

## **MOBBİNG: ŞANLIURFA KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA**

Kasım KAYA\*

### **Özet**

Mobbing kavramsal olarak çok eski olmakla birlikte son zamanlarda üzerinde önemle durulan ve araştırmalara konu olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ortamlarında psikolojik taciz, yıldırma ve psikolojik şiddet olarak adlandırılan mobbing son dönemlerde özellikle sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldığı bir durum olarak literatürde yer almaktadır. İşyerinde karşılaşılan mobbing davranışları konusunda yapılan çalışmalarda mobbing davranışlarına maruz kalmada, cinsiyetin etkisi olup olmadığı tartışılmakla birlikte yapılan çalışmaların önemli bir kısmında bu sorunla kadınların, erkeklere göre daha yaygın ve düzenli biçimde karşı karşıya kaldıkları ve erkeklere oranla daha büyük sorunlar yaşadıkları belirtilmektedir. Kadın çalışanlara yönelik mobbingin göreceli nedeni çalışan olmalarından daha çok kadın olmalarından ileri gelmektedir. Konu bu açıdan ele alındığında, kadın çalışanlara yönelik mobbing eylemleri, bir anlamda toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik ve ayrımcılıktan kaynaklı bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, işyerinde mobbing kurbanı olan kadınların demografik özellikleri, çalışma yaşamında kadınlara yönelik gerçekleşen mobbing eylemleri, bu eylemlerin ortaya çıkma nedenleri, eylemlerin kadın çalışanlar üzerindeki etkilerinin irdelenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı, kadın sağlık çalışanlarının demografik faktörleri bağlamında mobbinge maruz kalmalarında farklılık olup olmadığını belirlemektir. Hazırlanan anket Şanlıurfa'da sağlık sektöründe görev yapan 384 kadın çalışana gönüllü katılımı olarak uygulanmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada ölçeğin tek boyutluluk özelliğini araştırmak amacıyla Faktör Analizinden yararlanılmıştır. Mobbing açısından medeni durum bağlamında farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla T-testi yapılmıştır. Mobbing açısından eğitim durumu, yaş ve gelir durumu bağlamında bir farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, eğitim düzeyi açısından mobbinge maruz kalmalarında bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, Sağlık, Kadın Çalışanlar, T-Testi, Anova

---

\* Dr.Öğr.Üyesi, Harran Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, [kkaya@harran.edu.tr](mailto:kkaya@harran.edu.tr)

\*\*Bu Çalışma 7-9 Aralık 2018 Tarihinde Düzenlenen I. Uluslararası Battalgazi Multidisipliner Çalışmalar Kongresinde Tam Metin Bildiri Olarak Yayınlanmıştır.

## **MOBBING: AN EMPIRIC STUDY ON WOMEN'S HEALTHCARE EMPLOYEES IN ŞANLIURFA**

### **Abstract**

Although mobbing is conceptually very old, it is a concept that has been emphasized and researched recently. Mobbing, which is called psychological harassment, intimidation and psychological violence in work environments, is a situation that especially healthcare professionals face recently. In studies on mobbing behaviours encountered in the workplace, although it is discussed whether gender has an effect on exposure to mobbing behaviours, it is stated in a significant part of the studies that women face this problem more frequently and regularly than men and they experience greater problems than men. The relative reason for mobbing against female employees is that they are not employees but women. When the subject is handled from this point of view, mobbing acts against female employees emerge as a problem arising from inequality and discrimination based on gender in a sense. In this context, it is important to examine the demographic characteristics of women who are victims of mobbing in the workplace, the mobbing actions that take place against women in the working life, the reasons for the occurrence of these actions, and the effects of these actions on women employees. The aim of this study is to determine whether there is a difference in the exposure of female health workers to mobbing in the context of demographic factors. The prepared questionnaire was applied voluntarily to 384 female employees working in the health sector in Şanlıurfa. The data obtained via this survey were analysed with the SPSS package program. Factor Analysis was used to investigate the unidimensionality feature of the scale. T-test was conducted to determine whether there was a difference in marital status in terms of mobbing. Anova Test analysis was used to determine whether there is a difference in terms of educational status, age and income in terms of mobbing. As a result of the analysis, it was concluded that there was a difference in their exposure to mobbing in terms of education level.

