

Kamuda Çalışan Kadın Sosyal Çalışmacıların Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi*

Analysis of Mobbing Exposure of Female Social Workers Working in the Public Service

Zeynep YILDIRIM¹, Serap DAŞBAŞ²

¹ Sosyal Hizmet Uzmanı, Silivri 2 Nolu Kapalı Ceza İnfaz Kurumu, shuzeynepylidrm@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5722-5804

² Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sosyal Hizmet Bölümü, gserap@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0969-6393

Başvuru: 06.10.2021
Kabul: 13.01.2022

Atıf:
Yıldırım, Z. ve Daşbaş, S. (2022). Kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacıların mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(1), 179-204. DOI: 10.33417/tsh.1005467

ÖZET

İş yerinde psikolojik şiddet olarak kabul edilen mobbing bireyin üretkenliğini ve motivasyonunu düşürebilmekte ve yaşam doyumunu etkileyebilmektedir. Özellikle kadınların çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığına bağlı mobbinge maruz kaldıkları ve bu durumun kadınları farklı açılardan olumsuz etkilediği bilinmektedir. Bu araştırmanın temel amacı; Türkiye’de kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacıların çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesidir. Araştırmaya, 100 kadın sosyal çalışmacı katılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında Sosyo Demografik Bilgi Formu ve Duyusal Taciz Ölçeği kullanılmıştır. Veriler Sperman Rho Korelasyonu, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan kadınların yaş ortalaması 32.1’dir. Araştırma sonucunda kadınların yaşları ve meslekte çalışma süreleri arttıkça mobbinge daha az maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca mobbinge maruz kalanların çoğunlukla bekâr kadınlar, çalıştıkları kurumdan memnun olmayanlar, meslektaşları ve amirleriyle iletişim sorunu yaşayanlar ve mesleki performanslarını gerçekleştirmeyi engelleyen durumlara karşılaşanlar olduğu görülmüştür. Özellikle toplumdaki dezavantajlı bireylerle çalışan bir meslek grubu olan sosyal çalışmacıların mesleki performanslarının gerek müracaatçılar gerekse toplum açısından önemli olduğu ve özellikle kadın sosyal çalışmacıların bu konuda daha hassas olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma ile kadın sosyal çalışmacıların işyerinde maruz kaldıkları mobbingin belirlenerek, sosyal çalışmacılarda farkındalığın artırılması, muhtemel mobbing risklerinin tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınarak mobbing yaşama olasılığının azaltılmasına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Kadın sosyal çalışmacı, mobbing, duygusal taciz

ABSTRACT

Mobbing, which is considered as psychological violence in the workplace, can reduce the productivity and motivation of the individual and affect life satisfaction. It is known that especially women are exposed to mobbing due to gender discrimination in working life and this situation affects women negatively from different aspects. The aim of this study is to examine the exposure of female social workers to mobbing in public institutions and organizations in Turkey. 100 female social workers participated in the research. Socio-Demographic Information Form and Psychological Mobbing Scale were used to collect the research data. Data were analyzed using the Sperman Rho Correlation, Mann Whitney U and Kruskal Wallis H test. Within the scope of the research, female social workers were reached through an online survey. The average age of the women participating in the study is 32.1 years. As a result of the research, it has been determined that women are less exposed to mobbing as their age and working time in the profession increase. In addition, it has been observed that

* Çalışma birinci yazarın “Kamuda Çalışan Kadın Sosyal Çalışmacıların Mobbing Görme Durumunun İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinin verilerinden üretilmiştir.

those who are exposed to mobbing are mostly single women, those who are not satisfied with the institution they work for, those who have communication problems with their colleagues and superiors, and those who encounter situations that prevent them from performing their professional performance. It is thought that the professional performance of social workers, who are a professional group working with disadvantaged individuals in the society, is important for both the clients and the society, and especially female social workers are more sensitive in this regard. With this study, it is thought that by determining the mobbing that female social workers are exposed to in the workplace, increasing the awareness of social workers, determining the possible risks of mobbing and taking the necessary precautions will contribute to reducing the possibility of experiencing mobbing.

Keywords: *Female social worker, mobbing, psychological mobbing*

GİRİŞ

İnsan hayatının önemli bir bölümünü oluşturan iş yaşamı sadece yaşamsal ihtiyaçların karşılanması değil bireyin kendini gerçekleştirme için de fırsatlar sunmaktadır. Bu bakımdan iş yaşamındaki deneyimler bireyin bütün yaşamı üzerinde etkide bulunabilmektedir. İş yerinde psikolojik şiddet olarak kabul edilen mobbing bireyin üretkenliğini ve motivasyonunu düşürdüğü gibi yaşam doyumunu da olumsuz etkileyebilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkının olduğu belirtilmiştir (madde 23). Aynı beyannamenin bir diğer maddesinde ise her çalışanın çalışma koşullarının güvenli ve sağlıklı olması gerektiğinden söz edilerek adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olma hakkına vurgu yapılmaktadır (Reichert, 2003).

İnsan yaşamını değişik yönlerden etkileyen ve bireye zarar veren mobbing (duygusal taciz) üzerine yapılan araştırmalar günden güne artmaktadır. Bunun yanında farklı ülkelerde yapılan çeşitli araştırma sonuçları bireylerin dünya genelinde işyerinde mobbinge maruz kaldıkları ve mobbing mağdurlarının şiddete maruz kalanlar arasında sayıca daha fazla olduğunu göstermektedir (Tınaz, 2006; Divincová ve Siváková, 2014; Beycan, 2014).

Mobbing özel ya da kamu fark etmeksizin her kurumda rastlanabilir bir durumdur ve bazı koşullar mobbing yaşama ihtimalini artırmaktadır. Bu koşullar arasında, hiyerarşik yönetim sisteminin katı olması, otoriter yönetim sisteminin benimsenmesi, grup içerisindeki kötü davranışlar ve iletişim yetersizliği ve iletişim ağının zayıflığı, kurum içerisinde çatışma yönetiminin ve şikâyet sürecinin etkin kullanılmaması, bireylerin çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı sayılabilir. Ayrıca, yöneticilerin tutum ve davranışları da oldukça etkili olabilmekte ve böyle ortamlar mobbing görülme riskini artırabilmektedir (Çivilidağ, 2011; Gözüm, 2017). Yapılan çalışmalar incelendiğinde, mobbingin bireylerin iş verimliliklerini azalttığı, işe odaklanmalarını güçleştirdiği, motivasyonlarını olumsuz etkilediği (Kocaoğlu, 2007), işten ayrılmalarına (Divincová ve Siváková, 2014), çalışanlarda post-travmatik stres bozukluğuna yol açtığı (Leymann ve Gustafsson, 1996) ve hatta intihara kadar götüren kötü sonuçları olduğunu göstermektedir (Yıldırım ve Yıldırım, 2007).

Kadınların, cinsiyet ayrımcılığına bağlı mobbing yaşama olasılığı da çalışma yaşamında rastlanabilecek mobbing durumları arasında ele alınabilmektedir. Kadına yönelik şiddet toplumsal yaşamın birçok alanında karşılaşılan kadına yönelik ayrımcılığın bir göstergesi niteliğindedir. Kadınlar, cinsiyet ayrımcılığı sebebi ile eğitim, sağlık ve iş ile ilgili en temel insani haklardan yeterince faydalanamamaktadır (Köktan ve Yıldırım 2008). İşyerinde mobbingin kadın çalışanlar üzerindeki etkisinin incelendiği bir çalışmada, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların çalışma yaşamında mobbing yaşamalarına yol açtığı vurgulanmıştır (Beycan, 2014).

Kadınların çalıştıkları sektöre göre cinsiyet ayrımcılığına uğrama durumuna bakıldığında, Demir'e göre (2011), turizm sektöründe cinsiyet, yaş ve hemşericiliğe bağlı ayrımcılığa maruz kaldıkları görülmektedir. Kartal ve Çoban (2018), tekstil sektöründe çalışan kadınların terfi sırasında

ayrımcılığa maruz kaldıklarını, yaklaşık her üç kadından birinin sözsüz tacize maruz kaldıklarını belirlemişlerdir. Yıldırım ve Yıldırım'ın (2007) çalışmasına göre de, son bir yıl içinde hemşirelerin %86,5'lik kısmı ile büyük çoğunluğu mobbingle karşılaşmıştır.

