

Çalışma Güvenliği Algısında Mobbing Etkisi: İstanbul Turizm Belgeli İşletmeleri Örneği

The Effect of Mobbing on Work Safety Perception: The Case of Istanbul Tourism Certificated Enterprises

Funda DOĞAN ^a Süleyman ŞİMŞEK ^b

^a İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, Turkey. fundogan@gmail.com

^b İstanbul Aydın Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İstanbul, Türkiye. suleymansimsek@aydin.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Kazası, Meslek Hastalığı, İş Verimliliği, İşletme Performansı, Çalışma Güvenliği	Amaç – Bu çalışmanın amacı, çalışma güvenliği algısında mobbing etkisini analiz etmektir. Yöntem – Yöntem olarak literatür yazımında tümdengelim yöntemi, yöntem kısmında ise neden-sonuç ilişkilerini analiz etmek amacıyla "nicel ilişkisel" model esas alınmış ve anket katılımcıları basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Çalışmanın evreni turizm belgeli işletmeler olup, örneklem sayısı 543 kişidir. Çalışmanın analizleri SPSS 21 programı yardımıyla, güvenilirlik, regresyon ve farklılık analizleri yapılmıştır. Bulgular – Yapılan regresyon analizi sonucunda, iş yerindeki çalışma güvenliği farkındalığı algısı üzerinde, tehdit ve iş yerindeki tacizlerin olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların iş güvenliği farkındalık algılarının medeni duruma göre farklılaştığı görülmüştür. Tartışma – Küreselleşen iş piyasasında artan rekabet işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve karlı bir şekilde faaliyetlerini devam ettirebilmelerini oldukça zorlamaktadır. Bu olumsuzlukların yanı sıra iş yerlerinde oluşan tehdit ve tacizler iş kazalarını artırabilmekte ve bu durum; iş kaybına, kazanç kaybına, kazalarını artmasına, iş gücünün devrine, çalışanlarının motivasyonunun azalmasına ve tüketicilerin memnuniyetsizliğine neden olmaktadır. İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesi, yeni yatırımlara gidebilmesi, rekabet başarısı, çalışanların motive olması ve ülke ekonomisinin gelişebilmesi için iş yerlerinde mobbing'e yönelik davranışların önlenmesi gerekmektedir. Mobbingin önlenmesi, iş kazalarını azaltılması, çalışanların motivasyonunun yükseltilmesi ve ülke ekonomisinin geliştirilmesi açısından işletmelerin tek başına çaba göstermesi yeterli olmamaktadır. Bu nedenle; kamu kurumlarının, toplumun, işletmelerin, sivil toplum kuruluşlarının, vakıfların, üniversitelerin ve benzeri tüm kurumların birlikte ve dayanışma içerisinde hareket etmesi gerekmektedir. Bu bağlamda üniversitelerde mobbing ve iş kazaları ilişkisine yönelik bilimsel araştırmalar yapılmasının ilgili çevreye yararlı olabileceği düşünülmüş ve bu çalışmanın yapılması planlanmıştır.
Gönderilme Tarihi 6 Aralık 2024 Revizyon Tarihi 7 Temmuz 2025 Kabul Tarihi 15 Temmuz 2025	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Mobbing, Work Accident, Occupational Disease, Work Productivity, Business Performance, Work Safety	Purpose – The purpose of this study is to analyze the relationships between the threats and harassments dimension of mobbing and the perception dimension of work safety awareness in occupational accidents. Design/methodology/approach – As a method, the deductive method was used in literature writing and the "quantitative relational" model was used in the method section in order to analyze cause-effect relationships, and the survey participants were determined by simple random sampling method. Results – As a result of the regression analysis, it was determined that threats and harassment at work have negative effects on the perception of workplace safety awareness. It was observed that the participants' perceptions of occupational safety awareness differed according to marital status. Discussion – Increasing competition in the globalised business market makes it very difficult for businesses to sustain their existence and continue their activities profitably. In addition to these negativities, threats and harassment in the workplace can increase occupational accidents and this situation causes loss of work, loss of earnings, increased accidents, turnover of labor force, decreased motivation of employees and dissatisfaction of consumers. In order for businesses to achieve their goals, to make new investments, to achieve competitive success, to motivate employees and to develop the national economy, mobbing behaviors in the workplace should be prevented. It is not enough for businesses to make efforts alone in terms of preventing mobbing, reducing occupational accidents, increasing employee motivation and developing the country's economy. For this reason; public institutions, society, businesses, non-governmental organizations, foundations, universities and all similar institutions should act together and in solidarity. In this context, it was thought that conducting scientific research on the relationship between mobbing and occupational accidents in universities could be beneficial to the relevant environment and this study was planned to be conducted.
Received 6 December 2024 Revised 7 July 2025 Accepted 15 July 2025	
Article Classification: Research Article	

*Bu araştırma İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği, (Funda DOĞAN) Doktora Tez Çalışmasından Türetilmiştir (2023).

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Doğan, F., Şimşek, S. (2025). Çalışma Güvenliği Algısında Mobbing Etkisi: İstanbul Turizm Belgeli İşletmeleri Örneği, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (3), 1984-1997.

1. Giriş

Bu çalışmanın amacı, çalışma güvenliği algısında mobbingin etkisinin araştırılmasıdır. Bu kapsamda araştırma soruları, iş yerindeki tehdit ve tacizler, çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algıyı etkiler mi? Aracı değişken olarak demografik özelliklere ait boyutlar, iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark var mıdır? şeklindedir.

Mobbing, haksız suçlama, aşağılama, genel taciz ve duygusal istismar yoluyla bir başkasını duygusal olarak yıpratmak için yapılan davranış biçimidir. Bunlar hedefe yalanlar ve gerekçeler örtüsü altında yöneltilmekte ve kanıtlanması zor bir hal almaktadır. Zorbalar mobbing faaliyetlerini kendi zayıflıklarını ve beceriksizliklerini gizlemek için kullanmaktadır. Seçilen hedefler genellikle zeki, yenilikçi, yüksek başarıya sahip, dürüst ve ilkeli kişilerdir. Mobbing faaliyetleri tek başına önemsiz ve zararsız görünse de, uzun bir süre boyunca ortaya çıkma sıklığı ve örüntüsü, hedefi “ortadan kaldırmak” için agresif bir manipülasyonu kapsayabilmektedir. Mobbing faaliyetleri tipik olarak çalışanlar arasında çözülmemiş küçük bir anlaşmazlıkla başlayan ve nihayetinde zorbaların davranışlarını haklı çıkarmak için hedefin damgalandığı ve mağdur edildiği anlamsız bir davranış biçimine dönüşmektedir. Sonuçta mağdurlar fiziksel, zihinsel, sosyal sıkıntı görmekte, hastalanmakta veya iş yerinden atılmaktadır. Bu nedenle işletmeler, büyük mali zararlara, çalışan kaybına ve toplumda olumsuz bir imajı maruz kalabilmektedir (Khoo, 2010: 61).

Küresel rekabetin arttığı ve işletmelerin üstünlük sağlamada kıyasıya mücadele ettiği bir ortamda, çalışanların verimliliği, güvenliği, motivasyonu ve işe bağlılığı işletmelerin karlılıklarını artırmaları, rekabette üstünlük sağlamaları ve sürdürülebilirlikleri devam ettirmeleri oldukça zorlaşmaktadır. Bu nedenle işletmelerin çalışanlarının motivasyonunu, işe bağlılıklarını, kararlara katılımlarını, işe devamlılıklarını, iş verimliliklerini, performanslarını artırmaları için içerisinde mobbing türü davranışların olmaması ve çalışma güvenliğinin en üst seviyede sağlanması gerekmektedir. Bu kapsamda sadece işletmelerin birtakım İSG önlemlerini almaları yeterli olmayacağından, kamu kurumlarının, toplumun, üniversitelerin, araştırmacıların bu konu üzerinde çalışması gerekmektedir. Dolayısıyla bu alanda yapılan çalışmalardan elde edilen veriler ışığında oluşturulan bulgular ve önerilerin; işletmelere, topluma, kurumlara ve alanda çalışan araştırmacılara yararlı olabileceği düşünülmüştür.

