

ÇALIŞMA HAYATINDAKİ MÜHENDİSLERİN MOBBİNG VE TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI ÖLÇEKLERİNE GÖRE İNCELENMESİ

Elif Betül YALÇI* & Gamze YILDIZ ERDURAN**

Öz

Toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik olarak belirlenmiş cinsiyetlere toplumsal olarak yüklenen anlamı ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramının çalışma hayatı üzerindeki etkisinin fark edilmesi, çalışma hayatını toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendiren araştırmalara yönelik ilginin artış göstermesini sağlamıştır. Mobbing kavramı ile toplumsal cinsiyet kavramı arasındaki ilişkinin boyutuna yönelik araştırmalar alanyazında ilgi gören çalışmalar arasında yer almaktadır. Mobbing kavramı, çalışma ortamında sistematik olarak uygulanan baskı ve tacizi ifade etmektedir. Araştırmada, bireylerin toplumsal cinsiyet algısı ve mobbing mağduru olma durumları incelenmiştir. Mühendis olarak çalışma hayatında yer alan katılımcılardan elde edilen veriler, açık kaynak kodlu Jamovi (2.4.7 versiyon) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarında toplumsal cinsiyet algısının mobbinge maruz kalma durumu üzerinde etkili bir değişken olmadığı görülmüştür. Araştırmada; cinsiyet, medeni durum, yetişme çağında en uzun süre bulunulan yerleşim yeri değişkenlerinin mobbing mağduru olma durumu üzerinde etkili olmadığı görülürken toplumsal cinsiyet algısı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Toplumsal cinsiyet algısına ilişkin farklılıklar incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin; erkek çalışanların, evli çalışanların, büyükşehirde yaşamayan çalışanların toplumsal hayata yönelik alguları üzerinde daha fazla etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada, çocuk sahibi olma değişkeninin toplumsal cinsiyet algısı üzerinde etkili olmadığı görülürken mobbing mağduru olma durumu üzerinde etkili olduğu, çocuk sahibi olan bireylerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Mobbinge maruz kalan katılımcılar üzerinde gerçekleştirilen analizler sonucunda; kadın çalışanların %4,9 oranında kadın, %13,4 oranında erkek, %28,2 oranında her iki cinsiyet tarafından; erkek çalışanların ise %7,5 oranında kadın, %22,4 oranında erkek, %10,4 oranında her iki cinsiyet tarafından mobbinge maruz bırakıldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Toplumsal Cinsiyet, Ki-kare, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis Testi.

* Öğr. Gör. Dr., Trakya Üniversitesi İpsala Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü, elifbetulyalci@trakya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-5559-9493>

**Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi İpsala Meslek Yüksekokulu Dış Ticaret Bölümü, gamzeerduran@trakya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-3706-1566>

EXAMINATION OF ENGINEERS IN THE WORKPLACE BASED ON MOBBING AND GENDER PERCEPTION SCALES

Abstract

The concept of gender pertains to the societal meanings attributed to biologically determined sexes. An increased awareness of gender's impact on working life has spurred interest in studies that evaluate work environments through a gender lens. Among these, research exploring the relationship between mobbing—systematic bullying and harassment at work—and gender stands out in academic literature. This study examined the perceptions of gender and experiences of mobbing victimization among engineers. Data collected from participants were analyzed using the open-source software Jamovi (version 2.4.7). The findings indicated that gender perception does not significantly influence susceptibility to mobbing. The study found that gender, marital status, and the predominant living environment during upbringing did not affect mobbing victimization rates but did influence gender perceptions. Specifically, gender perceptions were more significantly impacted among male employees, those who are married, and those residing outside metropolitan areas regarding their social life perspectives. While having children did not alter gender perceptions, it was associated with an increased likelihood of mobbing victimization, suggesting that parents are more susceptible to workplace harassment. Analysis of mobbing experiences revealed that 4.9% of female employees reported harassment by women, 13.4% by men, and 28.2% by both genders. In contrast, 7.5% of male employees experienced mobbing by women, 22.4% by men, and 10.4% by both genders.

Keywords: Mobbing, Gender, Chi-square, Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis Test.

Giriş

Endüstri devrimi ile başlayan süreçte bireyin hayatındaki yeri ve anlamı değişen çalışma hayatı, esasen tüm dönemlerde sosyal hayatı biçimlendirme gücüne sahip olmuştur. Tarihsel dönemler dahi gerçekleştirilen ekonomik etkinliklerin adları ile anılmıştır. Çalışma hayatında insan unsurunun etkisinin fark edilmeye başlamasıyla birlikte örgütsel davranış disiplinine verilen önem artmış, örgütsel davranış alanına yönelik araştırmalar derinleştirilmiştir. Çalışma hayatı üzerinde etkili olan örgütsel davranış konularından birisi de mobbing kavramıdır. Alan yazında ilk kez on dokuzuncu yüzyılda (Tınaz, 2006, s. 12) yer bulan mobbing kavramı, Lorenz tarafından sürü dışında kalan bir hayvana karşı sürü üyelerince uygulanan dışlamayı ifade etmek için kullanılmıştır. Sosyal bilimler alanyazınında mobbing kavramı, grup halindeki çocuklar tarafından diğer çocuklara uygulanan ve çalışma hayatında güçlü konuma sahip kişilerin güçsüz konumdaki çalışanları dışlamak amacı ile uyguladıkları saldırgan davranışlar olarak tanımlanmıştır (Leymann, 1996, s. 167). Çalışma hayatında mobbing, çalışanlara yönelik olarak uygulanan düşmanca ve etik dışı iletişim olarak tanımlanmaktadır. Mobbing davranışının

varlığından söz edebilmek için olumsuz eylemlerin sıklıkla tekrarlanması ve uzun bir süre zarfında devam etmesi gerekmektedir (Leymann, 1990, s. 120).

Çalışma ortamında uygulanan mobbinge yönelik tutum ve davranışlar hem mobbinge uğrayanların hem de mobbingin gerçekleştiği kuruluşların ciddi zararlara maruz kalmasına neden olmaktadır. Mobbing davranışının, çalışma ortamı üzerindeki olumsuz etkilerinin keşfedilmesi konu ile ilgili çalışma sayısının artmasını sağlamıştır (Salin, 2003a, s. 30). Gerçekleştirilen çalışmalarda, mobbinge neden olabilecek faktörler araştırılmış; cinsiyet değişkeni, mobbing üzerindeki etkileri araştırılan değişkenlerden birisi olarak alanyazında yer almıştır. Cinsiyet kavramı biyolojik bir kavram olmasının ötesinde sosyal yaşam üzerinde etkili olan önemli bir faktör olarak ifade edilmektedir. Biyolojik bir özellik olarak tanımlanan cinsiyet kavramı, anatomik özellikleri ifade ederken toplumsal cinsiyet kavramı bireyin sahip olduğu anatomik özelliklerin beraberinde getirdiği kültürel anlamı ifade etmektedir (Butler, 2023, s. 35). Biyolojik bir özellik olan cinsiyet kavramının sosyal bir anlama sahip olması, sosyal hayatın hemen her alanında kadın olmak ve erkek olmak değişkenine bağlı olarak bireylerin sosyal hayatını şekillendirmektedir. Toplumsal hayatın her alanına sinmiş olan toplumsal cinsiyet kurallarının kabulüne yönelik tavır, sosyal hayat içinde aslında zorunlu olmayan ancak bireyin cinsiyeti ile ilişkilendirilerek zorunluymuş gibi algılanan kuralları pekiştirmektedir. Toplumsal hayat üzerinde bu denli etkili olan toplumsal cinsiyet kavramının, sosyal hayatın önemli bir alanı olan çalışma hayatına etkisi de araştırmalara konu olmaktadır.

