

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ SEKTÖRÜNDE  
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Orm. End. Müh. Ali KÖKSAL**

**HAZİRAN 2011  
TRABZON**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ORMAN ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ SEKTÖRÜNDE**

**PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)**

**Orm. End. Müh. Ali KÖKSAL**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsünde  
" ORMAN ENDÜSTRİ YÜKSEK MÜHENDİSİ"  
Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 20.05.2011  
Tezin Savunma Tarihi : 15.06.2011**

**Tez Danışmanı : Doç. Dr. Kadri Cemil AKYÜZ**

**Trabzon 2011**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**  
**Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalında**  
**Ali KÖKSAL tarafından hazırlanan**

**ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)**

başlıklı bu çalışma, Enstitü Yönetim Kurulunun 24 / 05 / 2011 gün ve 1406 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 15 / 06 / 2011 tarihinde yapılan sınavda

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

olarak kabul edilmiştir.

**Jüri Üyeleri**

**Başkan : Doç.Dr. Kadri Cemil AKYÜZ** .....

**Üye : Doç.Dr. Devlet TOKSOY** .....

**Üye : Yrd.Doç.Dr. Kemal ÜÇÜNCÜ** .....

**Prof. Dr. Sadettin KORKMAZ**

**Enstitü Müdürü**

## ÖNSÖZ

Orman Ürünleri Sanayi sektöründe psikolojik taciz (Mobbing) isimli bu çalışma KTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı, Orman Endüstri Makinaları ve İşletme Programında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlanmıştır.

Yüksek lisans tez danışmanlığımı üstlenerek, çalışmaların planlanmasında ve yürütülmesinde bilimsel desteğini esirgemeyen Sayın hocam Doç. Dr. Kadri Cemil AKYÜZ' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yapılan çalışmaya yardımlarıyla ve değerli bilgileriyle katkı sağlayan, Sayın Prof.Dr. Hülya KALAYCIOĞLU'na teşekkürlerimi bir borç bilirim. Araştırmanın yürütülmesi ve sonuçlandırılması esnasında yardımlarını gördüğüm Arş. Gör. İbrahim YILDIRIM, Ender Keskin, Faruk ÇARDAKLI ve Onur NUR' a teşekkür ederim. Ayrıca projeyi destekleyen K.T.Ü. Bilimsel Araştırma Projelerine Koordinasyon Birimi ve çalışanları; Nuran ERTUĞRUL, Vildan ERCELEP, HASAN KÖSE, BÜLENT KÖSE' ye teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında beni destekleyen sevgili aileme ayrıca üzerimde çok emeği olan amcam Haydar KÖKSAL ve yengem Fatma KÖKSAL'a en içten saygı ve şükranlarımı sunarım.

Ali KÖKSAL

Trabzon, 2011

## TEZ BEYANNAMESİ

*Yüksek Lisans Tezi* olarak sunduğum “Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Psikolojik Taciz (Mobbing)” başlıklı bu çalışmayı baştan sona kadar danışmanım Doç.Dr.Kadri Cemil AKYÜZ ‘ün sorumluluğunda tamamladığımı, verileri/örnekleri kendim topladığımı, deneyleri/analizleri ilgili laboratuvarlarda yaptığımı/yaptırdığımı, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallara uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.  
20/05/2011

Ali KÖKSAL

## İÇİNDEKİLER

	<b><u>Sayfa No</u></b>
ÖNSÖZ.....	III
TEZ BEYANNAMESİ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET.....	VII
SUMMARY.....	VIII
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	IX
TABLolar DİZİNİ.....	X
1. GENEL BİLGİLER.....	1
1.1. Giriş.....	1
1.2. Mobbing Kavramı.....	2
1.3. Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Gelişimi ve Yapılan Çalışmalar....	3
1.4. Psikolojik Taciz Süreci.....	6
1.5. Psikolojik Taciz Davranışları ve Çalışmalarda Kullanılan Ölçekler.....	8
1.6. Psikolojik Tacize Yönlendiren Etmenler.....	12
1.7. Psikolojik Tacizin Etkileri.....	15
1.7.1. Psikolojik Tacizin Bireye Etkileri.....	15
1.7.2. Psikolojik Tacizin Örgütsel Etkileri.....	16
1.8. Psikolojik Tacizle Mücadele Yöntemleri.....	18
1.8.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri.....	19
1.8.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri.....	19
1.9. Psikolojik Taciz ve Hukuk.....	20
1.9.1. Borçlar Kanunu Açısından Psikolojik Taciz.....	21
1.9.2. İş Kanunu Açısından Psikolojik Taciz.....	21
1.9.3. Türk Ceza Kanunu Açısından Psikolojik Taciz.....	23
1.9.3.1. Eziyet Suçu (T.C.K. m.96).....	23
1.9.3.2. Tehdit Suçu (T.C.K. m.106).....	24
1.9.3.3. İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu (T.C.K. m.117).....	24
1.9.3.4. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu (T.C.K. m.123).....	25
1.9.3.5. Hakaret Suçu (T.C.K. m.125).....	25

1.10.	Orman Ürünleri Sanayi Sektörü Hakkında Genel Bilgiler.....	26
2.	YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	28
2.1.	Materyal.....	28
2.2.	Yöntem.....	28
2.2.1.	Araştırmanın Hipotezleri.....	30
2.2.2.	Faktör Analizi.....	32
2.2.3.	Farklılık Analizi .....	33
3.	BULGULAR VE TARTIŞMALAR.....	35
3.1.	Çalışmaya Katılanlar Hakkında Genel Bilgiler.....	35
3.2.	Çalışmaların Maruz Kaldıkları Olumsuz Davranışlarla İlgili Bulgular.....	36
3.3.	Psikolojik Taciz Davranışlarıyla İlgili İstatistiki Değerlendirmeler.....	41
3.4.	Hipotezlerle İlgili Bulgular.....	44
3.4.1.	Çalışanların Cinsiyetleri ile İlgili Hipotezlerin Analizi.....	44
3.4.2.	Çalışanların Medeni Durumu ile İlgili Hipotezlerin Analizi.....	46
3.4.3.	Çalışanların Yaşları İle İlgili Hipotezlerin Analizi.....	47
3.4.4.	Çalışanların Eğitim Seviyesi ile İlgili Hipotezlerin Analizi.....	49
3.4.5.	Çalışanların Hizmet Süreleri ile İlgili Hipotezlerin Analizi.....	51
3.5.	Psikolojik Tacizin Çalışanlar Tarafından Bilinirlik Düzeyi.....	53
3.6.	Psikolojik Taciz Uygulayanların Statüsü.....	53
3.7.	Psikolojik Taciz Davranışlarıyla İlgili Diğer Bulgular	54
4.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	56
5.	KAYNAKLAR.....	61
6.	EKLER.....	65

ÖZGEÇMİŞ

Yüksek Lisans Tezi

ÖZET

*ORMAN ÜRÜNLERİ SANAYİ SEKTÖRÜNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)*

Ali KÖKSAL

Karadeniz Teknik Üniversitesi  
Fen Bilimleri Enstitüsü  
Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Kadri Cemil AKYÜZ  
2011, 64 Sayfa, 3 Sayfa Ek

Çalışma hayatında sık karşılaşılan ancak ülkemizde önemi yeni anlaşılan psikolojik taciz (Mobbing), işgörenlerin performans ve verimliliğini etkileyen önemli sorunlardandır. Psikolojik taciz, bir kişiye sistemli olarak yöneltilen düşmanda davranış biçimidir. Bu davranışlardaki amaç hedef alınan kişi veya kişileri çaresiz bırakarak işten ayrılmalarını sağlamaktır.

Bu çalışmada; imalat sanayinin alt kolu olan Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanlarının psikolojik tacize maruz kalma düzeyleri araştırılmıştır. Bu çalışmada psikolojik tacizin belirlenmesi amacıyla geliştirilmiş NAQ-R ölçeği kullanılmıştır.. Araştırma Orman Ürünleri Sanayi sektöründe faaliyet gösteren firmalarda en az 1 yıldır çalışan 323 kişiyle yapılmıştır.

Araştırma sonucunda; Orman Ürünleri Sanayi sektörü çalışanlarının %21,67'si psikolojik taciz mağduru olduğu belirlenmiştir. Çalışanların hizmet süresinin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmada etkili olduğu belirlenmiştir. Aynı işyerinde 6 ile 10 yıl arasında çalışmakta olan işgörenler daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Ayrıca bu sektörde çalışanlarının %84,6'sının psikolojik taciz konusunda bilgisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Taciz ( Mobbing ), Orman Ürünleri Sanayi, Türkiye



Master Thesis

SUMMARY

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT(MOBING) IN  
THE FOREST PRODUCT INDUSTRY SECTOR

Ali KÖKSAL

Karadeniz Technical University  
The Graduate School of Natural and Applied Sciences  
Forest Industrial Engineering Program  
Supervisor: Assoc. Prof. Kadri Cemil AKYÜZ  
2011, 64 Pages, 3 Pages Appendix

Mobbing is a psychological harassment that we are mostly exposed at the workplace but, in our country the importance of mobbing is understood recently. It is an important problem that affects employees' performance and efficiency. Psychological harassment is a hostile behaviour, directed in a systematic manner. The aim of this behaviour is to dismiss the victim or victims who is/are targeted.

In this study, the levels of psychological abuse of employees working at the Forest Product Industry sector being the lower branch of manufacturing industry were investigated. NAQ-R scale was used in this study to determine the psychological abuse. The research was conducted with 323 employees working in the Forest Product Industry factories at least 1 year.

The result of investigation, it was determined that 21.67% percent of the employees working at the Forest Product Industry sector exposed psychological harassment. Besides, employees' working period is effective on mobbing. Employees working between 6 and 10 years in the same place more exposed to psychological harassment. In addition, 84,6% percent of the employees in this sector didn't have any knowledge about psychological harassment or mobbing.

**Key Words:** Psychological Harassment (Mobbing), The Forest Product Industry, Turkey

## ŒEKİLLER DİZİNİ

### Sayfa No

Œekil 1.	Psikolojik Taciz Süreci.....	7
----------	------------------------------	---

## TABLULAR DİZİNİ

	<b><u>Sayfa No</u></b>
Tablo 1. Leymann'ın psikolojik taciz davranışları.....	8
Tablo 2. NAQ ölçeği davranışları.....	11
Tablo 3. Psikolojik tacizin etkileri.....	16
Tablo 4. Güvenilirlik analizi.....	29
Tablo 5. Farklılık analizi teknikleri.....	33
Tablo 6. Araştırmaya katılan çalışanlar hakkında bilgiler.....	35
Tablo 7. Psikolojik taciz davranışlarına en az bir kez maruz kalanların bu davranışlara maruz kalma sıklıkları.....	37
Tablo 8. Psikolojik taciz mağdurları hakkında bilgiler.....	38
Tablo 9. Psikolojik taciz mağdurlarının psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma sıklıkları.....	39
Tablo 10. Psikolojik taciz davranışlarına günde en az bir kez maruz kalanların bu davranışlara maruz kalma sıklıkları.....	40
Tablo 11. KMO ve Barlett's testi sonuçları.....	42
Tablo 12. Faktörlerin güvenilirlik analizi ile ilgili bulgular.....	42
Tablo 13. Faktör analizi sonuçları.....	43
Tablo 14. Cinsiyet için farklılık analizi istatistik verileri.....	45
Tablo 15. Cinsiyet için farklılık analizi istatistik verileri (Faktörler için).....	45
Tablo 16. Medeni durum için farklılık analizi istatistik verileri.....	46
Tablo 17. Medeni durum için farklılık analizi istatistik verileri (Faktörler için)....	47
Tablo 18. Yaş için farklılık analizi istatistik verileri.....	48
Tablo 19. Yaş için farklılık analizi istatistik verileri (Faktörler için).....	48
Tablo 20. Eğitim seviyesi için farklılık analizi istatistik verileri.....	49
Tablo 21. Eğitim seviyesi için farklılık analizi istatistik verileri (Faktörler için)...	50
Tablo 22. Hizmet süresi için farklılık analizi istatistik verileri.....	51
Tablo 23. Hizmet süresi için farklılık analizi istatistik verileri (Faktörler için)....	52
Tablo 24. Psikolojik tacizin bilinirlik düzeyi.....	53
Tablo 25. Psikolojik taciz uygulayanların statüsü.....	53

## 1. GENEL BİLGİLER

### 1.1. Giriş

Küresel rekabetin söz konusu olduğu günümüzde işletmelerin sahip oldukları üretim kaynakları en yüksek verimle kullanmalarını zorunlu hale gelmektedir. Bu kaynaklardan en önemlilerinden biri insandır. İnsan yani işgören kaynağını en verimli ve başarılı yöneten işletmelerin düşük maliyetle yüksek üretim miktarına ulaşması ve rekabet ortamında ön plana çıkması muhtemeldir. Bunun farkına varan işletmeler işgörenleri olumsuz etkileyecek faktörleri ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Mobbing (Psikolojik Taciz, İşyerinde Yıldırma) işyerinde karşılaşılabilecek olumsuzlukların başında gelmekte olup üzerinde durulması gereken bir kavramdır.

Bu kavram günümüzdeki anlamının dışında ilk olarak bir grup hayvan davranışını açıklamak için kullanılmıştır. Küçük boyutlu bir grup hayvanın onlara göre büyük bir hayvana yönelttikleri tehdit edici davranışlar için mobbing ifadesini kullanmıştır (Leymann, 1996).

İsveçli Endüstri Psikoloğu Heinz Leymann'ın 1984 yılında yayınladığı ilk rapor ve daha sonraki çok sayıda çalışma ile mobbing kavramını çalışma hayatına yerleştirmiştir. Leymann mobbing'i bir veya birkaç kişinin genellikle tek bir kişiye sistematik biçimde yönelttiği, etik olmayan ve saldırgan olan bir iletişim ve psikolojik terör olarak tanımlamaktadır. Leymann tarafından tespit edilen ve araştırılan bu kavram diğer araştırmacılara öncülük etmiş ve mobbingin sosyal, psikolojik ve ekonomik sonuçları araştırma konusu olmuştur (Davenport, 2003).

İşyerinde çalışanlara; üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama gibi davranışları ifade eden mobbing, çalışanlarda işe ve çevresine karşı yabancılaşma, işe karşı kayıtsızlık, yılgınlık, performans düşüklüğüne neden olur. Sonunda da çalışan istifa etmek durumunda kalır (Tınaz 2006). Ancak maruz kaldığı davranışın psikolojik ve sağlık etkileri istifadan sonra da devam eder. Bazı araştırma sonuçlarına göre, bu davranışlara şiddetli derecede maruz kalınması işgörenleri intihara kadar sürüklemektedir (Ertürk, 2005).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmada Avrupa'da işgücünün yaklaşık %9'unun mobbing'e maruz kaldığı belirlenmiştir (Yılmaz vd. 2008).

2005 yılı çalışma koşulları anketi sonuçlarına göre kamu sektöründe çalışanların %6'sı, özel sektörde çalışanların %4'ü psikoloji tacizin hedefi olmuşlardır. Çalışanların her mevki ve sektörde mobbing ile karşılaşma ihtimali vardır.

Bir çok farklı alanda çalışılan mobbing, ülkemizde yeni yeni tanınmaya başlayan ve araştırmalara konu olan bir konumdur. Orman Ürünleri Sanayi Sektörü bu alanda henüz bir çalışma yapılamamış olduğu sektörler arasındadır.

Orman Ürünleri Sanayi sektöründe faaliyet gösteren işletmeler ülkemizdeki imalat sanayisinin %24'ünü oluşturmaktadır. İmalat sanayisi çalışanlarının %8'i bu sektörde çalışmaktadır (Akyüz, 2000). Yapılan literatür çalışmasında Orman Ürünleri Sanayi sektöründe mobbing'in varlığı ve çalışanlar üzerine etkisine yönelik bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu sektörde çalışanların küresel rekabet için yüksek verimle çalışması, aynı zamanda sektörün hammaddesi doğal servetimiz ağaçları en yüksek verim elde edilecek şekilde üretimde kullanmaları zorunludur. Bununla birlikte üretimde etkin olan insanın verimliliğini etkileyen en önemli faktörlerden mobbing kavramının Orman Ürünleri Sanayi sektörü açısından araştırılması önemli olarak görülmektedir.

## 1.2. Mobbing Kavramı

Mobbing kavramı literatürde ilk kez 16 yy. sonlarında ortaya çıkmıştır. "Mobilusmus vulgus" hareketli kalabalık anlamına gelmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010). Bu sözcükten türeyen "mob" sözcüğü "mafya ve benzeri suç örgütlerini ifade etmek için kullanılmaktadır (URL-1, 2010).

Yönetim ve çalışma psikolojisi alanında çalışma yapan bilim insanları, işyerleri ile ilgili psikolojik sorunlardan kaynaklanan işyerinden uzaklaşma olgusu ile karşılaşmış ve rekabet ortamı nedeniyle psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen ve istifa ederek işyerinden ayrılmalara neden olan bu duruma "mobbing" adını vermişlerdir (Tınaz, 2006).

Literatürde mobbing farklı şekillerde tanımlanmıştır. Davenport ve arkadaşlarına göre mobbing duygusal bir saldırdır. Bir kişinin başka bir kişiye karşı etrafındaki diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay yoluyla karşısındakinin toplumsal saygınlığını zedeleme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak işten ayrılmasına yol açan eylemlerdir (Davenport, 2003).

Bu alanda önemli çalışmaları olan Leyman'a mobbingi; mağdurun düşmanca ve etik olmayan iletişim yoluyla, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik şekilde yönlendiği psikolojik terör veya mobbing nedeniyle çalışma hayatında mağdurun çaresiz ve savunmasız pozisyona itilmesidir (Leymann, 2011a).

Çobanoğlu ise mobbingi işyerindeki kişiler üzerinde sistematik baskılar yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla söz konusu kişilerin performanslarını ve dayanma güçlerini yok etmek suretiyle işten ayrılmalarını sağlama eylemleri olarak tanımlamaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Einarsen, bir ya da birden fazla çalışana karşı yönlendirilen; bilinçli veya bilinçsiz yapılan aşağılama, saldırma ve acı verme davranışların tekrar tekrar uygulanması olarak mobbingi tanımlanmıştır (Einarsen, 1999).

