


İş Sağlığında Psikososyal Faktör Olarak Mobbingin Ofis Çalışanları Üzerinde Etkisinin İncelenmesi

Investigation of the Effect of Mobbing on Office Workers as a Psychosocial Factor in
Occupational Health

Latif ÇIRACI  , Ali Rıza GÜNER 

ÖZET

Bu çalışmada iş sağlığı ile psikososyal bir faktör olan mobbing arasındaki ilişki incelenmiştir. Mobbing, iş yerlerinde çalışan sağlığını, iş güvenliğini ve işletme örgütünü olumsuz etkilemektedir. Çalışma kapsamında, Bolu ilindeki bir kamu kurumu çalışanları seçkisiz olmayan örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Araştırma sonucunda fiziki şiddet, alay, taciz, baskı, azar ve eleştiri alt boyutlarının iş güvenliğini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikososyal Faktörler, Mobbing, İş Sağlığı

ABSTRACT

In this study, the relationship between occupational health and mobbing, which is a psychosocial factor, was examined. Although office workers constitute the universe of the study, employees of a public institution in Bolu province were selected by non-random sampling method in order to represent the universe. As a result of the research, it was concluded that the sub-dimensions of physical violence, ridicule, harassment, pressure, scolding and criticism negatively affect occupational safety.

Keywords: Psychosocial Factors, Mobbing, Occupational Health

Latif ÇIRACI | ciraci-85_latif@hotmail.com
İstanbul Rumeli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Türkiye
Istanbul Rumeli University, Graduate School of Education, Istanbul, Turkey

Ali Rıza GÜNER | ali.guner@rumeli.edu.tr | Sorumlu Yazar/Corresponding Author
İstanbul Rumeli Üniversitesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, İstanbul, Türkiye
Istanbul Rumeli University, Department of Industrial Engineering, Istanbul, Turkey

* Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Ali Rıza GÜNER danışmanlığında Latif ÇIRACI tarafından 10/12/2021 tarihinde tamamlanan "İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal faktör olarak mobbing - Ofis çalışanları üzerinde bir çalışma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir."

Received/Geliş Tarihi : 04.03.2022
Accepted/Kabul Tarihi: 09.04.2022

I. GİRİŞ

İş sağlığı kavramı üretim sürecine dahil olan her bir kişi ve unsurun fiziksel korunumunu sağlanmasının yanı sıra psikolojik sürekliliğini de kapsamaktadır. İş sağlığı kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “Çalışanların fiziksel, psikososyal, moral ve sosyal yönden tam anlamıyla en iyi seviyeye getirilmesini ve bu seviyede devam ettirilmesini, çalışma koşulları ve kullanılan zararlı maddelerin çalışan sağlığına etkilerinin önlenmesini, çalışanın ergonomisine uygun yerlerde çalışmasının sağlanmasını ve işin çalışana, çalışanın işe uyumunu hedefleyen tıp bilimi” şeklinde tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise meslek hastalığı ve işçinin yapmış olduğu iş kaynaklı oluşabilecek sağlık sorunlarının önlenmesine yönelik çaba olarak tanımlanmaktadır [1].

A. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Etkenler ve Mobbing

İşletme düzeyinde meydana gelen psikososyal etkenler işçileri direkt olarak ve diğer işçileri ise dolaylı olarak etkilemektedir. Bu durum işletmede meslek hastalıkları ve iş kazalarının gerçekleşme olasılığını arttırmaktadır [2].

İşletme faaliyetleri sürecinde işçileri psikososyal olarak etkileyen çeşitli durumlara örnek olarak, yapılan işi normal süreçten daha hızlı yapmaya çalışmak, fazla iş yükü, düşük ücret, kültürel çatışma, stres ve kaygı, çalışma ortamı, çalışma şekli, güvenlik, uzun çalışma saatleri, esnek olmayan çalışma saatleri, çalışanlar arasındaki ilişkiler, mobbing ve şiddet gibi durumlar örnek olarak gösterilebilir [3].

Psikososyal etmenlerden biri olan mobbing, işletme kapsamında iş hayatını ve işletme örgütünü olumsuz etkilemektedir. İlgili literatür incelendiğinde mobbing, “zorbalık, taciz, yıldırma, psikolojik baskı, duygusal linç, duygusal taciz ve gözdağı” gibi kavramlar ile açıklanmakta-

dır [4], [5], [6].

