

Yayın Geliş Tarihi: 21-09-2020
Yayına Kabul Tarihi: 31-12-2020

Mersin Üniversitesi
Denizcilik ve Lojistik
Araştırmaları Dergisi
Cilt:2 Sayı:2 Yıl:2020 Sayfa:23-46
E-ISSN: 2687-6604

Araştırma Makalesi

DENİZCİLİK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG: TUZLA TERSANELER BÖLGESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Refik Ömer KARTAL¹

ÖZET

Denizcilik sektörü, desteklendiği ülkelerde önemli bir istihdam oluşturmakta, ekonomi ve ulaştırma yönünden önemli bir yer tutmaktadır. Her sektörde olduğu gibi denizcilik sektöründe çalışan bireylerde, mobbing kaynaklı çıkacak problemlerden dolayı çalıştığı kurum maddi ve manevi zarara uğrayabilmektedir. Bu çalışma; denizcilik sektörüne hizmet eden tersane çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumlarını göz önüne sermesi ve diğer sektörlerdeki çalışmalara da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın örneklemi; İstanbul ili, Tuzla ilçesinde konuşlu tersaneler de çalışmakta olan 251 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı Leymann'ın LIPT ölçeği kullanılmıştır. Ankete katılan katılımcıların verdiği cevaplara göre işyerinde mobbinge maruz kalmanın; cinsiyet, hizmet yılı, kurumdaki mevki, medeni durum, çalışılan sektör ile anlamlı bir farkın olmadığı fakat eğitim düzeyine ve yaşa göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi lisans olan katılımcıların "Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması" ve "Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı" davranışlarına, diğer eğitim düzeylerindeki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı ayrıca yaş 18-25 arasında olan katılımcıların, "Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması", "Sosyal İtibara Saldırı" ve "Sağlığa Doğrudan Saldırı" davranışlarına, diğer yaş grubundaki katılımcılara göre daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir.

¹Refik Ömer Kartal, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, mrfrktl89@gmail.com, Bu makale Refik Ömer Kartal'ın " Denizcilik Sektöründe Mobbing Örneği Olarak Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, Denizcilik Sektörü.

MOBBING IN THE MARITIME SECTOR: A RESEARCH ON EMPLOYEES TUZLA SHİPYARDS ZONE

ABSTRACT

Maritime sector in supported countries the creates a considerable amount of employment and takes an important place in our country's economy and transportation. At the same time it is an environment with extremely exhausting working conditions. The aim of the research is to show that the organization can encounter both material and moral damage due to the problem that arise from the mobbing phenomenon in the maritime sector. This research examines the mobbing exposure situations of employees working in the maritime sector and its contribution to researches in other sectors. The research sample; İstanbul province in the Tuzla area constitutes 251 working personnel in shipyards. The data collection tool used in the research was the Leymann (LIPT) scale. According to the given answers by the participants, demographic variables such as gender, years of service, position in the organization, marital status and the working sector. Don't have a great influence with regard to exposure to mobbing but educational background and age show discrepancy. The educational background of the participants who are undergraduate are more exposure to "Effects on self-expression and communication" and "Effects on occupational situation and quality of life" behavior than participants with other educational levels. Beside that it has been identified that undergraduate participants between 18-25 ages are more exposure to "Effects on self-expression and communication" "Effects on personal reputation" and "Effects on physical health" behaviour than participants in other age groups.

KeyWords: *Mobbing, Psychological Harassment, Maritime sector.*

1. GİRİŞ

İnsan sosyal bir varlıktır ve çalışma hayatını sürdürürken de sosyal ortamlarda bulunmaktadır. Birey, edinmiş olduğu mesleği icra ederken hem maddi hem de manevi anlamda doyum elde etme çabası içerisinde. Bilim insanları ve yöneticiler iş yerindeki verimliliği ve büyümeyi artıran etmenleri geliştirmeye çalışırken, diğer taraftan çalışan personelin işi bırakmasına sebep olan olumsuz süreçleri göz ardı etmişlerdir (Yaman 2009: 2).

Çalışan insanlar gününün neredeyse yarısından fazlasını işyerinde geçirmektedir. Bu yüzden burada yaşanan her türlü olumlu yahut olumsuz etkileşim, çalışanın hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Ancak iş yaşamının bireylere sosyal ilişkilerini olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Çünkü kurumu hedefine ulaştıracak esas öge, insan gücüdür. İş yerinde olumlu ilişkilerin var olması, çalışanın kuruma karşı bağlılığını, iş performansını artırmakta, kurumunun maddi ve manevi büyümesini sağlamaktadır (Başaran 2000: 145). Günümüz dünyasının ve kapitalist sermaye piyasasının var oluşu iş dünyasını ve çalışma temposunu olumsuz etkilemektedir. Stresli çalışma ortamına maruz kalan bireylerde ruhsal ve fiziksel bazı problemler yaşandığı da gözlenmektedir (Sterse 1981, akt. Balcı 2000: 6).

İşverenler yahut yönetici pozisyonunda yer alanlar, çalışanları psikolojik açıdan sindirmeye, yıldırmaya maruz bırakmaktadırlar. Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre, ülkede çalışanların %35'i (53,5 milyon insan) iş yerindeki zorbalıktan şikâyetçi bireylerin, %50'si mobbing mağduru durumdadır. Mobbing uygulayanların %62'si erkek, mağdurların %58'i kadındır. Mobbing uygulayanların %68'i hemcinslerine mobbing uygulamıştır (Kohfeld ve Sprague 1988 akt. Tutar 2015 :2). Türkiye'de 877 kişiyle yapılan anket çalışmasında katılımcıların %55'i mobbing mağduru olduğunu dile getirmiştir (Köknel 2000: 20). Elde edilen bu oranlar, mobbingin yasal düzenlemelerle caydırılması ve çalışanların devlet güvencesi altına alınmasına rağmen halen yaşandığını göstermektedir. Leymann (1996), Zapf (1999) Niedl (1996) Einarsen (1999) tarafından yapılan araştırmalarda işyerlerinde mobbing uygulanmasının en önemli temel kaynağının insan olduğu ortaya çıkmıştır. Bu uygulamaya sebep olan nedenlerin altında psikolojik, sosyolojik, ekonomik, dinsel ve antropolojik gibi birçok farklı olgunun olduğu düşünülmektedir (Tutar 2015: 2).

