

Toplumsal Cinsiyet Bakımından İş Yaşamında Kadınlara Yönelik Mobbingin Sosyolojik İncelenmesi

Sociological Investigation of Mobbing Against Women in Business Life in Terms of Gender

ÖZET

Modern hayatın önemli sorunlarından biri olan mobbing kavramı, toplumsal boyutun farklı pek çok alanında var olmaktadır. Toplumsal bağlamda ve iş hayatının tüm alanlarında çalışanlara zarar verici yan etkilerinin tespit edildiği mobbing kavramı önem kazanmaktadır. Bununla birlikte, iş hayatında kadınlara karşı tutum ve davranış, çalışma koşulları, ücret, terfi, işe alınma ve işten çıkarılma gibi birçok faktör de mobbing kavramıyla birlikte kendisini göstermektedir. Bu bağlamda, çalışmanın konusu toplumsal cinsiyet bakımından kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları mobbingi sosyolojik bir bakış açısıyla değerlendirmektir. Çalışmanın amacı kadınların çalışma hayatında gerçek anlamda ötekileştirilip, eşit olmayan davranış ve tutumlara maruz kalıp kalmadığına ilişkin tespitlere ulaşıp tacizin iş hayatında kadınlar üzerinde nasıl bir etki yarattığını saptamaktır. Bu doğrultuda 2002-2021 yılları arasında yapılmış, yedi makale, iki yüksek lisans tezi, bir doktora tezi ve iki bildiri ele alınmıştır. Nitel araştırma yönteminin dokümantasyon tekniği kullanılarak, bu saha çalışmaları örneklem grubu açısından incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda; 12 saha çalışmasının, kadın akademisyenler, bankacılık sektörü çalışanları, şirket çalışanları, imalat sektörü gibi farklı örneklem grupları üzerinden ele alındığı ve kadın çalışanların davranış, tutum ya da düşüncesini şekillendiren mobbing 'in çalışma hayatının birçok alanında var olduğu incelenen çalışmalardaki analiz sonuçlarında da görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Mobbing Süreci, Kadın, İş Yaşamında Ayrımcılık, İşyerinde Mobbing

ABSTRACT

The concept of mobbing, which is one of the important problems of modern life, exists in many different areas of the social dimension. The concept of mobbing, in which harmful side effects are detected for employees in social context and in all areas of business life, is gaining importance. However, many factors such as attitude and behavior towards women in business life, working conditions, wages, promotion, hiring and dismissal also manifest themselves together with the concept of mobbing. In this context, the subject of the study is to evaluate the mobbing that women are exposed to in terms of gender in their working life from a sociological point of view. The aim of the study is to reach determinations about whether women are really marginalized in working life and exposed to unequal behaviors and attitudes, and to determine how mobbing affects women in business life. In this direction, seven articles, two master's Degrees, one doctoral thesis and two papers were made between 2002 and 2021. Using the documentation technique of the qualitative research method, these field studies were examined from the point of view of the sample group. As a result of the study; 12 field studies were considered over different sample groups such as women academics, banking sector employees, company employees, manufacturing sector, and it was also seen in the analysis results of the studies that examined that mobbing, which shapes the behavior, attitude or thinking of female employees, exists in many areas of working life.

Keywords: Mobbing, Mobbing Process, Women, Discrimination in Business Life, Mobbing in the Workplace

GİRİŞ

Mobbing, herhangi bir kültür veya cinsiyet ayrımı gözetmeksizin her işyerinde ortaya çıkabilen ve herkesin maruz kalabileceği son derece ciddi bir durumdur. İş yerinde mobbing ise, çalışma hayatının başlangıcından beri var olan ancak insan doğasının gereğinden ötürü genellikle görmezden gelinen, karmaşık, çok yönlü ve disiplinler arası bir sorundur. Çalışma hayatında mobbing kavramı, iş ortamındaki kişilere üstlerinden, eşit düzeyde çalışanlardan veya üstleri tarafından sistematik bir şekilde uygulanan kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden bir kavramdır (Tınaz, 2006: 14).

Çalışma hayatında mobbinge maruz kalan bir çalışanın işletme ve sosyal güvenlik kuruluşlarına, performans düşüklüğü, çalışmada verimsizlik, işi bırakma, sağlık problemleri yaşayıp ilaç ve tedavi masrafları gibi maliyetleri vardır. Ayrıca stres ve mobbinge dayanamayanların baskılardan dolayı psikolojik sağlık sorunları yaşayıp erken emekliliğe ayrılarak sosyal güvenlik kuruluşlarına fazladan yük getirdikleri söylenmektedir. Mobbing yalnız çalışma sektöründeki işletmeleri olumsuz etkilemez aynı zamanda işvereni, işçiyi, ailelerini ve tüm toplumu etkileyecek bir güce sahiptir (Kaymakçı, 2008:3). Bu açıdan mobbing, mutsuz bireylere ve iş sektöründe huzurun, mutluluğun olmadığı bir çalışma hayatına neden olarak önemli toplumsal problemlere neden olur. Mobbing üzerine

Şeyda Şakiroğlu¹ 

How to Cite This Article

Şakiroğlu, Ş. (2023). "Toplumsal Cinsiyet Bakımından İş Yaşamında Kadınlara Yönelik Mobbingin Sosyolojik İncelenmesi"

International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:113; pp:7473-7481. DOI:

<http://dx.doi.org/10.29228/sssj.70344>

Arrival: 30 April 2023

Published: 31 July 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi., İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. ORCID: 0009-0008-5095-6920

yapılan araştırmaların birçoğu kavramsal olmakla beraber son dönemlerde bu sorunlara yönelik araştırmaların çoğalması pozitif anlamda olumlu bir gelişmedir (Gültekin ve Aydın, 2022:40).