Mobbing literatürde bir çok kavramla temsil edilmektedir. Farklı tanımlarda aynı konuya dikkat çeken yabancı araştırmacılar "Mobbing", "Bullying", "Harassment", "Workplace trauma", "Scapegoating" gibi kavramlar kullanılmıştır (Einarsen, 2000).

Türkiye'de yapılan araştırmalarda; İşyerinde Psikolojik Taciz, İşyeri Zorbalığı, Psikolojik Terör, Yıldırma, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Duygusal Şiddet kavramları yer almaktadır.

### **1.3. Psikolojik Tacizin ( Mobbing ) Tarihsel Gelişimi ve Yapılan Çalışmalar**

Psikolojik taciz (Mobbing) kavramı ilk olarak 1958 yılında hayvan gruplarının davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. Lorenz "mobbing" kavramını, küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana uyguladıkları saldırı olarak değerlendirmiştir (Leymann, 1996). Kuluçkadan çıkan kuşların arasında yaşayan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu anlatmak için yapılan bir tanımlardır (Tınaz , 2006).

Daha sonra 1970'li yıllarda İsveçli bilim adamı Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklar arasında birbirlerine yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık-kabadayılık olarak bilinen davranışları incelemiştir. 1972 yılında İsveç'te yayınladığı "Mobbing: Group Violence Among Children" adlı kitabında; Lorenz mağdurun yalıtım ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götüren Mobbing terimini kullanmıştır (Davenport, 2003).

İş yaşamında ise psikolojik taciz kavramının ilk kez 80'li yılların başında İsveçli çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Leymann ilk olarak mobbing terimini işyerlerinde yetişkinler arasında oluşan gruplaşmalar nedeniyle kullanmıştır. Bu araştırmasını İsveç'te yapan daha sonra da Almanya'da kamunun dikkatine sunan Leymann araştırmalarında elde ettiği bulgularla ilgili ilk raporunu 1984' de yayınlamıştır (Davenport, 2003).

İngiliz gazeteci Andrea Adams, 1988 bir televizyon kanalı için hazırladığı programda bu olguyu kamu oyunun dikkatine sunan ilk kişi olmuştur. Daha sonra yaptığı çalışmalarda "Bullying at work: How to confront and Overcome ( İş yaşamında zorbalık: Karşılaşma ve başa çıkma yolları)" isimli bir kitap yayınlamıştır (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "İşyerinde Şiddet " konulu bir rapor hazırlamış ve bu raporda mobbing davranışını ele almıştır. 2000'li yıllardan itibaren bu kavramla ilgili araştırma ve tartışmalar tüm dünyaya çok hızlı biçimde yayılmıştır. Artık çeşitli meslek grupları için mobbing araştırmaları yapılmaktadır (Yüçetürk, 2003).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafında yapılan çalışmalarda Avrupa'da işgücünün yaklaşık %9'unu oluşturan 12.000.000 çalışanın psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ekonomik küreselleşmenin bir sonucu olan pazar payı kapma yarışının çalışanlar üzerindeki psikolojik baskıyı artırmasının bu duruma yol açtan nedenlerden biri olduğu belirtilmiştir (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008).

2005 yılında yayınlanan bir rapor her 20 işçiden birinin psikolojik tacize maruz kaldığını göstermektedir. Yine bu araştırma verilerine göre Avrupa kıtasında bulunan ülkelere göre en fazla psikolojik taciz %17 ile Finlandiya'da en düşük taciz ise %2 ile İtalya' da görülmektedir. Ülkeler arasında oluşan farklı oranların kültürel bilinç, duyarlılık ve gerçekleştirme sıklığından kaynaklandığı düşünülmektedir (Eurofound, 2007a).

Avrupa'da yapılan bir başka araştırma verilerine göre en fazla psikolojik taciz sağlık ve eğitim sektörlerinde %11'lik bir oranla oluşmakta bu sektörleri %9 ile kamu ve savunma sektörleri takip etmektedir. En düşük taciz oranı ise %1 ile İmalat Sanayi Sektöründe görülmektedir (Eurofound, 2007b).

Avrupa'daki çalışma koşullarını inceleme kuruluşu tarafından 2010 yılında Türkiye'de 2099 çalışan üzerinde psikolojik taciz durumunu ölçmeye yönelik araştırma yapılmıştır. Araştırmaya katılan erkek çalışanların %1,8, kadın çalışanların ise %0,2 psikolojik taciz mağduru olduğu belirlenmiştir. Yine bu çalışmada 27 Avrupa ülkesinin

genel ortalamasına bakıldığında erkek çalışanların % 3,9 ve kadın çalışanların % 4,4 psikolojik taciz mağdurdur (URL-3, 2011).

Leymann İsveç'te yapmış olduğu bir araştırmada 21-40 yaş arasında işgörenlerin daha çok psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını açıklamıştır. Norveç'te yapılan bir başka araştırmaya göre ise yaşlı işgörenlerin gençlere göre daha çok risk altında oldukları ortaya çıkarılmıştır. Bununla birlikte 1994'de İsviçre'de yapılan bir araştırmada bütün yaş gruplarının psikolojik taciz davranışlardan etkilendiklerini göstermiştir (Davenport, 2003).

Psikolojik taciz konusunda ülkemizde yapılan araştırmalar son zamanlarda hız kazanmıştır. Bu konuyla ilgili pek çok sektörde pek çok çalışan üzerinde araştırmalar yapılmıştır.

Toker' in 2006 yılında yaptığı araştırma verileri göre resmi ve özel okullarda öğretmen ve yöneticiler üzerinde araştırma; kadın öğretmenlerin iletişim, sosyal ve mesleki konularda daha çok psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir (Toker, 2006).

Sakaryaspor futbol takımında görev yapan profesyonel oyuncular üzerinde yapılan psikolojik taciz ile ilgili araştırma sonuçlarına göre; futbolcuların takım arkadaşları, yöneticiler ve taraftar grupları tarafından psikolojik tacize uğradığı belirlenmiştir. Ülkemizde futbol kulüplerinin gerek futbolculara gerekse teknik kadroya yüksek tazminatlar ödememek için psikolojik taciz davranışlarına başvurarak istifa etmelerini sağladıkları sonucuna ulaşılmıştır (Kırel, 2007 ).

Aksakal (2008) Sakarya imalat sanayi işletmelerinde psikolojik tacizin yaygınlığını ve çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini ölçmeye yönelik yaptığı doktora çalışmasında; işgörenlerin % 72,9'unun maruz kaldıkları psikolojik taciz davranışları nedeniyle aile hayatlarının olumsuz etkilendiğini ve %51,6'sının işyerlerinde yaşadıkları olumsuzlukları ailelerine yansıttıklarını belirlenmiştir. Mağdurlarının %16,4'ü psikolojik taciz davranışları nedeniyle son altı aylık süreçte psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmedikleri için, %14'ü baş, boyun, bel ağrıları nedeniyle doktora gittikleri, %21,1'inin 1 ila 30 günden daha uzun süre ile işe devamsızlık yaptığı, %25,5'inin işlerini değiştirmeyi düşündükleri, %85'inin iş verimlerinde düşüş yaşadığı, %92'sinin performanslarının olumsuz etkilendiğini ve %66'sının kendisini işyerinde çaresiz hissettiklerini belirtmişler. Ayrıca psikolojik taciz davranışlarının amir konumundakiler (%57) tarafından uygulandığı saptanmıştır.



İnternet ortamında yapılan ve 700 kişinin katıldığı araştırma, sonuçlarına göre; katılımcıların (Tanoğlu, 2006);

- % 13'ü işyerinde haksız suçlamalarla karşılaştıklarını,
- % 10.75'i küçük düşürdüklerini,
- % 12.5'i kendilerini işinin dışında işler yüklenildiğini,
- % 12'si performans değerlendirmede haksızlığa uğradıklarını,
- % 9.4'ü yöneticilerin kendisine sürekli bağıyor olduğunu,
- % 33.7'si bir yıldan uzun zamandır yıldırımaya maruz kalıyor olduklarını belirtmişlerdir.

Ayrıca araştırmada psikolojik taciz yapanın özelliği ile ilgili soruya;

- İşgörenlerin % 68'i yönetim kademesinde çalışanlar tarafından psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.
- Ayrıca psikolojik taciz yapanların % 37'sinin yapanla aynı statüde % 36'sının alt statüde, % 27'inin üst statüde konuma sahip olduklarını belirlenmiştir.

Psikolojik taciz mağdurunun tepkisi ile ilgili çok şıklı değerlendirme sonucunda ise; % 43.8'i tepkisiz kalmış, % 24'ü işten ayrılmış, % 42'si stres, kaygı ve endişe yaşamış, %29,5'i çabuk sinirlenme, aşırı tepki verme, paranoya yaşadıklarını belirtmişlerdir.

En çok psikolojik taciz yaşanan sektörler ise;

- % 10.3 bilişim sektörü, % 9.6 bankacılık ve finans sektörü olarak belirtilmiştir.

#### **1.4. Psikolojik Taciz Süreci**

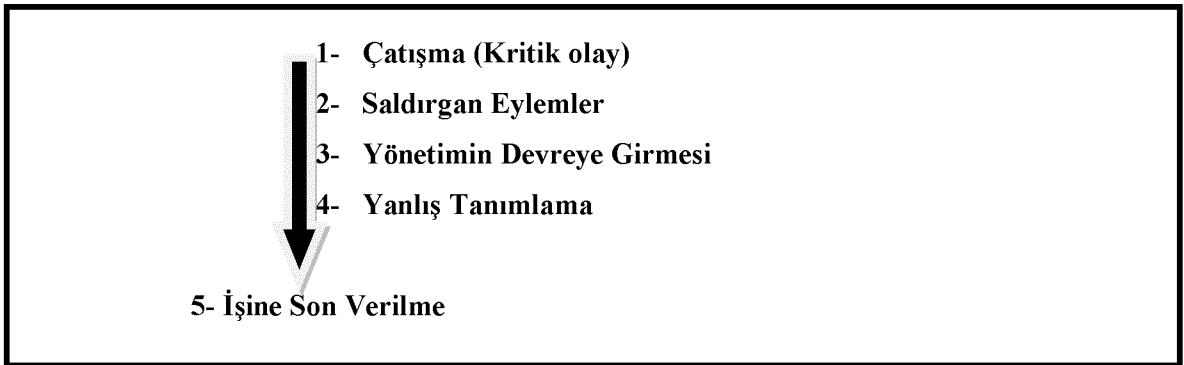
Psikolojik taciz rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zamanla acı vermeye başlayan bir süreçtir. Psikolojik tacizin devam etmesine izin verildiği kadar sürdürebilir. Mağdura zarar verici bir uygulamayla başlayan süreç, en ağır sonuca ulaşmadan önce çeşitli aşamalarda da son bulabilir (Tınaz, 2006).

Leymann, psikolojik taciz sürecini çatışma ile başlayıp işten ayrılmayla son bulan 5 aşamalı olarak tanımlamıştır (Leymann, 2011b);

- a)** 1. Aşama: Çatışma : Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan süreci başlatıcı kritik bir olayın ortaya çıkması söz konusudur. Psikolojik taciz yükseltilmiş bir çatışma olarak görülebilir. Bu ilk aşamada psikolojik taciz söz konusu değildir. Çok kısa süre sonra bir sonraki aşamaya geçilir.

- b) 2. Aşama: Saldırgan Eylemler: Psikolojik taciz sürecinde ortaya çıkan davranışların hepsinin saldırgan, dışlayıcı veya kişiyi işyerinden uzaklaştırmayı amaçlayan eylemler olduğu söylenemez. Ancak normal iletişim davranışları; birini dışlamak gibi düşmanca bir amaç ile günlük sıklıkta ve çok uzun süre devam ederse şekil değiştirerek birini cezalandırmayı amaçlayan saldırgan eylemlere dönüşmektedir.
- c) 3. Aşama: Yönetiminin Devreye Girmesi: Yönetim ikinci aşamadaki davranışları yanlış yorumlayarak psikolojik taciz uygulayanlarla birlikte hareket eder. Çalışma arkadaşları ve yönetim, mağdurun işiyle ilgili özellikleri yerine kişisel özellikleri ilgili hatalar aramaya ve mağduru damgalamaya yönelik görüşler üretmeye eğilimlidir. Yönetim psikososyal çalışma ortamından sorumlu olduğunu reddeder.
- d) 4. Aşama: Yanlış Tanımlama: Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan mağdur, psikolog veya psikiyatrin yardımına ihtiyaç duyar. Bu kişilerin işyerinde karşılaşılan bu durumla ilgili yeterli eğitime sahip olmadıklarından yanlış tanı koyabilirler. Bu durumda psikolojik taciz mağdurları “uyumsuz” “karaktersiz” “paranoyak” veya manik-depresif olarak diğer çalışanlar tarafından etiketlenir. Bu davranışlara maruz kalan çalışanların uzun rehabilitasyon süreci sonunda tekrar çalışması söz konusu olmaktadır.
- e) 5. Aşama: İşine Son Verilme: Psikolojik taciz mağdurları işyerinden ayrılmak durumunda kalır. Maruz kalınan davranışlar çalışanlarda onarılması güç fiziki ve psikolojik etkilere sebep olur. Çalışanların üzerindeki etkilerin ortadan kaldırılması ve işgücüne katılmaları uzun zaman almaktadır.

Psikolojik taciz sürecinin aşamaları Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Psikolojik Taciz Süreci

### 1.5. Psikolojik Taciz Davranışları ve Çalışmalarda Kullanılan Ölçekler

Düşmanca davranışların belirlenmesi psikolojik taciz sürecinin yapısının belirlenmesine olanak sağlamıştır. Ancak bu davranışlar her zaman olumsuz anlam içermemektedir. Bu davranışlar büyük ölçüde normal interaktif davranışlardır. Ancak bu davranışların sıklığı arttığında ve eylem süresi uzadığında zarar verici bir silaha dönüşmektedir (Leymann, 2011c).

Bu kavramsallaştırma sayesinde bir tipoloji geliştirilmiş ve mağdurun üzerindeki etkilerine göre beş kategoriye ayrılmıştır (Leymann, 1996).

- 1) Mağdurun iletişim olanakları üzerine etkileri (yönetim tarafından iletişim olanakları kesilir, susturulur, görevleri konusunda sözlü saldırılara maruz kalır v.b.)
- 2) Mağdurun sosyal ilişkilerini sürdürebilmesi üzerine etkileri (iş arkadaşları mağduru dışlar veya yönetim tarafından mağdur ile konuşmaları yasaklanması v.b.)
- 3) Mağdurun kişisel itibarı üzerine etkileri (Mağdur hakkında dedikodu çıkarmak, alay edilmesi, mağdurun konuşması veya etnik kökeniyle dalga geçilmesi v.b.)
- 4) Mağdurun mesleki durumu üzerine etkileri (Mağdurdan anlamsız işler istemek veya iş vermemek v.b.)
- 5) Mağdurun fiziksel sağlığı üzerine etkileri (Mağdura tehlikeli işler verilir, fiziksel saldırı, fiziksel olarak tehdit etmek veya mağdura cinsel tacizde bulunmak v.b.)

Tablo 1’de Leymann tarafından tanımlanan psikolojik taciz davranışları 5 grup altında ayrıntılarıyla verilmiştir.

Tablo1. Leymann’ın psikolojik taciz davranışları

<b>1. Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim olanaklarını etkilemek</b>	
<b>1</b>	Üstünüz tarafından kendinizi gösterme olanaklarınız kısıtlanır.
<b>2</b>	Sözünüz sürekli kesilir.
<b>3</b>	Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler, kendinizi gösterme olanaklarınız kısıtlanır.

Tablol'un devamı

4	Yüzünüze bağırlı ve yüksek sesle azarlanırsınız.
5	Yaptığımız iş sürekli eleştirilir.
6	Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
7	Telefonla sürekli rahatsız ediliyorsunuz.
8	Sözlü tehditler alırsınız.
9	Yazılı tehditler gönderilir.
10	Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir.
11	İmalar yoluyla ilişki reddedilir
<b>2. Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar</b>	
1	Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
2	Kimseyle konuşamazsınız; başkalarına ulaşmanız engellenir.
3	Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
4	Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
5	Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır
<b>3. Grup: Kişisel itibara saldırılar</b>	
1	İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
2	Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
3	Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
4	Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
5	Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
6	Bir özrünüzle alay edilir.
7	Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
8	Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.
9	Özel yaşamınızla alay edilir.
10	Milliyetinizle alay edilir.
11	Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
12	Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
13	Kararlarınız sürekli sorgulanır.
14	Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
15	Cinsel imalara maruz kalırsınız.

Tablo 1'in devamı

<b>4. Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar</b>	
1	Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
2	Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
3	Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
4	Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işlerde çalıştırılırsınız.
5	İşiniz sürekli değiştirilmektedir.
6	Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.
7	İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
8	Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
9	Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.
<b>5. Grup: Kişinin sağlığına yapılan saldırılar</b>	
1	Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
2	Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
3	Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
4	Fiziksel zarar uygulanır.
5	Doğrudan cinsel taciz uygulanır

Bu davranışların sürekli olarak ve değişik şekillerde sistematik bir şekilde yapılması psikolojik tacize neden olur. Leymann'a göre bireye yönelmiş olumsuz davranışların psikolojik taciz sayılabilmesi için "belirli bir hedefe", "en az 6 ay boyunca", "haftada en az bir kez" tekrarlanması ve psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan mağdurun durumla baş etmekte zorlanıyor olması gerekmektedir (Solmuş, 2005). Bu davranışlar farklı kişiler tarafından uygulanabilir ve hepsi aynı anda uygulanmayabilir (Ertürk, 2005).

Organizasyon ve çalışanlar düzeyinde yıkıcı etkilere sahip olan psikolojik tacizin tespiti ile ilgili yapılan çalışmalarda Leymann'ın yaptığı grupları dikkate alan 45 soruluk ölçekten başka çeşitli metotlar kullanılmıştır. Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilen 22 sorudan oluşan Olumsuz Davranışlar (NAQ-Negative Acts Question) Ölçeği ve son olarak Björkqvist ve Österman'ın geliştirdikleri 24 sorudan oluşur İşyeri Tacizi (WHS-Work Harassment Scale) ölçeği araştırmalarda kullanılan yöntemlerdir.