2. MOBBİNG KAVRAMI

Latince kararsız kalabalık anlamına gelen "mobile vulgus" kelimelerinden meydana gelen "mobbing" kelimesinin İngilizce etimolojisi ise kendi kanununu koyan eşkiya çetesi anlamına gelen "mob" köküne dayanmaktadır. Mobbing ise bu sefil grubun kendi koydukları kanunu çevredeki kişilere uygulaması anlamına gelmektedir. (Ciceralli & Kaya Ciceralli, 2014: 10)

Mobbing kavramı, iş hayatında ilk kez 80'li yılların ortalarında Almanya doğumlu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann (1990; 1993; 1995; 1996) endüstri sektörüne hizmet eden çalışanlar üzerine birçok

kez çalışma ve araştırma yapmıştır. Bu araştırmalar sonucunda çalışan bireyler arasında uzun süre düşmanca ve tacizkar davranışlar olduğunu saptamış ve bu kavramı kullanmıştır. Leymann psikolojik tacizi, işyerinde meydana gelen bir veya birden fazla çalışanın, başka kişilere uyguladığı sistematik, kanun tanımaz ve düşmanca tutum ve davranışlar olarak tanımlamıştır (Leymann,1990: 120).

Dunn (2007)'a göre iş yerindeki çalışana imalı sözler, gözünü korkutma gibi davranışlarla başlayan mobbing olgusu, hedefteki kişiyi zor duruma düşürmek ve kontrol altına almak adına haftalar, aylar, yıllar boyunca sürebilmektedir.

Einarsen vd. (2003: 4)'ne göre bireyin işyerinde, hürmetsiz ve zararlı bir muamelenin gayesi olmasıyla başlayan, bir veya daha fazla bireyin başka bir bireye düşmanlığı şeklinde cereyan eden, bu tacizlerin devamında mağdurun işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık ve yılgınlık gösterdiği işyeri zorbalığıdır. Maarit (2003: 203) bir ya da daha fazla kişinin iş ortamında bulunan çalışanlara karşı bir süre boyunca sürekli olarak gösterdikleri olumsuz davranışları mobbing olarak açıklamaktadır.

Salin (2001: 427) ise iş yerindeki güç dağılımına dikkat çekerek; bir ya da daha fazla bireye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, sürekli ve tekrar eden olumsuz davranışları mobbing olarak değerlendirmiştir. Hoel, ve ark. (2001) mobbingi tanımlarken, çalışanı bir ya da birden fazla birey tarafından olumsuz davranışlara belirli bir zaman periyodunda sürekli olarak maruz bırakmaya odaklanmışlardır. Bu durumda bir kez gerçekleşen vakalar mobbing olarak kabul edilmemektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO-1998) göre psikolojik taciz(mobbing); kişi ya da topluluğu huzursuz etmek amacıyla yapılan, intikam duygusu; kötü ve küçümser davranışlarla kendini gösteren davranış biçimi şeklinde tanımlamıştır (<http://www.mobbing-usa.com>).

Kivimaki ve ark. (2003: 779) işyerinde yaşanan mobbingi tanımlamak için kullanılan genel bir tanım olmadığını söylemişlerdir. Konuyla ilgili çeşitli kitaplarda ise zorbalık, küçük düşürme, kabadayılık, psikolojik terör, kabalık, baskı, taciz, duygusal istismar, işkence (Yaman, 2009: 21) olarak adlandırılmıştır.

Duffy ve Sperry (2007: 398)'e göre ise her ülkede işyerinde yaşanan mobbing olgusu farklı isimlerle adlandırmaya çalışılmaktadır. Ülkemiz de

Çobanoğlu (2005: 20), mobbing ile ilgili araştırma yapan bilim adamlarının bu olguyu tek bir kelime ile ifade etmek yerine, mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak 'işyerinde zorbalık', 'işyerinde duygusal taciz', 'işyerinde psikolojik şiddet', 'yıldırma' gibi sözcüklerle mobbing olgusunu açıklamaya çalışmıştır. Fakat dünyanın çoğu ülkesinde mobbing teriminin çeviri yapılmadan kullanıldığı görülmektedir.

Psikolojik taciz, işyerinde kısa süreli yaşanan baskı ve tartışmalarla hemen sonuçlanan bir olgu değildir. İşyerinde bir problemin mobbing olarak nitelendirilmesi için belli yollardan geçmesi gerekmekte ve mağduru yavaş yavaş yıpratarak psikolojisinin bozulmasına ve hatta işini terk etme düzeyine gelmesine sebep olabilmektedir. Mobbing olgusunda en göze çarpan nokta ise zamanla bu baskıların mağdurlara yaptığı acının artması olarak yaşanmaktadır. Hirigoyen (2000: 62) mobbing kavramını çalışanlar, işyerlerinde gördükleri bu zalimce duruma karşı işten atılma, pozisyon kaybetme veya korkmaları yüzünden müdahale etmeyi tercih etmeyebilmektedirler. Bu tip olumsuz davranışlar sonucunda iş ortamında yaşanan zulme müdahale edilemediği sürece bu çatışma, kontrol altına alınmayacak düzeye gelene kadar büyüyecektir.

3. MOBBİNG'İN ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

İşyerlerinde yaşanan psikolojik tacizin tek bir nedeni yoktur. Birçok neden psikolojik tacizin ortaya çıkmasına kaynak olabilir. Bu kaynaklar ise genel olarak üç başlık altında toplanmaktadır. Birinci kaynak, liderlik tarzı, örgüt kültürü, kötü yönetim ve işin ağırlığı gibi kurumsal faktörlerdir. İkinci kaynak, bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamındaki insanların profili, inançları, aile yapıları gibi faktörlerden oluşan sosyal gruplardır. Üçüncü kaynak ise kişilik, nitelikler ve sosyal beceriler gibi faktörlerden oluşan bireysel nedenlerdir (Koç ve Topaloğlu, 2010:224).