Bu kuramsal açıklamalar doğrultusunda, araştırma toplumsal cinsiyet bakımından kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları mobbing sosyolojik bir perspektifle ele alınmaktadır. Çalışmanın konusu elbette ilgili örneklem dahilinde iş hayatında kadınlara yönelik mobbing davranışının toplumsal cinsiyet tezahürü üzerinden literatürdeki yerine değinmek ve de örneklem dahilindeki veriler bağlamında mobbinge neden olan faktörleri tartışmaktır. Çalışmanın amacı, mobbing kavramın etki alanını ve kapsamının kavranması, işyerinde karşılaşılan olumsuz tutumların anlaşılması ve bu tarz durumlarla başa çıkacak yöntemlerin neler olabileceğinin bilincine varılmasıdır. Bu doğrultuda son 20 yıllık zaman aralığında yaşanan değışimi tespit etme amacıyla 2002-2021 yılları içinde yedi makale, iki bildiri, iki yüksek lisans tezi, bir doktora tezi sonuçlarına bakılmıştır. Nitel araştırma yönteminin dokümantasyon tekniği kullanılarak bu çalışmalar örneklem grubu ve analiz sonuçları bakımından incelenmiş ve genel sonuçlara varılmıştır.

MOBBING KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Mobbing Kavramının Kökeni ve Tarihçesi

“Mobbing”, 19. yüzyılda ilk kez biyologlar tarafından yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla kullanılmıştır (Tınaz, 2006). Aynı kavram daha sonra 1960’larda, Avusturyalı bilim insanı Konrad Lorenz tarafından hayvanların kendi içinde ve kendi sürülerinin içinde olmayan yabancı hayvana karşı gösterdikleri taciz davranışını tanımlamak amacıyla kullanılmıştır (Kaymakçı, 2008: 11). Latince “Mobile Vulgus” sözcüğünden gelen mobbing kararsız, kalabalık gibi anlamlar taşımaktadır. Dilimize “örgütsel baskı” biçiminde çevrilebilecek olan “mobbing” İngilizce “Mob” kökünden gelmektedir Mob sözcüğünün tam anlamıyla karşılığı, “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” şeklindedir (Alparslan ve Tunç, 2016:147).

İş yaşamında ise Mobbing terimi 1980’lerin başında ilk olarak İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından ortaya atılmıştır. İş yaşamında mobbing terimini Leymann “iş yaşamında bir veya daha fazla kişiye yönelik sistematik olan düşmanca ve etik dışı iletişim kurma yoluyla psikolojik terör” olarak tanımlamıştır (Leymann, 1996: 165). Leymann, çalışanların maruz kaldığı sistematik ve psikolojik tacizleri tanımlamak üzere bu terimi kullanmıştır. Leymann, bazı kişilerin işyerinde kötü muameleye maruz kalması durumunda, işyerini kaybetmekle tehdit edildiklerini ya da işyerindeki çalışma arkadaşları tarafından dışlandıklarını keşfetmiştir. Bu davranışların, bireylerin kendilerine olan güvenlerini, kendilerini değerli önemli hissetmelerini ve çalışma verimini önemli düzeyde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Leymann çalışan bireyler arasında düşmanca ve saldırganca davranışların var olmasına yönelik tespitleri sonucunda bu kavramı kullandığı anlaşılmaktadır. Leymann çalışma hayatında mobbing davranışlarının varlığını anlatmakla kalmamış iş yaşamında mobbing kavramına önem verilmesini ve bu önemli kavrama ilişkin ilginin diğer Avrupa ülkelerine yayılmasını da sağlamıştır (Tınaz, 2006).

Mobbing Kavramının Tanımı

‘Mobbing’; bir veya birden fazla kişinin çalışma alanında farklı kişi ya da kişilere yönelik baskıcı bir davranış örüntüsüyle onları kendi boyunduruğu altına alıp, onları kişilik hak ve özgürlüklerini kısıtlayıp, çalışma ortamında onları küçümseyici, öz benliklerini ve kendilerine olan öz saygılarını kaybetmeleri sağlamak amacıyla bilinçli bir şekilde yapılan davranışların en az altı ay gibi bir zaman zarfında sürekli olarak devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Kaymakçı, 2008: 23). Zapf (1999), ‘mobbing’ kavramını mağdurun düşük statüdeki bir görevde çalıştırıp, kendisine verilen görevlere karşı çıkıp, işyerindeki görevini ihlal edip mağdurun ikincil bir konumda olmasına sosyal dışlanma ve hakarete maruz kalması olarak tanımlamaktadır. Matthiesen, Raknes ve Rrokkum (1989), ‘mobbing’ kavramını bir ya da birden fazla kişinin çalışma ortamında bulunan birçok sayıda çalışana karşı devamlı olarak yansıttıkları olumsuz, kaba davranışlar şeklinde tanımlamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), ‘mobbing’ kavramını haince, vicdansızca, zalimce, öz güveni yıkıcı, onur kırıcı, gururu önemsemeyen eylemlerle, intikam almayı amaçlayan davranışlarla bir ve birden fazla çalışanı olumsuz etkilemesine odaklanan hareketler olarak açıklamıştır (Karlıoğlu, 2011: 8). Tim Field, ‘mobbing’ kavramını mağdurların kendilerine olan güven ve öz benliklerine devamlı yapılan acımasız bir tehdit ve saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda mobbing “mağdurun kendi benliğini öldürme çabası” olarak da görüldüğü söylenebilir. Bu eylemin temelinde de üstünlük kurma çabası ve kendi emirleri altına alma ve ortadan kaldırma istek ve arzusu yatmaktadır (Mimaroęlu ve Özgen, 2008: 206).

Mobbing Süreci

Mobbing rahatsız edici tutum ve davranışlarla kendisini yansıtan, belli bir süre geçtikten sonra acı vermeye başlayan ayrıca olay ve durumların birbiriyle ilintili bir şekilde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç ışığında mobbing neden olan belirtilerin öğrenilmesi yüksek önem arz eder (Tınaz, 2006: 16). Mobbing sürecini öğrenmek için öncelikle işyerinde gözlenen ve mobbinge neden olan davranışları tespit etmek gerekir. Mobbing süresi boyunca fark edilen davranış ve tutumlar, ayrı ayrı incelendiğinde bazıları tam anlamıyla negatif olarak düşünülmesine ve bazı durumlarda da kabul edilemez olarak anlaşılmasına rağmen; bazıları ise yalnızca normal etkileşim davranışları olarak görülebilir. Ayrıca bu davranışlar uzun bir zaman aralığında düzenli olarak tekrarlanırsa anlamları farklılaşır, tehlikeli bir hal alır. Genelde bu tür davranışlar bir mobbing durumunun tetikler ve taciz davranışı haline dönüşür. Mobbing işyerinde anti sosyal veya anormal davranışların alt sınıfları biçiminde kategorileştirilir (Kaymakçı, 2008: 36). Mobbing kültür, gelenek görenek ayrımı yapmadan bütün işyerlerinde ortaya çıkabilecek bir olgudur.