Gerçekleştirilen bu araştırmada, “kişisel yaşamın, sosyal ilişkilerin ve kültürün kilit bir boyutu” (Connell, 2009, s. 9) olarak ifade edilen toplumsal cinsiyet algısı ve bireylerin mobbing mağduru olma durumları incelenecektir. Araştırmada; cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve mobbing kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara yönelik alanyazının ardından çeşitli analizlerle kavramlar incelenmiş ve elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

1. TOPLUMSAL CİNSİYET ve MOBBİNG

Mobbing davranışlarının altında yatan ortaya çıkarılabilmesini sağlayacak önemli adımlardan birisi, toplumsal hayatta yaşanan güç dengesizliklerinin araştırılmasıdır. Sosyal hayatın hemen her alanında insan olmanın önemine yönelik vurgunun artmasına rağmen pek çok ülkede yöneticilerin mobbing uygulayan zorbalar olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmektedir. Mobbing davranışının bazen meşru bazen de görülmez olmasına neden olan güç dengesizlikleri, sadece resmi ilişkilerden değil durumsal ve bağlamsal özelliklerden de kaynaklanabilmektedir. Toplumsal hayatta düşük statüde kabul edilen kadınlara yönelik mağduriyetin fazlalığı ile ilgili sonuçların elde edildiği çalışmalar alan yazında yer almaktadır (Salin, 2003b, ss. 10-11). Kadınlar, cinsiyetlerine toplumsal olarak yüklenmiş anlam nedeniyle sosyal hayatın diğer alanlarında olduğu gibi mobbinge maruz kalma konusunda da dezavantajlı durumda olabilmektedir. Mobbing kavramının

toplumsal cinsiyet kavramı bağlamında değerlendirilmesi, iki binli yıllardan sonra gerçekleşmiş ve bu dönem öncesinde gerçekleştirilen araştırmalarda cinsiyet kavramına sosyal olarak yüklenen anlama önem verilmemiştir. Cinsiyet kavramı mobbingin direkt nedeni olarak tanımlanamasa da çalışanların mobbing ile ilgili deneyimleri cinsiyetlerine göre şekillenmektedir. Sektörel olarak incelendiğinde kadın çalışanların yoğunlukta olduğu hizmet sektöründe ve erkeklerin yoğunlukta olduğu sektörlerde kadın çalışanların mobbinge uğrama riskinin arttığı görülmektedir (Özen, 2016, s. 138).

Toplumsal cinsiyet kavramı ile mobbing kavramı arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalarda, cinsiyetin mobbinge maruz kalma nedenlerinden birisi olduğuna dair bir çıkarımın yapılamayacağını (Vartia, 1996, s. 2003); mobbingin yaygınlığı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını (Notelaers vd., 2011, s. 80) ifade eden araştırmalar ile birlikte mobbing kavramının cinsiyetten ayrı olarak düşünülemeyeceğini, mobbinge yönelik davranışların cinsiyet bağlamında incelenmesi gerektiğini (Simpson & Cohen, 2004, s. 2); cinsiyet faktörünün yaşanan pek çok mobbing olayında etkili olan belirgin bir faktör olduğunu (Mc Ginley, 2007, ss. 6-7); kadın olma değişkeninin mobbing kurbanı olma riskin arttırdığını (Aşkın ve Aşkın, 2018, s. 260) ileri süren araştırma sonuçları da bulunmaktadır.

Çalışma hayatında erkek çalışanlara kıyasla daha fazla sayıda olumsuz deneyimle karşılaşan kadınların, mobbinge maruz kalma durumları cinsiyetleri ile ilişkilendirilmektedir (Kaya, 2021, s. 101). Araştırmalarda kadın çalışanların %92'sinin, cinsiyetini mobbing mağduru olmasının sebeplerinden biri olarak gördüğü (Aşkın & Aşkın, 2018, s. 270), kadın akademisyenlerin %64,4'ünün akademik hayatta kadın olmayı dezavantaj olarak gördüğü ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir (Aktuna vd., 2023, s. 1). Kadınlara uygulanan mobbing cinsiyet bağlamında şekillenebilmekte, toplumsal cinsiyet bağlamında şekillenmiş eşitsizlikler kadınların çalışma hayatlarını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Araştırmalara yönelik sonuçlar incelendiğinde kadınların mobbing mağduru olma oranlarının, erkeklerin mobbing mağduru olma oranlarından yüksek olduğunu ifade eden araştırmalar dikkat çekmektedir. Çalışma hayatında mobbing kavramıyla ilgili ilk incelemeleri gerçekleştiren araştırmacılardan olan Leymann'ın araştırma sonuçlarına göre mobbinge maruz kalan bireylerin; %55'ini kadımlar; %45'ini erkekler oluşturmaktadır (Leymann, 1992; akt. Topkaya Sevinç, 2011). Kadın çalışanların maruz kaldıkları mobbing davranışları incelendiğinde toplumsal cinsiyet kalıpları bağlamında kadına biçilen düşük statünün çalışma hayatında da karşılığını bulduğu görülmektedir. Kadınlar yaptıkları işin niteliğine yönelik mobbinge maruz kalmakta, niteliği düşük ve uzmanlık istemeyen işlerde görevlendirilerek mesleki nitelikleri küçümsemekte; bu tutumlar kadınların çalışma hayatındaki statülerinin düşük olduğuna yönelik algının oluşmasına neden olmaktadır (Özmete & Laleoğlu, 2013, s. 34). Kadınların üst pozisyonlarda yer almalarına yönelik sürekli ve sistematik olarak

uygulanan engeller gibi alt pozisyonlara hapsolan kadınların üstleri tarafından mobbinge maruz bırakılma oranlarının yüksek olması da toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilebilir. Araştırma sonuçları dikkate alındığında mobbing mağdurlarının, Avusturya'da, %63; Danimarka'da, %91; Finlandiya'da, %61; Almanya'da, %65; İtalya'da, %51; Norveç'te, %54; İsveç'te, %69; İsviçre'de %68; İngiltere'de, %47 oranında kadınlardan oluştuğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir (Zapf vd., 2003, s. 111). Araştırmalara ilişkin sonuçlar dikkate alındığında kadın çalışanların mobbing mağduru olma oranlarının erkeklerinkinden yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Mobbing uygulayıcıları ile ilgili gerçekleştirilen araştırmalarda erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla mobbing uyguladığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Einarsen & Skogstad, 1996, s. 185).

Mobbing uygulayanlara ilişkin Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde mobbing uygulayanların %72,4'ünün erkek %27,6'sının kadın olduğunu gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Ertürk, 2005, s. 132). Gerçekleştirilen farklı bir çalışmada mobbing uygulayıcılarının %75'inin cinsiyetinin erkek olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007, s. 345). Cinsiyet faktörünün mobbinge maruz kalmada etkili olan bir faktör olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmış (Gökçe, 2006, s. 139), erkek öğretmenlerin "*kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum*" ile ilgili konularda kadın öğretmenlere kıyasla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing mağduru olunmasında cinsiyetin etkili bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılan araştırmaların derinine inildiğinde, mobbing yaşanmışlıklarının cinsiyete göre farklılaştığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Mobbing uygulayan bireylerin sergiledikleri tutum ve davranışlar incelendiğinde; erkeklerin görünen saldırganlık metotlarını, kadınların ise sosyal manipülasyona yönelik metotları daha fazla uyguladığı görülmektedir. Kadın çalışanların kullandığı sosyal manipülasyona yönelik davranışlar dedikodu, asılsız söylentilerin yayılması, doğrudan olmayan imalar, suçlama, konuşulmama olarak ifade edilmektedir (Björkqvist vd., 1994, ss. 30-31). Kadın çalışanların ilişkili olduğu saldırganlık davranışları incelendiğinde, kadınların erkeklere kıyasla daha fazla olumsuz ve örtülü davranışlarla karşılaştıkları görülmektedir. Kadınların görmezden gelinmesine yönelik maruz kaldıkları saldırganlık davranışlarının erkeklerden daha fazla olduğuna ilişkin sonuçlar alanyazında yer almaktadır (Hoel & Cooper, 2000, s. 106). Kadın çalışanlara yöneltilen aşağılama ve küçümseme içeren, cinsiyet nezaketsizliği olarak ifade edilen "tatlım, canım" gibi cinsiyetçi söylemler erkek çalışanlara nadir olarak yöneltilmektedir (Hutchinson & Eveline, 2010, s. 49). İdarecilerin astlarına yönelik davranışları arasındaki farklılıklar ile ilgili sonuçlar incelendiğinde; kadın ve erkek çalışanlara karşı aynı durum için farklı davranışlar sergilendiği (Aşır & Akın, 2014, s. 594), mobbing davranışının yaygınlığı ve toplumsal cinsiyet kavramının yakın ilişkili olduğu ifade edilmiştir (Aşkın & Aşkın, 2018, s. 255).