4. TUZLA TERSANELER BÖLGESİ

Tuzla Tersaneler Bölgesi; 1969 yılında devletin İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı kapsamında (1963-1967) Haliç (Hasköy-Balat-Fener) ve Boğaz civarında (Kuruçeşme-Beykoz-Çubuklu) yer alan özel tersanelerin Tuzla Aydınli koyuna taşınmasıyla oluşmuştur (Akbilek 1995: 4). Tuzla Aydınli koyuna taşınan tersaneler aradan geçen uzun süreler boyunca gelişmesini sürdürerek bölgemizin en büyük gemi inşa ve bakım merkezlerinden biri haline gelmiştir. Gemi inşa sanayi, önem verildiği bütün ülkelerde; ihracat ile birlikte döviz girdisi sağlayan, yabancı sermayeyi davet eden, beraberinde yan sanayi sağlayan ve geliştiren bir sektördür. Bugün

Türkiye Gemi İnşa Sanayici Birliği rakamları incelendiğinde gemi inşa sektörü ihracat rakamlarının %72'sinin Tuzla Tersaneler Bölgesi'nden gerçekleştiği görülmektedir. Tersanelerde sabit ve alt yüklenici olarak istihdam edilen personel sayılarının rakamlarına bakıldığında 2017 verilerine göre yaklaşık 30 bin kişi bu bölgede istihdam edilmektedir (GİSBİR, 2017). Rakamlara bakıldığında ülke için önem arz eden gemi inşa sektörüne yön veren insanların psikolojik iyi oluşları ve fiziksel sağlıkları da önem arz etmektedir. Aşağıda yer alan çalışma bulgularının bu duruma katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışma İstanbul ili, Tuzla ilçesinde faaliyet gösteren tersane çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeylerinin demografik yapılarına göre değişkenlik gösterip göstermediği amaçlanmıştır.

Kurum psikolojisi kurumlarda pozitif yönde gelişmesi sağlayan ve çalışan bireylerin isteklendirilmelerini ve bağlılıklarını artıran en önemli unsurdur. Ülkemize ekonomi alanında büyük katkı sağlayan tersaneler, son derece yorucu çalışma koşullarının olduğu bir ortama sahiptir. Bu sektörde çalışanların mobbinge maruz kalmaları yüzünden kurum maddi ve manevi zarara uğrayabilmektedir. Bu çalışma, Tuzla Tersaneler Bölgesi çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumlarını göstermek amacıyla yapılmıştır. Çalışma sonucunun bahse konu bölge de çalışan iş sahibi, yönetici, işçi ve diğer çalışanlara önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışma ayrıca gemi inşa sektörü için mobbing olgusunun farkındalığını artırmayı amaçlamıştır.

6. ARAŞTIRMAYA KONU EDİLEN HİPOTEZLER

H₁: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H₂: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.

H₃: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₄: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₅: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₆: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kurum hizmet yılı durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H₇: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kurum ünvanına göre farklılık göstermektedir.

H₈: Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça genel mobbing düzeyi farklılık göstermektedir.

7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplamak için kullanılan form, 2 bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla hazırlanan bilgi formu; İkinci bölümde ise katılımcıların mobbing algı düzeylerini belirleyebilmek amacıyla Leymann mobbing tipolojisi ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek, dilimize Osman Cem Öneroy tarafından çevrilen Davenport, Schwartz ve Eliot (2014)'un yazmış olduğu, “*Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*” (s: 35-37) kitabından geçmiştir. Tersane çalışanlarına uygulanan mobbing ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0,940$ olarak yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

8. VERİLERİN İSTATİSTİKSEL ANALİZİ

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler, değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki fark t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc (Çoklu Karşılaştırma) testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri; $r:0,00-0,25$ (Çok Zayıf), $r:0,26-0,46$ (Zayıf), $r:0,50-0,69$ (Orta), $r:0,70-0,89$ (Yüksek), $r:0,90-100$ (Çok Yüksek) şeklinde değerlendirilmiştir (Kalaycı 2006: 116).

9. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine göre Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	218	86,9
	Kadın	33	13,1
	Toplam	251	100,0
Yaş Grubu	18-24	84	33,5
	25-34	118	47,0

	35-44	33	13,1
	45-54	16	6,4
	Toplam	251	100,0
Medeni Durumu	Evli	130	51,8
	Bekar	121	48,2
	Toplam	251	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	36	14,3
	Lise	94	37,5
	Önlisans	67	26,7
	Lisans	54	21,5
	Toplam	251	100,0
Çalıştığı Kurum	Kamu Kurumu	76	30,3
	Özel Kurum	175	69,7
	Toplam	251	100,0
Hizmet Yılı	1 Yılden Az	33	13,1
	1-10Yıl	159	63,3
	11-15 Yıl	35	13,9
	16-20 Yıl	12	4,8
	21 Yıl ve üstü	12	4,8
	Toplam	251	100,0
Kurum Ünvanı	Üst Düzey Yönetici	12	4,8
	Orta Düzey Yönetici	54	21,5
	İşçi	117	46,6
	Memur	23	9,2
	Diğer	45	17,9
	Toplam	251	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere anket 218’i erkek, 33’ü kadın olmak üzere toplam 251 tersane çalışanının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ankete yanıt veren katılımcıların %47,0’si, 25-34 yaş grubunda çalışan bireylerden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin %14,3’ü ilköğretim mezunu, %37,5’i lise mezunu, %26,7’si önlisans mezunu, %21,5 lisans mezunu oldukları tespit edilmiştir. Ankete katılanların %69,7’si özel tersanede %30,3’ünü kamu tersanesinde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki hizmet yılı incelendiğinde %63,3’nün 1 ile 10 yıl arasında bu sektör çalışanı olduğu görülmüştür. Katılımcıların kurumdaki konumu incelendiğinde %4,8’i üst düzey yönetici, %21,5’i orta düzey yönetici, %46,6’sı işçi, %9,2’si memur, %17,9’u diğer çalışanlar olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Mobbing Algılarının Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Erkek	218	1,526	0,518	1,350	0,099
	Kadın	33	1,399	0,384		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Erkek	218	1,222	0,429	1,239	0,062
	Kadın	33	1,127	0,234		
Sosyal İtibara Saldırı	Erkek	218	1,270	0,405	1,150	0,251
	Kadın	33	1,184	0,361		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Erkek	218	1,365	0,493	0,621	0,535
	Kadın	33	1,310	0,335		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Erkek	218	1,145	0,397	0,456	0,649
	Kadın	33	1,109	0,559		
Genel Mobbing Düzeyi	Erkek	218	1,332	0,370	1,247	0,214
	Kadın	33	1,247	0,335		