2. Kavramsal Çerçeve

Mobbing, iş arkadaşlarının esasen “çeteleştigi” ve hedeflenen bir çalışanı işyerinden çıkarmaya yönelik kötü niyetli girişimlerinde aşağılama, dışlama, haksız suçlamalar, duygusal istismar ve genel taciz gibi süregelen ritüellere giriştikleri bir tür örgütsel patolojidir. İnsanlar kendi zayıflıklarını ve eksikliklerini örtbas etmek için mobbinge başvururlar (Duffy ve Sperry, 2007: 398). Genel olarak mobbinge eş anlamda, zorbalık, mağduriyet işyeri zorbalığı (workplace bullying) terimi kullanılmaktadır (Westhues, 2006: 1).

Tacizin, çalışanlar için kalıcı bir stres kaynağı haline gelmek üzere zaman içinde biriken ince ve dolaylı eylemler olarak ortaya çıktığı belirtilmektedir. İşletmeler iş yeri tacizine yanıt vermek için büyük ölçüde uzlaştırıcı önlemlere güvenmekte ve cezalandırıcı önlemleri nadiren uygulamaktadır. Bu nedenle, işletmelerin mobbing ve tacize karşı hoşgörüsüzlüklerini beyan etmeleri yeterli değildir. Ayrıca, iş arkadaşlarına yönelik kötü niyetli eylemler için belirli bir sorumluluk öngörmeleri ve uygulamada aktif olarak önlem almaları gerekir (Vveinhardt ve Sroka, 2017: 276). Bir yandan, organizasyonlardaki çok dinamik değişimler ve artan belirsizlik, değişimleri teşvik ederken; diğer yandan, çalışanlar arasındaki ilişkilerde gerginliklere ve çatışmalara neden olmakta, bu da genellikle mobbing ve tacize dönüşmektedir. Bu tür taciz, suiistimal eden bir birey ve/veya grubun belirli amaçlarıyla ilgilidir, bu nedenle mobbing genellikle çalışma hayatında işten çıkarmanın bir öncüsü olarak kabul edilir (Glambeck, vd., 2015: 160).

Etik ve adil olmayan konularda açık sözlü olan bireyler, genellikle mobbingin hedefi olmaktadır. Genellikle mobbinge hedef olan kişiler, geçmişteki önemsiz olaylarla, uydurma suçlamalara veya uydurma bahanelere sözlü veya yazılı olarak taciz edilirler. Mobbing uygulayanlar genellikle hedefe dostça yaklaşarak herkese karşı disiplin cezası tehdidini ima yoluyla kullanabilir ve aynı davranış profiline sahip meslektaşlarıyla ittifaklar kurabilirler (Khoo, 2010: 62).

Kazalar, kişisel yaralanma veya yaralanma olasılığı ile sonuçlanana plansız ve kontrolsüz olaylar olarak tanımlanabilir (Heinrich vd., 1980: 11). *İş kazaları* çoğunlukla iki ana nedene bağlanmaktadır bunlar; içsel nedensel faktörler (çalışanın eğilimsel özellikleri) ve dışsal nedensel faktörler (çalışma ortamının özellikleri)

olarak sıralanmaktadır (Gyekye, 2010: 405). İş kazaları, iş yaralanmaları ile karıştırılmamalıdır. Kaza, doğrudan veya dolaylı olarak fiziksel veya zihinsel bir mesleki yaralanmaya neden olan ve çalışma kapasitesinin kaybıyla sonuçlanan olayları kapsamaktadır. Bu bağlamda iş kazaları, giderek artan zorlu çalışma saatleri, yüksek stres seviyeleri, rekabetçi işyerleri ve yeterli önlem alınmadan yapılan işlerden kaynaklanmaktadır. İş kazaları, çalışanların iş yerinde huzursuzluğa neden olan ve genellikle çalışanları işlerinden ayrılmaya zorlayan yersiz, uzun süreli ve tekrarlanan küçük düşürücü ve utanç verici olaylara neden olabilir (Ponte, 2019: 1-2).

Çalışanlar işyerinde kendi kişisel güvenliğini ve refahını hissetmelidir, bu bağlamda bireylerin sahip olduğu haklardan herhangi birisinin ihlal edilmesi, bir çalışanın performansı ve refahı üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olabilir. Mobingler genel olarak incitici ve zarar vericidir ve bir kişinin çalışma kariyerini sona erdirebilir hatta hayatını bile sona erdirebilir. Bu nedenle mobingin gizli kalmış yönleri ne kadar çok ortaya çıkarılabilirse, işyerini herkes için daha güvenli hale getirmek için o kadar çok mümkün olabilir (Hickey, 2021: 28). Zorbalığa maruz kalan çalışanların iş tatmini daha düşük, kaygı ve depresyon düzeyleri daha yüksektir ve iş yerlerinden ayrılma olasılıkları daha yüksektir. Bu kapsamda işletmelerin zorbalığı önleme uygulamalarına ilişkin iyi tasarlanmış sistemler geliştirmeleri gerekmektedir (Vveinhardt, vd., 2017: 434).

3. Mobbing Boyutları

Mobbing tek bir eylem ya da ara sıra yaşanan bir deneyim değildir, aksine, mobbingden söz edebilmek için bir hedefe yönelik olumsuz davranışın tekrar tekrar ve uzun bir süre boyunca gerçekleşmesi gerekir. Birine bağırarak veya onu zor durumuna düşürmek bazen özenetim kaybının bir sonucu olabilir ve sonrasında pişmanlık duyulabilir. Yine, bu davranışı belirli bir kişiye karşı göstermek için her fırsatı kullanmak ve kişinin bunu "hak ettiğine" ikna olmak farklı bir düzlemde. Normal bir kişilerarası çatışma olarak görülebilecek bir durumu mobbingden etkili bir şekilde ayıran şey, sistematik ve uzun vadeli saldırganlığın bu boyutudur (Leymann, 1996: 165).

3.1. Çalışanların Fiziksel Şiddete Maruz Kalması

İş yerinde fiziksel şiddet, bir veya birden fazla çalışanın, bir diğer çalışana veya grubuna uzun süreli ve sistematik olarak aşağılama, görev yapmayı engelleme gibi zihinsel veya fiziksel sağlığı tehdit edebilen davranışları kapsamaktadır. Bu kapsamda mağdura haksız suçlamalar, ima, kinaye, dedikodularla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve fiziksel şiddet uygulayarak kişiyi işinden uzaklaştırmaya bezdirmeye iten kötü niyetli davranışlar sergilenmektedir (İbiloğlu, 2020: 330).

İşyerinde fiziksel şiddet, sosyal stresin önemli bir kaynağı ve çalışanlar için işle ilgili diğer tüm streslerin toplamından daha sakatlayıcı ve yıkıcı bir sorun olarak kategorize edilmektedir. Fiziksel şiddetin intiharın önde gelen nedenlerinden biri olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca fiziksel şiddet gerçek veya algılanan kasıtlı ve sistematik korku, endişe, çaresizlik, depresyon ve şok gibi ciddi duygusal tepkilere yol açmaktadır. Klinik gözlemler fiziksel şiddetin, sosyal izolasyon ve uyumsuzluk, psikosomatik hastalıklar, depresyonlar, kompulsyonlar, çaresizlik, öfke, endişe ve umutsuzluk gibi etkilerini göstermiştir. İş yerindeki günlük etkileşimlerde tekil saldırganlık ve taciz eylemleri oldukça sık meydana gelse de, düzenli olarak meydana geldiklerinde hedefte ciddi sağlık sorunlarıyla ilişkili görünmektedirler. Fiziksel şiddete bağlı mağduriyetin, çalışanların çalışma ortamlarına ve genel olarak hayata ilişkin algılarını tehdit, tehlike, güvensizlik ve kendini sorgulama durumlarına dönüştürdüğü görülmektedir (Einarsen ve Mikkelsen, 2002: 145).