**Keywords:** Mobbing, Health, Women Employees, T-Test, Anova

### **GİRİŞ**

Mobbing Batı literatüründe son dönemlerde yer edinmesi nedeniyle Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatürde bir tanımlama kargaşası sorunu yaşanmaktadır. Psikolojik yıldırmanın Türkçe terim karşılığı olarak yıldırma, duygusal şiddet, zorbalık, psikolojik şiddet, psikolojik taciz ve psikolojik terör gibi çeşitli ifadeler kullanılmaktadır (Gündüz ve Yılmaz, 2008: 270, Alkan vd. 2011). İş yerinde mobbing, bir ya da daha fazla kişinin tek bir kişiye veya belli kişilere sistemli olarak gerçekleştirilen, etik dışı

iletişim ile düşmanca davranışlarda bulunulması olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Yıldırım,2010;30, Murray,2009;18, Tınaz, 2011;8). Günümüzde dünyanın her yerinde çalışma ortamlarında mobbing davranışlarının bulunduğu kabul edilmektedir (Chappell ve Di Martino,2006). Psikolojik şiddet Leymann'a göre, bir psiko-terördür. Düşünce ve inanç farklılığı, çekememezlik ve cinsiyet ayrımına kadar her tür etken mobbingin gerçekleşmesinde etkili olabilmekte, korkutmak, sindirmek ve yılgınlığa uğratmak sonuçları ortaya çıkmaktadır (Leymann,1990;5, Çobanoğlu, 2005). Mobbing, örgütü deforme eden, çalışanlarda strese sebep olarak, iş tatminini olumsuz etkileyen ciddi sonuçlara neden olan bir sorun olarak görülmektedir. Çalışma hayatının her aşamasında karşılaşılabilen mobbing olgusu, çalışanların sağlığını çok ciddi boyutlarda etkilemektedir. Bu etki sadece bireysel olarak değil, örgütsel ve toplumsal açıdan da olumsuz sonuçları ile ortaya çıkmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 28).

Bütün değerlendirmeler insan hayatının öncelikli olduğu sağlık sektöründe mobbingin daha büyük öneme sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmalar, sağlık çalışanlarının şiddete uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğunu, hemşirelerin ise diğer sağlık çalışanları arasında üç kat daha fazla risk altında olduğunu göstermektedir (Kingma, 2001: 129). Psikolojik şiddet içeren davranışlar çalışanı fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz etkilemekte; bu etki sonucu birey, iş yeri ve toplum açısından ciddi sorun teşkil edebilecek sosyo-ekonomik zararlara yol açmaktadır.

Bu çalışmada mobbingin Şanlıurfa'da kadın sağlık çalışanları üzerine etkisi araştırılmıştır. Çalışmada 384 kişiye anket uygulanmıştır. Çalışmada yöntem olarak faktör analizi, T-testi (Bağımsız Örneklem testi) ve Anova testi ( Varyans analizi) kullanılmıştır. Çalışma sonucunda eğitim düzeyi açısından mobbinge maruz kalmalarında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