Leymann'ın kullandığı ölçek kadar yoğun kullanılan ve daha az soru ile psikolojik taciz davranışlarının ölçülmesini amaçlayan NAQ ölçeği aşağıdaki Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. NAQ ölçeği davranışları

No	NAQ ÖLÇEĞİ DAVRANIŞLARI
1	Çalışma ortamınızdaki herhangi biri başarınızı etkileyecek olduğuna inandığınız bilgileri sizden sakladı mı?
2	Yaptığınız işle ilgili olarak alay konusu olup aşağılandınız ya da dalga geçildin mi?
3	Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyinize göre sahip olduğunuz seviyenin altında işler yapmaya zorlandınız mı? Bu tarz işler yapmanız istendi mi?
4	Bulduğunuz alanla ilgili görev, yetki ve sorumluluklarınız kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoş gitmeyen görevlere verildiniz mi?
5	Hakkınızda asılsız söylenti ya da dedikodu çıkarıldı mı?
6	Bulduğunuz ortamda yok sayılarak dışlandığınız ya da önemsiz gösterildiğiniz oldu mu?
7	Kişiliğinize, tavrınıza, özel yaşantınıza, değerlerinize hakaret ya da aşağılama yapıldı mı?
8	İş ortamında sebepsiz olarak anlık bir öfkenin, kızgınlığın hedefi oldunuz mu? Gereksiz yere size bağırıldı mı?
9	Tehdit edilir nitelikte el kol hareketleri ile karşılaştınız mı? Ya da itilmek, yolunuzun kesilmesi gibi fiziksel davranışlara maruz kaldınız mı?
10	İş bırakmanız, işten ayrılmanız yönünde dolaylı, imalı ifadelerle karşılaştınız mı?
11	Daha önce iş ilgili yapmış olduğunuz hatalar söylenerek hatırlatıldı mı?
12	İş ortamında karşılaştığınız kişilerce görmemezlikten gelindiniz, yok sayıldınız, ya da düşmanca tepkiyle karşılaştınız mı?
13	İşiniz faaliyetleriniz, çalışmalarınız haksız yere bitmek bilmeyen bir şekilde eleştirildi mi?
14	Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmadı ve önemsenmediği olduğu?
15	Aranızda sorun yaşadığınız, problemlili olduğunuz insanların istemediğiniz şakalarına maruz kaldınız mı?
16	İşiniz gereği sizden yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız gelen işler istendi mi?
17	Sizi rencide edici ağır ithamlar, sözler ya da suçlamalar yapıldı mı?
18	Normal standartlar dışında işini abartılı bir biçimde kontrole tabi tutulup aşırı bir denetleme yapıldı mı?
19	Kanuni haklarınızı talep etmemeniz için (yıllık izin, hastalık izni, seyahat masrafları v.b.) size baskı yapıldı mı?
20	İş ortamında alay edici nitelikte konuşmalar, sataşmalar ya da iğneleyici konulara maruz kaldınız mı?
21	Üstesinden gelemeyecek olduğunuz aşırı iş yüküne maruz kaldınız mı?
22	Kötü muamele, fiziksel ya da cinsel tacize uğradınız mı?

### 1.7. Psikolojik Tacize Yönlendiren Etmenler

Psikolojik taciz davranışları başka bireylere yönlendiren ve etkileşim içinde olan beş faktörden oluşmaktadır.

- Psikolojik taciz uygulayanların psikolojisi
- Organizasyonun yapısı
- Psikolojik taciz mağdurunun kişiliği
- Anlaşmazlığa neden olacak olaylar
- Organizasyon dışı etkenler.

#### a. Psikolojik taciz uygulayanların psikolojisi

Psikolojik taciz davranışlarının nedenlerini anlamaya çalışırken psikolojik taciz uygulayanın psikolojisi ve eylemleri temel alınması gerekmektedir. Leymann'a göre insanlar kendi eksikliklerini telafi etmek için psikolojik tacize başvurur. Kendi pozisyon ve adları için duydukları korku ve güvensizlikleri psikolojik taciz davranışlarına itmektedir. Leymann, insanların psikolojik taciz davranışlarını başvurmalarının altında 4 temel nedeni görmektedir (Davenport, 2003).

- Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak: İşyerinde, çalışanlar oluşturduğu gruplarda bu dürtüyü harekete geçiren sözcükler "Kabul etmiyorsa gitsin" şeklindedir. Bu kişiler göre ancak grupta herkes aynı görüşü paylaşıyorsa güçlü bir gruptan söz edilebileceğine inanırlar.

- Düşmanlıktan hoşlanmak: İnsanlar hoşlanmadıkları kişilerden kurtulmak için psikolojik tacize başvururlar. Üst, ast veya eşit statüde çalışanların kişisel hoşnutsuzlukları nedeniyle bu sürece başvurabilirler. Organizasyon hiyerarşisinin neresinde olduklarının önemi yoktur.

- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı: Bazı psikolojik tacizciler yaptıkları davranışların sonucu olan eziyetten haz duyarlar. Bu kişilerin amaçları mağdurdan kurtulmak değildir.

- Önyargularını pekiştirmek : İnsanlar çeşitli ırksal, etnik ve sosyal yapılardan gelmektedir. Farklı bir yapıdan gelen kişileri sadece bu farklılıklarından dolayı sevmedikleri ve bu nedenden dolayı bu kişilere psikolojik taciz davranışlarına uygulayabilirler.

Ayrıca kötü kişilik, görevlerinin vermiş olduğu güçle kendilerine verilmiş ilahi bir hak sananlar, şişirilmiş özdeğer, narsist kişilikte psikolojik tacizcilerin diğer özellikleri olabilmektedir.

Şişirilmiş özdeğer, bazı astların iyi şöhretinden veya daha yaşlı ve deneyimli birinin onların itibarını elinden alacakları düşüncesiyle kendilerini baskı altında hissederler. Bu düşünce ile kendi pozisyonlarını korumak için diğer kişilere psikolojik taciz uygular ve onları değersizlermiş gibi göstermeye çalışırlar.

Narsist kişilik ise Amerikan Psikiyatri Cemiyeti teşhis el kitabına göre, klinik olarak sosyal özürsüz olan ve kendini korktuğu kişileri kontrol altına almak için elinde bulunan yetkileri kullanan ve bu durumun kabul edilmesi gerektiğini düşünen kişilere denilir. (Çakır, 2006)

Kendilerine bekledikleri hayranlık ve taktiri göstermeyenlere karşı acımasızlardır. Bu kişiler; hafife alınır, eleştirilir veya yenilgiye uğrattılır ise aşırı öfke, öç alma duygusu ve kırgınlık hissederler. Özel kişiler olduklarına inandıklarından ancak kendileri gibi özel ve üstün olan kişilerin kendilerini anlayacağına inanır ve bu kişileri arkadaş olarak seçerler. (Tınaz, 2006)

## b. Organizasyonun Yapısı

Psikolojik taciz her türlü işyeri ve kuruluşta rastlanabilecek bir olgudur. Aşağıda organizasyondan kaynaklanan ve psikolojik taciz yol açan bazı etmenleri incelenecektir (Davenport, 2003)

➤ **Kötü Yönetim:** Davenport'a göre kötü yönetimin unsurları şunlardır;

- Aşırı derecede sonuca yönelik bir yaklaşım sergilemek
- Fazlasıyla hiyerarşik bir yapı.
- Saydamlık politikasının olmaması.
- Yetersiz iletişim.
- Yetersiz sorun çözme yeteneği, etkisiz çatışma yönetimi ve şikayet prosedürlerinin yeterli olmaması.



- Zayıf liderlik.
- Günah keçisi anlayışının yaygın olması.
- Ekip çalışmasının yetersiz olması ya da olmaması.
- Farklılık bilincinin olmaması.

➤ Yoğun Stresli İşyeri: Üretim baskısının yüksek olduğu işletmelerde beklentilerin karşılanamaması durumunda her kademedeki psikolojik taciz davranışları gözlemlenebilir. Yönetimin yöneticilere baskısı nedeniyle yöneticilerin astlara veya baskı ortamından sorumlu olduğunu düşündükleri yöneticilere astlar tarafından psikolojik taciz davranışları uygulanabilir.

➤ Yöneticilerin inanmaması: Psikolojik tacizin işletmelerde yaygın bir sendrom olduğunu ve ne yapmaları gerektiğini bilmedikleri için işletme yöneticilerinin psikolojik tacize inanmamaları ve bunu yok saymaları bu davranışlarının devamına neden olur.

➤ Ahlak dışı Uygulamalar: İşletmelerde kanunlara uygun olmayan işlemlerin yapılması, müşterileri ve çevreyi tehlikeye atan uygulamaların yapıldığının işgörenler tarafından öğrenilmesi bu kişilere psikolojik taciz davranışlarının yönelmesine sebep olur.

➤ Yatay Organizasyon: Bu tür organizasyonlarda maddi çıkar ve yükselme hırsı içinde olan kişiler diğer çalışanların şansını azaltmak ve onların huzurunu bozmak için psikolojik taciz davranışları maruz kalırlar.

➤ Küçülme, Yeniden Yapılanma ve Şirket Evlilikleri: İşletmelerin mali durumları ve gelecek stratejileri gereği küçülmeye, birleşmeye veya yeniden yapılanma sürecine girebilir. Bu işin dikkatlice yapılmaması durumunda psikolojik tacize sebep olabilir. Kendi işini kaybetmekten korkanlar, mevkileri için savaşımlara çalışırlar. Kendi çıkarları için başkalarına psikolojik taciz uygulayarak o kişinin işten ayrılmasını sağlarlar.

➤ Monotonluk: Devamlı olarak aynı şeylerin yapıldığı yeniliklerin, yeni fikirlerin olmadığı işletmelerde can sıkıntısı gidermek ve biraz heyecan yaşamak için psikolojik taciz davranışlarına başvurulabilir (Çakır, 2006).

### c. Psikolojik tacize uğrayanların kişiliği, psikolojisi

Psikolojik taciz literatüründe buna yönelik elde edilmiş bir bulgu mevcut değildir. Leymann, insanların psikolojik tacize maruz kalmadan önceki durumunu inceleyebilecek bir araştırma yönteminin bulunmadığını belirtmektedir.

Devanport'a göre mağdurun zeka, yeterlilik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve işlerine kendilerini adama gibi özelliklere sahiptir. Bu kişilerden elde edilen bulgulara göre insanlar psikolojik taciz davranışlarına çok değişik şekillerde tepki vermektedirler. Psikolojik taciz davranışlarının üstesinden kendi güçlerine ve iç kaynaklarına başvurarak başarıyla üstesinden gelebilmektedirler (Çakır, 2006).

### d. Bir anlaşmazlığa neden olacak olaylar

Çoğunlukla bu gibi durumlar ilgisiz görünen olaylarda söz konusu olur. Bu anlaşmazlık durumunun nedeni; iş yönetimi, kabalık, rahatsız etmek, yeni bir yönetici veya iş arkadaşı olabilir. Bu olaylar psikolojik taciz olgusunu harekete geçirir. Anlaşmazlığın sebebinin belirlenememesi ve çözüme kavuşturulamaması sonucunda anlaşmazlık şiddetlenerek devam eder. Anlaşmazlıkları bastırıcı şirket kültürü veya bu gibi konuları işbirliği içinde çözülmesine yanaşmayan şirket yöneticisi sebep olabilir (Davenport, 2003).

## 1.7. Psikolojik Tacizin Etkileri

Psikolojik taciz davranışlarının organizasyonlarda yer alan insanlara etkileri ve bu etkilerin sonucunda dolaylı olarak organizasyonu, aileleri ve toplumu etkilenmesi söz konusudur.

### 1.7.1. Psikolojik Tacizin Bireye Etkileri

Davranış bilimcilere göre kişisel veya örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer kişilerle iyi ilişkiler kurmakla mümkün olduğunu belirtmektedirler. Çalışanın işini sevmesi çalışma şartlarından hoşnut olması ve örgüt içindeki iletişim, çalışanların hem kişisel hem de örgütsel başarıyı getirecektir.

Psikolojik taciz mağdurları yoğun stres kaynaklı sağlık sorunları yaşamaktadır. İşyerinde duygusal taciz ve travma enstitüsü merkezinin 2003 yılı verilerine göre; çalışanların %76'sı da çeşitli anksiyete bozuklukları , %71'inde uyku bozuklukları, yine %71'inde dikkat kaybı, %47'sinde travma sonrası stres, %39'unda depresyon ve %32'sinde panik atak sendromu görülmüştür. Ayrıca stresin birey üzerinde yarattığı biyolojik değişiklikler sonucu kalp hastalıklarına yakalanma riski yüksek olarak bulunmuştur ( Sezerel, 2007 ).

### 1.7.2. Psikolojik Taciz Organizasyona Etkileri

Organizasyonların içindeki ekip çalışması ve birliktelik ruhu sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasını engellemesiyle, organizasyonun saygınlığının ve adının kirlenmesi, acımasız rekabet ortamında kaçınılmaz bir sondur (Tınaz, 2006).

A.B.D.'de yapılan bir araştırma sonuçlarına göre çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz sonucunda organizasyonun uğradığı zaman kaybı ve verimlik gibi sebeplerin toplam maliyetinin 180 milyon dolara mal olduğu tahmin edilmektedir. Çalışanların sağlık sorunları organizasyona ek maliyetler getirmektedir (Ertürk, 2005). Aşağıdaki Tablo 3'de bireye, aileye, organizasyona ve topluma maddi-manevi yönden zararları verilmiştir. (Davenport, 2003)

Tablo 3. Psikolojik tacizin etkileri

Psikolojik Tacizin Psikolojik ve parasal Maliyetler		
Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Parasal Maliyetler
Bireysel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres</li> <li>• Duygusal rahatsızlıklar</li> <li>• Fiziksel rahatsızlıklar</li> <li>• Kazalar</li> <li>• Sakatlıklar</li> <li>• Tecrit edilme</li> <li>• Ayrılık acıları</li> <li>• Mesleki kimlik kaybı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İlaçla ayakta tedavi</li> <li>• Terapi</li> <li>• Doktor faturası</li> <li>• Hastane faturaları</li> <li>• Kaza masrafları</li> <li>• Sigorta primleri</li> <li>• Avukat ücretleri</li> <li>• İşsizlik</li> </ul>

Tablo 3'ün devamı

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arkadaşların kaybı</li> <li>• İntihar / Cinayet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kapasite altı çalıştırılma</li> <li>• İş arama</li> <li>• Taşınma</li> </ul>
<b>Aileler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Çaresiz kalma acısı</li> <li>• Karmaşa ve çatışmalar</li> <li>• Ayrılık veya boşanma acısı</li> <li>• Çocuklara etkileri</li> <li>• Ayrılma veya boşanma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ailelerin gelir kaybı</li> <li>• Ayrılma veya boşanma masrafları</li> <li>• Terapi</li> </ul>
<b>Organizasyona</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlaşmazlıklar</li> <li>• Hastalıklı şirket kültürü</li> <li>• Düşük moral</li> <li>• Kısıtlanmış yaratıcılık</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hastalık izinlerinin artması</li> <li>• Yüksek personel hareketi maliyeti</li> <li>• Düşük verim</li> <li>• Düşük iş kalitesi</li> <li>• Uzmanlık kaybı</li> <li>• Çalışanlara tazminat ödemeleri</li> <li>• İşsizlik maliyeti</li> <li>• Yasal işlem ve dava masrafları</li> <li>• Erken emeklilik</li> <li>• Yükselen personel yönetim maliyetleri</li> </ul>
<b>Topluma</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutsuz bireyler</li> <li>• Politik kayıtsızlık</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sağlık ve sigorta masrafları</li> <li>• Kamu yardım programlarına taleplerin artması</li> <li>• Zihinsel sağlık programlarına taleplerin artması</li> <li>• İşsizlik veya kapasite altı çalışmadan doğan vergi kaybı</li> <li>• Malulen emeklilik taleplerinin artması</li> </ul>

### 1.8. Psikolojik Tacizle Mücadele Yöntemleri

Psikolojik taciz başladığında ve ileri evrelere ulaştığında bireye topluma ve organizasyona verdiği zararlarla mücadeleye geç kalınmış demektir. Psikolojik tacize mücadeleye destek verecek iki önlemden söz edilir. Bunlar önlem alma ve bilgilendirmedir. Psikolojik tacizle mücadelede en önemli husus mağdurun kendisi kadar işveren, iş arkadaşları ve toplumun bu durumun önemini farkına varmalarıdır (Tınaz, 2006).

Leymann'a göre psikolojik tacizle mücadelede hangi yöntemlerin seçileceği konusunda önemli olanın psikolojik tacizin hangi aşamada olduğunun tespit edilmesidir. Bu tespit edildikten sonra psikolojik tacizin önüne geçme, mağduru rehabilite etme ve durdurma yöntemleri uygulanabilir (Leymann, 2011d).

Organizasyonda psikolojik tacizin var olup olmadığı konusunda yardımcı olacak ve yöneticilerin bunu anlamalarına sağlayacak bir kaç soru sormaları ve bu sorulara aldıkları cevapların çoğu evet olması durumunda psikolojik taciz teşhis edebilirler. ( Kirel, 2007)

- Örgütte bir sorun çıktığında, sorumluluk hep aynı kişiye mi yükleniyor?
- Önemli görevleri üstlenen çalışanlarda ani işten ayrılmalar var mı?
- Genel olarak işgücü devir hızı yüksek mi?
- Çalışanlar sık sık izin kullanıyorlar mı?
- Örgütte çalışanlarda genel olarak bir mutsuzluk gözleniyor mu?
- Bugün sorun çıkardığı düşünülen çalışanın daha önceki performansı yüksek miydi?
- Özellikle yöneticiler buldukları mevkii için yeteneksiz ve deneyimsiz mi?
- Çalışanlar arasında iletişim ve işbirliği eksikliği var mı?

Yukarıdaki sorular, yöneticilerin psikolojik tacizi fark etmelerinde yardımcı olacaktır.

### 1.8.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Psikolojik taciz sonucu kişi kendine güvenini kaybetmeye başlar. Her şeyden kendisini sorumlu tutar. Bu duruma düşmüş kişiler psikolojik tacize karşı direncini artırmaları gerekmektedir. Bunun için aşağıdaki tavsiyeleri uygulayabilirler (Tutar, 2011 ).