3.2. Çalışanların Dış Görünüşü ile Dalga Geçilmesi

Mobbing dış görünüşle ilgili sataşma veya zorbalıkla başa çıkmaları için sosyal beceriler kazandırmak, genel zorbalığın yanı sıra özellikle şekil bozukluğu olan bireyleri hedef alan zorbalığı da önemli ölçüde azaltabilir. Gençleri kendileriyle birlikte kullanılacak bir müdahalenin tasarımına dahil etmek, müdahalenin nihai başarısı için çok önemli olabilir ve görünüşle ilgili zorbalıkla başa çıkmak için öğrenilen stratejiler, diğer yüzleşme türlerinde kullanılmak üzere kolayca uyarlanabilir (Lovegrove ve Rumsey, 2005: 33).

3.3. Çalışanların Kişisel Eşyalarına Zarar Verilmesi

İşyerinde mobbing eylemleri arasında kişinin işinin itibarsızlaştırılması ve küçük hataların büyütülmesi, kişisel eşyalara zarar verilmesi, mağdurların önemli toplantılardan veya etkinliklerden dışlanması ve kişisel veya mesleki yaşamları hakkında söylentiler yayılması yer almaktadır (Segal, 2017: 1). Bu olaylar önemsiz

görünebilir, ancak kişinin duygusal refahını olumsuz yönde etkileyebilir. Sektör ya da ortam ne olursa olsun, daha önce de belirtildiği gibi, mobbing taktikleri sözlü saldırganlık, oyalama, dışlama, fiziksel saldırganlık, dedikodu ve iftira gibi eylemleri içerebilir. Bu taktiklerin şiddeti değişebilir ve bu da bireyin duygusal ve fiziksel olarak zarar görmesine neden olur (Mujtaba ve Senathip, 2020: 22).

3.4. Çalışanların Özel Yaşamıyla İlgili Eleştiri Yapılması

Mobbing mağdurları, sosyal izolasyon, mağdurun özel hayatına eleştiri, mağdurun tutumlarına saldırı, fiziksel şiddet, sözlü saldırganlık ve söylentiler ile karşılaşabilmektedir (Zapf vd.,1996: 215). Bu kapsamda iş yerinde özel yaşamla ilgili eleştiriler ve mobil uygulamaları zaman zaman gerçekleşebilmektedir. Bu uygulamalar; çalışanın işine gereğinden fazla müdahale edilmesi, kişinin uzmanlık alanının dışında görevler yüklenmesi, önerilerin reddedilmesi, kişinin özel hayatıyla ilgili eleştiriler yapılması, aşağılayıcı sözler kullanılması, olumsuz davranışlar, iş yerinde veya özelde yapılan kutlamalara çağırılmama, görmezlikten gelme, sözlü saldırı, yazılı taciz ve kişinin kültürel birikimleri ile dalga geçilmesi şeklinde sıralanabilir (Tınaz vd., 2010: 6).

3.5. İş ve Kariyer ile İlgili Engellemeler Yapılması

Çalışanlar, iş yerlerinde iş tatminlerini ve üretkenliklerini olumsuz yönde etkileyen bazı kariyer engelleriyle karşılaşmaktadır. Kariyer engeli, çalışanların iş yerinde yükselmesini önleyen, geciktiren veya tamamen karşı olan tutumlarla uygulanan mobbinglerdir. Kariyer engellemelerini önlemek üzere yapılması gereken uygulamaları; performansa göre ücretlendirme, performans yönetimi, sürekli eğitimler, kariyer gelişimleri, eğitim destekleri, sürekli iletişim, sorunlara karşı önlem alınması, ayrımcı davranışların engellenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvencesi sağlanması ve katılımcıların teşvik edilmesi şeklinde sıralamak mümkündür (Pienaar ve Bester, 2009: 376).

4. Mobbing, İş Kazaları, İsg Uygulamaları İlişkisi

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği (İSG) ve iş kazaları farkındalığının artırılabilmesi için yönetim tarafından çalışanlara gerekli desteğin verilmesi gerekmektedir. Çalışanların kendi güvenlikleri için önlemler alabileceği gibi işletmelerin de çalışanları için İSG kapsamında alacakları önlemler bulunmaktadır (Griffin ve Hu, 2013: 197). Çalışanların İSG farkındalığı, iş yerindeki çalışanların ilgili kurallara ne kadar uyum gösterdikleri ve bu konuda ne kadar bilgi sahibi olduklarıyla ilgilidir. Diğer bir ifade İSG farkındalığı, çalışanların iş yerindeki mobbinge dayalı riskleri kavramaları, olabilecek kazaları önlemleri, meslek hastalıklarından korunmaları, sağlıklı bir şekilde işlerine sürdürmeleri hakkındaki bilgilerini ifade etmektedir. (Dursun, 2013: 70-71).

4.1. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunları Bilgisine Sahip Olması

Mobbingin hem örgütler hem de çalışanlar için olumsuz sonuçları olduğu açıktır. Kurumlarda verimliliği ve iş kalitesini düşürmekte, çalışanlarda motivasyon kaybı, stres, kaygı, depresyon ve uyku sorunları gibi geniş bir yelpazede sorunlara yol açmaktadır. Mobbing, bireyler ve kurumlar açısından sonuçları söz konusu olduğunda İSG önleyici tedbirlerinin çok daha fazla dikkate alınması gereken ciddi bir sağlık ve güvenlik sorunudur. Bu nedenle işletmelerdeki yöneticilerin mobbing sorununun farkında olmaları ve gerektiğinde çalışanlara yönelik uygun ve önleyici tedbirler almaları hem iş sağlığı ve güvenliği açısından hem de çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarının korunması açısından oldukça önemlidir. Bu amaçla kişilerin bireysel olarak mobbinge mücadele edebilmelerini sağlamanın ilk adımı mobbinge ilgili farkındalık düzeylerini artırması, ayrıca mobbinge nasıl mücadele edebilecekleri konusunda bilgi sahibi olmalarının sağlanmasıdır (Hamzaoglu vd., 2022: 7).

4.2. Çalışanların İş Yerinde Güvenlik Prosedürlerini Uygulaması

Güvenlik uyumu, güvenlik prosedürlerini takip etmek, koruyucu güvenlik ekipmanı giymek, mobbinge dayalı sorunları engelleyen ve işyeri güvenliğini sağlayan gerekli davranışları yerine getirmeyi içermektedir. Güvenlik katılımı, güvenlikle ilgili endişeleri dile getirmek, güvenlik faaliyetlerine ve programlarına gönüllü olarak katılmak için çalışan inisiyatifi, güvenlik sorunları olan iş arkadaşlarına yardım etmek, güvenlik programlarını ve politikalarını tanıtmak, güvenlik toplantılarına katılmak gibi güvenli bir çalışma ortamı geliştirmeye dolaylı olarak katkıda bulunan ekstra rol davranışlarını içermektedir (Tucker ve Turner, 2015: 72). Güvenlik talimatları, tehlikeli durumlarda çalışanlar arasında güvenli davranışı belirlemek, iletmek ve kontrol etmek ve kazaların meydana gelmesini önlemek için oluşturulur (Hale ve Borys, 2013: 228). Güvenlik

prosedürlerinin başarıyla uygulanması; kişisel yeteneği, bireylerin pratik ve teorik bilgi birikimlerini kapsayan davranışları sergilemeyi ve iş yerlerinde mobbingi önlemeye yönelik eğitim ve farkındalık uygulamalarını gerektirmektedir (Cornelissen vd., 2014: 236).