## **1. Literatür**

### **1.1. Mobbing Kavramı**

Mobbing ifadesi Latince kökenli olan “mobile vulgus” sözcüğünden türetilen ve “kararsız kalabalık” anlamına gelen bir kavramdır. “Mob” fiili ortalıkta toplanmak, saldırmak ya da rahatsızlık vermek anlamlarını taşımaktadır (Davenport vd, 2003: 3). Bilimsel anlamda Mobbing ile ilgili ilk çalışmaları ele aldığımızda, mobbing kavramının 20. yy.’ın sonlarından başlayarak günümüze kadar uzanan bir araştırma sürecine sahip olduğunu ifade edebiliriz. Avusturyalı Konrad Lorenz 60’lı yıllarda tanınmış bir bilim adamı olarak mobbing kelimesini, avlanırken çaba sarf ederek düşmanı kaçırmaya çalışan hayvanların davranışlarını ifade etmek için kullanmıştır. 1972 yılında da İsveç’te “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” adlı kitabını yayınlamıştır (Davenport vd., 2003:3, Atman, 2012). Daha öncesinde çalışmalar yapılmış olsa da mobbing kavramını 1980’li yılların başlarında bilinçli olarak Leymann’ın incelediği genel kabul edilen bir düşüncedir (Olweus, 1993). Mobbingi uygulayan kişi, mobbinge maruz kalan çalışanı iş yaşamından, hatta yaşadığı sosyal hayattan dışlamak amacıyla kasıtlı olarak mobbing eylemini gerçekleştirmektedir. Psikolojik yıldırma uygulayanların amacı, kurbanı kendi iradesine bağımlı hale getirip, kişiliğini tartışmasız kabul etmesini sağlamaktır (Tutar, 2004: 95).

### **1.2. Mobbing Konusunda Yapılmış Çalışmalar**

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2017 raporuna göre, Dünya’da son yıllarda mobbinge maruz kalanların sayısında büyük bir artış olduğu ve bu durum sektörel bazda ele alındığında ise en fazla yoğunluğun sağlık sektöründe olduğu belirtilmiştir (ILO, 2017). Quine (2001)’de sağlık çalışanları üzerine yaptığı bir çalışmada, sağlık çalışanlarının mobbinge sıklıkla maruz kaldığını, özellikle hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına kıyasla bu süreci daha fazla yaşadıklarını belirtmiştir. Asunakutlu ve Safran’ın (2006) kamu sağlık

kuruluşlarında çalışan ve %80’ni kadından oluşan 182 katılımcı ile yaptığı araştırmada, en sık karşılaşılan mobbing davranışının, çalışanların kendilerini özgürce ifade etme konusunda sınırlandırılıp engellenmesi olduğu ortaya çıkmıştır. Gökçe (2006) Türkiye’nin farklı bölgelerindeki resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 1842 öğretmen ve yöneticinin yıldırma ile ilgili görüşlerini kendi geliştirdiği bir ölçek vasıtasıyla incelemiş öğretmen ve okul yöneticilerinin zaman zaman yıldırma maruz kaldıklarını belirtmiştir. Güngör (2007) İstanbul ilinde, eğitim, sağlık ve finans sektörlerinde görev yapan 382 kişiye ulaşılmış katılımcıların mobbing kavramına ilişkin yüksek farkındalık düzeyine sahip olduğu, önüne geçilmesi gereken önemli bir sorun olarak gördüklerini belirtmiştir. Karavardar (2009) İstanbul’da farklı sektörlerde çalışan 310 iş görene anket uygulamış araştırmaya katılanların %46,1’inin yıldırma mağduru olduğu ve bu kişilerin %58,7’sinin birden fazla psikolojik yıldırma maruz kaldığını belirlemiştir. Koçak ve Hayran (2011) Kocaeli’nde faaliyet gösteren finans, eğitim, sağlık, sanayi sektörlerinde 134 kadın iş gören üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda işyerinde mobbinge uğrayan kişilerin tepkilerinin görmezden gelme, üstlere bildirme, tacizi uygulayan kişiyle görüşme, başka pozisyon veya görev yerine tayin talebi ve hukuki yollara başvurma olduğu tespit edilmiştir. Aytaç ve Dursun (2013) Sağlık sektöründe görev yapmakta olan 865 katılımcı üzerinde kadına yönelik şiddet hakkındaki araştırmalarında kadın çalışanların yarısından fazlasının iş ortamında, mesai arkadaşları, amirleri veya hizmet vermiş oldukları kişilerin şiddet içeren davranışlarına maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Picakciefte vd. (2015) çalışmalarında Muğla ilinde birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikler, çalışma koşulları ve mobbing düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Çalışma sonucunda birinci basamak sağlık çalışanlarının yüksek oranda “mobbing” maruziyetine

maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kaya vd. (2018) tarafından yapılan çalışmada, eğitim düzeyi, yaş durumu ve aile gelir düzeyi bağlamında, mobbingin katılımcıların davranışlarını etkilemesi açısından bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Einarsen (2000) İşyerinde yıldırımaya ilişkin 7986 Norveç çalışanı üzerinde yaptığı araştırmasında katılımcıların %8,6'sının son altı ay içerisinde yıldırımaya maruz kaldığını tespit etmiştir. MacIntosh, Wuest, Gray, Aldous, (2010) Kanada'da çalışma ortamında psikolojik şiddete maruz kalan 36 kadın üzerinde yapılan bir çalışmada kadınların yıldırma ile baş etmesi aşamasında uzlaşmacı olma, yeniden düşünme, müdahaleyi azaltma, dengelerin yeniden oluşturulması şeklinde dört aşamalı bir sürece başvurdukları sonucuna ulaşılmıştır.

## **2. Yöntem**

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Bu çalışmanın amacı, kadın sağlık çalışanlarının demografik faktörler bağlamında mobbinge maruz kalmalarında farklılık olup olmadığını belirlemektir.

### **2.2. Örneklem Süreci**

Araştırmanın ana kütlelerini Şanlıurfa'da çalışan kadın sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma için gerekli olan birincil veriler, anket metodu uygulanarak toplanmıştır. Verilerin toplanmasında tesadüfi olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi ile yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler 20.08.2018 ile 20.09.2018 tarihleri arasında bir ay süre ile Şanlıurfa'da çalışan kadın sağlık çalışanlarına yapılmıştır.

### **2.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı**

Araştırma için hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Henz Leyman (1993) tarafından geliştirilen 45 maddelik mobbing ölçeği yer almaktadır. İkinci bölümde ise medeni durum, yaş, ortalama gelir düzeyi ve

eğitim düzeyi gibi 4 demografik faktör sorusu yer almaktadır. Hazırlanan anket Şanlıurfa'da sağlık sektöründe görev yapan 384 kadın çalışana gönüllü katılımı olarak uygulanmıştır. Anova ve T-testi değişkenler arasındaki anlamlı farklılığın olup olmadığını, oluyorsa bu anlamlı farklılığın hangi veri seti arasında gerçekleştiğini göstermektedir. Cevap sayısı iki ve daha fazla ise Anova testi, bir veya iki ise T-testi kullanılmaktadır.

#### **2.4. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmanın modeli ve amacı doğrultusunda geliştirilen hipotez şu şekildedir:

H1: Kadın sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmaları demografik faktörler bağlamında farklılık gösterir.

H1a: Kadın sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmaları medeni durumları bağlamında farklılık gösterir.

H1b: Kadın sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmaları eğitim düzeyleri bağlamında farklılık gösterir.

H1c: Kadın sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmaları yaş düzeyleri bağlamında farklılık gösterir.

H1d: Kadın sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmaları aylık gelir durumları bağlamında farklılık gösterir.

#### **2.5. Verilerin Analizi**

Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan anket Şanlıurfa genelinde sağlık sektöründe çalışan 384 kadına gönüllülük esasına göre uygulanmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler, SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada ölçeğin tek boyutluluk özelliğini araştırmak amacıyla Faktör Analizinden yararlanılmıştır. Güvenilirliğin belirlenmesi için Cronbach Alpha Testinden yararlanılmıştır. Mobbing açısından medeni durum bağlamında farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla T-testi yapılmıştır. Mobbing açısından eğitim durumu, yaş ve gelir durumu bağlamında bir

farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi analizinden yararlanılmıştır.