Bu alandaki ilk çalışmaları yapanlardan, Leymann (1990) ise mobbingi: “Bir veya birkaç kişi tarafından bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen) sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan, bir çeşit psikolojik terör” şeklinde tanımlamaktadır [6].

Mobbing davranışı bireylerin psikolojik sağlığını olumsuz etkilemesi nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğini de etkileyecek önemli unsurlardan biridir.

B. İlgili Araştırmalar

Keleş (2021) tarafından gerçekleştirilen araştırmada mobbing ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakla birlikte iş stresi ile iş performansı arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, mobbing davranışlarının iş güvenliğini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir [7]. Bu bağlamda mobbingin, iş güvenliği ve iş performansını olumsuz yönde etkilediğini gösterdiğimiz bu çalışma, söz konusu çalışma ile farklılık göstermektedir.

Tanrıverdi (2016) tarafından gerçekleştirilen akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada katılımcıların yaklaşık %75’inin mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcılar mobbinge maruz kalma nedenlerini kişisel nedenler (kıskançlık vs.), olumsuz örgüt koşulları ve yönetici yetersizliğinden kaynaklandığını belirtmişlerdir [8].

Yılmaz ve Kılınç (2020) tarafından Konya’da bir bankanın personelleri ile yapılan araştırma sonucunda mobbing ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasında ters yönlü ve düşük şiddetli bir ilişki tespit edilmiştir [9]. Mobbingin iş doyumunu olumsuz etkilemesi dolayısıyla iş güvenliğini de düşürmesi, araştırmamızda tespit edilen bulguyu destek-

ler niteliktedir.

Yıldırım (2021) tarafından bir sanayi sitesinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda bekâr ve 18-25 yaş grubuna yönelik azarlama, sürekli eleştiri, tehdit gibi davranışların diğer gruplara nazaran yüksek olduğu tespit edilmiştir [10]. Söz konusu araştırmaya benzer olarak bu araştırmada medeni durum ve yaş değişkenleri ile azar, eleştiri, baskı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bağlamda söz konusu bulgular bu araştırmayı destekler niteliktedir.

II. YÖNTEM

Bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal bir faktör olan mobbingin ofis çalışanları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla araştırmada nicel bir yaklaşım olan ilişkisel araştırma türü kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemleri ele alınan değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla kullanılır. Genel olarak söz konusu değişkenlerin ölçümüne yönelik araçlar bulunmaktadır. Bu bağlamda değişkenler nicel verilere dönüştürülerek istatistiksel analiz yapılmasına olanak tanımaktadır [11]. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmalarda elde edilen verilere herhangi bir işlem uygulanmaksızın tespit edilen durumlar açıklanmaktadır. İlişkisel tarama modelinde mevcut varlığını sürdüren durumlar değerlendirilmektedir. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmalara konu olan durumlara ve verilere müdahale edilmemektedir [12].

İlişkisel tarama modeli geniş kapsamlı bir popülasyon baz alınarak gerçekleştirilmektedir [13]. Bu modelde araştırmacının durumu tespit etmeye yönelik hazırlanmış olduğu soru maddeleri mevcut cevap maddeleri ile ilişkilendirilerek sonuçlandırılmaktadır. İlişkisel tarama modelinde elde edilen sonuçların dağılımı dikkate alınmaktadır.

Araştırmamızın evreni Bolu ili ofis çalışanları olmakla

birlikte evreni temsil etmesi amacıyla seçkisiz olmayan örneklem yöntemi kullanılarak bir kamu kurumu seçilmiş ve anketimize katılan 250 kişi örneklem grubumuzu oluşturmuştur.

Katılımcılardan elde edilen verilerin analiz edilmesi amacıyla SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler, Yıldırım [10] ve Bingöl'ün [14] araştırmalarında kullandıkları ölçeklerden de yararlanılarak özgün olarak oluşturulmuştur.

Katılımcılara uygulanan mobbing davranış türleri (MDT) ölçeği ve alt boyutları Ek-1'de, iş güvenliği ölçeği ise Ek-2'de verilmiştir. Çalışma için 30/06/2021 tarih ve 2021/05 nolu toplantıda 11 karar numarası ile İstanbul Rumeli Üniversitesi Etik Kurulundan onay alınmıştır.

A. Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın güvenilirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik değerleri şu parametrelere göre hesaplanmaktadır.

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise test güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise test düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise test oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise test yüksek derecede güvenilir bir testtir.