- Öz saygının Geliştirilmesi: Mağdur ne kadar kendi olabiliyorsa, psikolojik tacize karşı koyma yeteneği o oranda yüksek olacaktır.
- Denge Bölgeleri Oluşturmak: Her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı, mağdurun kendini güven ve esenlik içinde hissettiği bir ortamdır. Denge bölgesi, mağdurun istemediği değişimlerin olmadığı veya çok sınırlı olduğu güvenilir bir limandır.
- Mesleki Nitelikleri ve Becerileri Geliştirmek: Mağdurun psikolojik gerilimi azaltmasının bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri, mümkün olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir. Mağdurun kendisine duyduğu güven ve özsaygısını yükseltecek ve özgüveni yüksek kişi her tür gerilime karşı daha yüksek direnç gösterecektir.
- Ruh sağlığını korumak
- Algılama stratejilerini güçlendirmek
- Değerleri açıklamak: Kişisel değerlerin bilincine varmak ve yaşamın bu değerlerle doğal bir uyum içinde olduğundan emin olmak, psikolojik tacize karşı direnç göstermede etkin bir yoldur. Mağdur değerleri nedeniyle bu davranışlara maruz kaldığını unutmamalıdır. Mağdur kendini kurtaracak en güçlü silahın, sahip olduğu değerleri olduğunu bilmelidir.

### 1.8.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Örgütsel mücadelede psikolojik tacizin oluşmasına zemin yaratacak etkenlerin örgüt içinde bulunmaması, varsa da belirlenip gerekli düzeltmelerin yapılması gerekir. Bir örgütte psikolojik tacizi önleyecek ortamı oluşturmak için uygulanabilecekleri önlemlerin bazıları şunlardır (Tayyar, 2008 ).

- Örgütün amaçlarını ve çalışanlara nasıl davranacağını açıklayan bir hedef belirlemelidir. Bütün çalışanlara aynı mesafede yakın olan örgüt kültürü belirlemelidir.
- Örgütün yapısında açıkça tanımlanmış raporlama düzeyleri olmalıdır.
- İş tanımları; görev ve sorumluluklar şeklinde tanımlanmış olmalıdır.
- Personel politikaları; beklenen davranışları ve ahlak standartlarını da içeren, kapsamlı, kalıcı ve yasal olmalıdır.
- Disiplin konuları; hızlı, tarafsız ve kalıcı nitelikte olmalıdır.
- Çalışanlar da örgütün hedef ve amaçlarını benimsemiş ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda bilinçlendirilmeliler. Çalışanların duygusal taciz sürecinin ilk belirtilerini anlayabilmeleri için bu duruma karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir.
- Örgütün işe alım politikasında, işe yeni girenler sadece teknik özelliklerine göre değil, çeşitli durumlarla başa çıkabilme, sorun çözebilme ve kendi kendini yöneten bir ekip içinde çalışabilme gibi niteliklerle duygusal zekaları da göz önüne alınarak seçilmiş olmalıdır.
- İş eğitimi ve personel gelişimi; bütün çalışanlar için çok önemli ve değerlidir. Eğitimde teknik bilgiler ile birlikte insan ilişkilerine de önem verilmelidir.
- Örgütün iletişimi açık, dürüst ve zamanında olmalıdır.
- Örgütün hedeflerine ulaşmasında personel katılımını mümkün olan en üst düzeye çıkaracak yapılar olmalıdır.
- Her düzeydeki sorunu çözebilmek için bir mekanizma olmalıdır. Sorunun gerçekten çözülüp çözülmediği örgütün ilgili birimi tarafından takip edilmelidir ki çözülmemiş sorunların psikolojik tacize dönüşmesi böylece engellensin.
- Örgütte çalışanlara yardımcı olacak program olmalı veya davranışsal risk tayini ve yönetimini içeren eşdeğer bir program bulunmalıdır.

### **1.9. Psikolojik Taciz ve Hukuk**

Psikolojik taciz dünyanın bir çok ülkesinde suç sayılmakta ve bu ülkelerin mevzuatlarında açık bir şekilde yer bulmuştur. Özellikle İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya psikolojik tacizi hukuki olarak tanımlanmış ve ağır yaptırımlara bağlamıştır (Tayyar, 2008). Ülkemizde ilk düzenleme 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nun 417.

maddesi psikolojik taciz olarak Türkçeleştirilerek “mobbing” kavramını düzenlemiştir. Ancak psikolojik taciz ile ilgili esaslı bir düzenlemenin İş Kanunu’nda yer alması gerekmektedir. İş Kanunun’da açıkça yer almamasına rağmen bu konuda açılmış davalar ve Yargıtay’ın onayladığı tazminat cezaları mevcuttur.

### **1.9.1. Borçlar Kanunu Açısından Psikolojik Taciz**

6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu 417. maddesinde; işveren, 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 yükümlü olduğu belirtilmiştir. Maddenin ikinci fıkrası işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğunun da altını çizilmiştir. Son olarak ise üçüncü fıkrada işverenin 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 tabi olduğundan bahsedilmiştir (URL-2, 2011).

### **1.9.2. İş Kanunu Açısından Psikolojik Taciz**

Bir davranışın psikolojik taciz sayılabilmesi için belli bir zaman boyunca sürekli olarak yapılması gerekmektedir. İşverenlerin bu davranışları çalışanların işten ayrılmasına sebep olmaktadır. Firmaların ekonomik açıdan problem yaşadıkları dönemlerde maliyetleri azaltmak isterler. Bu sebeple yöneticiler psikolojik taciz davranışlarına başvurarak çalışanları kendi arzuları ile işten ayrılmaya zorlayıp çeşitli yasal ödemelerden kurtulmak isterler (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

4857 sayılı iş kanununda hukuki anlamda psikolojik taciz kavramını tanımlayan herhangi bir madde bulunmamaktadır. Ancak psikolojik taciz kapsamında değerlendirebileceğimiz hükümler bulunmaktadır.



İşyerinde uygulanan taciz cinsel tacizle sınırlı ve bu konu ile ilgili (24 ve 25) iki madde bulunmaktadır. İş kanununun 24 maddesinde sayılan hallerde iş akdinin süresi belli olsun veya olmasın çalışanların iş akdini feshedebilmektedir (Erdoğan, 2010).

24. Maddenin 2. Bendinde “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı psikolojik taciz açısından önemlidir. Bu maddede “

- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa...”

Bu şekilde psikolojik tacize uğrayan çalışanlar bu maddeler gereğince iş akdini feshetme hakkına sahip olacaklardır.

25. Madde;

“

- İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84’üncü maddeye aykırı hareket etmesi.” şeklindedir.

İşverenin bu sebeplerle çalışanın iş akdini feshetme hakkı olduğu anlaşılabilir.

Sağlığı ve güvenliği gözetme borcu iş kanununun 77. maddesinde yer almaktadır. Bu madde “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler. İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya

buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.” şeklindedir.

Bu maddeye göre işveren çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini yönelik tedbirler almak zorundadır. İşçinin sağlığını koruma yükümlülüğü, fiziksel ve ruhsal sağlığını kapsamaktadır. Bu hükümler işçinin kişiliğine saygı gösterme ve işçinin kişiliğini korumayı kapsar. Ayrıca işçinin dışlanmaması ve diğer çalışanlarla ilişkisini bozacak her türlü işveren davranışı işçinin kişilik haklarına haksız müdahale olarak değerlendirilebilir (Erdoğan, 2010).

Ayrıca İş Kanununun 5. maddesi ” İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” şeklindedir. Bu hükme aykırı davranış bulunan işçinin; dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği belirtilmiştir.

### **1.9.3. Türk Ceza Kanunu Açısından Psikolojik Taciz**

Psikolojik taciz; sistemli, sürekli ve kasıtlı yapılan davranışlardır. Bu davranışlarla mağdurun saygınlığına, güvenilirliğine, kişiliğine sistematik ve sürekli saldırılıp mağdurun bu durumu kabullenmesi sağlanır. Psikolojik taciz uygulayan kişilere maddi ve manevi unsurları bakımından Türk Ceza Kanununun; 96, 106, 117, 123, 125, 134 maddeleri kapsamında kamu davası açılması ve bu maddeler uyarınca bu kişilerin cezalandırılması istenebilmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

#### **1.9.3.1. Eziyet Suçu (TCK m.96)**

Bu madde: “Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur. ” şeklindedir. İşyerindeki çalışana yapılan, ruhsal yönden acı veren eylemler; çalışanın onuruyla bağdaşmayan, onu aşağılayan, küçük düşüren, önemsiz hissettiren v.b. davranışlar eziyet suçunu oluşturabilir. Önemli olan nokta suçun sistematik olarak bir süreç içinde işlenmesidir.

### 1.9.3.2. Tehdit Suçu (TCK m.106)

Bu madde: “Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikâyeti üzerine, altı aya kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur.” şeklindedir.

İşveren; çalışana işten çıkarma veya başka bir kötü sonuçla karşılaşacağını sürekli söyleyerek bu suçu işlemiş olabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus işverenin davranış ve sözlerinin uyarı niteliği taşıyıp taşımadığıdır. Uyarı mahiyetindeki söz ve davranışlar bu kapsamda değerlendirilemez.

### 1.9.3.3. İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu (TCK m.117)

Bu madde: “Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir. Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir. Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir. Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.” şeklindedir.

Bu madde ile bireyin cebir ve şiddetten uğramadan çalışabilmesidir. Maddeden anlaşıldığı üzere; işveren, çalışmanı düşük ücretle , kötü koşullarda veya başka bir bölüme göndererek bu koşullarda çalıştırmaya zorlarsa suç işlemiş sayılabilir ( Özkul ve Çarıkcı, 2010 ).

#### 1.9.3.4. Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma Suçu (TCK m.123)

Bu madde: "Sırf huzur ve sükununu 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." şeklindedir.

Kişilerin huzurunu bozacak; telefonla rahatsız etme, kötü davranışlarda bulunma, istenmeyen sözler söyleme, alay etme, kişileri rahatsız edecek şekilde notlar yazma v.b. davranışlar huzur ve sükunu bozma olarak kabul edilmektedir. Bu gibi davranışlarla psikolojik taciz uygulayan kişiler suç işlemektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

#### 1.9.3.5. Hakaret Suçu (TCK m.125)

Bu madde: "- Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilâl ederek işlenmesi gerekir.

- Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi hâlinde, yukarıdaki fıkırdaki belirtilen cezaya hükmolunur.
- Hakaret suçunun;
  - Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,
  - Dinî, siyasî, sosyal, felsefî inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,
  - Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, işlenmesi hâlinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz." şeklindedir.

Suçun işleniş şekli; yazıyla, sözle vb. herhangi bir yolla işlenebilir. İşverenin işgörenin şerefine yönelik kötü sözler sarf etmesi veya yüz mimik hareketlerinde bulunması psikolojik taciz davranışı sergilemiş olur. Bu maddeye dayanarak cezasız bırakılmayıp olayın özelliğine göre adli para cezası veya hapis cezasına çarptırılmaktadır (Özkul ve Çarıkçı, 2010).

### 1.10. Orman Ürünleri Sanayi Sektörü Hakkında Genel Bilgiler

Orman Ürünleri Sanayi Sektörü ormanlardan elde edilen hammaddenin özelliklerine göre yarma, kesme, biçme, soyma, yongalama veya liflerine ayırma işlerine tabi tutulup yapıştırıcı madde kullanarak veya kullanmaksızın presleme, buharlama, kurutma, emprenye etme ve benzeri işlemlerle odunun yapısını değiştirerek yarı mamul veya mamul mal üreten, gerektiğinde birinin mamulünü hammadde olarak kullanarak üretim yapan bir sanayi koludur.

Üretimde üçayaklı bir yapı Sanayi, Hizmet ve Ticaret işletmelerinden oluşmaktadır. Orman Ürünleri Sanayi Sektörü, sanayi yapılanması içerisinde yer alan madencilik, enerji ve imalat sanayi gruplandırması içerisinde imalat sanayisinin alt sektörlerinden biridir. Çoğunlukla küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmaktadır (Akyüz, 2000).

Bu sanayi sektörü iki ana grupta toplanmaktadır.

- Birincil İmalat Sanayi: Odunu doğrudan hammadde olarak kullanan sanayi işletmeleri bu grupta yer almaktadır.

- Bıçkı Sanayi: kereste, Ambalaj vs.
- Levha Sanayi: Kaplama, Kontrplak, Yonga Levha, Lif Levha vs.
- Kağıt Hamuru ve Kağıt Sanayi

- İkincil İmalat Sanayi: Bu grup birincil imalat sanayisinin ürettiği mamulleri hammadde olarak kullanır. Bu ürünleri işleyerek parke, doğrama, mobilya, prefabrik inşaat elemanları vb. ürünleri üreten sanayi dalları ikinci imalat sanayisi içinde yer alır (Yıldırım, 2006).

19. yüzyılının sonlarına kadar Orman Ürünleri Sanayi Sektörü çok yavaş bir gelişme göstermiş bıçkı sanayisinde su ve el hızarları kullanılmıştır. İlk tesis bu yüzyılın sonlarında yapılmıştır. İlk kereste fabrikası İstanbul'da kurulmuş ve 20. yüzyılda da sayıları hızla artmıştır. 1963 yılında planlı dönemin başlamasıyla birlikte Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe hızlı bir gelişme başlamış, tüm teknolojiler ülkemize getirilmiştir (Özcan, 1991).

2005 yılında yapılan bir çalışmada 1-9 kişi çalıştıran imalat sanayisinde yaklaşık 200 bin işyerinin olduğu ve bu işyerlerinde 500 bin kişinin istihdam edildiği belirtilmiştir. Bu işyerlerinin yaklaşık 51 bini Orman Ürünleri Sanayi sektörü firmasıdır. Bu işyerlerinde çalışanlar imalat sektöründe çalışanların %6,3'ünü oluşturmaktadır. Emek yoğun bir sanayi

sektörü Orman Ürünleri Sanayi, ürettiği katma değer tüm imalat sektörün %2'si kadardır.  
(Gedik, 2010)

## 2. YAPILAN ÇALIŞMALAR

### 2.1. Materyal

Araştırma evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren Orman Ürünleri Sanayi Sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe çalışan sayısını belirlemek için yapılan araştırmalar sonucunda çok sayıda kuruluşun yayınladığı verilere ulaşılmıştır. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (2010), Mobilya Sanayicileri Derneği (MOSDER-2008) ve Oluklu Mukavva Sanayicileri Derneği (OMÜD-2009) verilerinin güncel ve güvenilir olması sebebiyle araştırmada bu kurumlara ait verilerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kayıtların incelenmesi sonucunda Orman Ürünleri Sanayisinde çalışanların sayısının 172.682 kişi olduğu hesaplanmıştır.

### 2.2. Yöntem

Literatürde psikolojik taciz olgusunu tespit etmek için kullanılan geçerliliği kanıtlanmış 3 ölçek vardır. Bunlar;

- Leymann’ın olumsuz davranışlar ( LIPT ) ölçeği ( 45 Soru ),
- Einarsen ve Raknes tarafından geliştirilen olumsuz davranışlar (NAQ-Negative Acts Question) ölçeği ( 22 Soru ),
- Björkqvist ve Österman’ın geliştirdikleri işyeri tacizi ( WHS- Work Harassment Scale) ölçeğidir ( 24 Soru ).

Bu objektif yöntemlerden herhangi birini kullanarak çalışanların Psikolojik taciz davranışlara maruz kalma sıklıkları ölçülebilmektedir. Yapılan literatür incelemesi sonucunda araştırmanın olumsuz davranışlar bölümünde NAQ ( Negative Acts Question) Ölçeğinin güncellenmiş versiyonu olan ve olumsuz davranışlar anketinin revize (NAQ-R =Negative Acts Questionnaire - Revised) edilmiş versiyonun kullanılmasına karar verilmiştir (Einarsen, 2009).

Çalışanların son 6 ay içerisinde ne sıklıkla psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıkları sıklık düzeyini ifade edebilmeleri için ”Asla yapılmadı, 6 aylık sürede çok nadir,

her ay en az bir kez, her hafta en az bir kez, her gün en az bir kez” şeklinde beşli likert ölçeği kullanılarak belirlenmiştir.

Araştırma ile ilgili verilerin toplanması için kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma sıklıkları, son bölümde ise çalışanların bu davranışlara iş ortamında rastlama sıklıkları, bu davranışların kimler tarafından uygulandığı ve bu davranışlardan nasıl etkilendikleri sorulmuştur. Araştırmada kullanılan anket Ek-1’de verilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan NAQ-R ölçeğine ait güvenilirlik düzeyine ilişkin sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı gibi güvenilirlik düzeyi Cronbach's Alpha değeri 0,973 yüksek bir değer çıkmıştır. Ayrıca soruların Cronbach's Alpha değerlerine bakıldığında herhangi bir sorunun çıkartılmasının anket güvenilirliğini etkilemeyeceği görülmüştür.

Tablo 4. Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Unsur Sayısı
,973	22

Araştırmanın uygulanacağı Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe örnek büyüklüğünün belirlenmesi için 172.682 çalışan evreninde 96 kişinin seçilmesine karar verilmiştir. Karar aşamasında aşağıdaki örneklem formülünden yararlanılmıştır.

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{(N \cdot D^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q)} \text{ (İslamoğlu, 2002)}$$

Burada;

N: Evren

n: Örneklem büyüklüğü,

Z: Güven katsayısı (%95’lik güven katsayısı, 1,96 alınmıştır.)

P: Ölçmek İstedığımız özelliğin evrende bulunma ihtimali çalışmamızın çok amaçlı olmasından dolayı %50 alınmıştır.



Q: 1-P ve

D: Kabul edilen Örnekleme hatası %10 alınmıştır.

Yapılan hesaplamalar sonucunda örneklem büyüklüğü;

$$n = 1,96^2 \cdot 172682 \cdot 50 \cdot 50 / ( 172682 \cdot 10^2 + 1,96^2 \cdot 50 \cdot 50 )$$

$$n = 1658437928 / 17277804$$

$$n = 95,98$$

n= 96 çalışan olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın daha güvenilir sonuçlar vermesi amacıyla mümkün olan en fazla sayıda çalışana uygulanmasına karar verilmiştir. Araştırmanın güvenilirliği için fabrikalar farklı illerde ve Orman Ürünleri Sanayi Sektörünün farklı iş kollarında rastlantısal olarak seçilmiştir. Fabrika yönetimlerinden alınan izinler sonucunda çalışanlara; yüz yüze görüşme veya kapalı zarf uygulaması ile anket formlarının doldurulması sağlanmıştır. Anket formlarına verilen cevapların incelenmesi sırasında eksik doldurulmuş veya geri dönmeyen formlar olduğu belirlenmiştir. Eksik doldurulan anket formları çıkartıldığında geriye 323 adet anket formu kalmıştır. Araştırma sonuçları 323 çalışanın anket formundan elde edilmiştir.