## 2.6. Araştırmanın Bulguları

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzdeler			Sıklık	Yüzdeler
Medeni Durum	Evli	171	44,5	Eğitim Durumu	Lisans	194	50,5
	Bekar	213	55,5		Yüksek Lisans	102	26,6
	<i>Toplam</i>	<i>384</i>	<i>100</i>		Doktora	88	22,9
Yaş	22-28	80	20,8	Gelir Düzeyi	<i>Toplam</i>	<i>384</i>	<i>100</i>
	29-35	168	43,8		Aylık Gelir		
	35-41	113	29,4		2500-3000 TL	10	2,6
	42 ve üstü	23	6,0		3001-4000 TL	66	17,2
	<i>Toplam</i>	<i>384</i>	<i>100</i>		4001-5000 TL	86	22,4
				5001-6000 TL	49	12,8	
				6001 TL ve üstü	173	45,1	
				<i>Toplam</i>	<i>384</i>	<i>100</i>	

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelenecek olursa, katılımcıların 171'i (%44,5) evli, 213'ü (%55,8) bekar bireylerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumu incelendiğinde 194'ü (%50,5) lisans düzeyinde, 102'si (%26,6) yüksek lisans düzeyinde ve 88'i (%22,9) doktora düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir. Ankete katılanların yaş dağılımı ise 80'i (%20,8) 22-28 yaş, 168'i (%43,8) 29-35 yaş, 113'ü (%29,4) 35-41 yaş ve 23'ü (%6) 42 ve üstü yaş aralığındadır. Gelir grupları içerisinde en büyük payı 6001 TL ve üstü gelire sahip olanlar oluşturmaktadır (%45,1).

## 2.7. Araştırmanın Güvenirliliği ve Faktör Analizi

Mobbing ile ilgili olan veri setinin faktör analizine uygunluğunu test eden KMO değeri (0,868) faktör analizi yapılabilmesi için uygun ve mükemmel bir

değerdir. Yine aynı amaca hizmet eden Bartlett testi significance = 0,00) olduğundan ve  $p < 0.05$  olması koşulunu sağladığından verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, kullanılan ölçekteki ifadelerin beş boyut altında toplandığı görülmektedir.

Eğer; Cronbach Alpha değeri.  $0.00 < \alpha < .40$  ölçek güvenilir değil,  $.40 < \alpha < .60$  ölçeğin güvenilirliği düşük,  $.60 < \alpha < .80$  ölçek oldukça güvenilir ve  $.80 < \alpha < 1.00$  ölçek yüksek derecede güvenilirdir yorumu yapılmaktadır. Bu durumda kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir (0,917) (Arslan ve Nur, 2018:342; Küçük ve Nur, 2019: 1107; Nur vd., 2020:16; Kaya vd., 2017:45).

**Tablo 2.** Mobbing Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi

Maddeler	Açıklanan Varyans %	Cronbach's Alfa
<b>Kendini Göstermek ve İletişim Oluşumunu Etkilemek</b>		
Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,		
Sözünüz sürekli kesilir,		
Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar,		
Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız,	24,575	,881
Yaptığınız iş sürekli eleştirilir,		
Özel yaşamınız sürekli eleştirilir,		
Telefonla rahatsız ediliyorsunuz,		
Sözlü tehditler alırsınız,		
Yazılı tehditler gönderilir,		
Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir,		
<b>Sosyal İlişkilere Saldırı</b>		
Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar,		
Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir,	17,014	,757
Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir,		
Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır,		
Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır,		

<b>İtibarınıza Saldırırlar</b>		
İnsanlar arkanızdan kötü konuşur,		
Asılsız söylentiler ortada dolaşır,		
Gülünç durumlara düşürülürsünüz,		
Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır,		
Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır,	21,849	,815
Bir özrünüze alay edilir,		
Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir,		
Dini veya siyasi görüşünüze alay edilir,		
Özel yaşamınızla alay edilir,		
Milliyetinizle alay edilir,		
Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız,		
Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır,		
Kararlarınız sürekli sorgulanır,		
Alçaltıcı isimlerle anılırsınız,		
Cinsel imâlar söz konusudur		
<b>Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırırlar</b>		
Sizin için hiçbir özel görev yoktur,		
Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni iş bile yaratamazsınız,		
Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir,		
Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir,	11,284	,701
İşiniz sürekli değiştirilir,		
Özgüveninizi etkileyecek işler verilir,		
İtibarınız düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir,		
Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur,		
Eviniz ya da işyerinize zararlara sebep olunur.		
<b>Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırırlar</b>		
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız,		
Fiziksel şiddet tehditleri yapılır,	6,870	,790
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır,		
Fiziksel zarar,		
Doğrudan cinsel taciz.		