Çalışma hayatında yer alan sektörlerin ve mesleklerin, kadınlara ve erkeklere yönelik olarak ayrıştırılması çalışma hayatının cinsiyet bağlamında kategorilere ayrıldığını göstermektedir. Erkeklerin domine ettiği sektörler incelendiğinde, feminist bakış açısı ile tutarlı olarak kadınların cinsel tacize maruz bırakıldığı ve geleneksel olarak kadınlarla özleştirilmeyen sektörlerden dışlandığı görülmektedir. Öyle ki kadınlara yönelik cinsel taciz davranışları erkek çalışanlar tarafından çalışma hayatının bir parçası ve eğlenceli davranışlar olarak ifade edilmektedir (Collinson & Collinson, 1996, s. 51). Çalışma hayatında yaşanan cinsel tacizin, kadınların yaşadığı deneyimleri tanımladığı, erkeklerin ise kadınların yaşadığı cinsel taciz deneyimlerini yaşamadığı ifade edilmektedir (Barling vd., 1996, s. 7). Mobbing kavramının cinsiyet bağlamında şekillenmesi, alanyazında kadınlara özel mobbing davranışlarının yer almasına neden olmaktadır. Kadınlara yönelik mobbing davranışları, alanyazında kabul gören metaforlar ile ifade edilmiş; finansal durumu kötü olan işletmelere, erkek yöneticilerin yerine atanan kadınların yaşadıkları olumsuz deneyimler cam uçurum (Allas, 2020, s. 26); üst yönetime gelmesi engellenen, yeterlilikleri görmezden gelinen kadınların yaşadıkları olumsuz deneyimler can tavan (Akca vd., 2022, s. 91) kavramları ile ifade edilmiştir.

Çalışma ortamında yaşanan tacizlerin; kadınların aşağılanması ve işin erkeklik yönünün güçlendirilmesiyle ilişkili olduğu, cinsiyet kavramının mobbing davranışının gerçekleşmesi üzerinde etkili olan önemli bir faktör olduğu ifade edilmiştir (McGinley, 2007, ss. 6-7).

Çalışma hayatında geçerli olan yönetsel uygulamaların altında yatan cinsiyetçi bakış açısının yönetimde benimsenen erkeksi etikle ilişkisi göz önünde bulundurulmalıdır. Mobbinge yönelik zorba davranışlar değerlendirilirken toplumsal cinsiyet kavramının etkisinin göz ardı edilemeyeceği, araştırma sonuçlarının toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Simpson & Cohen, 2004, s. 2). Toplumsal normlar çerçevesinde şekillenen cinsiyete yönelik kurallar, bireylere cinsiyet rollerinden beklenen davranışları dayatmaktadır. Çalışma hayatı dışındaki sosyal çevresinde cinsiyet rollerinin sorumluluklarını yerine getirerek yaşamını sürdüren bireylerin, çalışma hayatlarında da rollerine uygun senaryoları garipsememeleri olağan karşılanabilir. Çalışma hayatı dışında yaşanan cinsiyet kaynaklı mobbingi kanıksamış bireylerin, çalışma hayatında yaşadıkları mobbinge yönelik farkındalıkları oluşmayabilmektedir. Çalışma ortamında ayrımcılığa maruz kalma ile kadın olma arasındaki ilişkinin varlığını ifade eden araştırma sonuçlarında; bireylerin maruz kaldıkları ayrımcılığı tanımlayamadıklarına yönelik sonuçlar elde edilmiştir (Türeli & Dolmacı, 2013, s. 83).

2. YÖNTEM

Yöntem kısmında araştırmanın; amaç ve önemine, örnekleme ve veri toplama araçlarına, verilerinin analizine, kısıtlarına, bulgularına ve sonuç bölümüne yer verilmiştir.

2.1. Amaç ve Önem

Sosyal öğrenme yoluyla benimsenmiş, toplumsal hayatın her alanına sinmiş davranış kalıpları, bireylerin hayatlarını görünmez sınırlarla şekillendirmektedir. Sosyal ilişkilerin şekillenmesinde etkili faktörlerden birisi olan toplumsal cinsiyet algısı, sosyal olaylar değerlendirilirken dikkate alınması gereken önemli bir bağlam olarak ifade edilmektedir. Mobbing kavramı da çalışma hayatındaki bireyleri olumsuz olarak etkileyen, yaşanan pek çok örnekte statü üstünlüğünün kullanıldığı sistematik ve bilinçli baskıyı ifade etmektedir. Kadın ile erkek arasındaki güç ilişkisinde, erkeğin lehine olan statü üstünlüğü değerlendirildiğinde, mobbing kavramındaki güç ilişkisinin toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Araştırmada, toplumsal cinsiyet algısı ve mobbing mağduru olma kavramlarının, birbirleriyle ve demografik faktörlerle olan ilişkisine yönelik sonuçların elde edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen sonuçlar; çalışma hayatı üzerinde olumsuz etkileri olan mobbing kavramı ve toplumsal hayatın her alanında etkisini hissettiren toplumsal cinsiyet algısı kavramını ilişkilendirme imkânı sunması açısından önem taşımaktadır.

2.2. Örneklem ve Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri toplama aracı olarak iki ölçek ve 21 sorudan oluşan bir anket kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler; Çögenli ve Asunakutlu tarafından geliştirilen “Mobbing Ölçeği” ve Altınova ve Duyan tarafından geliştirilen “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği” dir. Veri toplama formunun son bölümü ise kişilerin demografik bilgilerini tanımlayan 18 soru ve “çalışma hayatında psikolojik baskıya maruz kalma” durumuyla ilgili çoktan seçmeli cevapları olan 3 sorudan oluşmaktadır. Anketi uygulayabilmek için Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan 2022.04.31 numaralı kararda yer alan E-29563864-050.04.04-245945 sayılı onay alınmıştır.

Çögenli ve Asunakutlu tarafından geliştirilen “Mobbing Ölçeği” için hesaplanan güvenilirlik katsayısı (Cronbach’s Alpha) 0,970 olarak hesaplanmıştır. Altınova ve Duyan tarafından geliştirilen “Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği” için ise güvenilirlik katsayısı 0,872 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise Mobbing Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği için hesaplanan güvenilirlik katsayıları sırasıyla, 0,942 ve 0,905’tir. Dolayısıyla her iki ölçek de yüksek derecede güvenilirlik sağlamaktadır. Her iki ölçek geliştirme araştırmasında da ölçeklerin yapı geçerlilikleri hesaplanmış ve ölçek geçerliliğinin sağlandığı ölçek maddeleri belirlenmiştir. Bu araştırmada yapı geçerliliğinin sağlandığı ölçek maddeleri kullanılmıştır.

Mobbing Ölçeği beş boyutlu olup 23 maddeden oluşmaktadır. Bunlardan ilk alt boyut, “Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları- Kgi”, ikinci alt boyut “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları-Si”, üçüncü alt boyut “İtibara Yönelik Saldırıları- İti”, dördüncü alt boyut “Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları- Mdr” ve beşinci alt boyut “Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları- Kps” olarak belirlenmiştir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçek cevapları 5’li Likert ölçeği (1: Her zaman, 2: Genellikle, 3: Bazen, 4: Nadiren, 5: Hiçbir zaman) şeklindedir. Hem ölçekten hem de ölçeğin alt boyutlarından elde edilen puanın yüksek olması, çalışanların mobbinge maruz kalmadığını ifade etmektedir.

