

İŞ YAŞAMINDA KADIN ÇALIŞANA YÖNELİK AYRIMCI BAKIŞ AÇISI VE MOBBİNG ÜZERİNE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

Nesrin ŞALVARCI TÜRELİ

Yrd. Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu, nesrintureli@sdu.edu.tr

Nilgün DOLMACI

Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu, nilgundolmaci@sdu.edu.tr

ÖZET

İş yaşamında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı; eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve işe alınma, ücret, çalışma koşulları, işyerindeki tutumlar, terfi, işten çıkarma ve benzeri alanlarda ve kimi zaman mobbing ile birlikte kendisini göstermektedir. Kadın iş yaşamında konumlandırılırken, gerçekten ötekileştirilmekte, farklı ve adaletsiz davranış ve uygulamalarla karşılaşmakta mıdır, buna ilişkin bir tespit yapılması gerekmektedir.

Bu noktadan yola çıkarak kadına yönelik ayrımcılık ve mobbing konusunun incelenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Çalışmada iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılık ve mobbing konuları incelenmiş ve bu bağlamda Isparta Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademik ve idari kadın personel üzerinde alan çalışması yapılmıştır.

Yapılan anket uygulaması sonucunda; işyerinde ayrımcılığa maruz kalma ile kadın olma olguları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Ancak deneklerin, yüz yüze görüşmelerde ayrımcılığı somut, elle tutulur bir uygulama olmaktan çok hissettikleri tavır, tutum ve davranışlar olarak algıladıkları belirlenmiştir.

Ayrımcılık uzantılı mobbing mağduriyeti ihtimali doğrultusunda deneklere mobbinge uğrayıp uğramadıklarını tespiti yönelik anket uygulaması da yapılmıştır. Deneklerin mobbingi algılama konusunda farkındalıklarının belirgin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Ayrımcılık, İş Yaşamında Ayrımcılık, Cinsiyet Ayrımcılığı, Mobbing.

Jel Kod: J71

Dergiye Gönderilme Tarihi: 01.05.2013

Yayına Kabul Tarihi: 02.09.2013

AN EMPIRICAL STUDY ON THE DISCRIMINATORY POINT OF VIEW AND MOBBING AGAINST THE FEMALE EMPLOYEES IN THE WORK PLACE

ABSTRACT

Gender discrimination against women in the workplace reveals itself in the areas like inequality in education and vocational training, job placement and employment, salary, working conditions, manners in the workplace, promotion, dismissal, etc. and sometimes with mobbing activities. It should be determined whether women are really otherized and face different and unfair treatment in the workplace.

Starting with this point, it was necessary to examine the subject of discrimination and mobbing against women. The subject of discrimination and mobbing against women was examined and a fieldwork was conducted, in this context, on the academic and administrative female personnel of Isparta Süleyman Demirel University in the study.

As a result of the conducted questionnaire, it was established that there was a significant relationship between the state of being exposed to discrimination and being woman. However, it was determined in the face to face meetings that the respondents perceived the discrimination not as a concrete practice, but as a manner, behavior and treatment that they felt.

A questionnaire was also conducted in terms of mobbing treatment resulting from discrimination in order to determine whether the respondents were subject to mobbing. It was revealed that the awareness of the respondents to perceive the mobbing was not strong.

Keywords: Women, Discrimination, Discrimination in the Workplace, Gender Discrimination, Mobbing.

Jel Code: J71

Giriş

Günümüzde, iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılık ve mobbing yaygın bir sorun olarak kabul edilmektedir. Öyle ki pek çok kadın işyerinde, kötü ve olumsuz davranışa, şiddete, baskı ve hakarete maruz kalmaktadır(Şahin ve Türk, 2009: 95). Bu konuda iş yaşamında alınan güvenlik tedbirlerine özellikle sosyal güvenlik ve iş güvenliği tedbirlerine bakıldığında kadınlara yönelik psiko- sosyal etmenlerin gözardı edildiği görülmektedir(ATman, 2012:159). İş yaşamında kadına yönelik sıklıkla görülebilen ayrımcı tutum ve davranışlar ile mobbingin örgütte, sosyal ve ekonomik yapıyı zedeleyici, örgüte bağlılığı ve verimliliği azaltıcı etkilerinin bulunduğu görülmektedir (Köse ve Uysal, 2010:262).

İşyerinde hangi davranışların iş yeri şiddeti ve psikolojik şiddet olarak ele alındığı konusunda Çöl (2008), iş ortamında gerçekleşen her türlü duygusal taciz, korkutma, tehdit, gözdağı, alay, başkalarının önünde küçük düşürücü veya aşağılayıcı söz söyleme gibi çeşitli psikolojik saldırıları ve türlerini içeren pek çok davranışı iş yeri şiddeti olarak ifade etmektedir.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu(2011), çoğunlukla kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda, eğitim alanında, sağlık sektöründe çalışanların mobbinge ve ayrımcılığa sıklıkla uğradığı tespit etmiştir. Genellikle yönetim zaafiyetinin ve organizasyon bozukluğunun daha fazla olduğu işyerlerinde disiplin getirmek, verimliliği artırmak, refleksleri koşullandırma öne sürülerek yapılmakta ve meşrulaştırılmaktadır(ATman, 2012: 162).

Bu çalışmada Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademik ve idari kadın personelin ayrımcılık ve mobbing hakkındaki düşüncelerine başvurulmuş, bu tutum ve davranışlara maruz kalıp kalmadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Hazırlanan anket soruları ile toplumsal ayrımcılık tutumlarının ve mobbingin deneklerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği, “eğitim durumu, görev durumu ve medeni durum” boyutlarında araştırılmıştır.

1. İş Yaşamında Ayrımcılık

Ayrımcılık, belli insan öbeklerinin ayrımlaşmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yöneltinin benimsenmesidir. Başka bir deyişle, kişinin diğerlerine nazaran ötekileştirilerek farklı muamele görmesi ve mağdur edilmesidir(Türk Dil Kurumu Sözlüğü). 21.yy.da ulaşılan muazzam bilgi birikimine rağmen “biz” ve “ötekiler” arasında yapılan bu şekildeki bir ayırım, yani diğer kişilerden farklı ve eşit olmayan bir muamele maalesef insanlığın acı çekmesine neden olmaktadır(Çelenk, 211). Özellikle, kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumlulukları kadın ve erkek arasında eşitsizliğe ve ayrımcılığa sebep olmaktadır(Güner vd., 2011: 21).

Ayrımcılık, cinsiyetine dayalı olarak, erkeğe göre daha olumlu ya da olumsuz ve/ veya biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış ve uygulamalar kadın üzerinde ayrımcı etkiler meydana getiren bir eylem olarak görülmektedir(Kirel, Kocabaş ve Özdemir, 2010: 5).