Toplam açıklanan varyans: %81,592 Toplam Cronbach's Alpha: 0,917

Faktör analizi sonucunda “Kendini Göstermek ve İletişim Oluşumunu Etkilemek” faktörü varyansın toplamda %24,575’ini, “Sosyal İlişkilere Saldırı” faktörü varyansın toplamda %17,014’ünü, “İtibarınıza Saldırırlar” faktörü varyansın toplamda %21,849’unu, “Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırırlar” faktörü varyansın toplamda %11,284’ünü, “Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırırlar” faktörü ise varyansın toplamda % 6,870 ‘ini olmak üzere faktörler varyansı genel olarak %81,6’sını açıklamaktadır.

### Hipotezlerin Test Edilmesi

**Tablo 3.** Medeni Duruma Göre Mobbinge Maruz Kalmaya İlişkin t-Testi Sonuçları

	N	Mean	T	Sig.
Evli	171	1,5423	-,734	,463
Bekar	213	1,5847		

Şanlıurfa’daki sağlık kurumlarında çalışan kadınların medeni durumlarına göre mobbinge maruz kalmalarında fark olup olmadığını ölçmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Medeni duruma göre yapılan t-testi analizi sonucunda  $p = ,463 > ,05$  olmasından dolayı katılımcıların medeni durumları açısından mobbinge maruz kalmalarında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani  $H_{1a}$  hipotezi reddedilmektedir.

**Tablo 4.** Eğitim Düzeyine Göre Mobbinge Maruz Kalmaya İlişkin Anova Testi Sonuçları

Eğitim Düzeyi	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	2,296	2	1,148	3,673	,026
Gruplar İçi	119,098	381	,313		
Total	121,395	383			

Tablo 4’te görüldüğü üzere önemlilik değerinin 0,05’in altında olması eğitim düzeyine göre sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları mobbing açısından anlamlı

farklılık göstermektedir. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespit edilmesi için yapılan Tukey test sonuçları Tablo 5'teki gibidir:

**Tablo 5.** Eğitim Düzeyine Göre Ortalamalar

	Sıklık	Ortalamalar
<b>Eğitim Durumu</b>		
Lisans	194	3,01
Yüksek Lisans	102	2,75
Doktora	88	2,17
<b>Toplam</b>	<b>384</b>	

Şanlıurfa'daki sağlık kurumlarında çalışan kadınların eğitim düzeyine göre mobbinge maruz kalmalarında fark olup olmadığını ölçmek için Anova Testi yapılmıştır. Eğitim düzeyine göre yapılan Anova Testi sonucunda ulaşılan değer  $p = ,026 < ,05$  olmasından dolayı katılımcıların eğitim düzeyi bağlamında, mobbinge maruz kalmalarında bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisans eğitimi düzeyinde olan kadın sağlık çalışanlarının yüksek lisans ve doktora düzeyindeki kadın sağlık çalışanlarına oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre  $H_{1b}$  hipotezi kabul edilmektedir.

**Tablo 6.** Yaş Göre Mobbinge Maruz Kalmaya İlişkin Anova Testi Sonuçları

Yaş	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
<b>Gruplar Arası</b>	1,809	3	,603	1,916	,126
<b>Gruplar İçi</b>	119,586	380	,315		
<b>Total</b>	121,395	383			

Şanlıurfa'daki sağlık kurumlarında çalışan kadınların yaş durumuna göre mobbinge maruz kalmalarında fark olup olmadığını ölçmek için Anova Testi yapılmıştır. Yaş durumuna göre yapılan Anova Testi sonucunda ulaşılan değer  $p = ,126 > ,05$  olmasından dolayı katılımcıların yaş durumu bağlamında, mobbinge maruz kalmalarında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani  $H_{1c}$  hipotezi reddedilmektedir.