4.3. Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Planlanmalarında Yer Alması

Çalışanların İSG konusunda farkındalıklarının artırılabilmesi için sağlık ve güvenlik planlarında yer almalarının önemli rolü bulunmaktadır (Leino ve Elfving, 2011: 8). Uygulama konusunda önemli tecrübeye sahip olan çalışanlar işletmelerin İSG planlarını hazırlamaları sırasında katılımlar sağlayarak hem işletme hem de çalışanlar için güvenliğin artmasını sağlayabilirler. İşletmelerde tüm ilgili tarafların bir araya gelerek hazırlayacakları güvenlik planları sonunda oluşturacakları standartlar ve güvenlik sistemi işletmelerin performansını ve karlıklarını artırmaktadır (Tamara, vd., 2020: 1).

Güvenlik planı, proje yönetiminin çok önemli bir unsuru olup, iş yerindeki tüm sağlık ve güvenlik koşullarını kapsamaktadır. Güvenlik planları sadece mobbing tutumlarını ve iş kazaları riskini azaltmakla kalmaz, aynı zamanda başarı potansiyelini ve ekip üyelerinin güvenliğini de artırır. Bu nedenle güvenlik Planı, şirketlerin potansiyel mobbing risklerini önlemeye ve tehlikeli iş kazalarının oluşumunu en iyi şekilde kontrol etmesine yardımcı olabilecek pratik kuralların listelendiği raporlardır (Machfudiyanto, vd., 2018: 1022).

Son yıllarda yaşanan iş kazaları nedeniyle hem ülkemizde hem de dünyada sürdürülebilir şekilde denetlenebilen İSG yönetim sistemlerine ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Bu yönetim sistemlerinin amacı, İSG güvenliği faaliyetlerinin işyerinde daha basit, anlaşılır ve kolay uygulanabilir olmasını sağlamak, daha etkin bir önleme sisteminin kurulmasına yardımcı olmak ve seviye farkı gözetmeksizin tüm çalışanların işletme sistemine güvenlik sistemine etkin katılımını sağlamaktır. Çalışanların katılımlarının sağlanması sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları azaltılabilir, olası mobbing tutumları önlenir, bilimsel İSG çalışmaları sürdürülebilir ve ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin artmasına yardımcı olacak bir ortam sağlanabilir (Çalış ve Büyükkakıncı, 2019: 1058).

5. Yöntem

Bu çalışmanın literatür yazımında tümdengelim yöntemi, yöntem kısmında ise neden-sonuç ilişkilerini analiz etmek amacıyla "nicel ilişkisel" model esas alınmış ve anket katılımcıları basit rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Çalışmanın evreni turizm belgeli işletmeler olup, örneklem sayısı 543 kişidir. Çalışmanın analizleri SPSS 21 programı yardımıyla, güvenilirlik, regresyon ve farklılık analizleri yapılmıştır.

5.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerin toplanması için hazırlanan ankette, geçerlilik ve güvenilirlikleri tespit edilmiş ve daha önce başka araştırmalarda kullanılmış olan, geçerlilik ve güvenilirlikleri kanıtlanmış ölçekler kullanılmıştır. Bu ölçekler;

Mobbing Ölçeği, Aiello, Nardella, Deitinge ve Bonafede'nin (2008: 21) geliştirmiş oldukları "Mobbing Ölçeği", 48 maddeden oluşmuş ve ölçeğin güvenilirliği için yapılan hesaplamalarında alfa değerlerinin 0,70-0,97 aralığında ve ölçeğin çok güvenilir olduğu belirtilmiştir. Bu ölçeğin Türkçe'ye çevirisi, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Laleoğlu ve Özmete (2013: 29) tarafından yapılmış olup Cronbach alpha kat sayısı 0.948 olarak bulunduğu belirtilmiştir.

İş Kazası Ölçeği, Mojaşelo vd., (2016, 119) geliştirmiş oldukları "İş Kazası Ölçeği", 39 maddeden oluşmuş ve ölçeğin güvenilirliği için yapılan hesaplamalarında Alfa değerlerinin 0,752-0,933 arasında ve ölçeğin çok güvenilir olduğu belirtilmiştir. Bu ölçeğin Türkçe'ye çevirisi Çalık, vd., (2021: 22) tarafından yapılmış olup Cronbach alpha kat sayısı 0.88 olarak bulunduğu belirtilmiştir.

5.2. Araştırma Evreni ve Örneklemi

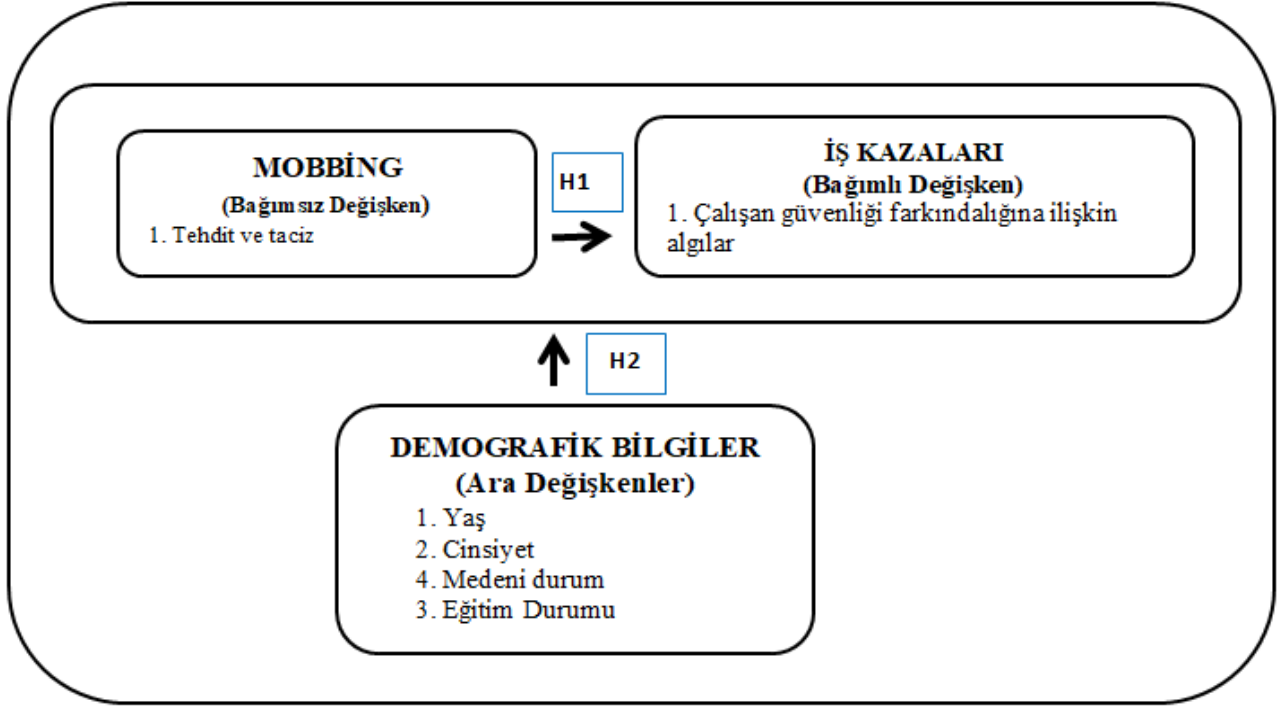
Bu araştırmada evreni; "İstanbul Büyükşehir Belediyesine Sınırları içinde ve Fatih'te Turizm İşletme Belgeli olarak çalışan ve belediye ruhsatlı olan otellerden; 5 yıldızlı 10 otel, 4 yıldızlı sahip 40 otel, 3 yıldızlı 54 adet ve toplam 104 otelde çalışan toplam 1394 mutfak görevlisidir. Dolayısıyla bu miktardaki evren büyüklüğü için örneklem büyüklüğü (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 78) yararlanılmış ve 1394 kişilik evren büyüklüğünün 2500 evren büyüklüğünü kapsadığı ve Tablo 1'de 333 kişilik örneklem yeterli olacağı gözlemlenmiştir.