Araştırmada kullanılan Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği; tek boyutludur ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 15 adet ters sorunun yönleri değiştirilmiştir. Bu soru numaraları 2,4,6,9,10,12,15,16,17,18,19,20,21,24 ve 25’tir. Ölçek cevapları 5’li Likert ölçeği (1: Tamamen Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen Katılıyorum) şeklindedir. Cinsiyet kavramı, biyolojik özelliklerden kaynaklanan farklılıkları ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı ise cinsiyet farklılıklarının sosyal hayata olan etkisini ifade etmektedir. Ölçek aracılığı ile katılımcıların toplumsal hayatta yönelik algılarında cinsiyet değişkeninin etkisi incelenmiştir. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği’nde, cinsiyet değişkeninin, toplumsal hayata yönelik algıyı etkilediğini ifade eden maddelerle (2,4,6,9,10,12,15,16,17,18,19,20,21,24,25) birlikte, toplumsal hayatta yönelik algıyı etkilemediğini ifade eden maddeler (1,3,5,7,8,11,13,14,22,23) yer almaktadır. Ölçek maddeleri puanlanırken cinsiyet değişkeninin sosyal hayat üzerinde etkili olduğunu ifade eden maddeler ters kodlanarak ölçek ifadelerinin puanlandırılmasında tutarlılık sağlanmıştır. Yapılan düzenlemeler sonucunda ölçek maddelerinden elde edilen yüksek değerler, cinsiyet değişkeninin toplumsal hayatta yönelik algıyı etkilemediği yönünde çıkarım yapılmasını sağlamaktadır.

Çevrim içi anket yöntemi ile yürütülen bu araştırma, Türkiye’de çalışma hayatında aktif olarak mühendislik unvanıyla çalışan veya çalışmış olan 276 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğü için alanyazında çok çeşitli yöntemler mevcuttur (Gorsuch, 1974, s. 333; Hatcher, 1994, s. 73; Uyumaz & Sırgacı, 2020; Lakens, 2022). Genel olarak kabul gören yöntemlerden birisi madde başına 5, 10 veya 15 katılımcının analize dahil edilmesidir (Aksu vd., 2017, s. 26). Bu araştırmada madde başına 1:10 oranında katılımcı analize dâhil edilmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Tüm analizlerden önce veri setinde eksik veya aşırı değerler içeren verilerin olup olmadığı ve istatistiki yöntemlerin uygulanabilmesi için gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı kontrol edilmiştir. Gerçekleştirilen kontrollerin ardından verinin yapısı ile ilgili özet bilgilerin sağlanması için tanımsal istatistikler hesaplanmıştır. Araştırmada her iki ölçek için daha önce

yapılan araştırmalarda öne sürülen geçerli faktör yapıları modellerinin, sağlanıp sağlanmadığını belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde açık kaynak kodlu Jamovi 2.4.7 programı kullanılmıştır. Ölçeklerin dağılımlarının incelenmesinde en güçlü testlerden bir olan Shapiro-Wilk testi kullanılmış, iki ölçeğin de normal dağılım göstermediği belirlenmiştir (Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği $p=0,006 < 0,05$, Mobbing Ölçeği $p=0,001 < 0,05$). Bu nedenle analizlerde; t-testinin parametrik olmayan alternatifi, Mann Whitney U Testi ve ANOVA Testi' nin parametrik olmayan alternatifi, Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır. Ayrıca χ^2 (ki kare) testi yapılmıştır.

2.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma örneklemini için seçilen grup, mesleği mühendisler olan bireylerden oluşmaktadır. Araştırma bulguları, katılımcıların deneyimleri ile sınırlıdır ve çalışmanın tüm evrene genellenememesi en önemli araştırma kısıtıdır.

2.5. Bulgular

Araştırmada veri seti incelenerek eksik ve aşırı değerlerin olmadığı belirlenmiştir. Veri setindeki yapıyı ortaya koymak için öncelikle tanımsal istatistikler incelenmiştir. Tablo 1'de tanımsal istatistiklere yer verilmiştir:

Tablo 1. Tanımsal İstatistikler

Değişken (n=276)		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	142	%51,4
	Erkek	134	%48,6
Yaş Aralığı	30 yaş altı	113	%40,9
	31-40	115	%41,7
	41 yaş üstü	48	%17,4
Medeni Durum	Bekar	125	%45,3
	Evli	151	%54,7
Çalıştığı Sektör	Kamu	65	%23,6
	Özel	211	%76,4

Tablo 1'de araştırma örnekleminin demografik verilerine yer verilmiştir. Araştırma örnekleminin %51,4'ünü kadın, %48,6'sını erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Örnekleme katılımcılarının %40,9'unun 30 yaş ve altı, %41,7'sinin 31-40 yaş aralığında ve %17,4'ünün 41 yaş ve üstü; %45,3'ünün bekar, %54,7'sinin evli; %23,6'sının kamu sektöründe, %76,4'ünün özel sektörde olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.

Araştırmada faktör analizinde yapı geçerliliği incelenmeden önce örneklem büyüklüğünün yeterliliğini ve korelasyon matrislerinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla KMO değerleri hesaplanmış ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. Mobbing ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği için elde edilen KMO değerleri sırasıyla “0,928 ve 0,877” olarak belirlenmiştir. Bartlett Küresellik Testi sonuçları ise her iki ölçek için “ $p<0,001$ ” olduğundan ölçekler faktör analizine uygundur.

Araştırma verilerini elde etmek için kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının doğrulanabilme durumunu analiz etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Ölçeklerin “iyi uyum” kategorisini sağladığını ifade eden uyum istatistikleri ve modifikasyon indekslerine ilişkin değerler şu şekildedir (Sümer, 2000):

- Ki Kare (χ^2) Uyum Testi / Serbestlik Derecesi (Degrees of Freedom, df), (χ^2/df) ≤ 5
- Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation), (RMSEA) $\leq 0,80$
- Standardize Edilmiş Artık Ortalamaların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residuals), (SRMR) $\leq 0,50$
- Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), (CFI) $\geq 0,90$

Mobbing Ölçeği için uygulanan DFA sonucunda “ $\chi^2=609$; $df=220$; $\chi^2/df=2,76$; $RMSEA=0,080$; $SRMR=0,05$; $CFI=0,898$ ” olarak bulunmuştur. Genel kabule göre modelin uyum düzeyinin “iyi uyum” kategorisini sağladığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği için yapılan DFA sonuçları ise “ $\chi^2=1247$; $df=275$; $\chi^2/df=4,53$; $RMSEA=0,11$; $SRMR=0,09$; $CFI=0,669$ ” şeklindedir. Bu değerlere göre sonuçlar, modelin önceki çalışmalardaki yapı geçerliliğini sağladığını ifade etmektedir. Alanyazında genel kabul gören ideal değerlere göre bu çalışmada doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, kabul edilebilir koşulları sağlamaktadır.

Araştırmada gerçekleştirilen analizler sonucunda katılımcıların mobbing mağduru olup olmadığına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Mobbing Ölçeği'nin alt boyutlarına ilişkin elde edilen verilere Tablo 2'de yer verilmiştir:

Tablo 2. Mobbing Ölçeği'nin Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikler

Mobbing Ölçeği'nin Alt Boyutları	Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları- Kgi	Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları- Si	İtibara Yönelik Saldırıları- İti	Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları- Mdr	Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları- Kps
N	276	276	276	276	276
Ortalama	4.29	4.70	4.06	4.17	4.78
Mod	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00
Standard Sapma	0.701	0.557	0.787	0.846	0.455

Tablo 2'deki değerler incelendiğinde, ölçeğin tüm alt boyutlarında yüksek puanların yer aldığı görülmektedir. Elde edilen yüksek puanlar, çalışanların çalışma ortamında mobbinge maruz kalmadıklarına ilişkin sonuçlara ulaşılmasını sağlamıştır.

Araştırmada gerçekleştirilen analizler sonucunda katılımcıların toplumsal cinsiyet algılarına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı ölçeği tek boyutlu olup ölçeğe ilişkin bilgilere Tablo 3'te yer verilmiştir:

Tablo 3. Toplumsal Cinsiyet Algısı (Tca) Ölçeği'ne İlişkin İstatistikler

Toplumsal Cinsiyet Algısı (Tca) Ölçeğine İlişkin İstatistikler	
N	276
Ortalama	4,25
Standard Sapma	0,557

Tablo 3'teki istatistiki değerler incelendiğinde toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin analiz sonuçlarından, yüksek değerlerin elde edildiği görülmektedir. Analiz sonucunda elde edilen yüksek değerler, cinsiyet değişkeninin toplumsal hayata yönelik algı üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu yönünde çıkarım yapılmasını sağlamaktadır.