Araştırmanın güvenilirlik analizine ilişkin veriler Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha	N
MDT Ölçeği	,972	29
İş Güvenliği Ölçeği	,719	32

Tablo 1'de yer alan verilere göre her iki ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

B. Normallik Analizi

Parametrik veya parametrik olmayan analiz yöntemlerinden hangisinin kullanılacağına karar verilebilmesi için elde edilen verilere normallik analizi uygulanması gerekmektedir.

Tablo 2: Araştırmanın Normallik Analizi

Test	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
MDT Ölçeği	2,4603	,85989	,552	-,557
Genel Mobbing	2,8265	1,07918	,425	-,825
Fiziki Şiddet, Alay ve Taciz	1,8629	,79160	,785	-,481
Azar, Eleştiri, Baskı	2,6967	,83560	-,217	-,842
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	2,2930	,79557	,339	-,141
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	2,8180	1,21399	,446	-,860
İş Güvenliği Ölçeği	3,3976	,31731	,230	-,814

Bu bağlamda normal dağılımlı olarak ölçek puanlarının incelenmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmaktadır. Verilerin normal dağılımlı olduğunu belirlemek için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında bir değer alması gerekmektedir. Araştırmanın normallik analizinin yapılabilmesi için parametrik tekniklerle birlikte bağımsız gruplar t-testi ve ANOVA testi kullanılmaktadır. Tablo 2’de araştırmanın normallik analizine ilişkin veriler gösterilmektedir. Tablo 2’de yer alan veriler değerlendirildiğinde ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiği gözlemlenmektedir. Ayrıca ölçek ve ölçek boyutlarına ilişkin grafik ve varyasyon katsayıları da analiz edilmiş ve söz konusu verilerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği tespit edilmiştir.

C. Araştırmanın Hipotezleri

H1: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve cinsiyetleri arasında ilişki vardır.

H2: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ile ve medeni durumları arasında ilişki vardır

H3: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve yaşları arasında ilişki vardır

H4: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve eğitim durumları arasında ilişki vardır.

H5: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve buldukları firmadaki çalışma süreleri arasında ilişki vardır.

H6: Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ve toplam çalışma süreleri arasında ilişki vardır.

III. BULGULAR

A. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Anketimize katılan katılımcıların sosyo-demografik bilgileri Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3’te yer alan veriler değerlendirildiğinde katılım-

Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-demografik Bilgileri

	Frekans (n)	Oran (%)
Cinsiyet		
Kadın	98	39,2
Erkek	152	60,8
Medeni Durum		
Evli	177	70,8
Bekâr	73	29,2
Yaş		
18-25	45	18
26-34	86	34,4
35-44	64	25,6
45-54	33	13,2
55+	22	8,8
Eğitim Durumu		
Lise	64	25,6
Ön lisans	96	38,4
Lisans	54	21,6
Diğer	36	14,4
İşyerindeki Çalışma Süresi		
1 yıldan az	52	20,8
1-5 yıl	66	26,4
6-10 yıl	86	34,4
10-15 yıl	24	9,6
15+	22	8,8
Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	57	22,8
1-5 yıl	53	21,2
6-10 yıl	39	15,6
10-15 yıl	56	22,4
15+	45	18

çuların 98'inin kadın ve 152'sinin erkek olduğu, 177'sinin evli, 73'ünün bekâr olduğu; 45'inin 18-25 yaş grubunda, 86'sinin 26-34 yaş grubunda, 64'ünün 35-44 yaş grubunda, 33'ünün 45-54 yaş grubunda ve 22'sinin 55 ve daha büyük yaş grubunda olduğu, 64'ünün eğitim durumunun lise, 96'sinin önlisans, 54'ünün lisans, 36'sinin diğer eğitim seviyelerine sahip olduğu, 52'sinin işyerindeki çalışma süresinin 1 yıldan az, 66'sinin 1-5 yıl, 86'sinin 6-10 yıl, 24'ünün 10-15 yıl, 22'sinin 15 yıldan fazla olduğu, 57'sinin toplam çalışma süresinin 1 yıldan az, 53'ünün 1-5 yıl, 39'unun 6-10 yıl, 56'sının 10-15 yıl, 45'inin 15 yıldan fazla olduğu gözlemlenmektedir.