Tablo 1. Evren Büyüklüğüne Göre Örneklem Büyüklüğü

Evren Büyüklüğü	+0.05 örnekleme hatası (d)
1000	278
2500	333
5000	357

Dağıtılan anketlerin geri gelmeyenleri ya da eksik dönenleri olabileceğinden 700 anket dağıtılarak, geriye dönen 543 geçerli anket dikkate alınarak çalışmayla ilgili analizler tamamlanmıştır. Anketlerle ilgili etik izinİstanbul Aydın Üniversitesi , etik Komisyonu'nun 28.02.2022 tarihli ve 2022/03 sayılı kararıyla alınmıştır.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 1. Tehdit ve Taciz ile Çalışma Güvenliği Farkındalığı için Teorik Model

Hipotezler:

Regresyon Analizine Yönelik Hipotez:

Ana Hipotez, H1: “İş yerindeki tehdit ve tacizler, çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algıyı istatistiksel anlamda etkiler.”

Farklılık Analizine Yönelik Ana Hipotez:

Ana Hipotez, H2: “Demografik özelliklere ait boyutlar, iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.”

Alt Hipotezler

H2a: Bireylerin yaşı ile iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2d: Bireylerin eğitim durumu ile iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2c: Bireylerin medeni durumu ile iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

H2b: Bireylerin cinsiyeti ile iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.

4.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın verilerinin toplanması için hazırlanan anketin ilk bölümünde demografik özelliklere ait sorular, 2. bölümünde mobbing ölçeği ve 3. bölümünde iş kazası ölçeğinden yararlanılmıştır. Anket uygulamasından elde edilen verilere SPSS 22 istatistik programı aracılığıyla “Faktör”, “Güvenlik”, “Regresyon” ve “Farklılık Analizi- t-testleri ve tek yönlü anova ” analizleri yapılmıştır.

4.4.1. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizleri her araştırmada anket sorularına verilen cevaplar dikkate alınarak ölçeklerin güvenilir olup olmadığının belirlenmesi için yapılmaktadır. Güvenilirlik analizleri “Cronbach’s Alfa” değerlerine göre yapılmakta olup, elde edilen katsayıların değerinin; 0,4’ten küçük olması halinde “Güvenilir Değil” 0,6’ya kadar olması halinde “Düşük Güvenirlikte”, 08.0’e kadar “Oldukça Güvenilir” ve “1” sayısına ulaşıldığında ölçeğin “ Çok Güvenilir” olduğuna karar verilmektedir (Hair vd. 2010: 74).

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Boyut	Boyutların Güvenilirlik Kat Sayıları
Mobbing	“Tehdit ve Taciz”	0,930
İş Kazaları	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	0,879

Çalışmada kullanılan iki boyut için hesaplanan Cronbach Alfa değerlerine bakıldığında iki ölçeğinde çok güvenilir olduğu tespit edilmiştir (“Tehdit ve Taciz” boyutu için Cronbach Alfa; 0,930; “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” için Cronbach Alfa; 0,879).

4.4.2. Demografik Özelliklerle İlgili Analiz

Katılımcıları demografik özellikleriyle ilgili bulgular Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlerle İlgili Bulgular

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	123	22,7%
	Erkek	420	77,3%
Medeni Durum	Evli	471	86,7%
	Bekâr	48	8,8%
	Dul	24	4,4%
Yaş	“18-25 Yaş”	73	13,4%
	“26-30 Yaş”	177	32,6%
	“31-35 Yaş”	170	31,3%
	“36-40 Yaş”	71	13,1%
	“41-45 Yaş”	47	8,7%
Eğitim Durumu	“46 Yaş Üzeri”	5	0,9%
	İlkokul	46	8,5%
	Ortaokul	7	1,3%
	Lise	248	45,7%
	Ön Lisans	120	22,1%
	Lisans	122	22,5%

Tablo 3 incelendiğinde 123 kişi (%22,7) kadın 420 kişi (%77,3) erkek; 471 kişi (%86,7) evli, 48 kişi (%8,8) bekâr; 24 kişi (%4,4) dul; “73 kişi (%13,4) “18-25 yaş”, 177 kişi (%32,6) “23-30 Yaş”, 170 kişi (%31,3) “31-35 Yaş” arasında”, 71 kişi (%13,1) “36-40 Yaş”, “47 kişi (%8,7) “41-45 Yaş”, 46 yaş ve üzerinde 5 kişinin (%0,9)

aralığında ve 46 kişinin (%8,5) ilkokul, 7 kişinin (%1,3) ortaokul, 248 kişinin (%45,7) lise, 120 kişinin (%22,1) ön lisans, 122 kişinin (%22,5) lisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir.

4.4.3. Mobbing ve İş Kazaları için Regresyon Analizi

Regresyon analizlerinin yapılmasında yararlanılan denklem $Y = \beta_0 + \beta_i X_i + \epsilon_i$ şeklinde ifade edilmektedir. Bu formülde yer alan “ X_i i.” “bağımsız değişkeni”, “ Y ” “bağımlı değişkeni”, “ β_i i.” “bağımsız değişkene ait kat sayıyı”, “ ϵ_i ” ise i. “bağımlı değişkene sahip hata terimlerini” ve “ β_0 ” “sabit katsayı değerini” göstermektedir.

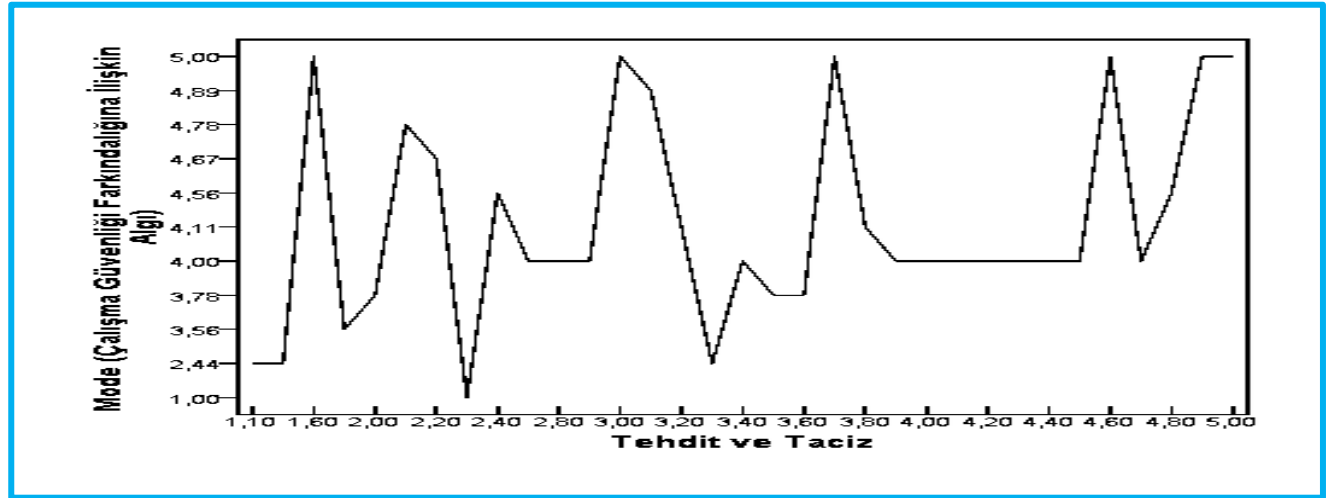
Tablo 4. İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı için Regresyon Analizi Bulguları

İş Yerindeki Tehdit-Tacizler	Boyutlar	İş Kazaları (Bağımlı Değişken)	
		Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı	
		β	P
	“Sabit Katsayı” (β_0)	3,120	,000
	Tehdit ve Taciz	,076	,047
“Model Anlamlılığı”		“(Sig.)=0,000”	
“Açıklama Yüzdesi”		“(r ²) = 0,272”	

Regresyon Analizine Yönelik Hipotez:

H1: “İş yerindeki tehdit ve tacizler, iş kazalarındaki çalışma güvenliği farkındalığını istatistiksel anlamda etkiler.”