Kadına yönelik ayrımcılık ise, kadının diğer gruba ait olmasından dolayı farklı ve eşit olmayan davranışa maruz kalmasıdır. Kırsal iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılık, ataerkil aile ilişkileri içinde cinsiyet ayrımcılığı, eğitim düzeyinde geride kalma, tarlada, bağ ve bahçe işlerinde, hayvancılıkta ağır çalışma koşullarına maruz kalma olarak ifade edilirken, kentsel yaşamda kayıt dışı işte yoğunlaşma, cinsel taciz, ücretlerde eşitsizlik, teknolojik değişim(Dikmetaş, 2009: 150), fırsatların, kaynakların, ödüllerin cinsiyete göre farklı dağılmasını ifade eder.

1.1. İş Yaşamında Kadınlara Yönelik Cinsel Ayrımcılık

İş yaşamında kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık, kişinin kişisel yetenek ya da iş performansından çok, kadın ya da erkek olmasına bakılarak yapılan değerlendirmelere ve uygulamalara dayanmaktadır(Demir, 2011: 766). Ne yazık ki, dünyada iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı daha çok kadınlar aleyhine gelişmektedir.

Kadınlar genellikle gizli ayrımcılıklarla karşılaşabilmektedir. Kadınların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı, genellikle kendisine ötekine göre farklı ve adaletsiz davranıldığıdır. Bu algısına göre kadın, iş yaşamında sistematik olarak dezavantajlıdır. Genellikle, kadınların cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıklarını değerlendirmek için, ücret artışı, terfi gibi sosyal karşılaştırmalar yapılmaktadır(Seçer, 2009: 42).

Kadın iş yaşamında olumludan olumsuz bir yelpazede konumlandırılabilir. Buna göre, çalışan kadın; kendi gelirine sahip olduğu için güçlü, yetenekli, başarılı kadın; ailesine ve çocuklarına zaman ayıramayan anne vb. imaj gruplandırılmaları içinde yer almaktadır(Temel, 2004: 227). Kısacası kadın yelpazenin neresinde olursa olsun “öteki”leştirilmektedir.

İşin mekansal örgütlenmesi, ücret, terfi ve statü hiyerarşileri, kadınların belli tür işlerde ve iş piyasasının belli sektörlerinde yoğunlaşması geçmişten günümüze cinsiyete göre ayrılmış bir işgücü meydana getirmektedir. İlk elde cinsiyete göre ayrılmayı yapılandıran varsayımlar – kadınların erkeklerden daha ucuz işgücü niteliği taşıdıkları ve daha az üretken oldukları, yaşamlarının sadece belli dönemlerinde (genç ve bekâr olduklarında) işe uygun oldukları, sadece belli tür işlere (vasıfsız, geçici ve hizmet işleri) yetenekli oldukları varsayımları- cinsiyete göre ayrılmış emek pazarının varlığını “doğal” bir cinsel işbölümünün önsel varlığının kanıtı olarak göstermektedirler. Esasen “doğal” bir cinsel işbölümü diye bir ayırım bulunmamakta aksine, bu tür ayrımlar onları doğallaştıran pratiklerle ortaya çıkmaktadır ki; emek pazarının cinsiyete göre ayrılması bunun bir örneğini oluşturmaktadır (Scot, 2005: 389).

Kadına yönelik ayrımcılığın doğal bir sürece değil söylemsel süreçlere bağlı olduğunun önemli bir göstergesi; iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının, çeşitli işlerin tanımında toplumsal cinsiyet nitelikleri belirlenerek, profesyonel ve beyaz yakalı iş alanlarının (öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik...)kadınlar için bir çok

nedenden (kadının uysallığı, tekrarlara katlanabilirliği, ayrıntıdan hoşlanması,.. gibi) dolayı uygun görülmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda, kadın emeğinin maliyetinin zorunlu olarak erkeğinkinden düşük olduğu olgusu doğal bir kabul görmektedir (Scott, 2005: 386-387). Kadınlara uygun olduğu düşünülen bu mesleklerde dahi kadınlara yönelik ayrımcılık, karar verici konumlarda yer almasını engelleyerek ortaya çıkmakta ve özellikle “annelik vasfı” ilerlemesine engel teşkil eden neden olarak gösterilmektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002:9-10). Kadınların yönetim kademelerine ulaşmalarının önündeki engeller için çok değişik alanlara bakılması gerekmektedir.

Kadınların ev ve iş yaşamını uyumlaştırabilmelerine yardımcı olacak kurumsal düzenlemelerin sınırlılığı, aile içindeki ataerkil görev dağılımı ve kadından beklenen görevlerin niteliği, kadınların kendilerini geliştirme fırsatlarından (hizmet içi eğitimler gibi) daha az yararlanabilmeleri, kamu kuruluşlarındaki yükselmelerde liyakatdan ziyade siyasi parti yandaşlığının ve kayırmacılığın bir ölçüt olarak kullanılması ve erkeklere öncelik verilmesini onaylayan erkek taraflı bakış açısının varlığı, bu konumda çalışan kadın sayısının azlığının nedenlerinden bazılarıdır (Tan vd., 2008: 143). Toplumsal cinsiyete bağlı olarak, kadının çalışan konumuna ulaşmasında ortaya çıkan engeller, onun imaj ve rol dengelerini de ayrıca etkilemektedir (Temel, 2004: 226).

İş dünyası tarafından erkeklere atfedilen, acımasız, saldırgan, kararlı gibi tanımlamalara karşın; kadına yönelik, aciz, zayıf, duygularının kurbanı tanımlamaları cinsiyet ayrımcılığının ve sorunlu bakış açısının diğer bir göstergesidir. Toplumun geleneksel iş bölümü ve kadınlarca da kabul gören “babın bilir” teslimiyeti daha sonrasında da “kocam bilir” zihniyeti, bu durumu daha da pekiştirmektedir.

1.2. İş Yaşamında Kadının Cinsiyete Yönelik Ayrımcılığa Karşı Korunması

Cinsel ayrımcılık tutumları kurnazca tasarlanmış olduğu için kolayca ortaya çıkarılamayabilmektedir. Kariyerlerinde cinsel ayrımcılıkla karşı karşıya kaldıklarının farkına varan bazı kadınlar, yasal yollara nadiren ve gönülsüzce başvurumaktadırlar. Hatta birçoğu bu yollara başvuracak finansal kaynakları da bulamamaktadır. Kadınlar çoğu zaman aile sorumlulukları olması nedeniyle böyle bir davanın içinde yer almaktan, işini kaybetmek kaygısından illegal işveren politikalarına karşı çaresiz kalmaktadırlar (Gregory, 2001). Bu durumda kadınlar ya iş yaşamına son vermekte ya da ayrımcılığın yarattığı etkileri görmezden gelerek ya da sineye çekerek üzerinde oluşturduğu etkilere (çatışma, depresyon, korku, güvensizlik, stres...) rağmen çalışmaya devam etmektedir.