B. Hipotez Sonuçları

Bu bölümde araştırmanın hipotezleri başlığında verilen hipotezler ayrı ayrı değerlendirilmiş ve sonuçlar tablolar ile verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Mobbing Davranış Türleri (MDT) Ölçeği

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	Sig
MDT Ölçeği	Kadın	98	2,9792	,91191	,09212	,000
	Erkek	152	2,1257	,63058	,05115	
Genel Mobbing	Kadın	98	3,4554	1,0047	,10149	,089
	Erkek	152	2,4211	,92190	,07478	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	Kadın	98	2,3499	,89135	,09004	,000
	Erkek	152	1,5489	,51942	,04213	
Azar Eleştirisi Baskı	Kadın	98	3,0102	,80868	,08169	,217
	Erkek	152	2,4945	,79142	,06419	
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	Kadın	98	2,7168	,91708	,09264	,000
	Erkek	152	2,0197	,55830	,04528	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	Kadın	98	3,6684	1,17960	,11916	,000
	Erkek	152	2,2697	,87436	,07092	

Tablo 4'te katılımcıların cinsiyetleri baz alınarak mobbing davranış türleri (MDT) ölçeğine göre dağılımlarını

belirlemek amacıyla Independent-Samples T-testi uygulanmaktadır. Bu bağlamda elde edilen veriler değerlendirildiğinde fiziki şiddet, alay ve taciz, iletişim kısıtlanması, rahatsız edilme ve anlamsız ve zoraki işler verilmesi parametreleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir ($p<0.05$).

Tablo 5: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

	Medeni durum	n	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata Ortalaması	Sig
MDT Ölçeği	Evli	177	2,3935	,77679	,05839	,000
	Bekâr	73	2,6221	1,02209	,11963	
Genel Mobbing	Evli	177	2,7747	1,00875	,07582	,000
	Bekâr	73	2,9521	1,23192	,14419	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	Evli	177	1,8475	,67344	,05062	,000
	Bekâr	73	1,9002	1,02787	,12030	
Azar Eleştirisi Baskı	Evli	177	2,6073	,83187	,06253	,535
	Bekâr	73	2,9132	,80991	,09479	
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	Evli	177	2,1624	,66739	,05016	,000
	Bekâr	73	2,6096	,97805	,11447	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	Evli	177	2,7090	1,08781	,08176	,000
	Bekâr	73	3,0822	1,45061	,16978	

Tablo 5'te katılımcıların medeni durumları baz alınarak mobbing davranış türleri ölçeğine göre dağılımlarını belirlemek amacıyla Independent-Samples T-testi uygulanmaktadır. Bu bağlamda medeni durum ile azar, eleştirisi ve baskı alt boyutları dışında diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir ($p<0.05$).

Tablo 6'da katılımcıların yaşları baz alınarak mobbing davranış türleri ölçeğine göre dağılımlarını tespit edebilmek amacıyla One-Way ANOVA uygulanmıştır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde yaş ile azar, eleştirisi ve baskı alt boyutları haricinde diğer alt boyutlar ile arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlemlenmektedir ($p<0.05$).

Tablo 6: Katılımcıların Yaşları ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

		N	Ortalama	Std. Sap- ma	Std. Hata	Sig
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	18-25	45	2,7096	1,07468	,16020	,000
	26-34	86	2,7618	,98417	,10613	
	35-44	64	2,1320	,38357	,04795	
	45-54	33	2,2372	,74800	,13021	
	55+	22	2,0611	,23240	,04955	
	Total	250	2,4603	,85989	,05438	
Genel Mobbing	18-25	45	3,1528	1,32419	,19740	,000
	26-34	86	3,0538	1,23052	,13269	
	35-44	64	2,3516	,64005	,08001	
	45-54	33	2,9205	,86649	,15084	
	55+	22	2,5114	,62310	,13285	
	Total	250	2,8265	1,07918	,06825	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	18-25	45	2,0571	,97292	,14503	,000
	26-34	86	2,3189	,76936	,08296	
	35-44	64	1,4643	,38853	,04857	
	45-54	33	1,6061	,61656	,10733	
	55+	22	1,2273	,27412	,05844	
	Total	250	1,8629	,79160	,05007	
Azar Eleştiri Baskı	18-25	45	2,7000	,93041	,13870	,112
	26-34	86	2,8605	,97043	,10464	
	35-44	64	2,5521	,52274	,06534	
	45-54	33	2,4899	,97445	,16963	
	55+	22	2,7803	,37227	,07937	
	Total	250	2,6967	,83560	,05285	
İletişimin Kısıtlanma- sı ve Rahatsız Edilme	18-25	45	2,6611	,90321	,13464	,000
	26-34	86	2,4942	,92114	,09933	
	35-44	64	2,2969	,26305	,03288	
	45-54	33	1,6742	,42612	,07418	
	55+	22	1,6705	,64266	,13702	
	Total	250	2,2930	,79557	,05032	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	18-25	45	3,2889	1,46741	,21875	,000
	26-34	86	3,3372	1,34261	,14478	
	35-44	64	2,1172	,56162	,07020	
	45-54	33	2,4697	,84723	,14748	
	55+	22	2,3864	,40626	,08661	
	Total	250	2,8180	1,21399	,07678	