H1 hipotezi ile ilgili analizde değişkenlerle ilgili veriler ($Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$) regresyon denkleminde “ Y ” (Bağımlı Değişken) “ β_0 ” “(Sabit Katsayı)” “ β_1 ” “(Bağımsız Değişkene ait Katsayı)”, “ X_1 ” “(Bağımsız Değişken)” Olarak yerleştirildiğinde; $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \rightarrow$ “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” = 3,120 + 0,076 “Tehdit ve Taciz” işlem şeklinde oluşmaktadır. Bu sonuca göre “Tehdit ve Tacizin” ($p < 0,05$) istatistiksel olarak “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” üzerinde; pozitif yönlü etkisinin olduğu, diğer bir ifadeyle tehdit ve tacizin 1 birim artması durumunda “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” da 0,076 birim arttığı tespit edilmiştir.



Grafik 1. İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı için Regresyon Analizi Bulguları

Grafik 1 incelendiğinde, iş kazalarındaki çalışma güvenliği farkındalığının artırılmasının; iş yerindeki tehdit ve tacizlerin, azaltılması ya da önlenmesinde pozitif yönde etkili olduğu gözlemlenmektedir.

4.4.4. Farklılık Analizleri

Farklılık analizine yönelik bulgular;

Ana Hipotez:

H2: “Demografik özelliklere ait boyutlar, iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığı arasında istatistiksel anlamda fark vardır” şeklinde olup, alt hipotezlerle ilgili bulgular;

4.4.4.1. Yaş, İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı Arasındaki Farklılık

H2a: “Bireylerin yaşı ile iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.” hipotezi için analiz bulguları;

Tablo 5. Yaş ile İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı için F-Testi Sonuçları

	Düzeyler	Yaş	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
Mobbing	Tehdit ve Taciz	“18-25 Yaş”	73	4,4110	,947	,450	Red
		“26-30 Yaş”	177	4,3785			
		“31-35 Yaş”	170	4,3900			
		“36-40 Yaş”	71	4,3408			
		“41-45 Yaş”	47	4,1574			
		“46 Yaş Üzeri”	5	4,4400			
İş Kazaları	Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı	“18-25 Yaş”	73	4,3014	1,534	,177	Red
		“26-30 Yaş”	177	4,2750			
		“31-35 Yaş”	170	4,4105			
		“36-40 Yaş”	71	4,2895			

Tablo 5 incelendiğinde, bireylerin yaşı ile iş yerindeki tehdit ve tacizler, iş kazalarındaki çalışanların güven farkındalığı için uygulanan analiz sonuçları ele alındığında; “tehdit ve taciz” ($p = 0,450$) ve iş kazalarındaki çalışanların güven farkındalığı ($p = 0,177$) için H2a hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile bireylerin yaşına göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p > 0,05$).

4.4.4.2. Cinsiyet, İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı Arasındaki Farklılık

H2b: “Bireylerin cinsiyeti ile iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.” hipotezi için analiz bulguları;

Tablo 6. Cinsiyet ile İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı için t-Testi Sonuçları

	Düzeyler	Cinsiyet	N	Ort.	t Değeri	p Değeri	Hipotez
Mobbing	“Tehdit ve Taciz”	Kadın	123	4,4163	,947	,344	Red
		Erkek	420	4,3474			
İş Kazaları	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	Kadın	123	4,3207	-137	,342	Red
		Erkek	420	4,3286			

Tablo 6 incelendiğinde, bireylerin cinsiyeti ile iş yerindeki tehdit ve tacizler, iş kazalarındaki çalışanların güven farkındalığı için uygulanan analiz sonuçları ele alındığında; “tehdit ve taciz” ($p = 0,344$) ve iş kazalarındaki çalışanların güven farkındalığı ($p = 0,342$) için H2b hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile bireylerin cinsiyetine göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p > 0,05$).

4.4.4.3. Medeni Durum, İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı Arasındaki Farklılık

H2c: “Bireylerin medeni durumu ile iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.” hipotezi için analiz bulguları;

Tablo 7. Medeni Durum ile İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı F-Testi Sonuçları

	Düzeyler	Medeni Durum	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
Mobbing	Tehdit ve Taciz	Evli	471	4,3522	,708	,493	Red
		Bekar	48	4,3875			
		Dul	24	4,5250			
	Çalışan Davranışlarına İlişkin Algılar	Evli	471	3,8514	1,050	,035	Kabul
		Bekar	48	4,0149			
		Dul	24	3,9345			

Tablo 7 incelendiğinde, bireylerin medeni durumu ile iş yerindeki tehdit ve tacizler, iş kazalarındaki çalışanların güven farkındalığı için uygulanan analiz sonuçları ele alındığında; “tehdit ve taciz”in ($p=0,493/p>0,05$) bireyler arasında medeni duruma göre farklılık olmadığı ve iş kazalarındaki çalışanların güven farkındalığı ($p=0,035/p<0,05$) için medeni duruma katılımcılar arasında göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

4.4.4.4. Eğitim Durumu, İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı Arasındaki Farklılık

H2d: “Bireylerin eğitim durumu ile iş yerindeki tehdit-tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel anlamda fark vardır.” hipotezi için analiz bulguları;

Tablo 8. Eğitim Durumu ile İş Yerindeki Tehdit-Tacizler ve Çalışma Güvenliği Farkındalığı için F-Testi Sonuçları

	Düzeyler	Eğitim Durumu	N	Ort.	f Değeri	p Değeri	Hipotez
Mobbing	Tehdit ve Taciz	İlkokul	46	4,4326	1,127	,343	Red
		Ortaokul	7	4,6286			
		Lise	248	4,3726			
		Ön Lisans	120	4,2583			
		Lisans	122	4,4049			
İş Kazaları	“Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı”	İlkokul	46	4,4251	,497	,738	Red
		Ortaokul	7	4,3651			
		Lise	248	4,3297			
		Ön Lisans	120	4,2898			
		Lisans	122	4,3179			

Tablo 8 incelendiğinde, bireylerin eğitim durumu ile iş yerindeki tehdit ve tacizler, iş kazalarındaki çalışanların güven farkındalığı için uygulanan analiz sonuçları ele alındığında; “tehdit ve taciz” ($p = 0,343$) ve iş kazalarındaki çalışanların güven farkındalığı ($p = 0,738$) için H2d hipotezini desteklemediği diğer bir ifade ile eğitim duruma göre farklılık göstermediği görülmektedir ($p>0,05$).

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışmada demografik özelliklere ait boyutlar, iş yerindeki tehdit ve tacizler, iş kazalarındaki çalışanların güvenliği farkındalığı arasında ilişkilerin olup olmadığını araştırmak için uygulanan regresyon analizleri ve farklılık analizlerinin sonuçları ilgili sonuç, tartışma ve öneriler aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