Alparslan ve arkadaşlarının (2015) çalışmalarına göre kadınlar işyerinde çoğunlukla annelikle bağlantılı sorunlar yaşamakta, işverenler tarafından özellikle işe alım ve işten çıkarılma noktasında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlar, iş yaşamında eğitim olanaklarına ulaşma, iş bulma, işe alınma, terfi, yükselme ve sosyal olanaklardan faydalanmada eşitsizlik ve cinsel taciz şeklinde cinsiyet ayrımcılığı deneyimleyebilmektedir.

İşyerinde yapılan işlerin kadın işi ya da erkek işi olarak sınıflandırılması cinsiyet ayrımcılığı açısından önemli bir göstergedir (Demir, 2011). Türkiye'de kadınlar cinsiyete dayalı meslek ayrımcılığına maruz kalmaktadır ve buna bağlı olarak iş yaşamında çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir (Parlaktuna, 2012). Sağlık sektörü tarihsel süreçte kadın emeğinin fazla olduğu bir sektör olmuştur. Urhan ve Etiler (2011) de sağlık sektöründe özellikle kadın çalışanların yoğun olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda sağlık sektöründe bulunan kimi mesleklerin kadın mesleği olarak düşünülmesi genel olarak mesleğe ilişkin olumsuz yargılar geliştirilmesine sebep olabilmekte ve bunun sonucu olarak mesleği icra edenler çeşitli olumsuz davranışlarla karşılaşabilmektedir.

Sosyal çalışmacılar ise, işleri gereği dezavantajlı birey ve ailelere hizmet vermekte, sağlık hizmeti ve sosyal hizmet veren meslek üyeleri ile iş birliği içerisinde çalışmaktadır. Hizmet verdikleri grup açısından hem kendilerinin hem de birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarının işleri yoğun ve streslidir. Psikolojik olarak baskı yaşamaları muhtemel olup, bu durum iş ortamında gerginliğe ve çatışmalara yol açabilmektedir. Sosyal çalışmacılar, psiko-sosyal ve ekonomik sorunu olan birey, aile ya da gruplara hizmet ettikleri için stres işlerin bir parçası gibidir (Işıkhan, 1999). İşlerinde yaşadıkları yoğun stres, sosyal çalışmacıların mobbing uygulayan ve uygulanan kişiler olmalarına yol açabilmektedir.

Sosyal çalışmacılar, insan haklarının korunmasına yönelik bir meslek üyesi olarak, mobbing konusunda dönem dönem eğitimci, savunucu ve danışman olarak görev yapabilmektedir. Buna rağmen bir çalışan olarak kendisi de mobbinge maruz kalma riskine sahiptir. Bundan dolayı sosyal çalışmacıların maruz kalacağı mobbing daha fazla önemli hale gelmektedir.

Ayrıca, toplumda kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ile mücadelede önemli görev üstlenen sosyal çalışmacıların kendilerinin bu ayrımcılığa maruz kalması kadınların hem bireysel olarak özel yaşamını hem de iş yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir. Sırf cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalan sosyal çalışmacıların mesleklerine olan inancı sarsılabilmekte, mesleklerini özveri ile yapmaları sektöre uğrayabilmektedir. Aynı zamanda verilen hizmet açısından ele aldığımızda sosyal çalışmacının yaşadığı bu olumsuz iş tecrübesi, müracaatçı kitlesini de olumsuz etkileyebilir. Kadınların, cinsiyet ayrımcılığı temelli işyerinde yaşayabilecekleri şiddeti anlamak, bunun önüne geçmek ve çözüm üretmek kadın istihdamının artırılmasını ve cinsiyet temelli eşitsizliklerin önlenmesini sağlayacaktır.

Özmete ve Laleoğlu (2013), sosyal çalışmacıların maruz kaldıkları mobbing davranışlarının onların iş tatmini ve sağlık sorunları arasındaki ilişkiyi incelediğinde, mobbing davranışlarının sosyal çalışmacıların iş tatminlerini azalttığını, depresyon nöbetleri, psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları yaşamalarına sebep olduğunu belirlemişlerdir. İnsanlara hizmet veren bir meslek grubu olan sosyal çalışmacıların mobbinge maruz kalmalarının gerek kendileri gerekse hizmet verdikleri müracaatçıları açısından çeşitli olumsuzluklara sebep olabileceği, bu nedenle de mobbingin çözülmesi gereken bir konu olduğu düşünülmektedir.

Bu kapsamda, bu çalışmada Türkiye'de kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacıların çalıştıkları kamu kurum ve kuruluşlarında, meslektaşları ve yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları mobbingin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda belirlenen araştırma soruları şu şekildedir:

- (1) Kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacıların mobbinge maruz kalma durumları nasıldır?
- (2) Kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacıların mobbinge maruz kalma durumu sosyo demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- (3) Kamuda çalışan sosyal çalışmacı kadınların mobbinge maruz kalma durumu çalışma yaşamına ilişkin değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?

Bu çalışma ile kadın sosyal çalışmacıların işyerinde maruz kaldıkları mobbingin belirlenerek, sosyal çalışmacılarda farkındalığın artması, muhtemel mobbing risklerinin tespit edilmesi ve gerekli önlemlerin alınarak mobbing yaşama olasılığının azaltılmasına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacıların mobbing görme durumunun çeşitli değişkenlere göre incelendiği bu çalışmada nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırma betimsel bir araştırma olup genel tarama modelindedir. Bu modelde geçmişte yaşanmış ya da şu anda yaşanmakta olan bir durum olduğu şekliyle tanımlanmaya çalışılmaktadır (Karasar, 2009). Araştırmada da kadın sosyal çalışmacıların maruz kaldıkları mobbing çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede 11 araştırma hipotezi belirlenmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: H_1 : Kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacılar mobbinge maruz kalmaktadır.

Hipotez 2: H_0 : Kadın sosyal çalışmacıların yaşı ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Hipotez 3: H_1 : Kadın sosyal çalışmacıların medeni durumu ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 4: H_1 : Kadın sosyal çalışmacıların meslekte toplam çalışma süresi ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 5: H₁: Kadın sosyal çalışmacıların eğitim düzeyi ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 6: H₀: Kadın sosyal çalışmacıların çalıştıkları birim ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Hipotez 7: H₀: Kadın sosyal çalışmacıların çalıştıkları kurumdan memnun olma durumu ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Hipotez 8: H₁: Kadın sosyal çalışmacıların meslektaşları ile iletişim sorunu yaşama durumu ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 9: H₁: Kadın sosyal çalışmacıların amiri ile iletişim sorunu yaşama durumu ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 10: H₁: Çalıştıkları kurumda mesleki performanslarını ortaya koymalarını engelleyen bir durum olan kadın sosyal çalışmacılar mobbinge maruz kalmaktadır.

Hipotez 11: H₁: Kadın sosyal çalışmacılar en fazla yöneticileri tarafından mobbinge maruz kalmaktadır.

Çalışma Grubu

Çalışmanın evrenini Türkiye'de kamu sektöründe çalışmış ve/veya çalışmaya devam eden, çocuk, kadın, yaşlı, engelli birey, adli, sağlık ve aile alanlarında görev alan kadın sosyal çalışmacılar oluşturmaktadır. Bu çerçevede çalışma kapsamında tüm kadın sosyal çalışmacılara ulaşılmaya çalışılmış ve araştırmaya katılmayı kabul eden 100 kişiye anket uygulanmıştır.

