

MOBBİNG DÜZEYİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ; İĞDIR SANAYİ SİTESİ ÖRNEĞİ*

Turgay YILDIRIM**

ÖZ

Ülkemizde de dünyanın çoğu ülkesinde olduğu gibi mobbing olayları ile karşılaşmaktadır. Mobbing, çalışan üzerinde birçok olumsuz etki yaratmaktadır. Bunların en başında çalışanın psikolojisini ve sosyal hayatını olumsuz yönde etkilemesi gelmektedir. Bu çalışma mobbing uygulamalarının demografik özellikler açısından incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Iğdır İlinde bulunan sanayi sitesindeki çalışanlar örneklem grubunu oluşturmaktadır. Araştırmada 62 çalışan mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Analizler 62 çalışan üzerinden yapılmıştır. Uygulanan mobbing düzeyi medeni duruma göre incelendiğinde, sadece birinci grup davranışlarda bekâr katılımcılar lehine farklılaşma tespit edilmiştir. Uygulanan mobbing düzeyi yaş grubuna göre incelendiğinde, sadece birinci grup davranışlarda 18-25 yaş arası katılımcılar lehine farklılaşma tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, bilgi düzeyi, psikolojik taciz, sanayi.

ANALYSIS OF MOBBING LEVEL IN TERMS OF DEMOGRAPHIC FEATURES; SAMPLE OF İĞDIR INDUSTRIAL SITE

ABSTRACT

In our country, as in most countries of the world, mobbing incidents are encountered. Mobbing has many negative effects on the employee. The most important of these is that it affects the psychology and social life of the employee negatively. This study was conducted to examine mobbing practices in terms of demographic characteristics. Employees at the industrial site in İğdir Province constitute the sample group. In the study, 62 employees stated that they were exposed to mobbing. Analyzes were made on 62 employees. When the level of mobbing applied was examined according to marital status, only the first group of behaviors differed in favor of single participants. When the level of mobbing applied was examined by age group, it was found that there was only a difference in the first group behaviors in favor of participants aged 18-25.

Keywords: Mobbing, knowledge level, psychologicalharassment, industry.

* Bu çalışma yazarın Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

** Öğretmen/ İş Güvenliği Uzmanı, İĞDIR/ Tuzluca İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, aralikli@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1757-0902>

Geliş tarihi: 08.03.2021, Kabul tarihi: 05.04.2021

1.GİRİŞ

Önceki yıllarda hiç önemsenmeyen ama giderek önemsenmeye başlanılan mobbing terörü, yapılan araştırmalar ve medya kanallarında sıklıkla gündem konusu olması sebebiyle artık birçok insan tarafından bilinmektedir.

İş yerinde uygulanan mobbingin temel kaynağı yönetimin eksikliği olarak şeklinde ifade edilebilir. Avrupa’da bu alanda birçok çalışma bulunmakta olup ülkemizde henüz yeteri kadar çalışma yapılmadığı tespit edilmiştir.

Mobbing mağdurun direkt olarak ruhuna yapılan saldırı türüdür. Mobbing uygulayıcıları mağdurların kendilerini beceriksiz ve saygı duyulmayan biri olarak görmelerini istemektedir.

Çalışmanın amacı mobbing varlığının demografik özelliklere göre farklılaşma gösterip göstermediğini incelemektir. Çalışmada mobbing hakkında temel bilgileri verilmiş olup daha sonra yapılan araştırma hakkında bilgiler verilmiş, bulguların analizleri paylaşılmıştır. Son bölümde ise elde edilen bulgular yapılmış olan çalışmalarla karşılaştırılmış ve önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışma araştırmanın yapıldığı bölgede “Mobbing” konusunda yapılan ilk çalışma olması nedeniyle önemli olduğu ayrıca elde edilen verilerin daha sonraki çalışmalara yol gösterici olabileceği düşünülmektedir.

1.1. Mobbingin Tanımı

Latincedeki anlamı “kararsız, kalabalık” olan “mobile vulgus” sözcüklerinden çıkan “mob” kelimesi, İngilizce “çete veya yasal olmayan şiddet uygulayan düzenli olmayan kalabalık” manasına gelmektedir. “Mob” kökünün İngilizce eylem biçimi olan “mobbing” ise; psikolojik taciz, çevreleme, şiddet, rahatsızlık verme veya kaygılandırma anlamlarına gelmektedir (1). Mobbing; çalışma arkadaşları, astlar, üstler ve hatta müşteriler tarafından düzenli ve planlı “mobbing” davranışları göstermesiyle bir iş görenin taciz edildiği halleri anlatır (2).