Bu çalışma için yapılan regresyon analizinin sonuçlarına göre iş yerinde “Çalışma Güvenliği Farkındalığına İlişkin Algı” üzerinde; “Tehdit ve Taciz”lerin ($H1$, $p=0,047 <0,05$) istatistiksel anlamda etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı doğrultuda Idoga (2018: 1350) yaptığı araştırma sonuçlarına göre çalışanların sağlık ve güvenlik alanında eğitilmiş olmaları ve ilgili alana duyarlı olmalarının, tehdit ve tacizlerin azalmasına neden olduğunu belirtmiştir Quartey ve Puplampu (2012: 81) aynı doğrultuda çalışanların tehlike, hastalık ve

risklere karşı duyarlı olmalarının; iş kazaları, tehdit ve tacizlerinde azalmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Kamchuchat vd.'ne ((2008: 205) göre, iş yerinde uygulanan taciz ve tehditlerin mağdurların üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra işletmeyi ve yöneticileri de doğrudan ya da dolaylı yoldan olumsuz olarak etkilediğini belirtmiştir. Tehdit ve tacizlerin; mağdurların tepkileri, bu konuda yönetimin vereceği destekler ve uygulayacakları politikalara sayesinde azalabileceği ifade edilmiştir. Holátová ve Březinová (2021: 1) e göre, iş yerinde çalışanlarla iyi iletişim içerisinde alınması iş yeri ikliminin iyi yönde gelişmesine çalışanların verimliliğine ve performanslarının artmasına neden olduğunu belirtmiştir. Tehlikeli, stresli, tehdit ve tacizlerin olduğu ortamlarda çalışanların İSG konusunda duyarlılıklarının azaldığı ve performanslarının düştüğü ifade edilmiştir.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda yaş ile iş yerinde tehdit ve tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel olarak herhangi bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonucun aksine Filiz'e göre (2021: 4), farklı yaşlarda çalışanların tehdit ve tacizlere Karşı farklı tepkiler verdiği ve bireyleri de tükenmişlik duygularının arttığı, fiziksel gücün azaldığı, zihinsel enerjilerinin olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca İbiloğlu'nun yaptığı araştırmaya göre (2020, 330), işletmelerde yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, meslekteki konum gibi herhangi bir ayrımı gözetmeksizin çalışanların tehdit ve tacizle karşı karşıya kaldıkları ve bu durumun onların çalışma güvenliği konusundaki algılarının olumsuz olmasına neden olduğu tespit edilmiştir. Öneri olarak, işletmelerde çalışanların yaş farklılıklarına göre tehdit ve tacizlere karşı tutumları ve çalışma güvenliği farkındalıklarına ilişkin algıları değişebilmektedir. Dolayısıyla öneri olarak, yöneticilerin her yaşın hassasiyetine, beklentilerine göre tehdit ve terzilere karşı önlemler almaları, kendilerine iletilen olumsuzlukları en kısa zamanda çözmeleri ve işyeri iklimini çalışanların motivasyonlarını artıracak şekilde geliştirmeleri yararlı olabilir.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda katılımcıların cinsiyeti ile iş yerinde tehdit ve tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel olarak herhangi bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmadaki bulgularının tersine Giga ve Hoe'lin (2003: 14) araştırmalarına göre kadın çalışanların erkeklere göre iş yerinde daha fazla mobbinge maruz kaldıkları ve gece vardiyasında çalışanların gündüz vardiyasına göre daha fazla iş kazası yaptıklarını tespit edilmiştir. Aynı doğrultuda Dobbin ve Kelly (2007: 1206) yaptığı araştırmada, çalışanların iş yerindeki farklı pozisyonlarda olmaları nedeniyle kadınlar ve erkekler üzerinde tehdit ve tacizlerin olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca Bildt (2005: 251) yaptığı araştırmada kadınlar üzerinde tehdit ve tacizlerin çok daha fazla olduğu, kadınlara ayrıcalıklı muamele yapıldığı ve bu durumun çalışanların motivasyonunu azalttığını tespit etmiştir. Öneri olarak, küresel rekabetin sürdüğü iş piyasalarında işletmelerin, kadın erkek ayrımı yapılmayacak şekilde bir yönetim anlayışıyla ve çalışanlar arasında oluşabilecek her türlü ayrımı önleyecek şekilde hareket etmeleri önerilebilir. Her işletme piyasadaki rekabette başarılı olabilmek için çalışanlarının en yüksek performansla iş yerine katkı sağlamalarını gerçekleştirmek için çalışan motivasyonunun en üst seviyede olması gerekmektedir.

Yapılan analizler sonucunda medeni durumu ile iş yerindeki tehdit-tacizler için bireyler arasında fark olmadığı ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı için bireyler arasında istatistiksel anlamda fark olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı doğrultuda Görgülü vd.'nin (2014: 503) yaptıkları araştırmaya göre çalışanların mobil maruz kalmaları ile medeni durumlar arasında farklılık olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada çalışanların kadın erkek farklı zamanlarda ve farklı sıklıklarda tehdit ve tacizle karşı karşıya kaldıkları ifade edilmiştir. Alkan'a (2011: 35) göre de kadın çalışanların erkek çalışanlara göre çok daha fazla mobbinge maruz kaldıkları ve kadınların tükenmişlik duygularının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Öneri olarak, iş yerlerinde kadın erkek ayrımcılığına yönelik her türlü düşünce, davranış veya tutum için yöneticilerin, duyarlı olmaları, konu üzerinde hassasiyetle durmaları, herhangi bir duyum alındığında gerekli önlemleri almaları, çalışanlarla sürekli iletişimde bulunulmaları, iş yerindeki olumsuzlukların önceden fark edilerek önlenmesi ve iş yeri ikliminin çalışanların motivasyonunu artıracak şekilde korunması tüm taraflara önemli faydalar sağlayabilir.

Çalışmada yapılan analizler sonucunda katılımcıların eğitim durumu ile iş yerinde tehdit ve tacizler ve çalışma güvenliği farkındalığına ilişkin algı arasında istatistiksel olarak herhangi bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Aynı doğrultuda Tekin ve Bulut'un (2014: 94) yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, eğitim durumu ile çalışanların tehdit ve tacizlere maruz kalmaları arasında farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanlar arasında farklı konularda tartışmaların çıktığı, mesleki konum itibarıyla istismarların olduğu, görev zorluklarıyla nedeniyle tehdit ve tacizlerin arttığı sonucuna varılmıştır. Bu sonucun tersine

Gholipour vd.'ne (2011: 239) göre, eğitim seviyesine göre tehdit ve tacizler açısından ve çalışma güvenliği farkındalığı açısından farklılık oluşmadığı belirtilmiştir. Öneri olarak, çalışanların performansının artırılması ve rekabete karşı üstünlük sağlanması açısından iş yerlerinde oluşabilecek olumsuzlukların, meslek hastalıklarının, tehdit detayların, çalışanların farkındalıklarının artırılabilmesi için örgüt ikliminin en iyi şekilde oluşturulması gerekmektedir. Bu kapsamda yöneticiler ve çalışanlar arasında ilişkilerin sürekli geliştirilmesi, kariyer destekleri yapılması, kişisel gelişimlerin teşvik edilmesi, performansa dayalı ücret ödenmesi ve sürekli eğitimlerin uzmanlık alanlarına göre yapılmasının taraflara önemli faydaları olacağı ifade edilebilir.

Daha sonra yapılacak olan araştırmalar için öneri olarak, konu içeriğine; meslek hastalığı türleri, İSG ile ilgili yasal çerçevenin kapsamı, yöneticilerin İSG faaliyetleri açısından önemi, farklı ülkelerdeki İSG uygulamalarındaki gelişmeler, mobbing türleri, mobbing türlerine karşı alınabilecek önlemler, örgüt iklimi, çalışma güvenliği, performansa dayalı ücret, kariyer eğitimleri, kişisel gelişim faaliyetleri, bireylerin demografik özelliklerine göre tutumları, dijital teknolojilerin İSG çalışmalarına olan etkileri gibi konuların çalışmalara dahil edilmesi ve yapılacak anket uygulamalarının ulusal veya uluslararası seviyelerde olması bu tür bilimsel çalışmaların alana katkısının artırılması açısından önerilebilir.