Araştırmanın örneklemini 2018 Mart ve 2018 Aralık tarihleri arasında çalışmaya katılmaya gönüllü olan 100 kadın sosyal çalışmacı oluşturmaktadır. Katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

	N	%
Yaş		
21-29 yaş arası	44	44.0
30-39 yaş arası	41	41.0
40 yaş ve üzeri	15	15.0
Yaş ortalaması	32.10±7.37	
Medeni durum		
Evli	65	65.0
Bekâr	35	35.0
Meslekteki toplam görev süresi		
1-5 yıl arası	43	43.0
6-10 yıl arası	38	38.0
11 yıl ve üzeri	19	19.0
Toplam çalışma süresi ortalaması	8.21±6.79	
Eğitim düzeyi		
Lisans mezunu	71	71.0
Yüksek lisans ve üzeri	29	29.0
Çalışmakta oldukları birim		
Çocuk	33	33.0
Kadın	5	5.0
Yaşlı	2	2.0
Engelli birey	7	7.0
Adli	34	34.0
Sağlık	17	17.0
Aile	2	2.0

Tablo 1'e göre; araştırmaya katılan kadınların yaş ortalamasının 32.10 ± 7.37 olduğu, %65'inin (n=65) evli, %43'ünün (n=43) 1-5 yıl arası meslekte çalışmakta olduğu, %71'inin (n=71) lisans mezunu ve %34'ünün (n=34) adli alanda çalışmakta olduğu belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcılara, araştırmacı tarafından literatür taraması sonucunda hazırlanmış olan Sosyo-Demografik Bilgi Formu ve Ocak (2008) tarafından geliştirilen Duygusal Taciz Ölçeği uygulanmıştır.

Sosyo-Demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen sosyo-demografik bilgi formunda kadınların; yaş, medeni durum, meslekte toplam çalışma süresi, eğitim düzeyi, çalıştıkları birim, çalıştıkları kurumdan ne derecede memnun oldukları, çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunu yaşama durumu, çalıştıkları kurumda amirleri ile iletişim sorunu yaşama durumu, çalıştıkları kurumda mesleki performansı göstermede engelleyici unsurların olma durumu, çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulup duyulmadığı, kamu sektöründe çalışan kadınları yıldırıma yönelik davranışların olma durumu, şimdiye kadar psikolojik tacize maruz kalma durumu, en fazla kim tarafından psikolojik tacize uğradıkları soruları yer almaktadır.

Duygusal Taciz Ölçeği

Bu çalışmada Ocak (2008) tarafından geliştirilen, 7 ayrı alt boyuttan ve 39 sorudan oluşan "Duygusal Taciz Ölçeği" kullanılmıştır. İlk olarak Einarsen ve Raknes'in (1997) kullanmış oldukları, 21 maddeden oluşan olumsuz Davranış Soruları Ölçeği (Negative Acts Questionnaire (NAQ) Ölçeği) Cemaloğlu (2007) tarafından Türkçe'ye çevirilerek kullanılmış, daha sonra Cemaloğlu'nun (2007) kullanmış olduğu ölçekten yararlanılarak Ocak (2008) tarafından "Duygusal Taciz Ölçeği" geliştirilmiştir. Ocak (2008) tarafından yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin şu yedi boyuttan oluştuğu görülmüştür:

- Yaşam Kalitesini ve Mesleki İtibarı Etkileyen Davranışlar (Örn: Yaptığım işlerle bağlantılı olarak küçümseniyorum.)
- Sosyal İlişkileri Engelleyen Davranışlar (Örn: Birilerine yaklaştığımda düşmanca karşılanıyorum.)
- Kişisel İtibarı Zedeleyici Davranışlar (Örn: Mesleki yeteneklerim eleştiriliyor.)
- Kişinin Kendini Göstermesinin Engellenmesi (Örn: İş yerimde performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor.)
- Kişiye Yönelik Şiddet (Örn: Yönetim iş arkadaşarımla konuşmamı engelliyor.)
- Kişinin İletişim Kurmasını Engelleyen Davranışlar (Örn: İş arkadaşarımla onlarla iletişim kurmamı reddediyor.)

➤ Kişinin Özel Hayatına Müdahale Eden Davranışlar (Örn: Hakkımda asılsız söylenti çıkarılıyor.) Ölçeğin yapı ve içerik geçerliliği ile uzman görüşü Ocak (2008) tarafından alınmış olup, güvenilirlik çalışması ve her boyutun kendi içindeki iç tutarlılığına (Cronbach's Alpha) Ocak (2008) tarafından ve araştırmacı tarafından bakılmıştır. Anketin Cronbach's Alpha değeri (güvenilirlik katsayısı) Tablo 2'de Ocak tarafından yapılan şekliyle, Tablo 3'te araştırmacı tarafından yapılan şekliyle verilmiştir.

Tablo 2. Ölçme Aracının Alt Ölçeklerindeki Güvenirlik Alfa Katsayıları (Ocak, 2008 tarafından yapılan).

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Güvenirlik Alfa Katsayısı
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	0.914
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	0.900
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	0.873
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	0.700
Kişiyeye yönelik şiddet	0.801
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	0.816
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	0.792

Tablo 2'ye göre; araştırmada kullanılan duygusal taciz (toplam) ($\alpha= 792$), yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar ($\alpha=914$), sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ($\alpha=900$), kişisel itibarı zedeleyici davranışlar ($\alpha=873$), kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ($\alpha=816$) ve kişiyeye yönelik şiddet ($\alpha=801$) ölçeklerinin tamamının güvenilirlik katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ($\alpha=792$) ve kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi ($\alpha=700$) ölçeklerinin tamamının güvenilirlik katsayısının oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 3. Ölçme Aracının Alt Ölçeklerindeki Güvenirlik Alfa Katsayıları (Araştırmacı Tarafından Yapılan).

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Güvenirlik Alfa Katsayısı
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	0.894
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	0.892
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	0.915
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	0.824
Kişiyeye yönelik şiddet	0.665
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	0.777
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	0.789
Duygusal taciz (toplam)	0.964

Tablo 3'e göre; araştırmada kullanılan duygusal taciz (toplam) ($\alpha=964$), kişisel itibarı zedeleyici davranışlar ($\alpha=915$), yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar ($\alpha=894$), sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar ($\alpha=892$) ve kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi ($\alpha=824$) ölçeklerinin tamamının güvenilirlik katsayısının yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ($\alpha=789$), kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ($\alpha=777$) ve kişiye yönelik şiddet ($\alpha=665$) ölçeklerinin tamamının güvenilirlik katsayısının oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri 2018 Mart-2018 Aralık tarihleri arasında toplanmıştır. Katılımcılara ilk aşamada sosyo-demografik form, ikinci aşamada duygusal taciz ölçeği internet üzerinden sunularak araştırma verileri elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistik metotları kullanılmıştır.

Araştırmada uygulanan One Sample Kolmogorov Smirnov testine göre Mobbing Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden alınan puanların normal dağılım göstermedikleri saptanmıştır (Tablo 4). Mobbing Ölçeği ve Alt Ölçekleri yaş, meslekteki toplam çalışma süresi değişkenlerle ilişkisi korelasyonlarında Spearman Rho korelasyonu; demografik değişkenlere göre karşılaştırmalarında Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis H testinde anlamlı farklılık görüldüğünde ikili karşılaştırmalar için düzeltilmiş Mann Whitney U testinden yararlanılmıştır.

Tablo 4. Ölçekler ve Alt Ölçeklerdeki One Sample Kolmogorov Smirnov Testi Sonuçları

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	0.882	0.019*
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	2.223	0.001**
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	2.739	0.001**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	1.515	0.020*
Kişiye yönelik şiddet	4.275	0.001**
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	1.839	0.002**
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	3.186	0.001**
Duygusal taciz (toplam)	1.490	0.024*

**p<0.01, *p<0.05

BULGULAR

Bu bölümde, ilk olarak araştırmaya gönüllü olarak katılan kadın sosyal çalışmacıların çalıştıkları kurumla ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Daha sonra kadın sosyal çalışmacıların Duygusal Taciz Ölçeği'nden aldıkları puanlara ilişkin veriler demografik değişkenler ve çalıştıkları kurumla ilgili görüşleri açısından analiz edilerek sonuçlar tablolar haline getirilmiş ve açıklanmıştır.

