doğrudan Saldırı” puanları bakımından *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır. Kamu sektöründe çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.040, özel sektörde çalışan katılımcıların yanıt ortalaması 1.087 olarak bulunmuştur. Özel

sektörde çalışan katılımcıların “Sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili sorularda kamu sektöründe çalışan katılımcılara nazaran daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları yönünde bir sonuca ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, her iki sektörün yanıt ortalamaları incelendiğinde “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ile “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutlarında daha yüksek, “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunda ise daha düşük olduğu görülmüştür. Kamu sektörünün yanıt ortalamaları “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu hariç diğer alt boyutların tümünde özel sektör çalışanlarındakinden daha yüksek çıkmıştır.

3.5.1.6. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların hizmet süresine göre incelenmesi

Ankete katılan havacılık sektörü çalışanlarının hizmet sürelerine göre dağılımları Tablo 39’da verilmiştir.

Tablo 39. Uygulamaya Katılan Çalışanların Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi (Yıl)	Frekans (N)	Yüzde (%)
1 yıldan az	25	13.5
1-5	68	36.7
6-10	41	22.2
11-15	14	7.6
16-20	17	9.2
21 ve üstü	20	10.8
Toplam	185	100.0

Ankete katılanların %13.5'inin mevcut işyerinde çalışma süresi bir yıldan az, %36.7'sinin 1-5 yıl arası, %22.2'sinin 6-10 yıl arası, %7.6'sının 11-15 yıl arası, %9.2'sinin 16-20 yıl arası ve %10.8'inin 21 yıldan fazladır.

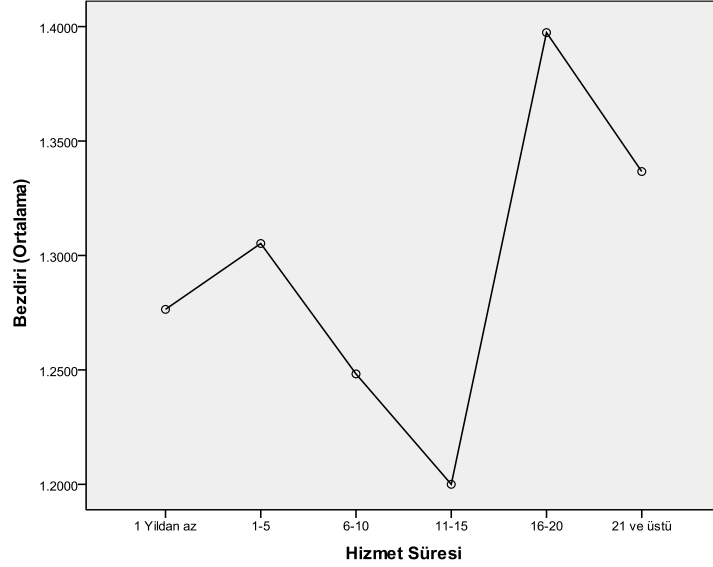
Tablo 40. Çalışanların Hizmet Süresine Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması

Hizmet Süresi (Yıl)	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
1 yıldan az	25	1.276	0.281
1-5	68	1.305	0.287
6-10	41	1.248	0.274
11-15	14	1.200	0.177
16-20	17	1.397	0.385
21 ve üstü	20	1.336	0.375
Toplam	185	1.292	0.298

Bu kısımda, "İşyerinde psikolojik taciz ve diğer tüm alt boyutlara ait puanların çalışanların hizmet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulabilmek için, bir başka deyişle hizmet süresi ile işyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutlarına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için *Kruskal-Wallis* testi yapılmıştır. Elde edilen program çıktısı Ek 7'de verilmiştir.

Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, ilk satırda bulunan olasılık değeri 0.542'nin belirlenen anlamlılık düzeyi 0.05'den büyük olması sonucunda, uygulamaya katılanlar arasında hizmet süresine göre toplam ölçek puanları bakımından *bir farklılık bulunmadığı* kararına varılmıştır. Dolayısıyla *H₀ hipotezi kabul edilmiştir*. Hizmet süresi 1 yıldan az olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.276, 1-5 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.305, 6-10 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.248, 11-15 yıl olan katılımcıların yanıt

ortalaması 1.200, 16-20 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.397, 21 ve üstü olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.336'dır.



Şekil 20. Hizmet Süresine Göre Ortalama İşyerinde Psikolojik Taciz Puanları

“Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal ilişkilere saldırı”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutlarında en fazla ortalama puanlar 16-20 yıl hizmet süresi grubunun olurken “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunda en yüksek 1-5 yıl grubunun olmuştur. Tüm alt boyutlarda en az ortalama puanı sahip olan 11-15 yıl grubudur.

Hizmet süresine göre “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutu

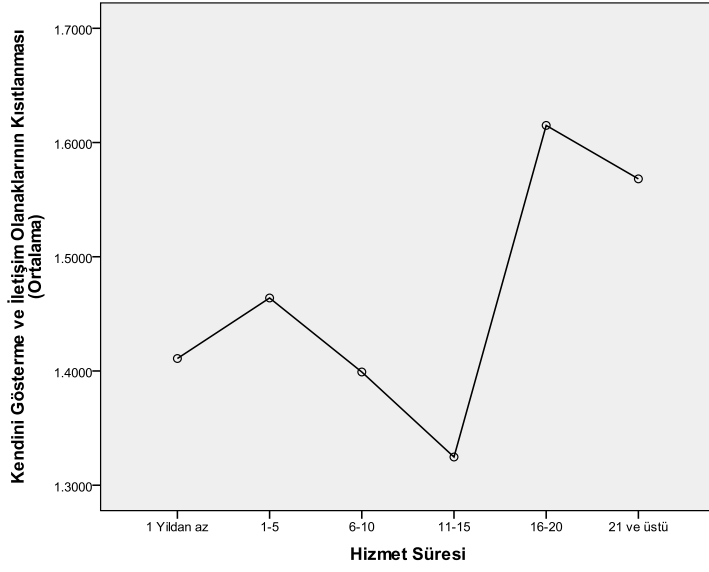
Tablo 41’de uygulamaya katılanların hizmet süresine göre “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 41. Hizmet Süresine Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Hizmet Süresi (Yıl)	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
1 yıldan az	25	1.410	0.416
1-5	68	1.463	0.395
6-10	41	1.399	0.455
11-15	14	1.324	0.293
16-20	17	1.614	0.404
21 ve üstü	20	1.568	0.477
Toplam	185	1.457	0.417

“Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutunun hizmet süresine göre karşılaştırılmasında, Ek 7’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (ikinci satır), 0.05 anlam düzeyinde hizmet süresi grupları arasında “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.154>0.05$).

Hizmet süresi 1 yıldan az olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.410, 1-5 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.463, 6-10 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.399, 11-15 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.324, 16-20 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.614, 21 ve üstü olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.568’dir.



Şekil 21. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanları

Hizmet süresine göre “sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutu

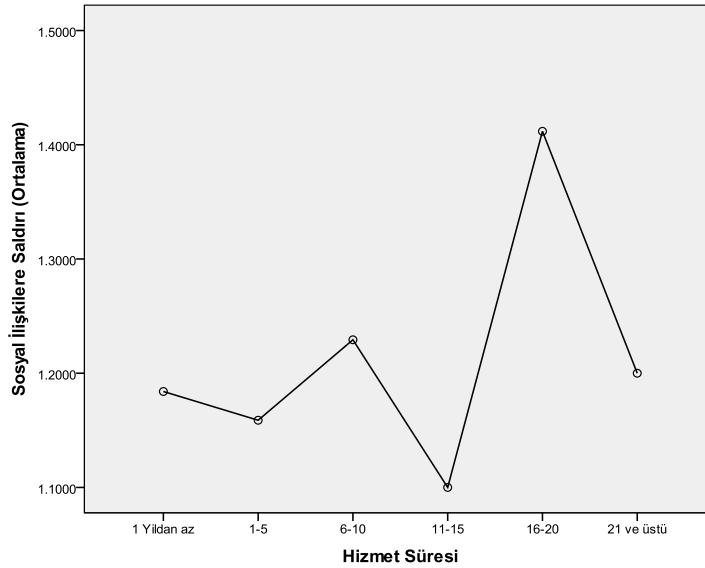
Tablo 42’de uygulamaya katılanların hizmet süresine göre “Sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 42. Hizmet Süresine Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Hizmet Süresi (Yıl)	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
1 yıldan az	25	1.184	0.360
1-5	68	1.158	0.336
6-10	41	1.229	0.489
11-15	14	1.100	0.188
16-20	17	1.411	0.554
21 ve üstü	20	1.200	0.367
Toplam	185	1.201	0.398

“Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunun hizmet süresine göre karşılaştırılmasında, Ek 7’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (üçüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde hizmet süresi grupları arasında “Sosyal ilişkilere saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.468>0.05$).

Hizmet süresi 1 yıldan az olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.184, 1-5 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.158, 6-10 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.229, 11-15 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.100, 16-20 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.411, 21 ve üstü olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.200’dür.



Şekil 22. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanları

Hizmet süresine göre “sosyal itibara saldırı” alt boyutu

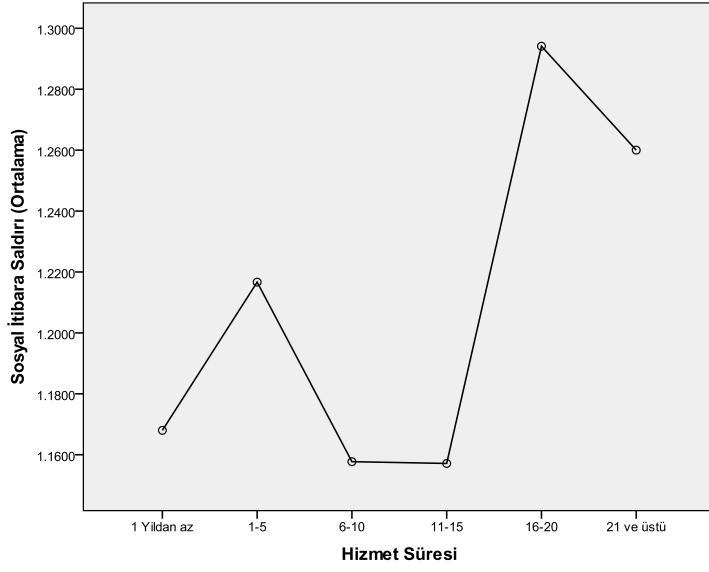
Tablo 43’de uygulamaya katılanların hizmet süresine göre “Sosyal itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 43. Hizmet Süresine Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Hizmet Süresi (Yıl)	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
1 yıldan az	25	1.168	0.240
1-5	68	1.216	0.289
6-10	41	1.157	0.207
11-15	14	1.157	0.193
16-20	17	1.294	0.439
21 ve üstü	20	1.260	0.433
Toplam	185	1.204	0.297

“Sosyal itibara saldırı” alt boyutunun hizmet süresine göre karşılaştırılmasında, Ek 7’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (dördüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde hizmet süresi grupları arasında “Sosyal itibara saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.932>0.05$).

Hizmet süresi 1 yıldan az olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.168, 1-5 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.216, 6-10 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.157, 11-15 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.157, 16-20 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.294, 21 ve üstü olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.260’dır.



Şekil 23. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Sosyal İtibara Saldırı” Puanları

Hizmet süresine göre “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutu

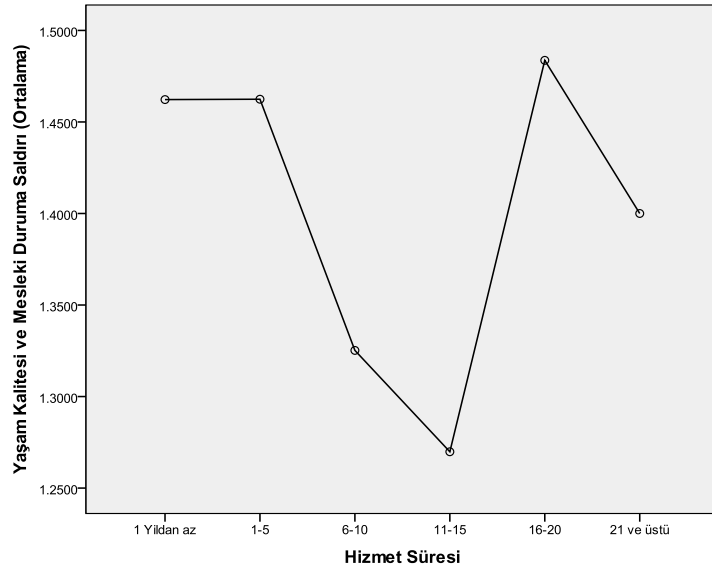
Tablo 44’de uygulamaya katılanların hizmet süresine göre “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 44. Hizmet Süresine Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Hizmet Süresi (Yıl)	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
1 yıldan az	25	1.462	0.552
1-5	68	1.462	0.511
6-10	41	1.325	0.474
11-15	14	1.269	0.424
16-20	17	1.483	0.619
21 ve üstü	20	1.400	0.602
Toplam	185	1.412	0.522

“Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunun hizmet süresine göre karşılaştırılmasında, Ek 7’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (beşinci satır), 0.05 anlam düzeyinde hizmet süresi grupları arasında “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.430>0.05$).

Hizmet süresi 1 yıldan az olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.462, 1-5 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.462, 6-10 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.325, 11-15 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.269, 16-20 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.483, 21 ve üstü olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.400’dür.