İki cins arasındaki ayrımcılık tutumlarına ilişkin yapılan çalışmalar çok güçlü eşitsizliğin varlığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle “otorite ve güç”ün anlaşılmasında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, kadına yönelik ötekileştirmenin fark edilmesi ve eşitsizliğin çözümü için stratejilerin belirlenerek uygulamaya konulması gerekmektedir (Akın, 2007: 8)

Bu nedenle, iş yaşamında kadının cinsiyet ayrımcılığına karşı korunması için, sorun iki temel nedene dayandırılmaktadır; bunlardan ilki, kadın işgücünün bireysel ve ekonomik yararı ile onların cinsel-fiziksel nitelikleri ve toplumsal değerlerinin oluşturabileceği sakıncalar arasında bir denge kurulması zorunluluğudur. İkincisi ise, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları cinselliklerine özgü engellerin aşılması amacıdır (Akın, 2005: 2).

Toplumda var olan cinsel tabuların belirli sorumluluklar ve değerler, sınırlar çizgisinde, ortadan kaldırarak toplumda birbirine güvenen, dürüst, gerçekçi, özgür ve rahat iletişim kurabilen birbirleriyle barışık, uyumlu bireyler kazandırılması mümkündür. Bunun için, kişilere toplum hayatında ve iş yaşamında cinsel statülerine göre hak, görev ve sorumluluk verme zihniyetinin terk edilerek kişilerin bilgi düzeylerine, yetenek ve verimliliklerine göre değerlendirmek, kısacası, bireylere insan hakları çerçevesinde bakmak gerekmektedir(Kale: 70). Bu bağlamda hem ayrımcılık hem de mobbing bir arada düşünüldüğünde kişilik haklarını önemli ölçüde ihlâl eden sonuçlar doğurmaktadır. Mobbing ve ayrımcılık kavramları saldırgan, hoş karşılanmayan ve kişinin istihdamı üzerinde zarar verici etkiye sahip olan davranışları içerdiğinden benzerlik göstermektedir. Ayrımcılık tek bir olayla gerçekleşmekteyken, mobbingde süreklilik vardır(Tunçer, 2010: 6).

2. Mobbing Kavramı

Son yıllarda ülkemizde birden fazla davaya konu olmuş bir olgu olan mobbing, daha çok sofistike davranış ve tutumların gözlemlendiği fiziksel olmayan psikolojik baskı ve tacizlerin izlendiği işyeri psikolojileri olarak tanımlanabilir(Atman, 2012: 160). Literatürde bu fenomeni tanımlamak için farklı kavramlar kullanılmaktadır. Söz konusu bütün kavramların hepsi aynı fenomene atıfta bulunuyor görünmektedir. (“Mobbing” (Leymann, 1996; Zapf, et al. 1996), “duygusal istismar” (Keashly,1998), “taciz” (BjoErkqvist et al., 1994a; Brodsky, 1976), “zorbalık” (Einarsen and Skogstad, 1996; Rayner, 1997; Vartia, 1996), “kötü muamele” (Spratlen, 1995) ve “mağduriyet”) (Einarsen and Raknes,1997a; 1997b)). Bu fenomen ne ad ile ifade edilirse edilsin, alt ya da üst meslektaşın sistematik zulmüdür ki, devam ederse kurban için ciddi sosyal, psikolojik ve psikomatik sorunlara neden olabilmektedir(Einarsen, 1999: 17). Literatürde bu konuyla ilgili tanımlara bakıldığında:

Leymann’a (1996) göre mobbing, işyeri terörü, bir veya daha çok sayıda kişinin diğer bir kişiye sistemli olarak yönelttikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardır. Avrupa Birliği Komisyonuna bağlı Avrupa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı, mobbing konusunda uluslararası alanda kabul edilmiş ortak bir tanım olmadığını belirtmekle birlikte, “işyerinde sağlık ve güvenlik riski oluşturan, bir kişi ya da gruba yöneltilen makul kabul edilmeyen davranışlardır” şeklinde bir vurgulamada bulunmuştur(Yüçetürk, 2005: 246). Gerek Dünya Sağlık Örgütü gerekse Avrupa Birliği’nin tanımsal çerçevesi analiz edildiğinde mobbingin agresif davranışları kapsadığı, bu tür davranışların belli bir periyotta sürme eğilimi taşıdığı ve amacının hedef alınan kişiyi duygusal açıdan yıpratmak ve yıldırma olduğu anlaşılmaktadır (Akgeyik vd., 2009: 99). Hedef, mobbingi iş yerinden söylesel, söylesel olmayan, sürekli saldırgan, korkutucu, kötü, aşağılayıcı, sürülme, kontrol veya zarar vermek için bilinçli çabalar olarak algılar.

Zorbalığa, doğada daha sık rastlanmaktadır. Genellikle düşmanca iş ortamlarından kaynaklanmaktadır. Başlıca etkileri, organizasyonel amaçların ve süreçlerin uyumunu ve çalışma gruplarının hedeflerini bozma veya zarar vermektir (Sharifi, 2012: 6).

Mobbing, kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin de maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur (Titiz, 2006: 4). Mobbing kurbanları genellikle uzun iş yaşamlarının ardından hiçbir sorun yaşamadan aniden saldırının kurbanı olmalarına şaşırırlar ve hızlı bir kararla başka iş bularak çözüm üretmeye çalışırlar. Bu tür kurbanlar için, genellikle bir psikiyatrik değerlendirme yapmaya gerek yoktur (Zapf, 1999: 77). Ancak sonuçları ağır, çaresiz ve aciz durumda kalan mobbing mağdurları için gerekli olmaktadır. Mobbinge ilişkin tanımlamalarda dikkati çeken, mobbing davranışının kişiye yönelik düşmanca davranışlar sergilenerek oluşması, uzun süreli, sistematik, yıpratıcı ve kişiyi sürekli olarak dışlamaya yönelik olmasıdır (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 335). Bu tavrın yarattığı yüksek stres ve sinir kişinin iş ve yaşam kalitesini gözle görülür şekilde olumsuz etkilemekte, sosyal ilişkileri ve fiziksel sağlığı zarar görmektedir (Alparslan ve Tunç, 2009: 149).