Tablo 5. Kadınların Çalıştıkları Kurumla İlgili Görüşlerine İlişkin Dağılımları

	N	%
Çalıştıkları kurumdan memnun olma durumu		
Evet	44	44.0
Hayır	26	26.0
Kararsız	30	30.0
Çalıştıkları kurumda meslektaşlarıyla iletişim sorunu yaşama durumu		
Evet	30	30.0
Hayır	70	70.0
Çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunu yaşama durumu		
Evet	53	53.0
Hayır	47	47.0
Çalıştıkları kurumda mesleki performansı göstermede engelleyici unsurların olma durumu		
Evet	78	78.0
Hayır	22	22.0
Şimdiye kadar duygusal tacize maruz kalma durumu		
Evet	79	79.0
Hayır	21	21.0
En fazla kim tarafından duygusal tacize uğradıkları		
Yönetici – amir	66	66.0
Meslektaş	3	3.0
İş arkadaşı	15	15.0
Diğer	16	16.0
Duygusal tacize maruz kalındığında verdikleri tepkiler		
Görmezden gelme	24	24.0
Üst mercilerle görüşerek durumu bildirme	33	33.0
Yasal yollardan problemi çözmeye çalışma	7	7.0
Aynı davranışlarla karşılık verme	3	3.0
Uygulayan kişiyle konuşarak sebebini anlamaya çalışmak	33	33.0

Tablo 5'e göre; araştırmaya katılan kadınların %44'ü (n=44) çalıştıkları kurumdan memnun olduğu, %70'i (n=70) çalıştıkları kurumdaki meslektaşlarıyla iletişim sorunu yaşamadığı, %53'ü (n=53) çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunu yaşadığı, %78'i (n=78) çalıştıkları kurumda mesleki performansı göstermede engelleyici unsurların olduğunu düşünmekte, %64'ünün (n=64) çalıştıkları kurumda kadınlara saygı duyulduğu, %54'ü (n=54) kamu sektöründe çalışan kadınları yıldırmaya yönelik davranışların olduğunu düşünmekte, %79'u (n=79) şimdiye kadar duygusal tacize maruz kaldığı, %66'sı (n=66) en fazla yönetici – amirlerden duygusal tacize maruz kaldığı ve %33'ü (n=33) duygusal tacize maruz kaldığında en çok duygusal tacizi uygulayan kişiyle konuşarak sebebini anlamaya çalıştığını ifade ettiği görülmüştür. Araştırmada kadın sosyal çalışmacıların büyük çoğunluğunun mobbinge maruz kalması bulgusu ile Hipotez 1 kabul edilmiştir.

Tablo 6. Kadın Sosyal Çalışmacıların Yaş Değişkenine Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek ve alt ölçekleri		Yaş
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	rho	-0.153
	p	0.129
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	rho	-0.197
	p	0.049*
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	rho	-0.267
	p	0.007**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	rho	-0.141
	p	0.161
Kişiyeye yönelik şiddet	rho	-0.217
	p	0.030*
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	rho	-0.231
	p	0.021*
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	rho	-0.217
	p	0.030*
Duygusal taciz (toplam)	rho	-0.230
	p	0.021*

*p<0.05; **p<0.01

Tablo 6'ya göre; kadınların yaşları ile kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar ve kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır [Sırasıyla: rho=-0.153 ver=-0.141; p>0.05].

Kadınların yaşları ile kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişiyeye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar, kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur [Sırasıyla; rho=-0.197, rho=-0.267, rho=-0.217, rho=-0.231, rho=-0.217 ve rho=-0.230; p<0.01]. Bu nedenle Hipotez 2 reddedilmiştir.¹

Tablo 7. Kadın Sosyal Çalışmacıların Medeni Durum Değişkenine Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evli	65	47.72	3101.50	956.50	-1.309	0.190
	Bekâr	35	55.67	1948.50			
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evli	65	48.57	3157.00	1012.00	-0.930	0.352
	Bekâr	35	54.09	1893.00			
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evli	65	48.43	3148.00	1003.00	-0.997	0.319
	Bekâr	35	54.34	1902.00			
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evli	65	48.90	3178.50	1033.50	-0.755	0.450
	Bekâr	35	53.47	1871.50			
Kişiyeye yönelik şiddet	Evli	65	50.76	3299.50	1120.50	-0.170	0.865
	Bekâr	35	50.01	1750.50			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evli	65	48.67	3163.50	1018.50	-0.873	0.382
	Bekâr	35	53.90	1886.50			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evli	65	46.45	3019.50	874.50	-2.113	0.035*
	Bekâr	35	58.01	2030.50			
Duygusal taciz (toplam)	Evli	65	48.08	3125.00	980.00	-1.139	0.255
	Bekâr	35	55.00	1925.00			

*p<0.05

¹ Araştırma hipotezleri Duygusal Taciz Ölçeği toplam puanı baz alınarak sınanmıştır.

Tablo 7'ye göre; kadınların medeni durumlarına göre kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; U=956.50, U=1012.00, U=1003.00, U=1033.50, U=1120.50, U=1018.50 ve U=980.00; P>0.05]. Bu nedenle Hipotez 3 reddedilmiştir.

Kadınların medeni durumlarına göre kadınların kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeğinin puanlarının arasında istatistiksel olarak bekâr olan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [U=874.50; p<0.05].

Tablo 8. Kadın Sosyal Çalışmacıların Meslekte Toplam Çalışma Süresine Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçek ve alt ölçekleri		Çalışma Süresi
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	rho	-0.141
	p	0.163
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	rho	-0.187
	p	0.063
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	rho	-0.260
	p	0.009**
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	rho	-0.142
	p	0.157
Kişiye yönelik şiddet	rho	-0.225
	p	0.024*
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	rho	-0.214
	p	0.033*
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	rho	-0.193
	p	0.054
Duygusal taciz (toplam)	rho	-0.214
	p	0.033*

*p<0.05; **p<0.01

Tablo 8'e göre; meslekteki toplam çalışma süresi ile kadınların yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi ve kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmıştır [Sırasıyla: rho=-0.260, rho=-0.225, rho=-0.214 ve rho=-0.214; p>0.05].

Meslekteki toplam çalışma süresi ile kadınların kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişiye yönelik şiddet, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur [Sırasıyla; rho=-0.260, rho=-0.225, rho=-0.214 ve rho=-0.214; p<0.05]. Bu nedenle Hipotez 4 kabul edilmiştir.

Tablo 9. Kadın Sosyal Çalışmacıların Eğitim Düzeylerine Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Lisans	71	48.51	3444.00	888.00	-1.076	0.282
	Lisansüstü ve üzeri	29	55.38	1606.00			
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Lisans	71	49.21	3494.00	938.00	-0.713	0.476
	Lisansüstü ve üzeri	29	53.66	1556.00			
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Lisans	71	49.48	3513.00	957.00	-0.565	0.572
	Lisansüstü ve üzeri	29	53.00	1537.00			
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Lisans	71	47.06	3341.50	785.50	-1.861	0.063
	Lisansüstü ve üzeri	29	58.91	1708.50			
Kişiye yönelik şiddet	Lisans	71	50.13	3559.50	1003.50	-0.273	0.785
	Lisansüstü ve üzeri	29	51.40	1490.50			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Lisans	71	48.94	3474.50	918.50	-0.856	0.392
	Lisansüstü ve üzeri	29	54.33	1575.50			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Lisans	71	50.66	3597.00	1018.00	-0.097	0.923
	Lisansüstü ve üzeri	29	50.10	1453.00			
Duygusal taciz (toplam)	Lisans	71	48.48	3442.00	886.00	-1.090	0.276
	Lisansüstü ve üzeri	29	55.45	1608.00			

Tablo 9'a göre; eğitim düzeylerine göre kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeği ve alt ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; U=888.00, U=938.00, U=957.00, U=785.50, U=1003.50, U=918.50, U=1018.00 ve U=886.00; P>0.05]. Bu nedenle Hipotez 5 reddedilmiştir.