Şekil 24. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanları

Hizmet süresine göre “sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu

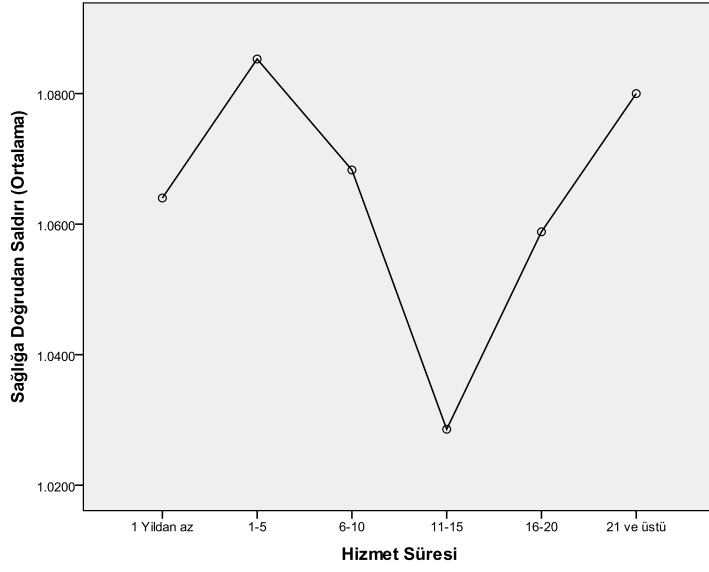
Tablo 45’de uygulamaya katılanların hizmet süresine göre “Sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 45. Hizmet Süresine Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Hizmet Süresi (Yıl)	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
1 yıldan az	25	1.064	0.125
1-5	68	1.085	0.170
6-10	41	1.068	0.138
11-15	14	1.028	0.072
16-20	17	1.058	0.169
21 ve üstü	20	1.080	0.219
Toplam	185	1.071	0.157

“Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunun hizmet süresine göre karşılaştırılmasında, Ek 7’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (son satır), 0.05 anlam düzeyinde hizmet süresi grupları arasında “Sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.710>0.05$).

Hizmet süresi 1 yıldan az olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.064, 1-5 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.085, 6-10 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.068, 11-15 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.028, 16-20 yıl olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.058, 21 ve üstü olan katılımcıların yanıt ortalaması 1.080’dir.



Şekil 25. Hizmet Süresine Göre Ortalama “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanları

Sonuç olarak, ortalama puanlar incelendiğinde “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu dışında en yüksek yanıt ortalaması hizmet süresi 16-20 yıl olan gruba ait olduğu, tüm alt boyutlarda en az yanıt ortalamasının ise 11-15 yıl grubunun olduğu görülmüştür.

3.5.1.7. İşyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutların kurumdaki konuma göre incelenmesi

Ankete katılan havacılık sektörü çalışanlarının kurumdaki konularına göre dağılımları Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46. Uygulamaya Katılan Çalışanların Kurumdaki Konumlarına Göre Dağılımı

Kurumdaki Konum	Frekans (N)	Yüzde (%)
Üst Düzey Yönetici	1	0.5
Orta Düzey Yönetici	27	14.6
İşçi	86	46.5
Memur	34	18.4
Diğer	37	20.0
Toplam	185	100.0

Ankete katılanların %0.5'i üst düzey yönetici, %14.6'sı orta düzey yönetici, %46.5'i işçi, %18.4'ü memur ve %20'si diğer görevlerde çalışmaktadır.

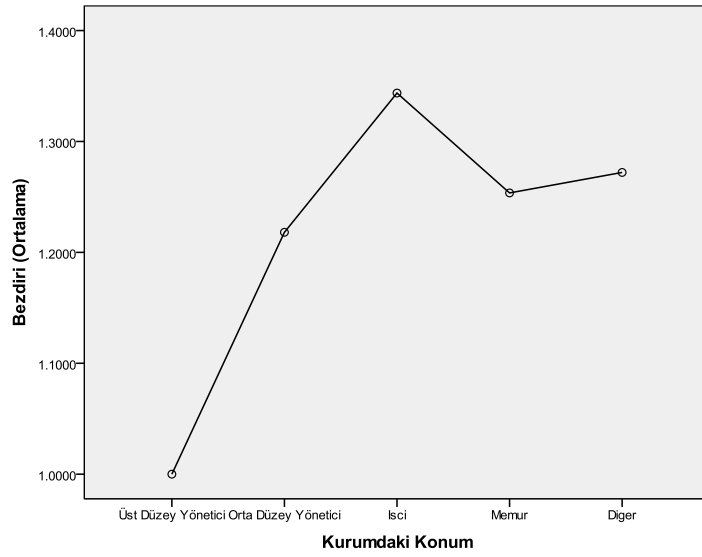
Tablo 47. Çalışanların Kurumdaki Konumuna Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Karşılaştırılması

Kurumdaki Konum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Üst Düzey Yönetici	1	1.000	.
Orta Düzey Yönetici	27	1.218	0.275
İşçi	86	1.343	0.298
Memur	34	1.253	0.241
Diğer	37	1.272	0.347
Toplam	185	1.292	0.298

Bu kısımda, "İşyerinde psikolojik taciz ve diğer tüm alt boyutlara ait puanların çalışanların kurumdaki konuma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna cevap bulabilmek için, bir başka deyişle kurumdaki konum ile işyerinde psikolojik taciz ve tüm alt boyutlarına maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için *Kruskal-Wallis* testi yapılmıştır. Analizin yapılabilmesi için frekansı küçük olan üst düzey

yönetici grubu, orta düzey yönetici grubu ile birleştirilmiştir. Elde edilen program çıktısı Ek 8’de verilmiştir.

Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, ilk satırda bulunan olasılık değeri 0.039’un belirlenen anlamlılık düzeyi 0.05’den küçük olması sonucunda, uygulamaya katılanlar arasında kurumdaki konuma göre toplam ölçek puanları bakımından *anlamlı bir farklılık bulunduğu* kararına varılmıştır. Dolayısıyla H_0 hipotezi kabul edilmemiştir. Üst düzey yönetici grubunun yanıt ortalaması 1.000, orta düzey yönetici 1.218, işçi 1.343, memur 1.253 ve diğer grubunun 1.272 dir. En yüksek yanıt ortalaması işçi grubuna aittir.



Şekil 26. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama İşyerinde Psikolojik Taciz Puanları

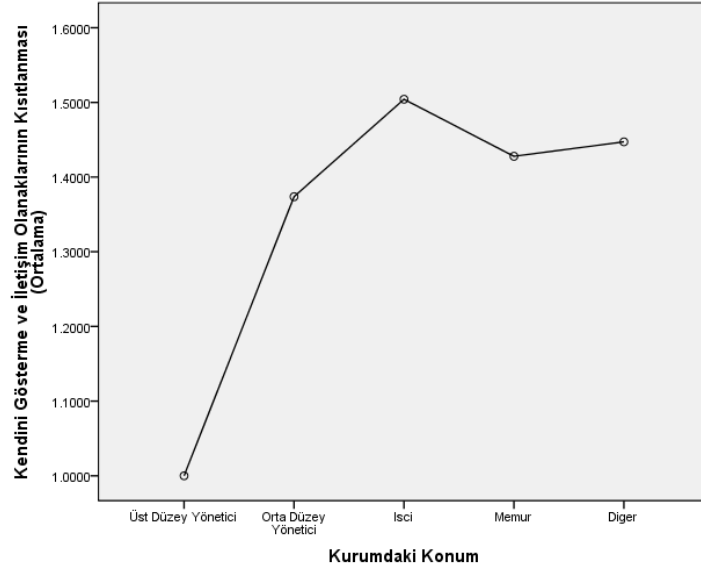
Kurumdaki konuma göre “kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutu

Tablo 48’de uygulamaya katılanların kurumdaki konuma göre “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 48. Kurumdaki Konuma Göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Kurumdaki Konum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Üst Düzey Yönetici	1	1.000	.
Orta Düzey Yönetici	27	1.373	0.409
İşçi	86	1.504	0.427
Memur	34	1.427	0.284
Diğer	37	1.447	0.498
Toplam	185	1.457	0.417
Toplam	185	1.457	0.417

“Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” alt boyutunun kurumdaki konuma göre karşılaştırılmasında, Ek 8’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (ikinci satır), 0.05 anlam düzeyinde kurumdaki konum grupları arasında “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.256>0.05$). Üst düzey yönetici grubunun yanıt ortalaması 1.000, orta düzey yönetici 1.373, işçi 1.504, memur 1.427 ve diğer grubunun 1.447dir.



Şekil 27. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması” Puanları

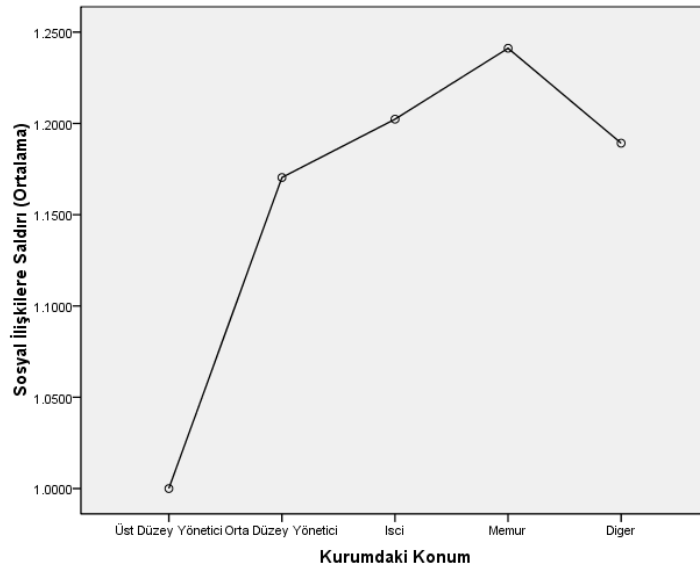
Kurumdaki konuma göre “sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutu

Tablo 49’da uygulamaya katılanların kurumdaki konuma göre “Sosyal ilişkilere saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 49. Kurumdaki Konuma Göre “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Kurumdaki Konum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Üst Düzey Yönetici	1	1.000	.
Orta Düzey Yönetici	27	1.170	0.326
İşçi	86	1.202	0.351
Memur	34	1.241	0.543
Diğer	37	1.189	0.410
Toplam	185	1.201	0.398

“Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunun kurumdaki konuma göre karşılaştırılmasında, Ek 8’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (üçüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde kurumdaki konum grupları arasında “Sosyal ilişkilere saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.922>0.05$). Üst düzey yönetici grubunun yanıt ortalaması 1.000, orta düzey yönetici 1.170, işçi 1.202, memur 1.241 ve diğer grubunun 1.189dir.



Şekil 28. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Sosyal İlişkilere Saldırı” Puanları

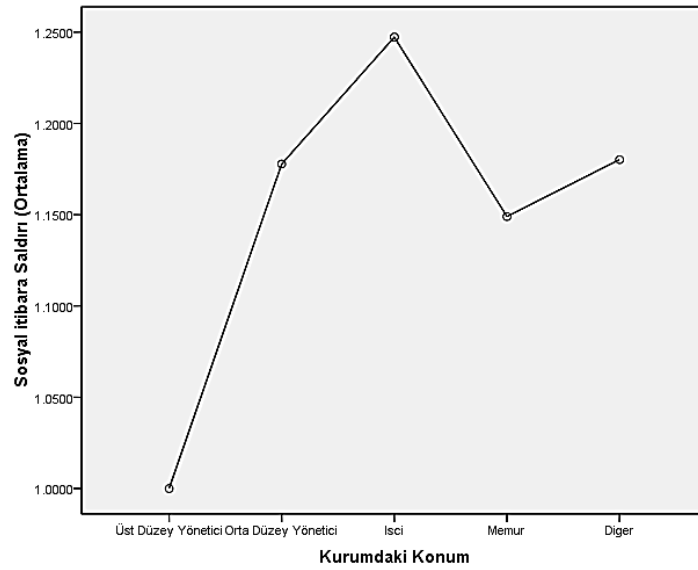
Kurumdaki konuma göre “sosyal itibara saldırı” alt boyutu

Tablo 50’de uygulamaya katılanların kurumdaki konuma göre “Sosyal itibara saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 50. Kurumdaki Konuma Göre “Sosyal İtibara Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Kurumdaki Konum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Üst Düzey Yönetici	1	1.000	.
Orta Düzey Yönetici	27	1.177	0.279
İşçi	86	1.247	0.305
Memur	34	1.149	0.311
Diğer	37	1.180	0.276
Toplam	185	1.204	0.297

“Sosyal itibara saldırı” alt boyutunun kurumdaki konuma göre karşılaştırılmasında, Ek 8’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (dördüncü satır), 0.05 anlam düzeyinde kurumdaki konum grupları arasında “Sosyal itibara saldırı” ile ilgili sorulara verdikleri puanlar arasında *anlamlı bir fark olmadığı* sonucuna varılmıştır ($p=0.074>0.05$). Üst düzey yönetici grubunun yanıt ortalaması 1.000, orta düzey yönetici 1.177, işçi 1.247, memur 1.149 ve diğer grubunun 1.180dir.