**Tablo 7.** Aylık Gelir Düzeyine Göre Mobbinge Maruz Kalmaya İlişkin Anova Testi Sonuçları

Aylık Gelir Düzeyi	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplar Arası	1,482	4	,370	1,171	,323
Gruplar İçi	119,913	379	,316		
Total	121,395	383			

Şanlıurfa'daki sağlık kurumlarında çalışan kadınların aylık gelir düzeyine göre mobbinge maruz kalmalarında fark olup olmadığını ölçmek için Anova Testi yapılmıştır. Aylık gelir düzeyine göre yapılan Anova Testi sonucunda ulaşılan değer  $p = ,323 > ,05$  olmasından dolayı katılımcıların aylık gelir düzeyi bağlamında, mobbinge maruz kalmalarında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buradan yola çıkarak  $H_{1d}$  hipotezi reddedilmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing, kelime anlamıyla maruz kalınan şiddet, baskı anlamında kullanılmaktadır. İş hayatına bakıldığında gerek kamu gerekse özel sektörde çalışanların farklı şekillerde mobbinge maruz kaldıkları yazılı ve görsel yayın organlarından ve akademik çalışmalardan da görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kadın sağlık çalışanlarının demografik faktörler bağlamında mobbinge maruz kalmalarında farklılık olup olmadığını belirlemektir.

Verilerin toplanmasında tesadüfi örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler 20.08.2018 ile 20.09.2018 tarihleri arasında bir ay süre ile Şanlıurfa'da sağlık sektöründe görev yapan 384 kadın çalışana gönüllü katılımı olarak uygulanmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların 171'i (%44,5) evli, 213'ü (%55,8) bekar bireylerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumu incelendiğinde

194'ü (%50,5) lisans düzeyinde, 102'si (%26,6) yüksek lisans düzeyinde ve 88'i (%22,9) doktora düzeyinde eğitim aldıkları görülmektedir. Ankete katılanların yaş dağılımı ise 80'i (%20,8) 22-28 yaş, 168'i (%43,8) 29-35 yaş, 113'ü (%29,4) 35-41 yaş ve 23'ü (% 6) 42 ve üstü yaş aralığındadır. Gelir grupları içerisinde en büyük payı 6001 TL ve üstü gelire sahip olanlar oluşturmaktadır (%45,1).

Mobbing açısından medeni durum bağlamında farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla T-testi yapılmıştır. Medeni duruma göre yapılan t-testi analizi sonucunda katılımcıların medeni durumları açısından mobbinge maruz kalmalarında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır Mobbing açısından eğitim durumu, yaş ve gelir durumu bağlamında bir farklılığın bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla Anova Testi analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda, eğitim düzeyi bağlamında, mobbinge maruz kalmalarında bir farklılık olduğu, yaş ve gelir durumu bağlamında bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlardan yola çıkarak özellikle sağlık otoritelerinin sağlık çalışanlarına yapılan mobbingleri önlemek için politikalar geliştirmeleri gerekmektedir. Hatta Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün bu konuda ülkelerin de yer aldığı uluslararası standartlar getirmesi gerekmektedir. Sağlık çalışanları arasında da özellikle eğitim düzeyi ne olursa olsun ayırım gözetilmeksizin mobbingi önleyici adımlar atılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın kısıtlarından biri araştırmada yöntem olarak anket yönteminin kullanılmış olmasıdır. Bir diğer kısıt ise örneklemin sağlık sektöründe çalışan kadın bireyleri kapsamamasıdır. İleriki çalışmaların farklı yöntemler ile farklı sektörlerde çalışan kadınlar üzerinde yapılması sonuçların genelleştirilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler bilimsel katkı açısından oldukça önemlidir. Araştırmanın bilimsel katkısı,

belirleyecekleri stratejilerde yöneticilere ve konu ile yakından ilgilenen akademisyenlere elde edilen bulgular ile rehberlik edilebilecek olmasıdır. Çalışma sonuçlarının literatürde incelenen Quine (2001), Asunakutlu ve Safran'ın (2006), Gökçe (2006), Karavardar (2009), Picakciefe vd. (2015) çalışmalarıyla aynı yönde sonuç verdiği görülmektedir.