Tablo 7’de katılımcıların eğitim durumları baz alınarak mobbing davranış türlerine göre dağılımlarını belirlemek

amacıyla One-Way ANOVA uygulanmaktadır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde eğitim durumu ile mobbing davranış türleri ve diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edildiği gözlemlenmektedir.

Tablo 8’de katılımcıların çalıştıkları firmada çalıştıkları süre baz alınarak mobbing davranış türleri ölçeğine göre

Tablo 7: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

		N	Ortalama	Std. Sap- ma	Std. Hata	Sig
Mobbing Davra- nış Türleri Ölçeği	Lise	64	2,5205	,57058	,07132	
	Ön lisans	96	2,3944	,76529	,07811	
	Lisans	54	2,2835	1,20543	,16404	,034
	Diğer	36	2,7941	,83849	,13975	
	Total	250	2,4603	,85989	,05438	
	Genel Mobbing	Lise	64	2,7344	,77903	,09738
Ön lisans		96	2,7305	,99626	,10168	
Lisans		54	2,7569	1,48547	,20215	,018
Diğer		36	3,3507	,90919	,15153	
Total		250	2,8265	1,07918	,06825	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz		Lise	64	1,9866	,57410	,07176
	Ön lisans	96	1,6607	,77785	,07939	
	Lisans	54	1,8862	1,01865	,13862	,005
	Diğer	36	2,1468	,65375	,10896	
	Total	250	1,8629	,79160	,05007	
	Azar Eleştiri Baskı	Lise	64	2,9115	,58642	,07330
Ön lisans		96	2,6528	,57971	,05917	
Lisans		54	2,2593	1,15998	,15785	,000
Diğer		36	3,0880	,92538	,15423	
Total		250	2,6967	,83560	,05285	
İletişimin Kısıt- lanması ve Ra- hatsız Edilme		Lise	64	2,3984	,51122	,06390
	Ön lisans	96	2,4453	,78991	,08062	
	Lisans	54	1,9259	,87231	,11871	,001
	Diğer	36	2,2500	,94491	,15749	
	Total	250	2,2930	,79557	,05032	
	Anlamsız ve Zoraki İşler Ver- ilmesi	Lise	64	2,6406	,88402	,11050
Ön lisans		96	2,8698	1,14304	,11666	
Lisans		54	2,6019	1,67777	,22832	,024
Diğer		36	3,3194	,93467	,15578	
Total		250	2,8180	1,21399	,07678	

dağılımlarını tespit edebilmek amacıyla One-Way ANOVA uygulanmaktadır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde firmadaki çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ile alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir ($p < 0.05$).

Tablo 8: Katılımcıların Çalıştıkları Firmada Çalışma Süreleri ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

	Yıl	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	<1	52	2,9118	1,11915	,15520	,000
	1-5	66	2,7429	,86969	,10705	
	6-10	86	2,0650	,45219	,04876	
	10-15	24	1,8750	,53506	,10922	
	15+	22	2,7288	,61669	,13148	
	Toplam	250	2,4603	,85989	,05438	
Genel Mobbing	<1	52	3,4423	1,32899	,18430	,000
	1-5	66	2,9886	1,08546	,13361	
	6-10	86	2,2355	,68450	,07381	
	10-15	24	2,4740	,59662	,12178	
	15+	22	3,5795	,63098	,13452	
	Toplam	250	2,8265	1,07918	,06825	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	<1	52	2,2665	1,00619	,13953	,000
	1-5	66	2,3052	,67094	,08259	
	6-10	86	1,4236	,42404	,04573	
	10-15	24	1,3512	,54761	,11178	
	15+	22	1,8571	,64342	,13718	
	Toplam	250	1,8629	,79160	,05007	
Azar Eleştirisi Baskı	<1	52	2,8205	,99281	,13768	,000
	1-5	66	2,9242	,87958	,10827	
	6-10	86	2,4690	,57933	,06247	
	10-15	24	1,9653	,52929	,10804	
	15+	22	3,4091	,51877	,11060	
	Toplam	250	2,6967	,83560	,05285	
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	<1	52	2,7500	,96888	,13436	,000
	1-5	66	2,4583	,88750	,10924	
	6-10	86	2,2587	,36269	,03911	
	10-15	24	1,5208	,42296	,08634	
	15+	22	1,6932	,62646	,13356	
	Toplam	250	2,2930	,79557	,05032	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	<1	52	3,5481	1,49594	,20745	,000
	1-5	66	3,3182	1,19498	,14709	
	6-10	86	2,1221	,67709	,07301	
	10-15	24	2,1458	,87823	,17927	
	15+	22	3,0455	,50965	,10866	
	Toplam	250	2,8180	1,21399	,07678	