Tabloya göre araştırmaya katılan kadın ve erkek katılımcıların mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından bay ve bayanların saldırılara maruz kalma düzeylerinde $p>0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda “**H₁:** Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Mobbing Algılarının Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	18-24	84	1,608	0,617	4,038	0,019	1>3
	25-34	118	1,504	0,453			
	35 ve Üstü	49	1,354	0,349			
Sosyal İlişkilere Saldırı	18-24	84	1,255	0,447	1,001	0,369	
	25-34	118	1,173	0,351			
	35 ve Üstü	49	1,220	0,471			
Sosyal İtibara Saldırı	18-24	84	1,347	0,496	3,139	0,045	1>2
	25-34	118	1,216	0,366			
	35 ve Üstü	49	1,210	0,245			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	18-24	84	1,382	0,544	0,404	0,668	
	25-34	118	1,362	0,449			
	35 ve Üstü	49	1,306	0,407			
Sağlığa Doğrudan Saldırı	18-24	84	1,229	0,550	3,270	0,040	1>3
	25-34	118	1,115	0,379			
	35 ve Üstü	49	1,049	0,156			
Genel Mobbing Düzeyi	18-24	84	1,394	0,449	2,923	0,056	
	25-34	118	1,299	0,337			
	35 ve Üstü	49	1,248	0,238			

Tablo 3’de ise araştırmaya katılan katılımcıların; kendilerini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanmasında yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($F=4,038$; $p=0,019<0.05$). Yaş grubu 18-24 arasında olan tersane çalışanlarının kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ($1,608\pm 0,617$), yaş grubu 35 ve üstü olanların puanlarından ($1,354\pm 0,349$) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Sosyal itibara saldırı puan ortalamalarında yaş grubu değişkenine göre de anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,139$; $p=0,045<0.05$). Yaş grubu 18-24 arası olan çalışanların sosyal itibara saldırı puanları ($1,347\pm 0,496$), yaş grubu 25-34 arası olan çalışanların puanlarından ($1,216\pm 0,366$) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Sağlığa doğrudan saldırı puanları ortalamalarında da yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($F=3,270$; $p=0,040<0.05$). Yaş grubu 18-24 arası olan çalışanların sağlığa doğrudan saldırı puanları ($1,229\pm 0,550$), yaş grubu 35 ve üstü olan çalışanların puanlarından ($1,049\pm 0,156$) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Fakat katılımcıların sosyal ilişkilere saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, genel mobbing düzeyi puan ortalamalarında yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Katılımcılardan yaş aralığı 18-25 olan bireylerin, diğer yaş aralığında çalışan bireylere göre “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*”, “*Sosyal İtibara Saldırı*” ve “*Sağlığa Doğrudan Saldırı*” davranışlarına daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Bu bulgu “**H₂**: *Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir.*” şeklindeki Hipotez 2’yi destekler niteliktedir.

Tablo 4: Katılımcıların Mobbing Algılarının Medeni Durumu Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Evli	130	1,464	0,439	-1,502	0,138
	Bekar	121	1,559	0,563		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Evli	130	1,234	0,469	0,973	0,326
	Bekar	121	1,184	0,334		
Sosyal İtibara Saldırı	Evli	130	1,261	0,420	0,106	0,915
	Bekar	121	1,256	0,380		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Evli	130	1,369	0,432	0,399	0,690
	Bekar	121	1,345	0,519		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Evli	130	1,099	0,271	-1,636	0,111
	Bekar	121	1,185	0,535		
Genel Mobbing Düzeyi	Evli	130	1,311	0,336	-0,448	0,655
	Bekar	121	1,332	0,397		

Tabloya göre araştırmaya katılan tersane çalışanlarının mobbing algılarının da medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık

bulunmamıştır. Araştırmaya katılan evli ve bekar katılımcıların mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından evli ve bekârların saldırılara maruz kalma düzeylerinde $p>0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda “**H₃: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.**” hipotezi reddedilmiştir. Yani mobbinge maruz kalma açısından evli ve bekârlar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 5: Katılımcıların Mobbing Algılarının Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	İlköğretim	36	1,601	0,729	3,613	0,014	4>2
	Lise	94	1,389	0,372			
	Önlisans	67	1,521	0,465			
	Lisans	54	1,645	0,533			
Sosyal İlişkilere Saldırı	İlköğretim	36	1,217	0,410	0,359	0,783	
	Lise	94	1,177	0,332			
	Önlisans	67	1,242	0,499			
	Lisans	54	1,222	0,418			
Sosyal İtibara Saldırı	İlköğretim	36	1,302	0,514	1,670	0,174	
	Lise	94	1,206	0,242			
	Önlisans	67	1,237	0,403			
	Lisans	54	1,348	0,511			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	İlköğretim	36	1,340	0,566	3,117	0,027	4>2
	Lise	94	1,251	0,320			
	Önlisans	67	1,436	0,562			
	Lisans	54	1,459	0,490			
Sağlığa Doğrudan Saldırı	İlköğretim	36	1,244	0,780	1,152	0,329	
	Lise	94	1,136	0,363			
	Önlisans	67	1,084	0,223			
	Lisans	54	1,148	0,359			
Genel Mobbing Düzeyi	İlköğretim	36	1,367	0,542	2,454	0,064	
	Lise	94	1,249	0,238			
	Önlisans	67	1,330	0,348			
	Lisans	54	1,407	0,412			

