

# BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Aslı Nur İNAN<sup>2</sup>  Cenk SÖZEN<sup>3</sup>  Meral KIZRAK<sup>4</sup> 

## Özet

Bu çalışmada beyaz yakalı kadın çalışanların maruz kaldıkları mobbing davranışları, gerekleőtđđ örgütsel koşullar, faillerinin özelliikleri ve mağdurun mobbing olayı sonucunda tecrübe ettiđđ etkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca mobbing mağduru olan kadın çalışanların mobbing konusundaki görüşleri ve algıları betimlenmiő ve bu çerçevede cinsiyetleri ile yaşadıkları mobbing olayının herhangi bir bağlantısını kurup kurmadıkları saptanmaya çalışılmıştır. Çalışmada nitel araőtirma deseni benimsenmiş ve yarı yapılandırılmış mülakat tekniđđ ve kartopu örneklem yöntemiyle mobbinge maruz kalan beyaz yakalı 15 beyaz yakalı kadın çalıőandan veri toplanmıştır. Veriler içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Elde edilen bulgularla Mobbing Deneyimine İlişkin Faktörler, Mobbingin Mağdurlar Üzerindeki Etkileri ve Mağdurların Mobbing Algıları 3 farklı tema belirlenmiş ve bu doğrultuda kategori ve kodlar saptanmıőtir. Bu alıőma, işyerinde mobbing deneyimlerinin karmaőıklıklarını aıđđ çıkarmakta ve örgütler ve çalışanlar için mobbing davranışlarını anlamak ve azaltmak konusunda önemli bir perspektif sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Mobbing, İş yeri zorbalıđđ, Beyaz yakalı alıőanlar, Kadın alıőanlar, Cinsiyete dayalı önyargılar

## MOBBING EXPERIENCES OF WHITE-COLLAR WOMEN IN THE WORKPLACE: A QUALITATIVE STUDY

## Abstract

This study aims to identify the mobbing behaviors experienced by white-collar female employees, the organizational conditions in which they occur, the characteristics of the perpetrators, and the effects experienced by the victims as a result of mobbing incidents. Additionally, the study seeks to describe the perceptions and beliefs of female employees who have been subjected to mobbing, examining whether there is any connection between their gender and the mobbing incidents they have encountered. Adopting a qualitative research design, data was collected from 15 white-collar female employees who had experienced mobbing using semi-structured interviews and snowball sampling method. The collected data was analyzed using content analysis. The findings revealed three distinct themes: Factors Related to Mobbing Experience, Effects of Mobbing on Victims, and Victims' Perceptions of Mobbing. Categories and codes were identified based on these themes. This study sheds light on the complexities of mobbing experiences in the workplace and provides valuable insights for organizations and individuals to address and mitigate mobbing behaviors.

**Keywords:** Mobbing, Workplace bullying, White-collar employees, Women employees, Gender-based biases

<sup>1</sup>Birinci yazarın Baőkent Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezinden üretilmiőtir.

<sup>2</sup>Baőkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye

Email: [aslinurinan@gmail.com](mailto:aslinurinan@gmail.com)

ORCID: 0000-0003-0053-6043

<sup>3</sup>Baőkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye

Email: [csozen@baskent.edu.tr](mailto:csozen@baskent.edu.tr)

ORCID: 0000-0002-1134-2749

<sup>4</sup>Baőkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye

Email: [mkizrak@baskent.edu.tr](mailto:mkizrak@baskent.edu.tr)

ORCID: 0000-0001-9324-5557

**Reception date of the manuscript:** 25.05.2023

**Acceptance date of the manuscript:** 22.06.2023

**Publication date:** 30.06.2023

## 1. Giriş

Kişiler arası çatışmalardan farklı olarak sistematik bir yıldırma davranışı olan mobbing, geniş bir zaman dilimi boyunca süren, çalışanlarda stres başta olmak üzere pek çok olumsuz etki yaratan ve işten ayrılma niyetini arttıran bir problemdir (Baillien vd., 2017). Türkçe’ye “yıldırma” veya “bezdiri” şeklinde çevrildiği gibi, ulusal ve uluslararası yazında “işyerinde zorbalık” (workplace bullying) veya “psikolojik şiddet” (psychological violence/terror) gibi adlarla da anılmaktadır. Mobbing davranışı, yöneticiler tarafından alt kademelerdeki çalışanlara uygulanabildiği gibi (Hirigoyen, 1999; Aquino, 2000; Burton ve Hoobler, 2006), her türlü örgütte hemen her pozisyondaki çalışanların, yönetici dahi olsalar, mobbing mağduru olabildiklerini ortaya koymaktadır (Björklund vd., 2019; Glambek vd., 2020).

Mobbing iş dünyasında verimlilik ve gelir kaybına yol açtığı gibi, çalışanların aile ve sosyal hayatını da olumsuz etkilemekte ve sağlık sorunlarına sebep olmaktadır (Bowling ve Beehr, 2006; Thomas ve Harris, 2021; Yılmaz vd., 2008; Zafar vd., 2021). Dolayısıyla, mobbing davranışının ortaya çıkış nedenleri, etkileri, mobbing biçimleri, failleri, mağdurları, mobbinge doğrudan yol açan veya mobbinge dolaylı olarak uygun ortam sağlayan koşullar dikkatle tespit ve analiz edilmeden; mobbing sorununu çözmeye ve önlemeye yönelik doğru ve eksiksiz çözümler üretilmesinin de pek mümkün olamayacağı düşünülmektedir.

Mobbing araştırmalarının dünyada özellikle İskandinav ülkeleri, Birleşik Krallık ve ABD’de sayıca çok ve içerik açısından çeşitli olduğu dikkat çekmektedir (örn: Olweus 1978, 1990; Leymann, 1990, 1992, 1996; Einarsen vd., 1994, 1997). Sidle’in (2010) da belirttiği gibi batılı ülkelerdeki araştırmacılar tarafından oluşturulan mobbing yazınının tüm kültürler için genellenmesi sağlıklı sonuçlar doğurmamaktadır. Mobbing algısının kültür ile ilişkisine odaklanan araştırmaları inceleyen bir çalışmada Salin (2018), kültürlerin mobbinge karşı caydırıcı olabildiği gibi, destekleyici de olabildiğini; kültürel özelliklere göre failer tarafından tercih edilen mobbing yöntemlerinin de farklılık gösterdiğini ifade etmektedir. Örneğin, Özten (2016) tarafından Türkiye’de yapılan araştırmada; dış görünüş, din, mezhep, politik görüş ve cinsiyet gibi faktörlere dayanan mobbing türlerinin öne çıktığı tespit edilmiştir. Salin (2018) tarafından yapılan yazın incelemesinde ayrıca grup içi toplulukçuluk düzeyinin mobbinge karşı koruma vazifesi görebildiğine de değinilmektedir. Diğer yandan performansın ön planda

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

olduğu örgütlerde mobbing davranışlarının istenen sonucu elde etmeye giden yolda mubah bir davranış olarak kabul edildiği de bildirilmektedir (House vd., 2004).

Mobbing vakalarında failin ve mağdurun kişilik özelliklerinin, örgüt kültüründen daha büyük pay sahibi olduğunu öne süren çalışmalar da mevcuttur (Jacobson vd., 2014). Örneğin Matthiesen ve Einarsen (2007) mobbing faillerinin genel itibariyle agresif veya otoriter kişilik özelliklerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Yine ilgili yazında kadınların ve azınlıkların mobbinge daha sık maruz kaldıkları da bildirilmektedir (Di Martino vd., 2003; Aktaş, 2014; Attell vd., 2017). Öte yandan, dünya geneliyle benzer olarak Türkiye’de de hemşireler başta olmak üzere sağlık çalışanları, anaokulundan liseye farklı seviyelerdeki okul öğretmenleri, akademisyenler, futbolcular ile turizm ve inşaat sektörlerinde çalışanların uğradığı mobbing konusunda araştırmalar yapıldığı görülmüştür (Tamirazova, 2021). Ayrıca kamu çalışanları ve bankacılar gibi beyaz yakalılar ile bilişim uzmanları, mühendisler, sekreterler gibi çalışanların da dahil edildiği mobbing araştırmaları da yapılmıştır (Bilgel vd., 2006; Karatuna, 2015). Bunun yanında, Türkiye’de yapılan araştırmalara göre mobbingin sonuçları arasında göre stres bozukluğu, sağlık sorunları, tükenmişlik sendromu, motivasyon kaybı ve işten ayrılma niyeti görülmektedir (Yüçetürk, 2005; Kutlu, 2006; Aydın, 2018; Menteş, 2019). Geline nokta da gerek ulusal gerekse uluslararası yazında yapılan mobbing araştırmalarında mağdurların veya daha geniş anlamıyla mobbing vakalarının sektörel açıdan ele alındığı görülmekle birlikte; yapılan yazın taramasının sağladığı bilginin sınırları dahilinde, kadın çalışanlar özelinde veya cinsiyetin mobbing ile ilişkisine odaklanarak yapılan mobbing araştırmalarının sayıca az olması bir yana, bu çalışmaların büyük ölçüde sağlık çalışanlarına odaklandığı görülmektedir. Dolayısıyla cinsiyet ile mobbing ilişkisine değinen ve kadınların maruz kaldığı mobbingi derinlemesine inceleyen bir çalışmaya ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha fazla mobbing mağduru oldukları ifade edilmektedir (Yılmaz vd., 2008; Görgülü, 2013; Ayakdaş, 2014; Aktaş, 2014; Afşaroğlu, 2016). Bu bulguları destekleyen Gökçe (2006), öğretmenlerin uğradığı mobbing üzerine yaptığı araştırmasında, kadın çalışanlar ve erkek çalışanların farklı türlerde mobbinge maruz kalabildiklerini de ortaya koymuştur. Cibik (2019) ve Çetin (2016) ise sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmalarında erkek çalışanların

kadın meslektaşlarına kıyasla daha fazla mobbinge maruz kaldığı bulgusuna erişmişlerdir. Öte yandan Tanoğlu (2006), Işık (2007), Özkaraca (2017) gibi araştırmacılar, yaptıkları çalışmalarda mağdurun cinsiyetinin mobbing vakaları ile ilişkisinin olmadığı sonucuna varmışlardır.

Bilhassa son yıllarda Türkiye’de kadına yönelik fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddetin arttığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Seçgin vd., 2022). Dahası, OECD (2022) verilerine göre kadınların %38’inin hayatları boyunca en az bir kez şiddet gördüğü Türkiye; G20 ve OECD ülkeleri arasında kadınların hayatları boyunca şiddet görme oranları açısından birinci, dünyada 26. sırada yer almaktadır. Bu veriler ve kadına yönelik şiddetin artmakta olduğunun artık kamuoyu nezdinde de çoğunlukla kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda; çalışma hayatında yaygın bir şiddet türü olan mobbingin mağdurları arasında da kadınların çoğunlukta olması veya kadınların cinsiyetlerinden ötürü mobbinge uğruyor olmaları olası görülmektedir. Bu çerçevede Türkiye’de mevcuttaki araştırmaların kimisinin bu olasılığı destekler, kimisinin karşıt bulgular elde etmiş olması nedeniyle; kadınların iş hayatında maruz kaldığı mobbing hakkında daha fazla araştırma yapılmasının bu konuda daha net bir sonuç elde edilebilmesine yardımcı olarak ilgili yazına katkı yapabileceği düşünülmektedir.

Bu düşünceden hareketle, beyaz yakalı kadınlar üzerine bir araştırma yapılarak, maruz kaldıkları mobbing davranışlarının doğasının, gerçekleştiği koşulların ve faillerinin incelenmesi ve bu çerçevede mağdurun mobbing olayı sonucunda tecrübe ettiği etkilerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca mobbing mağduru olan kadın çalışanların mobbing konusundaki görüşleri ve algılarının tespit edilmesi ve bu çerçevede cinsiyetleri ile yaşadıkları mobbing olayının herhangi bir bağlantısını kurup kurmadıklarının tespit edilmesi de hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra, araştırmanın konusu itibarıyla de nitel araştırmanın daha isabetli ve kapsamlı sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayacağı düşünülmüştür. Zira, bu çalışmanın cevap aradığı sorular; Ankara ilinde beyaz yakalı olarak çalışan kadınların işyerlerinde en çok kim tarafından, hangi yöntemlerle mobbinge maruz kaldıkları, bu mobbing olaylarının mağdurlar üzerinde nasıl etkiler yarattığı, mobbing mağduru olan kadınların mobbing konusunda ne tür algılara sahip oldukları ve bütün bu çerçevede mağdurların kadın olmasının yaşanan mobbing olayı ile herhangi bir bağlantısının kurulup kurulamayacağı olarak özetlenebilir. Yani, bu çalışma kapsamında cevap aranan araştırma soruları, istatistiğe tüm nüansları ile dökülmesi görece zor

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

olabilecek sosyal dinamikleri incelemeyi hedeflemektedir. Bu bağlamda, nitel araştırma yöntemi seçilmiş ve mobbinge uğradığı kesin olan ve bu konuda konuşmaya gönüllü olan kişilere daha kolay ulaşılmasını sağlamak amacıyla kartopu örneklem yöntemiyle ilerlenmesine karar verilmiştir.

Sağlık çalışanları, akademisyenler ve turizm çalışanları üzerine yapılmış sektörel mobbing araştırmaları varken, beyaz yakalı kadın çalışanların mobbing deneyimlerine odaklanan yeterli sayıda araştırmaya, en azından bu çalışma için yapılan yazın taramasının kısıtları dahilinde rastlanmamıştır. Bu bağlamda, kadın çalışanların maruz kaldığı mobbing yöntemlerinin incelenmesi, failerin motivasyonlarının ve ortaya çıkan mobbing davranışında mağdurun cinsiyetinin rol oynayıp oynamadığının ortaya çıkarılması ilgili yazın çalışmalarına önemli katkılar sağlayacaktır; çünkü işyerlerinde yaşanan mobbing ve benzeri taciz olaylarının, kadınların işgücüne daha fazla katılımını ya da hak ettikleri ücrete ve pozisyona sahip olmalarını önleyen önemli faktörlerden biri olduğu belirlenmiştir (ILO, 2019). Benzer şekilde, bir araştırma grubu içerisinde aynı sayıda kadın ve erkek çalışan arasında hangi cinsiyet grubunun daha sık mobbinge maruz kaldığının ortaya çıkarılması da ileride yapılacak nitel ya da nicel çalışmalar için önemli açılımlar sunabilir. Daha önce beyaz yakalı kadın çalışanlar üzerine derinlemesine bir kavrayış sunan herhangi bir çalışmaya ilgili yazında rastlanmamıştır. Bu çalışmanın önemli bir boşluğu doldurarak, yeni kuramsal yaklaşımlar, kavramlar ya da hipotezler geliştirilmesi bakımından araştırmacılara farklı bir perspektif sunması beklenmektedir. Çalışma ayrıca örgütlerde mobbinge karşı koruyucu, önleyici ve caydırıcı mekanizmaların karar vericiler tarafından önemle üzerinde durulması gerekliliğine de dikkat çekmektedir.