Şekil 29. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Sosyal İtibara Saldırı” Puanları

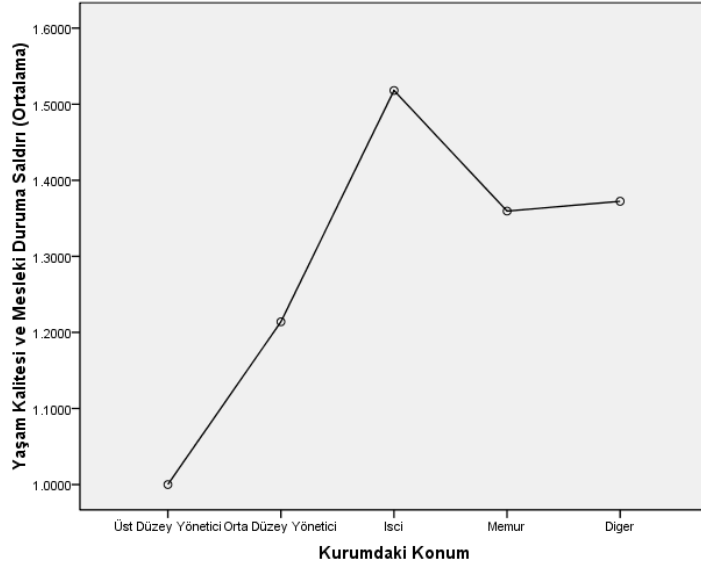
Kurumdaki konuma göre “yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutu

Tablo 51’de uygulamaya katılanların kurumdaki konuma göre “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 51. Kurumdaki Konuma Göre “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Kurumdaki Konum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Üst Düzey Yönetici	1	1.000	.
Orta Düzey Yönetici	27	1.213	0.392
İşçi	86	1.518	0.558
Memur	34	1.359	0.372
Diğer	37	1.372	0.595
Toplam	185	1.412	0.522

“Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunun kurumdaki konuma göre karşılaştırılmasında, Ek 8’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (beşinci satır), $p=0.004$ ’ün 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle kurumdaki konum grupları arasında “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ile ilgili sorulara verilen puanlar arasında *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır. Üst düzey yönetici grubunun yanıt ortalaması 1.000, orta düzey yönetici 1.213, işçi 1.518, memur 1.359 ve diğer grubunun 1.372’dir.



Şekil 30. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı” Puanları

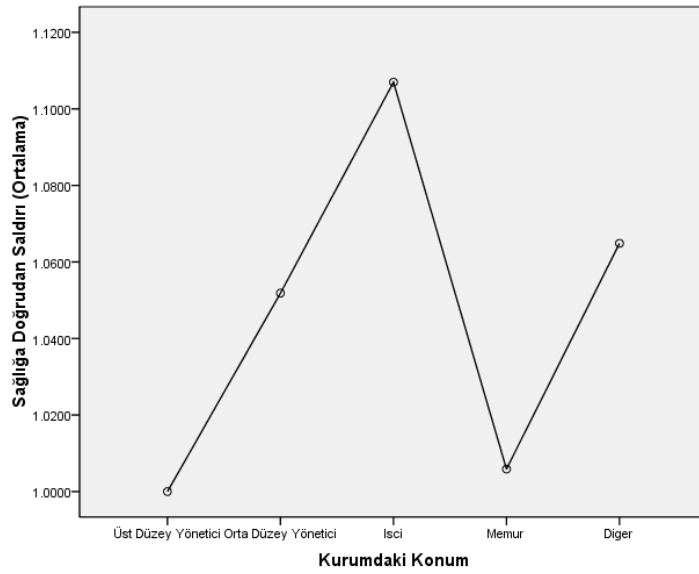
Kurumdaki konuma göre “sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu

Tablo 52’de uygulamaya katılanların kurumdaki konuma göre “Sağlığa doğrudan saldırı” niteliğindeki sorulara verdikleri yanıt puanlarının ortalama ve standart sapmaları verilmiştir.

Tablo 52. Kurumdaki Konuma Göre “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Kurumdaki Konum	Frekans (N)	Ortalama (M)	Standart Sapma (SD)
Üst Düzey Yönetici	1	1.000	.
Orta Düzey Yönetici	27	1.051	0.142
İşçi	86	1.106	0.175
Memur	34	1.005	0.034
Diğer	37	1.064	0.176
Toplam	185	1.071	0.157

“Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunun kurumdaki konuma göre karşılaştırılmasında, Ek 8’de verilen *Kruskal-Wallis* testi sonuçlarına bakıldığında (son satır), $p=0.001$ ’ün 0.05 anlamlılık düzeyinden düşük olması nedeniyle kurumdaki konum grupları arasında “Sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili sorulara verilen puanlar arasında *anlamlı bir farklılık olduğu* sonucuna varılmıştır. Üst düzey yönetici grubunun yanıt ortalaması 1.000, orta düzey yönetici 1.051, işçi 1.106, memur 1.005 ve diğer grubunun 1.064’tür.



Şekil 31. Kurumdaki Konuma Göre Ortalama “Sağlığa Doğrudan Saldırı” Puanları

Sonuç olarak, “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ve “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutlarında en yüksek ortalama işçi grubunun olurken, “Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunda ise en yüksek ortalama memur grubuna aittir.

Tablo 53. İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği Değişkenlerinin Aritmetik Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde No	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
m1	2.03	1.026	m7	1.22	.568
m2	1.81	.857	m6	1.18	.499
m5	1.79	.917	m14	1.18	.570
m35	1.78	1.000	m24	1.17	.433
m3	1.66	.852	m23	1.17	.453
m34	1.62	.932	m30	1.16	.437
m36	1.58	.953	m13	1.15	.428
m32	1.58	.930	m8	1.15	.461
m29	1.46	.707	m39	1.14	.480
m17	1.45	.714	m15	1.09	.380
m10	1.39	.643	m22	1.08	.285
m37	1.39	.814	m9	1.06	.268
m11	1.39	.651	m25	1.06	.306
m28	1.37	.696	m26	1.06	.392
m27	1.35	.692	m20	1.05	.250
m4	1.35	.618	m43	1.04	.242
m18	1.34	.712	m31	1.03	.206
m16	1.33	.646	m40	1.03	.163
m38	1.30	.734	m21	1.03	.163
m33	1.30	.555	m42	1.02	.179
m41	1.29	.616	m45	1.01	.074
m19	1.28	.549	m44	1.01	.074
m12	1.25	.585			

Tablo 53’de görüldüğü gibi aritmetik ortalamaları en yüksek olan maddeler sırasıyla 2.03 ile 1’inci madde (Üstleriniz tarafından kendinizi ifade etme olanaklarınız kısıtlanıyor), 1,81 ile 2’inci madde (Konuşurken sözünüz sürekli kesiliyor) ve 1.79 ile 5’inci maddedir (Yaptınız işler haksız yere eleştiriliyor). Aritmetik ortalamaları en düşük olan maddeler ise sırasıyla, 1.01 ile 44’üncü

madde (Size fiziksel zararlar veriliyor), 1.01 ile 45'inci madde (Doğrudan cinsel tacize uğruyorsunuz) ve 1.02 ile 42'inci maddedir (Fiziksel şiddet tehditleri alıyorsunuz). Bu sonuçlara göre aritmetik ortalamaları en yüksek olan maddeler "Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" grubuna, aritmetik ortalaması en düşük olan maddeler de "Sağlığa doğrudan saldırı" grubuna aittir. Sonuçlar "Hiç" ile "Nadiren" cevapları arasındadır (Hiç = 1, Nadiren = 2, Bazen =3, Sık sık = 4, Çok sık = 5).

Standart sapmaları en yüksek olan maddeler ise sırasıyla 1.026 ile 1'inci madde (Üstleriniz tarafından kendinizi ifade etme olanaklarınız kısıtlanıyor), 1.000 ile 35'inci madde (Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor) ve 0.953 ile 36'ıncı maddedir (Yaptığınız işler sürekli değiştiriliyor). Standart sapmaları en düşük olan maddeler ise sırasıyla, 0.074 ile 44'üncü madde (Size fiziksel zararlar veriliyor), 0.074 ile 45'inci madde (Doğrudan cinsel tacize uğruyorsunuz) ve 0.179 ile 42'inci maddedir (Fiziksel şiddet tehditleri alıyorsunuz). Bu sonuçlara göre standart sapmaları en yüksek olan maddeler "Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması" ve "Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı" gruplarına, standart sapması en düşük olan maddeler de "Sağlığa doğrudan saldırı" grubuna aittir.

3.5.2. Betimleyici sorular ile ilgili analizler

Anketin betimleme bölümü ile ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.5.2.1. “Çalıştığımız işyerinde psikolojik taciz davranışları çoğunlukla kimler tarafından uygulanmaktadır?” sorusuna verilen yanıtların analizi

Bu kısımda “Çalıştığımız işyerinde yukarıdaki davranışlar çoğunlukla kimler tarafından uygulanmaktadır?” sorusuna verilen yanıtların çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları kamu ve özel sektör, kurumdaki hizmet süresi ve kurumdaki konumlarına göre ayrıntılı olarak analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda tüm alt boyutlara göre işyerinde psikolojik tacizin yönü bulunmaya çalışılmıştır.

a. Cinsiyet alt boyutu

Amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %86.6’sı erkek, %13.4’ü ise kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %60.2’si, kadınların ise %62.5’i amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %89.6’sı erkek, %10.4’ü ise kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %42.9’u, kadınların ise %33.3’ü aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin tamamı erkektir. Çalışmaya katılan erkeklerin %3.7’si astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

b. Yaş alt boyutu

Amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %23.2'si 18-29 yaş grubu, %45.5'i 30-39 yaş grubu, %26.8'i 40-49 yaş grubu, %4.5'i 50 yaş ve üstü grubudur. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %53.1'i, 30-39 yaş grubu çalışanların %63.8'i, 40-49 yaş grubu çalışanların %66.7'si ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %45.5'i amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %24.7'si 18-29 yaş grubu, %48.1'i 30-39 yaş grubu, %23.4'ü 40-49 yaş grubu, %3.9'u 50 yaş ve üstü grubudur. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %38.8'i, 30-39 yaş grubu çalışanların %46.3'ü, 40-49 yaş grubu çalışanların %40'ı ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %27.3'ü aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %33.3'ü 18-29 yaş grubu, %0'ı 30-39 yaş grubu, %50'si 40-49 yaş grubu, %16.7'si 50 yaş ve üstü grubudur. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %4.1'i, 40-49 yaş grubu çalışanların %6.7'si ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %9.1'i astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

c. Medeni durum alt boyutu

Amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %64.3'ü evli, %33'ü bekar ve 2.7'si boşanmış/dul'dur. Çalışmaya katılan evlilerin %60'ı, bekarların %59.7'si ve boşanmış/dulların tamamı amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %66.2'si evli, %32.5'i bekar ve %1.3'ü boşanmış/duldur.

Çalışmaya katılan evlilerin %42.5'i, bekarların %40.3'ü ve boşanmış/dulların %33.3'ü aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %66.7'si evli, %33.3'ü bekadır. Çalışmaya katılan evlilerin %3.3'ü ve bekarların %3.2'si astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

d. Eğitim düzeyi alt boyutu

Amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %0.9'u ilköğretim, %8'i lise, %60.7'si lisans, %8'i yüksek lisans ve %7.1'i de doktora mezunudur. Çalışmaya katılan ilköğretim grubu çalışanların %50'si, lise grubu çalışanların %42.9'u, ön lisans grubu çalışanların %58.6'sı, lisans grubu çalışanların %64.8'i, yüksek lisans grubu çalışanların %60'ı ve doktora grubu çalışanların %61.5'i amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %2.6'sı ilköğretim, %11.7'si lise, %13'ü ön lisans, %57.1'i lisans, %9.1'i yüksek lisans ve %6.5'i doktora mezunudur. Çalışmaya katılan ilköğretim grubu çalışanların tamamı, lise grubu çalışanların %42.9'u, ön lisans grubu çalışanların %34.5'i, lisans grubu çalışanların %41.9'u, yüksek lisans grubu çalışanların %46.7'si ve doktora grubu çalışanların %38.5'i aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %16.7'si lise, %33.3'ü ön lisans, %33.3'ü lisans, %16.7'si yüksek lisans mezunudur. Çalışmaya katılan lise grubu çalışanların %4.8'i, ön lisans grubu çalışanların

%6.9'u, lisans grubu çalışanların %1.9'u ve yüksek lisans grubu çalışanların %6.7'si astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

e. Kamu ve özel sektör alt boyutu

Amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %43.8'i kamu, %56.3'ü ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %76.6'sı, özel sektör çalışanlarının ise %52.1'i amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %33.8'i kamu, %66.2'si özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %40.6'sı, özel sektör çalışanlarının ise %42.1'i aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %33.3'ü kamu, %66.7'si özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %3.1'i, özel sektör çalışanlarının ise %3.3'ü astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

f. Hizmet süresi alt boyutu

Amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %7.1'i 1 yıldan az, %40.2'si 1-5 yıl, % 24.1'i 6-10 yıl, %7.1'i 11-15 yıl, %9.8'i 16-20 yıl ve %11.6'sı ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %32'si, 1-5 yıl grubunun %66.2'si, 6-10 yıl grubunun %65.9'u, 11-15 yıl grubunun %57.1'i, 16-20 yıl grubunun %64.7'si ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %65'i amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %16.9'u 1 yıldan az,%36.4'ü 1-5 yıl, %20.8'i 6-10 yıl, %9.1'i 11-15 yıl, %9.1'i 16-20 yıl ve %7.8'i ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %52'si, 1-5 yıl grubunun %41.2'si, 6-10 yıl grubunun %39'u, 11-15 yıl grubunun %50'si, 16-20 yıl grubunun%41.2'si ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %30'u aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %16.7'si 1 yıldan az,% 16.7'si 1-5 yıl, % 16.7'si 6-10 yıl, %16.7'si 11-15 yıl ve %33.3'ü 16-20 yıl kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %4'ü, 1-5 yıl grubunun %1.5'i, 6-10 yıl grubunun %2.4'ü, 11-15 yıl grubunun %7.1'i, 16-20 yıl grubu çalışanlarının ise %11.8'i astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

g. Kurumdaki konum alt boyutu

Amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %8.9'u orta düzey yönetici, %43.8'i işçi, %27.7'si memur ve %19.6'sı diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %37'si, işçilerin %57'si, memurların %91.2'si ve diğer konumlarda çalışanların %59.5'i amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %14.3'ü orta düzey yönetici, %51.9'u işçi, %19.5'i memur ve %14.3'ü diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %40.7'si, işçilerin %46.5'i, memurların %44.1'i ve diğer konumlarda çalışanların %29.7'si aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

Astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını söyleyenlerin %50'si orta düzey yönetici, %33.3'ü işçi ve %16.7'si diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %11.1'i, işçilerin %2.3'ü ve diğer konumlarda çalışanların %2.7'si astları tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığını ifade etmiştir.