1.2. Mobbingin Tarihçesi

Konrad Lorenz 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını araştırmada mobbing kavramını kullanmıştır. Lorenz mobbing kavramı ile küçük hayvan topluluğunun, büyük bir hayvana karşı birlikte saldırıda bulunma durumlarını ifade etmiştir. Mobbing kavramını insanlar üzerinde açıklamaya çalışan Peter-Paul Heinemann ise mobbing terimini, tek ve güçsüz bir çocuğa karşı bir grup çocuğun birleşerek ona karşı zarar vermesini betimlemek için kullanmıştır. Hem Lorenz hem de Peter-Paul Heinemann mobbing kavramını kullanırken bir grubun bir bireye karşı birleşerek ona karşı zarar verici davranışlar sergilemesi ifadesini kullanmışlardır (3). 1988 yılında mobbingi medyada gündeme taşıyan ilk kişi İngiliz gazeteci Andrea Adams' tır. Adams mobbingin sebebini yönetimin yapılan mobbinge karşı sessiz kalması şeklinde ifade etmiştir (4).

1.3. Mobbing Türleri

1.3.1.Yukarıdan Aşağıya Dikey Mobbing

Mobbingi herkes uygulayabilir. Yöneticilerin alt konumdaki çalışanlarına göstermiş olduğu tutum ve davranışlar mobbing düzeyini belirlemektedir. Şöyle ki yönetici iş yerindeki çalışanlarıyla arasına bir mesafe koyabilir. İş yerinde göstermiş oldukları başarılarından dolayı da ödüllendirebilir. Bu gibi tutumlar o yöneticinin mesleki olarak kişiliğini göstermektedir. Denilebilir ki yönetici tarafından çalışanlara yapılan azarlama ve küçük düşürücü tavırlara mobbing demek uygun değildir. Lakin yönetici makam gücünü kullanıp çalışanlarına sürekli baskı ve psikolojik şiddet uyguluyorsa mobbing yapması muhtemeldir (5).

1.3.2.Aşağıdan Yukarıya Dikey Mobbing

Çalışanların yöneticilerini bilinçli olarak tanımadığı hallerde bu davranışlarından dolayı işyerini ve yöneticileri isteyerek ve bilinçli bir şekilde zarara uğratmaları söz konusudur. Bu tür mobbing davranışları; çalışanların yöneticileri en ufak bir hata yaptığı zaman bu hatayı onlara karşı kötü niyetli olarak kullanmaları, her zaman yöneticilerinin kusurları

aramaları, alınan kararlara saygı duymamaları veya kararları yerine getirmemeleri, işlerini layığıyla gerçekleştirmemeleri, zamanında işlerini tamamlamamaları gibi şekillerde görülebilmektedir. Bu davranışlar sadece bir çalışan tarafından değil, grup olarak uygulanan mobbing davranışlarıdır (6).

1.3.3.Yatay Mobbing

Yöneticinin, işe yeni başlayan bir çalışanını daima ön planda göstermesi öteki çalışanlar arasında huzursuzluğa neden olabilmektedir. Bu durum iş yerlerinde çalışanlar arasında çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bu mobbing türü iş yerinde aynı görevde olan çalışanlar arasında ortaya sıklıkla çıkmaktadır (7). Yönetici çalışanları arasında asla ayırım yapmamalıdır. Eğer çalışanlarına ödül verecek veya övecekse işyerinde yapmış oldukları gayretleri göz önünde tutarak yapmalıdır. Eğer yönetici çalışanlar arasında belli bir çalışan grubunu veya tek bir çalışanı hak etmediği halde övüyor veya ödüllendiriyorsa, diğer çalışanları göz ardı ediyorsa bu iş yerinde çalışanlar arasında kısa sürede çekememezlik veya kıskançlık gibi sorunlar ortaya çıkacaktır. Bunun sonucunda ise çalışanlar arasında mobbing söz konusu olabilecektir.

1.3.4. Mobbingin Nedenleri

Meydana gelmesi karmaşık ve birden fazla etkenin rol aldığı bir süreç olan mobbingi sadece tek bir neden ile bağdaştırmak gerçek dışı sonuçlara ulaşılmasını sağlar (8).