### **2. Kavramsal çerçeve**

#### **2.1. Mobbing tanımı**

Mobbing konusunda kapsamlı çalışma İsveçli psikoloji profesörü Heinz Leymann tarafından 1990 yılında ortaya koyulmuştur. Leymann (1990:120), mobbing kavramını örgütsel bağlamında incelemiş ve “bir bireye, başka bir kişi veya grup tarafından sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik dışı iletişim” şeklinde tanımlamıştır. Bu doğrultuda mobbingin en az altı ay süreyle ve en az haftada bir kere tekrarlanan davranışlar olması gerektiği yönünde

hemfikir olan pek çok araştırmacı bulunmakla birlikte; bazı araştırmacılara göre davranışın 3-4 ay veya 12 aya kadar sürmüş olması gerekmektedir (Leymann, 1996; Zapf vd., 2003; Matthiesen ve Einarsen, 2007; Yıldırım ve Yıldırım, 2008; Vveinhardt ve Sroka, 2020).

Mobbing tanımının yapılabilmesi için, fail bir grup da olsa tek bir kişi de olsa, mağdurun kendini güçsüz ve çaresiz hissetmesinin dikkate alınması gerekmektedir (Leymann, 1996; Aydın ve Öcel, 2009). Mobbing olgusu meşru sayılabilecek, olağan kişiler arası çatışmalardan farklıdır. Mobbing kasıtlı, bezdirme, yıldırma amacı taşıyan ve uzun vadede sistematik olarak tekrarlanan davranışlardır (Leymann, 1990; Einarsen vd., 2010; Baillien vd., 2017). Dolayısıyla hukuken sorunsuz gibi görünen yöntemlerle uygulansa da mobbing aslında bir psikolojik şiddet türüdür (Leymann, 1990; Davenport vd., 1999; Branch vd., 2012).

Mobbing olgusu ilgili yazında farklı terimlerle ifade edilmiş olsa da, gerek Türkiye’de gerekse uluslararası yazında mobbing terimi yaygın olarak kullanılmaktadır. İşyerinde zorbalık (workplace bullying), psikolojik şiddet (psychological violence/terror), işyerinde taciz (workplace harassment) terimleri de mobbing kavramı yerine kullanılmaktadır. Ayrıca, mobbing teriminin Türkçe’ye “yıldırma” veya “bezdiri” olarak çevrildiği çalışmalara da rastlanmıştır (Yüçetürk, 2005; Gökçe, 2006; Görgülü, 2013). Avrupa kökenli araştırmalarda ise mobbing terimi kullanılırken, Amerika’da yapılan çalışmalarda işyerinde zorbalık, taciz veya psikolojik şiddet terimleri tercih edilmektedir (Einarsen vd., 2003). Farklı adlandırmalarla kavramsallaştırılmış olsa da mobbing ile kastedilen, bir kişi veya grup tarafından örgüt içindeki başka kişi veya gruplara sistematik olarak uygulanan, aylarla ölçülebilecek kadar uzun bir süre boyunca tekrar eden, mağduru sindirme amacı güden olumsuz davranışlardır (Einarsen, 2000).

Her ne kadar Türkçe karşılığı olan yabancı kelimelerin kullanılması yerine Türkçe karşılığının tercih edilmesinden yana olursa da mobbing teriminin artık dile ziyadesiyle yerleştiği, *yıldırma* ve *bezdiri* terimlerinin çoğu çevrede bilinmediği, bu çalışma için yapılan araştırma sırasında tespit edilmiştir. Gözlemlendiği kadarıyla pek çok insan yıldırma dediğinde mobbing davranışının kastedildiğini anlamamakta olup, bezdiri kelimesini ise hiç bilmemektedir. Bu doğrultuda, mobbing kelimesinin de Türkçe karşılığından önce yabancı dildeki versiyonuyla dile yerleşmiş olan sponsor, sandviç, market gibi yabancı kökenli

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

sözcüklerden biri olduğuna kanaat getirilmiş ve bu nedenle çalışmanın genelinde diğer alternatiflerinin yerine mobbing teriminin kullanımı tercih edilmiştir.

### 2.2. Mobbing çeşitleri ve yöntemleri

Mobbingin ortaya çıkması için, diğer şiddet türlerinin pek çoğunda olduğu gibi, bir güç dengesizliğinin varlığı önkoşul kabul edilebilir (Einarsen vd., 2003; Hoel ve Cooper, 2000). Mobbing vakalarında pek çok kez söz konusu “güç”, örgüt içindeki konumla bağlantılı olarak sahip olunan yetkiden doğmaktadır (Brodsky, 1976). Bunun yanı sıra, örgütteki sosyal ağlar içindeki konuma bağlı olarak popüleriteden ileri gelen bir güç farkı olabildiği gibi, örgüt içindeki bilgi akışındaki avantajlı konumları itibariyle de kişilerin güç elde ettikleri görülebilmektedir (Hoel ve Cooper, 2000).

Mobbing vakaları yönü itibariyle aşağı yönlü dikey (downward), yatay (horizontal), yukarı yönlü dikey (upward) ve seviyeler arası (cross-level) mobbing olarak adlandırılmaktadır (Hirigoyen, 1999; Aquino, 2000; Burton ve Hoobler, 2006; Björklund vd., 2019; Birknerová vd., 2021). Örgüt hiyerarşisi içinde üstün astlarına yönelik yıldırma davranışlarını kapsayan aşağı yönlü (downward) mobbing en yaygın olanıdır (Hirigoyen, 1999). Aşağı yönlü mobbingin “yıkıcı liderlik” veya “patronculuk” (bossing) olarak adlandırıldığı çalışmalar da mevcuttur (Birknerová vd., 2021). Yıkıcı liderlik yöneticinin kendi otoritesini sağlamlaştırmayı ve astları arasından çıkabilecek potansiyel rakipleri sindirmeyi amaçlar (Hornstein, 2016). Bu yöneticiler psikolojik baskı unsurları yaratan söz ve davranışlar sergiler (Frankovský vd., 2019). İkinci mobbing türü akranlar arası (peer-to-peer) ya da yatay (horizontal) mobbingdir. Birbirine denk statülerde yer alan akranlar arasında gerçekleşen bu mobbing türünde; güç mesafesini yetkiden ziyade sosyal ilişkiler, mesleki bilgi ve beceriler, eğitim düzeyi, cinsiyet, örgütteki kıdem yılı, yaş, deneyim ve şahsi değerler gibi çeşitli faktörler oluşturmaktadır (Aquino vd., 1999).

Bazı çalışmalar, yöneticilerin de astları tarafından mobbinge uğrayabildiğini ortaya koymaktadır ki bu durum yukarı yönlü (upward) mobbing olarak adlandırılır (Björklund vd., 2019). Yapılan çalışmalara göre, astları tarafından mobbinge uğrayan yöneticilerin oranının %10 ila %20 arasında değiştiği görülmektedir (Branch vd., 2007; Zapf vd., 2003). Yukarı yönlü dikey mobbing vakalarında yöneticinin güç dengesinde dezavantajlı durumda kalmasının sebepleri görevinde yeni olması, astlarına bağımlılığının yüksek olması, örgüt içinde yeniden



yapılanma benzeri süreçlerin veya rekabetin yüksek olması gibi durumlar olarak öne çıkmaktadır (Branch vd., 2007). Seviyeler arası (cross-level) mobbing ise bahsi geçen diğer mobbing türlerinin bir karması olarak ortaya çıkmaktadır. Burada hiyerarşik açıdan farklı seviyelerde bulunan çalışanların bir başka çalışana veya çalışan grubuna yönelik mobbing uygulamak üzere iş birliği yapması söz konusu olmaktadır (Hirigoyen, 1999; D'Cruz ve Noronha, 2013).

Faillerin mobbing uygulama yöntemleri birbirinden farklılık gösterse de, en çok karşılaşılan mobbing yöntemleri dedikodu ve iftira ile mağduru itibarsızlaştırma, mağdur hakkında yanlış veya eksik beyanlarla mağduru diğer çalışanlara ve yöneticilere kötü gösterme, aşağılama, dalga geçme, lakap takma, mağdura karşı kırıcı veya saldırgan ifadeler kullanma, açık açık düşmanca tavır sergileme, mağdurla konuşmama, mağduru yalnızlaştırma ve ortamdaki dışlama, mağdurun yaptığı işi ve verdiği emeği küçümseme veya görmezden gelme, mağdura becerilerinin altında iş verme, mağdurun işinde övgü veya terfi almasını engelleme, mağdura aşırı iş yükleme veya mağdura iş vermeme, mağdurdan normal koşullar altında bilmesi gereken işle ilgili bilgileri saklama, mağduru mesai dışında da çalışmaya ya da istifaya zorlama olarak açıklanmaktadır (Leymann, 1996; Einarsen, 2000; Aydın ve Öcel, 2009; Aktaş, 2014). Ayrıca, çalışanların, işin gerektirdiğinden daha fazla seviyede kontrol ve izlemeye tabi tutulmaları da yaygın mobbing tekniklerinden biridir (Giorgi vd., 2015). Yine yöneticiler, mağdurun karar süreçlerine katılmasını önlemek ve mağdurun uzmanlık alanında olan bir konuda dahi mağdura danışmaktan imtina etmek suretiyle, mağdurun fikrinin değersiz ve önemsiz olduğu algısını yaratarak mobbing uygulayabilmektedirler (Birknerová vd., 2021).

### **2.3. Mobbingin etkileri ve mağdurların baş etme yöntemleri**

Kurbanlar, mobbing davranışlarının kendilerini aşağılanmış hissettirdiğini (Einarsen ve Raknes, 1997), psikolojik sorunlar ve bedensel sağlık problemleri yaşadıklarını, işlerini kaybettiklerini ve hatta istihdam edilebilirliklerini yitirdiklerini belirtmektedir (Leymann, 1990). Yapılan araştırmalar, mobbingin özellikle mağdurların psikolojik sağlığı üzerinde tahribat yarattığını ortaya koymaktadır (Zapf ve Gross, 2001; Attell vd., 2017). Kişiler yalnızlaşmakta, kişisel benlik algıları sarsılmakta, kendi değerlerini sorgulamakta, içlerine kapanmakta, iletişim problemleri yaşamakta ve örgüt içinde izole bir hale gelebilmektedirler



## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

(Bowling ve Beehr, 2006). Mobbing süreci uzadıkça mağdurda kaygı bozukluğu (anksiyete), tükenmişlik sendromu (burnout), depresyon gibi daha ciddi psikolojik rahatsızlıkların oluştuğu bildirilmektedir (Samnani ve Singh, 2012). Bunun da ötesinde, bazı mobbing vakalarının, mağdurun kendi canına kast etmesiyle sonuçlandığı görülmektedir (Leymann, 1990; Zapf ve Gross, 2001; Rai ve Agarwal, 2016). Mobbing nedeniyle tecrübe edilen olumsuz duygular, vücutta stres yaratmakta; bunun sonucunda baş ağrısı/migren, mide bulantısı, gastrit, reflü, aşırı yeme veya anoreksiya/bulimia gibi yeme bozuklukları, uyku bozuklukları, ritim bozukluğu ve tansiyon gibi kardiyolojik rahatsızlıklar, endometriozis, kaygı bozukluğu (anksiyete), tükenmişlik sendromu ve depresyon gibi pek çok olumsuz fiziksel ve zihinsel hastalığın önü açılmaktadır (Hansen vd., 2006; Rodríguez-Muñoz vd., 2019; Siedentopf vd., 2008; Luisi ve Lazzeri, 2015; Amreen vd., 2019; Magnavita vd., 2019; Reis vd., 2020).

Araştırmalar, mobbing mağdurlarının baş etme yöntemlerinin, maruz kaldıkları mobbing seviyesine göre farklı fazlara ayrılarak değişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Buna göre, ilk etapta mağdur, tecrübe ettiği olumsuzlukların fazla üzerinde durmamakta ve görmezden gelmeyi tercih etmektedir (Zapf, 1999; Tepper, 2000). Ardından mobbing ısrarlı ve sistematik bir şekilde devam ettikçe yavaş yavaş mağdurun sabrı tükenmekte ve sorunun kaynağı ile yüzleşme yoluna gitmektedirler. Bu noktada çözülememiş olan problem devam ettikçe mağdurun sağlığı giderek daha olumsuz etkilenirken, mağdur dışarıdan destek arayışına girebilmektedir (Zapf ve Gross, 2001). Mobbing mağdurları aradıkları desteği bulamazlarsa veya buldukları destek sorunlarının bertaraf edilmesi hususunda yetersiz kalırsa, mağdur çaresiz hissederek, alkolizm ve benzeri bağımlılıklar geliştirebilmekte, asabiyet veya sosyal izolasyon gibi daha yıkıcı baş etme yöntemlerine başvurabilmektedir (Szygit-Kowalkowska ve Ziółkowski, 2019). Son aşamaya gelindiğinde ise mağdurun yıldıdığı noktaya ulaşılmakta olup, bu aşama mağdurun nihayet işten ayrılması ile sonuçlanmaktadır (Karatuna, 2015). Son aşamanın ekstrem örneklerinde, mobbing mağdurunun intihar ettiği veya intihar etmeyi tasarladığı bile görülmektedir (Einarsen, 2000; Leach vd., 2017)

Mobbing vakalarının görüldüğü işyerlerinin daha verimsiz ve düşük kaliteli olduğu hem mobbing mağdurları hem de mobbing olayına şahit olanlar tarafından ifade edilmektedir (Bowling ve Beehr, 2006). Hakaret, aşağılayıcı sözler, sürekli eleştiri, sözel ve fiziksel şiddet

ve tehditlerin gerçekleştiği bir iş ortamı, her türlü örgüt çalışanı için düşmanca bir atmosfer anlamına gelmektedir (Einarsen vd., 1994). Mobbinge maruz kalmanın, kurbanların işten ayrılma niyetini arttırabildiği veya örgütsel bağlılıklarının zedelendiği, sinizm (kinayeli, şüpheli, negatif yaklaşım) ve kötümserlik eğilimlerinin arttığı görülmektedir (Glasø ve Notelaers, 2012). Dahası, bir örgütte meydana gelen mobbing yalnızca mağdurlarının değil, mobbinge uğramayan ancak böyle toksik bir ortamda bulunmaktan rahatsız olan diğerlerinin de işten ayrılmasına yol açabilmektedir (Burns, 2022). Bu da özellikle bu deneyimi yaşayan çalışanlar örgüt açısından değer üreten çalışanlar olduğunda örgütün kıymetli işgücünü istifa veya performans kaybı aracılığıyla kaybetmesi, dolayısıyla verim kaybetmesi anlamına gelebilmektedir.