3.5.2.2. *“İşyerinde psikolojik taciz davranışı/davranışlarına maruz kaldığınızda tepkiniz ne oldu?” sorusuna verilen yanıtların analizi*

Bu kısımda “İşyerinde psikolojik taciz davranış/davranışlarına maruz kaldığınızda tepkiniz ne oldu?” sorusuna verilen yanıtların çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları kamu ve özel sektör, kurumdaki hizmet süresi ve kurumdaki konumlarına göre ayrıntılı olarak analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda işyerinde psikolojik tacize uğrayanların tüm alt boyutlarda çoğunlukla ne tepki verdiği bulunmaya çalışılmıştır.

a. Cinsiyet alt boyutu

“Durumu üstlerime sözlü/yazılı olarak bildirdim” diyenlerin %77.4'ü erkek, %22.6'sı ise kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %14.9'u, kadınların ise %29.2'si durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdiğini ifade etmiştir.

“Eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdim” diyenlerin %91.5'i erkek, %8.5'i ise kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %26.7'si, kadınların ise %16.7'si eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdiğini ifade etmiştir.

Erkek ve kadınların hiçbiri eylemi yapanlara karşı dava açmamıştır.

“Durumu ailemle paylaştım” diyenlerin %63.6’sı erkek, %36.4’ü kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %4.3’ü, kadınların ise %16.7’si durumu aileleriyle paylaştığını ifade etmiştir.

“Arkadaşlarımdan yardım istedim” diyenlerin %83.3’ü erkek, %16.7’si kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %3.1’i, kadınların ise %4.2’si arkadaşlarından yardım istediklerini ifade etmiştir.

“Kurumdan ayrılmayı düşündüm” diyenlerin %88.6’sı erkek, %11.4’ü kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %19.3’ü, kadınların ise %16.7’si kurumdan ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

“Görmezden geldim” diyenlerin %88.9’u erkek, 11.1’i ise kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %39.8’i, kadınların ise %33.3’ü işyerinde psikolojik tacize uğradıklarında görmezden geldiklerini ifade etmiştir.

“Diğer” seçeneğini seçenlerin tamamı erkektir. Bu seçeneği seçen erkeklerin oranı %3.7’dir.

b. Yaş alt boyutu

“Durumu üstlerime sözlü/yazılı olarak bildirdim” diyenlerin %19.4’ü 18-29 yaş grubu, %35.5’i 30-39 yaş grubu, %38.7’si 40-49 yaş grubu ve %6.5’i 50 yaş ve üstü grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %12.2’si, 30-39 yaş grubu çalışanların %13.8’i, 40-49 yaş grubu çalışanların %26.7’si ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %18.2’si durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdiklerini ifade etmiştir.

“Eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdim” diyenlerin %27.7’si 18-29 yaş grubu, %40.4’ü 30-39 yaş grubu, %25.5’i 40-49 yaş grubu ve %6.4’ü 50 yaş ve üstü grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %26.5’i, 30-39 yaş grubu çalışanların %23.8’i, 40-49 yaş grubu çalışanların %26.7’si ve 50

yaş ve üstü grubu çalışanların %27.3'ü eylemi yapanlara karşı sözlü ya da fiili olarak karşılık verdiklerini ifade etmiştir.

“Durumu ailemle paylaştım” diyenlerin %27.3'ü 18-29 yaş grubu, %18.2'si 30-39 yaş grubu, %45.5'i 40-49 yaş grubu ve %9.1'i 50 yaş ve üstü grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %6.1'i, 30-39 yaş grubu çalışanların %2.5'i, 40-49 yaş grubu çalışanların %11.1'i ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %9.1'i durumu aileleri ile paylaştığını ifade etmiştir.

“Arkadaşlarımdan yardım istedim” diyenlerin %66.7'si 30-39 yaş grubu, %33.3'ü ise 40-49 yaş grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 30-39 yaş grubu çalışanların %5'i, 40-49 yaş grubu çalışanların ise %4.4'ü arkadaşlarından yardım istediklerini ifade etmiştir.

“Kurumdan ayrılmayı düşündüm” diyenlerin %20'si 18-29 yaş grubu, %42.9'u 30-39 yaş grubu, %28.6'sı 40-49 yaş grubu ve %8.6'sı 50 yaş ve üstü grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %14.3'ü, 30-39 yaş grubu çalışanların %18.8'i, 40-49 yaş grubu çalışanların %22.2'si ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %27.3'ü kurumdan ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

“Görmezden geldim” diyenlerin %33.3'ü 18-29 yaş grubu, %45.8'i 30-39 yaş grubu, %18.1'i 40-49 yaş grubu ve %2.8'i 50 yaş ve üstü grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %49'u, 30-39 yaş grubu çalışanların %41.3'ü, 40-49 yaş grubu çalışanların %28.9'u ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %18.2'si işyerinde psikolojik tacize uğradıklarında görmezden geldiklerini ifade etmiştir.

“Diğer” seçeneğini seçenlerin %33.3’ü 18-29 yaş grubu, %33.3’ü 30-39 yaş grubu, %33.3’ü ise 40-49 yaş grubu çalışanlardır. 18-29 yaş grubunun %4.1’i, 30-39 yaş grubunun %2.5’i ve 40-49 yaş grubunun %4.4’ü bu seçeneği seçmiştir.

c. Medeni durum alt boyutu

“Durumu üstlerime sözlü/yazılı olarak bildirdim” diyenlerin %61.3’ü evli, %32.3’ü bekar ve %6.5’i duldur. Çalışmaya katılan evlilerin %15.8’i, bekarların %16.1’i ve dulların %66.7’si durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdiklerini ifade etmiştir.

“Eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdim” diyenlerin %72.3’ü evli, %27.7’si bekarıdır. Çalışmaya katılan evlilerin %28.3’ü, bekarların ise %21’i eylemi yapanlara karşı sözlü ya da fiili olarak karşılık verdiklerini ifade etmiştir.

“Durumu ailemle paylaştım” diyenlerin %72.7’si evli, 18.2’si bekar ve %9.1’i duldur. Çalışmaya katılan evlilerin %6.7’si, bekarların %3.2’si ve dulların %33.3’ü durumu aileleri ile paylaştığını ifade etmiştir.

“Arkadaşlarımdan yardım istedim” diyenlerin %66.7’si evli, %16.7’si bekar ve %16.7’si duldur. Çalışmaya katılan evlilerin %3.3’ü, bekarların %1.6’sı ve dulların %33.3’ü arkadaşlarından yardım istediklerini ifade etmiştir.

“Kurumdan ayrılmayı düşündüm” diyenlerin %65.7’si evli, %31.4’ü bekar ve %2.9’u duldur. Çalışmaya katılan evlilerin %19.2’si, bekarların %17.7’si ve dulların %33.3’ü kurumdan ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

“Görmezden geldim” diyenlerin %56.9’u evli, 41.7’si bekar ve %1.4’ü duldur. Çalışmaya katılan evlilerin %34.2’si, bekarların %48.4’ü ve dulların %33.3’ü işyerinde psikolojik tacize uğradıklarında görmezden geldiklerini ifade etmiştir.

“Diğer” seçeneğini seçenlerin %66.7’si evli, %33.3’ü bekarıdır. Çalışmaya katılan evlilerin %3.3’ü ve bekarların %3.2’si bu seçeneği seçmiştir.

d. Eğitim düzeyi alt boyutu

“Durumu üstlerime sözlü/yazılı olarak bildirdim” diyenlerin %9.7’si lise, %12.9’u ön lisans, %48.4’ü lisans, %19.4’ü yüksek lisans ve %9.7’si doktora mezunudur. Çalışmaya katılan lise grubu çalışanların %14.3’ü, ön lisans grubu çalışanların %13.8’i, lisans grubu çalışanların %14.3’ü, yüksek lisans grubu çalışanların %40’ı ve doktora grubu çalışanların %23.1’i durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdiklerini ifade etmiştir.

“Eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdim” diyenlerin %12.8’i lise, %17’si ön lisans, %66’sı lisans ve %4.3’ü yüksek lisans mezunudur. Çalışmaya katılan lise grubu çalışanların %28.6’sı, ön lisans grubu çalışanların %27.6’sı, lisans grubu çalışanların %29.5’i ve yüksek lisans grubu çalışanların %13.3’ü eylemi yapanlara karşı sözlü ya da fiili olarak karşılık verdiklerini ifade etmiştir.

“Durumu aileme paylaştım” diyenlerin %9.1’i ön lisans, %63.6’sı lisans, 18.2’si yüksek lisans ve %9.1’i doktora mezunudur. Çalışmaya katılan ön lisans grubu çalışanların %3.4’ü, lisans grubu çalışanların %6.7’si, yüksek lisans grubu çalışanların %13.3’ü ve doktora grubu çalışanların %7.7’si durumu aileleri ile paylaştığını ifade etmiştir.

“Arkadaşlarımdan yardım istedim” diyenlerin %16.7’si ön lisans, %50’si lisans ve %33.3’ü yüksek lisans mezunudur. Çalışmaya katılan ön lisans grubu çalışanların %3.4’ü, lisans grubu çalışanların %2.9’u ve yüksek lisans grubu çalışanların %13.3’ü arkadaşlarından yardım istediklerini ifade etmiştir.

“Kurumdan ayrılmayı düşündüm” diyenlerin %8.6’sı lise, %17.1’i ön lisans, %68.6’sı lisans, %2.9’u yüksek lisans ve %2.9’u doktora mezunudur. Çalışmaya katılan lise grubu çalışanların %14.3’ü, ön lisans grubu çalışanların %20.7’si, lisans grubu çalışanların %22.9’u, yüksek lisans grubu çalışanların %6.7’si ve doktora grubu çalışanların %7.7’si kurumdan ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

“Görmezden geldim” diyenlerin %2.8’i ilköğretim, %6.9’u lise, %11.1’i ön lisans, %62.5’i lisans, %6.9’u yüksek lisans ve %9.7’si doktora mezunudur. Çalışmaya katılan ilköğretim grubu çalışanların tamamı, lise grubu çalışanların %23.8’i, ön lisans grubu çalışanların %27.6’sı, lisans grubu çalışanların %42.9’u, yüksek lisans grubu çalışanların %33.3’ü ve doktora grubu çalışanların %53.8’i işyerinde psikolojik tacize uğradıklarında görmezden geldiklerini ifade etmiştir.

“Diğer” seçeneğini seçenlerin %83.3’ü lisans ve %16.7’si yüksek lisans mezunudur. Çalışmaya katılan lisans grubu çalışanların %4.8’i ve yüksek lisans grubu çalışanların %6.7’si bu seçeneği seçmiştir.

e. Kamu ve özel sektör alt boyutu

“Durumu üstlerime sözlü/yazılı olarak bildirdim” diyenlerin %61.3’ü kamu, %38.7’si ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %29.7’si, özel sektör çalışanlarının ise %9.9’u durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdiklerini ifade etmiştir.

“Eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdim” diyenlerin %31.9’u kamu, %68.1’i ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %23.4’ü, özel sektör çalışanlarının ise %26.4’ü eylemi yapanlara karşı sözlü ya da fiili olarak karşılık verdiklerini ifade etmiştir.

“Durumu ailemle paylaştım” diyenlerin %54.5’i kamu, %45.5’i ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanıların %9.4’ü, özel sektör çalışanıların ise %4.1’i durumu aileleri ile paylaştığını ifade etmiştir.

“Arkadaşlarımdan yardım istedim” diyenlerin %50’si kamu, %50’si ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanıların %4.7’si, özel sektör çalışanıların ise %2.5’i arkadaşlarından yardım istediklerini ifade etmiştir.

“Kurumdan ayrılmayı düşündüm” diyenlerin %34.3’ü kamu, %65.7’si ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanıların %18.8’i, özel sektör çalışanıların ise %19’u kurumdan ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

“Görmezden geldim” diyenlerin %33.3’ü kamu, %66.7’si ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanıların %37.5’i, özel sektör çalışanıların ise %39.7’si işyerinde psikolojik tacize uğradıklarında görmezden geldiklerini ifade etmiştir.

“Diğer” seçeneğini seçenlerin %33.3’ü kamu, %66.7’si ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanıların %3.1’i, özel sektör çalışanıların ise %3.3’ü bu seçeneği seçmiştir.

f. Hizmet süresi alt boyutu

“Durumu üstlerime sözlü/yazılı olarak bildirdim” diyenlerin %6.5’i 1 yıldan az, %32.3’ü 1-5 yıl, %22.6’sı 6-10 yıl, %6.5’i 11-15 yıl, %9.7’si 16-20 yıl ve %22.6’sı ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanıdır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %8’i, 1-5 yıl grubunun %14.7’si, 6-10 yıl grubunun %17.1’i, 11-15 yıl grubunun %14.3’ü, 16-20 yıl grubunun %17.6’sı ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanıların da %35’i durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdiklerini ifade etmiştir.

“Eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdim” diyenlerin % 14.9’u 1 yıldan az, %38.3’ü 1-5 yıl, %17’si 6-10 yıl, %6.4’ü 11-15 yıl, %8.5’i 16-20 yıl ve %14.9 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %28’i, 1-5 yıl grubunun %26.5’i, 6-10 yıl grubunun %19.5’i, 11-15 yıl grubunun %21.4’ü, 16-20 yıl grubunun %23.5’i ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %35’i eylemi yapanlara karşı sözlü ya da fiili olarak karşılık verdiklerini ifade etmiştir.

“Durumu ailemle paylaştım” diyenlerin %9.1’i 1 yıldan az, %36.4’ü 1-5 yıl, %9.1’i 6-10 yıl, %36.4’ü 16-20 yıl ve %9.1’i 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %4’ü, 1-5 yıl grubunun %5.9’u, 6-10 yıl grubunun %2.4’ü, 16-20 yıl grubunun %23.5’i ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %5’i durumu aileleri ile paylaştığını ifade etmiştir.

“Arkadaşlarımdan yardım istedim” diyenlerin %16.7’si 1-5 yıl, %33.3’ü 6-10 yıl, %16.7’si 11-15 yıl, %16.7’si 16-20 yıl ve %16.7’si 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1-5 yıl grubunun %1.5’i, 6-10 yıl grubunun %4.9’u, 11-15 yıl grubunun %7.1’i, 16-20 yıl grubunun %5.9’u ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %5’i arkadaşlarından yardım istediklerini ifade etmiştir.

“Kurumdan ayrılmayı düşündüm” diyenlerin %8.6’sı 1 yıldan az, %37.1’i 1-5 yıl, %17.1’i 6-10 yıl, %8.6’sı 11-15 yıl, %20’si 16-20 yıl ve %8.6’sı ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %12’si, 1-5 yıl grubunun %19.1’i, 6-10 yıl grubunun %14.6’sı, 11-15 yıl grubunun %21.4’ü, 16-20 yıl grubunun %41.2’si ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %15’i kurumdan ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

“Görmezden geldim” diyenlerin %12.5’i 1 yıldan az, %40.3’ü 1-5 yıl, %29.2’si 6-10 yıl, %6.9’u 11-15 yıl, %5.6’sı 16-20 yıl ve %5.6’sı ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %36’sı, 1-5 yıl grubunun %42.6’sı, 6-10 yıl grubunun %51.2’si, 11-15 yıl grubunun %35.7’si, 16-20 yıl grubunun %23.5’i ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %20’si işyerinde psikolojik tacize uğradıklarında görmezden geldiklerini ifade etmiştir.

“Diğer” seçeneğini seçenlerin %33.3’ü 1 yıldan az, %16.7’si 1-5 yıl, %16.7’si 6-10 yıl, %16.7’si 16-20 yıl ve %16.7’si ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %8’i, 1-5 yıl grubunun %1.5’i, 6-10 yıl grubunun %2.4’ü, 16-20 yıl grubunun %5.9’u ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %5’i bu seçeneği seçmiştir.

g. Kurumdaki konum alt boyutu

“Durumu üstlerime sözlü/yazılı olarak bildirdim” diyenlerin %22.6’sı orta düzey yönetici, %25.8’i işçi, %38.7’si memur ve %12.9’u diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %25.9’u, işçilerin %9.3’ü, memurların %35.3’ü ve diğer konumlarda çalışanların %10.8’i durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdiklerini ifade etmiştir.

“Eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdim” diyenlerin %14.9’u orta düzey yönetici, %53.2’si işçi, %12.8’i memur ve %19.1’i diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %25.9’u, işçilerin %29.1’i, memurların %17.6’sı ve diğer konumlarda çalışanların %24.3’ü eylemi yapanlara karşı sözlü ya da fiili olarak karşılık verdiklerini ifade etmiştir.

“Durumu ailemle paylaştım” diyenlerin %9.1’i orta düzey yönetici, %36.4’ü işçi, %18.2’si memur ve %36.4’ü diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey

yöneticilerin %3.7'si, işçilerin %4.7'si, memurların %5.9'u ve diğer konumlarda çalışanların %10.8'i durumu aileleri ile paylaştığını ifade etmiştir.

“Arkadaşlarımdan yardım istedim” diyenlerin %16.7'si orta düzey yönetici, %50'si işçi, %16.7'si memur ve %16.7'si diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %3.7'si, işçilerin %3.5'i, memurların %2.9'u ve diğer konumlarda çalışanların %2.7'si arkadaşlarından yardım istediklerini ifade etmiştir.

“Kurumdan ayrılmayı düşündüm” diyenlerin %5.7'si orta düzey yönetici, %62.9'u işçi, %11.4'ü memur ve %20'si diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %7.4'ü, işçilerin %25.6'sı, memurların %11.8'i ve diğer konumlarda çalışanların %18.9'u kurumdan ayrılmayı düşündüğünü ifade etmiştir.

“Görmezden geldim” diyenlerin %12.5'i orta düzey yönetici, %47.2'si işçi, %23.6'sı memur ve %16.7'si diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %33.3'ü, işçilerin %39.5'i, memurların %50'si ve diğer konumlarda çalışanların %32.4'ü işyerinde psikolojik tacize uğradıklarında görmezden geldiklerini ifade etmiştir.

“Diğer” seçeneğini seçenlerin %66.7'si işçi, %16.7'si memur ve %16.7'si diğer çalışanlarıdır. Çalışmaya katılan işçilerin %4.7'si, memurların %2.9'u ve diğer konumlarda çalışanların %2.7'si bu seçeneği seçmiştir.

3.5.2.3. "İşyerinde psikolojik taciz davranışı/davranışlarına ne kadar süredir maruz kalmaktasınız?" sorusuna verilen yanıtların analizi

Bu kısımda "İşyerinde psikolojik taciz davranış/davranışlarına ne kadar süredir maruz kalmaktasınız?" sorusuna verilen yanıtların çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları kamu ve özel sektör, kurumdaki hizmet süresi ve kurumdaki konumlarına göre ayrıntılı olarak analizleri yapılmıştır. Bu analizler sonucunda işyerinde psikolojik tacize uğrayanların tüm alt boyutlarda ne kadar süredir işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları bulunmaya çalışılmıştır.

a. Cinsiyet alt boyutu

"1-6 Ay" diyenlerin %97.2'si erkek, %2.8'i ise kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %21.7, kadınların ise %4.2'si işyerinde psikolojik tacize bir ile altı ay süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

"6 Ay-1 Yıl" diyenlerin tamamını erkekler oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan erkeklerin %9.9'u işyerinde psikolojik tacize altı ay ile bir yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

"1-2 Yıl" diyenlerin %84.8'i erkek, %15.2'si kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %24.2'si, kadınların ise %29.2'si işyerinde psikolojik tacize bir ile iki yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

"3 yıl üzeri" diyenlerin %83.6'sı erkek, %16.4'ü kadındır. Çalışmaya katılan erkeklerin %28.6'sı, kadınların ise %37.5'i işyerinde psikolojik tacize üç yıldan daha fazla süredir maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

b. Yaş alt boyutu

“1-6 Ay” diyenlerin %47.2’si 18-29 yaş grubu, %33.3’ü 30-39 yaş grubu, %11.1’i 40-49 yaş grubu ve %8.3’ü 50 yaş ve üstü grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %34.7’si, 30-39 yaş grubu çalışanların %15’i, 40-49 yaş grubu çalışanların %8.9’u ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %27.3’ü işyerinde psikolojik tacize bir ile altı ay süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“6 Ay-1 Yıl” diyenlerin %50’si 18-29 yaş grubu, %37.5’i 30-39 yaş grubu ve %12.5’i 40-49 yaş grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %16.3’ü, 30-39 yaş grubu çalışanların %7.5’i ve 40-49 yaş grubu çalışanların %4.4’ü işyerinde psikolojik tacize altı ay ile bir yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“1-2 Yıl” diyenlerin %30.4’ü 18-29 yaş grubu, %56.5’i 30-39 yaş grubu, %8.7’si 40-49 yaş grubu ve %4.3’ü 50 yaş ve üstü grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %28.6’sı, 30-39 yaş grubu çalışanların %32.5’i, 40-49 yaş grubu çalışanların %8.9’u ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %18.2’si işyerinde psikolojik tacize bir ile iki yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“3 yıl üzeri” diyenlerin %5.5’i 18-29 yaş grubu, %36.4’ü 30-39 yaş grubu, %52.7’si 40-49 yaş grubu ve %5.5’i 50 yaş ve üstü grubu çalışanlardır. Çalışmaya katılan 18-29 yaş grubu çalışanların %6.1’i, 30-39 yaş grubu çalışanların %25’i, 40-49 yaş grubu çalışanların %64.4’ü ve 50 yaş ve üstü grubu çalışanların %27.3’ü işyerinde psikolojik tacize üç yıldan daha fazla süredir maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

c. Medeni durum alt boyutu

“1-6 Ay” diyenlerin %52.8’i evli ve %47.2’si bekadır. Çalışmaya katılan evlilerin %15.8’i ve bekarların %27.4’ü işyerinde psikolojik tacize bir ile altı ay süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“6 Ay-1 Yıl” diyenlerin %75’i evli, %25’i ise bekadır. Çalışmaya katılan evlilerin %10’u ve bekarların %6.5’i işyerinde psikolojik tacize altı ay ile bir yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“1-2 Yıl” diyenlerin %47.8’i evli, %50’si bekar ve %2.2’si duldur. Çalışmaya katılan evlilerin %18.3’ü, bekarların %37.1’i ve dulların %33.3’ü 2’si işyerinde psikolojik tacize bir ile iki yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“3 yıl üzeri” diyenlerin %78.2’si evli, %18.2’si bekar ve %3.6’sı duldur. Çalışmaya katılan evlilerin %35.8’i, bekarların %16.1’i ve dulların %66.7’si işyerinde psikolojik tacize üç yıldan daha fazla süredir maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

d. Eğitim düzeyi alt boyutu

“1-6 Ay” diyenlerin %2.8’i ilköğretim, %11.1’i lise, %16.7’si ön lisans, %61.1’i lisans ve %8.3’ü yüksek lisans mezunudur. Çalışmaya katılan ilköğretim grubu çalışanların %50’si, lise grubu çalışanların %19’u, ön lisans grubu çalışanların %20.7’si, lisans grubu çalışanların %21’i ve yüksek lisans grubu çalışanların %20’si işyerinde psikolojik tacize bir ile altı ay süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“6 Ay-1 Yıl” diyenlerin %6.3’ü lise, %12.5’i ön lisans, %75’i lisans ve %6.3’ü yüksek lisans mezunudur. Çalışmaya katılan lise grubu çalışanların %4.8’i, ön lisans grubu çalışanların %6.9’u, lisans grubu çalışanların %11.4’ü ve

yüksek lisans grubu çalışanların %6.7'si işyerinde psikolojik tacize altı ay ile bir yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“1-2 Yıl” diyenlerin %6.5'i lise, %8.7'si ön lisans, %65.2'si lisans, %13'ü yüksek lisans ve %6.5'i doktora mezunudur. Çalışmaya katılan lise grubu çalışanların %14.3'ü, ön lisans grubu çalışanların %13.8'i, lisans grubu çalışanların %28.6'sı, yüksek lisans grubu çalışanların %40'ı ve doktora grubu çalışanların %23.1'i işyerinde psikolojik tacize bir ile iki yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“3 yıl üzeri” diyenlerin %1.8'i ilköğretim, %10.9'u lise, %18.2'si ön lisans, %56.4'ü lisans, %3.6'sı yüksek lisans ve %9.1'i doktora mezunudur. Çalışmaya katılan ilköğretim grubu çalışanların %50'si, lise grubu çalışanların %28.6'sı, ön lisans grubu çalışanların %34.5'i, lisans grubu çalışanların %29.5'i, yüksek lisans grubu çalışanların %13.3'ü ve doktora grubu çalışanların %38.5'i işyerinde psikolojik tacize üç yıldan daha fazla süredir maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

e. Kamu ve özel sektör alt boyutu

“1-6 Ay” diyenlerin %13.9'u kamu, %86.1'i ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %7.8'i özel sektör çalışanlarının ise %25.6'sı işyerinde psikolojik tacize bir ile altı ay süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“6 Ay-1 Yıl” diyenlerin %12.5'i kamu, %87.5'i ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %3.1'i, özel sektör çalışanlarının ise %11.6'sı işyerinde psikolojik tacize altı ay ile bir yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“1-2 Yıl” diyenlerin %32.6’sı kamu, %67.4’ü ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %23.4’ü, özel sektör çalışanlarının ise %25.6’sı işyerinde psikolojik tacize bir ile iki yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“3 yıl üzeri” diyenlerin %60’ı kamu, %40’ı ise özel sektör çalışanıdır. Çalışmaya katılan kamu çalışanlarının %51.6’sı, özel sektör çalışanlarının ise %18.2’si işyerinde psikolojik tacize üç yıldan daha fazla süredir maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