Leymann'ın mobbing sürecini betimlediği 5 aşama ise şöyledir (akt. Tınaz, 2006: 53-56):

- ✓ *Çatışma*: Bu aşamada çatışmaya neden olacak kritik bir durumun ortaya çıkması söz konusudur. Mobbing bazı anlarda çatışma olarak düşünülebilir. Bu aşama mobbing düzeyinde değildir. Fakat yansıtılan davranışlar, kısa bir zaman aralığında mobbinge dönebilir. Tam bu aşamada mağdur psikolojik ya da fiziksel anlamda bir hastalık göstermeyebilir.
- ✓ *Saldırgan Eylemler*: Mobbing sürecinde gün yüzüne çıkan davranışların tamamı, bireyi çalıştığı işten soyutlamak nedeniyle yapılan saldırı eylemleri davranışlar değildir. Psikolojik baskıya neden olan davranışlar, istikrarlı ve uzun süreli kötü bir amaçla sürdürülürse; normal günlük etkileşim içinde var olan davranışlar olarak kabul edilebilir. Ayrıca bu davranışlar, belli bir süre içerisinde biçim değiştirerek bireyi grup içinde yalnızlaştırıp cezalandırma amaçlı saldırgan eylemlere dönebilir. Saldırgan eylemler ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbingin harekete geçmesinin işaretleri olabilir.
- ✓ *İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi*: Yönetim, sürecinin ikinci aşamasında doğrudan müdahale olmasa da bir önceki aşamada gün yüzüne çıkan olaya ön yargıyla bakabilir. Olayı doğru değerlendiremeyip yalnız bırakılan mobbing mağdurunu suçlama ve sorunu bir kenara atma eğilimi olabilir. Bu kısımda yönetim olumsuz bir döngü içinde bulunmuş olabilir. Yönetim bu aşamada, kendi sorumluluğunda olan “çalışma ortamının psikolojik kontrolü” görevini benimsemeyip mobbing süreci kısmındaki yerini alarak mobbing sirkülasyonuna başlamış olur.
- ✓ *Yanlış Yakıştırmalar ya da Tanılarla Damgalama*: Mobbing mağduru, mobbing sorununu çözüme kavuşturmak için bir psikolog ya da psikiyatrist destek takviyesine başvurursa diğerleri de bu durumun bilincinde ve farkındaysa, özellikle mobbingin uygulandığı işyerlerindeki bilinçsiz kişiler tarafından bu durum hakkında yanlış değerlendirmeler olacaktır. Bu da mobbing mağduru üzerinde psikolojik baskıyı arttıracaktır. Bu aşama özel bir önem taşır. Çünkü doğru olmayan yorumlamaların neticesi olarak mobbing kurbanları ‘zor insan’, ‘paranoyak kişilik’ ya da ‘akıl hastası’ olarak damgalanır. Mobbing konusunda yerli tecrübe ve bilgiye sahip olmayan sağlık çalışanlarının yönetimin yanlış algılamaları ve yanlış teşhis koymaları bu olumsuz döngüyü hızlandırmaktadır. Kişiyi tedavi etmek için çeşitli merkezlere başvurulabilir. Fakat destek ve faydalanacağı bir alan oluşturmak yerine uzun süreli hastalık izinleri ile mağduru çalışma hayatından uzaklaştırmak tercih edilmektedir. Bu da genellikle işten çıkarma ya da istifa ile sonuçlanmaktadır.
- ✓ *İşine Son Verilmesi*: Kişi işten çıkarıldıktan sonra da inanıp inanmadığı, yani kişinin çalıştığı işten uzak durmasına sebep olan olayları dikkate almadığı için mobbing mağdurunun duygusal anlamda gerilimi ve buna bağlı psikosomatik hastalıklar çoğalarak sürdürülmektedir. Mobbing süreci neticesinde işyerinden soyutlanıp uzaklaştırılan mağdur büyük bir sarsıntı yaşar ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) ortaya çıkar.

İş Hayatında Kadına Yönelik Mobbing

Cinsiyet ve mobbing arasındaki bağlantıyı araştıran pek çok araştırma sonucu, kadınların erkeklere kıyasla mobbinge daha çok maruz kaldıklarını belirtmiştir (Yılmaz vd. 2008: 337). Mobbinge erkeklere kıyasla kadınların daha çok maruz kaldıklarını Avrupa Parlamentosu'nun 2001'de “İşyeri Tacizine İlişkin Resmi Kararı” da doğrulamaktadır (Yüceci, 2005: 257). Birey toplum içerisinde hayatını devam ettiren sosyal bir varlıktır. İş hayatında bireyi sosyal yaşamdan ayrı düşünmek imkansızdır. Çünkü etkileşim çok kuvvetlidir. Toplum insanlara belirli görevler yükler ve toplumun kadına biçtiği roller düşünüldüğünde kadın, annelik, aile kurma vb. Birçok rol ve statüyle nitelendirilir. Tüm bu sorumluluklarla birlikte gelenek görenekler, toplumun aile yapısı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, yalnızlık korkusu gibi faktörlerin de kadınların mobbinge maruz kalma durumunu hızlandırdığı söylenebilir (Karakuş, 2014: 336-337). Diğer bir bakımdan işgücü piyasasında çalışma koşulları kadınların çalışma hayatına katılmaları açısından farklı bir araştırmaya ihtiyaç duymaktadır. Sanayi devriminden beri kadının işgücü

ucuz emek olmuştur. Bu sebeple ekonomik krizler çalışma hayatına giren kadın sayısını arttırmış fakat çalışma şartları üzerinde olumlu bir etki sağlamamıştır (Önder, 2013).