#### **2.4. Mobbingin nedenleri**

Mobbingin uygulanmasının ardındaki nedenleri irdeleyen bazı araştırmalar, bazen belli bir mağdura yönelik şahsi husumet, mağdurdan farklı değerlere sahip olma, mağduru rakip olarak görme vb. öznel gerekçelerle; bazen ise mobbingin ilk başta belli bir kişiye yönelik yapılmadığını ve işyerinde üstünlük elde etme motivasyonu ile gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır (Leymann, 1990; Aquino vd., 1999; Aquino, 2000; Glasø ve Notelaers, 2012; Baillien vd., 2017). Diğer araştırmalar ise kişilerin mobbinge başvurmalarına yol açan motivasyonun genelde üstünlük kurmak, kişisel tatmin veya birtakım faydalar elde etmek olduğunu saptamıştır (Novák ve Capponi, 1996; Zapf vd., 2003). Mobbing esasen sorunlu bir davranış biçimi, sosyal beceri bozukluğu, hatta bir tür bağımlılık olarak adlandırılabilir (Birknerová vd., 2021). Zira sebep basitçe taraflar arasındaki tek ya da çift taraflı hissedilen antipati olabildiği gibi; bazen mobbingin gerekçesi failin kendini diğer kişilerden üstün görmesi, kişisel değerlerini başkalarına empoze etme gayreti, sahip olduğu faşistçe veya sadistçe düşünceleri aksiyona dökme, hatta sadece sıkıntıyı giderme ve eğlenme amacı bile olabilmektedir (Davenport vd., 1999).

Örgütsel değişim dönemlerinde de mobbing vakalarının arttığı görülmektedir (Baillien ve De Witte, 2009). Örgütte düşmanca bir atmosferin hakim olması veya mobbing gibi olumsuz davranışları caydıracak bir mekanizmanın eksikliği, örgüt kültürünün mobbinge elverişli bir ortam sunmasına yol açmaktadır (Zapf, 1999; Branch vd., 2012). Moralin düşük olduğu,

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

yönetimin etkisiz ya da yetersiz olduğu, yöneticiler ve çalışanlar arasında iletişim kopukluklarının olduğu, kaynakların verimli kullanılmadığı, işlerin tekdüzeleştiği ve çalışanlar arasında birlik hissinin kurulamadığı örgütlerde mobbing vakalarını arttırabilmektedir (Cortina vd., 2001; Yılmaz vd., 2008; Giorgi vd., 2015).

Einarsen (2009) kişisel faktörlerin de mobbing olgusuna yol açabileceğine işaret etmektedir. Mevcut araştırmaların ışığında, mobbing uygulayan kişilerin genel itibariyle agresif, dışarıya aşırı özgüvenli ve profesyonel bir imaj sergileyen, ancak sorunlarını kapris yapmak, küsmek/tavır koymak ve kavga çıkarmak gibi çocuksu yöntemlerle çözmeye meyilli, dolayısıyla karakter olgunluğuna erişmemiş, kendine meydan okunduğunda refleks olarak defansif bir tavır takınan ancak ilk fırsatta karşı atak yaparak “ödeşme” arayışında olan kişiler olduğu öne sürülebilir (Zapf, 1999; Barron, 2000; Birknerová vd., 2021). Bu tür kişilerin kendini herkesten üstün gören, empati yeteneğinden yoksun, kibirli ve narsist kişilik özellikleri taşıyan kişiler oldukları tespit edilmiş ve bu üstünlük algısını beslemek için de çevresindeki kişileri sindirme yolunu seçtikleri belirlenmiştir (Kelly, 2005; Mitsopoulou ve Giovazolias, 2015). Bu tür yöneticiler zayıf yönlerini mobbing ile kapatma yöntemini seçerek idarecilik görevlerini yerine getirme yoluna gitmektedirler (Wu ve Hu, 2009; Brees, Martinko, ve Harvey, 2016; Zafar, ve diğerleri, 2021).

Mobbing olgusuna yönelik mağdur özelliklerinin rolü de araştırmacılar tarafından açıklanmaya çalışılmaktadır. Özellikle “prototip dışı” tabir edilebilecek, belli bir grubun ortak özelliklerine sahip olmayan, atipik kişilerin mobbinge uğrama olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir (Glambek vd., 2020). Olweus (1990), mağdurların daha kaygılı ve özgüvensiz olduklarını ve dışarıdan bakıldığında hassas, temkinli ve sessiz kişiler olarak algılandıklarını öne sürmüştür. Diğer yandan, mobbing mağdurlarının, mobbinge maruz kalmayanlara kıyasla anksiyete (kaygı bozukluğu) veya öfke problemlerine daha yatkın olduklarına işaret eden bulgulara da ulaşılmıştır (Reknes vd., 2021). Diğer yandan, mağdurların sosyal becerilerinin görece zayıf olduğu, özgüvenlerinin düşük olduğu gibi ortak yönleri varken, örgütte buldukları gruba göre daha üstün özellikleri/başarıları/becerileri bulunabildiği de tespit edilmiştir (Zapf ve Einarsen, 2003). Başka çalışmalarda, örgütte veya genel olarak iş hayatında yeni, tecrübesiz ve genç çalışanların mobbinge uğrama olasılığının daha yüksek olduğuna

ilişkin bulgular ortaya koyulmuştur (Birknerová vd., 2021). Ancak bilgili, başarılı, işyerindeki sosyal çevresi tarafından beğenilen çalışanların da tecrübe seviyeleri ve yaşları fark etmeksizin akranları veya üstleri tarafından tehdit olarak algılanmaları nedeniyle mobbinge hedef olabildikleri görülmektedir (Davenport vd., 1999; Branch vd., 2012). Kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha sık mobbing mağduru oldukları sıkça belirtilmektedir (Jóhannsdóttir ve Ólafsson, 2004; Yılmaz vd., 2008; Aktaş, 2014; Attell vd., 2017).

### **2.5. Beyaz yakalı kadın çalışanlar ve mobbing**

Toplumda en bilindiği şekliyle beyaz yakalı, ofislerde çalışan, “masa başı” tabir edilen işleri yapan ve genelde beyaz gömlek giymeleri nedeniyle beyaz yakalı olarak tarif edilen çalışan grubudur. Yazında ise beyaz yakalı tanımının ilk olarak Alman sosyolog Emil Lederer (1912, s. 23-24) tarafından “kas gücü gerektirmeyen, entelektüel tüm işler” biçiminde yapıldığı görülmektedir. Ofis hayatının yavaş yavaş şekillenmeye başladığı yıllar olan 20. Yy başlarında, genel kanının beyaz yakalı çalışanların yazı işleri, pazarlama, satış, muhasebe, tasarım benzeri işler yapan ofis çalışanları olduğu yönünde olduğu görülmektedir (Edwards, 1934). Beyaz yakalıların maruz kaldığı mobbing davranışları üzerine yapılan araştırmalarda, ofis çalışanlarının mobbinge uğrama sıklıklarının yüksek olduğu ve bunun sağlıkları ve genel olarak refahları üzerinde olumsuz etkiler yarattığı bulunmuştur (Rayner ve Hoel, 1997; Bilgel vd., 2006). Beyaz yakalı kadınların işyerinde yaşadıkları mobbing deneyimlerine ilişkin çalışmalarda ise kadınların işyerlerinde daha zayıf, güçsüz, içine kapanık vs. algılanabildiklerinden ötürü daha sık mobbing mağduru olabildiklerini bulan çalışmalar olduğu gibi; cinsiyetin mobbing faili açısından önemsenmediği ve genel olarak deyim yerindeyse dış geçirilebilir görülen herkesin mobbing mağduru olabildiğini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Attell vd., 2017; Hall vd., 2018; Djurkovic, 2021).

Kadınların ve azınlıkların buldukları örgüt içinde mobbinge daha sık uğrayan tarafta olduklarına ilgili yazında sıkça rastlanmaktadır (Di Martino vd., 2003; Aktaş, 2014; Attell vd., 2017). Dünya geneliyle benzer olarak Türkiye’de de hemşireler başta olmak üzere kamu ve özel sektörde sağlık çalışanları, anaokulundan liseye farklı seviyelerdeki okul öğretmenleri, akademisyenler, futbolcular ile turizm ve inşaat sektörlerinde çalışanların uğradığı mobbing konusunda araştırmalar yapıldığı görülmüştür (Tamirazova, 2021). Ayrıca kamu çalışanları ve

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

bankacılar gibi beyaz yakalılar ile bilişim uzmanları, mühendisler, sekreterler gibi çalışanların da dahil edildiği mobbing araştırmaları da yapılmıştır (Bilgel vd., 2006; Karatuna, 2015). Bunun yanı sıra mobbingin sonuçlarına ilişkin Türkiye’de de bazı araştırmalar yapılmış; buna göre stres bozukluğu, sağlık sorunları, tükenmişlik sendromu, motivasyon kaybı ve işten ayrılma niyeti ile mobbing arasında pozitif bağ tespit edilmiştir (Yüçetürk, 2005; Kutlu, 2006; Aydın, 2018; Menteş, 2019).

Gelinen noktada, gerek ulusal gerekse uluslararası yazında yapılan mobbing araştırmalarında mobbing vakalarının sektörel açıdan ele alındığı görülmekle birlikte, kadın çalışanlar özelinde veya cinsiyetin mobbing ile ilişkisine odaklanarak yapılan mobbing araştırmalarının sayıca az olması bir yana, bu çalışmaların da büyük ölçüde sağlık çalışanlarına odaklandığı; dolayısıyla cinsiyet ile mobbing ilişkisine değinen ve kadınların maruz kaldığı mobbingi incelerken iş hayatının genelini kapsayan araştırmalara daha fazla ihtiyaç olduğu görülmektedir. Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarda kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha fazla mobbing mağduru oldukları bulgusuna ulaşılmıştır (Yılmaz vd., 2008; Görgülü, 2013; Ayakdaş, 2014; Aktaş, 2014; Afşaroğlu, 2016). Bilhassa son yıllarda Türkiye’de kadına yönelik fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddetin arttığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Seçgin vd., 2022). Dahası, OECD (2022) verilerine göre kadınların %38’inin hayatları boyunca en az bir kez şiddet gördüğü Türkiye; G20 ve OECD ülkeleri arasında kadınların hayatları boyunca şiddet görme oranları açısından birinci, dünyada 26. sırada yer almaktadır. Bu veriler ve kadına yönelik şiddetin artmakta olduğunun artık kamuoyu nezdinde de çoğunlukla kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda; çalışma hayatında yaygın bir şiddet türü olan mobbingin mağdurları arasında da kadınların çoğunlukta olması veya kadınların cinsiyetlerinden ötürü mobbinge uğruyor olmaları olası görülmektedir. Bu çerçevede Türkiye’de mevcuttaki araştırmaların kimisinin bu olasılığı destekler, kimisinin karşıt bulgular elde etmiş olması nedeniyle; beyaz yakalı kadınların iş hayatında maruz kaldığı mobbing hakkında daha fazla araştırma yapılmasının bu konuda daha net bir sonuç elde edilebilmesine yardımcı olarak ilgili yazına katkı yapabileceği düşünülmektedir

Sonuç olarak bu araştırma, beyaz yakalı kadın çalışanların işyerlerinde maruz kaldığı mobbingin gerçekleşme biçimlerini, uygulayan kişiler ve gerçekleştiği örgüt ortamı gibi

detaylarını da dikkate alarak, mağdur üzerindeki etkilerini ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Çalışmada ayrıca kadın çalışanların mobbing konusundaki görüş ve algıları betimlemeye ve bu çerçevede cinsiyetleri ile yaşadıkları mobbing olayının herhangi bir bağlantısını kurup kurmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki araştırma sorularına cevap bulmaya yönelik bir araştırma yöntemi benimsenmiştir:

Araştırma Sorusu 1: Ankara ilindeki beyaz yakalı kadın çalışanlar en çok kim tarafından, hangi mobbing türlerine maruz kalıyor?

Araştırma Sorusu 2: Mobbinge maruz kalmak Ankara'daki beyaz yakalı kadın çalışanlarda kişisel ve profesyonel açıdan hangi etkileri yaratıyor?

Araştırma Sorusu 3: Ankara ilinde mobbinge maruz kalmış olan beyaz yakalı kadın çalışanların mobbing konusundaki algıları nedir?

Araştırma Sorusu 4: Ankara ilinde mobbing mağduru olmuş beyaz yakalı kadın çalışanlar, mobbing deneyimlerini cinsiyetleri ile ilişkilendiriyor mu?

Araştırma Sorusu 5: Ankara'da mobbing mağduru olmuş beyaz yakalı kadın çalışanların deneyimlerine göre mobbing kişilerden mi, örgüt kültüründen mi kaynaklanıyor?