Bir olayın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için, şu özellikleri taşıması gerekmektedir;

- * İşyerinde gerçekleşmeli, (Yıldız, 2009)
- * Tacizi yapan ya da yapanlar ve hedef kişi arasında düzeyesel bir eşitsizlik olmalı, (Yıldız, 2009)
- * Sistematik ve kasıtlı olarak yapılmalı, (Dulay, 2010: 16)
- * Birbiri ardına birtakım evreler geçmeli, (Yıldız, 2009)
- * Uzun süreli olmalı (En az 6 ay), (Yıldız, 2009)
- * Ayda birkaç kez tekrarlanmalı, (Yıldız, 2009)
- * Kişiyi işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmeli, (Dulay, 2010: 16)
- * Davranış tarzları, kişiye kötü muamele şeklinde olmalı. (Yıldız, 2009)

Bayrak Kök (2006), mobbingde temel etkenin “kötü kişilikli insan” boyutundan çok, örgütsel ve toplumsal yapı olduğuna ve bu yapının da mobbingi beslediği gerçeğine dikkat çekmektedir.

2.1. İş Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing

Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma, kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008: 337). Mobbingden kadınların daha çok etkilendikleri, Avrupa Parlamentosu'nun 2001'de "İşyeri Tacizine İlişkin Resmi kararı" ile de doğrulanmaktadır (Yüçetürk, 2005: 257).

Mobbing, kadın ya da erkek hangi cinsiyette çalışana yönelirse yönelsin fark etmez, örgütün bütün yaşamsal organlarına sıçrayabilir ve önemli ölçüde etkiler (Davenport, Distler ve Purselleliot, 2003: 77).

Mobbinge karşı kurumsal olarak alınabilecek tedbirler arasında insan merkezli ve etik değerler üzerine inşa edilmiş bir kurum kültüründen bahsedilebileceğini belirten Çobanoğlu (2009), çalışanların iş tanımlarıyla birlikte yetki ve sorumluluklarının net bir şekilde ortaya konulmasını yükleyici bir anlayıştan ziyade yetkilendirici bir yaklaşım olarak benimsenmesinin önemini belirtir; iletişim, etik değerler ve duygusal saldırı gibi alanlarda eğitim ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması gerektiğine de vurgu yapmakta ve şu önerilerde bulunmaktadır: "İş yerlerinde endüstriyel psikologların çalışması sağlanmalı, açık kapı politikaları uygulanmalı, kişiler arası çatışmaları çözümlenebilecek düzeyde ve yetenekte yöneticilerin istihdamına önem verilmeli, çalışanlar ürünlerden ve hiyerarşiden önce gelmeli, çalışanların mümkün olduğunca kararlara katılmaları sağlanmalıdır".

Yukarıda yapılan açıklamalar ve belirtilen nedenlerle, kamu yahut özel sektörde yer alan tüm örgütlerde, mobbinge karşı Yeni Borçlar Kanunu' *da yer alan düzenleme ile işverene bu tür davranışları yapamama, çalışanların bir başka çalışana karşı bu tür eylemleri yapmasını engelleyici tedbirler alma yükümlülüğü getirilmektedir. Bu konuda önlemler alınmasının, elbette örgütün kendi temelini dinamitlememesi açısından taşıdığı önem açıktır.

2.2. Kadına Yönelik Mobbing İle İlgili Literatür İncelemesi

Mobbing üzerine dünyada 1980'lerden bu yana üzerinde pek çok araştırma yapılmış ve bu konuda ülkemizde de çalışmalar yapılmaya devam edilmektedir. Ancak, araştırmaların devam ediyor olması, çalışanlarda bu konuda bilinç ve farkındalık oluşturulabilirdiği anlamına gelmemektedir. Konuya ilişkin gerekli politikalar üretilmeli, hukuksal düzenlemeler yapılmalı ve kamu/özel işyerlerinde eğitimler verilmelidir ki, mobbinge maruz kalma riski fark edilebilir ve görünür hale gelsin. Bu konularda yeterli aşama kaydedilemediği için, kadınlar yoğunlukta olmak üzere pek çok çalışan görünmez özelliğe sahip olan mobbingin farkında

* 11.01.2011 tarihinde TBMM'de kabul edilen 6098 sayılı Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni Borçlar Kanunu'nun "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlığını taşıyan 4/7. maddesinin 1. fıkrasına göre, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."

değildir(Göktürk ve Bulut, 2012: 62).

Kadına yönelik mobbinge ilişkin çalışmalarda ele alınan medeni durum, görev durumu ve eğitim düzeyi ile ilgili değişkenler çerçevesinde şu sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür:

Turan (2006) işyerinde psikolojik yıldırma olgusu üzerine yapmış olduğu çalışmada, çalışanların mobbinge maruz kalma sıklığının demografik özelliklerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediğini tespit etmiştir.

Yavuz(2007) yaptığı tez çalışmasında, çalışanların eğitim durumları ve görev durumları ile mobbing algıları arasında farkın anlamlılık düzeyinin önemli olduğu, medeni durum ile mobbing algıları arasındaki farkın ise, önemli olmadığını yargısına ulaşmıştır.

Acar ve Güngör(2008) işyerinde mobbinge maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesine dair yaptıkları çalışmada, yaş ve görev durumu(pozisyonu) ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Köse ve Uysal (2010) demografik özelliklerine göre mobbingin boyutlarını ele aldıkları çalışmalarında, sadece "itibara saldırı" boyutu ile mobbing arasındaki ilişkinin anlamlı olduğuna dair sonuçlara ulaşmışlardır.

Koçak ve Hayran(2011) çalışma hayatında kadına yönelik mobbinge dair yapmış oldukları çalışmada, çalışan kadının hemen hemen her eğitim seviyesinde mobbinge maruz kaldığını veya tanık olduğunu tespit etmişlerdir.

Bahçeci Geçici ve Sağkal (2011), hemşirelere yönelik yaptıkları çalışmada, hemşirelerin eğitim durumlarının, yaşının, görev durumunun (çalışma statüsü) ve deneyim yılının mobbing ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığına dair bir sonuç elde etmiş oldukları görülmektedir.

3. Süleyman Demirel Üniversitesi Akademik Ve İdari Kadın Personeli Üzerine Yapılan Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı

Araştırmanın amacı, Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademik ve idari kadın personelin ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalıp kalmadığını belirlemek, toplumsal ayrımcılık tutumlarının deneklerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemektir.

Araştırmanın kapsamını; Süleyman Demirel Üniversitesi idari ve akademik kadın personeli oluşturmuştur. 600 kadın personele internet ortamında mail ve bu sayının belli bir kısmına (130 kişi) ise, yüz yüze görüşerek anket uygulanmıştır. Anketin geri dönüş oranı %46' dır. Çalışma, 108'i idari, 170'i

akademik olmak üzere toplam 278 kadın personel ile gerçekleştirilmiştir.

Verilerin toplanmasında anket, gözlem tekniği ve birebir görüşme yapılmış ayrıca literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Anketin birinci bölümünde deneklerin demografik özellikleri betimlenmiş; ikinci bölümünde ayrımcılık, ayrımcılığa etki eden etmenler ve hissedilen ayrımcılık tutumları; üçüncü bölümünde ise, Dr. Heinz Leymann'ın (Leymann, 1993: 33-34) mobbing tipolojisi esas alınarak oluşturulmuş mobbing tutumlarından hangi ya da hangilerine ne ölçüde maruz kaldıkları ile ilgili sorular yer almıştır.