### 2.2.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmamızın amacı son altı aylık süre zarfında çalışanların mesai arkadaşları tarafından psikolojik taciz davranışlarına maruz bırakılarak psikolojik taciz mağduru olup olmadıkları ve bunu etkileyen faktörlerin neler olduğudur. Araştırmanın temel problem cümlesini test etmek için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

- Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların cinsiyetine göre;

**H1a.** Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H1b.** Kişiyile ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H1c.** İşle ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H1d.** Ortamla ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

- Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların medeni durumuna göre;

**H2a.** Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H2b.** Kişiyile ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H2c.** İşle ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H2d.** Ortamla ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

- Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların yaşlarına göre;

**H3a.** Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H3b.** Kişiyile ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H3c.** İşle ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H3d.** Ortamla ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

- Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların eğitim seviyelerine göre;

**H4a.** Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H4b.** Kişiyile ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H4c.** İşle ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H4d.** Ortamla ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

- Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların hizmet sürelerine göre;

**H5a.** Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H5b.** Kişiyile ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H5c.** İşle ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

**H5d.** Ortamla ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma düzeyleri arasında farklılık vardır.

Araştırma verilerinin incelenmesi için SPSS 18.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde demografik özelliklere sayısal kodlar verilerek SPSS programına girilmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerin demografik özelliklerini bu program yardımıyla değerlendirerek tanımlayıcı istatistik (frekans, ortalama, standart sapma vb.) veriler elde edilmiştir.

İkinci bölümdeki cevaplara 1'den 5'e kadar sayısal değerler verilmiştir. Yani "Asla Yapılmadı" şıkkı "1", "6 aylık sürede çok nadir" şıkkı "2", "Her ay en az bir kez" şıkkı "3", "Her hafta en az bir kez" şıkkı "4", son şık olan "Her gün en az bir kez" şıkkına ise "5" puan olarak programa girilmiştir. 1'den 5'e doğru yaklaştıkça psikolojik taciz davranışları artmaktadır. İkinci bölümdeki veriler güvenilirlik testi ve faktör analizine tabi tutulmuştur.

### **2.2.2. Faktör Analizi**

Faktör analizinin başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz tekniğine verilen genel bir isimdir. Diğer bir ifade ile faktör analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel faktörlerin (ilişkinin yapısının) ortaya çıkarılarak araştırmacı tarafından veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin daha kolay anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (URL-4, 2010).

### 2.2.3. Farklılık Analizi

İlk bölümdeki demografik özelliklere göre ikinci bölümdeki psikolojik taciz davranışları arasındaki ilişki, farklılık analizleri ile irdelenecektir. Bu analizler, iki ve daha fazla grup arasındaki farklılıkların incelemesine yönelik olan istatistiksel analiz teknikleridir. Verilerin özelliklere bağlı olarak farklılıkları incelemeye yönelik analiz tekniklerini parametrik ve parametrik olmayan analiz teknikleri olmak üzere ikiye ayırılır. Verilerin yapısına uygun analiz türünün seçilmesi gerekmektedir.

Tablo 5. Farklılık analizi teknikleri

Parametrik Analiz Teknikleri	Parametrik Olmayan Analiz Teknikleri
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tek Grup T-Testi</li> <li>• İki Bağımsız Grup T-Testi</li> <li>• İlişkili Grup T-Testi</li> <li>• ANOVA ve Oneway ANOVA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mann Whitney U Testi</li> <li>• İşaret Testi</li> <li>• Wilcoxon İşaret Testi</li> <li>• Wald Wolfowitz Sıra Testi</li> <li>• Kolmogorov Smirnov (K-S) Testi</li> <li>• Friedman Testi</li> <li>• Kruskal-Wallis Testi</li> </ul>

Parametrik testleri kullanabilmek için veri sayısının 30'dan fazla olması gerekmektedir. Ayrıca araştırmada elde edilen verilerin normal dağılım göstermesi ve homojen olması gerekmektedir. Bu şartlardan herhangi birini veri seti taşıyamıyorsa parametrik olmayan (Non-Parametrik) test yöntemlerini kullanmak gerekmektedir.

Bu çalışmada elde edilen veriler normal dağılıma uymadığı için parametrik olmayan Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır.

Mann Whitney U testi parametrik testler olan t testlerine karşılık gelmektedir. Bu testte verilerin dağılımı konusunda herhangi bir şart olamamakla beraber sadece verilerin tesadüfi toplanmış olması gerekmektedir. Bu test yardımıyla bağımsız iki grubun aynı dağılıma sahip ana kitlelerden geldiği hipotezi test edilmektedir

Kruskal-Wallis testi iki veya daha fazla örnek kitlenin aynı dağılıma sahip ana kütlelerden gelip gelmediğini test etmek için kullanılan bir yöntemdir. İki gruba ait verileri dağılımı karşılaştırarak farklılık analizi yapmaktadır. Uygulama olarak Mann Whitney U testine benzerdir ancak Kruskal-Wallis testi 3 veya daha fazla grubun karşılaştırılmasında kullanılır (Altunışık v.d, 2010).

### 3. BULGULAR VE TARTIŞMA

#### 3.1. Çalışmaya Katılanlar Hakkında Genel Bilgiler

Araştırmaya Orman Ürünleri Sanayisi sektöründe çalışan 323 kişi katılmıştır. Anket çalışmamıza katılan çalışanların bazı demografik özelliklerine ait frekans dağılımları aşağıdaki Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya katılan çalışanlar hakkında genel bilgiler

Çalışanlara Ait Bulgular		Frekans	Yüzdeler
Cinsiyet	Erkek	285	88,2
	Kadın	38	11,8
Yaş	18-30 Arası	154	47,7
	31-40 Arası	130	40,2
	41 ve Üzeri	39	12,1
Medeni Durum	Evli	210	65,0
	Bekar	113	35,0
Eğitim Seviyesi	İlkokul	84	26,0
	Ortaokul	53	16,4
	Lise	104	32,2
	Üniversite	77	23,8
	Yüksek Lisans	5	01,6
Firmadaki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	205	63,5
	6-10 Yıl	82	25,4
	11-15 Yıl	22	6,8
	16 Yıl ve Üzeri	14	4,3

Çalışmaya katılanların % 88,2'si (285 kişi) erkeklerden, %11,8'i (38 kişi) ise kadınlardan oluşmaktadır. Çalışmamıza katılanlar yaşlarına göre; %47,7'si 18-30 yaşları arası (154 kişi), %40,2'si 31-40 yaşları arası (130 kişi) ve %12,1'i ise 41 yaş ve üzeri (39 kişi) olanların oluşturduğu üç grup altında toplanmıştır.

Çalışmaya katılan çalışanların medeni durumları açısından bakıldığında; 210 çalışanın evli olduğu geriye kalan 113 kişinin bekar olduğu tespit edilmiştir. Çalışanlar eğitim seviyeleri bakımından ilkokul, ortaokul, lise, üniversite ve yüksek lisans olarak beş grup oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan çalışanların eğitim seviyelerine göre; 84 kişi (%26,0) ilkokul, 53 kişi (%16,4) ortaokul, 104 kişi (%32,2) lise, 77 kişi (%23,8) üniversite ve son olarak 5 kişi (%1,6) yüksek lisans eğitimi almıştır.

Çalışanların firmadaki hizmet süreleri 4 grup altında toplanmıştır. 1-5 yıl arasında firmada çalışanların 205 kişi (%63,5), 6-10 yıl arasında çalışanlar 82 kişi (%25,4), 11-15 yıl arasında hizmet eden 22 kişi (%6,8) ve 14 kişinin (%4,3) 16 yıl ve daha uzun zaman aynı firmada altında çalıştığı tespit edilmiştir.

### **3.2. Çalışanların Maruz Kaldıkları Olumsuz Davranışlarla İlgili Bulgular**

Çalışmaya katılan 323 çalışandan 234'ü psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların %72,44'ünün 6 aylık süre zarfında en az bir kez psikolojik taciz davranışlarının en az birine maruz kaldığını ifade etmektedir. Bu kişilerin tümü psikolojik taciz mağduru olarak kabul edilmemektedir. Literatürde psikolojik taciz mağduru sayılabilmek için 6 aylık süre zarfında haftada en az 1 kez olmak kaydıyla bu psikolojik taciz davranışlarının sürekliliği gerekmektedir.

Aşağıdaki ki tabloda görüldüğü üzere psikolojik taciz davranışlarına 6 aylık süre zarfında en az bir kez maruz kalanların en sık karşılaştıkları davranış 2,04 ortalama değere sahip olan “Daha önce yaptıkları hataların söylenerek hatırlatılmasıdır.” En fazla karşılaşılan ikinci davranış ise 1,93 ortalama değere sahip “İş ortamında sebepsiz olarak anlık bir öfkenin, kızgınlığın hedefi oldunuz mu? Gereksiz yere size bağırdı mı?” davranışdır.

Tablo 7. Psikolojik taciz davranışlarına en az bir kez maruz kalanların bu davranışlara maruz kalma sıklıkları

Olumsuz Davranışlar Ölçeği		ORT	SS
M.11	Daha önce işle ilgili yapmış olduğunuz hatalar söylenerek hatırlatıldı mı?	2,05	0,959
M.08	İş ortamında sebepsiz olarak anlık bir öfkenin, kızgınlığın hedefi oldunuz mu? Gereksiz yere size bağırıldı mı?	1,93	0,931
M.03	Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyinize göre sahip olduğunuz seviyenin altında işler yapmaya zorlandınız mı? Bu tarz işler yapmanız istendi mi?	1,91	1,056
M.14	Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmadı ve önemsenmediği oldu mu?	1,86	0,939
M.01	Çalışma ortamındaki herhangi biri başarınızı etkileyecek olduğuna inandığınız bilgileri sizden sakladı mı?	1,85	1,080
M.16	İşiniz gereği sizden yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız gelen işler istendi mi?	1,81	0,968
M.21	Üstesinden gelemeyecek olduğunuz aşırı iş yüküne maruz kaldınız mı?	1,79	0,969
M.15	Aranızda sorun yaşadığınız, problemlili olduğunuz insanların istemediğiniz şakalarına maruz kaldınız mı?	1,74	1,017
M.04	Bulduğunuz alanla ilgili görev, yetki ve sorumluluklarınız kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoş gitmeyen görevlere verildiniz mi?	1,71	0,946
M.20	İş ortamında alay edici nitelikte konuşmalar, sataşmalar ya da iğneleyici konulara maruz kaldınız mı?	1,70	0,979
M.18	Normal standartlar dışında işini abartılı bir biçimde kontrole tabi tutulup aşırı bir denetleme yapıldı mı?	1,69	0,944
M.13	İşiniz faaliyetleriniz, çalışmalarınız haksız yere bitmek bilmeyen bir şekilde eleştirildi mi?	1,66	0,880
M.02	Yaptığınız işle ilgili olarak alay konusu olup aşağılandığınız ya da dalga geçildiniz mi?	1,66	0,890
M.06	Bulduğunuz ortamda yok sayılarak dışlandığınız ya da önemsiz gösterildiğiniz oldu mu?	1,60	0,880
M.05	Hakkınızda asılsız söylenti ya da dedikodu çıkarıldı mı?	1,59	0,835
M.12	İş ortamında karşılaştığınız kişilerce görmezlikten gelindiniz, yok sayıldınız ya da düşmanca tepkiyle karşılaştınız mı?	1,59	0,895
M.17	Sizi rencide edici ağır ithamlar, sözler ya da suçlamalar yapıldı mı?	1,58	0,891
M.10	İşi bırakmanız, işten ayrılmanız yönünde dolaylı, imalı ifadelerle karşılaştınız mı?	1,53	0,835
M.07	Kişiliğinize, tavrınıza, özel yaşantınıza, değerlerinize hakaret ya da aşağılama yapıldı mı?	1,52	0,819
M.09	Tehdit edilir nitelikte el kol hareketleri ile karşılaştınız mı? İtilmek, yolunuzun kesilmesi gibi fiziksel davranışlara maruz kaldınız mı?	1,50	0,820
M.19	Kanuni haklarınızı talep etmemeniz için (yıllık izin, hastalık izni, seyahat masrafları v.b )size baskı yapıldı mı?	1,50	0,804
M.22	Kötü muamele, fiziksel ya da cinsel tacize uğradınız mı?	1,44	0,888
	Genel Ortalama	1,69	



En az karşılaşılan psikolojik taciz davranışları; 1,44 ortalama değeri ile “Kötü muamele, fiziksel taciz ve cinsel taciz davranışlarıdır.” ve 1,50 ortalama değeri ile “Kanuni haklarınızı talep etmemeniz için (yıllık izin, hastalık izni, seyahat masrafları vb. ) size baskı yapıldı mı?” dır.

Araştırmaya katılan 70 kişi bu davranışlardan en az birine haftada bir kez maruz kalmıştır. NAQ anketlerinde olumsuz davranışlardan en az biri veya birden fazlası ile haftalık sıklıkta ve belirli bir süre (en az altı ay) maruz kalan kişiler psikolojik taciz mağdurdur(Birik 2009). Buna göre Orman Ürünleri Sanayi sektöründe psikolojik tacize maruz kalma oranı %21,67’dir.

Tablo 8. Psikolojik taciz mağdurları hakkında bilgiler

Çalışanlara Ait Bulgular		Frekans	Yüzdeler
Cinsiyet	Erkek	60	85,7
	Kadın	10	14,3
Yaş	18-30 Arası	36	51,4
	31-40 Arası	23	32,9
	41 ve Üzeri	11	15,7
Medeni Durum	Evli	46	65,7
	Bekar	24	34,3
Eğitim Seviyesi	İlkokul	17	24,3
	Ortaokul	7	10
	Lise	30	42,9
	Üniversite	13	18,6
	Yüksek Lisans	3	4,3
Firmadaki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	51	72,9
	6-10 Yıl	14	20
	11-15 Yıl	3	4,3
	16 Yıl ve Üzeri	2	2,9

Yukarıdaki tabloya göre psikolojik taciz mağdurlarının genel profili; %85,7'si erkek, %51,4 18-30 yaş arasında, %65,7 evli, %42,9 lise mezunu ve %72,9'u 1-5 yıl arasında aynı firmada çalışanlar şeklindedir.

Psikolojik taciz mağdurlarının en fazla maruz kaldığı davranış 2,44 ortalama ile "Daha önce işle ilgili yapmış olduğunuz hatalar söylenerek hatırlatılması" davranışıdır. Bu davranışı 2,40 ortalama ile "Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyinize göre sahip olduğunuz seviyenin altında işler yapmaya zorlanmak. Bu tarz işler yapmanız istenmesi" yargısı izlemektedir.

Psikolojik taciz mağdurlarının maruz kaldıkları eylemlerin ortalamaları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Psikolojik taciz mağdurlarının psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma ortalamaları

<b>Olumsuz Davranışlar Ölçeği</b>		<b>ORT</b>	<b>SS</b>
M.11	Daha önce işle ilgili yapmış olduğunuz hatalar söylenerek hatırlatıldı mı?	2,44	1,337
M.3	Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyinize göre sahip olduğunuz seviyenin altında işler yapmaya zorlandınız mı? Bu tarz işler yapmanız istendi mi?	2,40	1,488
M.1	Çalışma ortamındaki herhangi biri başarınızı etkileyecek olduğuna inandığınız bilgileri sizden sakladı mı?	2,36	1,551
M.8	İş ortamında sebepsiz olarak anlık bir öfkenin, kızgınlığın hedefi oldunuz mu? Gereksiz yere size bağırıldı mı?	2,27	1,329
M.16	İşiniz gereği sizden yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız gelen işler istendi mi?	2,19	1,333
M.14	Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmadı ve önemsenmediği oldu mu?	2,16	1,293
M.21	Üstesinden gelemeyecek olduğunuz aşırı iş yüküne maruz kaldınız mı?	2,13	1,361
M.20	İş ortamında alay edici nitelikte konuşmalar, sataşmalar ya da iğneleyici konulara maruz kaldınız mı?	2,06	1,371
M.15	Aranızda sorun yaşadığınız, problemlili olduğunuz insanların istemediğiniz şakalarına maruz kaldınız mı?	2,04	1,459
M.4	Bulduğunuz alanla ilgili görev, yetki ve sorumluluklarınız kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoş gitmeyen görevlere verildiniz mi?	2,04	1,313
M.18	Normal standartlar dışında işini abartılı bir biçimde kontrole tabi tutulup aşırı bir denetleme yapıldı mı?	1,99	1,324
M.13	İşiniz faaliyetleriniz, çalışmalarınız haksız yere bitmek bilmeyen bir şekilde eleştirildi mi?	1,87	1,179
M.12	İş ortamında karşılaştığınız kişilerce görmezlikten gelindiniz, yok sayıldınız ya da düşmanca tepkiyle karşılaştınız mı?	1,81	1,231
M.2	Yaptığınız işle ilgili olarak alay konusu olup aşağılandığınız ya da dalga geçildiniz mi?	1,80	1,187
M.17	Sizi rencide edici ağır ithamlar, sözler ya da suçlamalar yapıldı mı?	1,80	1,223
M.6	Bulduğunuz ortamda yok sayılarak dışlandığınız ya da önemsiz gösterildiğiniz oldu mu?	1,74	1,200
M.5	Hakkınızda asılsız söylenti ya da dedikodu çıkarıldı mı?	1,64	1,064

Tablo 9'un devamı

M.10	İşi bırakmanız, işten ayrılmanız yönünde dolaylı, imalı ifadelerle karşılaştınız mı?	1,60	1,082
M.7	Kişiliğinize, tavrınıza, özel yaşantınıza, değerlerinize hakaret ya da aşağılama yapıldı mı?	1,59	1,056
M.9	Tehdit edilir nitelikte el kol hareketleri ile karşılaştınız mı? İtilmek, yolunuzun kesilmesi gibi fiziksel davranışlara maruz kaldınız mı?	1,57	1,057
M.22	Kötü muamele, fiziksel ya da cinsel tacize uğradınız mı?	1,54	1,247
M.19	Kanuni haklarınızı talep etmemeniz için (yıllık izin, hastalık izni, seyahat masrafları v.b )size baskı yapıldı mı?	1,51	1,032
	Genel Ortalama	1,93	

Psikolojik taciz mağdurlarının en az sıklıkla karşılaştıkları davranış ise 1,51 ortalama değeri ile “Kanuni haklarınızı talep etmemeniz için (yıllık izin, hastalık izni, seyahat masrafları v.b) size baskı yapıldı mı” ifadesidir. Olumsuz davranışlar ölçeğinde ki davranışlarla karşılaşma genel ortalama değeri 1,93’ dür.