Tablo 9: Katılımcıların Toplam Çalışma Süreleri ile Mobbing Davranış Türleri Ölçeği

	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata	Sig	
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	<1	57	2,8052	,97136	,12866	,000
	1-5	53	2,7001	1,02470	,14075	
	6-10	39	2,4651	,74471	,11925	
	10-15	56	2,0437	,48287	,06453	
	15+	45	2,2552	,69638	,10381	
	Toplam	250	2,4603	,85989	,05438	
Genel Mobbing	<1	57	3,1601	1,21163	,16048	,000
	1-5	53	3,1156	1,25476	,17235	
	6-10	39	2,7692	,97609	,15630	
	10-15	56	2,1384	,66856	,08934	
	15+	45	2,9694	,78024	,11631	
	Toplam	250	2,8265	1,07918	,06825	
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	<1	57	2,2907	,82683	,10952	,000
	1-5	53	2,1240	,89436	,12285	
	6-10	39	1,8828	,63961	,10242	
	10-15	56	1,4133	,51736	,06914	
	15+	45	1,5556	,60779	,09060	
	Toplam	250	1,8629	,79160	,05007	
Azar Eleştirisi Baskı	<1	57	2,8918	,90495	,11986	,033
	1-5	53	2,7610	,95938	,13178	
	6-10	39	2,7906	,75965	,12164	
	10-15	56	2,4167	,52896	,07069	
	15+	45	2,6407	,89890	,13400	
	Toplam	250	2,6967	,83560	,05285	
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	<1	57	2,5789	,89163	,11810	,000
	1-5	53	2,5189	,92618	,12722	
	6-10	39	2,3846	,64595	,10344	
	10-15	56	2,2902	,38664	,05167	
	15+	45	1,5889	,57197	,08526	
	Toplam	250	2,2930	,79557	,05032	
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	<1	57	3,3333	1,36058	,18021	,000
	1-5	53	3,2170	1,40914	,19356	
	6-10	39	2,5385	1,10254	,17655	
	10-15	56	2,3304	,88048	,11766	
	15+	45	2,5444	,79646	,11873	
	Toplam	250	2,8180	1,21399	,07678	

Tablo 9’da katılımcıların toplam çalışma süreleri baz alınarak mobbing davranış türleri ölçeğine göre dağılımlarını tespit edebilmek amacıyla One-Way ANOVA uygulanmaktadır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde toplam

çalışma süreleri ile mobbing davranış türleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir ($p < 0.05$).

Tablo 10: Mobbing Davranış Türleri ile İş Güvenliği Ölçeği

		İş Güvenliği Ölçeği
Mobbing Davranış Türleri Ölçeği	Pearson Korelasyonu	0,032
	Sig. (2-tailed)	0,618
Genel Mobbing	Pearson Korelasyonu	0,076
	Sig. (2-tailed)	0,231
Fiziki Şiddet Alay ve Taciz	Pearson Korelasyonu	,179**
	Sig. (2-tailed)	0,004
Azar, Eleştiri, Baskı	Pearson Korelasyonu	-,202**
	Sig. (2-tailed)	0,001
İletişimin Kısıtlanması ve Rahatsız Edilme	Pearson Korelasyonu	-0,084
	Sig. (2-tailed)	0,185
Anlamsız ve Zoraki İşler Verilmesi	Pearson Korelasyonu	0,081
	Sig. (2-tailed)	0,2

** Korelasyon 0,01 düzeyinde (2-tailed) önemlidir.

Tablo 10'da mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ölçeği arasındaki ilişkinin anlamlılığını tespit edebilmek amacıyla korelasyon uygulanmaktadır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde taciz, alay ve fiziki şiddet alt boyutları ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir ($p = 0,004$). Bu bağlamda alay, taciz ve fiziki şiddet iş güvenliğini olumsuz etkilemektedir. Baskı, azar ve eleştiri alt boyutları ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir ($p = 0,001$). Bu bağlamda baskı, azar ve eleştiri alt boyutları iş güvenliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırma kapsamında yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir.