Araştırmada, çalışanların toplumsal cinsiyet algısı ile mobbinge maruz kalmaları arasında %95 güven düzeyinde farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma verileri aracılığıyla cinsiyet, medeni durum, yaş, yetişme çağında yaşanan yerleşim yeri, kamu veya özel sektörde çalışma durumu, bireyin çocuk sahibi olma durumu ve ankette yer alan 19. soruya göre her iki ölçek için %95 güven düzeyinde farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Ayrıca 19. ve 20. soru ile cinsiyet değişkeni için χ^2 (ki kare) testi yapılmıştır. İlgili anket soruları (19. ve 20. sorular) şu şekildedir:

19. Çalışma hayatında psikolojik baskıya maruz kaldınız mı? (Evet/Hayır)

20. Eğer cevabınız evet ise psikolojik baskı gördüğünüz kişi veya kişilerin cinsiyeti nedir? (Kadın/Erkek/Her ikisi de)

Çalışanların toplumsal cinsiyet algısına göre Mobbing Ölçeği genelinde ve Mobbing Ölçeği alt boyutlarında %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı (Mobbing Ölçeği: $p=0,574>0,05$; Kgi: $p=0,205>0,05$; Si: $p=0,371>0,05$; İti: $p=0,358>0,05$; Mdr: $p=0,643>0,05$; Kps: $p=0,056>0,05$) belirlenmiştir.

Cinsiyete göre Mobbing Ölçeği'nin alt boyutları ve ölçek genelinde %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı (Mobbing Ölçeği: $p=0,414>0,05$; Kgi: $p=0,512>0,05$; Si: $p=0,189>0,05$; İti: $p=0,299>0,05$; Mdr: $p=0,541>0,05$; Kps: $p=0,805>0,05$) belirlenmiştir. Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği cinsiyet değişkenine göre analiz edildiğinde %95 güven düzeyinde anlamlı fark olduğu (Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği: $p=0,001<0,05$) sonucu elde edilmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar incelendiğinde, cinsiyet değişkeninin, erkeklerin toplumsal hayata yönelik algıları üzerinde daha fazla etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir.

Medeni durum değişkeni incelendiğinde Mobbing Ölçeği ve ölçek alt boyutları %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı (Mobbing Ölçeği: $p=0,258>0,05$; Kgi: $p=0,394>0,05$; Si: $p=0,736>0,05$; İti: $p=0,118>0,05$; Mdr: $p=0,857>0,05$; Kps: $p=0,530>0,05$), Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği genelinde ise anlamlı bir fark olduğu (Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği: $p=0,009<0,05$) belirlenmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar incelendiğinde, cinsiyet faktörünün, evli bireylerin toplumsal hayata yönelik algıları üzerinde daha fazla etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir.

Yaş değişkeni incelendiğinde Mobbing Ölçeği'ne ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'ne göre %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı (Mobbing Ölçeği: $p=0,252>0,05$; Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği: $p=0,142>0,05$) belirlenmiştir.

Yetişme çağında (6–18 yaşları arasında) en uzun süre bulunulan yerleşim yerine göre ölçekler incelendiğinde Mobbing Ölçeği'ne göre %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı (Mobbing Ölçeği: $p=0,756>0,05$), Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği genelinde ise anlamlı bir fark olduğu (Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği: $p=0,025<0,05$) belirlenmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar incelendiğinde, cinsiyet faktörünün, büyükşehirde yaşamayan bireylerin toplumsal hayata yönelik algıları üzerinde daha fazla etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir.

Bireylerin kamu ya da özel sektörde çalışma durumuna göre ölçekler incelendiğinde Mobbing Ölçeği'ne ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'ne göre %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark olmadığı (Mobbing Ölçeği: $p=0,130>0,05$; Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği: $p=0,252>0,05$) belirlenmiştir.

Bireylerin çocuk sahibi olması durumuna göre ölçekler incelendiğinde, Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'ne göre anlamlı bir fark olmadığı (Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği: $p=0,398>0,05$) Mobbing Ölçeği'ne göre ise %95 güven düzeyinde anlamlı bir fark olduğu (Mobbing Ölçeği: $p=0,020<0,05$) belirlenmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar incelendiğinde çocuk sahibi olan bireylerde mobbinge maruz kalma durumunun daha fazla yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alınan puanlar incelendiğinde, Mobbing Ölçeği'nin genel puanlarına göre çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyinin düşük olduğu ifade edilirken "Çalışma hayatında psikolojik baskıya maruz kaldınız mı?" sorusuna verilen yanıtların %40,9'unun ($n=113$) "evet" olduğu belirlenmiştir. Mobbinge maruz kalma durumuna ve mobbing uygulayıcılarına ilişkin istatistikler, cinsiyet değişkeni bağlamında analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına ulaşmak amacıyla χ^2 (ki kare) testi uygulanmıştır. Tablo 4'te gerçekleştirilen χ^2 testi sonuçlarına yer verilmiştir:

Tablo 4. Mobbing Uygulayıcılarının Cinsiyetine İlişkin İstatistikler

		Mobbinge Maruz Kaldınız mı?		Mobbing Uygulayanların Cinsiyeti			Toplam
		Hayır	Evet				
Mobbinge Maruz Kalanların Cinsiyeti	Kadın	Frekans	76	7	19	40	66
		Oran	%53,5	%4,9	%13,4	%28,2	%46,5
	Erkek	Frekans	80	10	30	14	54
		Oran	59,7	7,5	22,4	10,4	%40,3

Hesaplanan χ^2 değeri, cinsiyet değişkeni ile mobbinge maruz kalma ve mobbing uygulayıcıları arasında bir ilişki olduğunu ifade etmektedir ($\chi^2 =0,01<0,05$). Gerçekleştirilen analizde, kadınların %46,5, erkeklerin %40,3 oranında mobbinge maruz kaldınız mı sorusunu evet olarak yanıtladıkları ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Mobbinge maruz kalan kadın çalışanların %4,9 oranında kadınlar, %13,4 oranında erkekler, %28,2 oranında her iki cinsiyet tarafından mobbinge maruz bırakıldığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Erkek çalışanların ise %7,5 oranında kadınlar, %22,4 erkekler, %10,4 her iki cinsiyet tarafından mobbinge maruz bırakıldığı görülmüştür.

Sonuç

Araştırma örneklemini için seçilen grup, mesleği mühendis olan bireylerden oluşmaktadır. Araştırma bulguları, katılımcıların deneyimleri ile sınırlıdır ve çalışmanın tüm evrene genellenememesi en önemli araştırma

kısıttır. Araştırmada, toplumsal cinsiyet algısı ve mobbing mağduru olma kavramlarının, birbirleriyle ve demografik faktörlerle olan ilişkisine yönelik sonuçların elde edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada gerçekleştirilen analizler doğrultusunda bireylerin toplumsal cinsiyet algılarının mobbinge maruz kalmalarında etkili olmadığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Geçmiş dönemlerde yapılmış çalışmalar ve araştırmada elde edilen sonuçlar ilişkilendirildiğinde; araştırma ile tutarlı olarak cinsiyetin mobbinge maruz kalma nedenlerinden birisi olmadığı (Vartia, 1996, s. 2003), mobbingin yaygınlığı ile cinsiyetin birbirleriyle ilişkili olmadığı (Notelaers vd., 2011, s. 80) cinsiyet kavramının mobbinge maruz kalma sıklığı üzerinde etkili bir değişken olmadığı (Acar & Dündar, 2008, s. 119) ile ilgili sonuçların elde edildiği görülmektedir. Diğer taraftan toplumsal cinsiyet ve mobbinge ilişkin bazı araştırmalarda ise mobbingin cinsiyetten ayrı olarak düşünülmemeyeceğini, mobbing kavramının cinsiyet bağlamında incelenmesi gerektiğini (Simpson & Cohen, 2004, s. 2), cinsiyet faktörünün mobbing kavramı üzerinde etkili olan belirgin bir faktör olduğunu (Mc Ginley, 2007, ss. 6-7), kadın olmanın mobbing kurbanı olma riskini arttırdığını, kadın çalışanların %92'sinin, cinsiyetini mobbing mağduru olmasının sebeplerinden biri olarak gördüğünü (Aşkın & Aşkın, 2018, ss. 260-270), mobbinge maruz kalma durumu ile kadın olmanın ilişkili olduğunu (Kaya, 2021, s. 101), kadın akademisyenlerin %64,4'ünün akademik hayatta kadın olmayı dezavantaj olarak gördüğünü (Aktuna vd., 2023, s. 1) ileri süren sonuçlar yer almaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda; kadınların %46,5 oranında, erkeklerin %40,3 oranında, mobbinge maruz kaldınız mı sorusuna “evet” olarak yanıt verdikleri görülmüştür. Farklı ülkelerde gerçekleştirilen analiz sonuçları incelendiğinde kadın çalışanların mobbing mağduru olma oranlarının erkeklerinkinden yüksek olduğu sonucunun elde edildiği araştırmaların sayıca daha fazla olduğu dikkat çekmektedir (Zapf vd., 2003, s. 111).