Kadınlara karşı toplumsal cinsiyet önyargısı işe kabul aşamasıyla başlamaktadır. İşin mekânsal açıdan örgütlenmesi, terfi fırsatı, ücret, statü, kadınların belirli iş alanlarında ve iş kollarında yoğunlaşması geçmişten günümüze cinsiyete göre ayrıştırılmış bir işgücü piyasası ortaya koymaktadır. Kadınların erkeklere göre daha ucuz işgücüne sahip olup, daha az üretken oldukları, hayatların yalnız belirli dönemleri olan gençlik ve bekar oldukları zaman diliminde iş hayatına uygun görüldükleri ve yalnızca belli iş kollarında (geçici, vasıfsız, hizmet kolları) kabiliyetli olma varsayımları cinsiyete bağlı olarak ayrıştırılmış çalışma piyasasının varlığını “doğal” bir iş bölümünün delili olarak nitelendirilmektedir (Scot, 2005: 389). Son yıllarda uygulanmakta olan cinsiyet eşitliği politikaları kadın çalışanların işgücü piyasasındaki konumlarını değiştirecek olmasına rağmen özel sektörde kadın çalışanların hamile olması vb. sebeple izin almaları maliyeti arttıran etken olarak görülmeye devam etmektedir (Dedeoğlu, 2009: 41-55).

Kadınlar iş hayatında verimli olduklarını kanıtlasalar da yöneticiler onları işe alma konusunda isteksizdirler, kadınlara iş hayatında çalışma imkânı verilse dahi kadın oldukları için iyi bir konumda olduklarını beyan etme taahhüdüne ihtiyaç duydukları söylenebilir. Ayrıca kadınlar üst düzeyde çalışma potansiyeline ve birikimine sahip olmalarına rağmen erkeklere göre daha alt pozisyonlarda istihdam edilebilmektedirler. Kadınlar çalışma yaşamında yaşamış oldukları zorbalıklar sonucunda çalışma ortamında hissettikleri psikolojik baskı sebebiyle işe gitmekte isteksizleşmekte ve maruz kaldıkları psikolojik baskı nedeniyle sağlık sorunları yaşayabilmektedirler. Aynı şekilde Kadının varlığının görmezden gelinip yok sayılması, diğer çalışma arkadaşlarının yanında azarlanıp küçük düşürülmesi, çalışana kendi işi dışında anlamsız kapasitesinin altında işlerin verilmesi, iş alanında kendisini göstermesine imkan tanınmaması, kötü bakışlara ve olumsuz mimiklere maruz kalması, yapmış olduğu işlerin küçümseyici bir tavırla değerlendirilmesi, çalışan hakkında doğruluğu olmayan dedikoduların üretilmesi, çalışma alanının diğer çalışma arkadaşlarına kıyasla yetersiz ve dezavantajlı olması ve son olarak sözlü ya da yazılı tehditler alması iş hayatında sıklıkla maruz kalınan mobbing davranışlarından (Koçak ve Hayran, 2011: 1121).

Meslek gruplarına göre istihdam oranlarına baktığımızda kamu sektöründe mutlak donelerin olmasına karşın özel sektöre ait net verilere rastlama olasılığının daha düşük olduğu söylenebilir. Hane halkı işgücü anketi sonuçlarından yola çıkarak herhangi bir özellik istenmeyen işlerde kadın çalışanların oranı erkek çalışanlardan fazla iken operatörlük vb. çalışma alanlarında erkek iş görenlerin yüzdeliğinin kadınlardan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Profesyonel mesleklerde çalışan kadınların oranı erkeklerden fazla iken yöneticilik konusunda kadınların erkeklerin gerisinde kaldığı söylenebilir (Önder, 2013: 52). Erkeklerin birçoğu, kadınların onlarla çalışmaya sahip donanımlarının yeterli düzeyde olmadığını düşünmektedir. Kadınlar yüksek akademik bilgiye sahip olsa dahi daha rahat çalışma alanlarına yönelmeleri nedeniyle genel olarak göz ardı edilmektedirler. Kadınlar, çalışma hayatları dışında toplum tarafından kendilerine yüklenen çeşitli görevleri de üstlenirler. Bu nedenlerde iş hayatında aktif olarak çalışan kadınların yaşamlarını kötü duruma getirmektedir (Aydın, 2018: 42). Çalışma hayatlarında ayrımcılığa maruz kaldıklarını anlayan kadınlar, yasal yollara nadiren başvurumaktadırlar. Çoğunun başvuracak finansal kaynağı da yoktur. Kadınların belli sorumlulukları olması sebebiyle bu tarz davaların içerisinde olmaları, çalıştıkları işlerini kaybetme kaygısı yaşamaları onları yasal olmayan eşitsizliklere boyun eğmek zorunda bırakmaktadır (Gregory, 2001). Bu durumda kadınlar ya çalıştıkları işten ayrılmak zorunda kalır ya da ayrımcılığın neden olduğu depresyon, çatışma, korku ve güvensizlik gibi olumsuzluklara katlanıp çalışmalarını sürdürmek zorunda kalırlar.

Kadına işgücüne katılımı sürdürülebilir kalkınma için önemli bir unsurdur. Kadınların ekonomik hayatta daha aktif olmaları, kalkınma ve gelişmeden daha çok pay almalarına ve aile içindeki statülerinin iyileşmesine olanak sağlar. Kadınların iş hayatına kazandırılması, bütün ülkeler için kar, gelişmenin hızlanması ve orantılı bir büyüme için mühim bir faktördür (Özdemir vd. 2012: 115).

ARAŞTIRMADA KULLANILAN YÖNTEM VE TEKNİKLER

Bu araştırma tümevarımsal yaklaşımla toplanan verilerden yola çıkarak oluşturulan nitel bir araştırmadır. Tümevarımsal yaklaşım, bir veri setini analiz etmek için kullanılan yöntemdir. Bu yaklaşım, veri setindeki desenleri, ilişkileri ve eğilimleri ortaya çıkarmak için birçok farklı analitik teknik ve yöntemi bir araya getirir. Bu doğrultuda nitel araştırmalarda veriler gözlem, görüşme ve dokümanlar aracılığıyla toplanır (Berg ve Lune, 2015; Merriam, 2009). Toplanan verileri analiz ederken betimsel ve içerik analizi dışında söylem analizi, doküman analizi gibi teknikler de kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu çalışmada, doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Doküman analizi, yazılı belgelerin titizlikle ve sistematik olarak incelenerek içeriklerinin analiz edildiği bir nitel araştırma yöntemidir (Wach, 2013). Doküman analizi, araştırma konusuyla ilgili diğer kişi veya kurumlar tarafından yazılmış, hazırlanmış çeşitli yazılar, belgeler, yapım veya kalıntıların toplanmasını ve

incelenmesini içerir. Bu şekilde, araştırma konusuyla ilgili mevcut bilgi ve verilerin derinlemesine analiz edilmesi sağlanır. (Seyidoğlu, 2016). Bu açıklamalar ışığında ilk olarak yayınlanmış kaynak ve dokümanlardan ayrıntılı bir literatür taraması yapılmış, konu ile alakalı YÖK Tez ve Dergi park gibi uluslararası veri tabanlarının araştırmalarından faydalanılmıştır. Toparlanan gözlem ve bilgiler doğrultusunda değerlendirme ve tespitler yapılmıştır.