IV. SONUÇ

Bu araştırmada psikososyal bir faktör olan mobbing ile iş sağlığı ve güvenliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda katılımcıların cinsiyetleri ile fiziki şiddet, alay ve taciz, iletişim kısıtlanması, rahatsız edilme ve anlamsız ve zoraki işler verilmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu, katılımcıların medeni durumları ve

yaşları ile fiziki şiddet, alay, taciz, iletişimin kısıtlanması, rahatsız edilme, anlamsız ve zoraki işler verilmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu, katılımcıların eğitim durumu, çalıştıkları firmada çalıştıkları süre ve toplam çalışma süreleri ile fiziki şiddet, alay, taviz, iletişim kısıtlanması, rahatsız edilme, anlamsız ve zoraki işler verilmesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mobbing davranış türleri ile iş güvenliği ölçeği arasındaki ilişki değerlendirildiğinde ise fiziki şiddet, alay, taciz, baskı, azar ve eleştiri alt boyutları ile iş güvenliği ölçeği arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda mobbing davranış türlerinin iş güvenliği ve sağlığını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

YAZAR KATKILARI: Bu çalışmada yazarların katkıları eşit düzeydedir.

ÇIKAR ÇATIŞMASI: Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını, makalede araştırma ve yayın etiğine uyulduğunu beyan eder.

FİNANSAL DESTEK: Bu çalışmada herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşun finansal destek alınmamıştır.

ETİK KOMİTE ONAYI: Çalışma için 30/06/2021 tarih ve 2021/05 nolu toplantıda 11 karar numarası ile İstanbul Rumeli Üniversitesi Etik Kurulundan onay alınmıştır.

KAYNAKÇA

- [1] S. Aytaç, "İş Kazalarını Önlemede Güvenlik Kültürünün Önemi," *Türk Metal Dergisi*, cilt 147, 1-8, 2011.
- [2] S. Şahin, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi," *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt 9, ss. 489-505, 2015.
- [3] Ç. Vatansever, "Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler," *Çalışma ve Toplum*, cilt 40, no. 1, ss. 117-138, 2014.
- [4] Ş. Çobanoğlu, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları, 2005.

- [5] H. Tutar, *Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2015.
- [6] H. Leymann, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces," *Violence and Victims*, cilt 5, no. 2, ss. 119-126, 1990.
- [7] G. Keleş, "Sağlık Kurumlarında İş Stresi, Çalışan Performansı ve Mobbing Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Ampirik Araştırma," Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara, 2021.
- [8] D. Tanrıverdi, "Üniversitelerde Çalışan Öğretim Elemanlarının Mobbing Deneyimleri ve Mobbingin Bireyler Üzerindeki Psikososyal Etkileri," Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2016.
- [9] E. Yılmaz, ve E. Kılınç, "Bankacılık Sektöründe Psikolojik Yıldırmanın Çalışanların İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi," *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, cilt 5, no. 11, ss. 34-52, 2020.
- [10] T. Yıldırım, "Mobbing Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi; İğdir Sanayi Sitesi Örneği," *MEYAD Akademi*, cilt 2, no. 1, ss. 1-19, 2021.
- [11] J.W. Creswell, *Araştırma Deseni Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*, çev. Selçuk Beşir Demir, Ankara: Eğiten Kitap, 2017.
- [12] V. Sönmez, ve F.G. Alacapınar, *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 4. baskı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2016.
- [13] Ş. Büyüköztürk, E. Kılıç Çakmak, Ö.E. Akgün, Ş. Karadeniz, ve F. Demirel, *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Pegem Yayınları, 2018.
- [14] B. Bingöl, "İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma," Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Ek 1- Mobbing davranış türleri ölçeği ve alt boyutları