Tablo 10. Kadın Sosyal Çalışmacıların Çalıştıkları Birime Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	sd	χ^2	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Çocuk	33	55.58	6	11.870	0.065
	Kadın	5	47.90			
	Yaşlı	2	18.50			
	Engelli birey	7	30.14			
	Adli	34	51.32			
	Sağlık	17	46.74			
	Aile	2	94.50			
	Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Çocuk	33			
Kadın	5	52.10				
Yaşlı	2	18.50				
Engelli birey	7	37.93				
Adli	34	52.78				
Sağlık	17	43.38				
Aile	2	78.75				

Tablo 10 (devamı). Kadın Sosyal Çalışmacıların Çalıştıkları Birime Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Çocuk	33	52.92	6	6.277	0.393
	Kadın	5	49.10			
	Yaşlı	2	29.75			
	Engelli birey	7	36.79			
	Adli	34	56.63			
	Sağlık	17	41.62			
	Aile	2	54.00			
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Çocuk	33	54.21	6	11.979	0.062
	Kadın	5	59.10			
	Yaşlı	2	14.00			
	Engelli birey	7	26.21			
	Adli	34	50.72			
	Sağlık	17	50.56			
	Aile	2	85.00			
Kişiyeye yönelik şiddet	Çocuk	33	54.83	6	7.525	0.275
	Kadın	5	39.50			
	Yaşlı	2	39.50			
	Engelli birey	7	39.50			
	Adli	34	47.96			
	Sağlık	17	54.32			
	Aile	2	66.75			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Çocuk	33	48.48	6	7.282	0.296
	Kadın	5	50.70			
	Yaşlı	2	32.25			
	Engelli birey	7	43.57			
	Adli	34	57.18			
	Sağlık	17	42.18			
	Aile	2	83.00			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Çocuk	33	54.61	6	9.725	0.137
	Kadın	5	36.00			
	Yaşlı	2	29.00			
	Engelli birey	7	41.00			
	Adli	34	56.78			
	Sağlık	17	39.71			
	Aile	2	58.75			
Duygusal taciz (toplam)	Çocuk	33	54.64	6	9.962	0.126
	Kadın	5	50.50			
	Yaşlı	2	15.25			
	Engelli birey	7	31.14			
	Adli	34	53.00			
	Sağlık	17	45.76			
	Aile	2	83.00			

Tablo 10'a göre; kadınların çalıştıkları birime göre duygusal taciz (toplam) ölçeği ve alt ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; $\chi^2=11.870$, $\chi^2=7.905$, $\chi^2=6.277$, $\chi^2=11.979$, $\chi^2=7.525$, $\chi^2=7.282$, $\chi^2=9.725$ ve $\chi^2=9.962$; $P>0.05$]. Bu nedenle Hipotez 6 kabul edilmiştir.

Tablo 11. Kadın Sosyal Çalışmacıların Çalıştıkları Kurumdan Memnun Olma Durumuna Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	sd	χ^2	p	Fark
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet	44	34.51	2	23.941	0.001**	2>1
	Hayır	26	63.73				3>1
	Kararsız	30	62.48				
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet	44	35.43	2	22.369	0.001**	2>1
	Hayır	26	61.35				3>1
	Kararsız	30	63.20				
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet	44	40.25	2	13.628	0.001**	2>1
	Hayır	26	51.15				3>1
	Kararsız	30	64.97				
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet	44	34.05	2	25.633	0.001**	2>1
	Hayır	26	61.83				3>1
	Kararsız	30	64.82				
Kişiye yönelik şiddet	Evet	44	44.51	2	6.418	0.040*	2>1
	Hayır	26	54.87				3>1
	Kararsız	30	55.50				
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet	44	34.06	2	32.093	0.001**	2>1
	Hayır	26	53.33				3>1
	Kararsız	30	72.17				
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet	44	41.27	2	9.937	0.007**	2>1
	Hayır	26	56.50				3>1
	Kararsız	30	58.83				
Duygusal taciz (toplam)	Evet	44	33.41	2	27.702	0.001**	2>1
	Hayır	26	61.25				3>1
	Kararsız	30	66.25				

*p<0.05; **p<0.01

Tablo 11'e göre; kadınların duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların çalıştıkları kurumdan memnun olup olmadıklarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur [Sırasıyla; $\chi^2=23.941$, $\chi^2=22.369$, $\chi^2=13.628$, $\chi^2=25.633$, $\chi^2=6.418$, $\chi^2=32.093$, $\chi^2=9.937$ ve $\chi^2=27.702$; $P<0.05$]. Bu nedenle Hipotez 7 reddedilmiştir. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Çalıştıkları kurumdan memnun olmayan ve kararsız olan kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlar çalıştıkları kurumdan memnun olan kadınların duygusal taciz (toplam) ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 12. Kadın Sosyal Çalışmacıların Meslektaşları ile İletişim Sorunu Yaşama Durumuna Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet	30	72.68	2180.50	384.50	-5.011	0.001**
	Hayır	70	40.99	2869.50			
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet	30	68.77	2063.00	502.00	-4.229	0.001**
	Hayır	70	42.67	2987.00			
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet	30	67.73	2032.00	533.00	-3.987	0.001**
	Hayır	70	43.11	3018.00			
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet	30	76.50	2295.00	270.00	-5.891	0.001**
	Hayır	70	39.36	2755.00			
Kişiye yönelik şiddet	Evet	30	60.48	1814.50	750.50	-3.116	0.002**
	Hayır	70	46.22	3235.50			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet	30	75.03	2251.00	314.00	-5.622	0.001**
	Hayır	70	39.99	2799.00			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet	30	65.53	1966.00	599.00	-3.772	0.001**
	Hayır	70	44.06	3084.00			
Duygusal taciz (toplam)	Evet	30	74.07	2222.00	343.00	-5.320	0.001**
	Hayır	70	40.40	2828.00			

**p<0.01

Tablo 12'ye göre; kadınların çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunları yaşayıp yaşamadığına göre duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştıkları kurumda meslektaşları ile iletişim sorunları yaşayan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=384.50, U=502.00, U=533.00, U=270.00, U=750.50, U=314.00, U=599.00 ve U=343.00; p<0.01]. Bu nedenle Hipotez 8 kabul edilmiştir.

Tablo 13. Kadın Sosyal Çalışmacıların Amiriyle İletişim Sorunu Yaşama Durumuna Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet	53	64.21	3403.00	519.00	-5.023	0.001**
	Hayır	47	35.04	1647.00			
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet	53	63.35	3357.50	564.50	-4.825	0.001**
	Hayır	47	36.01	1692.50			
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet	53	61.06	3236.00	686.00	-3.962	0.001**
	Hayır	47	38.60	1814.00			
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet	53	66.25	3511.00	411.00	-5.787	0.001**
	Hayır	47	32.74	1539.00			
Kişiye yönelik şiddet	Evet	53	55.28	2930.00	992.00	-2.422	0.015*
	Hayır	47	45.11	2120.00			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet	53	65.78	3486.50	435.50	-5.681	0.001**
	Hayır	47	33.27	1563.50			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet	53	61.33	3250.50	671.50	-4.407	0.001**
	Hayır	47	38.29	1799.50			
Duygusal taciz (toplam)	Evet	53	65.64	3479.00	443.00	-5.544	0.001**
	Hayır	47	33.43	1571.00			

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 13'e göre; kadınların çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunları yaşayıp yaşamadığına göre duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştıkları kurumda amirleriyle iletişim sorunları yaşayan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=519.00, U=564.50, U=686.00, U=411.00, U=992.00, U=435.50, U=671.50 ve U=443.00; p<0.01]. Bu nedenle Hipotez 9 kabul edilmiştir.