Araştırmanın sahasını, kadın akademisyenler, bankacılık sektörü çalışanları, şirket çalışanları ve imalat sektöründe çalışan yurttaşlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme iki bildiri, iki yüksek lisans tezi, yedi makale ve bir doktora tezi olmak üzere toplam 12 veri sonucu derlenerek oluşturulmuştur. Tarama ve değerlendirme yöntemi kapsamında sınırlı sayıda çalışmaların incelenmesi bu çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Araştırmanın problem cümleleri;

1-Kadınlara yönelik mobbingin iş hayatında nasıl tezahür ettiğini ve bu durumun toplumsal cinsiyet normlarıyla nasıl ilişkilendirildiğini araştırmak

2-Toplumsal cinsiyet bağlamında iş hayatında kadınlara yönelik mobbingin etkilerini ve sonuçlarını incelemek

3- Kadınlara yönelik mobbingin iş yerindeki cinsiyet eşitsizliği ve kadınların iş yaşamındaki konumlarıyla nasıl ilişkili olduğunu araştırmak

4- İş hayatında kadına yapılan mobbingin toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretme ve pekiştirme süreçlerine nasıl katkı sağladığını analiz etmek

ARAŞTIRMA BULGULARI

Kadınların uğradıkları mobbingler üzerine incelenen araştırmaların sonuçları şu şekildedir;

Cevher ve Öztürk (2015), yapmış oldukları çalışmada kadınlar arasındaki mobbingin örgütsel sonuçları hakkında %14,7 oranında işten vazgeçme tespitine ulaşılmıştır. Acar ve Güngör (2008), işyerinde zorbalığa uğrama düzeyiyle demografik özellikler arasındaki bağlantıyı değerlendirmesine yönelik araştırmalarında, çalıştıkları departman ve yaş ile mobbinge uğrama düzeyleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu kanısına ulaşmışlardır. Aydın (2018), çalışma hayatında kadına yapılan mobbing düzeyinin incelenmesine yönelik araştırmasında, psikolojik tacizin çalışma ilişkilerini bozup, mutsuz birey ve ailelerin oluşmasına neden olduğunu aynı zamanda mağdurların doktor kontrolü, tahliller gibi sağlık harcamalarının artmasına bu da çalışma süreçlerinde verimsizlik yaşanmasına neden olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmayla zorbalığın uzun bir süre ekonomi ve topluma kötü yansımalar getireceği sonucuna da ulaşılmıştır.

Atman (2012), işyerinde mobbingin psikolojik terör olarak nitelendirildiği çalışmasında, mobbingin kurumlar içinde bulaştırıcı bir hastalık gibi olduğu bu sebeple önlemlerin alınıp tedavi edilmesi gerektiği ülke genelinde çok fazla çalışanın benzer mobbinge uğradığı fakat maruz kaldıkları durumun adını koyamadıkları tespitine ulaşılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda mobbinge maruz kalanların psikolojik destek almaları, onlara yaşadıkları baskı konusunda bilinçlendirilip mücadele etmeleri gerektiği anlatılıp çalışanlara ve işverenlere bu konu ile ilgili eğitimlerin verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır

Aşkın ve Aşkın, U. (2018), İş hayatında kadına yapılan mobbingi bankacılık kurumu üzerinden incelediği çalışmasında, kadınların maruz kaldıkları mobbing nedeniyle sağlık sorunları yaşadıkları bunun aile yaşantılarını da kötü etkilediği aynı zamanda imkanları olsa işten ayrılıp işgücü piyasası dışına çıkacak oranda bu durumdan olumsuz etkilendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Mağdurların çoğu üst yönetimin yansıtmış olduğu zorbalık durumlarıyla karşılaştıkları, iş alanında yüksek konumda olma yarışın da aynı iş kolunda çalışanların birbirine mobbing uygulamalarına neden olduğu ve mobbing uygulayanların çoğunlukla erkek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar kadınların mobbinge maruz kalmalarının nedenleri arasında %92,1 oranında kadın olmayı göstermesi ile bağdaştırılınca kadınlara yönelik mobbingin onlara özgü cinsiyet eşitsizliği ile ayrımcılıktan kaynaklanan bir problem olduğu anlaşılmıştır.

Ağcakaya (2017), iş yaşamında kadın akademisyenlere uygulanan mobbing üzerine yapılan tez çalışmasının çıktılarını değerlendirildiğinde mobbing seviyelerinin, akademisyenlik sürelerine, yaş, medeni duruma ve zorbalık yapan kişilere göre anlamlı bir farklılık görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik tacizden etkilenme düzeylerinin demografik özelliklerden bağımsız olduğunda tespit edilmiştir. Çalışma neticesinde konuşulan kadın akademisyenlerin %82,9'unun zorbalığa uğramadıkları, %11,8'inin kararsız kaldığı ve %5,3'ünün de zorbalığa uğradığı sonucuna ulaşılmıştır. Zorbalığa maruz kalan %5,3'ünün, düşünce özgürlüğüne yönelik mobbinge uğradığı tespit edilmiştir.

Koçak ve Hayran (2011), iş yaşamında kadına yönelik taciz (mobbing) üzerine yapmış olduğu araştırmada iş gören kadınlarla yapılan müzakerelerde verilere yansımayan araştırma bulguları tespit edilmiştir. Bu bağlamda; çalışma ortamında zorbalığı gözlemleyen ve yaşayan kişi veya kurumların eylemleri ve bu duruma tepkileri; yok say, yönetime bildir, taciz yapan kişi ile konuşma, işyerinde başka görev ya da pozisyon değişikliği, hukuki yollara başvurma şeklinde sıralanabilir. Ayrıca kadın çalışanların %68,7 oranında esnek çalışma saatlerinin istiyor oluşunu psikolojik şiddet sürecini hafifletici bir etki barındırdığı da görülmüştür.