Tablo 5’te ise araştırmaya katılan katılımcıların kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ortalamalarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,613$; $p=0,014<0,05$). Eğitim durumu lisans olan katılımcıların kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ($1,645\pm 0,533$), eğitim durumu lise olan katılımcıların puanlarından ($1,389\pm 0,372$) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanları ortalamalarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,117$; $p=0,027<0,05$). Eğitim durumu lisans olan

katılımcıların yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı puanları (1,459±0,490), eğitim durumu lise olan katılımcı puanlarından (1,251±0,320) daha anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Fakat katılımcıların diğer değişkenlere karşı algılarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Katılımcılardan eğitim durumu lisans olanların diğer eğitim düzeyindeki bireylere göre “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*” ve “*Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı*” davranışlarına daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Bu bulgu “*H₄: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir*” şeklindeki Hipotez 4’ü destekler niteliktedir.

Tablo 61: Katılımcıların Mobbing Algılarının Çalıştığı Kuruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Kamu Kurumu	76	1,526	0,492	0,346	0,730
	Özel Kurum	175	1,502	0,510		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,247	0,513	0,963	0,404
	Özel Kurum	175	1,193	0,356		
Sosyal İtibara Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,246	0,378	-0,334	0,739
	Özel Kurum	175	1,264	0,410		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,325	0,445	-0,728	0,467
	Özel Kurum	175	1,372	0,488		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Kamu Kurumu	76	1,097	0,227	-1,064	0,170
	Özel Kurum	175	1,159	0,481		
Genel Mobbing Düzeyi	Kamu Kurumu	76	1,314	0,332	-0,210	0,834
	Özel Kurum	175	1,324	0,381		

Tabloya göre araştırmaya katılan kamu ve özel sektör çalışanlarının mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından kamu ve özel sektör çalışanların saldırılara maruz kalma düzeylerinde $p>0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda “*H₅: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kamu ve özel sektörde çalışma durumlarına göre farklılık göstermektedir.*” hipotezi reddedilmiştir. Yani mobbinge maruz kalma açısından kamu ve özel sektör arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 7: Katılımcıların Mobbing Algılarının Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	1Yıldan Az	33	1,463	0,479	0,296	0,829
	1-10Yıl	159	1,532	0,510		
	11-15 Yıl	35	1,465	0,485		
	16-20Yıl	24	1,492	0,542		
Sosyal İlişkilere Saldırı	1Yıldan Az	33	1,206	0,451	0,109	0,955
	1-10Yıl	159	1,218	0,416		
	11-15Yıl	35	1,206	0,390		
	16-20Yıl	24	1,167	0,352		
Sosyal İtibara Saldırı	1Yıldan Az	33	1,257	0,459	0,244	0,865
	1-10Yıl	159	1,271	0,391		
	11-15Yıl	35	1,208	0,329		
	16-20Yıl	24	1,250	0,480		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	1Yıldan Az	33	1,300	0,460	0,291	0,832
	1-10Yıl	159	1,377	0,480		
	11-15Yıl	35	1,340	0,390		
	16-20Yıl	24	1,333	0,580		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	1Yıldan Az	33	1,188	0,453	0,925	0,429
	1-10Yıl	159	1,138	0,402		
	11-15Yıl	35	1,051	0,177		
	16-20Yıl	24	1,217	0,677		
Genel Mobbing Düzeyi	1Yıldan Az	33	1,302	0,396	0,263	0,852
	1-10Yıl	159	1,335	0,358		
	11-15Yıl	35	1,279	0,315		
	16-20Yıl	24	1,313	0,454		

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan katılımcıların kurumdaki hizmet yılı faktörüne göre mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından kurumdaki hizmet yılı değişkenine göre saldırılara maruz kalma düzeyleri $p>0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda "**H₆**: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kurum hizmet yılı durumlarına göre farklılık göstermektedir." şeklindeki 6.hipotez reddedilmiştir. Yani mobbinge maruz kalma hizmet yılı açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 8: Katılımcıların Mobbing Algılarının Kurum Ünvanına Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Üst Düzey Yönetici	12	1,197	0,351	1,359	0,249
	Orta Düzey Yönetici	54	1,566	0,442		
	İşçi	117	1,508	0,528		
	Memur	23	1,546	0,602		
	Diğer	45	1,511	0,480		
Sosyal İlişkilere Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,100	0,234	0,583	0,676
	Orta Düzey Yönetici	54	1,167	0,338		
	İşçi	117	1,236	0,452		
	Memur	23	1,261	0,492		
	Diğer	45	1,196	0,366		
Sosyal İtibara Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,294	0,678	0,750	0,559
	Orta Düzey Yönetici	54	1,198	0,285		
	İşçi	117	1,297	0,407		
	Memur	23	1,270	0,455		
	Diğer	45	1,215	0,383		
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,222	0,376	0,760	0,552
	Orta Düzey Yönetici	54	1,430	0,575		
	İşçi	117	1,326	0,434		
	Memur	23	1,348	0,496		
	Diğer	45	1,395	0,460		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	Üst Düzey Yönetici	12	1,033	0,115	1,117	0,349
	Orta Düzey Yönetici	54	1,104	0,266		
	İşçi	117	1,198	0,555		
	Memur	23	1,096	0,233		
	Diğer	45	1,084	0,247		
Genel Mobbing Düzeyi	Üst Düzey Yönetici	12	1,206	0,365	0,371	0,829
	Orta Düzey Yönetici	54	1,320	0,317		
	İşçi	117	1,337	0,394		
	Memur	23	1,332	0,418		
	Diğer	45	1,307	0,327		