Ayrıca psikolojik taciz davranışlarından en az birine her gün maruz kalanlar üzerinde yaptığımız incelemede; Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların %11,14’ü günde en az bir kez bu davranışlara maruz kalmaktadır. Psikolojik tacizden en fazla etkilenen bu çalışanların maruz kaldıkları davranışların ortalamaları Tablo 10’da gösterilmektedir.

Tablo 10. Psikolojik taciz davranışlarına günde en az bir kez maruz kalanların bu davranışlarına maruz kalma ortalamaları

Olumsuz Davranışlar Ölçeği		ORT	SS
M.3	Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyinize göre sahip olduğunuz seviyenin altında işler yapmaya zorlandınız mı? Bu tarz işler yapmanız istendi mi?	2,58	1,592
M.1	Çalışma ortamındaki herhangi biri başarınızı etkileyecek olduğuna inandığınız bilgileri sizden sakladı mı?	2,58	1,730
M.8	İş ortamında sebepsiz olarak anlık bir öfkenin, kızgınlığın hedefi oldunuz mu? Gereksiz yere size bağırıldı mı?	2,47	1,464
M.11	Daha önce işle ilgili yapmış olduğunuz hatalar söylenerek hatırlatıldı mı?	2,33	1,373
M.16	İşiniz gereği sizden yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız gelen işler istendi mi?	2,25	1,381
M.20	İş ortamında alay edici nitelikte konuşmalar, sataşmalar ya da iğneleyici konulara maruz kaldınız mı?	2,22	1,514
M.14	Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmadı ve önemsenmediği oldu mu?	2,19	1,369
M.21	Üstesinden gelemeyecek olduğunuz aşırı iş yüküne maruz kaldınız mı?	2,14	1,376

Tablo 10' un devamı

M.15	Aranızda sorun yaşadığınız, problemlili olduğunuz insanların istemediğiniz şakalarına maruz kaldınız mı?	2,08	1,628
M.4	Bulduğunuz alanla ilgili görev, yetki ve sorumluluklarınız kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoş gitmeyen görevlere verildiniz mi?	1,97	1,298
M.18	Normal standartlar dışında işini abartılı bir biçimde kontrole tabi tutulup aşırı bir denetleme yapıldı mı?	1,94	1,351
M.17	Sizi rencide edici ağır ithamlar, sözler yada suçlamalar yapıldı mı?	1,92	1,296
M.13	İşiniz faaliyetleriniz, çalışmalarınız haksız yere bitmek bilmeyen bir şekilde eleştirildi mi?	1,83	1,159
M.6	Bulduğunuz ortamda yok sayılarak dışlandığınız ya da önemsiz gösterildiğiniz oldu mu?	1,83	1,320
M.12	İş ortamında karşılaştığınız kişilerce görmezlikten gelindiniz, yok sayıldınız ya da düşmanca tepkiyle karşılaştınız mı?	1,81	1,261
M.2	Yaptığınız işle ilgili olarak alay konusu olup aşağılandığınız ya da dalga geçildiniz mi?	1,81	1,238
M.5	Hakkınızda asılsız söylenti ya da dedikodu çıkarıldı mı?	1,75	1,052
M.10	İşi bırakmanız, işten ayrılmanız yönünde dolaylı, imalı ifadelerle karşılaştınız mı?	1,69	1,091
M.9	Tehdit edilir nitelikte el kol hareketleri ile karşılaştınız mı? İtilmek, yolunuzun kesilmesi gibi fiziksel davranışlara maruz kaldınız mı?	1,61	1,050
M.7	Kişiliğinize, tavrınıza, özel yaşantınıza, değerlerinize hakaret ya da aşağılama yapıldı mı?	1,58	1,052
M.19	Kanuni haklarınızı talep etmemeniz için (yıllık izin, hastalık izni, seyahat masrafları v.b )size baskı yapıldı mı?	1,50	1,000
M.22	Kötü muamele, fiziksel ya da cinsel tacize uğradınız mı?	1,44	1,275
	Genel Ortalama	1,98	

Bu kişilerin en fazla sıklıkla maruz kaldıkları davranışlar 2,58 ortalama değeri ile “Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyine göre sahip olduğu seviyenin altında işler yapmaya zorlanmak” ve “Çalışma ortamındaki herhangi birinin başarınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması” yargılarıdır. En az karşılaşılan davranış 1,44 ortalama değeri “Kötü muamele, fiziksel ya da cinsel tacize uğradınız mı?” davranışdır.

### 3.3. Psikolojik Taciz Davranışlarıyla İlgili İstatistiki Değerlendirmeler

İnsanların belirli bir olgu hakkındaki düşüncelerini doğru şekilde ölçmek için birbirini destekleyen çok sayıda soru sormak gerekmektedir. Örneğin araştırmamızda kullandığımız Olumsuz Davranışlar ölçeğinde (NAQ-R) psikolojik taciz olgusu ölçmek

için 22 soru kullanılmıştır. Bu soruların arasındaki ilişkiyi anlamayı ve yorumlayabilmeyi kolaylaştırmak için temel faktör grupları oluşturmak gerekmektedir. (Altunışık, 2010- kitap) Bunun için 22 soru (değişken) faktör analizine tabi tutulmuştur. Önce değişkenlerin faktör analizine uygun olup olmadıklarına anlamak için Bartlett ve Kaise-Meyer-Olkin (KMO) değerine bakılmış Tablo 11’de verilen değerler elde edilmiştir. KMO değeri 0,958 gibi yüksek bir değer çıkmış ve Bartlett değeri 7639,13’ dür ve anlamlıdır. Buna göre ana kütle içindeki değişkenler içinde bir ilişkinin var olduğu ve faktör analizine uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 11. KMO ve Bartlett's Testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,958
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7639,136
	Df	231
	Sig.	,000

Yapılan faktör analizi sonucunda sorular 3 faktöre ayrılmış ve bu faktörlerin toplam açıkladığı varyans yüzdesi %74,769 olarak tespit edilmiştir. 2, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 15, 17, 19, 20 ve 22. sorular “Kişiyile İlgili Faktörleri”, 11, 13, 16, 18 ve 21. sorular “İşle İlgili Faktörler” ve 1, 3, 4, 8. ve 14. sorular “Ortamla İlgili Faktörler” oluşturmaktadır. Bu faktörlerin iç güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 12’de görüldüğü üzere yüksek güvenilirliğe sahiptir.

Tablo 12 Faktörlerin güvenilirlik analizi ile ilgili bulgular

Faktörler	Cronbach's Alpha Değeri	Unsur Sayısı
Kişiyile İlgili Faktörler	0,968	12
İşle İlgili Faktörler	0,891	5
Ortamla İlgili Faktörler	0,885	5

Psikolojik taciz davranışlarının özdeğerleri, açıkladıkları varyans değerleri ve bu davranışlara ait faktör yükleri aşağıdaki Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Faktör analizi sonuçları

FAKTÖRLER GRUPLARI		FY	ÖZD	AV	TV
<b>SN</b>	<b>1- KİŞİYLE İLGİLİ FAKTÖRLER</b>		14,477	65,805	65,805
02	Yaptığımız işle ilgili olarak alay konusu olup aşağılandığınız ya da dalga geçildiniz mi?	0,625			
05	Hakkınızda asılsız söylenti ya da dedikodu çıkarıldı mı?	0,750			
06	Bulduğunuz ortamda yok sayılarak dışlandığınız ya da önemsiz gösterildiğiniz oldu mu?	0,734			
07	Kişiliğinize, tavrınıza, özel yaşantınıza, değerlerinize hakaret ya da aşağılama yapıldı mı?	0,783			
09	Tehdit edilir nitelikte el kol hareketleri ile karşılaştınız mı? İtilmek, yolunuzun kesilmesi gibi fiziksel davranışlara maruz kaldınız mı?	0,747			
10	İşi bırakmanız, işten ayrılmanız yönünde dolaylı, imalı ifadelerle karşılaştınız mı?	0,794			
12	İş ortamında karşılaştığınız kişilerce görmezlikten gelindiniz, yok sayıldınız ya da düşmanca tepkiyle karşılaştınız mı?	0,605			
15	Aranızda sorun yaşadığınız, problemlili olduğunuz insanların istemediğiniz şakalarına maruz kaldınız mı?	0,514			
17	Sizi rencide edici ağır ithamlar, sözler ya da suçlamalar yapıldı mı?	0,699			
19	Kanuni haklarınızı talep etmemeniz için (yıllık izin, hastalık izni, seyahat masrafları v.b )size baskı yapıldı mı?	0,724			
20	İş ortamında alay edici nitelikte konuşmalar, sataşmalar ya da iğneleyici konulara maruz kaldınız mı?	0,613			
22	Kötü muamele, fiziksel ya da cinsel tacize uğradınız mı?	0,723			
<b>SN</b>	<b>2- İŞLE İLGİLİ FAKTÖRLER</b>		1,030	4,684	70,489
11	Daha önce işle ilgili yapmış olduğunuz hatalar söylenerek hatırlatıldı mı?	0,681			
13	İşiniz faaliyetleriniz, çalışmalarınız haksız yere bitmek bilmeyen bir şekilde eleştirildi mi?	0,532			
16	İşiniz gereği sizden yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız gelen işler istendi mi?	0,682			
18	Normal standartlar dışında işini abartılı bir biçimde kontrole tabi tutulup aşırı bir denetleme yapıldı mı?	0,683			
21	Üstesinden gelemeyecek olduğunuz aşırı iş yüküne maruz kaldınız mı?	0,720			

Tablo 13'ün devamı

SN	3- ORTAMLA İLGİLİ FAKTÖRLER		0,942	4,281	74,769
01	Çalışma ortamındaki herhangi biri başarımızı etkileyecek olduğuna inandığınız bilgileri sizden sakladı mı?	0,694			
03	Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyinize göre sahip olduğunuz seviyenin altında işler yapmaya zorlandınız mı? Bu tarz işler yapmanız istendi mi?	0,823			
04	Bulduğunuz alanla ilgili görev, yetki ve sorumluluklarınız kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoş gitmeyen görevlere verildiniz mi?	0,614			
08	İş ortamında sebepsiz olarak anlık bir öfkenin, kızgınlığın hedefi oldunuz mu? Gereksiz yere size bağırıldı mı?	0,522			
14	Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmadı ve önemsenmediği oldu mu?	0,595			

### 3.4. Hipotezlerle İlgili Bulgular

Bu bölümde tüm örnekleme oluşturan çalışanların cevapları incelenmiş ve ilk bölümünde bulunan demografik özellikler ile ikinci bölümde bulunan Olumsuz Davranışlar ölçeği genel açıdan değerlendirilip sonra faktörler açısından anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını yani daha önce paylaşılan hipotezlerin farklılık testleri yapılmıştır.

Parametrik veya Nonparametrik test yöntemlerinden hangisini kullanacağımızı belirlemek için psikolojik taciz davranışlarının sorulduğu bölümün normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir.

Bu analiz sonuçlarında  $p < 0.05$  olduğundan Psikolojik taciz davranışlarına çalışanların verdikleri cevapların dağılımlarının normal olmadığı anlaşılmıştır. Bu nedenle hipotezlerimizi test etmek için Nonparametrik test yöntemleri olan Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testinin kullanılmasına karar verilmiştir.

#### 3.4.1 Çalışanların Cinsiyetleri ile İlgili Hipotezlerin Analizi

Bu bölümde psikolojik taciz davranışlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yani **H1a** hipotezinin test edilmesi amaçlanmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 14'de verilmiştir.

Tablo 14. Çalışanların cinsiyetleri için farklılık analizi istatistik verileri

Cinsiyet	N		Olumsuz Davranışlar Ölçeği
Erkek	285	Mean Rank	160,14
		Sum of Ranks	45639,50
Kadın	38	Mean Rank	175,96
		Sum of Ranks	6686,50
<b>Mann-Whitney U</b>			4884,500
<b>Wilcoxon W</b>			45639,500
<b>Z</b>			-,993
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>			,321

Yukarıdaki tabloya göre  $p > 0,05$  olduğu için **H1a** hipotezimiz reddedilmiştir. Psikolojik taciz davranışları ile çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Tüm katılımcıların verdiği cevaplara göre yapılan faktör analizi sonucunda belirlenen 3 alt faktörden geliştirilen hipotezler ( **H1b**, **H1c** ve **H1d** ) açısından değerlendirilmiştir.

Tablo 15. Cinsiyet için farklılık analizi istatistik verileri (faktörler için)

Cinsiyet	N		Kişiyile İlgili Faktörler	İşle İlgili Faktörler	Ortamla İlgili Faktörler
Erkek	285	Mean Rank	161,51	160,85	160,84
		Sum of Ranks	46030,00	45842,00	45839,50
Kadın	38	Mean Rank	165,68	170,63	170,70
		Sum of Ranks	6296,00	6484,00	6486,50
<b>Mann-Whitney U</b>			5275,000	5087,000	5084,500
<b>Wilcoxon W</b>			46030,000	45842,000	45839,500
<b>Z</b>			-,275	-,625	-,631
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>			,783	,532	,528



Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 3 alt faktörün anlamlılık değeri  $p>0,05$  olduğundan H1b, H1c ve H1d hipotezleri reddedilir. Yani Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların kişiyle, işle veya ortamla ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmaları ile çalışanların cinsiyetleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Davranışlar ile cinsiyet arasında ilişkiyi test etmek için yapılan ki-kare testinde “Yapılan işle ilgili olarak alay konusu olup aşağılanma ya da dalga geçilme” davranışı, “Kişiliğe, tavrına, özel yaşantısına, değerlere hakaret ya da aşağılama yapılması” davranışı, “Tehdit edilir nitelikte el kol hareketleri ile karşılaşma, itilmek, yol kesilmesi gibi fiziksel davranışlara maruz kalma” davranışı ve “İşi bırakma, işten ayrılma yönünde dolaylı, imalı ifadelerle karşılaşma” davranışları arasında istatistiki olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu davranışlara en fazla maruz kalanlar kadınlardır. Erkek çalışanların kadın çalışanlara göre bu davranışlarla karşılaşma ihtimalinin daha düşük olduğu bulunmuştur.

### 3.4.2. Çalışanların Medeni Durumu İle İlgili Hipotezlerin Analizi

Bu bölümde psikolojik taciz davranışlarının çalışanların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yani **H2a** hipotezi test edilmesi amaçlanmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Medeni durum için farklılık analizi istatistik verileri

Medeni Durum	N		Olumsuz Davranışlar Ölçeği
Evli	210	Mean Rank	163,27
		Sum of Ranks	34286,00
Bekar	113	Mean Rank	159,65
		Sum of Ranks	18040,00
<b>Mann-Whitney U</b>			11599,000
<b>Wilcoxon W</b>			18040,000
<b>Z</b>			-,336
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>			,737

Yukarıdaki tabloya göre anlamlılık değeri  $p>0,05$  olduğu için **H2a** hipotezimiz reddedilmiştir. Psikolojik taciz davranışları ile çalışanların medeni durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Tüm katılımcıların verdiği cevaplara göre yapılan faktör analizi sonucunda belirlenen 3 alt faktörden geliştirilen hipotezler ( H2b, H2c ve H2d ) açısından değerlendirilmiştir.

Tablo 17. Medeni durum için farklılık analizi istatistik verileri (faktörler için)

Medeni Durum	N		Kişiyile İlgili Faktörler	İşle İlgili Faktörler	Ortamla İlgili Faktörler
Evli	210	Mean Rank	162,85	163,02	161,69
		Sum of Ranks	34198,00	34234,50	33954,00
Bekar	113	Mean Rank	160,42	160,10	162,58
		Sum of Ranks	18128,00	18091,50	18372,00
<b>Mann-Whitney U</b>			11687,000	11650,500	11799,000
<b>Wilcoxon W</b>			18128,000	18091,500	33954,000
<b>Z</b>			-,236	-,276	-,085
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>			,813	,783	,932

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 3 alt faktörün anlamlılık değeri  $p>0,05$  olduğun için H2b, H2c ve H2d hipotezleri reddedilir. Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların kişiyile, işle veya ortamlar ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmaları ile çalışanların medeni durumları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

### 3.4.3. Çalışanların Yaşları İlgili Hipotezlerin Analizi

Bu bölümde psikolojik taciz davranışlarının çalışanların yaşına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yani H3a hipotezin test edilmesi amaçlanmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18. Yaş için farklılık analizi istatistik verileri

Yaş Aralığı	N		Olumsuz Davranışlar Ölçeği
18-30 arası	154	Mean Rank	159,33
31-40 arası	130	Mean Rank	166,03
41 ve üzeri	39	Mean Rank	159,12
<b>Chi-square</b>			,415
<b>Df</b>			2
<b>Asymp. Sig.</b>			,813

Yukarıdaki tabloya göre anlamlılık değeri  $p>0,05$  olduğu için H3a hipotezimiz reddedilmiştir. Psikolojik taciz davranışları ile çalışanların yaşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Tüm katılımcıların verdiği cevaplara göre yapılan faktör analizi sonucunda belirlenen 3 alt faktörden geliştirilen hipotezler ( H3b, H3c ve H3d ) açısından değerlendirilmiştir.