f. Hizmet süresi alt boyutu

“1-6 Ay” diyenlerin %44.4’ü 1 yıldan az, %30.6’sı 1-5 yıl, %13.9’u 6-10 yıl, %5.6’sı 16 -20 yıl ve %5.6’sı ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %64’ü, 1-5 yıl grubunun %16.2’si, 6-10 yıl grubunun %12.2’si, 16-20 yıl grubunun %11.8’i ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %10’u işyerinde psikolojik tacize bir ile altı ay süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“6 Ay-1 Yıl” diyenlerin %18.8’i 1 yıldan az, %50’si 1-5 yıl, %25’i 6-10 yıl ve %6.3’ü 16-20 yıl kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1 yıldan az olan grubun %12’si, 1-5 yıl grubunun %11.8’i, 6-10 yıl grubunun %9.8’i, 16-20 yıl grubu çalışanların da %5.9’u işyerinde psikolojik tacize altı ay ile bir yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“1-2 Yıl” diyenlerin %60.9’u 1-5 yıl, %30.4’ü 6-10 yıl, %6.5’i 11-15 yıl ve %2.2’si ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan hizmet süresi 1-5 yıl grubunun %41.2’si, 6-10 yıl grubunun %34.1’i, 11-15 yıl grubunun %21.4’ü ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %5’i işyerinde psikolojik tacize bir ile iki yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“3 yıl üzeri” diyenlerin %20’si 1-5 yıl, %20’si 6-10 yıl, %14.5’i 11-15 yıl, %20’si 16-20 yıl ve %25.5’i ise 21 yıl ve üstü kurumda hizmet süresi olan çalışanlardır. Çalışmaya katılan 1-5 yıl grubunun %16.2’si, 6-10 yıl grubunun %26.8’i, 11-15 yıl grubunun %57.1’i, 16-20 yıl grubunun %64.7’si ve 21 yıl ve üstü grubu çalışanların da %70’i işyerinde psikolojik tacize üç yıldan daha fazla süredir maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

g. Kurumdaki konum alt boyutu

“1-6 Ay” diyenlerin %5.6’sı orta düzey yönetici, %69.4’ü işçi, %8.3’ü memur ve %16.7’si diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %7.4’ü, işçilerin %29.1’i, memurların %8.8’i ve diğer konumlarda çalışanların %16.2’si işyerinde psikolojik tacize bir ile altı ay süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“6 Ay-1 Yıl” diyenlerin %6.3’ü orta düzey yönetici, %81.3’ü işçi, %6.3’ü memur ve %6.3’ü diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %3.7’si, işçilerin %15.1’i, memurların %2.9’u ve diğer konumlarda çalışanların %2.7’si işyerinde psikolojik tacize altı ay ile bir yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“1-2 Yıl” diyenlerin %10.9’u orta düzey yönetici, %34.8’i işçi, %30.4’ü memur ve %23.9’u diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %18.5’i, işçilerin %18.6’sı, memurların %41.2’si ve diğer konumlarda çalışanların %29.7’si işyerinde psikolojik tacize bir ile iki yıl süresince maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

“3 yıl üzeri” diyenlerin %21.8’i orta düzey yönetici, %34.5’i işçi, %27.3’ü memur ve %16.4’ü diğer çalışanlardır. Çalışmaya katılan orta düzey yöneticilerin %44.4’ü, işçilerin %22.1’i, memurların %44.1’i ve diğer konumlarda çalışanların

%24.3'ü işyerinde psikolojik tacize üç yıldan daha fazla süredir maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

Tüm alt boyuttaki veriler incelendiğinde genel olarak en fazla "3 yıl üzeri" yanıtı (%29.7), en az da "6 Ay-1 Yıl" yanıtının (%8.6) olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak tüm alt boyutlardaki veriler incelendiğinde en fazla işyerinde psikolojik tacizin amirler tarafından (%60.5), en az işyerinde psikolojik tacizin astlar tarafından (%3.2) yapıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre işyerinde psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya doğru olduğu sonucu çıkmaktadır. Çalışanlarda işyerinde psikolojik tacize karşı verilen tepkiler incelendiğinde en yaygın olan tepkinin görmezden gelme (%38.9), en az verilen tepkinin ise arkadaşlardan yardım isteme (%3.2) olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya katılanların hiçbirinin işyerinde psikolojik tacize karşı dava açma yoluna gitmediği verilen yanıtlardan anlaşılmıştır. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma süresi ise ağırlıklı olarak üç yıl ve üzeri çıkmıştır (%29.7).

Çalışmaya katılan erkek ve kadınların yanıtları incelendiğinde hem erkeklerde hem de kadınlarda en fazla işyerinde psikolojik tacizin amirleri tarafından yapıldığı ancak kadınların erkeklere göre amirleri tarafından biraz daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı tespit edilmiştir. Erkeklerde oran %60.2 iken kadınlarda bu oran %62.5'tir. İşyerinde psikolojik tacize uğrayan erkeklerin ve kadınların bu duruma karşı en yaygın olarak verdikleri tepki görmezden gelme olmuştur. Erkeklerde görmezden gelme oranı %39.8 iken kadınlarda bu oran %33.3'tür. Erkeklerde (28.6) ve kadınlarda (%37.5) oranıyla işyerinde psikolojik tacize maruz kalma süresi üç yıl ve üzeridir.

Çalışmaya katılanların yaş gruplarına göre yanıtları incelendiğinde tüm yaş gruplarında en fazla işyerinde psikolojik tacizin amirleri tarafından yapıldığı

ancak 40-49 yaş grubunun, diğer yaş gruplarına göre amirleri tarafından daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı tespit edilmiştir. 18-29 yaş grubunun %53.1, 30-39 yaş grubunun %63.8, 40-49 yaş grubunun %66.7, 50 ve üzeri yaş grubunun oranı %45.5'tir. İşyerinde psikolojik tacize karşı verilen tepkiler incelendiğinde 50 ve üzeri yaş grubu hariç diğer tüm gruplarda ortak olarak en fazla verilen tepkinin görmezden gelme olduğu tespit edilmiştir. 50 ve üzeri yaş grubu çalışanlarda ise yaygın olarak iki tepki görülmüştür. Bunlar eylemi yapanlara sözlü ya da fiili olarak karşılık vermek (%27.3) ve kurumdan ayrılmayı düşünmektir. (%27.3). İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma süreleri incelendiğinde 18-29 yaş grubunun 1-6 ay, 30-39 yaş grubunun 1-2 yıl, 40-49 yaş gurubunun üç yıl ve üzeri, 50 ve üzeri yaş grubunun ise 1-6 ay ile üç yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılanların yanıtları medeni durumlarına göre incelendiğinde bekar, boşanmış/dul ve evlilerde en fazla işyerinde psikolojik tacizin amirleri tarafından yapıldığı tespit edilmiştir. Ancak bekarlar ile boşanmış/dulların yanıtları birlikte kabul edildiği takdirde bu grubun amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğrama oranı evlilerden biraz daha fazla çıkmaktadır. Bekar, boşanmış/dul birlikte %61.5 iken evlilerde bu oranı %60 tır. İşyerinde psikolojik tacize uğrayan evli ve bekar çalışanların yaşadıkları olumsuz davranışlara tepkileri çoğunlukla görmezden gelme olmuştur. Evlilerde oran %34.2 iken bekarlarda bu oran %48.4'tür. Boşanmış ya da dul olan çalışanlar ise daha çok durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak aktarmışlardır (%66.7). İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma süreleri evliler ve boşanmış/dul çalışanlarda üç yıl ve üzeri, bekarlarda ise 1-2 yıl olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılanların eğitim durumuna göre yanıtları incelendiğinde ilköğretim grubu daha çok aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından (%100), lise

grubu daha çok amirleri ve aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından(%42.9), ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora gruplarının ise en fazla amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığı tespit edilmiştir. Ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora grupları içerisinde en yüksek işyerinde psikolojik tacize uğrama oranı lisans grubunundur (%64.8). Çalışanların işyerinde psikolojik tacize karşı verdikleri tepkiler incelendiğinde ilköğretim, lisans ve doktora mezunlarının ağırlıklı olarak kendilerine yapılan olumsuz davranışları görmezden gelmeyi tercih ettikleri, lise mezunlarının eylemi yapanlara sözlü ya da fiili olarak karşılık verdikleri, ön lisans mezunlarının bazen görmezden gelip bazen de eylemi yapanlara sözlü ya da fiili olarak karşılık verdikleri, yüksek lisans mezunlarının da durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdikleri tespit edilmiştir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma süreleri incelendiğinde lise, ön lisans, lisans ve doktora mezunlarında üç yıl ve üzeri, yüksek lisans mezunlarında 1-2 yıl ve ilköğretim mezunlarında ise 1-6 ay ile üç yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılanların çalıştıkları kamu ve özel sektöre göre yanıtları incelendiğinde, gerek kamu ve gerekse de özel sektörde en fazla işyerinde psikolojik tacizin amirler yapıldığı, en fazla oranın ise kamu sektöründe olduğu tespit edilmiştir (%76.6). İşyerinde psikolojik tacize uğrayan kamu ve özel sektör çalışanlarının bu duruma karşı en yaygın olarak verdikleri tepki görmezden gelme olmuştur. Kamu sektöründe çalışanların görmezden gelme oranı %37.5 iken özel sektör çalışanlarında bu oran %39.7'dir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma süreleri incelendiğinde kamuda çalışanların üç yıl ve üzeri, özel sektörde çalışanların ise 1-6 ay ile 1-2 yıl olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılanların kurumdaki hizmet süreleri dikkate alınarak verdikleri yanıtlar incelendiğinde, çalıştığı kurumda 1 yıldan az süredir çalışanların daha

çok aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından, diğer hizmet sürelerinde ise daha çok amirleri tarafından işyerinde psikolojik tacize uğradığı tespit edilmiştir. İşyerinde psikolojik tacize karşı verdikleri tepkiler incelendiğinde ise çoğunlukla 1 yıldan az, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl gruplarının olayları görmezden geldikleri, 16-20 yıl grubunun kurumdan ayrılmayı düşündüğü, 21 ve daha fazla süredir kurumda çalışanların ise bazen durumu üstlerine sözlü ya da yazılı olarak bildirdikleri bazen de eylemi yapanlara karşı sözlü ya da fiili olarak karşılık vermeyi tercih ettikleri tespit edilmiştir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma süreleri incelendiğinde kurumda 1 yıldan daha az süredir çalışanlarda 1-6 ay, 1-5 ve 6-10 yıl çalışanlarda 1-2 yıl ve 11 yıldan daha fazla süredir çalışanlarda ise üç yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılanların çalıştıkları kurumdaki konumlarına göre yanıtları incelendiğinde üst düzey yöneticilerin işyerinde psikolojik tacize uğramadığı, işçi, memur ve diğer gruplarında en fazla bezirinin amirleri tarafından, orta düzey yöneticilerde ise en fazla işyerinde psikolojik tacizin aynı seviyedeki iş arkadaşları tarafından yapıldığı tespit edilmiştir. En fazla işyerinde psikolojik tacize uğrama oranı memur grubunundur (%91). İşyerinde psikolojik tacize karşı verdikleri tepkiler incelendiğinde üst düzey yönetici hariç diğer tüm konumlarda çalışanların ağırlıklı olarak görmezden gelmeyi seçtikleri tespit edilmiştir. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma süreleri incelendiğinde ise orta düzey yöneticiler ve memurlarda üç yıl ve üzeri, işçilerde 1-6 ay ve diğer konumlarda çalışanlarda 1-2 yıl olduğu tespit edilmiştir.

4. Sonuç

İşyerinde psikolojik taciz işyerinde çalışanlar arasında basit bir konu nedeniyle oluşan kısa süreli bir çatışma olmayıp, sistemli, uzun süreli ve çalışan için olumsuz psikolojik ve psikosomatik etkileri olan bir olgudur. Uzun süreli yapılan taciz sonucu kişi neredeyse tamamen yarımsız ve işten atılacak konuma gelebilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz sadece çalışanı değil onun ailesini, çalıştığı kurumu, çalışılan sektörü ve ülke ekonomisini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bakımdan işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla gerek kurumlarca ve gerekse yasalarla gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Türkiye’de ve dünyada işyerinde psikolojik taciz konusu eğitim kurumlarında, sağlık sektöründe ve diğer kamu ve özel sektör kuruluşlarında geniş bir biçimde araştırıldığı ancak havacılık sektöründe yeterince araştırılmadığı görülmüştür. Bu bakımdan, Türkiye’de havacılık sektöründe işyerinde psikolojik tacizin boyutu üzerine yapılan çalışma bu alandaki boşluğu belli bir ölçüde doldurması, bu alanda yapılacak çalışmalara ışık tutması ve farkındalığı artırması açısından önem taşımaktadır.

Dünya’da işyerinde psikolojik taciz üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçların elde edildiği görülmüştür. Türkiye’de de benzer bir durum söz konusudur. Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz konusu üzerine daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde çoğunlukla şehir veya kurum bazlı çalışmalar olduğu ve farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Sözelimi, cinsiyet faktörünü referans olarak alındığında, 2009-2010 yıllarında Türkiye’deki ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticileri kapsayan bir çalışmada erkeklerin daha fazla işyerinde psikolojik taciz uyguladığı kadınların ise daha fazla mağdur durumda olduğu sonucu ortaya çıkarken, 2008 yılında, Edirne’de

22 ilköğretim ve 10 ortaöğretim okulunda çalışanlara yönelik başka bir araştırmada ise erkeklerin kadın çalışanlara nazaran daha fazla işyerinde psikolojik tacize uğradıkları ortaya çıkmıştır. 2009-2010 yıllarında yapılan Türkiye ve Azarbaycan başkentleri Ankara ve Bakü’de Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okullarda görevli öğretmenleri kapsayan bir diğer çalışmada ise cinsiyet ile beziriye uğrama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir.

Türkiye’de havacılık sektöründe işyerinde psikolojik tacizin boyutu üzerine yapılan araştırmada kullanılan testler ve analizleri doğrultusunda elde edilen sonuçlar özetle aşağıda verilmiştir.