Bishnoi ve Kaur (2017), tarafından gerçekleştirilen araştırmada, şirketlerde çalışan evli kadınlar arasındaki iş-yaşam dengesizliği ve iş hayatına yönelik müdahalelerin nedenleri araştırılmıştır. Ankete katılanların üçte birinden fazlası, kişisel yaşamlarıyla ilgili iş müdahalesi (mobbing) nedeniyle iş-yaşam dengesizliği yaşadıklarını belirtmişlerdir. Araştırmada iş yaşamı dengesizliği sebepleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak kategorize edilmiştir. Örgütsel faktörler, iş-zaman ilişkisi ve iş arkadaşlarıyla ilişki gibi etkenleri içermektedir. Kişisel faktörler arasında ise aile desteğinin yetersizliği, evlilik sorunları ve uyku düzenindeki bozukluklar tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, iş-yaşam dengesizliğinin üç temel tespiti; kötü iş performansı, olumsuz sağlık sorunları, stres ve tükenmişliktir. Ayrıca katılımcıların iyi olmayan performans hususunda korku ve endişe duymaları, aileleriyle birlikte vakit geçirememeleri ve kötü duygu ve düşüncelerin iş arkadaşları ve aile üyeleri üzerinde yer değiştirmesi noktasında suçluluk hissetmişlerdir.

Kaymakçı (2008), yapmış olduğu araştırma neticesinde zorbalık ile şirketlerin yönetsel bağlantıları arasında doğru orantılı bir ilişkinin var olduğuna ulaşılmıştır. Yapım şirketlerinde dikey mobbingin fazla olduğu ve yüksek departmanda olan kişiler tarafından yapılan mobbingin yaygın olma oranının %57 olduğu, yatay hareketlilik oranının %27 olduğu hem yatay hem de dikey mobbinge maruz kalanların oranının ise %16 olduğu saptanmıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere işletmelerde mobbing çoğunlukla amir pozisyonundaki çalışanlar tarafından uygulanmaktadır. Ayrıca grupların gruplara uyguladığı mobbingin de yaygın olduğu tespit edilmiştir. Yapmış olunan araştırmada zorbalığa maruz kalan kişiler olarak nitelendirilen iş görenlerin %73'ü maruz kaldıkları zorbalığın aile içi yaşantılarını kötü anlamda etkilediğini dile getirmişlerdir. Mobbing mağdurlarının %53'ü İşyerinde maruz kaldıkları mobbingin kendileri üzerine bıraktığı kötü etkileri aile üyelerine yansıttıklarını ifade etmiştir. Mağdurların %16'sı kendilerini psikolojik olarak kötü hissettikleri için doktora gittiklerini ifade etmiştir. Mağdurların %24'ü çalıştıkları işi değiştirmek istemekte %85'i çalışma verimliliklerinin mobbing sebebiyle kötü etkilenmekte %91'inin işteki performansı düşmekte ve %66'sı ise çalıştıkları işyerinde kendilerini çaresiz hissetmektedirler.

Wentling (2002), tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışan kadınlarla ilgili olarak “geleneksel otoriter sosyal yapının hala aynı kalıcı özellikler taşıdığı ve bu nedenle kadınlar ve erkekler arasında rol çatışması sorunuyla karşılaştıkları” tespit edilmiştir. Singh (2002), yapmış olduğu çalışmada kadınların işlerine yoğun bir şekilde bağlı olmaları nedeniyle çocuk sahibi olma kararlarını erteledikleri sorumluluk ve görevleri çok fazla olduğu için yalnız tek çocuk yapmayı tercih ettikleri saptanmıştır. Ayrıca çocuklarına kaliteli zaman ayırmak istedikleri için terfi ve kariyer gelişimlerine öncelik vermişlerdir. Evlenmeyen kadınların sorumlulukları daha az olduğu için daha iyisini yapabildiklerine fakat arkadaşları ve aileleriyle sosyalleşme konusunda kendilerini kısıtladıkları tespit edilmiştir. Kurumsal dünyada, mali açıdan yönetime yönetici olarak daha fazla kadın katılmıştır. İşlerine bağlı ve verilen sorumluluklardan memnundurlar. Ancak zaman kısıtlamaları, aile sorumlulukları ve erkek çalışanlarla ilişkileri nedeniyle yavaş terfi sorunuyla karşı karşıya kaldıkları saptanmıştır. Öte yandan kadınların terfi almasını pek çok faktörün biçimlendirdiğinden bahseden Punia (2005) çocuklu ve mutlu bir aile hayatı ile başarılı bir iş yaşamı arasında kadınları tercih yapmaya zorlayan bir yapının var olduğunu söylemektedir.

Literatür taraması sonucunda dünya genelinde yaş, meslek, statü, cinsiyet, kıdem, ücret vb. birçok konuda çalışanların karşılaşma olasılığı yüksek bir işyeri problemi olan mobbing, etik ahlaka ve yasal kurallara aykırı olup geçmişten günümüze devam eden önemli sorundur. Ayrıca yapılan birçok çalışmadan da anlaşılacağı üzere iş yaşamında kadınların mobbinge maruz kalma durumu daha çoktur. İşyerinde çalışanları mobbing mağdurları, izleyicileri ve uygulayıcıları şeklinde üç farklı kategoriye ayırmak mümkündür. Çalışanlar çalıştıkları işyerinde bu üç rolden birine bürünüp rollerinin gereğini yaparlar (Aydın, 2018: 56). Mobbing yalnız kurbanları değil kurbanların aile yaşantılarını, sosyal ilişkilerini ve sağlık durumlarını da olumsuz anlamda etkilemektedir. Kadınlara toplum tarafından yüklenen sorumluluklar (ev işi, annelik) nedeniyle çalışma hayatında zorlanabilecekleri düşüncesiyle çalışmalarının kısıtlandığını ve toplum tarafından güçsüz oldukları kalıp yargısı mobbing eylemlerine maruz kalmalarını kolaylaştırdığı söylenebilir (Erol, 2011:1).