Tablo 14. Kadın Sosyal Çalışmacıların Mesleki Performanslarını Ortaya Koymada Engelleyen Bir Durum Olup Olmamasına Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	S.T	U	Z	p
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Evet	78	56.72	4424.50	372.50	-4.044	0.001**
	Hayır	22	28.43	625.50			
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Evet	78	55.21	4306.00	491.00	-3.133	0.002**
	Hayır	22	33.82	744.00			
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Evet	78	53.83	4199.00	598.00	-2.218	0.027*
	Hayır	22	38.68	851.00			
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Evet	78	57.51	4485.50	311.50	-4.566	0.001**
	Hayır	22	25.66	564.50			
Kişiye yönelik şiddet	Evet	78	52.10	4064.00	733.00	-1.439	0.150
	Hayır	22	44.82	986.00			
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Evet	78	56.38	4398.00	399.00	-3.879	0.001**
	Hayır	22	29.64	652.00			
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Evet	78	52.76	4115.00	682.00	-1.628	0.103
	Hayır	22	42.50	935.00			
Duygusal taciz (toplam)	Evet	78	56.69	4421.50	375.50	-4.016	0.001**
	Hayır	22	28.57	628.50			

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 14'e göre; kadınların çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durum olup olmamasına göre yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam)ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durumu olan kadınların aleyhine anlamlı fark bulunmuştur [Sırasıyla; U=372.50, U=491.00, U=598.00, U=311.50, U=992.00, U=399.00ve U=375.50; p<0.01]. Bu nedenle Hipotez 10 kabul edilmiştir.

Kadınların çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymada engelleyen bir durum olup olmamasına göre kadınların kişiye yönelik şiddet ve kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; U=733.00 ve U=682.00; P>0.05].

Tablo 15. Kadın Sosyal Çalışmacıların En Fazla Kim Tarafından Duygusal Tacize Maruz Kaldığına Göre Duygusal Taciz Ölçeği ve Alt Ölçeklerinden Aldıkları Puanlara Ait Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler ve alt ölçekler	Grup	N	S.O	sd	χ^2	p	Fark
Yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar	Yönetici – amir	66	54.28	3	7.380	0.061	
	Meslektaş	3	43.33				
	İş arkadaşı	15	54.00				
	Diğer	16	32.97				
Sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar	Yönetici – amir	66	51.80	3	8.730	0.033*	1>4 3>4
	Meslektaş	3	54.00				
	İş arkadaşı	15	62.40				
	Diğer	16	33.34				
Kişisel itibarı zedeleyici davranışlar	Yönetici – amir	66	52.08	3	7.542	0.056	
	Meslektaş	3	37.50				
	İş arkadaşı	15	61.80				
	Diğer	16	35.81				
Kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi	Yönetici – amir	66	54.81	3	12.113	0.007**	1>4 3>4
	Meslektaş	3	53.83				
	İş arkadaşı	15	55.43				
	Diğer	16	27.47				
Kişiye yönelik şiddet	Yönetici – amir	66	49.39	3	6.767	0.080	
	Meslektaş	3	57.67				
	İş arkadaşı	15	61.73				
	Diğer	16	43.22				
Kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar	Yönetici – amir	66	53.51	3	7.927	0.048*	1>4 3>4
	Meslektaş	3	39.00				
	İş arkadaşı	15	57.80				
	Diğer	16	33.41				
Kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar	Yönetici – amir	66	53.15	3	5.145	0.161	
	Meslektaş	3	45.33				
	İş arkadaşı	15	53.93				
	Diğer	16	37.31				
Duygusal taciz (toplam)	Yönetici – amir	66	53.77	3	9.706	0.021*	1>4 3>4
	Meslektaş	3	46.50				
	İş arkadaşı	15	58.37				
	Diğer	16	30.38				

*p<0.05; **p<0.01

Tablo 15'e göre; kadınların en fazla kim tarafından duygusal tacize maruz kaldığına göre duygusal taciz ölçeği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların kadınlara göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur [Sırasıyla; $\chi^2=8.730$, $\chi^2=12.113$, $\chi^2=7.927$ ve $\chi^2=9.706$; P<0.05]. Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı Mann Whitney U testi yapılmıştır. Yönetici-amir ve iş arkadaşlarından psikolojik tacize maruz kalan kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) ölçeklerinden aldıkları puanlar yönetici, meslektaş ve iş arkadaşlarının dışında diğer personellerden psikolojik tacize maruz kalan kadınların sosyal ilişkileri engelleyen davranışlar, kişinin kendisini göstermesinin engellenmesi, kişinin iletişim

kurmasını engelleyen davranışlar ve duygusal taciz (toplam) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle Hipotez 11 kabul edilmiştir.

Kadınların en fazla kim tarafından duygusal tacize maruz kaldığına göre yaşam kalitesini ve mesleki itibarı etkileyen davranışlar, kişisel itibarı zedeleyici davranışlar, kişiye yönelik şiddet ve kişinin özel hayatına müdahale eden davranışlar ölçeklerinin puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [Sırasıyla; $\chi^2=7.380$, $\chi^2=7.542$, $\chi^2=6.767$ ve $\chi^2=5.145$; $P>0.05$]

TARTIŞMA

Türkiye'de kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacıların meslektaşları ve yöneticileri tarafından maruz bırakıldıkları mobbingin incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada, kadın sosyal çalışmacıların yaşları arttıkça karşılaştıkları mobbing davranışlarının düşmekte olduğu görülmüştür. Literatürde de gençlerin ve iş tecrübesi fazla olmayan çalışanların daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları belirtilmektedir (Karavardar, 2009). Bununla birlikte mobbinge maruz kalanların yaş aralığı ile ilgili olarak da özellikle 20-35 yaş aralığındaki kişilerin daha fazla mobbingi deneyimlediği görülmektedir (Tekin, 2013; Karlıoğlu, 2011; Işık, 2007; Arsan, 2008; Çöl, 2008). Araştırmamızın yaş arttıkça mobbing davranışlarının düşmekte olduğu bulgusu literatürle paralellik göstermektedir. Bununla ilgili olarak gençliğin getirdiği tecrübesizlik, gençlerin çalışma hevesi, mükemmeliyetçi olma çabasının, bunlara ek olarak daha yaşlı daha fazla kıdeme sahip olan çalışanların gençleri kendi pozisyonları için tehdit olarak görmelerinin gençlerin mobbinge maruz kalma durumunu artırdığı düşünülmektedir.

Araştırmamızda kadın sosyal çalışmacılardan bekâr olanların evlilere göre daha fazla mobbing içeren davranışlar ile karşılaştıkları saptanmıştır. Benzer şekilde literatürde farklı meslek gruplarıyla yapılan çalışmalarda bekârların evlilere oranla daha fazla ve daha sık mobbinge maruz kaldığı belirtilmektedir (Karyağdı, 2007; Arsan, 2008; Aydoğan, 2010; Çivilidağ, 2011; Sönmezışık, 2011; Emiroğlu, 2011). Bu sonuçla ilgili olarak bekâr çalışanlara bireysel yaşantılarında daha az sorumluluklarının olduğu düşünülerek daha katı bir çalışma disiplini uygulanmasının, aynı zamanda bekar çalışanlardan evlilere göre daha özverili olmalarının beklenmesinin mobbing deneyimini artırdığı düşünülmektedir.

Araştırmamızın bir diğer bulgusunda ise kadınların eğitim düzeyleri ile mobbing görme durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulguya ilişkin olarak literatürde farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Baş ve Oral (2012) yapmış oldukları mobbing görme durumu araştırmasında lisans ve lisansüstü eğitime sahip katılımcılar arasında belirgin puan farklılıklarının olduğunu tespit etmiştir. Acar ve Dündar (2008) ise eğitim gibi demografik bilgilerin mobbing görme durumu ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Sosyal çalışma mesleği lisans eğitimi sonrasında icra edilen bir meslektir. Bu çalışmada araştırma grubunun tamamı lisans mezunu olup lisansüstü eğitime sahip katılımcıların sayısının düşük olmasının araştırma sonucu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamıza katılan sosyal çalışmacı kadınların çalıştıkları birime göre mobbing görme durumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu noktada sosyal çalışmacıların hizmet sunduğu bireylerin çoğunlukla dezavantajlı bireylerden oluşması nedeniyle birime göre farklılık olmadığı düşünülmektedir. Nitekim literatürdeki çalışmalara bakıldığında mobbing deneyimlerinin farklı sektörlere göre değerlendirildiği çalışmalara rastlanmaktadır. Bunlardan biri olan Bulut (2011) tarafından TBMM Kadın Erkek Eşitliği Komisyonuna sunulan raporda mobbingin görülme olasılığının sağlık sektörü, üniversite, eğitim alanı, gönüllü kuruluşlar, hizmet sektörü, insani ilişkilerin yer aldığı çalışma alanları, grup çalışması gerektiren alanlarda daha fazla olduğu belirtilmiştir. Başka bir çalışmada da mobbingin en çok sağlık sektöründe ortaya çıktığı, bunun sebebinin kadın çalışanların fazla olması ve insani ilişkilere yönelik bir hizmet alanı olması olduğu vurgulanmıştır (Fışkın ve Söyük, 2012).