### **3. Yöntem**

#### **3.1. Araştırma deseni**

Çalışma Ankara ilinde çalışan ve işyerinde mobbing mağduru olan kadınlar üzerine yapılmıştır. Evreni Ankara iliyle sınırlandırılan bir çalışmanın nicel yöntemlerle gerçekleştirilebilmesi için örneklemin oldukça büyük tutulması gerekeceği düşünülmüştür. Zira, 2021 yılı sonu itibarıyla Ankara'da kayıtlı olarak çalışan kadın sayısı 573 bin kişi olarak tespit edilmiştir (İŞKUR, 2021). Bu sayının içinde beyaz yakalı olarak çalışan kadınların oranı bilinmemektedir, dolayısıyla nicel bir araştırma için sağlıklı sonuçların elde edilmesini temin edecek şekilde örneklem büyüklüğüne karar verilmesi mümkün görülmemiştir. Ayrıca bu çalışma kapsamında cevap aranan araştırma soruları, istatistiğe tüm nüansları ile dökülmesi görece zor olabilecek sosyal dinamikleri incelemeyi hedeflemektedir. Dolayısıyla bu araştırmada nicel araştırma yerine nitel araştırma yöntemi benimsenmiş ve içerik analiziyle bulgulara erişilmiştir.

### 3.2. Örneklem ve veri toplama

#### 3.2.1. Mülakat sorularının belirlenmesi

Yazında mobbing olarak tanımlanan davranışların mülakat katılımcıları tarafından tecrübe edilip edilmediğini, mobbingin hangi yöntemlerinin uygulandığını, mobbingin oluştuğu ortama ilişkin detayları, mobbing tecrübesinin mağdur üzerinde oluşturduğu etkileri ve mobbinge maruz kalmış olan bir beyaz yakalı kadın çalışanın iş hayatında mobbing konusundaki düşüncelerini anlamaya yönelik sorular hazırlanmıştır. Bu amaçla, hem mobbing konusundaki nitel araştırmalarda (Fevre vd., 2010; Özten, 2016; Gregersen, 2016; Baillien vd., 2017; Sondaité ve Vinciünaité, 2017; Björklund vd., 2019) kullanılan mülakat sorularından esinlenilmiş, hem de yapılan yazın taramasında görüldüğü kadarıyla dünyada ve Türkiye'de mobbing konusunda yapılan araştırmalarda tercih edilen LIPT45 (Leymann, 1990; 1992; 1996), NAQ-R (Einarsen vd., 2009) veya EAPA-T (Escartín vd., 2010) gibi mobbing ve psikolojik taciz ölçeklerinin cevap aradığı bazı sorulardan da esinlenilmiş ve toplamda 24 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir mülakat formu oluşturulmuştur. Ayrıca mobbing kapsamına giren davranışların tespit edilmesine yönelik soruların oluşturulmasında Leymann (1990; 1996), Einarsen ve Raknes (1997), Fidalgo ve Piñuel (2004), Yıldırım ve Yıldırım (2008), Einarsen vd. (2009) ile Baillien vd. (2017) tarafından yapılan çalışmalardan da faydalanılmıştır. Mobbing olaylarında mağdurların tecrübe ettikleri etkileri ve hem mağdurların hem de failerin kişilik özellikleri ve çalışma/yönetme/çatışma çözümlene stillerine ilişkin detayların da öğrenilebilmesine yönelik soruların biçimlendirilmesi için Zapf (1999), Aquino (2000), Yılmaz vd. (2008), Brees vd. (2016), ve Frankovský vd. (2019) tarafından hazırlanmış olan çalışmalardan yararlanılmıştır. Örgütün yapısı ve yönetim biçimlerinin mobbing ile ilişkisini irdelemeye yönelik soruların hazırlanmasında Hambrick ve Mason (1984), House vd. (2004), Baillien ve De Witte (2009) ve Perez-Larrazabal vd. (2019) tarafından hazırlanmış olan çalışmalardan esinlenilmiştir. Mevcut çalışma kadınlara odaklandığı için, mobbing olaylarında cinsiyetin rolünü çalışmalarına dahil etmiş olan Jóhannsdóttir ve Ólafsson (2004), Attell vd. (2017) ve Burns (2022) tarafından ortaya koyulan araştırmalardan da yararlanılmıştır.



### 3.2.2. Örneklem

Mülakat sorularının hazırlanmasının ardından, Ankara ilinde beyaz yakalı olarak çalışan, ulusal ve uluslararası yazında en sık kabul gördüğü anlaşılan asgari mobbing süresi ile uyumlu olacak biçimde, en az 6 ay boyunca işyerinde sistematik olarak mobbinge maruz kalmış olduğu bilinen bir kadın çalışana ulaşılmış ve onun yönlendirmesi sayesinde, yani kartopu örneklem yöntemiyle, Ankara'da işyerinde mobbing mağduru olan diğer beyaz yakalı kadın çalışanlara ulaşılmıştır. Sonrasında da en az 6 ay boyunca mobbinge maruz kalan beyaz yakalı 15 kadından oluşan bir grup oluşturulmuştur.

### 3.2.3. Mülakatların yürütülmesi

Örnekleme oluşturan beyaz yakalı kadın çalışanlar ile, 26.11.2022 – 05.12.2022 tarihleri arasında birebir yüzyüze veya çevrimiçi görüşülerek yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Mülakatların öncesinde katılımcılara, araştırmanın konusu ve amacı anlatılmış, mülakat çerçevesinde edinilecek bilgilerin bu çalışmada nasıl kullanılacağı özetlenmiştir. Katılımcıların sözlü onayıyla ses kayıtları alınmış; bu kayıtların yazılı deşifrelerinin herhangi üçüncü kişi veya kurumlarla paylaşılmayacağı açıkça tüm katılımcılara beyan edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların isim ve soy isimleri analiz sürecinde kullanılmamış, K1, K2,...,K15 şeklinde kodlanmıştır. Mülakatların süresi 40 dakika ila 2 saat arasında değişkenlik göstermiştir. Mülakatlar esnasında kimi zaman sorulara kısa yanıt verildiğinde, katılımcının sınırlarını aşmamaya da özen göstererek sorunun cevabını mümkünse daha detaylı biçimde alabilmek için ilave olarak aynı sorunun farklı bir ifade kullanılarak tekrar sorulması gibi yöntemler tercih edilmiştir. Ayrıca, yaşanan deneyimlerin öznelliğinden ötürü, bazı noktalarda yapılandırılmış olan soruların dışında ilave sorularla daha fazla detay öğrenilmesine ihtiyaç duyulmuştur.

### 3.3. Katılımcılara ait betimleyici istatistikler

Örnekleme dahil olan kadınların 7'si (%46,6) lisansüstü eğitim mezunu, 7'si (%46,6) lisans mezunu, 1'i (%6,6) ise lise mezunudur. Yaşları 24 ila 41 arasında değişen kadınların yaş ortalaması ise 30,4 olarak hesaplanmıştır. Kıdem yılları ise 2 ila 21 arasında değişen kadınların kıdem yılı ortalaması ise 9,1 olarak hesaplanmıştır. Katılımcılardan 4'ü (%26,6) işyerlerinde ona bağlı astları olan pozisyonlardadır. 11'i (%73,3) birden çok işyerinde çalışmış olup;

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

bunların 5'i birden çok işyerinde mobbing gördüğünü dile getirmiştir. Buna göre, katılımcıların toplam iş deneyimleri içinde mobbing deneyimlerinin sektörlere dağılımı şöyledir: katılımcıların %40'ı Ankara'da sivil toplum kuruluşlarında çalışırken mobbinge uğramıştır, %20'si finans sektöründe, %13,3'ü hukuki danışmanlık sektöründe, %13,3'ü medya sektöründe, %6,6'sı kamu, %6,6'sı reklamcılık, %6,6'sı bilişim, %6,6'sı enerji, %6,6'sı medikal teknoloji ve %6,6'sı klinik araştırma sektöründe mobbinge maruz kalmıştır.

### 3.4. Geçerlik ve güvenilirlik

Araştırmada kullanılan mülakat formunun geçerlilik kriterlerine uygunluğunu sağlamak için hazırlanan sorular Sığrı (2021, s. 151) tarafından belirlenen adımlar ışığında düzenlenmiştir. Ayrıca, soruların iç geçerliliğinin sağlanması için katılımcıların farklı sektörlerde, farklı mesleklerde, farklı yaş ve pozisyonlarda olmalarına özen gösterilerek çeşitleme (triangulation) yapılmıştır (Miller, 2003). Hem mülakatlar gerçekleştirilmeden önce soruların tutarlılığı konusunda hem de mülakatlardan elde edilen bulguların analizi amacıyla oluşturulan tema-kategori-kod kırılımları konusunda uzman görüşü alınmıştır (Sığrı, 2021). Ayrıca araştırmanın güvenilirlik kriterlerini karşılayabilmesi amacıyla, mülakatlar esnasında elde edilen sonuçlarla ilgili muğlaklığa sebep olabilecek noktalarda araya girilerek, “Yani bunu mu demek istediniz, doğru mu anladım?” gibi sorularla, çıkarılan sonuç katılımcılara ifade edilmiş ve teyitleri veya gerektiği noktalarda düzeltmeleri alınmıştır. Yine güvenilirliğin artırılabilmesini teminen, alınan ses kayıtları deşifre edilerek ve gerektiğinde birden çok kez dinlenerek anlam kaybı olması önlenmeye çalışılmıştır. Kayıtların analizi sırasında ihtiyaç olan durumlarda tekrar bazı katılımcılarla irtibata geçilmiş ve yanıtlarından doğru sonuçların çıkarıldığı konusunda teyitleri alınmıştır. Bunların sonucunda yapılan görüşmeler deşifre edilmiş, kod, kategori ve temaları ayrıştırılmış ve buna göre analiz edilmiştir.

### 3.5. Verilerin analizi

Mülakatların ardından toplanan veriler, ses kayıtlarından faydalanılarak yazılı halde deşifre edilmiş ve ayrıntılı biçimde incelenerek araştırmanın konusu olan detaylar içinden ayıklanmaya çalışılmıştır (Güler vd., 2015). Akabinde, katılımcıların mülakatlar esnasında söylediklerinden tekrar eden belli başlı ifadeler ve olgular tespit edilerek kodlar belirlenmiş, daha sonra bu kodlar, dahil oldukları kategoriler ve temalar altında gruplanmıştır. Tablo 1'de

de görüleceği gibi araştırma sorularıyla bağlantılı olarak; “Mobbing Deneyimine İlişkin Faktörler”, “Mobbingin Mağdurlar Üzerindeki Etkileri” ve “Mağdurların Mobbing Algıları” olarak 3 ayrı tema belirlenmiştir. Bu çerçevede mobbing deneyimine ilişkin faktörleri irdeleyen sorular, “Yöntem”, “Tür” ve “Örgüt Yapısı” başlıkları altında kategorilere ayrılmış ve katılımcıların maruz kaldığı sözlü, görevle ilgili vb. mobbing yöntemleri, mobbingin yönü, işyerindeki öne çıkan özellikler gibi maddelerden oluşan 10 kod, mobbing deneyimine ilişkin faktörler temasının altındaki bu 3 kategorinin altında toplanmıştır. Mobbingin mağdurlar üzerindeki etkileri temasının altında ise “Etki” kategorisi altında yer alan 4 kod ile mağdurların mobbing sonucunda yaşadığı sağlık, sosyal, duygusal ve profesyonel etkiler incelenmiştir. Son olarak mağdurların mobbing algılarına ilişkin tema altındaki “Algı” kategorisinde 10 kod ile mağdurların mobbingi nasıl tanımladıkları, önlenebilir olup olmadığı konusundaki kanaatleri, mobbingin failleri, mağdurları, sebepleri ve sonuçları gibi konulardaki görüşleri ile mobbingi cinsiyetleri ile bağdaştırıp bağdaştırmadıkları, örgütten mi yoksa kişiden mi kaynaklandığı konusundaki fikirleri, mobbingin işten ayrılma ile ilişkisi ve mobbing ile kendi baş etme düzeyleri konusundaki görüşleri gibi sorular incelenmiştir. Deşifreler bitip kod, kategori ve temalar kesinleştiğinde, bunların içinden doğrudan alıntılar yapılarak bulgular betimsel analiz ile açıklanıp yorumlanmaya çalışılmış ve içerik analizi yöntemiyle ilgili kod, kategori ve temaların birbirleriyle nasıl bir örüntü içinde olduklarına işaret eden bağlantılar bulunmaya çalışılmıştır (Glesne, 2020). Bu doğrultudaki değerlendirme ve yorumlara istinaden aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 1. Mülakatlar Matrisi

Kod, Kategori ve Tema Analizi																	
Temalar	Kategoriler	Kodlar	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15
Mobbing Deneyimine İlişkin Faktörler	Yöntem	Sözlü mobbing yöntemleri (ölçüsüz eleştiri, hakaret, iftira, dedikodu, alay vb.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Yöntem	Görev ve sorumluluklarla ilgili mobbing yöntemleri (İş tanımı dışında işler verilmesi, aşırı iş verilmesi veya işleri azaltılarak pasifleştirilmesi vb.)	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBİNG  
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

	Yöntem	Özel hayata müdahale biçimindeki mobbing yöntemleri (Kişisel vaktine saygı gösterilmemesi, iş saatleri dışında rahatsız edilmesi, mola vb. haklarını kullanmasına izin verilmemesi vs.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Yöntem	İletişim ve sosyal çevre ile ilgili mobbing yöntemleri (Yok sayma, bilgi saklama, dışlama, manipülasyon)	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Yöntem	Cinsiyetine dayalı mobbing yöntemleri	x	x			x	x	x		x	x	x			x	
	Tür	Mobbingin yönü (aşağı/yukarı/yatay/seviyeler arası)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Tür	Mobbingin hedefi (kişisel / işle ilgili)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Örgüt yapısı	İşyerindeki yönetim yapısına (hiyerarşi düzeyi, yöneticilerin duyarlılığı, iletişim kolaylığı vb.)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	
	Örgüt yapısı	İşyerinde hakim olan kültür (dayanışma, takım ruhu / entrika, dedikodu, sosyalleşme vs.)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	
	Örgüt yapısı	İşyerindeki diğer çalışanların maruz kaldığı mobbing	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	
Mobbingin Mağdurlar Üzerindeki Etkileri	Etki	Duygusal durum üzerindeki etkiler (özgüvensiz, umutsuz, çaresiz, huzursuz, mutsuz, tahammülsüz vb., ağlamalar)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Etki	Fiziksel veya psikolojik sağlık üzerindeki etkiler	x	x	x	x	x			x		x		x		x	
	Etki	Sosyal durum üzerindeki etkiler	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	
	Etki	Profesyonel yaşam üzerindeki etkiler (işyeri performansı, motivasyon, kariyer, işten ayrılma vb.)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Mağdurların Mobbing Algıları	Algı	Mobbing tanımına ilişkin görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	
	Algı	Mobbing failleri ve mağdurlarına ilişkin görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	
	Algı	Mobbingin çalışan ve işyeri üzerindeki etkilerine ilişkin görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	Algı	Mobbingin gerekliliğine dair görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v

Algı	Mobbing hedefi olmasının gerekçesine yönelik algılar	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbing ile baş etme düzeyine ilişkin görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbing nedeniyle işten ayrılma konusundaki görüşler	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbing ile cinsiyet bağlantısına ilişkin algılar	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbingin kaynağına ilişkin algılar (kişi kaynaklı / örgüt kültürü kaynaklı)	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
Algı	Mobbingin önlenabilirliğine dair algılar	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v
	İşyerinde yönetici konumundaydı	x				x			x								x
	İşten ayrıldı	x	x			x	x		x			x				x	x

### 3.6. Bulgular

İçerik analizi sonucu elde edilen bulgulara göre beyaz yakalı kadınların uğradığı mobbing yöntemleri; sözlü mobbing, görev ve sorumluluklarla ilgili mobbing, özel hayata müdahaleye dayanan mobbing, iletişim ve sosyal çevre ile ilgili mobbing ve cinsiyete dayalı mobbing şeklinde sınıflandırılmıştır. Yine elde edilen bulgular, mobbingin çoğunlukla yöneticiler tarafından alt kademelere uygulanan aşağı yönlü mobbing biçiminde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, akranlarından mobbing görenler olduğu gibi, akranları ile üstlerinin bir araya gelmesi ile seviyeler arası mobbinge maruz kalan katılımcılar da olmuştur. Mobbingin yönünün yanı sıra, elde edilen bulgular mobbingin hem kişisel sebeplerle hem de işle ilgili sebeplerle gerçekleştiğini gözler önüne sermiştir.