Mobbing bilinçli ve planlı bir şekilde ilerleyen, doğrudan ya da dolaylı olarak saldırgan tutumları içerir. Mobbing davranışlarının ortaya çıkmasında kurumsal ve sosyal faktörler de kişisel faktörler kadar mobbinge uygun bir zemin hazırlamaktadır (9).

2. MATERYAL VE METOT

2.1. Yöntem

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden, tarama yöntemi kullanılmıştır.13 Mayıs 2020 tarih ve 2020/7 sayılı Iğdır Üniversitesi Etik

Kurul onayının ardından, Iğdır Sanayi Sitesi Kooperatif Başkanlığı'ndan alınarak çalışmaya başlanmıştır. Katılımcıların çalışmalarının aksamaması adına sabah işe başlamadan ve akşam iş bitiminde anket uygulanmıştır.

2.2.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Örneklem, belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş, seçildiği evreni temsil yeterliği kabul görmüş, küçük topluluktur. Araştırmalar genellikle örneklem üzerinde yapılmakta ve elde edilen sonuçlar alakalı evrenlere genellemektedir. (10). Örneklem, evrenin bir parçası olup hem istatistiksel hem de araştırma bakımından son derece önemlidir. Örneklem en önemli niteliğiyansız olması ve evreni temsil etmesidir (11).

Araştırmanın evrenini Iğdır ili Sanayi Sitesi'ndeki çalışanlar oluşturmuştur. Çalışmaya evrende yer alan tüm çalışanların alınması hedeflenmiştir. Ancak araştırmaya katılmayı kabul eden 209 çalışan örneklem grubuna dâhil edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Bahar Bingöl'ün "İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma" konulu Yüksek Lisans Tezi'ne ait anket çalışması kendisinden izin alınarak kullanılmıştır. Anket formu toplam iki bölüm ve 50 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümü mobbingin tanımı verilmiştir. Mobbing; "Bir ya da bir grup çalışana yöneltilen, istenmeyen, küçük düşürücü, saldırgan davranışlar; kişisel ya da profesyonel performans üzerine yönelmiş önceden bilinmeyen, adil olmayan, olumsuz, kötü niyetli eylemler ve hedefte endişe, kaygı yaratarak, hedefin fiziksel ve zihinsel sağlığına zarar vererek onun kendine güveninin kaybına neden olan güç ya da konumunun taciz edilmesi". Verilen tanımdaki durumlarla karşı karşıya kalıp kalmadıkları sorulmuştur. "Evet, maruz kaldım" yanıtını verenlerden anketin diğer sorularını yanıtlamaları istenmiştir. Ankete 209 çalışan katılmış olup bunlardan 62 tanesi "Evet, maruz kaldım" yanıtını verdikleri için diğer soruları cevaplamaları istenmiştir. Yapılan analizler 62 katılımcının vermiş

oldukları, cevaplara göre yapılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Bunlar:

2.3.1. Mobbing Davranışı Değerlendirme Ölçeği

Mobbin davranışı değerlendirme ölçeği olarak, Bingöl (12) tarafından 2007 yılında Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirliği yapılan, birçok bilimsel çalışmada da kabul görülüp kullanılan LIPT (The Leymann Ivertory Of Psychological Terrorization) ölçeği kullanılmıştır. Beş gruba ayrılan 45 mobbing davranışı bu bölüme yerleştirilmiştir. Ölçeğin puanlaması "1" (Kesinlikle katılmıyorum) ile "5" (Kesinlikle katılıyorum) arasında derecelendirilmiştir. Bilimsel çalışmalarda sıklıkla kullanılan bu ölçeğin güvenilirliği de oldukça yüksektir. Ölçeğin güvenilirliğini gösteren Cronbach's Alpha değeri 0,935'tir.

2.3.2. Demografik Bilgiler Formu

Katılımcılar tarafından doldurulması istenen ve cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem gibi bilgileri içermektedir. Gelir durumlarını içeren sorulara gizlilik nedenlerinden dolayı yer verilmemiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın örneklem grubundan toplanan veriler, bilgisayar ortamına aktarılarak SPSS-22 paket programında analiz edilmiştir. Yapılan analizler, betimsel analizler ve mobbing düzeyinin demografik değişkenlere göre analizleri olarak raporlaştırılmıştır.

Betimsel analizlerde, örneklem grubunun cinsiyet, medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi demografik özelliklerinin frekansları ve bu frekansların yüzde değerleri hesap edilmiştir. Veri toplama aracına yönelik minimum değer, maksimum değer, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi değerler hesaplanmıştır. Ayrıca, Kolmogorov-Smirnov testi ile araştırma verilerinin dağılımı incelenmiştir.