Tablo 19. Yaş için farklılık analizi istatistik verileri (faktörler için)

Yaş Aralığı	N		Kişiyile İlgili Faktörler	İşle İlgili Faktörler	Ortamla İlgili Faktörler
18-30 arası	154	Mean Rank	158,82	158,87	161,23
31-40 arası	130	Mean Rank	166,56	168,33	162,97
41 ve üzeri	39	Mean Rank	159,35	153,27	161,81
<b>Chi-square</b>			,587	1,179	,026
<b>Df</b>			2	2	2
<b>Asymp. Sig.</b>			,746	,555	,987

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 3 alt faktörün anlamlılık değeri  $p>0,05$  olduğun için H3b, H3c ve H3d hipotezleri reddedilir. Orman Ürünleri Sanayi sektöründe

çalışanların kişiyle, işle veya ortamlar ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmaları ile çalışanların yaşları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

#### 3.4.4. Çalışanların Eğitim Seviyesi ile İlgili Hipotezlerin Analizi

Bu bölümde psikolojik taciz davranışlarının çalışanların eğitim seviyesi göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yani H4a hipotezi test edilmesi amaçlanmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Eğitim seviyesi için farklılık analizi istatistik verileri

Eğitim Seviyesi	N		Olumsuz Davranışlar Ölçeği Soruları
ilkokul	84	Mean Rank	156,36
orta okul	53	Mean Rank	170,08
Lise	104	Mean Rank	177,85
üniversite	77	Mean Rank	139,06
yüksek lisans	5	Mean Rank	194,50
<b>Chi-square</b>			9,162
<b>Df</b>			4
<b>Asymp. Sig.</b>			,057

Yukarıdaki tabloya göre anlamlılık değeri  $p > 0,05$  büyük olduğu için H4a hipotezimiz reddedilmiş  $H_0$  hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre psikolojik taciz davranışları ile çalışanların eğitim seviyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe çalışanların sahip oldukları eğitim seviyesine göre psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmamaktadır. Bu demografik özellik bu sektör çalışanları için ayırt edici bir özellik değildir.

Tüm katılımcıların verdiği cevaplara göre yapılan faktör analizi sonucunda belirlenen 3 alt faktörden geliştirilen hipotezler ( H4b, H4c ve H4d ) açısından değerlendirilmiştir. Bu hipotezlere ait sonuçlar Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Eğitim seviyesi için farklılık analizi istatistik verileri (faktörler için)

Yaş Aralığı	N		Kişiyle İlgili Faktörler	İşle İlgili Faktörler	Ortamla İlgili Faktörler
İlkokul	84	Mean Rank	154,82	160,26	149,93
orta okul	53	Mean Rank	179,61	169,41	166,04
Lise	104	Mean Rank	174,75	176,62	174,50
üniversite	77	Mean Rank	140,96	135,55	152,87
yüksek lisans	5	Mean Rank	154,60	216,00	202,50
<b>Chi-square</b>			9,328	11,412	5,370
<b>Df</b>			4	4	4
<b>Asymp. Sig.</b>			,053	,022	,251

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 3 alt faktörün anlamlılık değerleri görülmektedir. Buna göre “kişiyle ilgili” ve “ortamla ilgili” faktörlerin  $p > 0,05$  olduğun için H4b ve H4d hipotezleri reddedilir. Yani çalışanların eğitim seviyesi ile kişiyle ve ortamla ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma durumu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. İşle ilgi psikolojik taciz davranışlarına ait  $p < 0,05$  olduğundan H4c hipotezi kabul edilir. Bu analize göre Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların işle ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma durumu ile çalışanların eğitim seviyeleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır. Yüksek lisans mezunu çalışanların diğer okullardan mezun olan çalışanlara göre işle ilgili psikolojik taciz davranışlarına daha fazla maruz kalmaktadır.

Olumsuz davranışlar ile eğitim seviyesi arasında ilişkiyi test etmek için yapılan ki-kare testinde “Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyine göre sahip olunan seviyenin altında işler yapmaya zorlama, bu tarz işler yapmasını isteme” davranışı, “Çalışanların bulunduğu alanla ilgili görev, yetki ve sorumlulukları kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoşagitmeyen görevlere verilme” davranışı, “Daha önce işle ilgili yapılmış olan hatalar söylenerek hatırlatılma” davranışı ve “İş gereği çalışanlardan yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız işler isteme” davranışları arasında istatistiksel olarak

anlamli bir iliski tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ). “Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyine göre sahip olunan seviyenin altında işler yapmaya zorlama, bu tarz işler yapmasını isteme” davranışına yüksek düzeyde maruz kalan yüksek lisans mezunu, en az maruz kalanlar ise ilkokul mezunu çalışanlardır. “Çalışanların bulunduğu alanla ilgili görev, yetki ve sorumlulukları kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoş gitmeyen görevlere verilme” davranışına en fazla maruz kalanlar lise mezunu, en az maruz kalanlar ise üniversite mezunu çalışanlardır. Son olarak “İş gereği çalışanlardan yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız işler isteme” davranışına en fazla maruz kalan yüksek lisans mezunu, en az maruz kalanlar ise üniversite mezunu çalışanlar olduğu tespit edilmiştir.

#### 3.4.5. Çalışanların Hizmet Süresi ile ilgili Hipotezlerin Analizi

Bu bölümde psikolojik taciz davranışlarının çalışanların hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği yani H5a hipotezi test edilmesi amaçlanmış ve sonuçlar aşağıdaki Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22 Hizmet süresi için farklılık analizi istatistik verileri

Hizmet Süresi	N		Olumsuz Davranışlar Ölçeği Soruları
1-5 yıl	205	Mean Rank	158,08
6-10 yıl	82	Mean Rank	183,55
11-15 yıl	22	Mean Rank	144,55
16-20 yıl	14	Mean Rank	120,57
<b>Chi-square</b>			8,446
<b>Df</b>			3
<b>Asymp. Sig.</b>			,038

Yukarıdaki tabloya göre anlamlılık değeri  $p > 0,05$  büyük olduğu için H5a hipotezimiz kabul edilir. Psikolojik taciz davranışları ile çalışanların hizmet süreleri arasında istatistiki

açından anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre “6-10 yıl arası” hizmet gören çalışanlar psikolojik tacize daha fazla maruz kalmaktadır. En az psikolojik tacize maruz kalanlar ise aynı firmada uzun yıllar (16 yıl ve üzeri) hizmet gören çalışanlardır.

Tüm katılımcıların verdiği cevaplara göre yapılan faktör analizi sonucunda belirlenen 3 alt faktörden geliştirilen hipotezler ( H5b, H5c ve H5d ) açısından değerlendirilmiştir.

Tablo 23. Hizmet süresi için farklılık analizi istatistik verileri (faktörler için)

Hizmet Süresi	N		İşle İlgili Faktörler	Kişiyile İlgili Faktörler	Ortamla İlgili Faktörler
1-5 yıl	205	Mean Rank	158,18	159,19	159,24
6-10 yıl	82	Mean Rank	182,76	182,97	178,58
11-15 yıl	22	Mean Rank	149,84	134,05	147,61
16-20 yıl	14	Mean Rank	115,39	124,25	127,89
<b>Chi-square</b>			9,322	9,099	5,489
<b>Df</b>			3	3	3
<b>Asymp. Sig.</b>			,025	,028	,139

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 3 alt faktörün anlamlılık satırındaki değerlerden ortamla ilgili faktörün anlamlılık değeri  $p > 0,05$  olduğun için H5d hipotezi reddedilir. Yani çalışanların hizmet süreleri ile ortamla ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma durumu arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur. Kişiyile ilgili ve İşle ilgili psikolojik taciz davranışlarına ait anlamlılık değerleri  $p < 0,05$  olduğundan H5b ve H5c hipotezleri kabul edilir. Bu analize göre Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışanların kişiyile ilgili ve işle ilgili psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma durumu ile çalışanların hizmet süreleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık vardır. İşle ilgili ve kişiyile ilgili psikolojik taciz davranışlarına “6-10 yıl arası” aynı firmada çalışanlar daha fazla maruz kalmaktadır. En düşük bu davranışlara maruz kalanlar ise “16 ve üzeri” süredir aynı firmada hizmet gören çalışanlardır.

### 3.5. Psikolojik Tacizin Çalışanlar Tarafından Bilinirlik Düzeyi

Araştırma anketimizin son bölümde çalışanlara “Psikolojik taciz (Mobbing) nedir biliyor musunuz?” diye sorduk. Çalışanların % 13,6 gibi düşük bir oranda bu olgudan haberdar oldukları sonucuna ulaştık. Aşağıdaki Tablo 24’de elde edilen sonuçlar verilmiştir.

Tablo 24. Psikolojik tacizin bilinirlik düzeyi

Psikolojik taciz (Mobbing) nedir biliyor musunuz?	Frekans	Yüzelik
Evet	44	13,6
Hayır	279	86,4

### 3.6. Psikolojik Taciz Uygulayanların Statüsü

Araştırmamızın yine son bölümünde çalışanlara Psikolojik taciz davranışlarını uygulayanların işyerindeki konumunu öğrenmeye yönelik bir soru yönelttik. Bu soruya cevap verilen cevapları incelediğimizde aşağıdaki tabloda görülen değerlere elde edilmiştir.

Tablo 25. Psikolojik taciz uygulayanların statüsü

22 madde halinde verilen olumsuz davranışlara maruz kaldıysanız, bu davranışları size yönelten kişilerin size göre işyerindeki statüsü nedir?	Frekans	Yüzelik
Aynı statüde	40	33,6
Üst statüde	64	53,8
Alt statüde	15	12,6



Bu tablodan anlaşıldığı gibi psikolojik taciz davranışlarını daha çok ( % 53,8 ) üst statüde çalışanlar uygulamaktadır. İkinci sırada aynı statüde yani aynı görevde çalışan kişiler (%33,6) uygulamaktadır. Son olarak; Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişiye göre alt görevde çalışanlar ( % 12,6 ) bu davranışları uygulamaktadır. Psikolojik taciz davranışlarını uygulayan kişilerin yarısından fazlası mağdurların amiri pozisyonundaki çalışanlardır.

### 3.7. Psikolojik Taciz Davranışlarıyla İlgili Diğer Bulgular

Araştırmaya katılanlara yöneltilen “ 22 madde halinde verilen olumsuz davranışlara iş ortamınızdaki herhangi bir çalışanın maruz kaldığına şahit oldunuz mu?” şeklindeki soruya verilen cevaplara göre;

- % 07,1 Her gün
- % 10,5 Her hafta
- % 08,4 Her ay
- % 25,1 Nadiren
- % 48,9 bu davranışlarla hiç karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

Buna göre araştırmaya katılan Orman Ürünleri Sanayi Sektörü çalışanlarının %51,1'i psikolojik taciz davranışlarının diğer çalışanlara uygulandığına şahit olmuştur.

Ayrıca “22 madde halinde verilen olumsuz davranışlara maruz kalmanız sonucunda yaşadığınız olumsuz durumları lütfen işaretleyiniz” şeklindeki soruya psikolojik taciz davranışlarına en az bir kez maruz kalanların verdikleri cevaplara göre;

- % 47,8'i etkilenmediği,
- % 19,4'ü psikolojik sağlık sorunları oluştuğunu,
- % 06,7'si fizyolojik sağlık sorunları oluştuğunu,
- % 09,7'si aile yaşantısının olumsuz etkilendiği,
- % 33,6'sı iş verimim düştüğü,
- % 11,2'si kendime olan güvenimi kaybettiği,
- % 22,4'ü işten ayrılmak istediğini belirtmişlerdir.

Psikolojik taciz davranışlarına 6 aylık süre zarfında haftada en az bir kez maruz kalanların yani psikolojik taciz mağdurlarının verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların

% 38,9'u etkilenmediğini, % 25,9'u psikolojik sağlık sorunları oluştuğunu, % 11,1'i fizyolojik sağlık sorunları oluştuğunu, % 14,8'i aile yaşantısının olumsuz etkilendiğini, % 35,2'si iş veriminin düştüğünü, %13,0'ü kendime olan güvenimi kaybettiğini, % 31,5'i işten ayrılmak istediğini belirtmişlerdir. Psikolojik tacize davranışlarına maruz kalma sıklıkları arttıkça olumsuz etkilenmede artmaktadır.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Değişen ve farklılaşan iş dünyası sahip olduğu tüm kaynakları en yüksek verimlilikle kullanmak zorundadır. Üretim faktörlerini uygun şartlarda ve uygun nitelikte sağlamanın önemli olduğu gerçeği, bu faktörlerin işletmelere en yüksek katkıyı sağlayacak biçimde donatılması zorunluluğunu gölgelememelidir. İnsan kendisine sağlanan üretim araçlarının istenilen nitelikte ve teknolojik donanımda olması paralelinde üretim ortamına faydalı olabilecektir. Ancak unutulmaması gereken en önemli unsurlardan biri insan faktörünün iş verimi ve motivasyonunu etkileyecek olan ölçülebilir faktörler kadar ölçülmeyen faktörler üzerinde de yoğunlaşabilmektir.

İşyerinde psikolojik taciz, yıldırma olarak tanımlanan Mobbing kavramı başlarda birçok kuruluş tarafından önemsenmeyen ve üzerinde çalışma yapılmasına gerek görülmeyen ve dolayısıyla ölçülmeyen bir niteliğe sahip konumdaydı. Ancak gelişen dünya ve üretim ortamındaki farklılaşmalar bu olgunun çalışanın iş verimi, sağlığı ve motivasyonu için son derece önemli olduğunu göstermiş ve bu kavramın sayılabilir, ölçülebilir bir niteliğe büründürülebilmesi için farklı metotlar geliştirilmiştir.

Ülkemizde son yıllarda birçok farklı sektör ve iş kolunda çalışma alanı bulan mobbing tehlikeli ve yorucu bir alan olarak kabul edilen Orman Ürünleri Sanayi alanında çalışılmıştır. Bu amaçla yapılan bu tez çalışma sonucunda; altı aylık süre zarfında haftada en az bir kez sistematik olarak psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların yani psikolojik taciz mağdurlarının oranı %21,67 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç Orman Ürünleri Sanayi sektöründe her beş çalışandan birinin psikolojik taciz mağduru olduğunu göstermektedir. Tanoğlu 2006 yılında bir yükseköğretim kurumunda çalışan 316 akademisyen üzerinde yaptığı çalışmasında psikoloji tacizin görülme oranını %15,8 olarak tespit etmiştir. Tınaz ve Karatuna' nın (2010) Sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırma sonuçlarına göre çalışanların %23,2 psikolojik taciz mağduru olduğu belirlemiştir. Avrupa'da yapılan bir çalışmada sektörel açıdan psikolojik taciz görülme durumu incelenmiştir. Orman ürünleri Sanayi sektörünün içinde bulunduğu imalat sektöründe görülme olasılığı %1 olarak hesaplanmıştır. Avrupa'da yapılan araştırma verileri ile Türkiye'de karşılaşılan psikolojik taciz oranlarındaki arasındaki farkın özellikle mobbing hakkında çalışanların yeterli bilgiye sahip olmayışı, firmaların bu konuyu önemsememesi ve yasal önlemlerin yeni yeni yerleşiyor olması olarak yorumlanabilir.

Araştırma kapsamında çalışanların psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma ortalaması 1.50 düzeyinde olarak tespit edilmiştir. Başka alanlarda yapılan araştırmalarda örneğin araştırma görevlileri üzerinde uygulanan bir çalışmada ortalama 1,75 olarak bulunurken, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları üzerine yapılan başka bir araştırmada ise ortalama 1,82 düzeyinde tespit edilmiştir. Diğer araştırma sonuçlarına göre Orman Ürünleri Sanayi sektöründe psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma daha düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmamızda cinsiyete göre psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma arasında herhangi bir anlamlılık olmadığı ve Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışan erkeklerin %21,05'inin, kadın çalışanların ise %26,32'sinin psikolojik taciz mağduru olduğu bulunmuştur. İstatistik analiz sonucunda elde edilen bu sonuç literatürde karşılaştırıldığında Mikkelsen ve Einarsen (2002), Leyman (1996) ve Aksoy 'un (2008) çalışmasıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Ancak Işık'ın (2007) yaptığı ve kadınların erkeklere göre daha fazla psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığının belirlendiği "işletmelerde mobbing uygulamaları ve iş stresi ilişkisi" çalışmasıyla uyumlu değildir.

Çalışmamızda kadın ve erkeklerin psikolojik tacize maruz kaldığı davranış bazlı incelenmiş ve özellikle aşağıdaki davranışların kadın çalışanlarda daha sık görüldüğü belirlenmiştir. "Yapılan işle ilgili olarak alay konusu olup aşağılanma ya da dalga geçilme", "Kişiliğe, tavrına, özel yaşantısına, değerlere hakaret ya da aşağılama yapılması", "Tehdit edilir nitelikte el kol hareketleri ile karşılaşma, itilmek, yol kesilmesi gibi fiziksel davranışlara maruz kalma", "İşi bırakma, işten ayrılma yönünde dolaylı, imalı ifadelerle karşılaşma" erkek çalışanların kadın çalışanlara göre bu davranışlarla karşılaşma ihtimali daha düşüktür.

Medeni duruma ilişkin yapılan incelemede çalışanların medeni durumları ile psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmaları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Ocak'ın 2008 yılında Edirne ilindeki öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında medeni durumun psikolojik tacize uğramada etkili olmadığını belirtmiştir.

İşgörenlerin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmaları ve yaşları oranında herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Yaş gruplarından; 41 yaş ve üzeri çalışanların % 28,21, 18-30 yaş arası çalışanların %23,38 ve 31-40 yaş arası çalışanların %17,69'u psikolojik taciz mağdurdur. Einarsen ve Skodstad (1996) yaşlıların gençlere göre daha fazla psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiş olmalarına rağmen Rayner ve Hoel (1997) gençlerin yaşlılara göre daha fazla psikolojik taciz mağduru olduklarını

sonucuna varmıştır. Dilman (2007) hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmada yaş grupları ile psikolojik taciz davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir.

Çalışanların sahip olduğu eğitim seviyesi ve psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ancak yapılan faktör analizi sonucunda belirlenen “İşle ilgili davranışlar” faktörüne göre yüksek lisans mezunları; üniversite, ilkokul, ortaokul ve lise mezunu çalışanlara göre daha fazla davranışlarına maruz kalmaktadır. “İşle ilgili davranışlar” davranışlarına en az maruz kalanlar ise üniversite mezunlarıdır. “Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyine göre sahip olunan seviyenin altında işler yapmaya zorlama, bu tarz işler yapmasını isteme” davranışına yüksek düzeyde maruz kalan yüksek lisans mezunu, en az maruz kalanlar ise ilkokul mezunu çalışanlardır. “Çalışanların bulunduğu alanla ilgili görev, yetki ve sorumlulukları kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoşagitmeyen görevlere verilme” davranışına en fazla maruz kalanlar lise mezunu, en az maruz kalanlar ise üniversite mezunu çalışanlardır. Son olarak “İş gereği çalışanlardan yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız işler isteme” psikolojik taciz davranışına en fazla maruz kalan yüksek lisans mezunu, en az maruz kalanlar ise üniversite mezunu çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Çobanoğlu 2005 yılında yapmış olduğu çalışmada psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların yüksek eğitim düzeyine sahip oldukları sonucuna varmıştır. Köse 2010 yılında yapmış olduğu bir çalışmada üniversite mezunlarının daha fazla, ilkokul mezunlarının ise daha az psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir.