3.2. Araştırmanın Metodu

Bu araştırmanın temel konusu, çalışan kadınların maruz kaldıkları ayrımcılık ve mobbing maruziyetlerini algılayabilme duyarlılıkları tespit etmektir. Bu amaçla sorulan sorulara verilen cevaplarla ilişkin tanıtıcı istatistikler hesaplanarak tablolar halinde sunulmuştur.

Mobbinge yönelik belirtilen 16-25. sorulara verilen puanların ortalamaları alınarak elde edilen değerlere varyans analizi tekniği (One way ANOVA) ve t testi uygulanmıştır.

İstatistik testlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Verileri çözümlenmede "SPSS for Windows 18.0" paket programı kullanılmıştır.

Anketteki demografik sorularda birbirlerinden bağımsız olup olmadığı merak edilen sorular 2'şerli olarak 2 yönlü tablolar oluşturulup ki kare testi ile bu iki olgu arasında bağımsızlık kontrolü yapılmıştır.

3.3. Araştırma Bulgularını Değerlendirme

Demografik bulgular ve ayrımcılığa maruz kalma ile ilgili bulgular aşağıdaki tabloda sunulmaktadır:

Tablo 1. Araştırmanın Demografik ve Ayrımcılık Bulguları

Yaş	N	%
20-30 Yaş Arası	101	36.33
31-40 Yaş Arası	123	44.24
41-50 Yaş Arası	54	19.43
Toplam	278	100
Görev		
İdari Personel	108	38.85
Akademik Personel	170	61.15
Toplam	278	100
Eğitim Durumu		
Lise ve Dengi Okul	23	8.27
Ön Lisans	19	6.83

Lisans	81	29.14
Yüksek lisans	70	25.18
Doktora	85	30.58
Toplam	278	100
Medeni Durum		
Evli	175	62.95
Bekâr	103	37.05
Toplam	278	100
İş Değiştirmek Zorunda Kalma		
Değiştirdim	96	35.16
Değiştirmedim	177	64.84
Toplam	273	100
İş Değiştirme Nedeni		
Tayin	30	29.70
Terfi	19	18.81
Eş Durumu	15	14.85
Maddi Nedenler	14	13.86
İş Yerinde Ayrımcılığa veya Psikolojik Baskıya Maruz Kalma	9	8.92
Ailevi	14	13.86
Toplam	101	100
Ailevi Sebeplerle iş Değiştirme Nedeni		
Eş Baskısı	7	30.43
Hamilelik- Çocuk	11	47.83
Sağlık	5	21.74
Toplam	23	100
İş Yerinde Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	144	51.80
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	134	48.20
Toplam	278	100
Kadın Olmaktan Dolayı Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	133	49.08
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	138	50.92
Toplam	271	100
Hamilelik Nedeniyle Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	138	94.52
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	8	5.48
Toplam	146	100
İş ve Görev Dağılımında Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	51	34.93
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	95	65.07
Toplam	146	100
Terfide Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	130	89.04
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	16	10.96
Toplam	146	100

Ödüllendirmede Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	130	89.04
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	16	10.96
Toplam	146	100
Bekâr Olma Nedeniyle Ayrımcılığa Maruz Kalma		
Ayrımcılığa Maruz Kaldım	135	92.47
Ayrımcılığa Maruz Kalmadım	11	7.53
Toplam	146	100

Tablo1 verilerine göre, Süleyman Demirel Üniversitesi kadın personeli açısından genç bir nüfusa sahiptir. Ankete katılanların %38,85'i idari personel iken, %61,15'i akademik personeldir. Bunlardan %62,95'i evli, %37,05'i bekârdır. Deneklerin öğrenim düzeylerine göre dağılımı incelendiğinde; öğrenim düzeyleri içinde en büyük kategoriyi doktora mezunlarının (%30,58) oluşturduğu görülmektedir.

Demografik Değişkenler ve İş Değiştirme Nedenleri İle İlgili Bulgular:

Demografik değişkenler ile iş değiştirmek zorunda kalma ve iş değiştirme nedenlerinin birbirinden bağımsız olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan ki kare testi sonucunda; iş değiştirmek zorunda kalma ile medeni durum olgularının birbirlerinden bağımsız olmadığı ($\chi^2 = 10,798$, $p= 0,001$); iş değiştirmek zorunda kalma ile görev (idari, akademik) olgularının birbirlerinden bağımsız olduğu ($\chi^2 = 5,923$, $p= 0,015$); eşin iş yaşamına müdahalesi nedeniyle iş değiştirmek zorunda kalma olgularının birbirlerinden bağımsız olduğu ($\chi^2 = 9,860$, $p= 0,020$); iş değiştirmek zorunda kalma nedenleri (tayin, terfi, eş durumu, maddi nedenler, iş yerinde ayrımcılık, ailevi sebepler -eş baskısı, hamilelik-çocuk ve sağlık-) ile görev (akademik-idari) olgularının birbirlerinden bağımsız olmadığı ($\chi^2 = 20,685$, $p= 0,001$); görülmüştür. Gerek idari gerekse akademik kadın personelin eşinin koşulları ya da ailevi nedenler olarak belirlediğimiz eş baskısı, eşin tayin durumu, eşin terfisi, hamilelik-çocuk ve sağlık nedeniyle iş değiştirme oranları dikkat çekicidir.

İş Yerinde Ayrımcılığa Maruz Kalma ve Nedenleri ile İlgili Bulgular:

Ankete katılanların iş yerinde ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıkları konusunda verdikleri cevaplar arasında (evet: %51,80; hayır: %48,20) önemli fark bulunmamaktadır. Ayrımcılığa en fazla, hamilelik dönemlerinde (%94,52), bekâr olmaları nedeniyle (%92,47), terfide (%89,04) ve ödüllendirmede (% 89,04) uğradıkları görülmektedir.

Akademik ve idari kadın çalışanların iş yerinde ayrımcılığa maruz kalmaları ile ayrımcılık nedenlerinin birbirinden bağımsız olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan ki kare testi sonucunda; iş yerinde ayrımcılığa maruz kalma olgusunun tek tek hamilelik ($\chi^2 = 0,363$, $p= 0,547$); bekâr olma ($\chi^2 = 0,510$, $p= 0,475$); terfi etme ($\chi^2 = 0,3210$, $p= 0,73$); ödüllendirme ($\chi^2 = 0,770$, $p= 0,380$); iş ve görev dağılımı ($\chi^2 = 0,007$, $p= 0,933$) olguları ile birbirinden bağımsız

olduğu görülmüştür. Ancak kadın olma olgusunun, iş yerinde ayrımcılığa maruz kalmaktan bağımsız olmadığı ($\chi^2 = 0,007$, $p = 0,000$) görülmüştür.