Mobbing düzeyinin demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem) göre analizlerinde, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

3.BULGULAR

3.1. Demografik Bulgular Analizi

Araştırma katılanların tamamının yani 62'sinin de (%100) erkek olduğu tespit edilmiştir.

Örneklem grubunun %37'sinin bekâr, %56,5'inin evli ve %6,5'inin ise boşanmış olduğu tespit edilmiştir.

Örneklem grubunun %30,6'sının 18-25 yaş, %29'unun 26-32 yaş, %22,6'sının 33-40 yaş, %13'ünün 41-47 yaş ve %4,8'inin ise 48 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Örneklem grubunun %59,7'sinin ilköğretim, %33,9'unun ortaöğretim, %3,2'sinin yüksekokul ve %3,2'sinin ise lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Örneklem grubunun %27,4'ünün 1-5 yıl, %27,4'ünün 6-11 yıl, %27,4'ünün 12-17 yıl, %13'ünün 18-23 yıl ve %4,8'inin ise 24 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu tespit edilmiştir.

3.2. Birinci Grup Davranışların Analizi

Verilen cevaplardan hareketle, örneklem grubunun %48,4'ünün kendini gösterme olanakları üstler tarafından kısıtlandığı, %14,5'inin sözü sürekli olarak kesildiği, %24,2'sinin kendini gösterme olanaklarının meslektaşları tarafından kısıtlandığı, %37,1'inin azarlanmaya maruz kaldığı, %27,4'ünün yaptığı işin sürekli eleştirildiği, %16,2'sinin özel hayatının sürekli eleştirildiği, %14,5'inin telefonla sürekli rahatsız edildiği, %11,3'ünün sözlü tehditler aldığı, %3,2'sinin yazılı tehditler aldığı, %8,1'inin jestler ile ilişkisinin reddedildiği ve %8,1'inin ise imalar yoluyla ilişkisinin reddedildiği tespit edilmiştir.

3.3.İkinci Grup Davranışların Analizi

Verilen cevaplardan hareketle, örneklem grubunun %4,8'i ile kimsenin konuşmadığı, %8'inin başkalarına ulaşmasının engellendiği, %9,7'sine diğerlerinden ayrılmış işyeri verildiği, %3,2'sinin meslektaşları ile *Mobbing Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi; Iğdır Sanayi Sitesi Örneği*

konusmasının yasaklandığı ve %8'ine ise orada değilmiş gibi muamele yapıldığı belirlenmiştir.

3.4.Üçüncü Grup Davranışların Analizi

Verilen cevaplardan hareketle, %38,7'sinin arkasından kötü konuşulduğu, %30,7'sinin asılsız söylentilere maruz kaldığı, %30,7'sinin gülünç durumlara düşürüldüğü, %12,9'una akıl hastasıymış gibi davranıldığı, %12,9'una psikolojik baskı yapıldığı, %25,8'inin bir özrü ile dalga geçildiği, %37,1'inin jest ve sesinin taklit edildiği, %38,7'sinin dini veya siyasi görüşü ile dalga geçildiği, %17,8'inin özel yaşamı ile dalga geçildiği, %19,3'ünün milliyeti ile alay edildiği, %11,3'ünün özgüveninin zedelendiği, %14,5'nin çabaları ile dalga geçildiği, %37,1'inin kararlarının sürekli sorgulandığı, %35,5'inin alçaltıcı isimler ile anıldığı ve %20,9'unun cinsel imalara maruz kaldığı saptanmıştır.

3.5.Dördüncü Grup Davranışların Analizi

Verilen cevaplardan hareketle, örneklem grubunun %19,4'üne özel bir görev verilmediği, %29'una verilen işlerin geri alındığı, %20,9'una anlamsız işler verildiği, %24,2'sine kapasitelerinin altında işler verildiği, %17,7'sine verilen işlerin sürekli değiştirildiği, %11,3'üne özgüvenlerini etkileyecek işler verildiği, %11,3'üne itibarını etkileyecek işler verildiği, %6,4'üne mali yük getirecek zararlar verildiği ve %4,8'inin evine veya işine zarar verildiği saptanmıştır.

3.6.Beşinci Grup Davranışlara Verilen Cevaplar

Verilen cevaplardan hareketle, örneklem grubunun %48,4'üne fiziksel olarak zorlayıcı işler verildiği, %9,6'sına fiziksel tehdit uygulandığı, %11,3'üne hafif şiddet uygulandığı, %4,8'ine fiziksel zarar verildiği ve %1,6'sına ise doğrudan cinsel taciz yapıldığı saptanmıştır.