Kaynaklar

- Alkan, E. (2011). *Yıldırma (mobbing) Davranışlarının Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bildt, C. (2005). Sexual harassment: Relation to other forms of discrimination and to health among women and men. *Work*, 24(3), 251-259.
- Cornelissen, P. A., van Hoof, J. J., and van Vuuren, M. (2014). Enabling employees to work safely: the influence of motivation and ability in the design of safety instructions. *Technical Communication*, 61(4), 232-244.
- Çalık, A., Mehri, H., ve Kıpçak, E. (2021). İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşumuna etki eden faktörler: ISO VE OHSAS uygulamalarının etkileri. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute/Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (43), 1-26
- Çalış, S., ve Büyükkakıncı, B. Y. (2019). Occupational health and safety management systems applications and a system planning model. *Procedia Computer Science*, 158, 1058-1066. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.147>
- Dobbin, F., and Kelly, E. L. (2007). How to stop harassment: Professional construction of legal compliance in organizations. *American journal of sociology*, 112(4), 1203-1243. Harvard University University of Minnesota.
- Duffy, M., and Sperry, L. (2007). Workplace mobbing: Individual and family health consequences. *The Family Journal*, 15(4), 398-404. <https://doi.org/10.1177/1066480707305069>
- Dursun, S. (2013). İş güvenliği kültürünün çalışanların güvenli davranışları üzerine etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2013.07.019>
- Einarsen, S., and Mikkelsen, E. G. (2002). Individual effects of exposure to bullying at work. In *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 145-162). CRC Press. Cleveland, Ohio, ABD.
- Filiz, S. (2021). Examination of Burnout Levels of Automotive Workers Exposed to Mobbing: The Role of Psychological Resilience. Near East University Institute of Graduate Studies Department of General Psychology, Phd Thesis. Nicosia.
- Gholipour, A., Sanjari, S. S., Bod, M., and Kozekanan, S. F. (2011). Organizational bullying and women stress in workplace. *International Journal of Business and Management*, 6(6), 234-241. doi:10.5539/ijbm.v6n6p234
- Giga, I. S., and Hoel, H. (2003). *Violence and stress at work in financial services*. 1-27. International Labor Office.

- Glabek, M., Skogstad, A., and Einarsen, S. (2015). Take it or leave: a five-year prospective study of workplace bullying and indicators of expulsion in working life. *Industrial Health*, 53(2), 160-170. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0195>
- Görgülü, N., Beydağ, K. D., Şensoy, F., ve Kıyak, M. (2014). The effects of mobbing (bullying) on health employes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 503-509. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.196>
- Griffin, M. A. ve Xiaowen, H. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: the role of monitoring, inspiring, and learning. *Safety Science*, (60), 196–202.
- Gyekye, S.A. (2010). Occupational safety management: The role of causal attribution. *International Journal Of Psychology*, 45 (6), 405–416. <https://doi.org/10.1080/00207594.2010.501337>.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th Ed.), USA: Prentice Hall.
- Hale, A., and Borys, D. (2013). Working to rule or working safely? Part 2: The Management of Safety Rules and Procedures, *Safety Science*, 55, 222–231. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.013>
- Hamzaoglu, N., Yayak, A., ve Turk, B. (2022). Evaluation of mobbing perception levels of health employees. *Health Services Management Research*, 35(2), 74-82, 1-9. <https://doi.org/10.1177/09514848211001689>
- Heinrich, H.W., D. Petersen, and N. Ross. (1980) . *Industrial accident prevention*. 5th Edition, McGraw-Hill, New York.
- Hickey, N. (2021). *Workplace bullying awareness week*. University of Limerick, Limerick, Ireland.
- Holátová, D., and Březinová, M. (2021). Impacts of Mobbing and Bossing in Human Resource Management. *Beyond Human Resources-Research Paths Towards a New Understanding of Workforce Management Within Organizations*, 1-12. DOI: 10.5772/intechopen.97539
- Idoga, P. E. (2018). Analysis of Factors Affecting the Health and Safety of Construction Workers. In *5th International Project and Construction Management Conference, Cyprus International University, Faculty of Engineering, Civil Engineering Department, North Cyprus* (pp. 1345-1352).
- İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (psychological violence) in different aspects. *Psikiyatride Guncel Yaklasimlar*, 12(3), 330-341. doi: 10.18863/pgy.543354
- Kamchuchat, C., Chongsuvivatwong, V., Oncheunjit, S., Yip, T. W., and Sangthong, R. (2008). Workplace violence directed at nursing staff at a general hospital in southern Thailand. *Journal of occupational health*, 50(2), 201-207. <https://doi.org/10.1539/joh.O7001>
- Khoo, S. B. (2010). Academic mobbing: Hidden health hazard at workplace. *Malaysian Family Physician: the Official Journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 5(2), 61–67.
- Laleoğlu, A., ve Özmete, E. (2013). Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 9-31.
- Leino, A., and Elfving, J. (2011). Last planner and zero accidents program integration-workforce involvement perspective. In *19th Annual Conference of the International Group for Lean Construction*. Lima, Peru (July 13-15), 1-10.
- Leymann, H. (1996). The content and Development of Mobbing at Work European. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Lovegrove, E., and Rumsey, N. (2005). Ignoring it doesn't make it stop: adolescents, appearance, and bullying. *The Cleft Palate-Craniofacial Journal*, 42(1), 33-44. <https://doi.org/10.1597/03-097.5.1>
- Machfudiyanto, R. A., Latief, Y., Suraji, A. And Soeharso, S. Y. (2018). Improvement of policies and institutional in developing safety culture in the construction industry to improve the maturity level, safety performance and project performance in Indonesia. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10), 1022-1032.

- Mojapelo, J., Mafini, C., and Dhurup, M. (2016). Employee perceptions of occupational health and safety standards in the steel industry. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 8(2), 106-121.
- Mujtaba, B. G., and Senathip, T. (2020). Workplace mobbing and the role of human resources management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 17-34. <http://doi.org/10.21272/bel>.
- Pienaar, C., ve Bester, C. (2009). Addressing career obstacles within a changing higher education work environment: Perspectives of academics. *South African Journal of Psychology*, 39(3), 376-385. <https://doi.org/10.1177/008124630903900311>
- Ponte, J. F. (2019). *Mobbing in the workplace as a work accident*. Macedo Vitorino and Associados, 25th September, 1-2.
- Quartey, S. H., and Puplampu, B. B. (2012). Employee health and safety practices: An exploratory and comparative study of the shipping and manufacturing industries in Ghana. *International Journal of Business and Management*, 7(23), 81-95. doi:10.5539/ijbm.v7n23p81
- Segal, L. (2017). *The injury of mobbing in the workplace*. Conflict Remedy.
- Tamara, A., Latief, Y., and Machfudiyanto, R. A. (2020). The development of safety plan to improve OHS (occupational health and safety) performance for construction of irrigation channel based on WBS (work breakdown structure). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 426(1), 1-10. DOI: 10.1088/1755-1315/426/1/012016
- Tekin, Y. E., ve Bulut, H. (2014). Verbal, physical and sexual abuse status against operating room nurses in Turkey. *Sexuality and Disability*, 32(1), 85-97. DOI:10.1007/s11195-014-9339-7
- Tınaz, P., Gök, S. ve Karatuna, I. (2010). Türkiye’de işyerinde psikolojik taciz oranının ve türlerinin belirlenmesi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Öneri Dergisi*, 9(34),1-11. DOI:10.14783/od.v9i34.1012000224
- Tucker, S., ve Turner, N. (2015). Sometimes it hurts when supervisors don’t listen: The antecedents and consequences of safety voice among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 72-81. <https://doi.org/10.1037/a0037756>
- Vveinhardt, J., and Sroka, W. (2017). Mobbing and harassment in the steel enterprises. *Metalurgija*, 56(1-2), 275-278. <https://hrcak.srce.hr/168961>
- Vveinhardt, J., Grančay, M., and Andriukaitiene, R. (2017). Integrated actions for decrease and/or elimination of mobbing as a psychosocial stressor in the organizations accessing and implementing corporate social responsibility. *Inžinerinė Ekonomika*, 28(4), 432-445. Doi: 10.5755/j01.ee.28.4.17911
- Westhues, K. (2006). Ten Choices In The Study of Workplace Mobbing Or Bullying, In *Fifth International Conference on Workplace Bullying*, Trinity College, Dublin.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zapf, D., Knorz, C., and Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237. <https://doi.org/10.1080/13594329608414856>