Tabloya göre araştırmaya katılan katılımcıların kurum ünvanına göre mobbing saldırılarına maruz kalma düzeyleri açısından farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca mobbingin alt boyutları açısından kurumdaki kurumdaki ünvan değişkenine göre saldırılara maruz kalma düzeyleri $p > 0,05$ bulunmuştur. Bu bağlamda "**H₇**: Katılımcıların mobbinge maruz kalmaları kurum ünvanına göre farklılık göstermektedir." şeklindeki 7.hipotez reddedilmiştir. Yani kurum ünvanı ile mobbinge maruz kalma arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 9: Katılımcıların Genel Mobbing Düzeyleri ile İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	Sosyal İlişkilere Saldırı	Sosyal İtibara Saldırı	Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	Sağlığa Doğrudan Saldırı	Genel Mobbing Düzeyi
Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması	r	1,000					
	p	0,000					
Sosyal İlişkilere Saldırı	r	0,544**	1,000				
	p	0,000	0,000				
Sosyal İtibara Saldırı	r	0,589**	0,570**	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000			
Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı	r	0,628**	0,505**	0,564**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000		
Sağlığa Doğrudan Saldırı	r	0,581**	0,520**	0,661**	0,562**	1,000	
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Genel Mobbing Düzeyi	r	0,856**	0,712**	0,864**	0,810**	0,774**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Tabloya 9'a göre araştırmaya katılan bireylerin kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması arttıkça (sürekli sözünün kesilmesi, uzmanlık dışı ve yalnız çalışacağı işlerin kendine verilmesi vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.856$; $p=0,000<0.05$). Sosyal ilişkilere saldırı arttıkça (sosyal organizasyonlardan dışlanması, iletişim kurmaktan kaçınılması, toplantılara çağırılmaması vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.712$; $p=0,000<0.05$). Sosyal itibara saldırı arttıkça (gülünç duruma düşürülmeye çalışılması, asılsız söylemlere maruz kalınması vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.864$; $p=0,000<0.05$). Yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça (alakasız işlerde çalıştırılması, verilen işin geri alınması, maddi zarara yol açabilecek işlerde çalıştırılması vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.81$; $p=0,000<0.05$). Sağlığa doğrudan saldırı arttıkça (bilerek tehlikeli işlerde emniyet kaza önleme prosedürlerine uymadan çalıştırılması, rutin yapılması gerekli sağlık kontrollerinin yapılmaması,

psikolojik iyi oluşlarıyla ilgilenilmemesi vb.) genel mobbing düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($r=0.774$; $p=0,000<0.05$).

Bu bulgular doğrultusunda “**H₈**: Kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması, sosyal ilişkilere saldırı, sosyal itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki duruma saldırı arttıkça genel mobbing düzeyi farklılık göstermektedir.” şeklindeki hipotezin kabul edildiğini söylemek mümkündür.

10. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIK VE VARSAYIMI

Araştırma anketinin doldurulması sırasında bazı problemlerle karşılaşmıştır. Kurum adını sosyal ortamda, medya organlarında ve devlet kurumu gibi yerlerde kesinlikle paylaşılmayacağı söylenmesine rağmen özellikle yönetim kademesindeki bireyler sonuçların olumsuz yönde çıkacağı ve kurum adının negatif yönde etkilenebileceği korkusuyla bünyesinde çalıştırdığı personele mobbing ölçeğini uygulatmada bazı tereddütler yaşatmıştır. Bu durumdan etkilenen ast konumundaki bazı personel anketi doldurmak istememiştir. Araştırma anketini rastgele seçilmiş 251 tersane çalışanı oluşturmaktadır. Hazırlanan anketler elden teslim edilerek cevaplandırılması sağlanmıştır.

11. TARTIŞMA

Bu çalışma, Tuzla Tersane Bölgesi çalışanlarının mobbing algılarının demografik özelliklerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı araştırılmıştır.

Katılımcıların mobbing algılarında cinsiyet faktörüne göre yapılan değerlendirmelerde kadın ve erkek çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyleri açısından birbirine yakın ortalamalara sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç literatür araştırması yapıldığında (Skogstad ve Einarsen, 1996; Mikkelsen ve Einarsen, 2002: 401; Çomak E & Tunç, (2012: 200) çalışmalarıyla örtüştüğü görülmektedir. Yani mobbinge maruz kalma açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç şunu göstermektedir ki mobbing kadın ve erkek için de olası bir risk faktörüdür.

Katılımcıların mobbing algısının yaşa göre anlamlı değişkenlikler görülmektedir. 18-25 yaş arası çalışan bireylerin, diğer yaş aralığında çalışan bireylere göre “Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması”,

“Sosyal İtibara Saldırı” ve “Sağlığa Doğrudan Saldırı” davranışlarına daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Bu sonuç, Hacıcaferoğlu (2013: 122) ve Kök (2006: 445)’ün çeşitli meslek grupları üzerinde yaptıkları araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Yaş değişkenlerine göre mobbinge maruz kalma düzeyleri, 18- 30 yaş aralığında daha fazla yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu, iş hayatına yeni başlayan çalışanların tecrübesiz olmalarının yanı sıra hareketli ve ileriye dönük planlarının olması sonucu işyerinde, tecrübeli iş arkadaşlarına göre daha çok çaba sarf etmelerinin mobbinge maruz kalmalarında etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Katılımcıların medeni durumuna göre mobbinge maruz kalma düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Cemaloğlu (2007: 795), ve Güven ve ark. (2018:13)’nın yapmış olduğu çalışma bulguları ile örtüşmektedir. Literatür araştırması yapıldığında Candaş (2012: 107), Çivilidağ (2011: 157) ve Kök (2006: 445)’ün çalışmalarında medeni durumun mobbing algılarında anlamlı farklılıklarının olduğunu göstermektedir. Katılımcıların mobbing algısında kurumdaki hizmet yılı faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Kaya (2012: 64), Candaş (2012: 123) ve Sarıgöz ve ark. (2015: 367)’nin çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Bazı araştırma (Çomak E. & Tunç B. 2012; 203, ve Belli 2014; 79) sonuçlarına göre ise çalışma yılı arttıkça, işyerinde yaşanan mobbing riskinin azaldığını göstermektedir. Bu bulgular göstermektedir ki mobbing algısı çalışılan sektöre, toplumsal değerlere, çalıştığı kurum kültürüne ve aile içi huzura, kişinin iyi oluşuna vb. etkenlerine göre farklılık gösterdiği değerlendirilmektedir.