Mülakatlarda, mobbingin gerçekleştiği örgütün içindeki hiyerarşinin uygulanma düzeyi, yöneticilerin tavırları, çalışanların sorunlarına olan duyarlılık düzeyleri, çalışanlar ile yöneticiler arasındaki iletişim kolaylığı, örgütün veya yöneticilerin mobbing sürecindeki tavrı gibi kriterlere yönelik sorular ile, örgütün yönetim yapısına ilişkin genel bir fikir edinilmesi amaçlanmıştır. Katılımcılara, mobbing gördükleri işyerlerindeki baskın kültürün dedikodu, entrika, kıskançlık gibi unsurlardan mı yoksa dayanışma, arkadaşlık, ekip ruhu gibi unsurlardan mı oluştuğuna yönelik sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgulara göre, dedikodu entrika kıskançlık gibi özelliklerin baskın olduğu kültürler

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

ağırlıktadır. Bununla birlikte, bazı katılımcılar kendi çevrelerinde dayanışmanın daha ağır bastığını ancak işyerindeki negatif kültürün bunu boğduğunu ifade ederken, bazıları ise görüntüde dayanışma ve ekip ruhu olsa da bunun samimiyetsiz olduğuna değinmiştir.

Mülakatlar esnasında katılımcılara, mobbing gördükleri işyerlerinde kendileri dışındaki çalışanların da mobbing görüp görmediğine ilişkin gözlemleri sorulmuştur. Bu çerçevede verdikleri yanıtlardan elde edilen bulgulara göre, çoğu kez mobbingin tek hedefinin kendilerinin olmadığı ve işyerinde başkalarına da mobbing uygulandığı anlaşılmaktadır. Mülakatlarda ayrıca, katılımcıların başlarından geçen mobbingin sonucu olarak duygudurumlarında meydana gelen etkileri paylaşımları istenmiştir. Hemen hemen tüm katılımcılar, önceleri yaşadıklarını umursamadıklarını, belki mobbing olduğunu ilk başlarda anlamadıklarını dile getirmişlerdir. Ardından gelen süreçte ise yaşadıkları mobbing nedeniyle normalden daha fazla ağladıklarını ifade ederken; mutsuzluk, gerginlik, tahammülsüzlük, sinirlilik, çaresizlik, umutsuzluk, huzursuzluk gibi duygular katılımcıların sıkça tecrübe ettiklerini ifade ettikleri etkiler olarak öne çıkmaktadır. Katılımcıların uğradıkları mobbing nedeniyle kendilerinden şüphe duymaları ve özgüvensiz hissetmeleri de sıkça rastlanan sonuçlar arasında yer almaktadır.

Katılımcılara yaşadıkları mobbingin fizyolojik veya psikolojik sağlıkları üzerinde herhangi bir etki bırakıp bırakmadığı sorulduğunda verilen yanıtlara göre, kaygı bozukluğu (anksiyete), panik atak, depresyon ve yeme bozukluklarının tetiklenmesi mobbingin sıkça görülen psikolojik sonuçları arasında yer alırken; fiziksel sağlıktaki etkiler uyku düzeninde bozulmalar, saç dökülmesi, kilo değişimleri ve kalp rahatsızlıkları olarak ortaya çıkmıştır. Hem psikolojik hem de fizyolojik etkilere sahip olan yoğun stres de katılımcılar tarafından yaygın olarak tecrübe edilmiştir. Mobbing deneyiminin sonucu olarak sosyal durumları üzerinde gördükleri etkileri tarif etmeleri istenen katılımcılar, mülakatlarda birbirinden farklı yanıtlar vermişlerdir. Bazı katılımcılar sosyal çevrelerinden izole olduklarını, yalnızlaştıklarını, içe kapandıklarını ve yaşadıkları olumsuzluklar nedeniyle özel ilişkilerinin yıprandığını vurgularken; bazı katılımcılar sosyal çevrelerine daha çok sarılıp destek aldıklarını dile getirmişlerdir. Mobbingin kişisel ve sosyal etkileri kadar, profesyonel yaşamlarında da etki ettiğini belirten katılımcılar, sıklıkla motivasyon kaybı, performans düşüşü, işten veya

meslekten soğuma, işyerine olan bağlılığın azalması gibi etkiler yaşadıklarını ifade ederlerken, mobbing nedeniyle işten ayrılan katılımcıların sayısı da dikkat çekmektedir.

Katılımcıların mobbingin ne olduğuna ilişkin verdikleri cevaplarda, psikolojik baskı, yıldırma, işten ayrılmaya zorlama, huzursuz etme gibi ifadelerin sıkça tekrarlandığı görülmüştür. Katılımcılara işyerlerinde en çok kimlerin mobbinge maruz kaldığını ve en çok kimlerin mobbing uyguladığını düşündükleri, gerekçeleriyle birlikte sorulmuştur. Yanıtlarda, genel itibarıyla daha sessiz sakin, kendi halinde, dış geçirilebilir görülen ve daha düşük kıdemli kişilerin daha sık mobbing mağduru olduğu yönündeki fikirler öne çıkmıştır. Katılımcıların bir kısmı kadınların daha duygusal gördükleri için daha kolay sindirilebilir buldukları ve bu nedenle daha fazla mobbing hedefi olarak seçildikleri kanaatinde iken, bir kısmı bu konuda cinsiyetten çok kişilik özelliklerinin belirleyici olduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte, becerikli ve yetkin çalışanların tehdit olarak algılanmaları nedeniyle mobbing hedefi olduğuna dair görüşler de dile getirilmiştir. Ayrıca katılımcıların özellikle mobbing faili ve mağduru arasındaki güç dengesizliğine vurgu yaptıkları saptanmıştır. 40'lı yaşlarında olan ve yönetici kademelerinde çalışan kişilerin özellikle mobbing uygulamaya yatkın olduğu yönündeki görüşlerin yaygınlığı ise dikkat çekmiştir. Faillerin daha yüksek egolu, kendini yetersiz hisseden ve yönetici konumunda kişiler olduğuna ilişkin görüşlerin de katılımcılar tarafından sıkça tekrarlandığı görülmüştür.

Mülakatlar esnasında katılımcılara, iş dünyasının genelini göz önünde bulundurularak, mobbingin çalışanlar ve işyerleri üzerinde nasıl etkiler yarattığını düşündükleri sorulmuştur. Verilen yanıtlar arasında özellikle motivasyon kaybı, performans düşmesi, huzursuzluk, mutsuzluk, işyerine duyulan aidiyet duygusunun azalması, işten soğuma, işten ayrılmaların artması gibi ifadelerin katılımcılar tarafından sıkça tekrar edildiği tespit edilmiştir. Herhangi bir işyerinde mobbingin gerekli olduğunu düşündükleri bir durum olup olamayacağı sorulduğunda ise katılımcıların tamamı çok net bir dille mobbingin asla gerekli olmadığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte bazı noktalarda otoriter yönetim biçimi ile mobbingin karıştırılabileceğine işaret eden yanıtlar verildiği de görülmektedir.

Mülakatlar esnasında katılımcılara, yaşadıkları mobbing davranışlarına hedef olmalarının nedeniyle ilgili bir fikirlerinin olup olmadığı sorulmuştur. Bu çerçevede hem



## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

profesyonel gerekçelerin hem de kişisel gerekçelerin failler tarafından hedef seçilmelerinde etkili olduğuna ilişkin yanıtlar alınmıştır. Mobbing karşısındaki tepkileri ve mobbing ile baş edebildiklerini düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda katılımcıların çoğu, mobbing gördüğü dönemde ilk önce tepki veremediğini ifade etmiştir. Önemli bir kısmı mobbing ile baş edemediğini düşünse de şimdi olsa farklı tepki vereceği, yani baş etmeyi artık daha iyi bildiği kanaatinde olduklarını ifade etmiştir.

Katılımcılara, mobbingin işten ayrılmaya neden olacak kadar ciddi bir sorun olup olmadığı sorulmuş, tamamı bu soruya evet yanıtını vermiştir. Bunun üzerine, mobbing hangi raddeye geldiğinde artık işten ayrılma kararı alınabileceği konusundaki fikirleri sorulmuştur. Yanıtlardan elde edilen bulgulara göre kişilerin sağlığı, iş dışındaki yaşantısı, psikolojisi olumsuz etkilendiğinde, artık mobbingin işten ayrılmaya sebep olacak noktaya geldiği düşünülmektedir. Katılımcılara, uğradıkları mobbingin kadın olmaları nedeniyle kendilerine uygulanmış olduğunu düşünüp düşünmedikleri de sorulmuştur. Bu noktada mobbing söz konusu olduğunda kadın oldukları için özellikle hedef seçildiklerini düşünenler olduğu gibi, problemin mağdurda değil failde olduğunu düşünenler de vardır, zira pek çok katılımcı, kendisi yerine bir başkası, bir erkek de olsa failin mobbing uygulamayı sürdüreceğini düşünmektedir. Öte yandan bazı katılımcılar, doğrudan cinsiyetleri nedeniyle mobbing hedefi olarak seçildiklerini düşünmektedirler. Bu noktada bazı katılımcılar, mobbingin failinin cinsiyetinin de mobbing olayında etken bir faktör olduğu kanaatinde. Katılımcıların, mobbingin kaynağına ilişkin algıları da tespit edilmeye çalışılmış, bu çerçevede verilen yanıtlara göre; katılımcıların çoğunun gördükleri mobbingin sebebini örgüt kültürüne atfettiği, örgüt kültüründe de yöneticilerin belirleyici olduğunu düşündükleri görülmüştür. Diğer yandan görülen mobbingi örgüt kültüründen bağımsız olarak, faillerden kaynaklı bulan katılımcılar da mevcuttur.

Son olarak, katılımcılara mobbingin önlenabilir olup olmadığıyla ilgili algılarını ölçmek üzere bazı sorular yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplara göre; mobbingi önlemenin çok zor olduğu görüşünün hakim olduğu tespit edilmiş; ancak kişisel olarak gördüğü muameleye sesini çıkarmanın gerekli olduğu vurgulanırken, örgütsel olarak ise önleyici, caydırıcı ya da çözmeye yönelik tedbirlerin alınabileceği ifade edilmiştir. Bu çerçevede özellikle İnsan

Kaynakları birimlerinin mobbing konusunda uzmanlaşması ya da özel olarak, örgüt yönetiminden bağımsız hareket edebilecek Mobbing ile Mücadele birimlerinin oluşturulması önerisi, birden fazla katılımcı tarafından dile getirilmiştir.

#### 4. Sonuç ve değerlendirme

Kadınların uğradığı mobbingi incelemeye odaklanan araştırmalar çoğunlukla hemşireler, akademisyenler, turizm sektörü, imalat sektörü gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır (Gökçe, 2006; Tanoğlu, 2006; Görgülü, 2013; Ayakdaş, 2014; Çetin, 2016; Ağcakaya, 2017; Özkaraca, 2017; Aydın, 2018; Menteş, 2019; İnan, 2020). Ancak beyaz yakalı kadın çalışanlara odaklanan araştırmaların (Bilgel vd., 2006; Topkaya, 2011; Özten, 2016; Tamirazova, 2021; Köprü, 2022) sayısının oldukça kısıtlı olması bu çalışmanın başlıca çıkış noktası olmuştur.