Araştırmada uygulamaya katılan kadın ve erkek çalışanlar arasında toplam ölçek puanlarında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamasına rağmen “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutu puanlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Erkek katılımcıların “Sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili sorularda kadın katılımcılara nazaran daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Kadın çalışanlar “Sosyal ilişkilere saldırı” alt boyutunda erkek çalışanlara nazaran daha yüksek ortalamaya sahip olup, her iki grubun ortalamaları özellikle “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” ve “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutlarında daha yüksek seviyede, “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunda ise en az seviyededir.

Uygulamaya katılanlar arasında yaşa göre toplam ölçek puanlarında istatistiki olarak bir farklılık bulunmamasına rağmen “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” ile ilgili sorulara verilen puanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Çalışmaya katılan havacılık sektörü çalışanlarında yaş arttıkça yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırıların azaldığı tespit edilmiştir.

Uygulamaya katılanlar arasında medeni duruma göre toplam ölçek puanlarında istatistiki olarak bir farklılık bulunmamasına rağmen, evli ve bekar/dul katılımcılar arasında “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” puanları bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bekar ve dul katılımcıların “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutunda evli katılımcılara nazaran daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları yönünde bir sonuca ulaşılmıştır.

Uygulamaya katılanlar arasında eğitim düzeyine göre toplam ölçek puanlarında istatistiki bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu ve en çok işyerinde psikolojik tacize lisans grubunun, en az işyerinde psikolojik tacize ise doktora grubunun maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Uygulamaya katılanlar arasında kamu ve özel sektöre göre toplam ölçek puanlarında istatistiki olarak bir farklılık bulunmamasına rağmen, katılımcılar arasında “Sağlığa doğrudan saldırı” puanları bakımından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Özel sektörde çalışan katılımcıların “Sağlığa doğrudan saldırı” ile ilgili sorularda kamu sektöründe çalışan katılımcılara nazaran daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları yönünde bir sonuca ulaşılmıştır.

Uygulamaya katılanlar arasında hizmet süresine göre toplam ölçek puanlarında istatistiki olarak bir farklılık bulunmamıştır. “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması”, “Sosyal ilişkilere saldırı”, “Sosyal itibara saldırı”, “Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı” alt boyutlarında en fazla ortalama puanlar 16-20 yıl hizmet süresi grubunun ve “Sağlığa doğrudan saldırı” alt boyutunda en yüksek 1-5 yıl grubunun olurken, tüm alt boyutlarda en az ortalama sahip olan 11-15 yıl grubunun olduğu tespit edilmiştir.

Uygulamaya katılanlar arasında kurumdaki konuma göre toplam ölçek puanlarında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş; en fazla işyerinde

psikolojik tacize işçiler, en az işyerinde psikolojik tacize ise orta düzey yöneticilerin maruz kaldığı, üst düzey yöneticiler ise işyerinde psikolojik tacize maruz kalmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada katılımcıların en fazla “Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması” en düşük “Sağlığa doğrudan saldırı” davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

İşyerinde psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya doğru olduğu tespit edilmiştir. En fazla işyerinde psikolojik tacizin amirler tarafından (%60.5), en az işyerinde psikolojik tacizin astlar tarafından (%3.2) yapıldığı ancak kadınların erkeklere göre amirleri tarafından biraz daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı tespit edilmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize karşı verilen tepkiler incelendiğinde en yaygın olan tepkinin görmezden gelme (%38.9), en az verilen tepkinin ise arkadaşlardan yardım isteme (%3.2) olduğu ve çalışmaya katılanların hiçbirinin işyerinde psikolojik tacize karşı dava açma yoluna gitmediği tespit edilmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma süresinin ağırlıklı olarak üç yıl ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Tüm sınırlılıklarına rağmen bu çalışma, önemi gün geçtikçe daha fazla anlaşılan işyerinde psikolojik taciz konusunda gelecekte özellikle havacılık sektöründe yapılacak çalışmalara ışık tutacaktır. Bu çalışma ayrıca, havacılık sektöründe işyerinde psikolojik taciz nedeniyle yaşanan iş gücü kaybı ve ülke ekonomisine verdiği zararların boyutları, çalışanların ailelerine etkileri, çalışanlarda işyerinde psikolojik taciz nedeniyle görülen psikolojik ve psikosomatik sorunlar ve boyutları ile işyerinde psikolojik tacizin nedenleri incelenip, işyerinde

psikolojik taciz olgusunun daha iyi anlaşılmasında ve gerekli kurumsal ve yasal önlemlerin alınmasında yol gösterici olacaktır.

Ekler

Sayfa

Ek 1: Anket Formu.....	175
Ek 2: Çalışanlarda İşyerinde Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması.....	178
Ek 3: İşyerinde Psikolojik Tacizin Yaşa Göre Çalışanlarda Kruskal-Wallis Testi ile Karşılaştırılması.....	179
Ek 4: Çalışanlarda İşyerinde Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması.....	180
Ek 5: İşyerinde Psikolojik Tacizin Eğitim Düzeyine Göre Çalışanlarda Kruskal-Wallis Testi ile Karşılaştırılması.....	181
Ek 6: Çalışanlarda İşyerinde Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Kamu ve Özel Sektöre Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması	182
Ek 7: İşyerinde Psikolojik Tacizin Hizmet Süresine Göre Çalışanlarda Kruskal-Wallis Testi ile Karşılaştırılması	183
Ek 8: İşyerinde Psikolojik Tacizin Kurumdaki Konuma Göre Çalışanlarda Kruskal-Wallis Testi ile Karşılaştırılması	184
Ek 9: Araştırmanın Örneklemi Oluşturan Havalimanlarının 2011 Yılı Faaliyet Tablosu	185

Ek 1. Anket Formu

Değerli katılımcı,

Bu anket formu Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sivil Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan "İşyerinde Psikolojik Taciz ve Havacılık Sektöründe Bir Uygulama" konulu tez çalışması için geliştirilmiştir.

Anket formunda yer alan bilgiler gizli tutularak hiç bir kişi ya da kurumla paylaşılmayacak ve sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Soruların eksiksiz bir biçimde cevaplanması sağlıklı sonuçlar elde edilmesi için önem taşımaktadır. Anketin doldurulması ortalama 10 dakika sürmektedir.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

İşyerinde psikolojik taciz, belirli bir kişiyi hedef alan, uzun süre sistematik bir şekilde devam eden ve o kişiye psikolojik, fiziksel sıkıntı ile zarar veren olumsuz davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır.

1. Bölüm KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen aşağıdaki seçeneklerden durumunuza en uygun olanı "X" işareti ile belirtiniz.

- | | | | | |
|------------------------------|---|---|--|----------------------------------|
| 1. Cinsiyetiniz | <input type="checkbox"/> Erkek | <input type="checkbox"/> Kadın | | |
| 2. Yaşınız | <input type="checkbox"/> 18-29 | <input type="checkbox"/> 30-39 | <input type="checkbox"/> 40-49 | <input type="checkbox"/> 50 üstü |
| 3. Medeni durumunuz | <input type="checkbox"/> Evli | <input type="checkbox"/> Bekâr | <input type="checkbox"/> Boşanmış /Dul | |
| 4. Eğitim durumunuz | <input type="checkbox"/> İlköğretim
<input type="checkbox"/> Yüksek lisans | <input type="checkbox"/> Lise
<input type="checkbox"/> Doktora | <input type="checkbox"/> <u>Önlisans</u> | <input type="checkbox"/> Lisans |
| 5. Çalıştığınız sektör | <input type="checkbox"/> Kamu | <input type="checkbox"/> Özel | | |
| 6. Kurumdaki Hizmet Yılıınız | <input type="checkbox"/> 1 yıldan az
<input type="checkbox"/> 11-15 | <input type="checkbox"/> 1-5
<input type="checkbox"/> 16-20 | <input type="checkbox"/> 6-10
<input type="checkbox"/> 21 ve üstü | |
| 7. Kurumdaki Konumunuz | <input type="checkbox"/> Üst Düzey Yönetici
<input type="checkbox"/> İşçi | <input type="checkbox"/> Memur | <input type="checkbox"/> Orta Düzey Yönetici
<input type="checkbox"/> Diğer | |

2.BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki seçeneklerden durumunuza en uygun olanı "X" işareti ile belirtiniz.

	Çalıştığınız işyerinde son 6 aydır	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık
1	Üstleriniz tarafından kendinizi ifade etme olanaklarınız kısıtlanıyor					
2	Konuşurken sözüntüz sürekli kesiliyor					
3	Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler tarafından kendinizi ifade etme olanaklarınız kısıtlanıyor					
4	Yüzünüze bağırılıp azarlandığınız oluyor					
5	Yaptığınız işler haksız yere eleştiriliyor					
6	Özel yaşamınız sürekli eleştiriliyor					
7	Telefonla rahatsız ediliyorsunuz					
8	Sözlü tehditler alıyorsunuz					
9	Yazılı tehditler alıyorsunuz					
10	Başkalarıyla iletişim kurmanız jestler ya da bakışlar yoluyla reddediliyor					
11	Başkalarıyla iletişim kurmanız imalar yoluyla reddediliyor					
12	Çevrenizdeki insanların sizinle konuşmaları engelleniyor					
13	Kimseyle konuşmuyor ve başkalarına ulaşma girişiminiz engelleniyor					
14	Size kasıtlı olarak diğer çalışanlardan ayrı bir çalışma ortamı veriliyor					
15	Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanıyor					
16	Size sanki orada değilmişsiniz gibi davranılıyor					
17	İnsanlar arkanızdan kötü konuşuyor					
18	Ortada hakkınızda asılsız söylentiler dolaşiyor					
19	Gülmünç durumlara düşürülüyorsunuz					
20	Size sanki akıl hastasıymışsınız gibi davranılıyor					
21	Psikolojik incelemeden geçirilmeniz için size baskı yapılır					
22	Bir özüntünüzle alay ediyor					
23	Sizi gülmünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit ediyor					
24	Diri veya siyasi görüşünüzle alay ediyor					
25	Özel yaşamınızla alay ediyor					
26	Milliyetinizle alay ediyor					
27	Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlandığınız oluyor					
28	Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanıyor					
29	İş ile ilgili aldığınız kararlar sürekli sorgulanıyor					
30	Küçük düşürücü isimlerle (lakaplarla) anılıyorsunuz					
31	Size cinsel imalarda bulunuluyor					

	Çalıştığınız işyerinde son 6 aydır	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık sık	Çok sık
32	Kurumda sizin için hiçbir özel görev verilmiyor					
33	Size verilen işlerin geri alındığı ve yenilerinin verilmediği oluyor					
34	Yapmanız için size anlamsız işler veriliyor					
35	Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size veriliyor					
36	Yaptığınız işler sürekli değiştiriliyor					
37	Özgüveninizi olumsuz yönde etkileyecek işler veriliyor					
38	İtibarnızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size veriliyor					
39	Size mali yük getirecek genel zararlar veriliyor					
40	Evinize ya da işyerinize zarar veriliyor					
41	Fiziksel olarak her zamankinden daha ağır işler size veriliyor					
42	Fiziksel şiddet tehditleri alıyorsunuz					
43	Gözünüzü korkutmak için size hafif şiddet uygulanıyor					
44	Size fiziksel zararlar veriliyor					
45	Doğrudan cinsel tacize uğruyorsunuz					

46. Çalıştığınız işyerinde yukarıdaki davranışlar çoğunlukla kimler tarafından uygulanmaktadır?

() Amirleriniz () Aynı seviyedeki iş arkadaşlarınız () Astlarınız

47. Yukarıdaki davranış / davranışlara maruz kaldığınızda tepkiniz ne oldu?

- () Durumu üstlerime sözlü / yazılı olarak bildirdim
 () Eylemi yapanlara sözlü ya da fiili karşılık verdim
 () Dava açtım
 () Durumu ailemle paylaştım
 () Arkadaşımdan yardım istedim
 () Kurumdan ayrılmayı düşündüm
 () Görmezden geldim
 () Diğer

48. Yukarıdaki davranışlara ne kadar süredir maruz kalmaktasınız?

- () 1-6 Ay
 () 6 Ay-1 Yıl
 () 1-2 Yıl
 () 3 yıl üzeri

Ek 2. Çalışanlarda İşyerinde Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of BEZDIRI is the same across categories of cinsiyet.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.151	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ILETISIM_KISIT is the same across categories of cinsiyet.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.203	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of SOSYAL_SALDIRI is the same across categories of cinsiyet.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.163	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of SOSYAL_ITIBAR is the same across categories of cinsiyet.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.142	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of MESLEKI_SALDIRI is the same across categories of cinsiyet.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.213	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of SAGLIGA_SALDIRI is the same across categories of cinsiyet.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.025	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Ek 3. İşyerinde Psikolojik Tacizin Yaşa Göre Çalışanlarda Kruskal-Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of BEZDIRI is the same across categories of yas.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.447	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ILETISIM_KISIT is the same across categories of yas.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.157	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of SOSYAL_SALDIRI is the same across categories of yas.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.988	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of SOSYAL_ITIBAR is the same across categories of yas.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.440	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of MESLEKI_SALDIRI is the same across categories of yas.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.029	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of SAGLIGA_SALDIRI is the same across categories of yas.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.593	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Ek 4. Çalışanlarda İşyerinde Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of BEZDIRI is the same across categories of medeni.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.375	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ILETISIM_KISIT is the same across categories of medeni.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.790	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of SOSYAL_SALDIRI is the same across categories of medeni.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.900	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of SOSYAL_ITIBAR is the same across categories of medeni.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.625	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of MESLEKI_SALDIRI is the same across categories of medeni.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.039	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of SAGLIGA_SALDIRI is the same across categories of medeni.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.972	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Ek 5. İşyerinde Psikolojik Tacizin Eğitim Düzeyine Göre Çalışanlarda Kruskal-Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of BEZDIRI is the same across categories of egitim.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.001	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of ILETISIM_KISIT is the same across categories of egitim.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.011	Reject the null hypothesis.
3	The distribution of SOSYAL_SALDIRI is the same across categories of egitim.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.231	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of SOSYAL_ITIBAR is the same across categories of egitim.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.022	Reject the null hypothesis.
5	The distribution of MESLEKI_SALDIRI is the same across categories of egitim.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.002	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of SAGLIGA_SALDIRI is the same across categories of egitim.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.090	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Ek 6. Çalışanlarda İşyerinde Psikolojik Taciz ve Alt Boyutlarının Kamu ve Özel Sektöre Göre Mann-Whitney U Testi ile Karşılaştırılması