3.7. Mobbing Düzeyinin Demografik Değişkenlere Göre Analizi

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce, araştırma sürecinde, toplanan verilerin dağılımı incelenmiştir. Örneklem grubunun 50 kişiyi geçtiği araştırmalarda, normallik kontrolleri Kolmogorov-Smirnov testi ile yapılmaktadır (13). Bu bağlamda mobbing düzeyine ve bu düzeye ait alt boyutlara ait veriler, Kolmogorov-Smirnov testi ile analiz edilmiştir.

Kolmogorov-Smirnov testi yorumlanırken çarpıklık ve basıklık değerleri göz önünde bulundurulmaktadır. Buna göre, çarpıklık değerinin 2,25 ve basıklık değerinin 7,00'nin altında olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir (14).

Tablo1. Araştırma Verilerinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Boyut	Çarpıklık	Basıklık
Birinci Grup Davranışlar	0,09	0,31
İkinci Grup Davranışlar	0,67	0,53
Üçüncü Grup Davranışlar	0,39	0,98
Dördüncü Grup Davranışlar	0,07	0,55
Beşinci Grup Davranışlar	0,31	0,40

Tablo 1'den hareketle, mobbing düzeyinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde; çarpıklık değerlerinin 2,25 ve basıklık değerlerinin ise 7,00'nin altında olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, araştırma verileri normal dağılım göstermektedir.

Parametrik analiz yöntemleri; normal dağılım gösteren verilerin analizinde kullanılmaktadır (15). Araştırma kapsamında örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyi, medeni durum, yaş grubu, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlere dayalı kıyaslanmasında parametrik analiz yöntemlerinden tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

3.7.1. Mobbing Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyinin medeni duruma göre farklılaşma gösterip göstermediğinin kıyaslamasını yapmak için Tablo 2 oluşturulmuş olup her grubun ayrı ayrı analizi yapılmıştır.

Tablo 2. Mobbing Düzeyinin Medeni Duruma Göre İncelenmesi

Boyut	Medeni Durum	n	\bar{x}	ss	F	p
Birinci Grup Davranışlar	Bekâr	23	2,55	0,72	3,36	0,04
	Evli	35	2,07	0,66		
	Boşanmış	4	2,20	0,73		
	Toplam	62	2,25	0,71		
İkinci Grup Davranışlar	Bekâr	23	1,88	0,73	0,23	0,79
	Evli	35	1,74	0,76		
	Boşanmış	4	1,80	0,54		
	Toplam	62	1,80	0,73		
Üçüncü Grup Davranışlar	Bekâr	23	2,45	0,80	0,44	0,65
	Evli	35	2,30	0,78		
	Boşanmış	4	2,62	0,59		
	Toplam	62	2,38	0,77		
Dördüncü Grup Davranışlar	Bekâr	23	2,24	0,79	0,23	0,79
	Evli	35	2,11	0,72		
	Boşanmış	4	2,28	0,93		
	Toplam	62	2,17	0,75		
Beşinci Grup Davranışlar	Bekâr	23	1,93	0,85	0,24	0,79
	Evli	35	2,06	0,56		
	Boşanmış	4	2,05	0,77		
	Toplam	62	2,01	0,69		

Tablo 2'ye göre örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait birinci grup davranışlar medeni duruma göre incelendiğinde; gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir [$F_{(2,59)}=3,36$; $p=0,04$]. Tukey testi bulgularına göre; bu farklılaşmanın yönü evlilerden yüksek puan alan bekâr katılımcılar lehinedir. Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait ikinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,23$; $p=0,79$], üçüncü grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,44$; $p=0,65$], dördüncü grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,23$; $p=0,79$] ve beşinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,24$;

$p=0,79$], medeni duruma göre analizi incelendiğinde bekâr, evli ve boşanmış katılımcılarda anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 3. Mobbing Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi

Boyut	Yaş Grubu	n	\bar{x}	ss	F	p
Birinci Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	2,62	0,55	6,59	0,00
	26-32 yaş	18	2,43	0,70		
	33-40 yaş	14	1,93	0,74		
	41-47 yaş	8	2,01	0,24		
	48 yaş ve üzeri	3	1,00	0,00		
	Toplam	62	2,25	0,71		
İkinci Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	1,80	0,71	1,00	0,41
	26-32 yaş	18	1,82	0,70		
	33-40 yaş	14	1,84	0,86		
	41-47 yaş	8	1,95	0,69		
	48 yaş ve üzeri	3	1,00	0,00		
	Toplam	62	1,80	0,73		
Üçüncü Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	2,53	0,81	1,96	0,11
	26-32 yaş	18	2,50	0,74		
	33-40 yaş	14	2,14	0,71		
	41-47 yaş	8	2,52	0,65		
	48 yaş ve üzeri	3	1,42	0,73		
	Toplam	62	2,38	0,77		
Dördüncü Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	2,43	0,80	1,78	0,15
	26-32 yaş	18	2,30	0,63		
	33-40 yaş	14	1,93	0,74		
	41-47 yaş	8	1,88	0,71		
	48 yaş ve üzeri	3	1,67	0,88		
	Toplam	62	2,17	0,75		
Beşinci Grup Davranışlar	18-25 yaş	19	2,25	0,82	1,28	0,29
	26-32 yaş	18	2,02	0,70		
	33-40 yaş	14	1,74	0,58		
	41-47 yaş	8	1,98	0,46		
	48 yaş ve üzeri	3	1,73	0,12		
	Toplam	62	2,01	0,69		

3.7.3. Mobbing Düzeyinin Yaş Grubuna Göre İncelenmesi

Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyinin yaş grubuna göre farklılaşma gösterip göstermediğinin kıyaslamasını yapmak için Tablo 3 oluşturulmuş olup her grubun ayrı ayrı analizi yapılmıştır.

Tablo 3'e göre; örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait birinci grup davranışlar yaş grubuna göre incelendiğinde; gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmiştir [$F_{(2,59)}=6,59$; $p=0,000$]. Tukey testi bulgularına göre; bu farklılaşma grup içerisinde en yüksek puan alan 18-25 yaş arasında olan katılımcılar yönündedir.

Tablo 3 incelendiğinde; örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait ikinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=1,00$; $p=0,41$], üçüncü grup davranışlar [$F_{(2,59)}=1,96$; $p=0,11$], dördüncü grup davranışlar [$F_{(2,59)}=1,78$; $p=0,15$], beşinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=1,28$; $p=0,29$], yaş grubuna göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

3.7.4. Mobbing Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyinin medeni duruma göre farklılaşma gösterip göstermediğinin kıyaslamasını yapmak için Tablo 4 oluşturulmuş olup her grubun ayrı ayrı analizi yapılmıştır. Mobbing düzeyine ait birinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=1,79$; $p=0,16$], ikinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=2,56$; $p=0,07$], üçüncü grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,65$; $p=0,58$], dördüncü grup davranışlar [$F_{(2,59)}=1,48$; $p=0,23$] ve beşinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=2,10$; $p=0,11$], eğitim durumuna göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 4. Mobbing Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre İncelenmesi

Boyut	Eğitim Durumu	n	\bar{x}	ss	F	p
Birinci Grup Davranışlar	İlköğretim	37	2,17	0,74	1,79	0,16
	Ortaöğretim	21	2,49	0,64		
	Yüksekokul	2	1,95	0,19		
	Lisans	2	1,55	0,64		
	Toplam	62	2,25	0,71		
İkinci Grup Davranışlar	İlköğretim	37	1,64	0,64	2,46	0,07
	Ortaöğretim	21	2,10	0,83		
	Yüksekokul	2	1,20	0,28		
	Lisans	2	2,00	0,00		
	Toplam	62	1,80	0,73		
Üçüncü Grup Davranışlar	İlköğretim	37	2,40	0,78	0,65	0,58
	Ortaöğretim	21	2,43	0,79		
	Yüksekokul	2	1,70	0,99		
	Lisans	2	2,07	0,09		
	Toplam	62	2,38	0,77		
Dördüncü Grup Davranışlar	İlköğretim	37	2,11	0,75	1,48	0,23
	Ortaöğretim	21	2,37	0,76		
	Yüksekokul	2	1,33	0,31		
	Lisans	2	2,00	0,00		
	Toplam	62	2,17	0,75		
Beşinci Grup Davranışlar	İlköğretim	37	2,09	0,56	2,10	0,11
	Ortaöğretim	21	2,01	0,84		
	Yüksekokul	2	1,00	0,00		
	Lisans	2	1,50	0,71		
	Toplam	62	2,01	0,69		

3.7.5. Mobbing Düzeyinin Mesleki Kıdeme göre incelenmesi

Örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyinin mesleki kıdeme göre farklılaşma gösterip göstermediğinin kıyaslamasını yapmak için Tablo 5 oluşturulmuş olup her grubun ayrı ayrı analizi yapılmıştır.