Ankete katılan deneklerin, işyerinde kendilerine sırf kadın olmaktan dolayı ayrımcılık yapıldığına inandıkları ama ayrımcılığın hangi boyutta yapıldığı konusunda tam tanım yapamadıkları anlaşılmaktadır. Ankete katılan bireyler, ayrımcılığı tanımlanması güç fakat hissedilen tavır, tutum ve davranışlarla algılanan eylem olarak tanımladıkları, bu nedenle; söze dökemeyip sessiz kaldıklarını yüz yüze olan görüşmelerimizde ifade etmişlerdir.

Tablo 2. Ankete Katılanların Eğitim Durumu ve Görevi ile İşyerinde Ayrımcılığa Maruz Kalma Durumları Arasındaki İlişki

		İşyerinde Ayrımcılığa Maruz Kalma			
			Evet	Hayır	Toplam
Eğitim Durumu	Lise ve Dengi Okul	Sayı	11	12	23
		%	47,8	52,2	100
	Ön Lisans	Sayı	9	10	19
		%	47,4	52,6	100
	Lisans	Sayı	49	32	81
		%	60,5	39,5	100
	Yüksek Lisans	Sayı	37	33	70
		%	52,9	47,1	100
	Doktora	Sayı	38	47	85
		%	44,7	55,3	100
Toplam	Sayı	144	134	278	
	%	51,8	48,2	100	
Görev	İdari	Sayı	59	49	108
		%	54,6	45,4	100
	Akademik	Sayı	85	85	170
		%	50	50	100
	Toplam	Sayı	144	134	278
		%	51,8	48,2	100

İş yerinde ayrımcılığa maruz kalma ile eğitim durumu ve görevinin birbirinden bağımsız olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan ki kare testi sonucunda; eğitim durumunun ($\chi^2=4.492$, $p=0,344$) ve görev durumunun iş yerinde ayrımcılığa maruz kalma ile birbirinden bağımsız olduğu ($\chi^2=0,567$; $p=0,451$) görülmüştür. Deneklerin eğitim durumları ve görevleri ile ayrımcılığa maruz kalmaları birbirlerinden bağımsız olgulardır.

Ankete Katılanların Mobbing Mağduriyetlerine İlişkin Bulgular:

Sert ve Akkoyunlu Wigley'in ifadesine göre(2012), kadınların genel ve akademik mobbinge maruz kalma oranları erkeklere göre daha yüksektir ve çalışmalar, mobbingin kadınlara karşı daha ciddi ve ağır bir şekilde uygulandığına ve kadınların kendilerini daha fazla mobbing kurbanı olarak tanımladığına işaret etmektedir. Bu nedenle, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan akademik

ve idari kadın personelden ayrımcılığa maruz kalanların mobbing eyleminin de mağduru olmaları ihtimali çerçevesinde ankette mobbinge ilgili sorulara yer verilmiştir. Ankete katılanların iş ortamlarında mobbing olarak tanımladığımız (sürekli eleştirilme, sözün kesilmesi, huzursuz edilme, itibara saldırı, uzmanlık dışında çalıştırılma, ağır işlerde çalıştırılma, tehdit edilme, dışlanma, fiziksel şiddet, sorun kaynağı olarak damgalanmak..gibi) davranışlara ilişkin beşli likert ölçeğinde hazırlanan sorulara cevap veren deneklerin tümü, mobbinge dair uygulamalarla karşılaşmadıklarını ya da çok az bu tür uygulamaların olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuç ölçekte “Çok Az” kategorisine tekabül etmektedir. Bu da genel olarak Süleyman Demirel Üniversitesi’ de çalışan idari ve akademik kadın çalışanın mobbing algılama konusunda farkındalıklarının belirgin olmadığı, ankette bu konuda sorulan sorulara da çok az şikkını işaretleyerek durumlarını ortaya koydukları görülmektedir.

Bu sonucun iki temel nedeni olabileceği düşünülmektedir; birincisi ve olumlu olanı mobbinge meydan vermeyen bir örgüt iklimi ve kültürünün kurumda yerleşmiş olmasıdır. İkinci ve olumsuz olanı, mobbingin özelliği gereği, kendini hissettirmemesi ya da kişinin kendini deşifre etmesine sebep olacağı kaygısıyla sineye çekmesi; bir başka sebepte, kişilerin eğitim seviyelerinin ve bilinç düzeyinin yüksekliği bu tür uygulamalara müsaade etmemesidir.

Mobbingin Eğitim Durumu İle İlişkisi :

Mobbing maruziyeti olarak verilen ve ankette son on soruya verilen puanların ortalaması şeklinde elde edilen verilere yapılan Varyans analizi sonucunda (F: 0.76, Sig: 0.990) eğitim durumu faktörünün seviye ortalamaları (Lise ve dengi okul, Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans, Doktora) arasındaki farklar istatistik olarak önemli değildir. Sonuçlar Tablo 3’ de gösterilmiştir.

Ankete katılan deneklerle yüz yüze görüşmelerimizde ise, eğitim seviyesi doktora düzeyinde olan denekler, mobbingin kendilerine uygulanmasına izin vermediklerini ifade etmişlerdir. Lise ve dengi okul mezunları ise, mobbing veya benzeri uygulamaları daha çok hissettiklerini dile getirmişlerdir.

Tablo 3. Eğitim Düzeyi ile Mobbing Arasındaki İlişki

Boyutlar	Ortalama					F	P
	Lise ve Dengi Okullar	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora		
Mobbing	3,96	4,01	3,89	3,89	3,87	0,076	0,990

Köse ve Uysal (2010) mobbingi, eğitim durumu açısından en fazla yaşayan ve olumsuz sonuçlarıyla karşılaşanların üniversite mezunu olduğunu ortaya koyarken, bu çalışmanın aksine Palaz vd. (2008) lise ve dengi eğitime sahip olanların daha fazla mobbinge uğradıkları tespit etmiştir.

Koçak ve Hayran (2011) ise, çalışan kadının hemen hemen her eğitim seviyesinde mobbinge maruz kaldığını veya tanık olduğunu ifade etmektedir.

Mobbingin Görev Durumu İle İlişkisi :

Mobbing maruziyeti olarak verilen ve ankette son on soruya verilen puanların ortalaması şeklinde elde edilen verilere yapılan t-testi sonucunda (t:0,0316, Sig:0,973) akademik ve idari personelin ortalamaları arasındaki farklar istatistikî olarak önemli değildir. Sonuçlar Tablo 4' de gösterilmiştir.

Acar ve Güngör'ün(2008) görev durumu(pozisyonu) ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit ettikleri görülmektedir.