Araştırma sonucunda meslekte geçirilen toplam çalışma süresinin artışı ile birlikte karşılaşılan mobbing davranışlarının düşmekte olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucumuz literatürde bulunan araştırmalar ile paralellik göstermektedir. Çalışanların mobbing algısını mesleki kıdem değişkeni açısından inceleyen Karslıoğlu'nun (2011) araştırmasında 1 yıl ve daha az süre çalışanların; Demirçivi'nin (2008) araştırmasında 1-3 yıl arası çalışanların; Çivilidağ'ın (2011) araştırmasında 0-5 yıl çalışanlarda mobbingin daha fazla mobbinge daha fazla rastlanırken; Emiroğlu'nun (2011) araştırmasında ise kıdem arttıkça mobbing davranışı ortalama puanlarının azaldığı saptanmıştır. Yine Fettahlıoğlu (2008) tarafından 237 akademisyen ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda çalışma süresi 1-5 yıl aralığında olanların daha fazla mobbinge maruz kaldıkları saptanmıştır. Ertek (2009) tarafından öğretmenler ile gerçekleştirilen bir başka çalışmada da öğretmenler arasında genç olanların mobbinge daha çok maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızın daha az süre çalışanların daha fazla mobbinge maruz kalma sonucunun, daha düşük çalışma süresi olan çalışanlara daha fazla iş yükü verilmesi ile kurum içerisindeki bağlarının daha zayıf olması neticesinde daha az korunan çalışanlar olmaları ile ve daha uzun süreli çalışanlar tarafından rakip seçilmeleri ile açıklanabileceği düşünülmektedir.

Çalıştıkları kurumdan memnun olmayan ve kararsız olan sosyal çalışmacı kadınların karşılaştıkları mobbing davranışlarının görece daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu konuyla ilgili olarak literatürde mobbingin sonuçlarına dair çalışmalara rastlanmaktadır. Öztürk ve Cevher (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kadınların maruz kaldığı mobbing sonucunda işten vazgeçme eyleminde bulduklarına rastlanmıştır. Gökdemir (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda da mobbing ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aytaç ve Dursun (2013) tarafından sağlık sektöründe çalışan kadınlar ile gerçekleştirilen çalışmada işyerinde mobbinge maruz kalan çalışanların iş tatmini düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Asunakutlu ve Safran (2006) tarafından kamu sağlık kuruluşlarında çalışan ve katılımcıların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu çalışmada, katılımcılar kurumlardaki istifa ve işe devamsızlığın mobbingle ilişkisi olduğunu belirtmiştir. Mobbing davranışlarının temel hedeflerinden birisinin çalışanı o organizasyondan uzaklaştırmaya çalışmak olduğu bilinmektedir. Mobbinge maruz kalan birey, tüm olumsuzluklara

rağmen çalışmaya devam ediyor olsa da sürecin doğal bir sonucu olarak iş tatmini düşebilmektedir. İş tatminsizliği yaşayan bireyin çalıştığı kurumda kalmaya devam etmeyi istememelerinin doğal bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

Çalıştıkları kurumda meslektaşları ve amirleri ile iletişim sorunları yaşayan kadınların karşılaştıkları mobbing davranışlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürdeki bulgular da araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir. Öztürk ve Cevher (2016) tarafından kadınların kadınlara uyguladığı mobbinge ilişkin çalışmada kadınların daha çok yukarıdan aşağıya doğru iş yeri tacizini uyguladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yine birçok çalışmada yöneticiler tarafından gerçekleştirilen mobbing davranışlarına vurgu yapılmış ve mobbingin genellikle çalışanların yüksek sesle azarlanıp geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılmaları (Gökçe, 2012), çalışanların kendilerini özgürce ifade etme konusunda sınırlandırılması (Asunakutlu ve Safran, 2006) ve yöneticiye kayıtsız şartsız itaat etmesinin beklenmesi (Ertek, 2009) şeklinde gerçekleştiğine değinilmiştir. Konaklı (2011) tarafından 24 farklı üniversiteden 1000 kadar akademisyen ile gerçekleştirilen çalışma sonucunda da kadın öğretim elemanlarının gerek çalışma ortamında gerekse meslektaşları ile iletişim konusunda daha fazla saldırıya maruz kaldıkları saptanmıştır. İyi bir yönetim anlayışının vazgeçilmez olan iletişim, eğer bir örgütsel yapı içinde sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilemiyorsa bu durumda yöneticiler ve çalışanlar arasındaki mesafe açılmakta ve bu mesafenin kapatılması da oldukça güç olabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2007). Yıldırımın temel hedeflerinden birisi de iletişimin kısıtlanmasıdır. Bu noktada meslektaşları ve yönetici pozisyonunda olan çalışanlar ile uygun bir iletişime sahip olmayan bireylerin daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir.

Araştırmamızda kadın sosyal çalışmacıların çalıştığı kurumda mesleki performanslarını ortaya koymayı engelleyen bir durumun olması durumunda daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür. Literatürde çalışanlar arasında çatışma ve anlaşmazlıkların olduğu iş ortamlarında personel içerisinde mesleki uzmanlık kayıplarının yaşandığı ve çalışanların iş kalitesinde düşüşler olduğunu belirtmektedir (Yaman, 2009). Bu noktada ayrıca mobbing görülen örgütlerde iş veriminin azaldığına, personelin performansının düştüğüne, işgücü ve performans kayıplarının olduğuna da vurgu yapılmaktadır (Gül, 2009). Dolayısıyla iş yeri ortamının destekleyici olmaması mobbing yaşanmasının sebebi olabilirken, mobbing görme durumu da performans düşüşlerine yol açabilmektedir. Bu anlamda mobbingin hem neden hem de sonuç olabildiği görülmektedir.

SONUÇ

Kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacıların sosyo-demografik özellikleri ve çalışma ortamına ilişkin özelliklerine göre mobbingin çok değişkenli olarak incelendiği bu çalışmada; kadınların yaşları ve meslekte çalışma süreleri arttıkça mobbinge daha az maruz kaldıkları, bekâr kadınların, çalıştıkları kurumdaki memnun olmayanların, meslektaşları ve amirleriyle iletişim sorunu yaşayanların ve mesleki performanslarını gerçekleştirmeyi engelleyen durumlarla karşılaşanların daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmüştür.