Katılımcıların mobbing algısının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. Katılımcılardan eğitim durumu lisans olanların diğer eğitim düzeyindeki bireylere göre “*Kendini Gösterme ve İletişim Olanaklarının Kısıtlanması*” ve “*Yaşam Kalitesi ve Mesleki Duruma Saldırı*” davranışlarına daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Bu bulgu Yapıcı (2008: 156)’ ve Bardakçı (2014: 31)’nin çalışmasıyla örtüşmektedir. Hedef konumundaki kişilerin kendileri hakkında yaptıkları bazı kariyer planlamalarının olabileceği görülmektedir. Liyakatin ön plana çıktığı kurumlarda eğitim durumu yüksek ve çalışkan kişilerin üst mevkilere daha hızlı çıkması eğitim düzeyi daha düşük ama daha tecrübeli olan kişilerin hoşuna gitmemektedir. Mikkelsen ve Einarsen (2002: 401), Yıldırım & Yıldırım (2010: 568)’ in yapmış olduğu çalışmalarda ise mobbinge maruz kalma durumunun eğitim seviyesine göre anlamlı farklılık oluşturmadığı yönündedir.

Katılımcıların mobbing algısının kamu ve özel sektör çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, Güven ve ark. (2018:13), Candaş (2012: 171), Bahçeci G.& Sağkal (2011: 60)'ın çalışmalarındaki araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Bu sonuçlardan farklı olarak Mumel, D & Malc, (2015: 8), Güngör (2008: 124), Poussard & Çamuroğlu (2009: 219) yaptığı araştırmada ise özel sektör çalışanlarının mobbinge maruz kalma düzeyi kamu çalışanlarına göre daha fazla olduğu yönündedir. Bunun sebebi ise özel sektörde çalışma ortamının daha stresli ve hata kabul etmeyen bir iş anlayışının olmasının yanı sıra, rekabet düzeyinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Katılımcıların mobbing algılarında kurum ünvanı faktörüne göre yapılan değerlendirmelerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Yıldırım & Yıldırım (2010: 566), Taş (2011: 92)'ın araştırma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Litaratüre baktığımızda Güven ve ark. (2018:13), Bardakçı (2014: 32)'nın çalışmaları işyerinde farklı konumdaki çalışanların mobbinge maruz kalma oranlarında anlamlı farklılıkların olduğu yönündedir. Bu bulgular psikolojik tacizin her düzeyde çalışan bireyler için aynı risk oluşturacağını belirtmektedir.

12. SONUÇ VE ÖNERİ

Dünya ticari taşımacılığının %90 oranında gemiler ile karşılandığı düşünüldüğünde gemi inşası için kullanılan tersanelerde gerçekleştirilen işlemlerin ne kadar önemli olduğu yadsınamaz bir gerçektir (SEAEurope, 2018). Gemi inşaat sanayi ve tersaneler gerek dünya gerekse ülkemizde, doğru ve etkin uygulamaların yapılmasıyla birlikte, istihdam açısından oldukça önemli bir iş koludur. Gemi inşa sektörü çok riskli, hata kabul etmeyen ve yoğun temposu olan bir sektördür. Çalışanların işlerinde fiziksel ve ruhsal olarak rahat olmamaları hem kazalara hem de sosyal hayatlarında sorunlara yol açabilmektedir. Tersane çalışma ortamında insan yaşamını ve sağlığını tehdit eden etmenlerin belirlenerek denetim altına alınması gerekmektedir. Bu nedenle iç denetim faaliyetlerinde mobbing, örgütsel bir risk olgusu olarak kabul edilmeli ve bu riski minimize etmek için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Kurumların değeri, insan kaynağının değeri ile doğru orantılıdır. Kurumlarda çalışmakta olan bireylerin maruz kaldığı psikolojik tacizin engellenmesi için yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. Sağlıklı bir toplum ve iş verimi yüksek kurumların varlığının oluşması adına bu zorbalığa maruz kalmış veya kalmaya devam eden çalışanların uzmanlar tarafından belirli aralıklarla psikolojik ve fizyolojik olarak taranmaları gerekmektedir. Örgüt psikologları, iş hekimleri ve hemşireleri tarafından mobbing ile alakalı seminerler verilerek

çalışanlarda bu konu hakkında farkındalık sağlanmalı ve önleyici tedbirler alınmalıdır.

Çalışanların işlerinde rahat olmamaları hem iş kazalarına hem de yaralanmalarına yol açabilmektedir. Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği uzmanları tarafından yaşamsal tehdit ve tehlikelerin fark edilmesi ve bunların tanınması için eğitimler verilmesi gerekmektedir.

Tersane de çalışan bireylerin örgütlenmesi (dernek veya sendika vb.) mobbing karşısında yasal haklarını bilmesini sağlayacaktır. Mobbinge maruz kalma durumu söz konusu olduğunda bu durumla mücadele etmede kolaylık sağlayacaktır.

Denizcilik endüstrisine yön veren iş yeri sahipleri ve yöneticilerin adaletli ve demokratik davranmaları, liyakati ön plana çıkarmaları çalışanların mesailerini aile ortamında geçiriyormuş gibi hissetmelerini sağlayacaktır. Pozitif yönde uygulanan yönetim şeklide mobbinge maruz kalma ihtimalini azaltacaktır.