Bu çalışmanın içerik analizi sonucu elde edilen bulgularında özellikle iş hayatında daha deneyimsiz olan kadın çalışanların çok daha fazla mobbinge maruz kaldıkları dikkat çekmiştir. Ancak kariyerlerinin sekizinci, onuncu hatta yirminci yılında bile halen yoğun biçimde mobbing mağduru olan ve hatta tüm kariyerleri boyunca çalıştıkları tüm işyerlerinde mobbinge maruz kaldıklarını belirten kadınların sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Mobbing failleri incelendiğinde ise mağdurların 11 tanesine mobbing uygulayan faillerin en az birinin kadın olduğu, yine 11 tanesine mobbing uygulayan faillerin en az birinin de erkek olduğu görülmüştür. Sadece kadınlar tarafından mobbinge maruz kalan katılımcı sayısı 4, sadece erkekler tarafından mobbinge uğrayan katılımcı sayısı ise yine 4 olarak ortaya çıktığından, faillerin cinsiyetiyle ilgili bir genelleme yapılmasına olanak sağlayacak bir veriye ulaşılmadığı söylenebilir. Bununla birlikte, faillerin neredeyse tamamının 1970’li yıllarda doğan kişiler olmasının oldukça dikkat çekici olduğu düşünülmekle birlikte, 30’lu yaşlarında olan kişilerden de mobbinge maruz kalan katılımcılar da vardır. Bu kapsamda katılımcıların mobbing faillerine ilişkin gözlemlerinde özellikle 1970’lerde doğan ve kariyerlerinde – belki de yöneticilik vasfı olup olmadığı değerlendirilmeksizin – hızla yükselmiş olan ve şu an yönetici pozisyonunda olan kişilerin, kendilerine tehdit olarak gördükleri genç ve donanımlı çalışanların “başını ezme” eğilimde olduğu yönündeki tespitler öne çıkmaktadır. Diğer yandan yine bu çerçevede katılımcılar tarafından kullanılan ifadelerden, bahse konu yönetici grubunun kendilerinin de mobbinge maruz kaldıkları ve bu nedenle “ben nasıl çile çektiysem, onlar da çekecek” şeklinde

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

özetlenebilecek rövanşist bir yaklaşıma sahip olduklarının düşünüldüğü görülmektedir. Bu noktada, katılımcıların kendilerinin mobbingi meşrulaştırdıkları bir zemin olup olmadığı da irdelenmiş ve tamamının mobbingin herhangi bir şekilde gerekli olmadığı konusunda hemfikir olduğu ortaya çıkmıştır. Ancak bazı yanıtlar, katılımcıların kendileri o görüşte olmasalar dahi, kimi yöneticilerin mobbingi bir yönetim taktiği olarak kullanabildiğinin farkında olduğunu da göstermektedir. Dahası, mağdurlar başlarına gelen mobbingden failleri sorumlu tutsalar dahi, bahse konu fail işten ayrıldığında bile onun örgüt kültüründeki etkisinin kalıcı olabildiğine ilişkin görüşler de bildirilmiştir. Bu bulgulardan hareketle; mobbingin kültürle ilişkisini inceleyen araştırmaları temel alarak, mobbingin mağdurlarının da bir gün faillerine dönüştüğü bir zincir şeklinde ilerliyor olup olmadığı veya yöneticilerin mobbingi meşru bir idare biçimi olarak algılayıp algılamadıkları konusunda, bölgelere, sektörlere ve demografik gruplara odaklanan daha fazla saha araştırması yapılmasının faydalı olabileceği düşünülmektedir. Bu noktada, çalışanların refahında ve örgüt atmosferinde olumsuz etkiler yaratmak hatta çalışan sirkülasyonunun artmasına sebep olmak pahasına, mobbing uygulayarak “sonuç alan” yöneticilerin örgüte getirdiği fayda ve maliyetinin analizinin de hesaba katılması yararlı olabilir.

Katılımcıların görüşlerine göre kendi deneyimlerinde mobbingin kişi kaynaklı olduğunu da, örgüt kültürü kaynaklı olduğunu da düşünenler olup, kişilerin aslında mobbinge toleranslı olmayan örgütlerin kültürünü olumsuz yönde etkileyebildiğine ilişkin değerlendirmelerin de yapılmış olması dikkat çekmektedir. Bu noktada özellikle bulunduğu pozisyonu uzun yıllardır koruyan yöneticiler bizzat mobbingi uygulayan kişilerse, bu kişilerin örgüt kültürünü toksik bir hale getirdiği yönündeki görüşlerden yola çıkılarak; yönetim yetkisini fazla uzun süre elinde bulunduran kişilerin deyimi yerindeyse “güç sarhoşu” oldukları ve kendi etki alanlarının sınırlarını giderek zorladıkları öne sürülebilir. Nitekim hem ilgili yazının (Aquino, 2000; Baillien ve De Witte, 2009) hem de katılımcıların, mobbingin bir güç dengesizliğinden doğduğunu ve failerin – katılımcılar tarafından sıkça tekrar edilen ifadeyle – “dış geçirebildikleri” kişilere mobbing uyguladıklarına vurgu yaptıkları düşünüldüğünde; elindeki gücü kullanmak için konfor alanını alabildiğine genişletmiş olan ve bu alanın daralmasından endişe eden yetki sahiplerinin mobbing uygulama olasılığının görece yüksek olduğunu iddia etmek mümkündür. Özellikle bu konular “torpil” ile veya gerekli vasıflara sahip olup

olunmadığına bakılmaksızın elde edildiğinde, mevcut konumun kaybedildiği bir durumda tekrar benzer bir konuma gelemeyeceğinden korkan yetki sahiplerinin zorbalığa varan ölçüde hırçınlaştıkları ileri sürülebilir. Yönetim yetkisini elinde bulunduranlardaki bu hırçınlığı kamçılayan bir diğer unsurun da katılımcıların dediklerinden de yola çıkılarak görülebilen, iş çevrelerinde özellikle yaygınlaşmış olan “biat kültürü” olduğu düşünülmektedir. Bu kültürün bir parçası olan üst kademelerin, buldukları mevkilere kendilerinden daha üst konumlardaki başkalarına biat etmek suretiyle ulaştıkları ve buldukları konum gereği kendilerine de astları tarafından biat edilmesini bekledikleri düşünülmektedir. Aynı kültürün diğer ayağı olan astların ise, önlerindeki örnekten de yola çıkarak, biat etmek suretiyle çeşitli ayrıcalıklar kazanmayı bekledikleri, hatta kendilerine bu yönde vaatler verildiği, kendilerinin de bu yönde itaatkâr hareket ettikleri düşünülmektedir. Bu çerçevede içerisinde niteliklerin ve liyakatin göz ardı edildiği, sorgusuz sualsiz itaatin ve hatta yalakalığın ayrıcalıklarla ödüllendirildiği bir sistem yaratıldığı gözlemlenmektedir. Dolayısıyla, bu sistemin usullerine riayet etmeyen, hakkaniyete ve liyakate dikkat eden kişilerin, bu sistemin içindekiler tarafından kendi konum ve düzenlerine birer tehdit olarak algılandıkları ve bu nedenle de mobbing başta olmak üzere çeşitli yöntemlerle sindirilmek, pasifleştirilmek ve hatta tamamen saf dışı bırakılmak istendikleri düşünülmektedir.

Görüşmelerden elde edilen bulgular ışığında; mobbing uygulayan faillerin kendi konumlarına tehdit olarak algıladıkları başarılı kişiler kadar; daha tecrübesiz, sessiz sakin, görece başarılı ve o işe muhtaç olduğunu düşündükleri kişileri de hedef aldıkları izlenimi oluşmuştur. Bu tanıma kadınların daha sık girdiği dile getirilse de, katılımcılar erkek çalışanların da mobbinge maruz kaldıklarını gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Bu noktada özellikle cinsiyetçi olarak uygulanan mobbing türleri dışında mobbingin faillerinin hedeflerinin cinsiyetinde çok da seçici olmadıklarını ileri sürmek mümkün görünmektedir. Öte yandan pek çok katılımcı, cinsiyetlerinin gördükleri mobbingin dozunda ve yönteminde önemli bir faktör olduğunu ifade etmiş ve erkek çalışanların genel itibarıyla mobbinge daha az maruz kaldıklarını veya daha kolay baş ettiklerini düşündüklerini dile getirmişlerdir. Bu noktada bir katılımcı tarafından dile getirilen şu görüş ise özellikle dikkat çekmiştir: erkek çalışanlar üzerindeki toplumsal baskının, toplumsal cinsiyet rollerine dair algılar nedeniyle daha yüksek olabileceği belirtilmiştir. Buna göre, mobbinge uğradığı gerekçesiyle bir kadının işten ayrılması daha kolay

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

olabilir, bir erkek ise işyerinde gördüğü baskının üstüne bir de ‘evini geçindiremiyor vb.’ şeklinde toplumun baskısıyla karşılaşma riskini göze alamayabilir; zira çalışmayan bir kadın ile çalışmayan bir erkek toplum nezdinde farklı algılanabilmektedir. Elbette bu durumun birçok farklı çıkarımları yapılabilir; örneğin bu toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle kadınların dayanamadıkları mobbing ortamlarından çıkıp gitmeleri erkek çalışanlara göre daha kolay görülebilir, bu da bir avantaj sayılabilir. Ancak mobbing faillerinin tamamen aynı toplumsal cinsiyet algısından ötürü erkek çalışanları sindirip işten ayrılmaya zorlamaktan imtina etmeleri de mümkün olabilir, yani bir nevi ‘erkek adam evini geçindirecek’ düşüncesiyle erkek çalışana mobbing yapmaya kıyamama hali de olabilir. Bunun ardında kadınları iş hayatında konumlandırmakta zorlanan, kadınların çalışmaları bile üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini uygun bulmayan (ki kadınların iş hayatında karşılaştığı bu durum “cam tavan” olarak adlandırılır), hatta kadınların iş hayatında yerinin olmadığı veya bazı katılımcılara mobbing uygulayan faillerin de dile getirdiği üzere “kadının en iyi mesleğinin annelik” olduğunu düşünen cinsiyetçi kişiler de bulunabilir. Bu çerçevede, mobbinge maruz kalan farklı sektör ve kademelerdeki kadın ve erkek çalışanlar üzerine, bundan çok daha geniş kapsamlı bir araştırmanın yapılması, dahası motivasyonlarını daha isabetli tespit edebilmek adına mobbing failleri üzerine de ayrıntılı araştırmalar yapılmasının mobbing yazınına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Cinsiyetçi yöntemlerle mobbing uygulanan kimi vakalarda failin en son noktada mağdura cinsel tacizde de bulunduğu dikkat çekmiştir. Bu çerçevede, cinsiyetçi mobbingin, cinsel taciz açısından bir öncü gösterge kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin bir kanaat oluşturulabilmesi için sahadan bu çerçevede daha fazla bilgi toplanmasını sağlayacak araştırmaların çoğaltılması önemli görülmektedir. Yine katılımcıların ifadelerinden yola çıkılarak, “kadın olduğu için daha hassas, abartıyor, alınganlık yapıyor” gibi toplumsal cinsiyet algısı çerçevesinde rahatça kabul ettirilebilecek bahaneler ile mobbingin üstünün daha kolay örtülebileceği düşüncesiyle mobbinge hedef olarak kadınların özellikle seçiliyor olma ihtimalinin de üstünde durulmaktadır. Bu araştırma kapsamındaki örneklerde de görülebileceği üzere bazı mobbing vakalarında, cinsiyetçi söylemler de içeren mobbing ile başlayan sürecin cinsel taciz ile sonlanabildiği düşünüldüğünde; toplumsal cinsiyet algısının, kadınlara

uygulanan mobbingdeki rolünün ne kadar kritik olduğunun daha açık şekilde ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Diğer yandan, mobbingin toplum nezdinde normalleştirildiğine ilişkin bulgular da endişe verici olarak değerlendirilmektedir. Zira hemen hemen tüm katılımcılar, çevrelerinde ne kadar çok insanın bunu normalleştirdiğinden, “her işyerinde olur böyle şeyler” şeklinde tepkilerle ne kadar çok karşılaştıklarından, mobbinge uğrayan başka çalışanların da bunu sineye çekip tepki vermekten kaçındıklarından, en önemlisi de (her katılımcı için geçerli olmamakla birlikte) bazı kadın çalışanların bizzat mobbing yaşayana kadar bunun ne denli ciddi bir problem olduğunun bilincinde olmadıklarından bahsetmişlerdir. Bu noktada Türkiye’de mobbingin kültürel olarak normalleştirilip normalleştirilmediği yönündeki araştırmaların da faydalı olabileceği düşünülmektedir. Örneğin, bu araştırma için yapılan yazın taraması sırasında görüldüğü kadarıyla, örgüt içinde mobbing gibi negatif davranışlara karşı mevcut olan duyarlılık seviyesini ölçmeye yarayan, Algılanan Örgütsel Tolerans (POT) ölçeği, henüz Türkiye’de bir örneklem üzerinde denenmiş değildir. İlerleyen dönemdeki çalışmalarda bu veya benzeri yöntemler kullanılarak Türkiye’deki örgütlerin kültüründe mobbingin normalleştirilip normalleştirilmediğine yönelik araştırmalar yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Mobbing nedeniyle istifa eden katılımcıların sayısının çokluğu araştırmada ortaya çıkan ilginç bulgulardan biridir. Şöyle ki; araştırmanın başlarında, mobbingin kültürel olarak normalleştirilmese dahi zorla kabullenildiği bir durumun da söz konusu olabileceği; zira mevcut ekonomik koşulların yarattığı maddi kaygıların, mobbing mağduru olan kişilerde işten ayrılma niyetinin önüne geçiyor olabileceği düşünülmüştür. Ancak bulgulara göre örneklem içindeki 15 kadından 9’u gördüğü mobbing nedeniyle işten ayrılmış, 5’i de işten ayrılmayı düşünmüş veya halen düşünmekte olduğunu ifade etmiştir. Sadece 1’i gördüğü mobbing nedeniyle hırslanıp işine daha da sarıldığını ifade etmiştir, ancak bu katılımcının da mobbing gördüğü işyerindeki süresinin sınırlı olduğu bilincine sahip olmasının bu tavrında etkili olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, mobbing gören kadın çalışanların, her ne kadar bazı vakalarda yıllar boyunca kötü muameleye katlanmış olsalar dahi, sonunda işten ayrılmayı göze aldıkları görülmüştür. Bu kapsamda bazı katılımcılar istifayı mobbing ile baş etmenin başarılı bir yöntemi ve bir cesaret göstergesi olarak kabul ederken, bazı katılımcılar istifayı mobbinge yenilmek olarak değerlendirmişlerdir. Bunun da katılımcıların mobbing algısının birbirinden farklılık gösterdiği

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

hususlara işaret ettiği öne sürülebilir. Bu noktada ayrıca not düşülmesi gereken iki faktör vardır. Bunlardan ilki, kadın çalışanların neredeyse yarısının gördükleri mobbingi işyerinde kayıtlara geçirmemiş olmaları; ikincisi de hiçbirinin faillerine mobbing davası açmamış olmalarıdır. Katılımcılara bu konuda yöneltilen sorulardan edinilen izlenime göre, bu konuda yasal yollara başvurmanın veya kayıtlara işten mobbing nedeniyle ayrıldıklarının geçirilmesinin boş bir çaba olacağı kanaatine sahip olabilecekleri düşünülmektedir. Diğer yandan, katılımcıların önemli kısmının mobbing gördükleri sürede daha genç ve deneyimsiz olmalarına, şimdi olsa aynı muamele karşısında kesinlikle sessiz kalmayacaklarına vurgu yapmış olmaları, ayrıca kimisinin ilk mobbing deneyimlerinin ardından şimdi gördükleri mobbinge karşı çıkmak veya kanıtlarını toplamak için aktif olarak çaba göstermeleri; şimdiye kadar gördükleri mobbingi resmiyete dökmemiş olmalarının bundan sonra da dökmeyecekleri anlamına gelmediğine işaret ediyor olabilir.