Toplumsal cinsiyet algısının ölçüldüğü analizler sonucunda, cinsiyet değişkeninin toplumsal hayatta yönelik algı üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlar ve erkekler arasındaki fark incelendiğinde cinsiyet değişkeninin, erkeklerin toplumsal hayata yönelik algıları üzerinde daha fazla etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarıyla tutarlı olarak toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili olarak kadınların, erkeklere göre daha fazla eşitlikçi tutum gösterdiği (Kayaoğlu, 2019, s. 110), kadın çalışanların toplumsal cinsiyet algılarının erkeklere göre daha olumlu olduğu (Tekin, 2017, s. 677) ile ilgili sonuçlar elde edilen araştırmalar da alanyazında yer almaktadır. Akkaş (2020, s. 65) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında ise toplumsal cinsiyet algısı ile cinsiyet arasında ilişki olmadığına yönelik sonuçlar elde edilmiştir.

Medeni durum değişkeni dikkate alınarak gerçekleştirilen analizler sonucunda, toplumsal cinsiyet algısının medeni durum değişkenine göre

farklılaştığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Evli ve bekar bireyler arasındaki farklılıklar incelendiğinde; cinsiyet değişkeninin, evli bireylerin toplumsal hayata yönelik algıları üzerinde daha fazla etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Medeni duruma göre toplumsal cinsiyet algısının farklılaşması evli olup olmama durumuna göre farklılaşan aile içindeki rol dağılımı, ailede kabul görmüş normlar, aile reisinin tutumları, cinsiyetlere yönelik algı ile açıklanmıştır (Akkaş, 2020, s. 68). Tekin tarafından gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlarda, medeni durum değişkeninin toplumsal cinsiyet algısı üzerinde etkili olduğu, toplumsal cinsiyet algısının evli bireylerin sosyal hayatlarında daha fazla etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Toplumsal cinsiyet algısı, bireylerin biyolojik cinsiyetlerinin, sosyal hayatları üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Tekin tarafından gerçekleştirilen araştırmada elde edilen sonuçlar, bekar çalışanların biyolojik cinsiyetlerinin sosyal hayatlarını şekillendirmesine yönelik etkisinin evli bireylere göre daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. (Tekin, 2017, s. 677).

Yaş değişkeni bağlamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarında; Mobbing Ölçeği'ne ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'ne göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Çalışanların yaşlarının, mobbinge maruz kalma ve kadın-erkek olmaya yönelik algı üzerinde etkili değişkenler olmadığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Yaş değişkeni ve mobbing üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında yaş ve mobbing sıklığı arasında anlamlı ilişkinin olduğunu (Acar & Dünder, 2008, s. 119) ifade eden araştırma sonuçları da alan yazında yer almaktadır.

Yetişme çağına (6–18 yaşları arasında) en uzun süre bulunan yerleşim yerine göre ölçekler incelendiğinde Mobbing Ölçeği'ne göre anlamlı bir fark olmadığı, Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği genelinde ise anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar incelendiğinde, cinsiyet faktörünün, büyükşehirde yaşamayan bireylerin toplumsal hayata yönelik algıları üzerinde daha fazla etkili olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Büyükşehirlerde yaşayan bireylerin kadın olmak veya erkek olmak değişkenlerine yükledikleri sosyal anlam, kırsal kesimlerde yaşayan çalışanlara göre daha düşük düzeyde bulunmuştur. Araştırmada kullanılan, toplumsal cinsiyet algısına yönelik ölçeğe ilişkin maddeler incelendiğinde, maddelerin büyük bir bölümünün kadınların çalışma hayatındaki durumlarına yönelik tutumu ile ilgili görüş bildiren ifadeler olduğu görülmektedir. Toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri kadınların çalışma hayatında yer almasını etkileyen önemli faktörler olarak gösterilmektedir (Kılıç & Öztürk, 2014, s. 127). Araştırmada elde edilen sonuçlarla ilişkilendirildiğinde büyük şehirlerde yaşamını sürdüren çalışanların, kadınların çalışma hayatında yer almasına yönelik olumlu tutum gösterdiği; toplumsal cinsiyet algısının etkisini, sosyal hayatlarına daha az yansıttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bireylerin kamu ya da özel sektörde çalışma durumuna göre ölçekler incelendiğinde Mobbing Ölçeği'ne ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'ne

göre anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Güven vd. (2018, s. 43) tarafından gerçekleştirilen hem kamu hem de özel üniversitelerde görev alan akademisyenler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarında mobbingin yüksek düzeyde yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere kıyasla daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bireylerin çocuk sahibi olması durumuna göre ölçekler incelendiğinde Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeği'ne göre anlamlı bir fark olmadığı, Mobbing Ölçeği'ne göre ise anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çocuk sahibi olma durumunun, mobbinge maruz durumu üzerindeki etkisi incelendiğinde; çocuk sahibi olan bireylerin mobbinge daha fazla maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, kadın çalışanların %4,9 oranında kadınlar, %13,4 oranında erkekler, %28,2 oranında her iki cinsiyet tarafından mobbinge maruz bırakıldığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir. Erkek çalışanların ise %7,5 oranında kadınlar, %22,4 oranında erkekler, %10,4 her iki cinsiyet tarafından mobbinge maruz bırakıldığı görülmüştür. Mobbing uygulayanlara ilişkin alanyazında yer alan araştırmalarda mobbing uygulayanların %72,4'ünün erkek %27,6'sının kadın olduğuna (Ertürk, 2005, s. 132), mobbing uygulayıcılarının %75'inin cinsiyetinin erkek olduğuna ilişkin sonuçlar elde edilmiştir (Cemaloğlu & Ertürk, 2007, s. 345). Leymann tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre mobbinge maruz kalan erkeklerin; %76'sı erkekler, %3'ü kadınlar %21'i her iki cinsiyet tarafından mobbinge maruz bırakılmıştır. Mobbinge maruz kalan kadınların; %40'ı kadınlar, %30'u erkekler, %30'u her iki cinsiyet tarafından mobbinge maruz bırakılmıştır. Leymann, elde ettiği sonuçları yorumlarken rakamlardaki farklılıkların toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilmemesi gerektiğini ifade etmiştir. Erkek çalışanların erkek üstler, kadın çalışanların kadın üstler tarafından daha yüksek oranda mobbinge maruz bırakılması, kadınların daha fazla kadınlarla erkeklerin daha fazla erkeklerle çalışmasıyla; mobbing uygulayıcılarının, yüksek oranda erkek yöneticilerden oluşması ise daha fazla erkek çalışanın üst pozisyonda olmasıyla açıklanmıştır (Leymann, 1996, s. 175). Elde edilen sonuçlar yorumlanırken erkeklerin üst olma sıklıklarının kadınlarınkinden fazla olmasının da toplumsal cinsiyet bağlamında değerlendirilebileceği dikkate alınmalıdır. Kadınların ve erkeklerin aynı oranda mobbing mağduru olduğunu ifade eden araştırma sonuçları incelendiğinde; erkeklerin mobbing uygulayıcısının çoğunlukla erkekler olduğu, kadınların ise iki cinsiyet tarafından da mobbinge maruz bırakıldığı görülmektedir. Mobbing uygulayıcılarının cinsiyetine yönelik yaşadığı farklılaşmanın nedeni iş gücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli oluşturulmuş farklılıklarla açıklanabilmektedir (Hoel & Cooper, 2000, s. 106). Kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha güçsüz pozisyonlarda yer almasının da toplumsal cinsiyet algısı temelli bir durum olduğu kabul edilmekte, kadınların üst pozisyonlarda yer almasını engelleyen görünmez

engeller cam tavan metaforu ile ifade edilmektedir. Çalışma hayatındaki araştırmalar değerlendirilirken örgütlerdeki çalışanlara yönelik algının cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığına odaklanmak, toplumsal cinsiyet kavramının etkisinin boyutunu anlamak açısından faydalı olacaktır (Simpson & Cohen, 2004, s. 9).