Tablo 5'ten hareketle, örneklem grubuna uygulanan mobbing düzeyine ait birinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,72$; $p=0,58$], ikinci grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,44$; $p=0,78$], üçüncü grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,64$; $p=0,64$],

Mobbing Düzeyinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi; Iğdır Sanayi Sitesi Örneği

dördüncü grup davranışlar [$F_{(2,59)}=0,87$; $p=0,49$], beşinci grup davranışlar , [$F_{(2,59)}=0,67$; $p=0,62$], mesleki kıdeme göre incelendiğinde gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşma tespit edilmemiştir.

Tablo 5. Mobbing Düzeyinin Mesleki Kıdeme Göre İncelenmesi

Boyut	Yaş Grubu	n	\bar{x}	ss	F	p
Birinci Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	2,42	0,85	0,72	0,58
	6-11 yıl	17	2,29	0,51		
	12-17 yıl	17	2,21	0,83		
	18-23 yıl	8	2,11	0,54		
	24 yıl ve üzeri	3	1,73	0,64		
	Toplam	62	2,25	0,71		
İkinci Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	1,81	0,71	0,44	0,78
	6-11 yıl	17	1,71	0,67		
	12-17 yıl	17	1,75	0,88		
	18-23 yıl	8	2,10	0,65		
	24 yıl ve üzeri	3	1,67	0,58		
	Toplam	62	1,80	0,73		
Üçüncü Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	2,45	0,86	0,64	0,64
	6-11 yıl	17	2,35	0,80		
	12-17 yıl	17	2,18	0,77		
	18-23 yıl	8	2,69	0,64		
	24 yıl ve üzeri	3	2,40	0,48		
	Toplam	62	2,38	0,77		
Dördüncü Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	2,31	0,78	0,87	0,49
	6-11 yıl	17	2,35	0,80		
	12-17 yıl	17	1,98	0,60		
	18-23 yıl	8	1,96	0,90		
	24 yıl ve üzeri	3	1,96	0,72		
	Toplam	62	2,17	0,75		
Beşinci Grup Davranışlar	1-5 yıl	17	2,12	0,95	0,67	0,62
	6-11 yıl	17	2,08	0,53		
	12-17 yıl	17	1,92	0,62		
	18-23 yıl	8	1,73	0,49		
	24 yıl ve üzeri	3	2,27	0,58		
	Toplam	62	2,01	0,69		

4.SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada Iğdır ili Sanayi Sitesi çalışanları üzerinde uygulanan mobbing düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşma gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlar, daha önce yapılmış olan araştırmalarla karşılaştırılmıştır.

Mobbing düzeyi medeni duruma göre incelendiğinde; birinci grup davranışlarda bekâr katılımcılar lehine anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonuç, önceki çalışma sonuçlarıyla benzerdir (16-17). Yapılan bu çalışmanın aksine farklı sonuç elde edilen çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışma sonuçlarında; mobbing düzeyinin medeni duruma göre farklılaşma göstermediği saptanmıştır (18-19-20). Başka bir çalışma sonucunda ise katılımcıların mobbing düzeyinin medeni duruma göre incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılaşma gösterdiği, farklılaşmanın evli katılımcılarda daha yüksek olduğu saptanmıştır (21).

Mobbing düzeyi yaş grubuna göre incelendiğinde; birinci grup davranışlarda 18-25 yaş arası katılımcılar lehine anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonuç, daha önce yapılan araştırma sonucuyla benzerdir (20).

Ayrıca yapılmış olan çalışmalarda mobbing düzeyinin medeni duruma göre farklılık göstermediği saptanmıştır (16).

Mobbing düzeyi, eğitim durumuna göre incelendiğinde; mobbing düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermediği saptanmıştır. Elde edilen sonuç, daha önce yapılmış olan araştırma sonucuyla benzerdir (22). Yapılan başka araştırmalarda ise eğitim durumu lisans olan katılımcıların mobbinge maruz kalma düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (20-23).

Mobbing düzeyi, mesleki kıdeme göre incelendiğinde; katılımcıların mesleki kıdemiyle mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Elde edilen sonuç, daha önce yapılmış olan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (16-18-20-24-

25). Yapılan bu çalışmanın aksine katılımcıların mesleki kıdemiyle mobbinge maruz kalma düzeyleri arasında farklı sonuç elde edilen çalışma da bulunmaktadır (26). Bahsedilen çalışmada hizmet yılı 5 yılı geçmeyen çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin daha yüksek çıktığı saptanmıştır.