Katılımcıların tamamı, bundan sonra her işyerinde bir şekilde mobbinge maruz kalacağını düşünmektedir. Görüldüğü kadarıyla işyerlerinde mobbingin en azından kişilerin kendi alacağı tedbirlerle önlenebileceğine pek ihtimal vermeyen kadın çalışanlar, yukarıda belirtildiği üzere mobbinge karşı seslerini çıkarmak veya ileride yasal sürece başvurulduğunda kullanmak üzere kanıt toplamak gibi yöntemlerle belli ölçüde tedbir alınabileceğini düşünmekle birlikte, mobbing önlenmesi konusunda sorumluluğu büyük ölçüde işyerlerindeki yöneticilere yüklemektedirler. Dahası, katılımcılar yaşadıkları mobbing deneyimlerinde de ya yönetim tarafından mobbinge uğramış ya da gördüğü mobbing karşısında yönetimin etkisizliğinden yakınmıştır. Bunun da Hambrick ve Mason (1984) tarafından geliştirilen ve örgütlerin, üst yönetimin bir yansıması olduğunu öne süren üst kademeler teorisi (upper echelons theory) ile örtüştüğü düşünülmektedir. Bir başka deyişle, Ankara ilinde mobbing mağduru olan beyaz yakalı kadın çalışanlar ile yapılan mülakatlardan yola çıkılarak, bir örgütte mobbing gerçekleşmesinin kabahatinin veya önlenmesinin sorumluluğunun büyük ölçüde yönetimde olduğu yönünde bir algı olduğu öne sürülebilir.

Katılımcıların başlarından geçen mobbing deneyimlerine ilişkin detaylar göz önünde bulundurulduğunda, bu algının isabetli olduğu ve yönetimin sorumluluğunun inkar edilmesinin pek de mümkün olmadığı düşünülmektedir. Zira anlatılan deneyimlerde yöneticiler ya



mobbingin bizzat faili olmuş ya mobbing karşısında almaları gereken tedbirleri almamış, ya da mobbingin de ortaya çıkmasına yol açabilecek toksik bir ortam oluşmasına yol açarak bir nevi mobbingin azmettiricisi olmuşlardır. Detaylandırmak gerekirse, örneğin hemen hemen tüm yöneticilerin çalışanlarının özel hayatını hiçe saydığına ilişkin bulguların çok dikkat çekici olduğu düşünülmektedir. Mesai saatlerine riayet edilmemesinin Ankara'daki işverenler arasında adeta salgına dönüştüğü görülmektedir. İşverenler çalışanların mola haklarına, izinlerine, raporlu oldukları günlere, gecelerine ve hafta sonlarına saygı göstermemekte; özel vakitlerinde çalışanları rahatsız etmekte, çalışanların her an birinci önceliklerinin işyeri olmasını talep etmektedirler. Bu noktadaki problem, işverenin çalışanlara mesai saatleri içinde yapabileceklerinden daha fazla iş veriyor olmasıdır. Bu da ya işleri ya da insan kaynağını işverenlerin doğru planlayamadıklarını göstermekte, yani işveren nezdinde bir zafiyete işaret etmektedir. Ancak işverenin bu noktada kendi profesyonelliğini sorgulamak yerine çalışanın şahsi vaktine, özel alanına tecavüz etmeyi kendine hak görmekte olduğu görülmektedir. Oysa iş sözleşmesi çift taraflı bir alışverişin taahhüdüdür; birim zamanda çalışanın vereceği emek karşılığında işverenin vereceği ücret, iş ilişkisinin temelini oluşturmaktadır. Oysa işverenlerin, maaş verdikleri çalışanlarının tüm vakitlerini, tüm hayatlarını satın almış gibi davrandıkları görülmektedir. Böyle bir ortamda çalışanlar kendilerini değerli hissetmedikleri için kendi değerlerini kanıtlama çabasına girerek mobbinge başvurabildikleri, dahası diğer çalışanları da değersiz görerek rahatlıkla başkalarına mobbing uygulayabildikleri düşünülmektedir. Ayrıca mobbing failinin yönetici olduğu durumlarda da bu durumun bir yönetim zafiyeti değil doğrudan bir mobbing taktiği olarak kullanıldığı ve mağdurlara makul seviyenin çok üstünde iş yükleri tanımlandığı da görülmektedir.

Faillerin katılımcılara uyguladıkları mobbing yöntemleri bununla da sınırlı kalmamıştır; aşırı iş yüklemenin dışında işlerini azaltarak, yaptığı işleri sabote ederek veya iş yapması tamamen engellenerek de kişiler pasifleştirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca işyerinde mağdurlara yalan söylenmiş ve manipülasyon uygulanmış, mağdurlar yok sayılmış, diğer çalışanlarla aralarının açılması için çabalanmış, mağdurların dışlanıp izole olması ve işten ayrılması ya da tamamen etkisiz hale gelmesi için uğraşmıştır. Hakaret, alay, ölçsüz eleştiri, küfür, iftira ve dedikodu gibi sözlü yöntemlere sıkça başvurulduğu tespit edilmiştir. Bunun haricinde katılımcıların medeni halleri, annelikleri, kılık kıyafetleri, kiloları, cazibe seviyeleri gibi

## BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

konular failer tarafından cinsiyetçi mobbing yöntemlerine alet edilmiştir. Katılımcılar kimi zaman kişisel, kimi zaman işle ilgili konularda mobbingin hedefi olduklarını belirtmektedirler. Aydın ve Öcel (2009), çalışmalarında Türkiye'deki insanların kişisel mobbing ile işle ilgili mobbingi birbirinden ayrı tutmadıkları yönünde bir bulguya ulaşmışlarken; bu araştırmanın katılımcılarının bu konuda bilinçli oldukları, kişisel ve işle ilgili mobbingi birbirinden rahatça ayırdıkları da görülmektedir. Öyle ki, kimi zaman bu bilinç, hem yaşadıkları şeyin mobbing olduğunu fark etmelerini sağlamış, hem de gördükleri muamelenin kendilerinden değil failden kaynaklandığını anlayabilmelerine ve dolayısıyla tecrübe ettikleri olumsuz etkilerle baş edebilmelerine de yardımcı olmuştur.

Katılımcıların mobbing deneyimlerinin sonucu olarak tecrübe ettikleri olumsuz etkiler duygusal, sağlıkla ilgili, sosyal veya profesyonel hayatla ilgili olabilmektedir. Hemen hemen her katılımcı, yaşadığı mobbing nedeniyle ilk başlarda hiçbir tepki veremediğini, başına gelenin mobbing olduğunu sonradan anladığını, sık sık, neredeyse her gün ağladığını ifade etmiştir. Bazı katılımcıların sağlığı da mobbing nedeniyle olumsuz etkilenmiş olup; yaşadıkları yoğun stres nedeniyle kimisi depresyon, anksiyete ve panik atak gibi psikolojik sorunlar nedeniyle terapi görmeye veya ilaç kullanmaya başlamış, kimisinin yeme bozukluğu tetiklenmiş, kimisi kardiyolojik belirtiler yaşamaya başlamış, pek çoğunun uyku düzeni ve metabolizması belirgin şekilde bozulurken, saç dökülmesi veya beyazlaması, gastrit veya kilo kaybı gibi sorunlar da yaşanmıştır. Bütün bunların yanında profesyonel etkiler de tecrübe edilmiş, bunların en çok dile getirilenleri de motivasyon kaybı, işten soğuma ve işyerine olan bağlılığın azalması olmuştur. Normalde yapmayacakları hataları yapmaya başladıklarını, odaklanmakta güçlük çektiklerini dile getiren katılımcıların kendileri o şekilde ifade etmiyor olsalar da tükenmişlik sendromu belirtileriyle örtüşen belirtiler yaşadıkları görülmektedir. Bunlar sonucunda verimleri düşmüş, çoğunluğu işten ayrılmış veya işten ayrılma noktasından yöneticilerin son anda yaptıkları müdahalelerle dönmüşlerdir.

Kısacası, yapılan yazın araştırmasında mobbingin yöntemi olarak kullanılan yöntemlerin büyük ölçüde Ankara'da da kullanıldığı ve mobbingin sonucu olarak dünya genelinde görülen pek çok negatif etkinin, Ankara ilinde beyaz yakalı olarak çalışan kadınlar tarafından da açıkça tecrübe edildiği ortaya çıkmıştır. Katılımcıların biri hariç tamamı,

buldukları yerdeki diğer çalışanların da mobbing mağduru olduğuna şahit olmuştur, buna şahit olmadığını belirten tek katılımcının da çalıştığı yerdeki kişi sayısının az olmasının bunda bir etken olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma sürecinde, çalışanların mobbing olmayan durumlarda işverenleri mobbing yapmakla itham ederek suiistimal edip etmedikleri merak konusu olmuştur. Ancak araştırmanın sonuna gelindiğinde, özellikle de görüşülen hiçbir çalışanın bu konuda istifadan öte bir aksiyon almadığı da düşünüldüğünde, bunun en azından şu aşamada çok da yaygın bir durum olmadığı düşünülebilir. Ancak bunun gelecek araştırmalara konu edilebileceği, ilerleyen vadede mobbingi önleme mekanizmaları kurumsal ve ulusal ölçekte geliştirilebilirse o noktaya gelindiğinde bunun faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Son olarak, bazı katılımcıların kendilerine ve başkalarına mobbing uygulayan kişilerin kimi zaman yaptıklarının mobbing olduğunun farkında olmayabileceği yönündeki yorumları ilgi çekici görülmektedir. Mevcut yazında ve de kanunlarda mobbing, kasıtlı olarak yıldırma amacı taşıyan bir davranış olarak tanımlandığından, yaptığının mobbing olduğunun farkında olmadığı ifade edilen insanların yaptığı negatif davranışların mobbing kapsamında değerlendirilmemesinin bir açık oluşturabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede belki de failler üzerine daha fazla araştırma yapılarak mobbing tanımlarının güncellenmesi gerekebileceği düşünülmektedir.

## 5. Kaynakça

- Afşaroğlu, H. (2016). Eylül Üniversitesi Hastanesinde Doktor, Hemşire ve Taşeron Personel Olarak Çalışan Kadınlarda Eş/Partner Şiddeti ve Yıldırma Yaygınlığının Ve Psikiyatrik Belirtilere Etkisinin Değerlendirilmesi. Uzmanlık Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı.
- Ağcakaya, A. (2017). Çalışma Hayatında Kadın Akademisyenlerin Psikolojik Taciz (Mobbing) Algisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Aktaş, A. (2014). “Çalışma Hayatında Kadınlara Karşı Psikolojik Taciz: Türkiye’deki Durum Ve İşyerinde Sosyal Hizmet Odağında Önerilen Çözüm Mekanizmaları”, UHBAB - Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi, 3(10), 1-23.
- Amreen, S., Kumar, P., Gupta, P., Rao, P. (2019). “Evaluation of Oxidative Stress and Severity of Endometriosis”, Journal of Human Reproductive Sciences”, 12(1), 40-46.

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG  
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

- Aquino, K. (2000). “Structural and Individual Determinants of Workplace Victimization: The Effects of Hierarchical Status and Conflict Management Style”, *Journal of Management*, 26(2), 171-193.
- Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M., Allen, D. G. (1999). “The Effects of Negative Affectivity, Hierarchical Status, and Self-Determination on Workplace Victimization”, *The Academy of Management Journal*, 42(3), 260-272.
- Attell, B. K., Brown, K. K., Treiber, L. A. (2017). “Workplace Bullying, Perceived Job Stressors, and Psychological Distress: Gender and Race Differences in The Stress Process”, *Social Science Research*, 65, 210-221.
- Ayakdaş, D. (2014). Hemşireler Arası Psikolojik Şiddet ve İlişkili Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği.
- Aydın, F. A. (2018). Ameliyathane Hemşirelerinde Mobbing ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hemşireliği Anabilim Dalı.
- Aydın, O., Öcel, H. (2009). “İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 12(24), 94-103.
- Baillien, E., De Witte, H. (2009). “Why Is Organizational Change Related to Workplace Bullying? Role Conflict and Job Insecurity as Mediators”, *Economic and Industrial Democracy*, 30(3), 348-371.
- Baillien, E., Escartín, J., Gross, C., Zapf, D. (2017). Towards A Conceptual and Empirical Differentiation between Workplace Bullying and Interpersonal Conflict”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 870-881.
- Barron, O. (2000). “Why Workplace Bullying and Violence are Different: Protecting Employees from Both”, *Security Journal*, 63-72.
- Bilgel, N., Aytacı, S., Bayram, N. (2006). “Bullying in Turkish White-Collar Workers”, *Occupational Medicine*, 56(4), 226-231.
- Birknerová, Z., Zbihlejšová, L., Droppa, M. (2021). “Assessment of Abusive Supervision – BOSS Methodology”, *Journal of Business Economics and Management*, 22(1), 197-216.
- Björklund, C., Hellman, T., Jensen, I., Åkerblom, C., Björk Brämberg, E. (2019). “Workplace Bullying as Experienced by Managers and How They Cope: A Qualitative Study of Swedish Managers”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23).
- Bowling, N. A., Beehr, T. A. (2006). “Workplace Harassment from the Victim’s Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.