Ölçekler üzerinde gerçekleştirilen analizler sonucunda örneklem olarak belirlenen mühendis katılımcıların çalışma ortamında mobbinge maruz kalmadıklarına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcıların mobbinge maruz kalma durumlarını tespit etmek amacıyla kullanılan ölçeğin yanı sıra katılımcılara mobbinge uğrayıp uğramadıklarını ifade etmeleri amacıyla “Çalışma hayatında psikolojik baskıya maruz kaldınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Soruya verilen yanıtlar üzerinde gerçekleştirilen analiz sonucunda yanıtların %40,9’unun “evet” olduğu belirlenmiştir. Yüksek oranda mobbinge maruz kaldıklarını beyan eden katılımcılardan, Mobbing Ölçeği aracılığı ile elde edilen veriler kullanılarak gerçekleştirilen analizlerde, neden mobbinge maruz kalınmadığına ilişkin sonuçlar elde edildiği cevaplandırılması gereken bir soru olarak ifade edilebilir. Cevaplandırılması gereken bu soru konu ile ilgili farklı araştırma sonuçları ile ilişkilendirilerek cevaplandırılacaktır. Türel ve Dolmacı tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçlarına göre çalışma ortamında ayrımcılığa uğramak ile kadın olmak birbirleriyle ilişkili olan kavramlardır. Araştırma sonuçlarında, ayrımcılığın somut olarak tanımlanamayabildiği; mobbinge yönelik farkındalığın belirgin olmadığı ile ilgili sonuçlar elde edilmiştir (Türel & Dolmacı, 2013, s. 83). Mobbing Ölçeği aracılığı ile elde edilen analiz sonuçlarında, mobbinge maruz kalma düzeyinin düşük olduğu ile ilgili sonuçlar elde edilmesinin nedeni araştırma katılımcılarının mobbinge yönelik farkındalıklarının düşük olması ile açıklanabilir. Mobbing kavramına ilişkin farkındalığın belirgin olmaması, kavram üzerinde etkili olan değişkenlerin tespit edilmesini zorlaştırabilmektedir. Ölçek aracılığıyla elde edilen sonuçlar ile katılımcıların mobbinge maruz kaldıklarına yönelik ifadelerinden elde edilen sonuçların farklılık göstermesinin muhtemel sebeplerinden birisi de değişen toplumsal koşulların mobbinge maruz kalma durumunda değişikliklere sebep olmasıyla açıklanabilmektedir. Ölçeklerin değişen koşullar ile birlikte ölçüm gücünde yaşadığı farklılıklar geçmiş dönemlerde de yaşanmıştır. 1972 yılında geliştirilen, “Kadınlara Yönelik Tutumlar Ölçeği” nin 1990’lı yıllarda ölçüm yapamadığı ifade edilmiştir. Ölçüm gücündeki değişikliğin sebebi toplumsal özelliklerde yaşanan değişimle, kadınların profesyonel mesleklerde çalışmaya başlamasıyla, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutumların uygulamada olmasa da görünüşte yaygınlaşmasıyla açıklanmıştır (Kayaoğlu, 2019, s. 110). Çalışma koşullarında yaşanan farklılıkların, çalışanların mobbing mağduru olarak nitelendirilmesine neden olabilecek tutum ve davranışların değişim geçirmesine neden olabileceği öngörülmektedir. Bu öngörüden yola çıkarak mobbing mağduru olma durumunu ifade eden ölçek maddelerinin, güncellenmesi ihtiyacının doğabileceği yorumu yapılabilir. Son elli yılda yaşanan ekonomik, teknolojik,

kültürel alandaki değişimler tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar hızlı bir seyirde gerçekleşmiştir. Son yıllarda toplumsal hayatta büyük ve farklı pek çok değişimin yaşanmasına neden olan pandemiyle birlikte çalışma koşullarında da değişim yaşanmıştır. Teknolojinin etkisi ile zorunluluk olmaktan çıkan yüz yüze ilişkiler, pandemi koşulları ile bilinçli olarak kısıtlanmış, çalışanların çalışma ortamı evlerindeki bilgisayarlar olarak belirlenmiştir. Fiziksel olarak aynı ortamda olunması gereken çalışma ortamlarında da yüz yüze ilişkiler minimize edilmiştir. Çalışma hayatında yaşanan değişimlerin örgütsel davranış konularına etkisini araştırarak çalışmalar ile değişimin etkisi ölçülebilir. Değişen toplumsal koşulların mobbing kavramı üzerindeki etkisinin inceleneceği araştırmalar ile kavrama ilişkin bilgiler derinleştirilebilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Elif Betül Yalçı %50, Gamze Yıldız Erduran %50

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır. (22.04.2022 / E-29563864-050.04.04-245945)

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Elif Betül Yalçı 50%, Gamze Yıldız Erduran 50%

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: For the purpose of conducting this study, permission was obtained from Trakya University Social and Human Sciences Research Ethics Committee. (22.04.2022 / E-29563864-050.04.04.04-245945)

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Önerilen Atıf: Yalçı, E.B. ve Yıldız Erduran, G. (2024). Çalışma hayatındaki mühendislerin mobbing ve toplumsal cinsiyet algısı ölçeklerine göre incelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), 476-499. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1400665>

Kaynakça

Akca, N. Çakmak, A. & Şahin, H. (2022). Cam tavan sendromu ve mobbing: Kadın sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Hassasiyetler*, 9(20), 89-106.

- Alhas, F. (2020). Cam uçurum mu? Mobbing mi? Bilinmeyene yolculuk. *Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi/Electronic Journal of Social Sciences*, 4(6), 26-45. <https://doi.org/10.29228/sbe.41631>
- Akkaş, İ. (2020). Toplumsal cinsiyet algısı üzerine bir değerlendirme: Erzincan örneği. *Dünya Multidisipliner Araştırmalar Dergisi*, (1), 55-72.
- Aksu, G. Eser, M.T. & Güzeller, C.O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aktuna, G. Erdost, T. & Özvarış, Ş. B. (2023). Üniversitede akademik kariyer yapma ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 32(1), 1-14. <https://doi.org/10.17942/sted.1065223>
- Altınova, H. H. & Duyan, V. (2013). Toplumsal cinsiyet algısı ölçeğinin geçerlik güvenirlik çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 9-22.
- Aşır, S. K. & Akın G. (2014). Mobbing in primary schools in the context of gender perspective / İlköğretim okullarındaki yıldırma (mobbing) toplumsal cinsiyet bağlamında bir bakış. *Journal of Human Sciences*, 11(1), 584-602.
- Aşkın, E. Ö. Ö. & Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 255-282.
- Barling, J. Dekker, I. Loughlin, C. Kelloway, E. Fullagar, C. & Johnson, D. (1996). Prediction and replication of the organizational and personal consequences of workplace sexual harassment. *Journal of Managerial Psychology*, 11(5), 4-26. <https://doi.org/10.1108/02683949610124771>
- Björkqvist, K., Österman, K. & Lagerspetz, K. (1994). Sex differences in covert aggression among adults. *Aggressive Behavior*, 20, 27-33. [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:1<27::AID-AB2480200105>3.0.CO;2-Q](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:1<27::AID-AB2480200105>3.0.CO;2-Q)
- Butler, J. (1986). Sex and gender in Simone de Beauvoir's second sex. *Yale French Studies*, (72), 35-49. <https://doi.org/10.2307/2930225>
- Cemaloğlu, N. & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-365.
- Collinson, M. & Collinson, D. (1996) It's only dick: The sexual harassment of women managers in insurance sales. *Work, Employment and Society*, 10(1) 29-56. <https://doi.org/10.1177/0950017096101002>
- Connell, R. (2009). *Gender* (Vol. 14). Cambridge: Polity Press.
- Çögenli, M. Z. & Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 92-105. <https://doi.org/10.12780/UUSB302>