Araştırma kapsamında işyeri sahiplerinin çalışanları üzerinde anket yapılması konusundaki katı ve hassas tutumları daha fazla sayıda çalışana ulaşılmasını engellemiştir. İçinde bulunduğumuz pandemi sürecinin de katılımı olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Ayrıca iş yerlerindeki yoğun çalışma sebebiyle ankete katılmak istememeleri çalışmanın kısıtlı yönleri olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak; mobbing, cinsiyet, kademe, unvan gözetmeksizin her iş yerinde ortaya çıkabilecek bir olgudur. Yöneticilere mobbing ve mobbingle başa çıkma yolları hususunda uzmanlar tarafından eğitim verilmesi, mobbingin ilk aşamalarında yöneticilerin olaya daha sağlıklı bir şekilde müdahale etmelerini sağlayacaktır. Özellikle Sanayi Siteleri gibi eğitim seviyesinin düşük olduğu iş yerlerinde çalışanların bilgi ve becerilerini artırıcı, iletişim ve empati özelliklerini destekleyici eğitimlerin de verilmesi büyük önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

1. Çobanoğlu, Ş., (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, İstanbul: Timaş Yayınları, 2005: 20-194.
2. Einarsen, S., (2000). *Harassment and Bullying at Work: A Review of Scandinavian Approach*. *Aggression and Violent Behavior*, 5 (4): 379-401.
3. Atman, Ü., (2007). *İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing*. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1), 157-174.
4. Koç, M., Urasoğlu Bulut, H., (2009). *Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türü Açısından İncelenmesi*. *International Online Journal of Educational Sciences*, 1:64-80.
5. Tınaz, P., (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım, 57.

6. Şimşek, A. S., (2013). “Mobbing Kaderimiz Midir?”, Barış Araştırmaları ve Çatışma Çözümleri Dergisi, Cilt 1, Sayı 2,39.
7. Dangaç,G.,(2007).*Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir. 157.
8. Güngör, M., (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (1. Basım)*. İstanbul: Derin Yayınları, 124.
9. Gün, H., (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/ Bullying)*.Lazer Yayıncılık,194-195
- 10.Karasar, N., (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,110-111.
- 11.Kaptan, S.,(1983).*Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım, 135.
- 12.Bingöl, B., (2007). *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- 13.Büyüköztürk, Ş., (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. 12. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- 14.Yalçıntaş, M., (2019).*Fen Bilimleri Öğretiminde Kuantum Öğrenme Modeli Kullanmanın İlkokul Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Akademik Merak, Kaygı, Öz yeterlik ve Başarı Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Marmara Üniversitesi, İstanbul. 164.
- 15.Kul, S., (2010).*Uygun İstatistiksel Test Seçim Kılavuzu/ Guideline for Suitable Statistical Test Selection*. Plevra Bülteni, 8(2): 26-29.
- 16.Candaş T. M., (2012). *İşyerinde Psikolojik Taciz Ve Havacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi. Eskişehir, 80-124.
- 17.Çivilidağ, A., (2011). *Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyum ve Algılarına Sosyal Destek Düzeyleri*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya,140-160.
- 18.Taş T., (2011), *Bir Şirket Örneğinde Psikoşiddete Maruz Kalma ile Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul, 92-95.
- 19.Çam Z., (2010). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Van ili Örneği)*,Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van, 130-140

- 20.Kartal, R.Ö., (2016). *Denizcilik Sektöründe Mobbing Örneği Olarak Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, 87.
- 21.Kök, Bayrak, S., (2006). *İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma*, Atatürk Üniversitesi 14. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 434-448.
- 22.Yıldırım D, Yıldırım A., (2010). *Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri*, Türkiye Klinikleri J Med Sci;30(2),559-570.
- 23.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, 154-156.
- 24.Sarıgöz O, Hacıcaferoğlu S, Dönger A, Cam F, ve Koca M., (2015). *Çalışanların Mobbinge Uğrama Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 14, Haziran, 360-373.
- 25.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, 64.
- 26.Çomak E., Tunç B., (2012). *İlköğretim Öğretmenlerinin İlköğretim Okullarında Yaşadıkları Yıldırma Durumları*, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 8, Sayı 3, Aralık, 197-208.