Tablo 4. Görev Durumu ile Mobbing Arasındaki İlişki

Boyutlar	Ortalama			P
	İ d a r i personel	A k a d e m i k personel	t	
Mobbing	3,90	3,89	0,0316	0,973

Mobbing Medeni Durumu İle İlişkisi:

Mobbing maruziyeti olarak verilen ve ankette son on soruya verilen puanların ortalaması şeklinde elde edilen verilere yapılan t- testi sonucunda,(t: 0.401, Sig: 973) evli ve bekârların ortalamaları arasındaki farklar istatistikî olarak önemli değildir. Sonuçlar Tablo 5' de gösterilmiştir.

Tablo 5. Medeni Durumu ile Mobbing arasındaki ilişki

Boyutlar	Ortalama			P
	Evli	Bekâr	t	
Mobbing	3,87	3,93	0,401	0,689

Mobbing maruziyeti olarak adlandırılan tutum ve davranışlardan kaynaklanan mağduriyet açısından eğitim durumu, idari ya da akademik personel olma, evli ya da bekâr olma arasında fark görülmemiştir.

Köse ve Uysal(2010) yaptıkları çalışmada, mobbingin boyutlarından biri olan "itibara saldırı" ile medeni durum arasındaki ilişkinin anlamlı bulunduğu, Palaz vd. (2008) çalışmalarında medeni duruma ilişkin değerlendirmede bekâr

veya dul olmanın daha fazla istismara maruz kalma sonucuna yol açtığı tespit etmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Günümüzde cinsiyet ayrımcılığını pekiştiren anatomik-biyolojik özelliklerin yanı sıra, toplumsal, kültürel ve siyasal düzeyde var olan ayrımcı bakış açısıdır. Varlığı çeşitli şekillerde görülen bu ayrımcı bakış açılarının etkileri iş ortamlarına da yansımaktadır. Ancak, pek çok kadın iş yerinde bir ayrımcının ve mobbingin olmadığını iddia etmektedir. İşyerinde oluşan kültür, kadının bunu benimsemesine ve doğru olanın bu olduğunu kabul etmesine neden olabilmektedir.

Mobbing hassas bir konu olması nedeniyle birçok çalışmanın verileri elde edilirken farklı kısıtlayıcı unsurlarla karşılaşmış olmasına rağmen, bu çalışmada son derece katılımcı bir gruptan veriler elde edilmiş, üniversite yönetimi çalışmanın yapılmasında gerekli izinleri ve kolaylığı sağlamıştır.

Çalışma sonunda, mobbinge dair çalışmaların ankete dayalı değil de yüz yüze görüşmelerle yapılmasının daha doğru ve yerinde veriler elde edilmesi açısından yararlı olacağı kanaatine varılmıştır.

Araştırmanın bulgularında; genel olarak, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde çalışan kadınların mobbing ve ayrımcılık davranışlarını algılama konusunda farkındalıklarının belirgin olmadığı saptanmıştır. Bu sonucun temelinde, mobbingin tabiatı gereği, kendini hissettirmediği, kadının kendini deşifre etmesine sebep olacağı kaygısıyla sineye çektiği, bu konuda yasal haklarının farkında olmadıkları ya da kadınların eğitim seviyelerinin ve bilinç düzeylerinin yüksekliğinin bu tür uygulamalara müsaade etmediği yargısına ulaşılmıştır.

Mobbingin kanıtlanmasında en büyük sorunlardan biri, "bir tanışın varlığı" olduğu için kişi yaşadıklarını iş yerindeki yakın gördüğü iş arkadaşlarından biri veya bir kaç ile paylaşmalı; bu bilincin yerleştirilmesi içinde konuya ilişkin eğitimler (radyo, tv, gazete.. gibi yayınlar, konferanslar ve seminerler yolu ile) yaygınlaştırılmalıdır. İş Kanunu'nun hükümleri doğrultusunda iş müfettişlerinin yapacakları denetimin kapsamı mobbingi içine alacak şekilde genişletilmelidir. Mobbing nedeniyle işini kaybeden/işten ayrılmak zorunda kalan çalışanların rehabilitasyon sürecinden sonra işe geri alma zorunluluğu getirilmelidir. İşyerlerinde ayrımcılık ve mobbinge ilişkin uygulama ve davranışların önünü kesmek için, ayrımcılık-mobbing önleme politikası oluşturulması mümkün olmalı, tüm çalışanlara yönelik görev dağılımı, ücretlendirme, yükseltme vb. konularda adalet hâkim kılınmalıdır. Çalışanların mensubu oldukları kuruluşa aidiyet ve çalışma ortamında güven, samimiyet ve neticede verimlilik sağlanabilmesi için kurum/örgüt içi iletişim kanallarının her düzeyde açık tutulmalı ve bu durum misyon edinilmelidir. Konuya etik açıdan da yaklaşarak, kurum, kuruluş ve örgütlerin etik kurullar kurulması ve ayrımcılıkla birlikte mobbinge de yönelik etik kodların oluşturulup gerektiğinde uygulamaya dökülmesi sağlanmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma hayatı ile ilgili faaliyet gösteren sivil toplum

kuruluşları, üniversiteler işbirliği içerisine girerek mobbing konusunda yazılı ve görsel bilinçlendirme çalışmaları yapmalıdırlar.

Kaynakça

- Acar, A.B., Dündar, G. (2008), “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:37, Sayı:2,111-120.
- Akgeyik, T., Omay, U., Uşen, Ş., Güngör, M.(2009), “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı Ve Mücadele Stratejisi”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 56, 91-150.
- Akın, A. (2007), “Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı Ve Sağlık”, **Toplum Hekimliği Bülteni**, Cilt:26, Sayı:2, 1-9.
- Akın, E. P.(2005), **Türk Hukukunda İşçilerin Sosyal Güvenliği**, Legal Yayıncılık, Ankara.
- Alparslan, A.M. ve Tunç, H. (2009), “Mobbing Olgusu Ve Mobbing Davranışında Duygusal Zeka Etkisi”, **SDÜ Vizyoner Dergisi**, Cilt:1, Sayı: 1, 146-159.
- Atman, Ü. (2012), “İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing”, **Sağlıkta Performans ve Kalite**, Sayı:3,157-174.
- Bahçeci Geçici, N. Ve Sağkal, T.(2011), “Ödemişte Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi”, **Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi**, Cilt:4, Sayı:1, 53-62.
- Bayrak Kök, S. (2006), “ İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Ve Nedenleri”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:13, 434-448.
- Bebekoğlu, G. Ve Wasti, S. A. (2002), “Çalışan Kadınlara Yönelik Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri Sonuçları Üzerine Bir Araştırma”,
<http://research.sabanciuniv.edu/11273/1/Bebekoglu%26Wasti%2CYAD%2C2002.pdf>, (14.02.2011).
- Çelenk, S., Ayrımcılık Ve Medya, 211-228
<http://ilef.ankara.edu.tr/etik/wp-content/uploads/sevilay-celenk-ayrimcilik-ve-medya.pdf>, (20.12.2012).
- Çobanoğlu, Ş.(2009), “Okumuş Çocuklar Mobbingleniyor”, 19.01.2009 Tarihinde Kültür Üniversitesi'nde Yapılan Söyleşi,
<http://yenisafak.com.tr/Pazar/Default.aspx?t=19.01.2009&i=163477>, (10.05.2010).