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of BEZDIRI is the same across categories of sektör.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.463	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ILETISIM_KISIT is the same across categories of sektör.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.659	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of SOSYAL_SALDIRI is the same across categories of sektör.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.813	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of SOSYAL_ITIBAR is the same across categories of sektör.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.609	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of MESLEKI_SALDIRI is the same across categories of sektör.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.104	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of SAGLIGA_SALDIRI is the same across categories of sektör.	Independent-Samples Mann-Whitney U Test	.001	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Ek 7. İşyerinde Psikolojik Tacizin Hizmet Süresine Göre Çalışanlarda Kruskal-Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of BEZDIRI is the same across categories of hzmtsure.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.542	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of ILETISIM_KISIT is the same across categories of hzmtsure.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.154	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of SOSYAL_SALDIRI is the same across categories of hzmtsure.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.468	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of SOSYAL_ITIBAR is the same across categories of hzmtsure.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.932	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of MESLEKI_SALDIRI is the same across categories of hzmtsure.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.430	Retain the null hypothesis.
6	The distribution of SAGLIGA_SALDIRI is the same across categories of hzmtsure.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.710	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Ek 8. İşyerinde Psikolojik Tacizin Kurumdaki Konuma Göre Çalışanlarda Kruskal-Wallis Testi ile Karşılaştırılması

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of BEZDIRI is the same across categories of konum.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.039	Reject the null hypothesis.
2	The distribution of ILETISIM_KISIT is the same across categories of konum.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.256	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of SOSYAL_SALDIRI is the same across categories of konum.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.922	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of SOSYAL_ITIBAR is the same across categories of konum.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.074	Retain the null hypothesis.
5	The distribution of MESLEKI_SALDIRI is the same across categories of konum.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.004	Reject the null hypothesis.
6	The distribution of SAGLIGA_SALDIRI is the same across categories of konum.	Independent-Samples Kruskal-Wallis Test	.001	Reject the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is .05.

Ek 9. Araştırmanın Örneklemi Oluşturan Havalimanlarının 2011 Yılı Faaliyet Tablosu

	Uçak Trafiği İç/Dış Hat Toplam	Ticari Uçak Trafiği İç/Dış Hat Toplam	Yolcu Trafiği İç/Dış Hat Toplam	Kargo Trafiği İç/Dış Hat Toplam (ton)
İstanbul (Atatürk)	325.209	301.518	37.394.694	498.049
Ankara (Esenboğa)	82.965	71.752	8.485.467	15.215
İzmir (Adnan Menderes)	70.327	62.402	8.523.533	16.592
Antalya	164.732	155.369	25.027.657	7.406
İstanbul (Sabiha Gökçen)	121.407	112.228	13.124.670	30.808
Toplam	764.640	703.269	92.556.021	568.070
Tüm Havaalanları Toplam	1.042.369	892.139	117.620.469	584.474
Yüzdesi (%)	73,3	78,8	78,7	97

Kaynak: DHMİ, 2012.

Kaynakça

- Agervold, M. (2007). Bullying at work: A discussion of definitions and prevalence, based on an empirical study. *Scandinavian Journal of Psychology*. 48, 161–172
- Agervold, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*. 50, 267–276
- Baillien. E. ve Witte. H. D. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. *Economic and Industrial Democracy*. 30 (3), 348-371.
- Baillien, E.; Notelaers, G.; Witte, H. D. ve Matthiesen, S. B. (2010). The relationship between the work unit's conflict management styles and bullying at work: moderation by conflict frequency. *Economic and Industrial Democracy*. 32 (3), 401-419.
- Baykal, A. N. (2005). *Yutucu rekabet Kanuni devrindeki mobbing'den günümüze*. (1. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık A.Ş.
- Beale, D. ve Hoel, H. (2011). Workplace bullying and the employment relationship: exploring questions of prevention, control and context. *Work, Employment and Society*. 25 (1) 5-18.
- Beswick, J.; Gore. J, ve Palferman. D. (2006). *Bullying at work: a review of literature*. Derbyshire: Health & Safety Laboratory.
- Blevin, R.; Davies, G.; Price, E. ve Richardson, C. (2005). Anti-bullying policies fail to work – CIPD urge employers to take action. <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/articles/14032005094705.htm> (Erişim tarihi: 11.10.2011).

- Boddy, C. R. (2011). Corporate psychopaths, bullying and unfair supervision in the workplace. *Journal of Business Ethics*. 100, 367-379.
- Crawshaw, L. (2009). Workplace bullying? mobbing? harassment? distraction by a thousand definition. *Consulting Psychology Journal; Practice and Research*. 61 (3), 263-267
- Chappell, D. ve Di Martino, V. (2006). *Violence at work*. (third edition). Switzerland: International Labor Office [ILO]
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri* (1.baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Daniel, T. A. (2009). *Stop bullying at work: strategies and tools for hr and legal professionals*. Virginia: Society for Human Resource Management.
- Davenport, N.; Schwartz, R.D. ve Elliot, G.P. (2003). *Mobbing işyerinde duygusal taciz*. (Çev: O. C. ÖnerToy). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Davenport, N.; Schwartz, R.D. ve Elliot, G.P. (2005). *Mobbing emotional abuse in the American workplace*. (Third Edition). Iowa: Civil Society Publishing.
- Devlet Hava Meydanları İşletmesi [DHMI]. (2012). İstatistikler. <http://www.dhmi.gov.tr/istatistik.aspx> (ErişimTarihi: 14.06.2012).
- Di Martino, V.; Hoel, H. ve Cooper, C.L. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Duffy, M. ve Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: individual and family health consequences. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*. 15 (4), 398-404.

- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: an examination of person–environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 77 (2), 85-129.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*. 20 (1/2), 16-27
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*. 5 (4), 379 - 401.
- Einarsen, S. ve Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice*. (Ed: S. Einarsen.; H. Hoel; D. Zapf ve C.L. Cooper). London & New York: Taylor & Francis, ss. 127-144.
- Escartin, J.; Zapf, D.; Arrieta, C. ve Carballeira, A.R. (2011). Workers' perception of workplace bullying: a cross-cultural study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 20 (2), 178-205.
- Gholipour, A.; Sanjari, S. S.; Bod, M. ve Kozekanan, S. F. (2011). Organizational bullying and women stress in workplace. *International Journal of Business and Management*. 6 (6), 234-241.
- Giorgi, G. (2009). Workplace bullying risk assessment in 12 Italian organizations. *International Journal of Workplace Health Management*. 2 (1), 34-47.

- Glaser, L.; Matthiesen, S. B.; Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2007). Do targets of workplace bullying portray a general victim personality profile?. *Scandinavian Journal of Psychology*. 48, 313–319.
- Gün, H. (2011). *Mobbing ile Mücadele Derneği*. http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=24&Itemid=2. (Erişim tarihi: 14.10.2011)
- Harvey, M.; Treadway, D.; Heames, J.T. ve Duke, A. (2009). Bullying in the 21st century global organization: An ethical perspective. *Journal of Business Ethics*. 85, 27-40.
- Hoel, H. ve Einarsen, S. (2010). Shortcomings of antibullying regulations: The case of Sweden. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (1), 30-50.
- Hoel, H.; Fragher, H.ve Cooper, C.L. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32 (3). 367-387.
- Hoel, H.; Einarsen, S. ve Cooper, C.L. (2003). Organisational effects of bullying. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice*. (Ed: S. Einarsen.; H. Hoel; D. Zapf ve C. Cooper). London & New York: Taylor & Francis, ss. 145-161.
- Hubert, A.B. (2003). To prevent and overcome undesirable interaction: a systematic approach model. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International Perspectives in Research and Practice*. (Ed: S. Einarsen.; H. Hoel; D. Zapf ve C. Cooper). London & New York: Taylor & Francis, ss. 299-311.

- International Labour Office [ILO]. (2006). Taming the beast, a look at the many forms and guises of workplace violence. *World of Work Magazine* (56).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/dwcms_080599.pdf (Erişim tarihi: 17.01.2011)
- Karasar, N. (2007). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kivimäki, M.; Virtanen, M.; Vartia, M.; Elovainio, M.; Vahtera, J. ve Keltikangas-Järvinen L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational & Environmental Medicine*, 60(10), 779-783.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Leymann, H. (1999). "Research and the term mobbing" *The Mobbing Encyclopaedia*. <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>. (Erişim Tarihi: 29.12.2010)
- Lovell, B. L. ve Lee, R. T. (2011). Impact of workplace bullying on emotional and physical well-being: a longitudinal collective case study. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*. 20 (3), 344-357.

- Lutgen-Sandvik, P.; Tracy, S. J. ve Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*. 44 (6), 837-862.
- MacIntosh, J.; Wuest, J.; Gray, M. M. ve Aldous, S. (2010). Effects of workplace bullying on how women work. *Western Journal of Nursing Research*. 32 (7), 910-931.
- Matthiesen, S. B. ve Einarsen S. (2010). Bullying in the workplace: definition, prevalence, antecedents and consequences. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 13. (2), 202-248.
- Mikkelsen, E. G. ve Einarsen, S. (2002). Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scandinavian Journal of Psychology*. 43(5), 397–405
- Namie, G. ve Namie, R. (2009). U.S. Workplace bullying: some basic considerations and consultation interventions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Special Issue. <http://workplacebullying.org/research/articles/N-N-2009A.pdf>. (Erişim tarihi: 01.11.2011)
- Namie, G. ve Namie, R. (2000). *The bully at work*. Illinois: Sourcebooks Inc.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239–249.
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. (2. Baskı). Eskişehir: Kaan Kitabevi.

- Parent-Thirion, A.; Fernández Macías, E.; Hurley, J. ve Vermeulen, G. (2007). *Fourth European working conditions survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pedro, M. M. ; Sanchez, M.I.S. ; Navarro, M.C.S. ve Izquierdo, M.G. (2008). Workplace mobbing and effects on workers' health. *The Spanish Journal of Psychology*. 11 (1), 219-227
- Pompili, M.; Lester, D.; Innamorati, M.; Pisa, E.D.; Lliceto, P.; Puccinno, M.; Nastro, P.F.; Tatarelli, R. Ve Girardi, Paolo. (2008). Suicide risk and exposure to mobbing. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. 31(2), 237-243
- Price, E.; Blevin, R.; Davies, G. ve Smith, H. (2006). New report shows 20% of UK workers have been bullied over the last 2 years – with highest levels reported in the public sector. <http://www.cipd.co.uk/pressoffice/articles/bullying241006.htm> (Erişim tarihi: 11.10.2011)
- Resch, M. ve Schubinski, M. (1996). Mobbing-prevention and management in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5 (2), 295-307.
- Rowell, P. A. (2005). Being a “target” at work or William Tell and how the apple felt. *Journal of Nursing Administration*. 35 (9), 377-379.
- Saam, N. J. (2010). Interventions in workplace bullying: a multilevel approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 19 (1), 51-75.
- Sheehan, M.; Barker, M. ve Rayner, C. (1999). Applying strategies for dealing with workplace bullying. *International Journal of Manpower*. 20 (1/2), 50-56.

- Sparks, K.; Faragher, B. ve Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 74, 489–509.
- Tarhan, N. (2003). *Psikolojik savaş gri propaganda*. (4. Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P.; Bayram, F. ve Ergin, H. *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. (1. Bası). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Türk Dil Kurumu [TDK]. (2011). Güncel Türkçe sözlük. <http://tdk.org.tr/TR/Genel/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=bezdiri> (Erişim tarihi: 06.04.2011)
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M. S. R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times?. *Journal of Business Ethics*. 45, 41–50.
- Vie, T. L.; Glasø, L. ve Einarsen, S. (2011). Health outcomes and self-labeling as a victim of workplace bullying. *Journal of Psychosomatic Research*. 70, 37-43.
- World Health Organization [WHO]. (2003). *Raising awareness of psychological harassment at Work*. Italy: Protecting Workers' Health Series No. 4.
- Yamada, D. (2000). The phenomenon of “workplace bullying” and the need for status-blind hostile work environment protection. *Georgetown Law Journal*, 88, 475-535.

- Yıldırım, T. (2006). Türkiye’de mobbing davaları. <http://www.bianet.Org/bianet/emek/88229-turkiyede-mobbing-davalari>. (Erişim tarihi: 06.10.2011)
- Zapf, D. ve Leymann, H. (1996). Mobbing and victimization at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5 (2), 161-164.
- Zapf, D.; Knorz, C.; ve Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5 (2), 215-237.
- Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*. 20 (1/2), 70-85.
- Zapf, D. ve Einarsen, S. (2010). Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*. (Ed: S. Einarsen; C. L. Cooper; H. Hoel ve D. Zapf). London & New York: Taylor & Francis, s. 177-200.