İşgörenlerin firmalardaki hizmet yıllarına göre psikolojik taciz arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu anlamlı ilişkiye göre 6-10 yıl arasında çalışanlar en fazla psikolojik taciz davranışına maruz kalan gruptur. 1-5 yıl arası çalışanların psikolojik tacize uğrama riski açısından ikinci sıradadır. En az psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan grup ise 16 yıl ve üzeri süredir firmada çalışanlardan oluşmaktadır. Buna göre firmada uzun süredir çalışanlar yerlerini kaybetme korkusu ile kendilerine rakip görmeleri sebebiyle kalıcı olmaya çalışan bu işgörelere psikolojik taciz davranışları uyguladıkları söylenebilir.

Araştırmada mobbing bilinirliği üzerine yapılan incelemede Orman Ürünleri Sanayi çalışanlarının yalnız %13,6' sının bu konuda bilgisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların psikolojik taciz konusunda bilgilendirmesi gerekmektedir.

Araştırmada elde edilen önemli bir bulguda psikolojik taciz davranışları uygulayanların statüleridir. Bu davranışlar üç yönde olmaktadır. Alttan üste doğru, üstten

alta doğru veya yatay yönde yani aynı statüde çalışan iki kişiden biri diğerine psikolojik taciz davranışlarını uygulayabilmektedir. Belirlenen oranlar üstten alta doğru % 53,8, alttan üste doğru %12,6 ve yatay yönde ise %33,6'dır. ABD'deki işyerlerinde de görülen eylemlerin %71'i üstler tarafından uygulanmaktadır (Tınaz, 2010).

Araştırmamıza katılan Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe çalışanların %51,1 iş arkadaşlarının psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarına şahit olmuşlardır. Bu davranışa en az bir kez maruz kalanların oranı (%72,44) ile bu davranışlara şahit olanların oranının bir birine yakın olması beklenirken yaklaşık % 22'lik farkın olduğu belirlenmiştir. Bu farkın çalışanların işine odaklanması ve çevresiyle iletişimi azaltması veya çalışanların farklı bölümlerde çalışmasından dolayı kendi bölümünde bu davranışla karşılaşmamış olabileceği düşünülmektedir.

Ayrıca psikolojik taciz davranışlarının çalışanlar üzerine etkileri incelenmiştir. Psikolojik taciz davranışlarına 6 aylık süre zarfında haftada en az bir kez bu davranışa maruz kalanların yani psikolojik taciz mağdurlarının verdiği cevaplar incelendiğinde; çalışanların % 38,9'u etkilenmediğini, % 25,9'u psikolojik sağlık sorunları oluştuğunu, % 11,1'i fizyolojik sağlık sorunları oluştuğunu, % 14,8'i aile yaşantısının olumsuz etkilendiğini, % 35,2'si iş veriminin düştüğünü, %13,0'ü kendime olan güvenimi kaybettiğini, % 31,5'i işten ayrılmak istediğini belirtmişlerdir. Psikolojik tacize davranışlarına maruz kalma sıklıkları arttıkça olumsuz etkilenmede artmaktadır.

Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe psikolojik taciz davranışlarına sistematik olarak maruz kalan çalışanlar bu durum karşısında ne yapacağını bilemez. Bu durum hem kendisi için hem de diğer çalışanlar için olumsuz sonuçlar oluşturmaktadır. Bu yüzden sektör çalışanları psikolojik taciz hakkında bilgilendirilmelidir.

İşyerlerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işgörenlere yardımcı olacak insan kaynakları uzmanları istihdam edilmelidir. Bu kişiler firmadaki çalışanların durumlarını izlemeli ve gerekli önlemlerin alınması için yönetimi bilgilendirmelidir.

Çalışanların yükselme işlemleri performans ve yetenekleri doğrultusunda yapılmalıdır. Belirli bir kritere bağlanmalı ve buna uyulmalıdır.

Orman Ürünleri Sanayi sektöründe çalışan idarecilere psikolojik taciz hem de işgörenler arasında oluşacak sorunları çözebilme yeteneklerini arttıracak eğitimler verilmelidir.

Orman Ürünleri Sanayi sektörü, insan emeğinin yoğun kullanıldığı ve iş kazalarının yüksek olduğu iş gruplarından. Araştırmamız göstermiştir ki yüksek düzeyde görülen

psikolojik taciz davranışları çalışanı ve organizasyonu olumsuz etkilemektedir. Bu sektör çalışanlarının iş verimini ve dikkatini olumsuz etkileyecek koşulların incelenip gerekli düzeltmeler ivedilikle yapılmalıdır.

Orman Ürünleri Sanayi sektöründe faaliyet gösteren firmaların önemli bir sorunu iş organizasyonu ve görev-yetki dağılımının belirgin olmayışıdır. Zamanla firmalarda çalışan Mühendis, Şef, Amir pozisyonunda çalışanlara alt kademe yani işçi görevleri; İşçi, Usta pozisyonunda çalışanlardan ise üst kademe (Mühendis) görevleri yapmaları istenebilmektedir. Bu durum aşırı iş yüküne, isteksizliğe, anlaşmazlıklara sebep olmakta ve kişilerde psikolojik taciz hissi oluşturmaktadır. Bu sebeplerle sektörde faaliyet gösteren firmalar, iş organizasyonu ve görev-yetki dağılımlarını düzenlenmelidir.

Bu sektörde faaliyet gösteren firmalar genellikle aile şirketi niteliğinde bir yapıda yönetilmemektedir. Yönetici ve çalışanlar arasında akrabalık bağının olması, birbirleri arasındaki saygıdan kaynaklı olarak uğradıkları psikolojik taciz davranışlarını normal olarak kabullenip bu davranışların uygulanmasına göz yummalarına neden olmaktadır. Psikolojik taciz izin verildiği sürece devam ettirilebilen davranışlar olup bu tür akrabalık bağları bunun devamlılığına sebep olmaktadır. Bu tür firmaların kurumsal bir yapıya geçiş yapmaları gerekmektedir. Sektör firmalarında hizmet süreleri az olan çalışanların psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığını görülmektedir. Bu ise sektörde çalışmak isteyenlerin çalışma isteğini olumsuz etkilerken, uzmanlaşma ve kalifiye nitelikte çalışan yetiştirilmesine engel olmaktadır. Bu nedenle çalışma isteğinde olanların karşılaşılabilecekleri durumlar hakkında ön bilgi sahibi olmalarının sağlanması sektör geleceği açısından önemlidir.

## 5. KAYNAKLAR

- Aksoy, F., 2008. Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akyüz, K.C., 2000. Doğu Karadeniz Bölgesinde Yer Alan Küçük ve Orta Ölçekli Orman Ürünleri Sanayi İşletmelerinin Yapısal Analizi, Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E., 2010. Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı, Sakarya Kitapevi, Baskı 6, Sakarya.
- Çakır, B., 2006. İşyerindeki Yıldıma Eylemlerinin(Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çobanoğlu, Ş., 2005. İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayıncılık, İstanbul.
- Dilman, T., 2007. Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Davenport, N., Schwartz, R. ve Elliott, G., 2006. Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Osman Cem, C.1, B.1, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Einarsen, S., 1999. The Nature and Cause of Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20, 1-2, 16-27.
- Einarsen, S., 2000. Harassment and Bullying at Work: A Rewiev of The Scandinavian Approach, Aggression and Violent Behavior, 5, 4, 379-401.
- Erdoğan, G., Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), <http://www.gulnurerdogan.av.tr/tr/uploads/mobbing.pdf>, 12.12.2010.
- Ertürk, A., 2005. Öğretmen ve Okul yöneticilerinin Okul Ortamında Maruz Kaldıkları Yıldıma Eylemleri, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eurofound, 2007a. Fourth European Working Conditions Survey, Denmark.



- Eurofound, 2007b. European Foundation For The Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Gedik, T., 2010. Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe Çalışan Performansının Belirlenmesi Ve Arttırılmasına Yönelik Alan Çalışması (Mobilya ve Levha Fabrikaları Örneği), Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Hacıcaferoğlu, S., 2010. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü Personelinin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Yıldırma (Mobbing) Davranışları, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Işık, E., 2007. İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişisine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İslamoğlu A.H., 2002. Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Beta Basım Yayım Dağıtım, Baskı.1, İstanbul.
- Kırel, Ç., 2007. Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7, 2, 317-334.
- Leyman, H., 1996. The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 165-184.
- Leymann, H., The Definition of Mobbing at workplaces-12100E, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> , 06.01.2011a.
- Leymann, H., İdentification of Mobbing Activities-12210E, <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>, 06.01.2011b.
- Leymann, H., Mobbing-İts Course Overtime-12220E, <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>, 06.01.2011c.
- Leymann, H., Measurement Against Mobbing-20100E, <http://www.leymann.se/English/20100E.HTM>, 06.01.2011d.
- Mikkelsen, E.G. ve Einarsen, S., 2002. Basic Assumptions and Symptoms Of Post-Traumatic Stress Among Victims Of Bullying At Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 87-111.
- Ocak, S., 2008. Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

- Özcan, B., 1991. Orman Ürünleri Sanayinin Önemi ve Ülke Ekonomisindeki Katkısı, Tarım Orman ve Köy İşleri Bakanlığı Dergisi, 60, 16-40.
- Özkul, B. ve Çarıkçı, İ. , 2010. Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.15, S,1 481-499.
- Rayner, C. ve Hoel, H., 1997. A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 181-191.
- Sezerel, H., 2007. Örgütlerde Mobbingin Etkileri ve Tülomsaş-Türkiye Lokomotif ve Motor Sanayi A.Ş.'de bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Tanoğlu, Ş.Ç., 2006. İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Tayyar, S., 2008. İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Tınaz, P., 2006. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), C.1, B.1, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Tınaz, P. ve Karatuna, I, 2010. İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş., Ankara.
- Toker, A., 2006. İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tutar, H., İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm>, 06.01.2011.
- URL-1, [http://oxforddictionaries.com/search?searchType=dictionary&isWritersAndEditors=true&searchUri=All&q=mob&\\_searchBtn=Search&contentVersion=WORLD](http://oxforddictionaries.com/search?searchType=dictionary&isWritersAndEditors=true&searchUri=All&q=mob&_searchBtn=Search&contentVersion=WORLD), 12.10.2010.
- URL-2, ([http://www.ishukuku.org/index.php?option=com\\_content&task=view&id=431&Itemid=38](http://www.ishukuku.org/index.php?option=com_content&task=view&id=431&Itemid=38)), 20.04.2011.
- URL-3, [http://eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010\\_13\\_06.htm](http://eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm), 06.01.2011.

URL-4, [http://www.istatistikanaliz.com/faktor\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp), 12.10.2010

Yıldırım, İ., 2006. Orman Endüstrisine Ait Bazı Ürün Gruplarının Avrupa Birliği Sürecinde Rekabet Edebilirliğinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.

Yılmaz, A., Özler, D. ve Mercan, N., 2008. Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7, 26, 334-357.

Yüçetürk, E., 2005. Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliğini Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing), İktisat İşletme ve Finans, 20.Yıl, Haziran, 97-108

## 6. EKLER

Ek-1 Araştırmada kullanılan anket formu

### ORMAN ENDÜSTRİSİNDE MOBBİNG ANKETİ

#### 1.BÖLÜM

1. Cinsiyetiniz?

Erkek  Kadın

2. Yaşınız?

21-30  31-40  41-50  51-60  61+

3. Medeni durumunuz?

Evli  Bekar

4. Eğitim Seviyeniz?

Okur Yazar  İlkokul  Orta Okul  Lise  
 Üniversite  Yüksek Lisans  Doktora

5. Kaç yıldan beri bu firmada çalışıyorsunuz?

1-5  6-10  11-15  16-20  21+

6. Son 10 yılda kaç farklı işte çalıştınız:.....

#### 2. BÖLÜM

1. Çalışma ortamınızdaki herhangi biri başarınızı etkileyecek olduğuna inandığınız bilgileri sizden sakladı mı?

Asla Yapılmadı  6 aylık sürede çok nadir  Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez  Her gün en az bir kez

2. Yaptığınız işle ilgili olarak alay konusu olup aşağılandınız ya da dalga geçildiniz mi?

Asla Yapılmadı  6 aylık sürede çok nadir  Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez  Her gün en az bir kez

3. Deneyim, tecrübe ve eğitim düzeyinize göre sahip olduğunuz seviyenin altında işler yapmaya zorlandınız mı? Bu tarz işler yapmanız istendi mi?

Asla Yapılmadı  6 aylık sürede çok nadir  Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez  Her gün en az bir kez

4. Bulduğunuz alanla ilgili görev, yetki ve sorumluluklarınız kaldırılarak önemsiz ve istenmeyen, hoş gitmeyen görevlere verildiniz mi?

Asla Yapılmadı  6 aylık sürede çok nadir  Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez  Her gün en az bir kez

5. Hakkınızda asılsız söylenti ya da dedikodu çıkarıldı mı?

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**6. Bulduğunuz ortamda yok sayılarak dışlandığınız ya da önemsiz gösterildiğiniz oldu mu?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**7. Kişiliğinize, tavrınıza, özel yaşantınıza, değerlerinize hakaret ya da aşağılama yapıldı mı?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**8. İş ortamında sebepsiz olarak anlık bir öfkenin, kızgınlığın hedefi oldunuz mu? Gereksiz yere size bağırıldı mı?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**9. Tehdit edilir nitelikte el kol hareketleri ile karşılaştınız mı? Ya da itilmek, yolunuzun kesilmesi gibi fiziksel davranışlara maruz kaldınız mı?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**10. İşi bırakmanız, işten ayrılmanız yönünde dolaylı, imalı ifadelerle karşılaştınız mı?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**11. Daha önce iş ilgili yapmış olduğunuz hatalar söylenerek hatırlatıldı mı?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**12. İş ortamında karşılaştığınız kişilerce görmemezlikten gelindiniz, yok sayıldınız, ya da düşmanca tepkiyle karşılaştınız mı?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**13. İşiniz faaliyetleriniz, çalışmalarınız haksız yere bitmek bilmeyen bir şekilde eleştirildi mi?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**14. Fikir ve görüşleriniz dikkate alınmadı ve önemsenmediği olduğu?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**15. Aranızda sorun yaşadığınız, problemlili olduğunuz insanların istemediğiniz şakalarına maruz kaldınız mı?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**16. İşiniz gereği sizden yapılması mantıksız ya da süre olarak tamamlanması imkansız gelen işler istendi mi?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez  
 ( ) Her hafta en az bir kez ( ) Her gün en az bir kez

**17. Sizi rencide edici ağır ithamlar, sözler ya da suçlamalar yapıldı mı?**

- ( ) Asla Yapılmadı ( ) 6 aylık sürede çok nadir ( ) Her ay en az bir kez

Her hafta en az bir kez       Her gün en az bir kez

**18. Normal standartlar dışında işini abartılı bir biçimde kontrole tabi tutulup aşırı bir denetleme yapıldı mı?**

Asla Yapılmadı       6 aylık sürede çok nadir       Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez       Her gün en az bir kez

**19. Kanuni haklarınızı talep etmemeniz için (yıllık izin, hastalık izni, seyahat masrafları v.b.) size baskı yapıldı mı?**

Asla Yapılmadı       6 aylık sürede çok nadir       Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez       Her gün en az bir kez

**20. İş ortamında alay edici nitelikte konuşmalar, sataşmalar ya da iğneleyici konulara maruz kaldınız mı?**

Asla Yapılmadı       6 aylık sürede çok nadir       Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez       Her gün en az bir kez

**21. Üstesinden gelemeyecek olduğunuz aşırı iş yüküne maruz kaldınız mı?**

Asla Yapılmadı       6 aylık sürede çok nadir       Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez       Her gün en az bir kez

**22. Kötü muamele, fiziksel ya da cinsel tacize uğradınız mı?**

Asla Yapılmadı       6 aylık sürede çok nadir       Her ay en az bir kez  
 Her hafta en az bir kez       Her gün en az bir kez

### 3. BÖLÜM

**1. Yukarıda 22 madde halinde verilen olumsuz davranışlara iş ortamınızdaki herhangi bir çalışanın maruz kaldığına şahit oldunuz mu?**

Her gün       Her Hafta       Her ay       Nadiren       Hayır

**2. Yukarıda 22 madde halinde verilen olumsuz davranışlara maruz kaldıysanız, bu davranışları size yönelten kişilerin görevine göre uygun olanı işaretleyiniz.**

Aynı Görevde       Üst Görevde       Alt Görevde

**3. Yukarıda 22 madde halinde verilen olumsuz davranışlara maruz kalmanız sonucunda yaşadığınız olumsuz durumları lütfen işaretleyiniz**

Etkilenmedim.  
 Psikolojik sağlık sorunlarım oluştu  
 Fizyolojik sağlık sorunlarım oluştu  
 Aile yaşantım olumsuz etkilendi  
 İş verimim düştü  
 Kendime olan güvenimi kaybettim  
 İşten ayrılmak istedim  
 Diğer.....

**4. Psikolojik taciz (Mobbing) nedir biliyor musunuz?**

Evet       Hayır

Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim...

## **ÖZGEÇMİŞ**

1985 yılında Trabzon'da doğdu. 1995 yılında Gazi ilkokulunu, 1998 yılında Çarşıbaşı ilköğretim okulunu, 2002'de Trabzon Kanuni Anadolu lisesini bitirdi. 2002 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Orman Endüstri Mühendisliği Bölümünü kazandı. 2007 yılında Orman Endüstri Mühendisi olarak üniversiteden mezun oldu. 2008 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsünde yüksek lisansa başladı ve halen devam etmektedir. Yabancı dili İngilizce olup, orta derecede İngilizce bilmektedir.