- Çöl, Ö. S.(2008), “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”,**Çalışma ve Toplum**, Sayı:4, 107-134.
- Davenport, N. Dıstler,R., Pursellelliot, G., (2003), **Mobbing-İş Yerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, I. Baskı,Çeviren: Osman Cem ÖnerToy, İstanbul.
- Demir, M., (2011), “İş Yaşamında Ayrımcılık:Turizm Sektörü Örneği”,**Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 8(1), 761-784, <http://www.InsanBilimleri.com>, (07.02.2011).
- Dikmetaş, E. (2009), “Hastane Çalışanlarında Cinsiyet Farklılığının İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama”,**KMU İİBF Dergisi**, Sayı:16, 148-161S.
- Dulay, D. (2010), “İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı”,**Terazi Hukuk Dergisi**, Yıl: 5, Sayı:42.
- Emarsen, S. (1999), “The Nature And Causes Of Bullying At Work”,**International Journal of Manpower**, Vol. 20 No. 1/2, 1999, 16-27.
- Göktürk, G.Y. Ve Bulut, S. (2012), “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”,**Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:1, Sayı:24, 53-70.
- Gregory, R. F.(2001), *Women And Workplace Discrimination: Owercoming Barriers To Gender Equality*, New Brunswick, NJ, USA: Rutgers Univercity Press, <http://site.ebrary.com/lib/suleyman/Doc?id=10075336&ppg=15>, (05.01.2009).
- Güner, U., Kalkan,P,Öz,Y., Özsoy,E.C.,Söyle, F.(2011), Türkiye’de Cinsel Yönelim Veya Cinsiyet Kimliğitemelinde Ayrımcılığınizlenmesi Raporu, izleme Raporu, 1Ocak-30 Haziran 2010, istanbul.
- Leymann, H.(1996), “The Content And Development Of Mobbing At Work”,**European Journal Of Work And Organizational Psychology**, 5 (2), 165-185.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Yayın No: 6, Ankara.
- Kale, N., “Kadın Erkek Eşitliği Sorunsalı”, 63-71. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/485/5689.pdf>, (14.02.2011).
- Kirel, Ç., Kocabaş, F., Özdemir, A. A. (2010), “İşletmelerde Algılanan Cinsiyet Temelli Ayrımcılık: Eskişehirde Özel Sektörde Bir Alan Araştırması”, Çimento İşveren, 5-15, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale143.pdf>,

(14.02.2011).

Koçak, D., Hayran, N. (2011), “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing):Kocaeli- Körfez İlçesi Örneği”, Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri, 23-25 Haziran 2011, Saraybosna-Bosna-Hersek,1109-1124.

Köse, S. Ve Uysal, Ş. (2010), “Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) Ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği”, **Celal Bayar Üniversitesi S.B.E.Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:8, Sayı: 1, 261-276.

Palaz, S., Özkan,S., Sarı, N., Göze, F., Şahin,N., Akkurt,Ö., (2008), “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma;Bandırma Örneği”, “**İş,Güç**” **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**,Cilt:10 Sayı:4 , 41-58.

Scott, J. W. (2005), **Kadın İşçi, Kadınların Tarihi- Devrimden Dünya Savaşına Feminizmin Ortaya Çıkışı-**, Editörler: Georges Duby, Michelle Perrot, Bölüm Editörleri: Geneviève Fraisse Michelle Perrot, Çeviren: Ahmet Fethi, Türkiye İş Bankası Yayınları, Cilt: IV, İstanbul.

Seçer, B.(2009), “Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları İle Cinsiyet Ayrımcılığı Algularının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi”, 27-59. <http://calismatoplum.org/sayi23/secer.pdf>, (09.02.2011).

Sert, Ö. Ve Akkoyunlu, Wigley, A. (2012), “Mobbing, Üniversiteler Ve Toplumsal Cinsiyet”, **RADİKAL Gazetesi**, 19.08.2012, <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&ArticleID=1097527&CategoryID=42>, (23.10.2012).

Sharifi, J. (2012), **Violence At Work: Labelling Aggressive Behavior As Bullying**, Cypress, California.

Şahin, S. Ve Türk,M.(2009), “Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması Ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, 88-96.

Tan, M., Ecevit, Y., Üşür, S.S., Acuner,S.(2008), **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler Ve Çözüm Önerileri-Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı Ve Siyaset Raporunun Güncellemesi**,Yayın No. TÜSIAD-T/2008-07/468, Yayın No. KAGİDER-001.

<http://sogep.org.tr/dosyalar/200808021408126722.pdf>, (14.02.2011).

Temel, A., (2004), **Çalışan Kadının İmajı Ve Rol Serüveni, Kadın Çalışmalarında**

Disiplinler Arası Buluşma, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayını, Cilt:2, 227-233.

Titiz, P.(2006), “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 13-28, <http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.pdf>, (05.01.2009).

Tunçer, M. (2010), “Mobbing (Yıldırma)”, www.kadinhanlilarplatformu.com/?menu=yazaroku.phb-nosu=99, (19.12.2012).

Turan, F. (2006), İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu Ve Konuya İlişkin Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü,

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&ayn=bas&kelime=sov>, (20.12.2012).

Yavuz, H. (2007), Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Yıldız, N.(2009), “ İş yerinde psikolojik tacize uğruyor musunuz?”, Hürriyet Gazetesi, nyildiz@hurriyet.com.tr, (28.12.2009).

Yılmaz, A., Özler, E., Mercan, N. (2008), “Mobbing Ve Örgüt İklimi İle İlişkiye Yönelik Ampirik Bir Çalışma”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:7, Sayı:26.

Yüçetürk, E. E.(2005), **Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Mobbing) Ve Cinsiyetle İlişkisi, Çalışma Yaşamında Dönüşümler**, Editör: Aşkın Keser, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Zapf, D. (1999), “Organisational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work”, **Germany International Journal of Manpower**, Vol. 20 No. 1/2, Johann Wolfgang Goethe-Universita, MCB University Press, Frankfurt 0143-7720.

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&view=article&id=103:yerinde-psikolojik-yildirmaya-kar-yasa&catid=40:basn-ve-seminerler&Itemid=82