## **KAYNAKÇA**

- Alkan, E., Yıldız, S.M. ve Bakır, M. (2011). Mobbingin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 13(3), 270-280.
- Arslan, B., ve Nur, E. (2018). Teknolojinin Yeni Çocuğu: K Kuşağı. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(15), 329-347.
- Asunakutlu, T., ve Safran, B. (2006). Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 111-129.
- Atman, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3, 157-174.
- Aytaç, S., ve Dursun, S. (2013). Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 71(1), 67-78.
- Chappell D. ve Di Martino V.(2006). Violence at Work, International Labour Organization, Third Edition, Geneva.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., ve Elliott, G. P., (2003), “*Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*”, Çev.: Osman Cem ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5,(4), 379-401.
- Gökçe, A. T. (2006). İşyerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.
- Gündüz, H. B., ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği). *Milli Eğitim Dergisi*, 179(2), 269-282.
- Güngör, M. (2007). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye’de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- International Labor Organization (2017).
- Karavardar, G. (2009). İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırılmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri İle İlişkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Kaya, K., Arslan, B. ve Küçük, F. (2018). Mobbingin Kompulsif Satın Alma Davranışına Etkisi: Kadın Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Journal of Current Researches on Social Sciences*, 8(4), 273-296.
- Kaya, K., Küçük, F. & Arslan, B. (2017). *Eğitimcilerde Tükenmişlik Sendromu ve Kurumsal Bağlılık*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Kingma, M., (2001), “Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion”, *International Nursing Review*, 48, 129-130.
- Koçak, O. ve Hayran, N. (2011). Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (mobbing): Kocaeli- Körfez ilçesi örneği, Sözlü Bildiri, *Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 23-25 Haziran, Saraybosna, Bosna Hersek.

- Küçük, F., & Nur, E. (2019). Sanal Kaytarma Davranışları İle İş Verimliliği Arasındaki İlişki: Harran Üniversitesi'nde Çalışan Akademik Ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 12(66), 1102- 1116.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M. M., ve Aldous, S. (2010). Effects of Workplace Bullying on How Women Work. *Western Journal of Nursing Research*, 32(7), 910-931.
- Murray, J. S. (2009). Workplace Bullying in Nursing: A Problem That Can't Be Ignored. *Medsurg Nursing*, 18(5), 273.
- Nur, E., Arslan, B. & Küçük, F. (2020). *Teknoloji ve...*, Editörler: Aztimur, H. & Arslan B., Bölüm Adı: Sanal Kaytarma Davranışları ile Çevrimiçi Satınalma Davranışları Arasındaki İlişki: Kadın Sağlık Çalışanlar Üzerine Ampirik Bir Çalışma. SRA Academic Publishing: Lithuania
- Olweus, D. (1993). *Bullying at School What We Know and What We can Do*, Oxford, Blackwell.
- Picakciefte, M., Acar, G., Colak, Z., ve Kilic, I. (2017). The Relationship Between Sociodemographic Characteristics, Work Conditions, and Level of “Mobbing” of Health Workers in Primary Health Care. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(3), 373-398.
- Pillinger, J. (2017). *Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of health psychology*, 6(1), 73-84.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul, Beta Yayınları.
- Tutar, H.(2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayınları, İstanbul.
- Yıldırım, D., ve Yıldırım, A. (2010). Sağlık Alanında Çalışan Akademisyenlerin Karşılaştıkları Psikolojik Şiddet Davranışları ve Bu Davranışların Etkileri. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 30(2), 559-570.