Tuzla tersaneler bölgesinde sınırlı sayıda tersane çalışanı üzerinden gerçekleştirilen bu araştırma tersane çalışanları üzerinde genel bir mobbing algı grafiği ortaya çıkarmıştır. Bu çalışma gibi çalışmalar yapılarak ilerde mevcut durumun tespiti, mobbingi önlemeye yönelik tedbirlerin etkisinin belirlenmesinde araştırmaların yapılması hem akademik camiaya hem de gemi inşa sektörü yönetimlerine tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

Akbilek S. (1995) *Pendik ve Tuzla Tersanelerinde Gemi Yapım Sanayii* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Bölümü, İstanbul.

Bahçeci Geçici N. & Sağkal T. (2011), *Ödemiş'te Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi*, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Cilt:4, Sayı:1. s. 53-62.

Balcı, A. (2000), *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Ankara.

- Bardakçı E. (2014) *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Mobbingin Ruhsal Sağlıklarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Başaran İ.E. (2000), *Yönetim*, 3.Basım, Feryal Matbaası, Ankara.
- Belli E. (2014), *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*, Atatürk Üniversitesi, Doktora Tezi, Erzurum.
- Candaş T. M. (2012) *İşyerinde Psikolojik Taciz ve Havacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.
- Cemaloğlu, N. (2007). *The exposure of primary school teachers to bullying: An analysis various variables*, Social Behavior and Personality, Vol: 35, No: 6, pp. 789-802.
- Cicerali, E. & Kaya Cicerali, L. (2014), *Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing*, Gece Kitaplığı, Ankara.
- Çivilidağ A. (2011), *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyum ve Algılana Sosyal Destek Düzeyleri*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çobanoğlu, Ş. (2005), *Mobbing işyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul.
- Çomak E & Tunç B. (2012), *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 3, Aralık ss.197-208, Mersin.
- Davenport, N. & Schwartz, R. D. & Eliot, G. P. (2014), *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Ray Yayıncılık, İstanbul.
- Duffy, M. & Sperry, L. (2007), *Workplace mobbing: individual and family health consequences*, The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families. 15 (4), 398-404.

- Dunn, S. (2003), *What's Going On With Mobbing, Bullying And Work Harassment Internationally* (<http://workplacebullying.org/press/webpronews.html>)
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996), *Bullying and Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 185-201.
- Einarsen S. Hoel H. Zapf D. & Cooper C. L., (2003), *Bullying and Emotional Abuse in The Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, London, Taylor & Francis Books.
- Einarsen S. (1999) *The Nature and Causes of Bullying at work*. International Journal of Manpower, Vol 20 (1-2).
- Güngör M. (2008), *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, Derin Yayınları, Topkapı İstanbul.
- Güven A. Kaplan Ç. & Acungil Y. (2018) *Türkiye’de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı* Journal of Academic Researches and Studies Year: 2018, 10(18): 43-58
- Hoel, H. Cooper, C.L. & Faragher, B. (2001), *The Experience of Bullying in Great Britain: The Impact of Organizational Status*. European Journal of Work and Organizational Psychology. 10, pp. 443 – 465.
- Hirogoyen, M. (2000), *France Manevi Taciz*, (Çev. Heval Bucak), Güncel Yayıncılık, İstanbul.
- Hacıcaferoğlu S. (2013) *Ortaöğretimde Çalışan Branş Öğretmenlerinin Yıldıрма (Mobbing) Davranışlarına Uğrama Düzeyleri ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Aralık, Cilt 14, Sayı 3, ss. 111-127 Malatya.
- Kalaycı Ş. (2006), *SPSS Uygulamalı Çok Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayınları Dağıtım Ltd.Şti, Ankara.
- Kaya Ç. (2012), *Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge maruz kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin*

Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2010), *Yönetim Bilim*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Kök, Bayrak S. (2006), *İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma*, Atatürk Üniversitesi 14. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, s. 434-48.
- Köknel, Ö. (2000) *Bireysel ve Toplumsal Şiddet*, İstanbul.
- Leymann, H. (1990) *Mobbing and psychological terror at workplaces*, *Violence and Victims*, 5 (2), 119-126.
- Leymann, H (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wir man sich dagegen wehren kann*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H (1995) *Der neue Mobbing Bericht. Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH.
- Leymann, H (1996) *The contend and development of mobbing at work*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen S. (2002). *Relationships Between Exposure To Bullying At Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints*, *The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 43.
- Mumel, D., Jan, S., Treven, S., Malc, D. (2015), *Mobbing in Slovenia: Prevalence, Mobbing Victim Characteristics, and The Connection With Post-Traumatic Stress Disorder*, *Our Economy* (Nase Gospodarstvo), 61 (1), 3-12.
- Maarit, V. (2003), *Workplace Bullying- A Study on the Work Environment, Wellbeing and Health*, Unpublished PhD Thesis, Helsingfor.

- Niedl, K. (1996), *Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2) 239-249.
- Özdamar, K. (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitapevi, Eskişehir.
- Poussard, J.M., Çamuroğlu, M.Ş. (2009), *Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus*, Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.
- Salin, D. (2001), *Prevalence and Forms of Bullying Among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying*. European Journal of Work and Organizational Psychology, Volume 10, Issue 4.
- Sarıgöz O. Hacıcaferoğlu S. Dönger A. Cam F. & Koca M, (2015) *Çalışanların Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 14, Haziran, s. 360-373.
- SEA Europe, (2018). Shipyards' and Maritime Equipment Association, *Sea Europe Shipbuilding Market Monitoring Report No 44*
- Taş T. (2011), *Bir Şirket Örneğinde Psiko şiddete Maruz Kalma ile Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tutar H. (2015), *Mobbing (Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Türk Gemi İnşa Sanayicileri Birliği GİSBİR, (2017). *GİSBİR Sektör Raporu (2017)* İstanbul.
- Uluslararası Çalışma Örgütü ILO (1998) <http://www.mobbing-usa.com>.
- Yaman, E. (2009), *İşyerinde Psikoşiddet-Mobbing*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Yapıcı N. (2008), *İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi:*

Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Yıldırım D. & Yıldırım A. (2010), *Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri*, Türkiye Klinikleri J Med Sci;30(2) ss:559-70.

Zapf, D. (1999), *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work*. International Journal of Manpower, 20 70-85.