ALT BOYUTLAR	MOBBİNG DAVRANIŞ TÜRLERİ
	<ul style="list-style-type: none">• Konuşurken sözünüz sürekli kesiliyor mu?• Başkalarıyla iletişim kurmaya jestler, bakışlar veya imalar yoluyla reddediliyor mu?• Çevrenizdeki insanların sizinle konuşması engelleniyor mu?• Size sanki orada yokmuş gibi davranılıyor mu?
Genel mobbing	<ul style="list-style-type: none">• Arkanızdan kötü konuşuluyor mu?• Hakkınızda asılsız söylentiler dolaşüyor mu?• Size kasıtlı olarak diğer çalışanlardan ayrı bir çalışma ortamı veriliyor mu?• Size verilen işlerin geri alındığı ve yeni işlerin verilmediği oluyor mu?• İşiniz sürekli değiştiriliyor mu?
Fiziki şiddet, alay ve taciz	<ul style="list-style-type: none">• Fiziksel şiddet tehditi alıyorsunuz mu?• Fiziki şiddete maruz kaldınız mı?• Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz ve sesiniz taklit ediliyor mu?• Bir özrünüz ile alay ediliyor mu?• Dini veya siyasi görüşünüz ile alay ediliyor mu?• Cinsel taciz veya imalara maruz kaldınız mı?
Azar, eleştiri, baskı	<ul style="list-style-type: none">• Yüzünüze bağırılıp, azarlanıyor musunuz?• Yaptığınız işler eleştiriliyor mu?• Özel hayatınız eleştiriliyor mu?• Hastalık izni, yıllık izin gibi yasal hakları talep etmeniz yönünde baskı görüyor musunuz?
İletişimin kısıtlanması ve rahatsız edilme	<ul style="list-style-type: none">• Telefonla rahatsız ediliyor musunuz?• Kendinizi ifade etme olanaklarınız kısıtlanıyor mu?
Anlamsız ve zoraki işler verilmesi	<ul style="list-style-type: none">• Yapılması anlamsız işler veriliyor mu?• Üstesinden gelemeyeceğiniz kadar aşırı iş yükü altında bırakılıyor musunuz?• Özgüveninizi olumsuz etkileyecek işler yapmaya zorlanıyor musunuz?

Ek 2- İş güvenliği ölçeği

İŞ GÜVENLİĞİ ÖLÇEĞİ

- Yöneticilerinizin güvenli bir davranışınız için sizi ödüllendirmesi daha güvenli çalışmanıza yardımcı oluyor mu?
 - Güvenlik prosedürlerinin daha gerçekçi olması daha güvenli çalışmanıza yardımcı oluyor mu?
 - Yönetimin tavsiyelerinizi dinlemesi daha güvenli çalışmanıza yardımcı oluyor mu?
 - Sık sık güvenlik eğitimi almanız daha güvenli çalışmanıza yardımcı oluyor mu?
 - Gerekli ekipmanın zamanında ve yeterli miktarda temin edilmesi daha güvenli çalışmanıza yardımcı oluyor mu?
 - Yönetimin daha çok işyeri güvenlik kontrolleri yapması daha güvenli çalışmanıza yardımcı oluyor mu?
 - İş arkadaşlarınızın güvenli davranışı desteklemesi daha güvenli çalışmanıza yardımcı oluyor mu?
 - Yönetiminiz hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanları kontrol ediyor mu?
 - İş yerinizde hatasız olduğundan emin olmak için ekipmanlarını kontrol ediyor musunuz?
 - İş yerinizdeki yönetim, kârla ilgilendiği kadar çalışanların güvenliğiyle de ilgileniyor mu?
 - İş yerinizdeki herkes güvenli bir biçimde çalışıyor mu?
 - İş yerinizdeki tüm güvenlik kuralları ve prosedürleri gerçekten işe yarıyor mu?
 - Güvenli olmayan bir şekilde çalışıyorsanız bu iyi bir eğitim görmediğiniz için olabilir mi?
 - Güvenlik hakkında endişelenirseniz işinizi yapmaya devam eder misiniz?
 - İşinizde risk almaktan kaçır mısınız?
 - "Kazalar ben her ne yaparsam yapayım olur" bu sizce doğru mudur?
 - İş yerinizdeki güvenliği arttırmak için bir şey yapar mısınız?
 - Dikkatli biri misiniz?
 - "Tüm kazalar önlenemez, bazı insanlar yalnızca şanssızdırlar" bu sizce doğru mudur?
 - "Güvenlik prosedürüne uyan insanlar her zaman güvende olur" bu sizce doğru mudur?
 - İşinizin normal sürecinde, tehlikeli bir durumla karşılaştınız mı?
 - Yönetim güvenlikle ilgilendiğini iddia ettiği halde sizin aynı düşüncede olmadığınız zamanlar oldu mu?
 - Yönetiminiz yalnızca işinizi güvenli olmayan biçimde yapmadığınızda fark edip, güvenli şekilde çalıştığınızda bunu fark etmiyor mu?
-