Sosyal çalışmacılar hizmet verdikleri müracaatçı kitlesinin sorunları ile mücadele ederken oldukça zorlu bir süreci yönetmek durumunda kalmaktadır. Müracaatçılara en iyi hizmeti verebilmek öncelikle hizmet sunucuların bireysel iyiliklerinin yanında destekleyen bir çalışma ortamında olmasını da gerektirmektedir. Çünkü gerek kurumsal sorumluluklar gerek müracaatçı sistemi ile iletişimde karşılaşılan sorunlar gerekse mevzuatla ilgili sınırlılıklar sosyal çalışmacıların yaşadıkları güçlükleri artırmaktadır. Böylesi zorlukların karşısında kadın sosyal çalışmacı olmanın getirdiği bazı dezavantajlı durumlar da olabilmektedir. Bu bakımdan tüm sosyal çalışmacıların, özellikle de kadın sosyal çalışmacıların, destekleyici bir çalışma ortamına ihtiyacı bulunmaktadır. Çalışma ortamında kötü muameleye maruz kalmak hem bireysel olarak kadın sosyal çalışmacıların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını hem de müracaatçılara sundukları hizmetin kalitesini etkileyebilecektir. Bu nedenle mobbing konusunun titizlikle ele alınması ve konuya dair farkındalıkların artırılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Kadın sosyal çalışmacıların, çalıştıkları alana göre değerlendirilerek, gereksinimlerinin ve beklentilerinin tespit edilmesi ve eksikliklerinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sosyal çalışma mesleğinin doğrudan insan ilişkilerine bağlı işlev gösteren bir meslek olması göz önüne alındığında, sosyal çalışmacıların mobbinge maruz kalmadan, süreci değerlendirme ve başa çıkabilme kapasitelerini arttırmada mesleki süpervizyonun etkin kullanılmasının katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacılar ile işverenler arasında görüşmeler yapılmasının karşılıklı sorun ve beklentilerin paylaşılmasına ve bu şekilde iş verimliliğinin artırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kadın sosyal çalışmacıların çalıştığı kurumda mesleki performansını ortaya koymada engelleyen durumların tespit edilmesi, bu engellerin ortadan kaldırılması ve bu tür engellerle karşılaşan kişilerin meslek örgütü aracılığıyla da desteklenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Mobbinge maruz kalan kadın sosyal çalışmacıların güçlendirilmesi ve tekrar mesleki işlevselliğini kazanmalarının sağlanması için bireysel görüşmeler veya grup çalışmaları ile desteklenmesi yararlı olacaktır.

Özellikle multidisipliner ekip çalışması yürütülen kamu kurumlarında meslek tanımlarının net olması ve mesleki sınırlara özen gösterilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı mobbingin sadece kamuda çalışan kadın sosyal çalışmacılar üzerinde araştırılmasıdır. Gelecek araştırmaların özel sektörde çalışanların da dâhil edilerek yapılmasının literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN ETİK BİLGİLER

Bu çalışma, 1964 Helsinki bildirisi ve daha sonra yapılan değişiklikler veya karşılaştırılabilir etik standartlar ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma öncesinde Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nden alınan Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile çalışma süreci başlatılmıştır. Araştırmaya

katılan kadın sosyal çalışmacılardan araştırma süreci açıklanarak, telefon, mail ve yüz yüze görüşmelerle sözlü onamları alınmıştır. Araştırmanın katılımcılarına araştırmanın amacı ve etik kurallardan söz edilerek istedikleri zaman katılımı sonlandırabilecekleri konusunda bilgi verilmiştir.

YAZAR KATKI ORANI BEYANI

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

ÇATIŞMA BEYANI

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Acar, A. B. ve DüNDAR, G. (2008). İşyerinde psikolojik yıldırıma (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37 (2), 111-120.
- Alparlan, A. M., Bozkurt, Ö.Ç. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 66-81.
- Arsan, T. (2008). İşyerinde psikolojik taciz olgusu. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Asunakutlu, T. ve Safran, B. (2006). Örgütlerde yıldırma uygulamaları (mobbing) ve çatışma arasındaki ilişki. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 6 (11), 110-129.
- Aydoğan, Z. (2010). Okullarda öğretmen-yönetici ilişkilerinde yıldırma (mobbing) ve etkileri (Kâğıthane ilçesi örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Aytaç, S. ve Dursun, S. (2013). Çalışma hayatında kadına yönelik şiddet: Sağlık sektöründe bir uygulama. Journal of Istanbul University Law Faculty, 71 (1), 67-78.
- Baş, N. ve Oral, E. T. (2012). Mobbing davranışı ve kişilik özellikleriyle ilişkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (21), 11-24.
- Beycan, B. (2014). İşyerindeki psikolojik tacizin (mobbing) kadın çalışanlar üzerindeki etkisi. Uzmanlık Tezi. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Bulut, S. (2011). TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları 6, Mobbing Alt Komisyonu, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 33, 77-87
- Çivilidağ, A. (2011). Üniversitelerdeki öğretim elemanlarının psikolojik taciz (mobbing), iş doyum ve algılanan sosyal destek düzeyleri. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (1), 35-46.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri

- Dergisi, 8 (1), 760-84.
- Demirçivi, B. M. (2008). Otel işletmelerinde yıldırma eylemlerinin işgören verimliliğine etkisi ve insan kaynakları yönetimi açısından değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Divincová, A. ve Siváková, B. (2014). Mobbing at work place and its impact on employee performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8 (2), 20-34.
- Einarsen, S. ve Raknes, B. I. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men, *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Emiroğlu, Ö. (2011). Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının incelenmesi (Gaziantep ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Ertek, S. Ş. (2009). Yıldırma ve yıldırma mağduru öğretmenler üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Fettahlıoğlu, Ö. O. (2008). Örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Fışkın G., Söyük S.. (2012). Mobbing davranışı ve İstanbul ili Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerinde sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. 10. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bildiri Kitabı, ss.50-58, Mardin.
- Gökçe, A. T. (2012). Mobbing: İş yerinde yıldırma özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18, 272-286.
- Gökdemir, D. (2016). Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Gözüm, P. (2017). Mobbing algısı ile motivasyon ilişkisi: Erzurum ve Ankara illerinde bazı kamu ve özel kurum çalışanları üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: Mobbing-psikolojik yıldırma. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8 (6), 515-20.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde mobbing uygulamaları ile iş stresi ilişkisine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Işıkhan, V. (1999). Sosyal hizmet kuruluşları ve stres. Erişim tarihi, 30.03.2018. http://www.vedatisikhan.com/wp-content/uploads/2017/04/4.4.sh_kuruluslari_ve_stres.pdf
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel.
- Karavardar, G. (2009). Psikolojik yıldırma ile bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 3C0044, 5 (3), 212-233.
- Karslıoğlu, G. (2011). İşyerinde mobbing (psikolojik taciz) ve çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kartal, M. ve Çoban, O. (2018). Emek piyasasında kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı:

- Kahramanmaraş tekstil sektörü örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 39, 67-81.
- Karyağdı, A. (2007). Örgütlerde yıldırma (mobbing) ve bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kocaoğlu, M. (2007). Mobbing (İşyerinde psikolojik taciz, yıldırma) uygulamaları ve motivasyon arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Konaklı, T. (2011). Üniversitelerde yıldırma ve kültürel değerlerin yıldırma ile başa çıkma yaklaşımlarına etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Köktan, M. ve Yıldırım, F. (2018). Toplumsal cinsiyet temelli şiddete ve ayrımcılığa karşı sosyal hizmet perspektifinden kadınların güçlendirilmesi. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11 (58), 717-723.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-75.
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin duygusal taciz (mobbing)'e ilişkin algıları (Edirne ili örneği). Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Özmete, E. ve Laleoğlu, A. (2013). İnsani hizmet örgütlerinde sosyal çalışmacıların karşılaştıkları mobbing davranışları ile iş tatmini ve sağlık sorunları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 24 (2), 23-44.
- Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2016). Mobbing sendromunda örgüt kültürü virüs mü aşımı?: Örgüt kültürü ve mobbing ilişkisi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 0-0.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10 (4), 1217-230.
- Reichert, E. (2003). Work place mobbing: A New frontier for the social work profession. *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*, 5 (3), 4-12.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), 613-628.
- Sönmezışık, S. (2011). Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Psikolojik Yıldırma ile İlişkin Algıları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tekin, H. H. (2013). Hastanede çalışan hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumları ve stres durumlarının değerlendirilmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (psikolojik şiddet). İstanbul: Beta Yayınları, 1. Baskı.
- Urhan, B. ve Etiler, N. (2011). Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi. *Çalışma ve Toplum*, 2 (29), 191-15.
- Yaman, E. (2009). Yönetim psikolojisi açısından işyerinde psikoşiddet. Ankara: Nobel Yayın

Dağıtım.

Yıldırım, A. ve Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the work place by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in health care facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal Of Clinical Nursing*, 16 (8), 1444-1453.