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışma, toplumsal cinsiyet bağlamında iş hayatında kadınlara yönelik mobbingin önemli bir sorun ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçları, kadınların iş hayatında mobbinge maruz kaldığını ve bu durumun toplumsal

cinsiyet normları ve eşitsizliklerle sıkı bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Kadına yapılan mobbing, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretimi süreçlerine katkıda bulunmaktadır. Sonuçlar ayrıca, mobbingin kadınların iş tatmini, motivasyonu ve kariyer ilerlemesi üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Kaymakçı (2008), yapmış olduğu analiz sonuçlarında iş görenlerin %85'i çalışma verimliliklerinin mobbing sebebiyle kötü etkilendiğine, %91'inin işteki performanslarının düştüğü de bu açıklamayı desteklemektedir. Kadınlara yönelik mobbing, kadınların iş hayatında psikolojik, duygusal ve fiziksel sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum cinsiyet eşitsizliğinin ve kadınların iş yaşamındaki konularının sorgulanması gerektiğini vurgulamaktadır. Aşkın ve Aşkın, U. (2018) yapmış olduğu çalışmada da görüldüğü üzere kadınların maruz kaldıkları mobbing nedeniyle sağlık sorunları yaşadıkları bunun aile yaşantılarını da kötü etkilendiği bu açıklamayı doğrulamaktadır. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre, kadına yapılan mobbingin işyerindeki eğitim ve farkındalık programlarıyla önlenmesi ve müdahale edilmesi gerekmektedir. İş yerlerinde cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması, toplumsal cinsiyet normlarının sorgulanması ve dönüştürülmesi önemli adımlardır. Araştırmaların yapıldığı gruplara bakımından da çeşitlilik gösteren çalışmalar, kadın akademisyenler, bankacılık sektöründe çalışanlar, kamu ve özel kurumlarda çalışanlar, çok çeşitli örneklem gruplarından oluşmaktadır. Araştırmalarda bu grupların, eğitim durumu, cinsiyet, ücret, kıdem, meslek, statü gibi demografik değişkenlere göre mobbinge maruz kalıp kalmadıkları sonucuna ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda kadınlara yapılan mobbingi sosyolojik bakımdan incelediğimiz çalışmaların genel sonuçlarını şu şekilde özetleyecek olursak;

Mobbing 'in temelinde cinsiyet ayrımcılığı da yattığı için, kadınların erkekler göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı gözlemlenmektedir. Kadın olmanın iş yerinde mobbing riskini artırdığı ve cinsiyet temelli mobbingin yaygın olduğu, Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların iş hayatında mobbinge maruz kalma olasılığının azaldığı ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların kendilerini daha iyi savundukları daha fazla özgüvene sahip olmaları sebebiyle mobbinge karşı dirençli olabildikleri ve düşük ücret alan kadınların mobbinge daha fazla maruz kalma riski olduğu gözlemlenmiştir. Ekonomik açıdan dezavantajlı konumda olan kadınlar, işverenler veya diğer çalışanlar tarafından mobbinge daha kolay hedef olmakta ve son olarak düşük statüye sahip pozisyonlarda çalışan kadınların mobbinge daha fazla maruz kalma riski taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sanayileşme, yeni ekonomi uygulamaları ve farklılaşan yaşam şartlarıyla dünya ekonomisi, hızla küreselleşme sürecinin etkisine girer. Sanayileşmenin getirmiş olduğu iyi yaşam standartları bir bakıma yaşamı kolaylaştırırken diğer taraftan ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlar eski önemini yitirip liberal fikirler güç kazanır. Acımasız rekabet ortamında yaşam mücadelesi veren işçi ve işveren küreselleşmenin de etkisiyle birçok olumsuzlukla karşılaşır. Yoğun işgücü, ekonomik baskılar, ticari yarış, ucuz emek gücüne dayalı kâr payı, çalışanların tükenmişliği gibi faktörler çalışma ortamında stres ve şiddeti artırır. Bu da stres ve şiddet ile yakından bağlantılı bir sorun olan 'mobbing' davranışının ortaya çıkmasında etkili olur. Mobbing, işletmelerin hem sanayi toplumu dönemi çalışanları hem de yeni ekonomi dönemi çalışanları arasında yaygın olarak karşılaşılan bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. İş hayatında çalışanlar arasındaki rekabet mobbinge maruz kalmanın en önemli nedenlerinden biridir. İş hayatına aktif olarak katılan kadın ve erkeğin, çalışma ortamında yaşadığı psikolojik, ekonomik, sosyal ve iletişimsel vs. problemler araştırmalara konu olmuştur. Bu problemlerden birisi de kadınların ve erkeklerin çalışma hayatlarında kendi ve karşı cinslerinde gördükleri zorbalıktır.