- Branch, S., Ramsay, S., Barker, M. (2007). “Managers in the Firing Line: Contributing Factors to Workplace Bullying by Staff - An Interview Study”, *Journal of Management and Organization*, 13(3), 264-281.
- Branch, S., Ramsay, S., Barker, M. (2012). “Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review”, *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Brees, J., Martinko, M., Harvey, P. (2016). “Abusive Supervision: Subordinate Personality or Supervisor Behavior?”, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 405-419.
- Brodsky, C. M. (1976). *The Harassed Worker*. Washington D.C.: Lexington Books.
- Burns, S. T. (2022). “Workplace Mistreatment for US Women: Best Practices for Counselors”, *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(131).
- Burton, J. P., Hoobler, J. M. (2006). “Subordinate Self-esteem and Abusive Supervision”, *Journal of Managerial Issues*, 18(3), 340-355.
- Cibik, M. (2019). Hemşirelerin mobbinge maruz kalması ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Anabilim Dalı.
- Cortina, L. M., Magler, V. J., Hunter Williams, J., Day Langhout, R. (2001). “Incivility in the Workplace: Incidence and Impact”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80.
- Çetin, A. (2016). Sağlık Çalışanlarında Yıldırıcı Davranışa Maruz Kalma (Mobbing) ve Mesleki Adanmışlık Düzeylerinin Araştırılması: Bir Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., Elliott, G. P. (1999). *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace*. Civil Society Publishing.
- D'Cruz, P., Noronha, E. (2013). “Navigating the Extended Reach: Target Experiences of Cyberbullying at Work”, *Information and Organization*, 23(4), 324.
- Di Martino, V., Hoel, H., Cooper, C. L. (2003). *Preventing Violence and Harassment in The Workplace (Report)*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Djurkovic, N. (2021). “Workplace Bullying in Precarious Employment”, *Special Topics and Particular Occupations, Professions and Sectors*, 4, 587–613.
- Edwards, A. M. (1934). “The ‘White-Collar Workers’”. *Monthly Labor Review*, 38(3), 501-505.
- Einarsen, S. (2000). “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach”, *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S., Raknes, B. I. (1997). “Harassment in the Workplace and the Victimization of Men”, *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG  
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

- Einarsen, S., Hoel, H., Notelaers, G. (2009). "Measuring Exposure to Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised", *Work ve Stress*, 23(1), 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. (2010). "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition", *Bullying and Harassment in the Workplace*, 3-39.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. (1994). "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study", *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401.
- Escartín, J., Rodríguez-Carballeira, Á., Gómez-Benito, J., Zapf, D. (2010). "Development and validation of the workplace bullying scale EAPA-T", *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 10(3), 519-539.
- Fevre, R., Robinson, A. L., Jones, T., Lewis, D. (2010). "Researching Workplace Bullying: The Benefits of Taking an Integrated Approach", *International Journal of Social Research Methodology*, 13(1), 71-85.
- Fidalgo, A. M., Piñuel, I. (2004). "Cisneros Scale to Assess Psychological Harassment or Mobbing at Work", *Psicothema*, 16(4), 615-624.
- Frankovský, M., Birknerová, Z., Droppa, M. (2019). *Assessment of Bossing and Mobbing Manifestations in the Context of Personality Traits of Employees*. Proceedings from 18th International Conference (s. 101-110). Brno: Masaryk University.
- Giorgi, G., Leon-Perez, J. M., Arenas, A. (2015). "Are Bullying Behaviors Tolerated in Some Cultures? Evidence for a Curvilinear Relationship Between Workplace Bullying and Job Satisfaction Among Italian Workers", *Journal of Business Ethics*, 131(1), 227-237.
- Glabek, M., Einarsen, S. V., Notelaers, G. (2020). "Workplace Bullying as Predicted by Non-Prototypicality, Group Identification and Norms: A Self-Categorisation Perspective", *Work and Stress*, 34(3), 279-299.
- Glasø, L., Notelaers, G. (2012). "Workplace Bullying, Emotions, and Outcomes", *Violence and Victims*, 27(3), 360-377.
- Glesne, C. (2020). *Nitel Araştırmaya Giriş*. Çeviri Editörleri: Ersoy, A., Yalçınoğlu, P. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gökçe, A. T. (2006). *İş Yerinde Yıldırma: Özel ve İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Görgülü, N. (2013). *Mobbing'in (Bezdiri) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.



- Gregersen, J. (2016). "Is Workplace Bullying a Conflict? Examples from Norwegian Lawsuits", *Psychiatry, Psychology and Law*, 24(3), 428-439.
- Güler, A., Halıcioğlu, M. B., Taşgın, S. (2015). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hall, W., Schmader, T., Aday, A., Croft, E. (2018). "Decoding the Dynamics of Social Identity Threat in the Workplace: A Within-Person Analysis of Women's and Men's Interactions in STEM", *Social Psychological and Personality Science*, 10(4), 542-552.
- Hambrick, D. C., Mason, P. A. (1984). "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers", *Academy of Management Review*, 9(2), 193-206.
- Hansen, Å. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., Ørbæk, P. (2006). "Bullying at Work, Health Outcomes, and Physiological Stress Response", *Journal of Psychosomatic Research*, 60(1), 63-72.
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso Moral, el Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Hoel, H., Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester: University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST).
- Hornstein, H. A. (2016). "Boss Abuse and Subordinate Payback", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(2), 231-239.
- House, R. J., Hanges, P. M., Javidan, M., Dorfman, P., Gupta, V. (2004). "Culture, Leadership and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies. Thousand Oaks: Sage.
- ILO. (2019). Sözleşme 190 - Çalışma Yaşamında Şiddet Ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme. Uluslararası Çalışma Konferansı. Cenevre: ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo\\_ankara/documents/genericdocument/wcms\\_719975.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo_ankara/documents/genericdocument/wcms_719975.pdf) adresinden alındı
- İnan, H. (2020). İş Yerinde Psikolojik Taciz/Mobbing: Gemlik İlçesindeki Küçük Ve Orta Büyüklükteki Zeytin İmalat İş Yerlerinde Çalışan Kadınlar Üzerine Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Işık, E. (2007). İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İŞKUR. (2021). İşgücü Piyasası Araştırması: Ankara İli 2021 Yılı Sonuç Raporu. Ankara: Türkiye İş Kurumu (İşkur). <https://media.iskur.gov.tr/52046/ankara.pdf> adresinden alındı
- Jacobson, K. J., Hood, J. H., Van Buren, H. J. (2014). "Workplace bullying across cultures: A research agenda", *International Journal of Cross Cultural Management*, 14(1), 47-65.
- Jóhannsdóttir, H. L., Ólafsson, R. F. (2004). "Coping with Bullying in The Workplace: The Effect of Gender, Age and Type of Bullying". *British Journal of Guidance ve Counselling*, 32, 319-333.



BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG  
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

- Karatuna, I. (2015). "Targets' Coping with Workplace Bullying: A Qualitative Study", *Qualitative Research in Organizations and Management*, 10(1), 21-37.
- Kelly, D. (2005). "Review of Workplace Bullying: Strengthening Approaches to A Complex Phenomenon", *Journal of Occupational Health and Safety - Australia and New Zealand*, 21(6).
- Köprü, İ. (2022). Cinsiyet Eşitsizliği Bağlamında Çalışan Sorunları Ve Mobbing: Kayseri Medyası Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Gazetecilik Ana Bilim Dalı.
- Kutlu, F. E. (2006). İşyerinde Duygusal Tacizin (Mobbing) Çalışanın Tükenmişliği Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir, Türkiye: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Leach, L. S., Poyser, C., Butterworth, P. (2017). "Workplace Bullying and the Association with Suicidal Ideation/Thoughts and Behaviour: A Systematic Review", *Occupational and Environmental Medicine*, 74, 72-79.
- Lederer, E. (1912). *Die Privatangestellten in der modernen Wirtschaftsentwicklung*. Tübingen: J.C.B. Mohr P. Siebeck.
- Leymann, H. P. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1992). *From Bullying to Exclusion from Working Life*. Stockholm: Publica.
- Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Magnavita, N., Di Stasio, E., Capitanelli, I., Lops, E. A., Chirico, F., Garbarino, S. (2019). "Sleep Problems and Workplace Violence: A Systematic Review and Meta-Analysis", *Frontiers in Neuroscience*, 13(997).
- Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2007). "Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences", *Violence and Victims*, 22(6), 735-753.
- Menteş, K. (2019). Sağlık İşletmelerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Devlet Hastaneleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
- Mitsopoulou, E., Giovazolias, T. (2015). "Personality Traits, Empathy and Bullying Behavior: A Meta-Analytic Approach", *Aggression and Violent Behavior*, 21, 61-72.
- Novák, T., Capponi, V. (1996). *Sám proti agresí [Alone against aggression]*. Grada Publishing.
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development). (2022, Kasım 09). *Violence Against Women: Prevalence in The Lifetime, Percentage, 2019 or Latest Available*.
- Olweus, D. (1978). *Aggression in the Schools: Bullies and Whipping Boys*. Washington DC: Hemisphere Press.

- Olweus, D. (1990). *Bully/victim problems among schoolchildren: Basic facts and effects of a school based intervention program*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Özkaraca, Z. (2017). *Sağlık Çalışanlarının Mobbing (Yıldırma) Yaşama Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi: Muğla İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Özten, E. (2016). *Mobbing Experiences in Turkey: Actors, Practices and Social Policy Recommendations*. Middle East Technical University, The Graduate School of Social Sciences. Ankara: METU).
- Perez-Larazzabal, J., Lopezdelallave, A., Topa, G. (2019). *Organizational Tolerance for Workplace Harassment: Development and Validation of the POT Scale*, Sustainability, 11(4078).
- Rai, A., Agarwal, U. (2016). "Workplace Bullying: A Review and Future Research Directions", *South Asian Journal of Management*, 23(3), 28-56.
- Rayner, C., ve Hoel, H. (1997). "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying", *Journal of community ve Applied Social Psychology*, 7(3), 181-191.
- Reis, F. M., Coutinho, L. M., Vannuccini, S., Luisi, S., Petraglia, F. (2020). "Is Stress a Cause or a Consequence of Endometriosis?", *Reproductive Sciences*, 27, 39-45.
- Reknes, I., Notelaers, G., Iliescu, D., Einarsen, S. V. (2021). "The Influence of Target Personality in the Development of Workplace Bullying", *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Rodríguez-Muñoz, A., Notelaers, G., Moreno-Jiménez, B. (2011). "Workplace Bullying and Sleep Quality: The Mediating Role of Worry and Need for Recovery", *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 19(2), 453-468.
- Salin, D. (2018). "Workplace Bullying and Culture: Diverse Conceptualizations and Interpretations. Editörler: D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escartín, J., Salin, D., Tuckey, M. *Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment (Cilt 3, s. 1-26)*. Singapore: Springer.
- Samnani, A., Singh, P. (2012). "20 Years of Workplace Bullying Research: A Review of the Antecedents and Consequences of Bullying in The Workplace", *Aggression and Violent Behavior*, 17, 581-589.
- Seçgin, L., Arslan, T., Tarı Selçuk, K. (2022). "Türkiye'de Son Beş Yılda Kadına Yönelik Şiddet: COVID-19 Pandemisinin Etkisi. Humanistic Perspective", *Journal of International Psychological Counseling and Guidance Researches*, 4(1), 28-43.
- Sidle, S. D. (2010). "Eye of the Beholder: Does Culture Shape Perceptions of Workplace Bullying?", *Academy of Management Perspectives*, 24, 100-101.
- Siedentopf, F., Tariverdian, N., Rucke, M., Kentenich, H., Arck, P. C. (2008). "Immune Status, Psychosocial Distress and Reduced Quality of Life in Infertile Patients with Endometriosis", *American journal of Reproductive Immunology*, 60(5), 449-461.
- Sığrı, Ü. (2021). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

BEYAZ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDEKİ MOBBİNG  
DENEYİMLERİ: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

---

- Sondaitė, J., Vinciūnaitė, G. (2017). "Experience of Workplace Psychological Harassment", *International Journal of Psychology: A Biopsychosocial Approach*, 20, 83-103.
- Sygit-Kowalkowska, E., Ziółkowski, M. (2019). "Workplace Stress and Alcohol Consumption. Research State-Of-Art Review and Further Development", *Alcoholism and Drug Addiction/Alkoholizm i Narkomania*, 32(2), 109-130.
- Tamirazova, N. (2021). *Mobbing Mağdurlarının ve Mobbing Uygulayanların Kişilik Özelliklerinin Sosyo Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Anabilim Dalı.
- Tanoğlu, Ş. Ç. (2006). *İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Tepper, B. J. (2000). "Consequences of Abusive Supervision", *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190.
- Thomas, B. J., Harris, S. (2021). "A New, Established Approach to Managing Misbehavior: System Justification Theory", *Personnel Review*, 50(7), 1582-1598.
- Topkaya, S. E. (2011). *Mobbing with a Gender Perspective: How Women Perceive, Experience and Are Affected from It? The Graduate School of Social Sciences*. Ankara: Middle East Technical University.
- Vveinhardt, J., Sroka, W. (2020). "Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8).
- Wu, T.-Y., Hu, C. (2009). "Abusive Supervision and Employee Emotional Exhaustion: Dispositional Antecedents and Boundaries", *Group ve Organization Management*, 34(2), 143-169.
- Yıldırım, D., Yıldırım, A. (2008). "Development and Psychometric Evaluation of Workplace Psychologically Violent Behaviours Instrument", *Journal of Clinical Nursing*, 17(10), 1361-1370.
- Yılmaz, A., Ergun Özler, D., Mercan, N. (2008). "Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yüçetürk, E. (2005). "Türkiye'de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)", *İktisat, İşletme, Finans Dergisi*, 20(231), 97-108.
- Zafar, R., Abid, G., Rehmat, M., Ali, M., Hassan, Q., Asif, M. F. (2021). "So Hard to Say Goodbye: Impact of Punitive Supervision on Turnover Intention", *Total Quality Management ve Business Excellence*. doi:10.1080/14783363.2021.1882844
- Zapf, D. (1999). "Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 70-85.

- Zapf, D., Einarsen, S. (2003). "Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators". Editörler: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper C. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (s. 165-184). London: Taylor and Francis.
- Zapf, D., Gross, C. (2001). "Conflict Escalation and Coping with Workplace Bullying: A Replication and Extension", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 497-522.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., Vartia, M. (2003). "Empirical Findings on Bullying in The Workplace". Editörler: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper C. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (s. 103-126). London: Taylor and Francis.