- Dündar, G. & Aslı, A. C. A. R. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerinin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*. [yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gorsuch, R. L. (1974). *Factor analysis*. Philadelphia: W. B. Saunders Co.
- Gökçe, A. T. (2006). *İşyerinde yıldırma: Özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerine yapılan bir araştırma* [yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güven, A. Kaplan, Ç. & Acungil, Y. (2018). Türkiye’de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 10(18), 43-58. <https://doi.org/10.20990/kilisiibfakademik.428601>
- Hatcher, L. (1994). *A step-by-step approach to using the sas system for factor analysis and structural equation modeling*. Cary, NC: SAS Institute, Inc.
- Hoel, H., Cooper, C. L., Kemshall, H. & Pritchard, J. (2000). Working with victims of workplace bullying. In *Good Practice in Working with Victims of Violence*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Hutchinson, J. & Eveline, J. (2010). Workplace bullying policy in the australian public sector: Why has gender been ignored? *Australian Journal of Public Administration*, 69(1), 47-60. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8500.2010.00669.x>
- Kaya, K. (2021). Mobbing: Şanlıurfa kadın sağlık çalışanları üzerine ampirik bir çalışma. *Econharran*, 5(7), 101-117.
- Kayaoğlu, A. (2013). Toplumsal cinsiyet. Ünlü, S. (Ed.). *Sosyal Psikoloji-II*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Lakens, D. (2022). Sample size justification. *Collabra: Psychology*, 8(1).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- McGinley, A. C. (2007). Creating masculine identities: Harassment and bullying “because of sex”. *University of Colorado Law Review, Working Paper*, 7(1), 1-54.
- Notelaers, G., Vermunt, J. K., Baillien, E., Einarsen, S. & De Witte, H. (2011). Exploring risk groups workplace bullying with categorical data. *Industrial Health*, 49(1), 73-88. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1155>
- Özen, S. (2016). Toplumsal cinsiyet perspektifinden işyerinde psikolojik şiddet. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 4, 123-142.
- Özmete, E. & Laleoğlu, A. (2013). İnsani hizmet örgütlerinde sosyal çalışanların karşılaştıkları mobbing davranışları ile iş tatmini ve sağlık sorunları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24(2), 23-44.
- Salin, D. (2003a). The significance of gender in the prevalence, forms and perceptions of workplace bullying. *Nordiske Organisasjonsstudier*, 5(3), 30-50.
- Salin, D. (2003b). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1-30. <https://doi.org/10.1177/0018726703561000>
- Simpson, R. & Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work & Organization*, 11(2), 163-186. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00227.x>
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Tekin, Ö. A. (2017). Turizm sektöründe toplumsal cinsiyet algısı: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(12), 669-684.
- Tınaz, P. 2006. Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum*, 3, 11-22.
- Topkaya Sevinç, E. (2011). Mobbing with a gender perspective: How women perceive, experience and are affected from it? [yüksek lisans tezi]. Middle East Technical University.
- Türel, N. Ş. & Dolmacı, N. (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Uyumaz, G. & Sırgacı, G. (2020). Doğrulayıcı faktör analizi için gerekli örneklem büyüklüğü kaç kişidir?: Bayes yaklaşımı ve maksimum

olabilirlik kestirimi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 16(32). <https://doi.org/10.26466/opus.826895>

- Vartia, M. (1996). The sources of bullying-psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214. <https://doi.org/10.1080/13594329608414855>
- Zapf, D., Einarsen, S. Hoel, H. & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in workplace. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 103125. London: Taylor&Francis.

Extended Abstract

Gender perception, a crucial factor in shaping social relations, is recognized as an important context to consider in the evaluation of social phenomena. The concept of mobbing is defined as systematic and intentional pressure that adversely impacts individuals in their professional lives, often utilizing status superiority. Given the prevalent status superiority favoring men in the power dynamics between genders, it is vital to analyze the power relations within the concept of mobbing through a gender lens. Attitudes and behaviors in social life are significantly influenced by gender perceptions. This study focuses on examining individuals' gender perceptions and their experiences of mobbing victimization. The findings are crucial for understanding how the concept of mobbing, which negatively affects professional environments, can be evaluated in light of gender perceptions that influence all aspects of social life.

Upon analyzing the demographic characteristics of the research sample, it was found that 51.4% of the participants are female and 48.6% are male; 40.9% are aged 30 and below, 41.7% are between 31-40 years old, and 17.4% are 41 years old and above; 45.3% are single, while 54.7% are married; 23.6% work in the public sector, and 76.4% are employed in the private sector.

The study explored the relationship between employees' gender perceptions and their experiences with mobbing, concluding that gender perception does not significantly impact one's likelihood of being a victim of mobbing. When participants were asked about their experiences with mobbing, 46.5% of women and 40.3% of men reported having been subjected to mobbing.

In the analysis where gender perception was assessed, it was determined that the gender variable exerted a low-level influence on attitudes towards social life. Specifically, when examining the differences between men and women, it was found that gender had a more pronounced effect on men's perceptions of social life.

Further analysis regarding the marital status revealed that gender perception varied according to marital status. A comparison between married

and single individuals indicated that the gender factor had a more significant impact on the social life perceptions of those who are married.

Regarding the age variable, the analysis showed no substantial difference in terms of the Mobbing Scale and Gender Perception Scale. It was concluded that the age of the employees does not significantly affect their perception of exposure to mobbing or their gender identity.

When examining the scales in relation to the place of residence during the formative years (ages 6-18), no significant difference was found on the Mobbing Scale. However, a notable difference was observed on the Gender Perception Scale. Analysis of the differences between groups revealed that gender had a more significant influence on the social life perceptions of individuals who did not grow up in metropolitan areas.

In the results of the analyses conducted in the context of working in the public or private sector; it was determined that there was no significant difference according to the Mobbing Scale and Gender Perception Scale. It was concluded that the status of working in the public or private sector is not effective variables on the perception of being exposed to mobbing and being a man or a woman.

In the analyses performed by taking into account the variable of individuals having children; it was determined that there was a significant difference according to the Mobbing Scale, while there was no significant difference in the Gender Perception Scale. When the differences between the groups were analyzed, it was concluded that individuals who had children were more likely to be exposed to mobbing.

In the study, it was found that 4.9% of female employees were exposed to mobbing by women, 13.4% by men and 28.2% by both genders. On the other hand, 7.5% of male employees were exposed to mobbing by women, 22.4% by men and 10.4% by both genders.

As a result of the analyses performed through the data obtained from the scales, results were obtained that the participants were not exposed to mobbing in the working environment. In addition to the scale used to determine the participants' exposure to mobbing, the participants were asked the question "Have you been subjected to psychological pressure in your working life?" in order to express whether they have been subjected to mobbing. As a result of the analysis performed on the answers to the question, it was determined that 40.9% of the answers were "yes". Although it was concluded that the participants were not victims of mobbing at the level of the scales, when the reasons underlying the 40.9% "yes" response to the question about whether they were exposed to mobbing are examined, it is seen that different interpretations are made in the literature. The fact that individuals' exposure to mobbing cannot be measured can be explained by the lack of awareness about mobbing. One of the reasons for the difference between the results obtained from the Mobbing Scale and the statements of individuals about being exposed to mobbing is explained by the differences in the

measurement power of the scales with changing social conditions. It is predicted that the differences in working conditions may lead to changes in attitudes and behaviors that may cause employees to be described as mobbing victims. Based on this prediction, it can be interpreted that the scale items expressing the status of being a victim of mobbing may need to be updated.