Mobbingin iş görenler için kötü fizyolojik, psikolojik, sosyal ve ekonomik etmenlerin var olduğu ve bu olumlu olmayan etkenlerden işverenlerinde zarar göreceği kaçınılmaz bir gerçektir. Bu açıdan mobbingin önlenmesi için işverenler, işçiler, devlet, diğer kurum ve kuruluşlar mücadele etmek zorundadır. Bunun içinde yöneticilerin çeşitli çözüm yolları geliştirip önlemler alması gerekmektedir. Bu önlemlerin başında mobbingin önlenmesi için yasal düzenlemeler ve ceza yaptırımını önem arz etmektedir. Fakat yeterli olmamaktadır. Bu bağlamda iş sektöründe çalışanlara ve yöneticilere bilgilendirme eğitimleri ve seminerleri verilip mobbing konusunda psikologlar ve hakemler görevlendirilebilir. Mobbing çözüm üretebilmek için ilk olarak kurum ve kuruluşlarda adının konması gerekmektedir. İş yerinde endüstriyel psikologların, sosyologların çalışmasının desteklenmesini, açık kapı politikalarının uygulanması, kişiler arası uzlaşmaları çözebilecek beceri ve kabiliyete sahip yöneticilerin istihdamına önem verilmesi, çalışanların ürünlerden ve hiyerarşiden önce gelmesi ve çalışanların olabildiğince alınan kararlara katılımları sağlanmalıdır. Bu amaçla kurum ve kuruluşlarda mobbing yakınmaları için fırsat yaratılmamalıdır. Kurumsal ortamlarda, şikayetler ve yapılan performans değerlendirmelerinde, mobbing konusunda verilen yanıtların önemi büyük bir öneme sahiptir. Bu sayede mobbinge maruz kalan cesaretlenip bunu uygulayanların ise bu önlemlerin bilincine varıp farkındalık sağlanabileceği söylenebilir. İş yaşamında çalışanlar arasında daha güçlü ve daha pozitif iletişim imkanları sağlayabilmeleri için ise iş hayatında ve dışında sosyal etkinlikler, toplantılar düzenlenebilir. Bu sayede kadın erkek fark etmeksizin tüm çalışanların birbirlerini daha yakından tanıma fırsatları sağlanıp, ön yargı ve yanlış anlaşılmalardan kaynaklı mobbing durumu azaltılabilir. Mobbinge neden olan bütün faktörler araştırılıp bu sayede mobbinge karşı alınabilecek önlemler artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Ağcakaya, A. (2017). “Çalışma hayatında kadın akademisyenlerin mobbing algısı: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Aktaş, A. (2014). “Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye'deki Durum ve İşyerinde Sosyal Hizmet Odağında Önerilen Çözüm Mekanizmaları”, Uluslararası Hakemli Beşerî ve Akademik Bilimler Dergisi, 3(10):1-150.
- Alparslan, A. M., ve Hakan, T. U. N. Ç. (2009). “Mobbing Olgusu ve Mobbing Davranışında Duygusal Zekâ Etkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 1(1): 146-159.
- Aşkın, E. Ö. Ö., ve Aşkın, U. (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 9(24): 255-282.
- Atman, Ü. (2012). “İşyerinde psikolojik terör: Mobbing”, Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 3(1): 157-174.
- Aydın, B. (2018). “Çalışma hayatında kadına yönelik mobbing”, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Ekonomi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Berg, B. L. ve Lune, H. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. H. Aydın (Çev. Edt), Eğiti Kitapevi, Konya.
- Bishnoi, S. ve Kaur, G. (2017). “Family and Social Stressors for Women Executives: A Study of Indian Private Sector Banks Operated In CNCR”, International Journal of Business and Management Invention, 6(8):55-63.
- Cevher, E. ve Öztürk, U.C. (2015). “İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 4(4), 860-886.
- Çöğenli, M. Z. ve Asunakutlu, T. (2016). “Akademide Mobbing: Adım Üniversiteleri Örneği”, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(1):17-32.
- Davenport, N.; Schwartz, R. D. ve Elliot, G. P. (2003). Mobbing: İş Yerinde Duygusal Taciz. (Çev. Osman Cem Önertoy), Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Dedeoğlu, S. (2009). “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve
- Dündar, G., ve Aslı, A. C. A. R. (2008). “İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37(2): 111-120.
- Erol, A. (2011). “Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye”, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Fawzi, N. (2015). Cyber-Mobbing, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co, KG.
- Göktürk, G.Y. ve Bulut, S. (2012). “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(24):53-70.
- Gregory, R. F. (2002). “Women and Workplace Discrimination: Owercoming Barriers to Gender Equality”, Rutgers University Press, Canada.
- Gültekin, N. D. ve Aydın, M. V. (2022). “Eğitim Çalışanlarına Yönelik Mobbing Uygulamalarının Olası Etkileri”, Avrasya Bilimler Akademisi Sosyal Bilimler Dergisi, (43):39-53.
- Hartig, K. ve Frosch, J. (2006). “Workplace Mobbing Syndrome: The ‘Silent and Unseen’ Occupational Hazard”, National Conference on Women and Industrial Relati-ons, Griffith University, Brisbane.
- Kadın İstidamı”, Çalışma ve Toplum, (21):41-55.
- Karakuş, H. (2014). “Kraliçe Arı Sendromu- Pembe Taciz”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(1): 334-356.
- Karlıoğlu, G. (2011). “İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaymakçı, H. A. (2008). “Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)”, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Koçak, O. ve Hayran, N. (2011). “Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (mobbing): Kocaeli-Körfez ilçesi örneği”, Uluslararası 9.Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 23-25 Haziran 2011, 1109-1124, Saraybosna-Bosna Hersek.
- Leymann, H. (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2):165-184.
- Matthiesen, S. B., ve Einarsen, S. (2004). “Psychiatric Distress and Symptoms of PTSD Among Victims of Bullying at Work”, British journal of guidance & counselling, 32(3), 335-356.
- Önder, N. (2013). “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1): 35-61.
- Özdemir, Z, Yalman, İ. N., ve Bayrakdar, S. (2012, October). “Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, In International Conference on Eurasian Economies, 11(13).
- Punia, B. K. (2005). “Emerging Gender Diversity and Male Stereotypes: The Changing Indian Business Scenario”, Indian Journal of Industrial Relations, 41(2):188-205.
- Scott, J. W. (2005). “Kadın İşçi, Kadınların Tarihi- Devrimden Dünya Savaşına Feminizmin Ortaya Çıkışı”, (Ed. Georges Duby, Michelle Perrot, Geneviève Fraisse), (Çev.: Ahmet Fethi),Türkiye İş Bankası Yayınları, İstanbul.
- Seyidoğlu, H. (2016). Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı, Güzem Can Yayınları.
- Singh, P. (2002). “Women in the Corporate World in India: Balancing Work and Family Life”, Paper Presented and Published as Conference Proceedings, Uppsala University, Sweden.
- Tınaz, P. (2006). “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum, 11(4):13-28.
- Tutar, H. (2004). “İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 85-108.
- Wach, E. (2013). Learning About Qualitative Document Analysis.
- Wentling, R.M. (2002). “He Career Development and Aspirations of Women in Middle Management”, Women in Management Review, 18(6):311-324.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, A.; Özler, E. ve Mercan, N. (2008). “Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkiye Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7(26).
- Yüçetürk, E. E. (2005). “Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) ve Cinsiyetle İlişkisi”, (der. Aşkın Keser), Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Zapf, D. (1999). “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work”, International journal of manpower, Vol. 20 No: ½, MCB University Pres, 0143-7720, pp. 70-85.